



Wissen.
Weitergeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.



Ziel

- Erfahrungen und Kompetenzen erkennen
- Eigenen Lernpfad erstellen
- Methodische und Didaktische Kompetenzen entwickeln
- Passende Schulungsmaßnahmen kreieren



Ablauf

24 UE zu je 5 Workshops

- Tag 1: Das eigene Potenzial entdecken
- Tag 2: Ziele & Unterrichtsgestaltung
- Tag 3: Gruppendynamik & Onlineunterrichtsmethoden
- Tag 4: Feedback einholen & Feedback geben (findet online statt)
- Tag 5: Präsentation & Evaluierung

Programm

Heutiges Programm

- Kennenlernübung
- intergenerationelles Lernen
- Human Bingo
- Selbstreflexion
- Normen und Werte



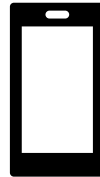
Ziele

- Definieren, was generationenübergreifendes Lernen (IGL) ist.
- Persönliche und berufliche Kompetenzen benennen.
- Verstehen wie unterschiedliche Generationen denken.
- Eigene Werte definieren.
- Persönliche Kompetenzen definieren.
- Beruflichen Kompetenzen definieren.

Regeln



Pausengestaltung



Telefonieren



Hausaufgaben



Wertschätzender
Umgang



Ausreden lassen



Fragen

Kennenlernübung

Begeben Sie sich in Zweierteams und stellen Sie sich gegenseitige Fragen in Bezug auf:

- Herkunft
- Alter
- Ehemaligen Job
- Hobbies und Interessen

Was fällt Ihnen dazu ein?



"Intergenerationelles Lernen (IGL) ist überall dort, wo Menschen aller Altersgruppen miteinander und voneinander lernen können."

(vgl. EPALE, 2020)

Familiäre Verhältnisse im Wandel

Früher..

- lebten mehrere Generationen in einem Haushalt bzw. in unmittelbarer Nähe.
- wuchsen jüngere Generationen mit älteren Generationen auf.
- lernten jüngere Generationen von älteren Generationen im alltäglichen Miteinander.

Familiäre Verhältnisse im Wandel

Heutzutage..

- gibt es kaum Mehrfamilienhaushalte.
- besteht eine größere räumliche Distanz zu Familienmitgliedern.
- werden Kleinkinder immer häufiger in Kinderkrippen untergebracht.

Wissensweitergabe im Wandel

Früher..

wurde das Wissen über handwerkliche Tätigkeiten (Nähen, Gartenarbeit, Kochen, Reparaturen) innerhalb der Familie vermittelt.

Heutzutage..

findet der Wissenstransfer über Bildungseinrichtungen oder digitale Medien statt.



Demografischer Wandel

Heutzutage..

sinkt die Geburtenrate.

Zukünftig..

wird die Kluft zwischen den Generationen
immer größer.

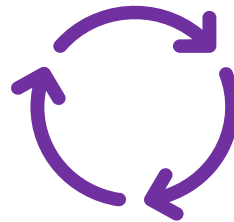


Wie kann die immer größer werdende Kluft zwischen den Generationen verhindert werden?

Intergenerationelles Lernen

Chancen auf..

- ein Lernen voneinander, miteinander und übereinander.
- ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Generationen.
- ein Leben miteinander statt nebeneinander.
- lernen über mehrere Generationen hinweg.

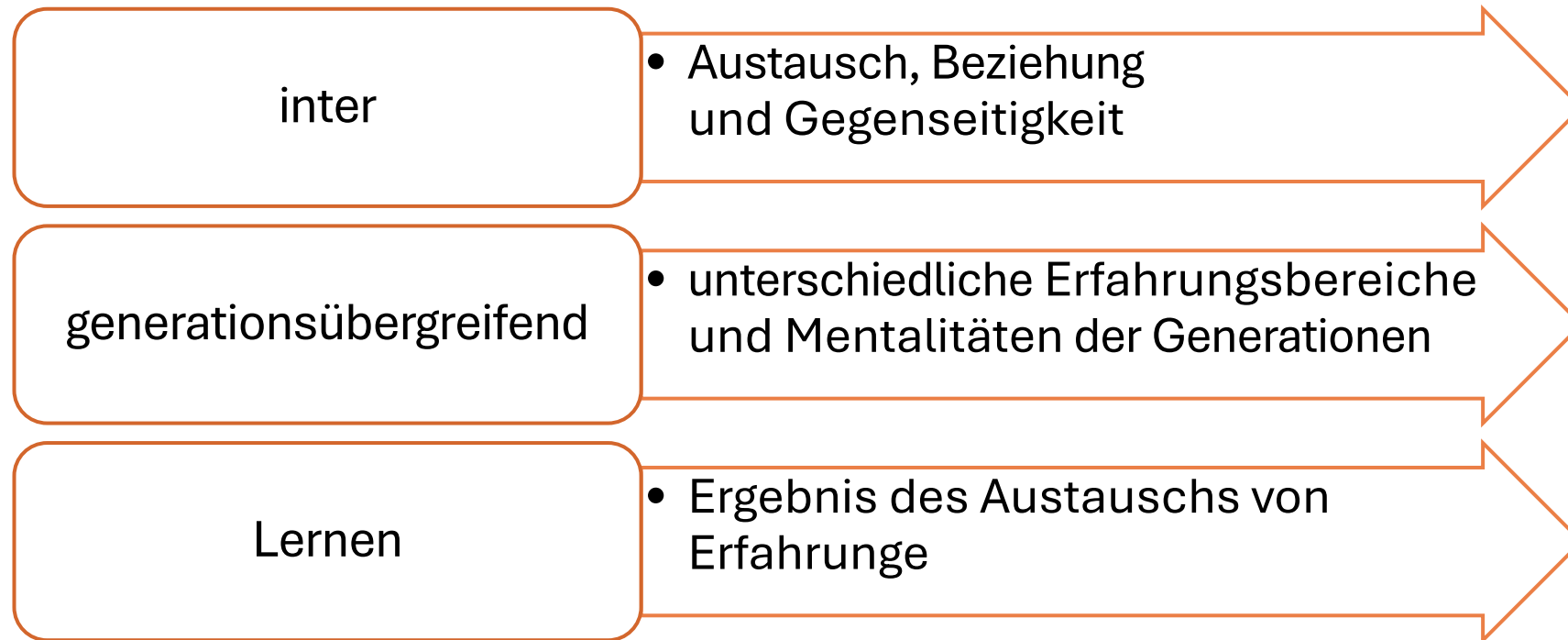


Intergenerationelles Lernen

"So können intergenerationelle Projekte Konflikte entschärfen, nachbarschaftliche Verhältnisse verbessern, sich für das Gemeinwohl einsetzen oder Vorurteile abbauen."

Katholisches Bildungswerk, 2016, S. 15

Was ist intergenerationelles Lernen?



Entstehung von intergenerationellem Lernen

Intergenerationelles Lernen..

- gilt als die älteste Form von informellen Lernens.
- hat sich als natürliche Form des Wissenstransfers entwickelt.
- fand hauptsächlich innerhalb von Familien statt.

Intergenerationelles Lernen

Ziel ist es, dass

alle beteiligten Generationen sowohl als Lehrende als auch als Lernende miteinander agieren und von-, mit- und übereinander lernen.

Weshalb ist die ältere Generation für intergenerationelles Lernen von großer Wichtigkeit?

Wichtigkeit der älteren Generation

Die ältere Generation..

- besitzt viel mehr Erfahrungswissen.
- kennt Bräuche, die heutzutage in Vergessenheit geraten sind.
- dient als Vorbild in Bezug auf Werte und Verantwortung.
- kennt sich mit Haus- und Gartenarbeit meist sehr gut aus.

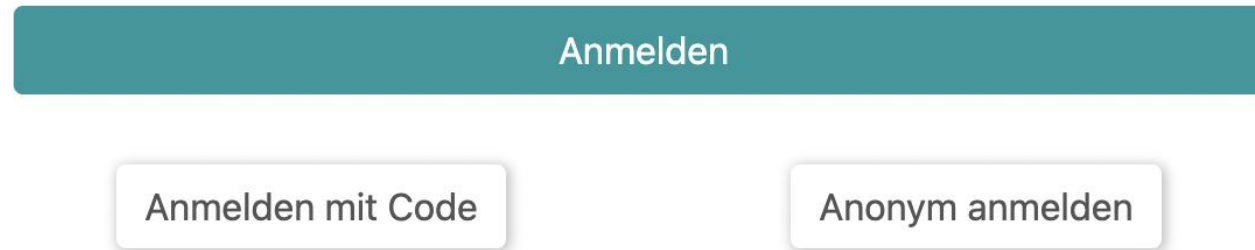
Wichtigkeit der älteren Generation

Ziel ist es,

- herauszufinden, worin Ihr Expertenwissen, Ihre besonderen Talente oder Ihre einschlägigen Erfahrungen liegen.
- durch das Einbringen Ihres Expertenwissens, Ihren Talenten oder einschlägigen Erfahrungen einen Mehrwert für beide Generationen zu schaffen.
- das von-, mit und durcheinander lernen zu fördern.

Selbstreflexionstool

- <https://www.agewise.eu/competences/&lang=de>



- Zunächst anonym anmelden.
- Danach die PDF-Datei speichern.
- Auf der gespeicherten PDF-Datei ist ein Code ersichtlich.
- Mit diesem können Sie sich erneut anmelden.

Selbstreflexionstool

- Im Selbstreflexionstool können Sie Ihre Kompetenzen, Werte, Einstellungen und Fähigkeiten testen.
- Die ersten beiden Felder sind verpflichtend auszufüllen. Die restlichen Felder können nach Belieben gewählt werden.



„Niemand weiß, was er kann, bis er es probiert hat.“

(Publilius Syrus, römischer Autor)

Übung

Was halten Sie von den nachfolgenden Aussagen?



Pünktlichkeit ist heute weniger relevant als früher.

Früher gab es Männer und Frauen, heute scheint das komplizierter geworden zu sein.

Verantwortungsbewusstsein bedeutet, Fehler zuzugeben und aus ihnen zu lernen.

Werte

Werte sind..

grundlegende Überzeugungen, die das Handeln von Menschen leiten.

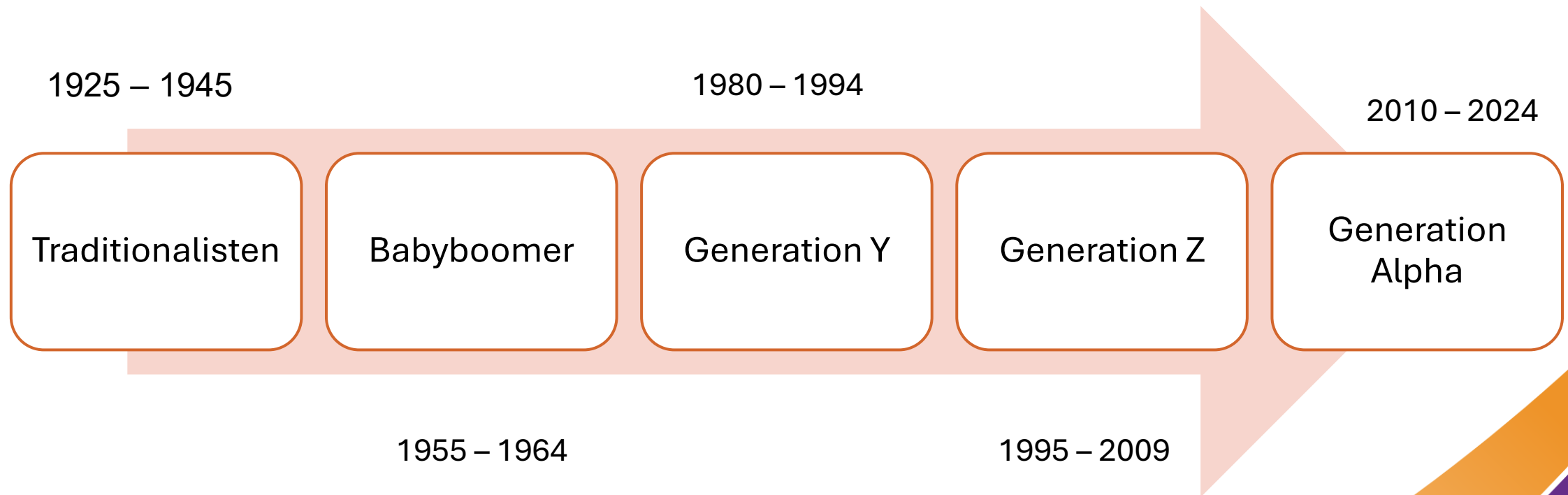


Werte

Wichtige Werte bei der Arbeit

- Vertrauen
- Genauigkeit
- Kreativität

Werte und Generationen



Werte und Generationen

Schwierigkeiten bei den Werten..

- Kommunikation
- Respekt
- Ökologie
- Verbindlichkeit

Werte und Generationen

Kommunikation ist geprägt von

- Schnelligkeit bei den Generationen Y und Z
- Geduld bei den Generationen Baby Boomer und Traditionalisten

Werte und Generationen

Respekt ist geprägt von

- Alter, Wissen und Erfahrungen bei den Traditionalisten/ Babyboomern
- Vorbildwirkung und Kommunikation auf Augenhöhe bei den anderen Generationen

Werte und Generationen

Ökologie ist geprägt von

- Upcycling, Unverpackt & Sharing bei den Generation Z & Alpha
- Mülltrennung bei den restlichen Generationen

Werte und Generationen

Verbindlichkeit ist geprägt von

- Entscheidungen treffen und Schwierigkeit bei den Generationen Z und Alpha
- Verlässlichkeit bei allen Generationen Y und älter

Werte und Generationen

Wie können Wertekonflikte gelöst werden?

- Unterschiede/Konflikte klar ansprechen
- Zuhören
- Verständnis zeigen
- Wertschätzende Fragen stellen
- Offene innere Haltung

Werte und Generationen

ÜBUNG

Verwenden Sie das ausgedruckte Handout und überlegen Sie sich, welche Werte Ihnen wichtig sind.

Danach können Sie in Zweierteams Strategien erarbeiten, um Konflikte zu vermeiden.



Lernmaterial

Weiterführendes Lernmaterial in der bit EU academy:



Quellenangaben

- J. Franz, Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln. 2014. S.20-21
- Katholisches Bildungswerk Steiermark. Intergenerationelles Lernen. Ein Leitfaden für die Erwachsenenbildung in der nachberuflichen Lebensphase (barrierefreie Version). 2016. S. 15



Wissen.
Weitergeben.
Wirken.

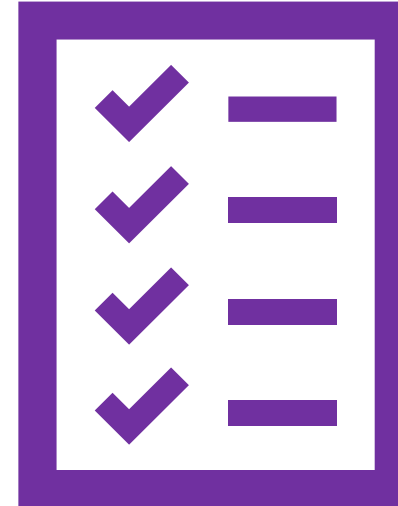
Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Herzlich willkommen

Programm

Heutiges Programm

- Kompetenzen einer Lehrkraft
- Lernpfad
- Lernziele
- Unterrichtsgestaltung



Kompetenzen einer Lehrkraft

Der Mensch gilt als „homo discens“,

- ein lernendes Wesen
- welches auf das Lernen angewiesen ist,
- um überhaupt existieren zu können.



Kompetenzen einer Lehrkraft

Welche Aufgaben hat eine Lehrkraft?

- Wissensvermittlung
- Rolle des Trainers bzw. der Trainerin
- Motivation für das Thema



Kompetenzen einer Lehrkraft

Die Rolle des Trainers bzw. der Trainerin

- Freude an der Arbeit – schafft Begeisterungsfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen - um den roten Faden nicht zu verlieren
- Vertrauen – damit eine gute Basis entsteht
- Geduld – um einfühlsam auf die Teilnehmenden einzugehen
- Lösungsorientiertheit - damit Probleme rasch behoben werden

8-Punkte-Programm



8-Punkte-Programm

ÜBUNG

In 2er oder 3er Teams wird die Frage:

Welche Kompetenzen sind bei den jeweiligen Punkten des 8-Punkte-Programmes notwendig?

beantwortet.



Lernpfad

Ein Lernpfad..

- zeigt einen strukturierten Weg durch aufeinander abgestimmte Aufgaben/Übungen.
- kann individuell aufgebaut werden.
- lässt sich den eigenen Bedürfnissen anpassen.

Der Weg ist das Ziel



Lernpfad

Ablauf

- Festlegung der persönlichen Lernziele & Lernergebnisse.
- Auswahl zuverlässiger Lernressourcen.
- Erstellung eines Zeitplans.

Lernpfad

Beispiel Lernpfad

- Thema: Kommunikation
- Unterkategorien:
 - verbale Kommunikation
 - nonverbale Kommunikation



Lernpfad

Beispiel Lernpfad

Lernziel

- Sprechunterricht

Lernergebnis

- Die richtige Atmung beim Sprechen



Kompetenz	Lernziel & Lernergebnisse	Lerninhalte
Verbale Kommunikation	Sprechunterricht • Die richtige Atmung beim Sprechen • Der gezielte Einsatz der Stimme • Der melodische Stimmklang	Der Ist-Zustand Ihrer Atmung. Was ist Tiefenatmung? Welche Atemtechniken gibt es und wie wendet man sie an. Wie funktionieren Vokalmassagen und wie kann Toning – dem freien Ausdruck von Stimme und Bewegung helfen. Das bewusste Bilden von Konsonanten und Vokalen. Lockerungs-, Stimm- und Sprechübungen. Ausdrucksgestaltung durch Rhythmus, Melodie und Pausen.

Tag	Datum	Zeit	Was	Fragen	Erfolg
1	01.02.2025	08:00 - 09:30	Die richtige Atmung beim Sprechen.	Wie erarbeite ich mir die richtige Atemtechnik für stressfreies Reden?	

Lernpfad

Eine Lehrkraft hat vielfältige Aufgaben.



Lernziele

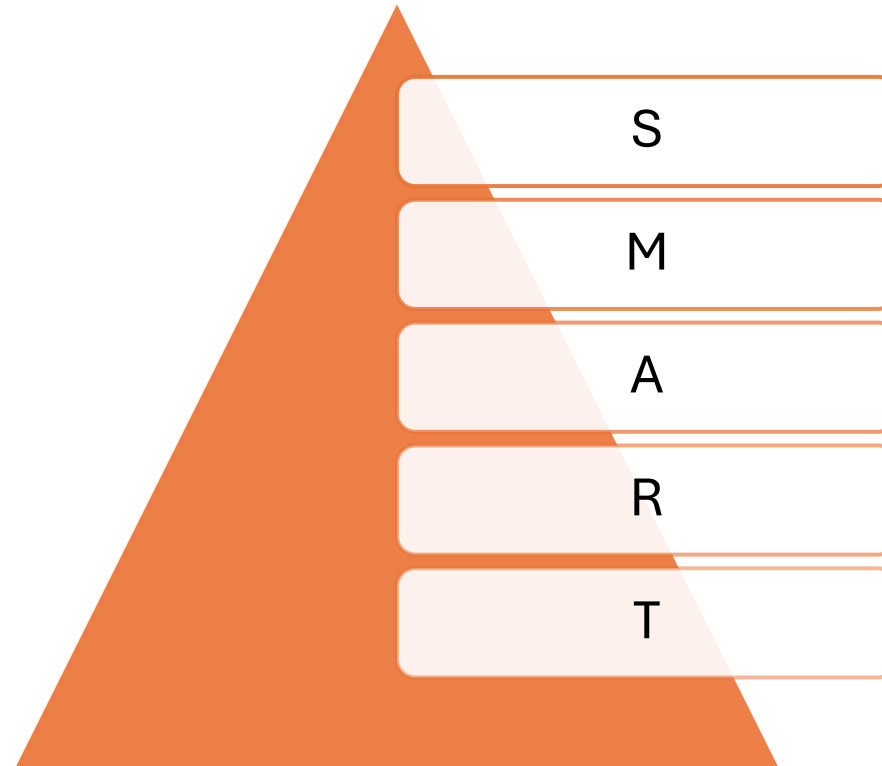
Lernziele..

- sind essenziell bei der Erstellung des Lernpfades.
- strukturieren den Lernprozess.
- sollten SMART sein.

Lernziele

Was bedeutet SMART?

- spezifisch
- messbar
- attraktiv
- realistisch
- termingebunden



Lernziele

Was könnte das wichtigste Lernziel nach einem einwöchigen Workshop zum Thema Pilze sammeln sein?

Nach dem einwöchigen Workshop sind die Lernenden in der Lage mindestens drei essbare Pilzarten zu identifizieren, die im September im heimischen Wald wachsen.

Lernziele

Was ist das wichtigste Lernziel für einen Excel-Kurs für Anfängeri:innen?

Nach dem Einsteigerkurs können die Teilnehmenden in den selbst erstellten Tabellen einfache mathematische Berechnungen durchführen.

Lernziele

ÜBUNG

Definieren Sie 2-3
Lernziele für Ihren Kurs.



Unterrichtsgestaltung

Methodik ist..

- die Kunst des planmäßigen Vorgehens

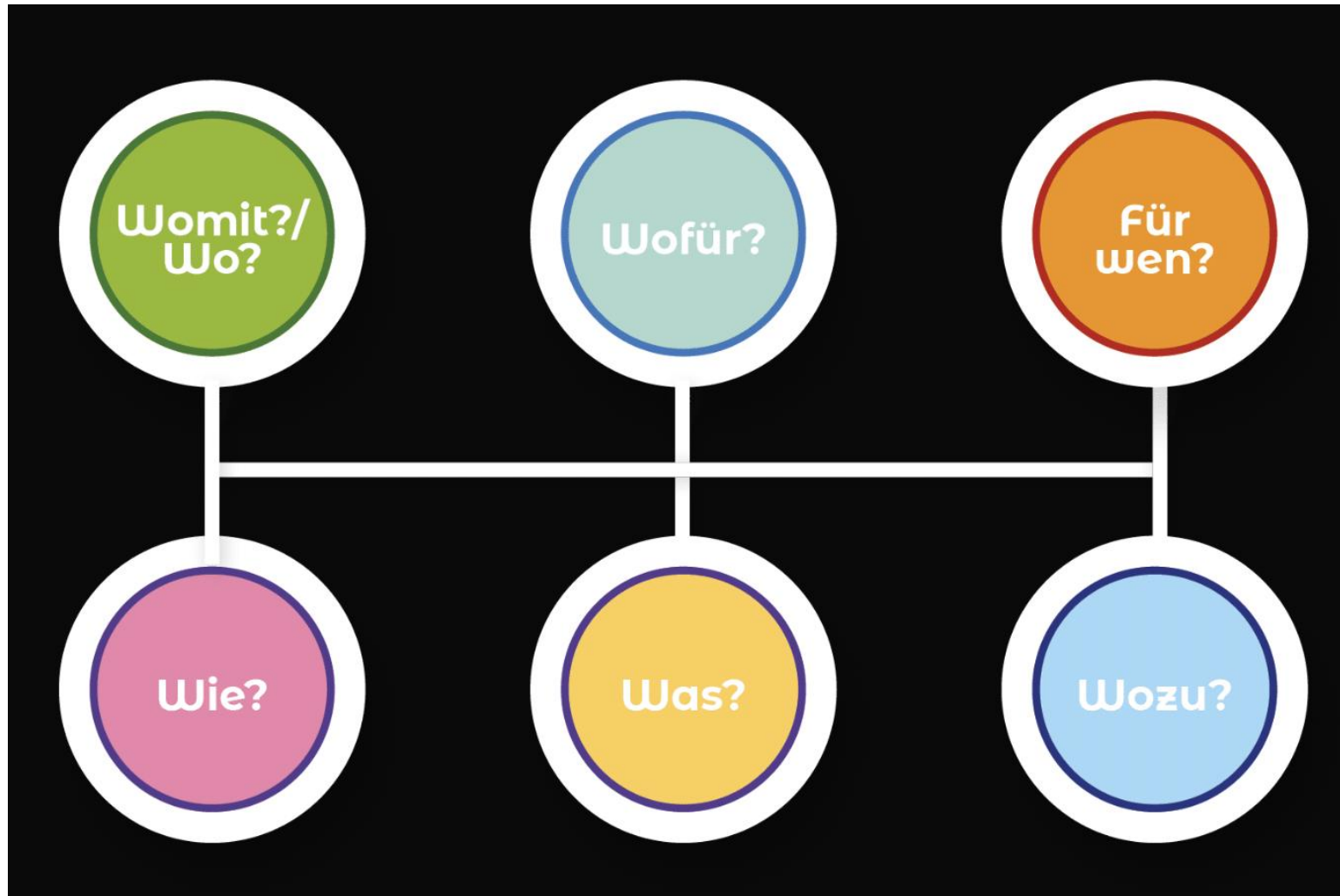
Didaktik ist..

- die Kunst des Lehrens und Lernens

Unterrichtsgestaltung

Folgende Fragen sind zu beantworten

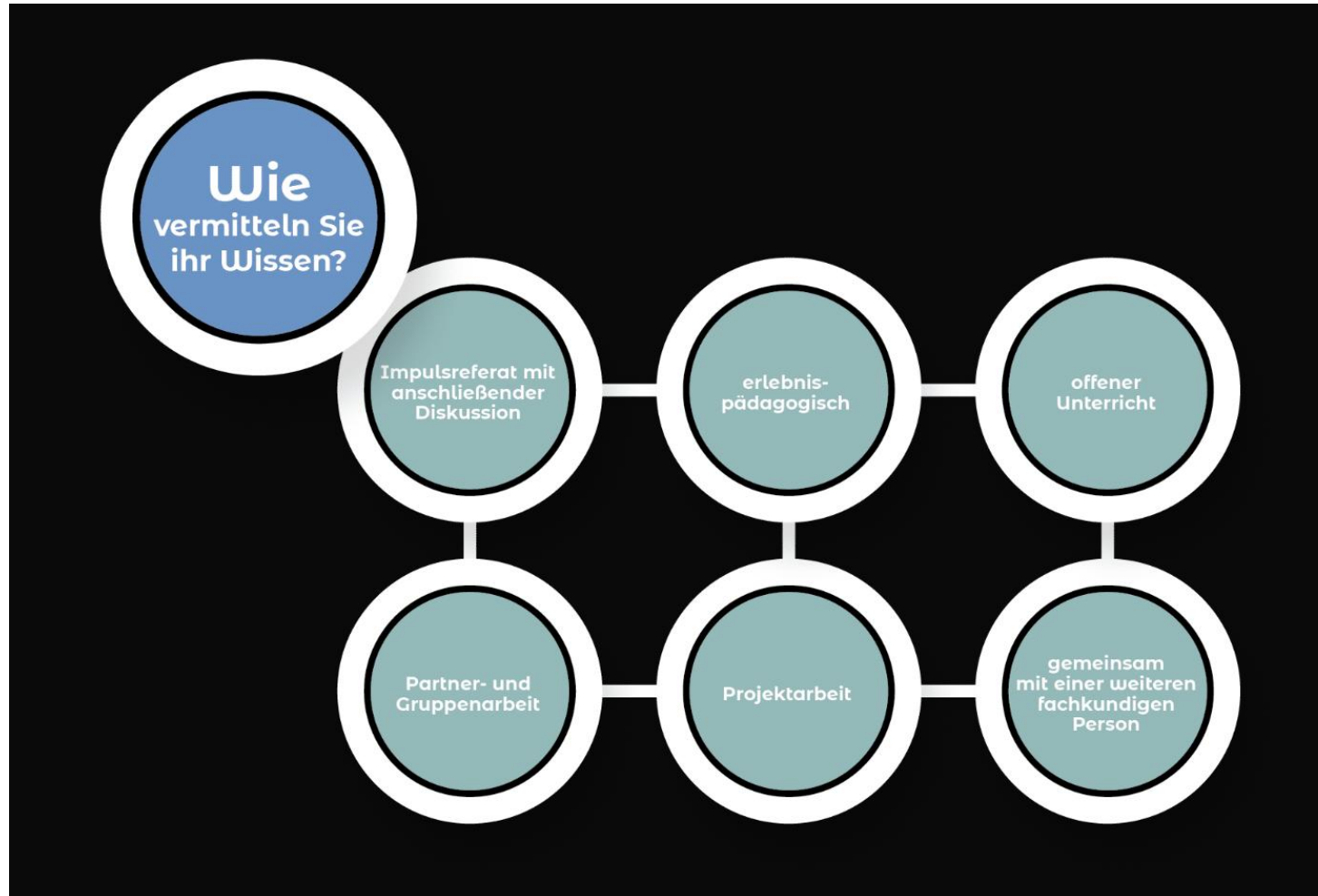
- Warum kommen Ihre Schüler und Schülerinnen zu Ihrem Unterricht und was wollen sie lernen?
- Mit welchen Inhalten werden Sie die Teilnehmenden dabei unterstützen, um deren Lernziel zu erreichen?
- Wie, also mit welchen Methoden, werden Sie Ihr Wissen und Können an Ihre Schülerinnen und Schüler vermitteln?





Unterrichtsgestaltung

Wie?



Unterrichtsgestaltung

Für wen?



Zielgruppen

Eine Zielgruppe ist..

eine klar definierte Gruppe von Menschen, die ähnliche Merkmale, Bedürfnisse oder Interessen haben und für eine bestimmte Botschaft, ein Produkt oder eine Dienstleistung relevant sind.

Zielgruppen

Wie können Zielgruppen eingeteilt werden?

Soziodemografische Merkmale

Alter, Geschlecht, Einkommen, Bildung

Verhaltensmerkmale

Kaufverhalten, Mediennutzung, Gemeinschaften

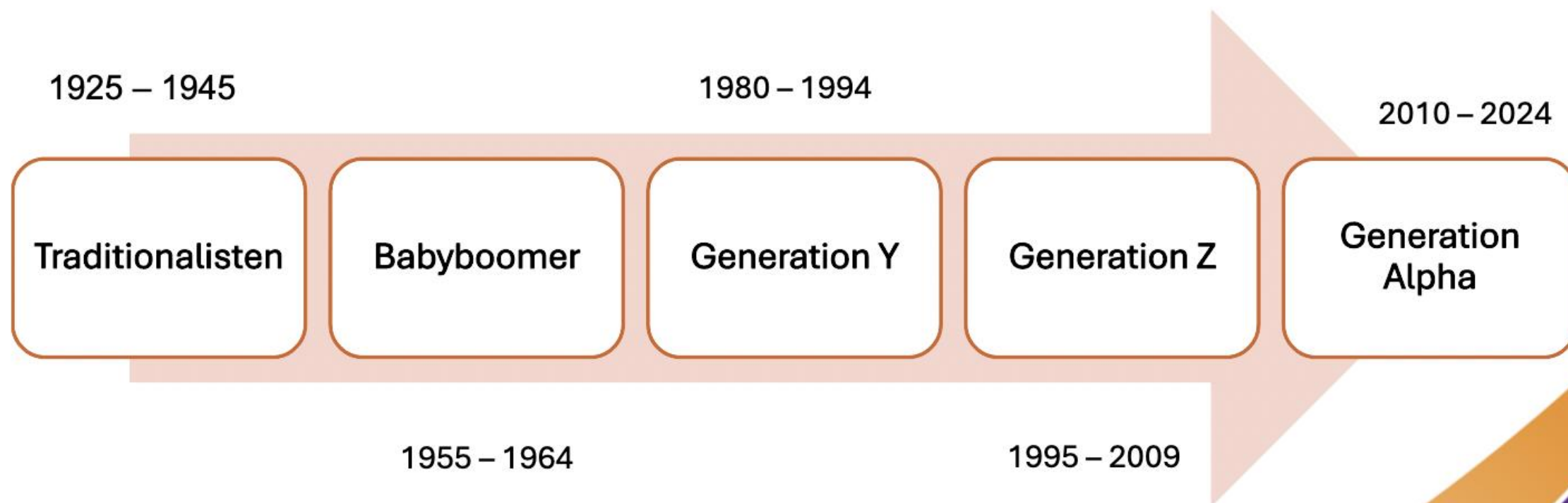
Psychografische Merkmale

Werte, Einstellungen, Interessen

Geografische Merkmale

Wohnort, Region

Zielgruppen



Zielgruppen

- Was möchten Sie vermitteln?
- Welcher Zielgruppe könnten Ihre Themen gefallen?
- Sind Ihre Lernziele passend für die Zielgruppe?
--> Nein, dann ist es jetzt an der Zeit diese zu überarbeiten.



Wissen.
Weitergeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Herzlich willkommen

Programm

Heutiges Programm

- Gruppendynamik
- Lernstile
- E-learning
- Interaktive Methoden



“Zusammenkommen ist ein Beginn,
Zusammenbleiben ein Fortschritt,
Zusammenarbeiten ein Erfolg.”

Henry Ford

Gruppendynamik

Gruppen sind..

dynamische Systeme, die sich im Laufe der Zeit entwickeln.

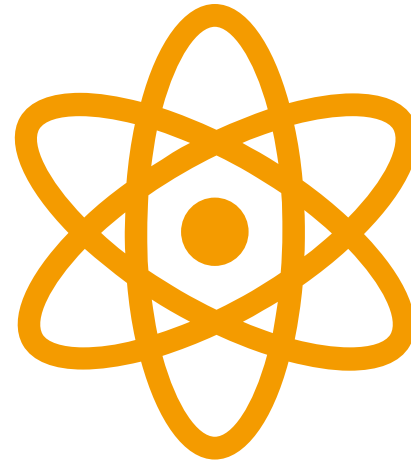
Die Gruppendynamik beschreibt..

wie Gruppen interagieren, arbeiten und sich verändern.

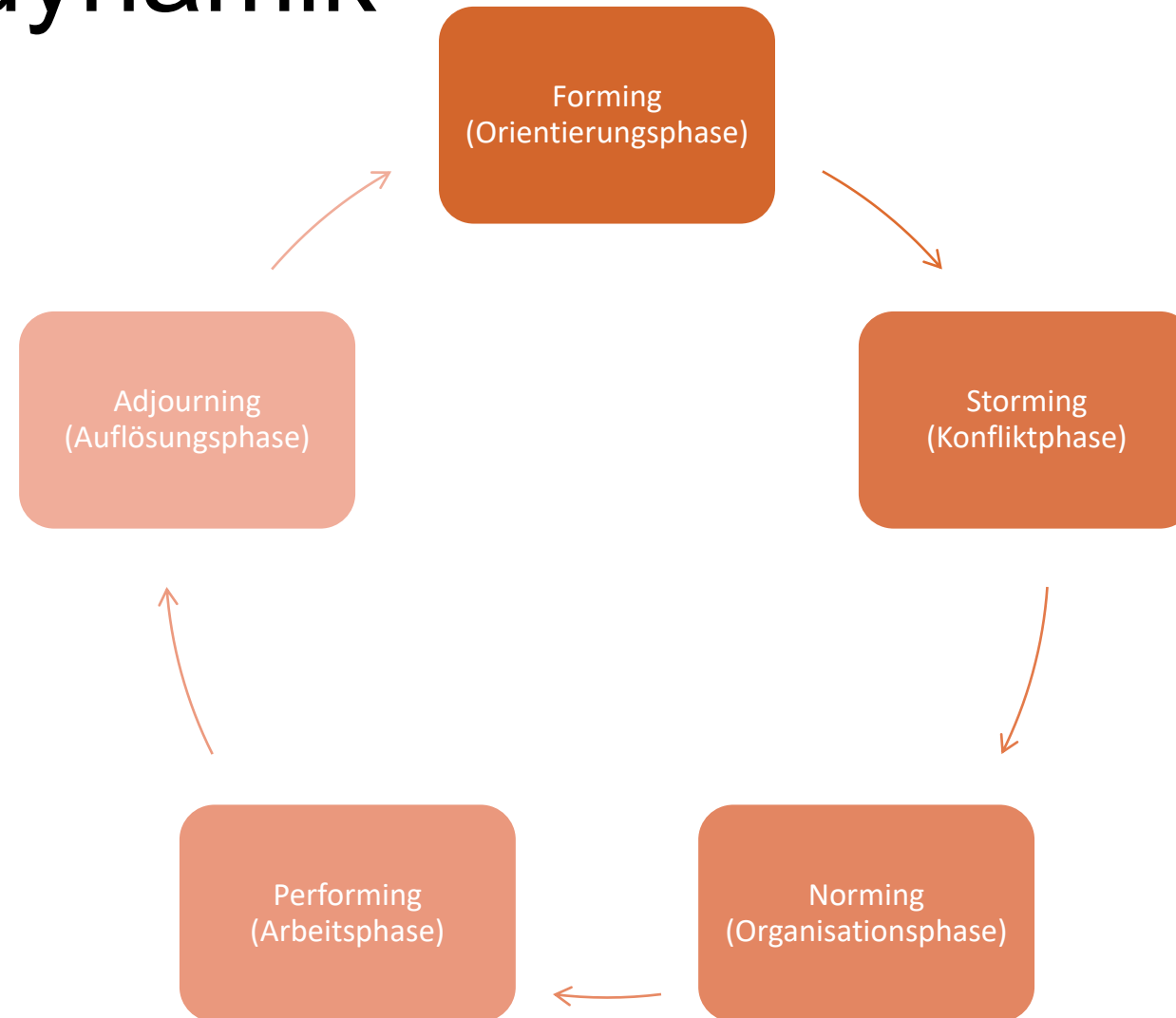
Gruppendynamik

Gruppendynamik nach..
Tuckman & Jensen

Dieses Modell ist für..
seine praxisnahe und universelle
Anwendbarkeit bekannt.



Gruppendynamik



Gruppendynamik

Phase 1 - Forming

- Die Gruppe bildet sich.
- Die Mitglieder lernen sich kennen.
- Gutes Klima schaffen
- Klärung von Rollen
- Erwartungen besprechen
- Festlegung von Zielen
- Strukturierung der Gruppenbildung

Gruppendynamik

Phase 2 - Storming & Norming

- Meinungsverschiedenheiten
- Rollenverhandlungen
- Herausfordernde Dynamiken
- Konflikte können entstehen
- Kommunikation fördern
- Konfliktmanagement
- Kommentare und Vorschläge willkommen heißen
- Spannungen erkennen

Gruppendynamik

Phase 3 - Norming & Performing

- Regeln und Normen werden etabliert
- Teamgefühl entsteht
- Rollen sind klarer verteilt
- Kommunikation verbessert sich
- Eigene Ressourcen zur Verfügung stellen
- Macht teilen
- Zugänglich für Fragen sein
- Abgrenzung einer Gruppe minimieren

Gruppendynamik

Phase 4 - „Mourning“

- Effizienz und Produktivität steigen
- Hohes Maß an Selbstorganisation
- Fokus auf Aufgabenbewältigung
- Unterstützen und Abgeben
- Dem Team am Ende der Aktivität beistehen

Gruppendynamik

Phase 5 - Adjourning

- Die Gruppe löst sich auf
- Emotionale Reaktionen
- Unterschiedlicher Umgang mit Gefühlen
- Gefühle zu lassen
- Raum für Spontanität schaffen

Gruppendynamik

Das Modell der Gruppendynamik..

- hilft ein Verständnis für die Teilnehmenden zu entwickeln.
- eignet sich um gezielt zu unterstützen.
- kann je nach Gruppenphase durch Interventionen angepasst werden.
- fördert eine positive Lernatmosphäre durch gezielte Moderation und Konfliktlösung.

Lernstile

Der kolbsche Lernzyklus besteht aus..

- Vorhandenen Erfahrungen
 - Lernen durch direkte Erlebnisse.
- Reflexion
 - Nachdenken über Erlebtes
- Theoriebildung
 - Ableitung allgemeiner Prinzipien
- Ausprobieren
 - Anwendung des Gelernten in neuen Situationen

Lernstile

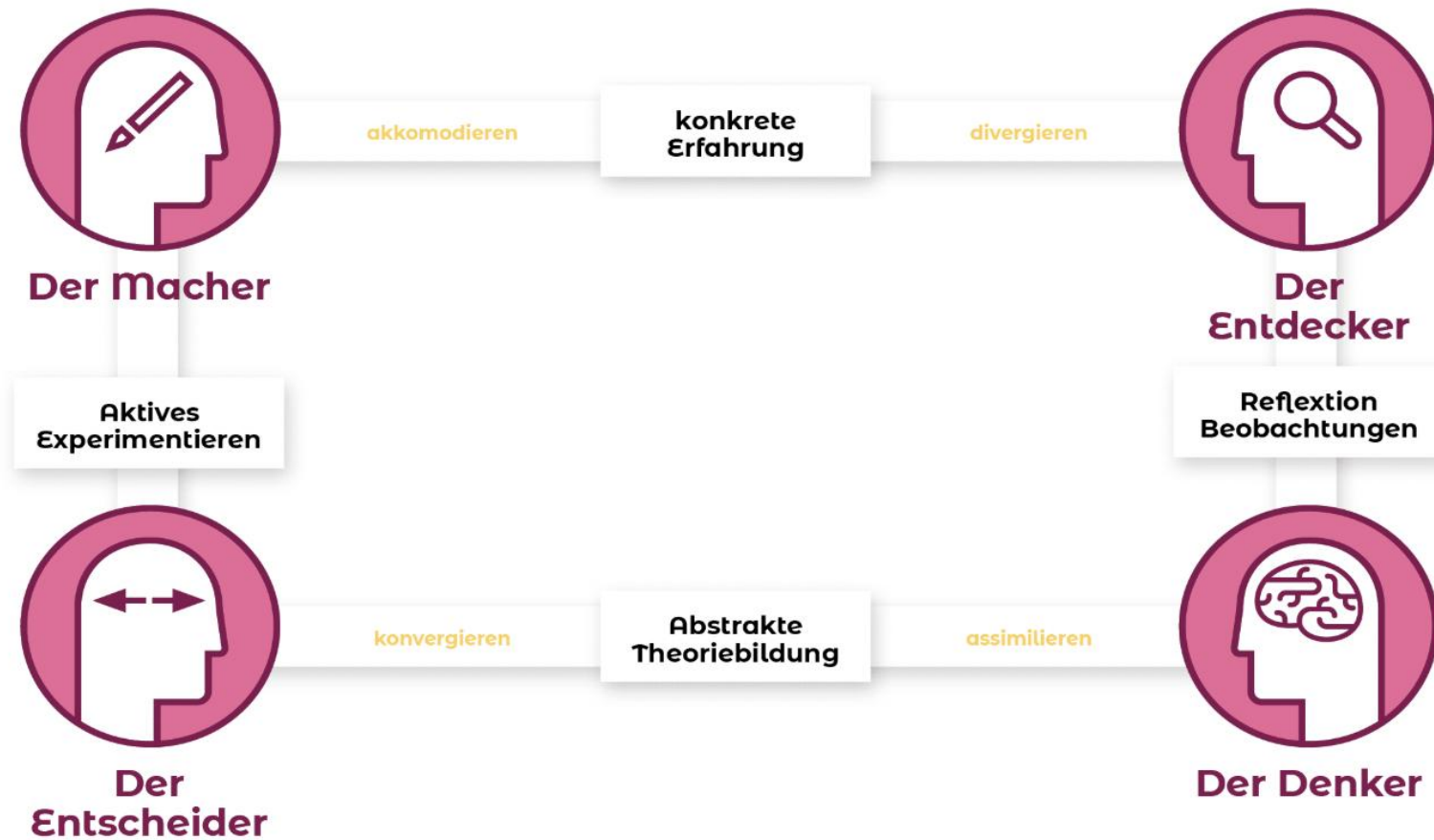


Image source: Lernstile nach Kolb – Das Lernen lernen – Elternrat Thun (jimdofree.com)

Lernstile

Der Denker-Typ

vernünftig, emotionslos, logisch, strukturiert, unabhängig

Der Entscheider-Typ

sachlich, ergebnisbezogen, konkurrenzierend, spontan, effizient

Der Entdecker-Typ

fantasievoll, hinterfragend, abwägend, diskussionsfreudig

Der Macher-Typ

praktisch, echt, risikofreudig, aktiv, humorvoll

Lernstile

ÜBUNG

Beantworten Sie folgende Fragen:

- Zu welchen Lerntypen gehören Sie?
- Was hätten Sie sich damals von Ihrer Lehrkraft gewünscht?



Wissen.
Weitergeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Herzlich willkommen

Programm

Heutiges Programm

- Feedback geben
- Besprechung mein Kurs in Zweierteams
- Fragen und Antworten
- Bewerbungsmaßnahmen



Frage

Was würden Sie denken, wenn Sie nächste Woche Ihren Kurs abhalten müssten?

Feedback

Feedback sollte..

- konstruktiv und wertschätzend sein.
- sowohl Kritik als auch Lob beinhalten.
- ehrlich gemeint sein.

Feedback

Die Sandwich-Methode

- Positiver Einstieg
 - Lob oder Anerkennung
- Konstruktive Kritik
 - Verbesserungspotenzial konkret benennen
- Positiver Abschluss
 - Ermutigung oder Motivation

Feedback

Die richtige Wortwahl

- Ich-Botschaften verwenden
 - „Ich habe den Eindruck, dass..“
statt „Du machst immer...“
- Klar und konkret bleiben
 - z. B. „Mir ist aufgefallen, dass...“



Feedback

Die richtige Wortwahl

- Positive Formulierungen wählen
 - z. B. „Du kannst dich noch verbessern bei...“
 - statt „Das hast du nicht gut gemacht“
- Lösungen anbieten
 - z. B. „Vielleicht hilft es, wenn du...“

Feedback

Beispiel

„Ich finde es toll, dass du dich aktiv in Meetings einbringst. Mir ist aufgefallen, dass manche Argumente schwer nachvollziehbar sind. Vielleicht kannst du deine Punkte noch strukturierter darstellen. Deine Begeisterung für das Thema ist spürbar motivierend!“

Feedback

Umgang mit Kritik

1. Kritik anhören
2. Gegebenenfalls nachfragen
3. Für die Kritik bedanken
4. Nicht persönlich nehmen
5. Selbst entscheiden, ob wertvoll war oder nicht

Kursbesprechung

Bitte evaluieren Sie die Kurspläne anhand der Fragen:

- Sind die Lernziele klar und realisierbar?
- Ist der Zeitplan angemessen?
- Wurden alle erforderlichen Ressourcen berücksichtigt?
- Passt das Kurskonzept zur Zielgruppe?
- Wie ist der Aufbau des Kurses?
- Gibt es sonst noch etwas, das Sie ändern würden?

Fragen und Antworten

- Was ist Ihnen bei der Präsentation und der Evaluierung aufgefallen?
- Sind Fragen aufgetaucht?



Maßnahmen zur Bewerbung

- Damit die angebotenen Kurse gesehen werden, gibt es unterschiedliche Maßnahmen zur Bewerbung.
- Die Maßnahmen sind abhängig von der Zielgruppe.
- Je nachdem wo sich die Zielgruppe aufhält, können an verschiedenen Orten Werbemaßnahmen stattfinden.



Maßnahmen zur Bewerbung

Welche Werbemaßnahmen gibt es?

- Erstellung von Flyern
- Presseartikel
- Erwähnungen auf Social Media oder Websites
- Netzwerken auf Veranstaltungen

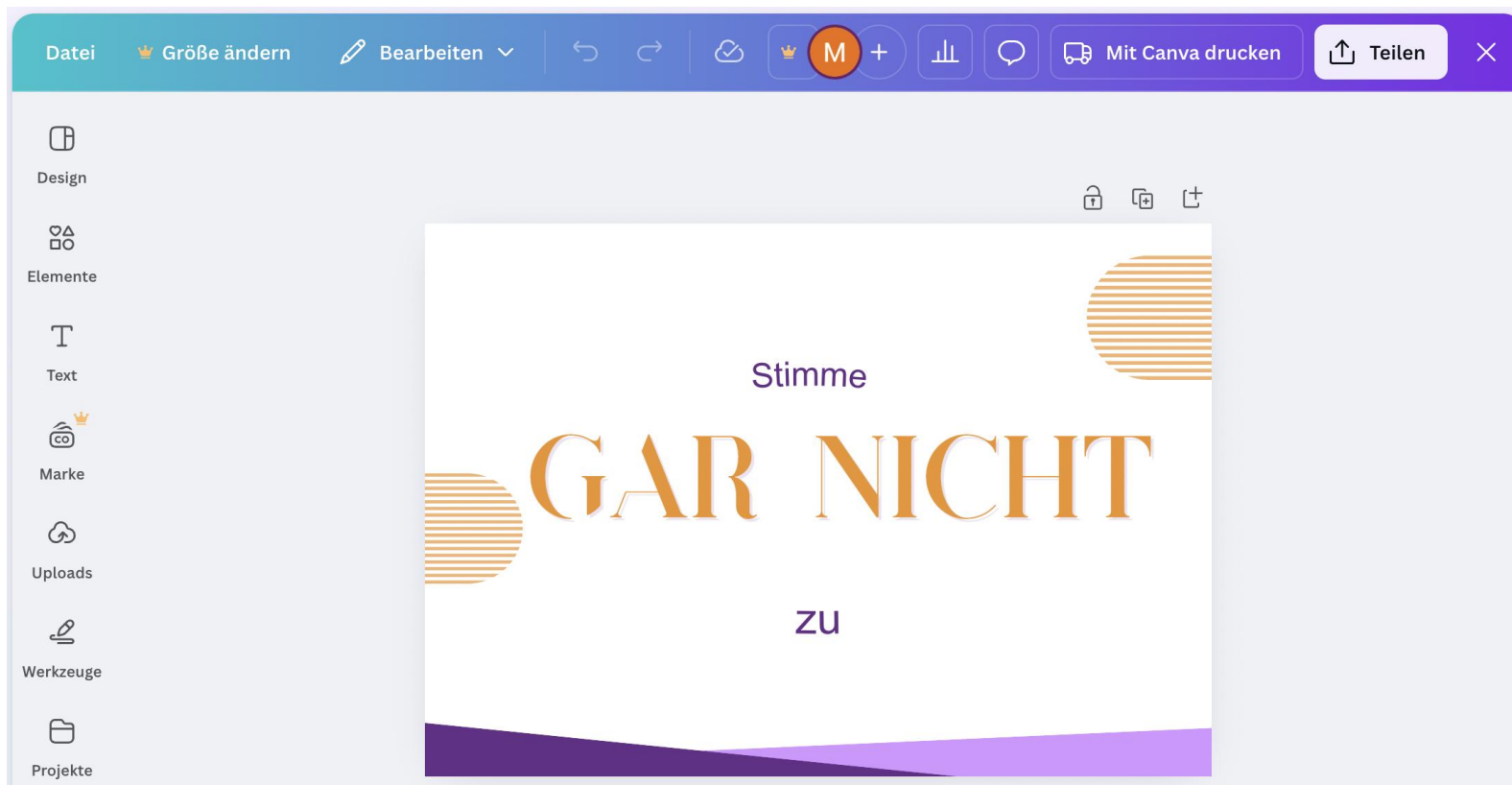
Maßnahmen zur Bewerbung

Wie kann ich Flyer erstellen?

- Power-Point
- Canva
- Word

Maßnahmen zur Bewerbung

Beispiel Canva



Maßnahmen zur Bewerbung

Wo könnte sich meine Zielgruppe aufhalten?

- Schüler
 - Schulen, Vereinen, Sportstätten etc.
- Studierende
 - Hochschulen, Bibliotheken, Mensa, Cafés, Bahnhof
- Berufstätige
 - Vereinen, Coworking Spaces, Einkaufszentren

Maßnahmen zur Bewerbung

Social Media Plattformen

- Instagram
 - Alter: 24 – 34 Jahre
 - bereits sehr kommerziell und überlaufen
 - Verlinkungen funktionieren sehr gut
- Facebook
 - Alter: 30 – 40 Jahren
 - Bei der jüngere Generation am aussterben
 - Facebook-Gruppen funktionieren sehr gut

Maßnahmen zur Bewerbung

- Tiktok
 - Alter: 18 – 34 Jahre
 - Plattform für kreative Tätigkeiten (Musik, Kunst, Mode etc.)
 - Content sollte an junge Generation angepasst sein, um gesehen zu werden
- LinkedIn
 - Hauptsächlich Berufstätige
 - Perfekt zum Vernetzen nach Veranstaltungen



Wissen.
Weitergeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

TRAININGSKONZEPT SENIOR:INNEN

Ziel

Ziel dieses Workshops ist es, die ältere Generation zu ermutigen ihr Wissen an jüngere Generationen weiterzugeben. Dadurch, dass der Kontakt zwischen den verschiedenen Generationen immer weniger wird, geht wertvolles Wissen verloren. Früher haben Großeltern mehr Zeit mit den Enkelkindern verbracht und konnten somit ihr Wissen weitergeben.

Heutzutage wachsen Kinder meist bei ihren Eltern auf und verbringen sehr viel Zeit in staatlichen Einrichtungen. Oft wohnen Großeltern sogar in anderen Städten, wodurch ein regelmäßiger Austausch erschwert wird.

Dieses Projekt soll dazu beitragen, dass verschiedene Generationen miteinander in Kontakt treten, Wissen austauschen und Beziehungen aufbauen. Jüngere Generationen können von den älteren Generationen sehr viel lernen. Manche Personen aus der älteren Generation fühlen sich einsam und freuen sich, wenn sie mit anderen Menschen in Kontakt treten können.

Die Workshops sind in fünf Tage (24 Unterrichtseinheiten) unterteilt. Die Aufteilung sieht wie folgt aus:

- 1. Tag Präsenzunterricht (5 UE)**
Kennenlernen, Einführung intergenerationellen Lernen, Potenziale & Werte
- 2. Tag Präsenzunterricht (5 UE)**
Kompetenzen einer Lehrkraft, Lernpfad, Lernziele, Unterrichtsgestaltung, Zielgruppen
- 3. Tag Präsenzunterricht samt Laptop (5 UE)**
Gruppendynamik, Lernstile, E-Learning, interaktive Methoden
- 4. Tag Online Unterricht (3 UE)**
Feedback geben, Kursbesprechung, Maßnahmen zur Bewerbung
- 5. Tag Präsenzunterricht (6 UE)**
Präsentation der Kurspläne, Feedback

Die Tage können je nach Belieben aufgeteilt werden.

Tag 1 – Präsenzunterricht

Ziele

Am ersten Tag des Trainings lernen die älteren Lernenden den Ansatz des intergenerationellen Lernens (IGL) kennen, entdecken ihr Potenzial (Talente und Kompetenzen) und definieren ihre Werte.

Die Tische werden u-förmig aufgestellt, damit eine freundliche und offene Atmosphäre herrscht.



Übersicht

Thema	Dauer	Unterrichtsform
Begrüßung	5 min	
Vorstellungsrunde	15 min	
Kursinfo + Regeln	10 min	Flipchart + PPP
Kennenlernübung	20 min	Gegenseitige Befragung + Vorstellung + PPP
Impulsunterricht	10 min	PPP + Flipchart + Kärtchen + Stifte
Einführung IGL	15 min	PPP
15 Minuten Pause		
Wichtigkeit der älteren Generation	15 min	PPP + Kärtchen + Stifte + Pinnwand
Selbstreflexionstool	45 min	Onlinetool + PPP
Das eigene Potenzial entdecken	45 min	Flipchart + Übung + Diskussion
15 Minuten Pause		
Werte Aufstellungsrunde	15 min	Übung + Handouts Werte Aufstellungsrunde+ PPP
Werte	15 min	PPP
Werte Übung	30 min	Übung + Handout Werteliste+ Diskussion
Besprechung Abschluss-präsentation	10 min	
GESAMT: 5 Unterrichtseinheiten		

Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

- definieren, was generationenübergreifendes Lernen (IGL) ist.
- Ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen benennen.
- beschreiben, worauf sie bei der Wissensweitergabe Wert legen.
- verstehen wie unterschiedliche Generationen denken.
- ihre eigenen Werte definieren.
- ihre persönlichen Kompetenzen definieren.
- ihre beruflichen Kompetenzen definieren.

Materialien

- Beamer
- Power-Point-Präsentation Tag 1
- Flipchart
- Pinnwand
- Kärtchen für Stichwörter
- Onlinereflexionstool (<https://www.agewise.eu/competences>)
- Anhang 1: Meine Potenziale
- Anhang 2: Werte Aufstellungsrunde
- Anhang 3: Werteliste
- Stifte

Programm

Begrüßung (5 Min.)

Alle Teilnehmenden werden begrüßt und die Workshopleitung stellt sich und das Projekt in wenigen Sätzen vor.

Vorstellungsrunde (15 Min.)

Jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin überlegt sich ein Tier oder einen Gegenstand, das ihn bzw. sie am besten beschreibt. Danach wird in der Runde besprochen, wer welches Tier bzw. welchen Gegenstand gewählt hat.

Kursinfo + Regeln (10 Min.)

Die Workshopleitung erklärt anhand der Power-Point-Präsentation wie die Kurstage gestaltet sind bzw. welches Ziel der Workshop beinhaltet. Anschließend werden gemeinsame Regeln definiert und am Flipchart festgehalten. Die Regeln sollten die Pausengestaltung, die Smartphone-Handhabung sowie einen wertschätzenden Umgang miteinander betreffen. Die Pausengestaltung kann individuell erfolgen oder nach den vorgeschlagenen Zeiten aus der Übersicht.

Des Weiteren werden die Hausaufgaben und die Kontaktaufnahme im Krankheitsfall besprochen.

Kennenlernübung (20 Min.)

Die Teilnehmenden gehen in Zweierteams und befragen sich gegenseitig über Alter, Herkunft, ehemaligen Job, Hobbies und Interessen. Jeder von ihnen hat 2:30 Min Zeit den anderen zu befragen. Danach wird gewechselt. Nach 5 Minuten beendet die

Workshopleitung die Befragung und erklärt den Teilnehmenden, dass sie sich gegenseitig vorstellen müssen - sprich jeder in den zweier Teams stellt immer seinen bzw. ihren Partner vor der Gruppe vor

Impulsunterricht (10 Min.)

Die Einführung in intergenerationelles Lernen startet mit einem Impulsunterricht. In der Power-Point-Präsentation auf Foliennummer 7 befindet sich ein Bild von einer älteren Person, die im Kreis mit einigen Kindern sitzt. Sowie ein zweites Bild in einer Küche, in der eine ältere Dame mit Kindern kocht.

Die Workshopleitung stellt die Frage: "Was fällt Ihnen dazu ein?". Alle Teilnehmenden bekommen ein paar Kärtchen, auf denen sie Stichwörter notieren. Nach 5 Minuten kann jeder Teilnehmer bzw. Jede Teilnehmerin seine bzw. ihre Kärtchen auf die Pinnwand pinnen und erklären weshalb er bzw. sie diese Stichwörter gewählt hat.

Am Ende leitet die Workshopleitung auf das Thema intergenerationelles Lernen hin.

Einführung IGL (15 Min.)

Die Einführung in intergenerationelles Lernen wird mittels Power-Point-Präsentation präsentiert. Es beginnt mit Foliennummer 8 und endet mit Foliennummer 18.

In diesem Teil wird beschrieben, wie sich die familiären Verhältnisse und die Wissensweitergabe im Laufe der Zeit verändert haben. Es wird auf den demografischen Wandel eingegangen und als Lösung das intergenerationelle Lernen beschrieben.

Wichtigkeit der älteren Generation (15 Min.)

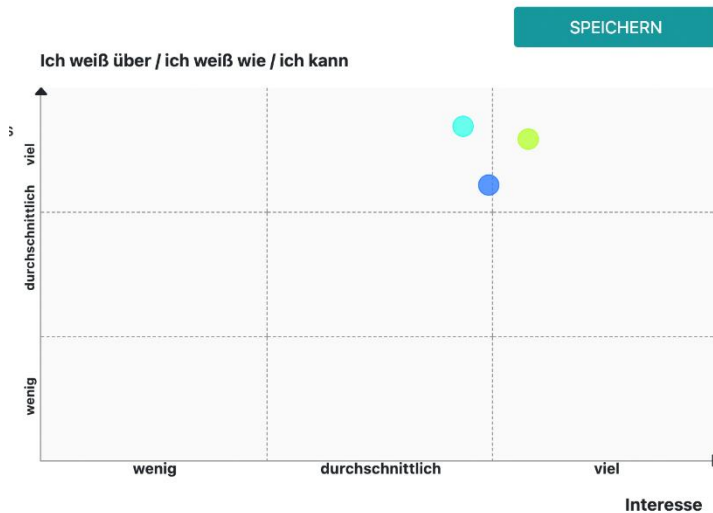
Auf der Power-Point-Präsentation mit der Foliennummer 19 steht die Frage: "Weshalb ist die ältere Generation für intergenerationelles Lernen von großer Wichtigkeit?". Diese Frage soll von den Teilnehmenden stichwortartig auf Kärtchen beantwortet werden. Jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin bekommt 5 Kärtchen, auf denen er oder sie die Antworten notiert. Danach werden alle Kärtchen auf einer Pinnwand gesammelt und besprochen.

Im zweiten Schritt wird die nächste Folie auf der Power-Point-Präsentation angeschaut und die Antworten von den Teilnehmenden werden mit den Antworten auf der Folie verglichen. Anschließend wird nochmals betont, wie wichtig die ältere Generation ist.

Danach geht es auf der Foliennummer 21 in der Power-Point-Präsentation weiter. Den Teilnehmenden soll nochmals ihr Ziel vor Augen geführt werden.

Selbstreflexionstool (40 Min.)

Zunächst wird das Selbstreflexionstool präsentiert. Dieses ist unter <https://www.agewise.eu/competences/&lang=de> abrufbar. Auf der Power-Point-Präsentation mit der Foliennummer 2 ist beschrieben, wie sich die Teilnehmenden anmelden sollen. Die Teilnehmenden können sich anonym einloggen oder mit Hilfe eines generierten Codes anmelden. Die erste Anmeldung erfolgt anonym.



Danach können die Teilnehmenden auf "Ergebnisse" klicken und es wird eine PDF-Datei generiert.



In der PDF-Datei befindet sich ein Code. Wenn die Teilnehmenden die Website schließen, können sie sich erneut mit dem Code aus der PDF-Datei anmelden.



Code: efxgsnkcVN

This is your personal code, you can use it to re-enter the platform, review and edit your results.

Wichtig ist, dass die Teilnehmenden vor dem Schließen der Website erneut auf "speichern" klicken, damit die Daten auf dem aktuellsten Stand sind.

Der Vorteil bei der Anmeldung mit Code-Generierung ist, dass die Teilnehmenden wieder auf ihre Evaluierung zugreifen und diese gegebenenfalls bearbeiten können.



Anmelden

Anmelden mit Code

Anonym anmelden

Die Workshopleitung zeigt anhand eines Beispiels wie das Tool zu befüllen ist. Die Felder “soziale Kompetenzen, persönliche Werte und Einstellungen” sowie “Kognitive Fähigkeiten und Problemlösungskompetenz” sind verpflichtend auszufüllen. Sobald hier jeweils 3 Kompetenzen/Fähigkeiten zugeordnet wurden, ist Speichern aktiv.

Zusätzlich soll den Teilnehmenden empfohlen werden den Bereich “Außerberufliche Fähigkeiten” auszufüllen bevor sie mit den weiteren Bereichen fortfahren, in denen sie Kompetenzen haben.

Ziel ist es, das Bewusstsein für den Pool an Kompetenzen der einzelnen Teilnehmenden zu schärfen. Für die Teilnehmenden kann dieses Tool einen Mehrwert bringen, denn sie können ihr Potenzial und ihre Kompetenzen erforschen.

Die Kompetenzen werden jeweils anhand von Interesse und Kompetenz/Wissen/Können eingeordnet.

Das eigene Potenzial entdecken (45 Min.)

Zunächst wird näher auf den Begriff Potenzial eingegangen. Das persönliche Potenzial ist etwas, das mit wenig oder gar keiner Anstrengung erreicht werden kann. Die Teilnehmenden haben beim Selbstreflexionstool gesehen, dass sie einige Kompetenzen haben. Jedoch sollten sie bei der Wissensvermittlung jene Themen auswählen, welche sie interessieren und begeistern.

- 1. Schritt: Am Flipchart wird veranschaulicht in welchem Zusammenhang Talente und Potenziale stehen.



Sprechen wir von Potenzial, so meinen wir damit, alles, was uns zur Verfügung steht, um eine Leistung zu erbringen. Dies können einerseits genetische Anlagen sein, aber auch durch Lernprozesse in Schule, Arbeit oder Freizeit, erworbene Fähigkeiten.

Die meisten von uns, sind sich ihrer Qualitäten bewusst, jedoch gibt es einige derer, die unentdeckt vor sich hinschlummern und erst durch Training an die Oberfläche gelangen können.

Nehmen wir als Beispiel ein 7-jähriges Kind, das erstmals in der Schule mit einem Musikinstrument in Kontakt kommt, und sich binnen kürzester Zeit das musikalische Talent zeigt. Oder der pensionierte Buchhalter, der plötzlich sein Gespür für die Kunst entdeckt und zu malen beginnt.

Welche Potenziale unterscheiden wir?

- Physische Komponenten: Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer, Feinmotorik, etc.
- Sensorische Komponenten: visuelles, auditives, olfaktorisches, gustatorisches, kinästhetisches und sensomotorisches Potenzial
- Technische Komponenten: handwerkliche, künstlerische, sportliche, musikalische Begabung
- Psychische Komponenten: Motivation, Fleiß, Frustrationstoleranz, Konzentrationsfähigkeit, etc.
- Intellektuelle Komponenten: Kombinationsgabe, Urteilsvermögen, Kreativität, Intuition, Intelligenz, Abstraktionsvermögen, etc.
- Volitive Komponenten: Willensstärke, Leidensfähigkeit, Zielstrebigkeit, Durchsetzungskraft, etc.
- Emotionale Komponenten: Sensibilität, Empathie, Begeisterungsfähigkeit, etc.
- Sittlich/moralische Komponenten: Wahrheitsliebe, Gerechtigkeitssinn, Toleranz, Solidarität, Verantwortungsbewusstsein, etc.

Ergänzend zur wissenschaftlichen Definition von Potenzialen kommt die subjektive Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit und derer Ausprägung.

Gewissenhaftigkeit: jene Menschen, die Ordnung lieben, pflichtbewusst agieren, Führung und Verantwortung übernehmen.

Belastbarkeit und Zuverlässigkeit: Jene Menschen die ihre Termine einhalten und denen es Freude bereitet anderen zu helfen.

Teamfähigkeit: Menschen die gerne Teil eines Teams sind.

- 2. Schritt: Die Fragebögen "Meine Potenziale" (siehe Anhang 1) werden an alle Teilnehmende verteilt. Jede Person kann sich aussuchen, welche Fragen sie oder er beantworten möchte. Insgesamt sollten von allen Teilnehmenden mindestens 3-4 Fragen beantwortet werden.
- 3. Schritt: Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit, um die Fragen aufzubereiten.
- 4. Schritt: Die Teilnehmenden diskutieren ihre Antworten in kleinen Gruppen zu je 3-4 Teilnehmenden.

Werte Aufstellungsrunde (15 Min.)

Im Anhang 2: Werte Aufstellungsrunde befinden sich drei Handouts mit unterschiedlichen Aufschriften ("stimme voll zu", "stimme teilweise zu" und "stimme gar nicht zu".) Diese Handouts werden ausgedruckt und im Raum verteilt.

Die Übung startet mit der Power-Point-Präsentation auf Foliennummer 24. Auf der Power-Point-Präsentation werden verschiedene Aussagen eingeblendet. Die Teilnehmenden müssen sich entscheiden, ob sie diesen Aussagen voll, teilweise oder gar nicht zustimmen. Dies tun sie indem sie sich zu einem dieser Handouts "stimme voll zu", "stimme teilweise zu" oder "stimme gar nicht zu" stellen. Danach findet eine Diskussion statt.

Ziel ist es, zu veranschaulichen, dass jede Person unterschiedliche Werte vertritt. Dies sollte nicht als Hindernis, sondern viel eher als Bereicherung gesehen werden.

Werte (15 Min.)

Diese Einheit startet mit der Power-Point-Präsentation auf Foliennummer 29. Es werden die darauffolgenden Folien bis zur Foliennummer 37 besprochen.

Werte Übung (30 Min.)

Die Teilnehmenden bekommen das Handout Anhang 3: Werteliste ausgedruckt. Jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin überlegt sich, welche Werte ihm bzw. ihr wichtig sind. Danach begeben sich alle Teilnehmenden in Zweierteams und besprechen, wie sie mit Wertekonflikte umgehen können.

Besprechung Abschlusspräsentation (10 Min.)

Zum Schluss geht die Workshopleitung auf die Abschlusspräsentation ein. Es wird besprochen, wie die Präsentation der Teilnehmenden für ihre eigenen Workshops stattfindet. Die Teilnehmenden können selbst entscheiden, ob sie eine Power-Point-Präsentation erstellen möchten oder, ob sie eine Flipchart-Präsentation oder Pinnwand-Präsentation machen. Die einzige Vorgabe ist, dass die Präsentation nicht länger als 20 Minuten dauern sollte.

Zusammenfassung und Hausaufgabe

Zum Abschluss werden die Aktivitäten und Lernergebnisse des Tages zusammengefasst. Die Teilnehmenden werden informiert, dass der Schwerpunkt des nächsten Tages auf den Zielgruppen und der Unterrichtsgestaltung liegt. Daher sollten sich die Teilnehmenden als Hausaufgabe überlegen, welches Thema zu ihrem Potenzial passt bzw. womit sie sich wohlfühlen würden es auch weiterzugeben.

Zusätzlich gibt es noch ein weiterführendes Lernmaterial in der bit EU academy. Die Website ist unter <https://europe-projects.client.milelearning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d> abrufbar oder kann via QR-Code über die Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 39 von den Teilnehmenden mit dem Smartphone gescannt werden. Die Teilnehmenden können ihre E-Mail-Adressen eingeben und einen Benutzer-Account anlegen. Danach kann das Projekt "AGE WISE" sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache erarbeitet werden. Die Durchführung des Projekts "AGE WISE" ist freiwillig und nicht verpflichtend.

Außerdem werden die Teilnehmendeneingeladen, sich die inspirierenden Videos mit Erfolgsgeschichten von älteren Lehrkräften anzusehen. Der Link lautet

<https://www.agewise.eu/success-story-videos/>

Weiterführende Literatur

Antz, E.-M., Franz, J., Frieters, N., & Scheunpflug A. (2009). Generationen lernen gemeinsam. Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bielefeld: W. Bertelsmann

Bärnthaler C. (2017): Generationsübergreifendes Lernen: Miteinander Lernen auf Augenhöhe. <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/11863-generationsuebergreifendes-lernen-miteinander-lernen-auf-augenhoehe.php>, 17.04.2025

Franz, J. (2014). Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Frei W., Kulmer K. (2018): Generationen in der Erwachsenenbildung. <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/12247-serie-generationen-in-der-erwachsenenbildung.php>, 17.04.2025

Erich Schäfer E. (2017): Lebenslanges Lernen., Springer-Verlag GmbH Deutschland, 2017

Greuel N. (2016): Kommunikation für Lehrkräfte. Kohlhammer Verlag

Ischebeck K. (2014): Erfolgreiche Trainingskonzepte. Schritt für Schritt zum professionellen Konzept. GABAL Verlag

Leschnik A. (2021): Emotionale Kompetenzen. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Schmidt-Hertha, B. (2014). Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schmidt-Hertha, B. (2014b). Different Concepts of Generation and their Impact on Intergenerational Learning. In B. Schmidt-Hertha, S. Jelenc Krasovec, & M. Formosa. (Hrsg.). Learning across Generations in Europe. Contemporary Issues in Older Adult Education (S. 143–155). Rotterdam: Sense Publishers.

Steinherr E. (2017): Werte im Unterricht. Kohlhammer Verlag

Stracke F. (2015): Menschen verstehen – Potenziale erkennen. Die Systematik professioneller Bewerberauswahl und Mitarbeiterbeurteilung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Von Thun S. (2017): Miteinander reden von A bis Z. Lexikon der Kommunikationspsychologie. Rowohlt Taschenbuch Verlag

Tag 2 - Präsenzunterricht

Ziele

An diesem Tag lernen die Teilnehmenden, welche Kompetenzen eine Lehrkraft hat, wie sie Lernziele erstellen und überprüfen und wie Zielgruppen gebildet werden.



Thema	Dauer	Unterrichtsform
Begrüßung & Besprechung der letzten Unterrichtseinheit	30 min	U-förmige Aufstellung der Tische + PPP
Kompetenzen einer Lehrkraft	30 min	PPP + Handout Kompetenzen einer Lehrkraft + Handout Kompetenzen-Liste
8-Punkte-Programm	30 min	PPP + Übung + Diskussion
15 Minuten Pause		
Lernpfad	30 min	PPP + Übung
Lernziele	45 min	PPP + Übung
15 Minuten Pause		
Unterrichtsgestaltung	30 min	PPP + Pinwand
Unterrichtsdokumentation	30 min	Flipchart
15 Minuten Pause		
Zielgruppen	15 min	PPP
Besprechung der Kurspläne	10 min	Handout Kurspläne
GESAMT: 5 Unterrichtseinheiten		

Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

- die Rollen und die grundlegenden Aufgaben der Lehrkraft definieren.
- einige Lehrmethoden im intergenerationellen Umfeld anwenden.
- persönliche Fähigkeiten in der Arbeit als Lehrkraft einsetzen.
- ihre persönlichen Erfahrungen weitergeben und interessant präsentieren.
- berufliche Fähigkeiten bei der Arbeit als Lehrkraft einsetzen.
- ihre beruflichen Erfahrungen weitergeben und interessant präsentieren
- ihre eigenen Lehrkompetenzen benenne und jene, die noch verbessert werden können.
- Methoden des individuellen Lernens benennen.
- die Erwartungen ihrer Lernenden erkennen.
- SMART-Lehrziele definieren.
- einen persönlichen Entwicklungsplan erstellen.
- den Lehr-Lern-Prozess nach der Evaluierung verbessern.
- den eigenen Kurs planen und strukturieren.
- ihren Kurs mit Teilnehmenden und auch für sich selbst effektiv evaluieren.
- verschiedene Methoden der Überwachung und Bewertung benennen.

Materialien

- Power-Point-Präsentation Tag 2
- Beamer
- Flipchart
- Pinnwand
- Kärtchen
- Stifte
- Anhang 4: Kompetenzenliste

Anhang 5: Kompetenzen einer Lehrkraft Anhang 6: Kurspläne

Programm

Begrüßung & Besprechung der letzten Einheit (30 Min.)

Die Tische werden U-Förmig aufgestellt, damit ein offenes Gesprächsklima entsteht. Die Workshopleitung begrüßt die Teilnehmenden, geht die heutige Tagesagenda auf der Power-Point-Präsentation durch und spricht nochmals kurz die Regeln an.

Danach erkundigt sich die Workshopleitung, wie es den Teilnehmenden nach der 1. Einheit ergangen ist und erkundigt sich, ob sich jeder von ihnen bereits ein Themengebiet zur Ausarbeitung für ihren „Unterricht“ überlegt hat.

Anschließend wird der 1. Workshoptag mit den wichtigsten Learnings nochmals kurz zusammengefasst.

Kompetenzen einer Lehrkraft (30 Min.)

Dieser Teil beginnt mit der Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 2 und endet mit der Foliennummer 5.

Anschließend wird das Handout „Kompetenzenliste“ Anhang 4 an die Teilnehmenden verteilt. Die Workshopleitung geht das Handout gemeinsam mit den Teilnehmenden durch.

Danach bekommen alle Teilnehmenden das Handout „Kompetenzen einer Lehrkraft“ (Anhang 5). Die Workshopleitung erklärt wie die Kompetenzen aus der Liste in das Handout je nach Stufe „habe ich“, „kenne ich“ und „lerne ich“ zuzuordnen sind.

Die Workshopleitung ermutigt die Teilnehmenden und erklärt, dass es in Ordnung ist, wenn noch nicht alle Kompetenzen in der „habe ich“ Spalte sind. Einige Kompetenzen werden im Laufe der Vorbereitungen der Unterrichtseinheiten gebildet. Andere Kompetenzen entstehen erst beim Unterrichten selbst.

8-Punkte-Programm (30 Min.)

Diese Einheit beginnt mit der Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 6. Zunächst wird das “8-Punkte-Programm” erklärt. Anschließend findet eine Übung in Zweiwertteams statt (falls es sich nicht ausgeht, kann auch ein Dreierteam gebildet werden).

Jedes Team hat 10 Minuten Zeit und sollte das 8-Punkte-Programm nochmals durchgehen und sich überlegen, welche Kompetenzen bei den jeweiligen Schritten notwendig sind.

In den letzten 15 Minuten findet eine Diskussion in der Gruppe statt. Die Workshopleitung ergänzt fehlende Qualifikationen.

Lernpfad (30 Min.)

Der Lernpfad beginnt mit der Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 88. Die Workshopleitung bespricht was ein Lernpfad ist, wie ein Lernpfad aufgebaut werden kann und was das Ziel dahinter ist.

Danach haben die Teilnehmenden 15 Minuten Zeit, damit sie an ihrem persönlichen Lernpfad arbeiten können.

Lernziele (30 Min.)

Diese Einheit beginnt mit der Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 16. Anhand der Power-Point-Präsentation wird besprochen wie SMART-Lernziele aufzubauen sind.

Danach findet eine Übung statt, in der jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin für den eigenen Kurs 2-3 Lernziele erstellt.

Unterrichtsgestaltung (30 Min.)

Die Unterrichtsgestaltung beginnt mit der Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 21. Es werden die darauffolgenden Folien bis zur Foliennummer 24 mit den Teilnehmenden besprochen.

Ab Foliennummer 25 wird auf die Pinnwand gewechselt. Hier werden in Form eines Frageunterrichts, die unterschiedlichen Methoden erarbeitet. Die Workshopleitung fragt die Teilnehmenden welche Methoden bereits bekannt sind bzw. was den Teilnehmenden zu den unterschiedlichen Methoden einfällt und ergänzt fehlende Punkte. Jede Methode wird auf ein Kärtchen geschrieben und an die Pinnwand gepinnt. Zum Schluss wird ein Foto von der Pinnwand gemacht und an die Teilnehmenden per E-Mail geschickt.

Zu den Methoden zählen:

Impulsreferat und anschließende Diskussion:

Hier wird in ca. 30 Minuten kurz und prägnant Einblick in ein Thema gegeben. Im Anschluss wird mit besonders spannenden Fragen auf eine gemeinsame Diskussion übergeleitet.

Erlebnispädagogik:

Eine genaue Definition ist hier ebenso schwierig, wie die Erlebnisse vielfältig sein können. Fest steht: Kurs-Teilnehmende werden aktiv in das Thema eingebunden, sodass diese durch ihr eigenes Handeln Herausforderungen gut durchlaufen.

Offener Unterricht:

In dieser Form des Unterrichts wird besonders darauf geachtet, dass die Lernumgebung den Bedürfnissen der Teilnehmenden entspricht, wobei diese immer wieder wechseln kann. Der Unterricht wird zwar konzipieren, aber die Lernenden bekommen Unterrichtsphasen zur Verfügung, die sie selbst gestalten dürfen.

Partner- und Gruppenarbeit:

Es werden Arbeitsaufträge zu Themen vorbereitet, die zu zweit oder in der Gruppe (= ab 3 Personen) durchgeführt werden. In dieser Form des Unterrichts wird beobachtet und zugehört. Vortragende beobachten die Teilnehmenden, hören ihnen aufmerksam zu und beraten diese. Im Anschluss ist es die Aufgabe der Lehrkraft, die jeweiligen Ergebnisse entweder selbst lernwirksam für alle zu präsentieren oder jede Gruppe darin anzuleiten, dies vor und für alle Teilnehmenden zu tun.

Projektarbeit:

Hier steht für die Lehrkraft und die Teilnehmenden sowohl Lehren als auch Lernen im Mittelpunkt. In diesem Fall kommen die Vortragenden mit Ihrem Wissen alleine zu keiner zufriedenstellenden Lösung. Dafür ist die Zusammenarbeit aller Anwesenden erforderlich. Sind die Lehrenden auch Projektleiter, dann müssen von ihnen ein konkretes Ziel, der zeitliche Rahmen und die Arbeitsmaterialien klar definiert werden.

Team-Teaching:

Diese Form des Unterrichts findet gemeinsam mit einem anderen Lehrenden statt. Diese Person sollte ebenso ihre Kompetenzen zum Thema einbringen. Der Unterricht wird gemeinsam vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet.

Anschließend werden auch die Formen des Lernens besprochen.

Es wird zwischen “formales Lernen”, “nicht formales Lernen” und “informelles Lernen” unterschieden.

Formales Lernen

wird in genehmigten Bildungseinrichtungen (Berufsausbildung, Studium, berufliche Weiterbildung) anhand eines vorgegebenen Lehrplans ermöglicht und ist auf einen offiziellen Abschluss ausgerichtet. Im Vordergrund steht der Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Zur Messung der Lernergebnisse dienen Tests und andere ähnliche Formen der Bewertung.

Nicht-formales Lernen

findet zwar auch unter didaktischen Gesichtspunkten, innerhalb eines organisatorischen Rahmens statt, zielt jedoch nicht auf ein offiziell anerkanntes Zertifikat ab (zB ein pensionierter Sport-Lehrer oder eine pensionierte Sport-Lehrerin unterrichtet seinen/ihren Lieblingssport). Im Vordergrund steht hier eine bewusste Entscheidung der Lernenden eine bestimmte Tätigkeit/Fertigkeit zu erlernen/beherrschen. Nicht-formales Lernen entwickelt sich mit zunehmender Kompetenz der Lernenden jedoch immer weiter in Richtung formales Lernen.

Informelles Lernen

kann ebenso zielgerichtet sein, geschieht jedoch meist nebenbei im Alltag (Arbeit, Freizeit, Familie). Hier wird auf ein didaktisches Strukturieren des Unterrichts sowie auf Zertifikate eher verzichtet. Jedoch ist das informelle Lernen wesentlich für unseren Wissens-Erwerb und deshalb nicht zu unterschätzen. Informelles Lernen wird oft auch als Erfahrungslernen bezeichnet

Zum Abschluss wird die Pinnwand fotografiert und den Teilnehmenden per E-Mail zugeschickt.

Unterrichtsdokumentation (30 Min.)

In dieser Einheit geht es um die Evaluierung des Unterrichts. Sobald SMART-Lernziele festgelegt wurden, können diese evaluiert werden. Feedback von anderen ist der perfekte Weg, um herauszufinden, ob die gesetzten Lernziele erreicht wurden. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, Feedback zu sammeln.

- Wie das Feedback eingeholt werden kann, erklärt die Workshopleitung an Hand der nachfolgenden Bewertungsmethoden.mündliches Feedback

- schriftliches Feedback
- Online-Frageböge
- gedruckte Fragebögen
- spielbasierte Methoden

Nun geht es darum, die richtigen Fragen für eine Evaluierung zu finden. Es findet ein Brainstorming statt, welche Fragestellungen am Evaluierungsbogen stehen können. Mögliche Fragen könnten sein:

“Wie hat Ihnen der Workshop gefallen?“, “Würden Sie diesen Workshop weiterempfehlen?“ “Wie zufrieden waren Sie mit dem Ergebnis?“, “Was halten Sie von den Referent:innen des Workshops?“, “Welche Themen wünschen Sie sich für die nächsten Workshops?“.

Des Weiteren muss auch auf die Lernziele eingegangen werden. Dies müssen die Teilnehmenden individuell gestalten.

Als Hausaufgabe müssen sich die Teilnehmenden 3-5 Fragestellungen überlegen, um den Lernerfolg ihrer Kursteilnehmer:innen abzufragen. Die Teilnehmenden können selbst entscheiden, ob sie ein mündliches, schriftliches oder ein online Feedback einholen.

Ziele und Zielgruppen (15 Min.)

Diese Einheit beginnt mit der Foliennummer 26. Es werden alle Folien mit den Teilnehmenden bis zur Foliennummer 30 besprochen. Zum Schluss wird den Teilnehmenden die Hausaufgabe gegeben, dass sie sich für ihr Thema und ihre Lernziele eine passende Zielgruppe suchen sollten.

Besprechung der Kurspläne (10 Min.)

Die Teilnehmenden bekommen den Anhang 6 “Kurspläne”. Die Workshopleitung bespricht mit den Teilnehmenden wie die Kurspläne auszufüllen sind und gibt die Ausfüllung als Hausaufgabe auf.

Hausaufgabe

Somit müssen die Teilnehmenden die Kurspläne und die Feedbackbögen als Hausaufgabe machen.

Am Ende des 2. Tages bittet die Workshopleitung die Teilnehmenden am 3. Workshoptag ihre Laptops mitzunehmen. Falls ein:e Teilnehmer:in keinen Laptop

besitzt, ist von der Workshopleitung bzw. dem Auftraggeber ein Computer bereit zu stellen.

Weiterführende Literatur

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (undatiert). Informelle Bildung. Verfügbar auf
https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/informelles_lernen.php#allgemein

Ebbert B. (2013): Effektiver lernen für Dummies, Wiley-VCH Verlag Weinheim

Grüning C. (2005): Garantiert erfolgreich lernen. Mvg Verlag München.

Höhne S. (2015): Lernpsychologie.

<http://www.lernpsychologie.net/lerntheorien/behaviorismus>. 17.04.2025

Tag 3 - Präsenzunterricht

Ziel

Ziel dieser Einheit ist, dass die Teilnehmenden einen Einblick in die Gruppendynamik bekommen, verschiedene Lernstile kennenlernen und mit dem Unterricht am Computer vertraut werden.



Thema	Dauer	Unterrichtsform
Zusammenfassung Tag 2 + Besprechung der Lernziele	30 min	U-förmige Aufstellung der Tische + PPP
Gruppendynamik Turm bauen	15 min	Übung + Papier + Klebeband
Gruppendynamik	45 min	PPP + Handouts "Welche Konflikte könnten in Ihrem Workshop auftreten?" und "Wie gehen Sie als Lehrkraft am besten mit Konflikten um?" + Flipchart
Lernstile	60 min	PPP + Übung + Handout "Welche Bedeutung hat das Kolbsche Modell für Lehrende und Lernende?"
E-Learning	30 min	Übung am Computer/Laptop
Unterricht mit interaktiven Methoden	60 min	Übung am Computer/Laptop
Besprechung der Kurspläne	10 min	Besprechung
GESAMT: 5 Unterrichtseinheiten		

Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

benennen, was man braucht, um eine interessante Online-Session zu organisieren.

verschiedene Instrumente zur Teambildung und Gruppenarbeit anwenden.

verschiedene Lehrmittel benennen, um den eigenen Kurs zu organisieren, innovativ aufzuwerten und zu verwalten.

Strategien zur Konfliktlösung anwenden.

mögliche Konflikte identifizieren, die beim intergenerationellen Lernen auftreten.

Konflikte verhindern.

die Gruppendynamik verstehen und einen positiven Beitrag leisten.

unterschiedlichen Lernstile bewusst unterscheiden und damit im Kurs umgehen.

ihr Angebot kontinuierlich verbessern und an die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden anpassen.

unterschiedlichen Lernstile bewusst unterscheiden und damit im Kurs umgehen

Materialien

- Beamer
- Power-Point-Präsentation Tag 3
- 20 Blätter Drucker Papier
- 20 Blätter Zeitungspapier
- 2 Rollen Klebeband
- Anhang 7: "Welche Konflikte könnten in Ihrem Workshop auftreten?"
- Anhang 8: "Wie gehen Sie als Lehrkraft am besten mit Konflikten um?"
- Anhang 9: "Welche Bedeutung hat das Kolbsche Modell für Lehrende und Lernende?" Handout
- Flipchart
- Stifte

Programm

Begrüßung & Besprechung der Lernziele (30 Min.)

Die Tische werden U-Förmig aufgestellt, damit ein offenes Gesprächsklima entsteht. Die Workshopleitung begrüßt die Teilnehmenden und geht die heutige Tagesagenda auf der Power-Point-Präsentation durch.

Danach erkundigt sich die Workshopleitung, wie es den Teilnehmenden nach der Erstellung der Lernziele und der Auswahl der Zielgruppen ergangen ist.

Gruppendynamik Turm bauen (15 Min.)

Die Workshopleitung organisiert vor Kursbeginnen 20 Blätter Zeitungspapier und 20 Blätter Druckerpapier sowie zwei Rollen Klebeband.

Zu Beginn der Übung werden die Teilnehmenden in zwei Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe platziert sich am anderen Ende der U-Förmigen Tische. Beide Gruppen erhalten je 10 Blätter Zeitungspapier, 10 Blätter Druckerpapier und eine Rolle Klebeband.

Den Teilnehmenden wird erklärt, dass jede Gruppe einen Turm aus Drucker-/Zeitungspapier bauen muss. Beide Gruppen haben dafür 5 Minuten Zeit. Die einzige Regel ist, dass der Turm am Ende für mindestens 10 Sekunden frei stehen muss. Jene Gruppe, die den höheren Turm gebaut hat, welcher mindestens 10 Sekunden frei steht, gewinnt.

Zum Schluss der Übung findet eine fünfminütige Reflexion statt.

- Wie war die Zusammenarbeit? Gab es Phasen von Chaos oder Einigung?

- Wer hat welche Rolle übernommen?
- Wie könnten die Teamarbeit verbessert werden?

Gruppendynamik (45 Min.)

Die Gruppendynamik beginnt mit der Power-Point-Präsentation Tag 3 auf Foliennummer 2. Es werden die nachfolgenden Folien anhand von praktischen Beispielen besprochen.

Danach werden die Handouts Anhang 7: “Welche Konflikte könnten in Ihrem Workshop auftreten?” und Anhang 8: “Wie gehen Sie als Lehrkraft am besten mit Konflikten um?” gemeinsam erarbeitet. Die Workshopleitung gibt zudem Beispiele aus der Praxis und fasst zum Schluss die wichtigsten Punkte nochmals auf einem Flipchart zusammen.

Ziel ist es, dass die Workshopleitung den Teilnehmenden Mut macht. Konflikte sind Teil des menschlichen Interagierens. Anfangs können Konflikte unangenehm sein. Doch im Laufe der Zeit bieten sie ein sehr großes Wachstumspotenzial.

Lernstile (60 Min.)

Wie in der Einheit Gruppendynamik ersichtlich war, gibt es unterschiedliche Persönlichkeiten. Genauso ist es auch bei den Lernstilen. Jede Person lernt unterschiedlich und hat deshalb auch andere Bedürfnisse. In dieser Einheit sollte die Workshopleitung auf die diversen Zugänge zum Lernen der einzelnen Teilnehmer:innen eingehen.

Die Lernstile starten mit der Power-Point-Präsentation auf Foliennummer 12. Die Workshopleitung bespricht mit den Teilnehmenden den kolbschen Lernzyklus.

Anschließend findet eine 15-minütige Übung statt. Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen geteilt. Innerhalb jeder Gruppe werden nachfolgende Fragen beantwortet:

- Zu welchen Lerntypen gehören Sie?
- Was hätten Sie sich damals von Ihrer Lehrkraft gewünscht?

Die Antworten werden zusammengefasst und es wird eine Person aus der Gruppe bestimmt, welche die Antworten nach der Übung vor der gesamten Einheit präsentiert. Die beiden Gruppen können sich frei im Raum aufteilen.

Nach 15 Minuten endet die Übung und die Antworten werden innerhalb aller Teilnehmenden besprochen. Danach teilt die Workshopleitung den Anhang 9: “Welche Bedeutung hat das Kolbsche Modell für Lehrende und Lernende?” aus und ergänzt fehlende Punkte.

E-Learning (30 Min.)

Im Vorfeld einigt sich die Workshopleitung mit dem Auftraggeber über eine passende Online-Plattform, welche die Teilnehmenden verwenden können. Diese Plattform wird den Teilnehmenden vorgestellt und im Detail besprochen.

Eine virtuelle Veranstaltung unterscheidet sich natürlich von einem traditionellen Präsenzunterricht, bei dem sich alle Teilnehmenden im selben Raum befinden, aber es ist auch ähnlich, da die Menschen immer noch zusammenkommen. In dieser Einheit geht es darum, die Grundlagen zu vermitteln, wie die Online-Meeting-Plattform bestmöglich genutzt werden kann, um eine interaktive Lernerfahrung zu ermöglichen.

Die Workshopleitung erklärt den Teilnehmenden, dass eine Online-Meeting-Software in Browsern, Desktop-Apps oder mobilen Apps verwendet werden kann. Danach werden die wichtigsten Vor- und Nachteile von Online-Plattformen besprochen. Zu diesen gehören:

Zeit	• Lernende lernen in der gleichen Zeitspanne 5x mehr als bei herkömmlichen Lehrmethoden.
Energie	• Verringerung des Papier- und Energieverbrauchs senkt die CO₂-Werte um über 80%, laut aktueller Studie Open University
Flexibilität	• E-Learning ist aufgrund der Art der Bereitstellung und der Flexibilität 5x effektiver.
Kosten	• Schnelles und einfaches Lernen über das Internet zu einem Bruchteil der Kosten, die für Schulungsmaterial und Fahrten anfallen
Verständnis	• E-Learning-Plattform mit interaktiven Tools hilft Lernenden, den Stoff 5x effektiver und 60% schneller aufzunehmen.

(Datenquelle: www.vplayed.com/blog/benefits-of-online-learning)

Anschließend werden folgende Punkte besprochen:

- Wahl des richtigen Orts – Der Gastgeber sollte sich in einer ruhigen Umgebung mit einer guten Internetverbindung befinden.
- Pünktlichkeit - Die Online-Veranstaltung sollte so durchgeführt werden, als ob es sich um eine Präsenzschulung handelt.
- Gegenseitiges Kennenlernen – Die Teilnehmenden sollten auch online miteinander bekannt gemacht werden, wenn sie einander vorher nicht kennen.
- Alle einbeziehen - Auch wenn einige Teilnehmende, sich eher ruhig verhalten, können sie dennoch an einer Diskussion beteiligt werden, indem sie von den Lehrkräften miteinbezogen werden.
- Kontrolle von Unterbrechungen - Wenn aufdringliche Hintergrundgeräusche oder andere Störungen im Hintergrund zu hören sind, sollten diese sofort angesprochen und die sprechen Sie diese sofort an und weisen Sie die

Teilnehmenden an, entweder die Lautstärke zu verringern oder das Problem zu beheben.

- Pausen planen – Im Online-Format sind Pausen noch wichtiger, um wieder frisch zu sein.
- Nachbereitung - Planen Sie am Ende der Sitzung Zeit für eine genaue Zusammenfassung ein. Gehen Sie noch einmal auf Maßnahmen (z.B. Hausaufgaben) und Fristen ein. Außerdem sollten Sie allen mitteilen, wann der nächste Kurstag angesetzt ist.

Onlineunterricht mit interaktiven Methoden (60 Min.)

In diesem Abschnitt geht es um die Verwendung von interaktiven Unterrichtsmethoden, um Abwechslung in den Online-Unterricht zu bekommen. Diese Aktivitäten können während einer Online-Session oder davor und danach stattfinden.

Die Workshopleitung bespricht gemeinsam mit den Teilnehmenden, welche Unterrichtsmethoden zur Verfügung stehen (hier kann die Workshopleitung selbst entscheiden, welche Methoden herangezogen werden. Von Kahoot über Quizlet oder Wordwall gibt es einige Anbieter).

Danach wird gezeigt wie die Anmeldung, die Erstellung von Inhalten und das Teilen dieser Inhalte auf den verschiedenen Plattformen funktioniert. Ziel ist es, dass die Teilnehmenden in der Lage sind, selbst Inhalte zu erstellen. Somit ist es besser, sich auf ein bis zwei Plattformen zu fokussieren.

Darüber hinaus sollte auch ein effektiver Einsatz von interaktiven Methoden im Online-Unterricht erklärt werden. Interaktive Methoden dienen im Online-Unterricht als Aktivierung, damit die Teilnehmenden aufnahmefähiger sind. Es muss darauf hingewiesen werden, dass einige Tools kostenlos sind, andere (oder auch deren häufige Verwendung) jedoch mit Kosten verbunden sein kann.

Die Empfehlung ist, sich vermehrt auf kostenlose Tools wie Kahoot oder Google Forms zu konzentrieren. Des Weiteren eignen sich Plattformen wie Quizlet (<https://quizlet.com/>) oder Wordwall (<https://wordwall.net/>), die es Lehrkräften ermöglichen, eine Reihe verschiedener interaktiver Spiele und gedruckter Materialien zu erstellen.

Besprechung der Kurspläne (10 Min)

Die Workshopleitung geht auch am 3. Tag auf die Kurspläne ein und erinnert die Teilnehmenden die Kurspläne fertig zu stellen, damit diese am 4. Tag in Zweierteams besprochen werden können.

Hausaufgabe

Als Hausaufgabe bekommen die Teilnehmenden die Fertigstellung der Kurspläne, welche sie beim Online-Unterricht präsentieren werden.

Weiterführende Literatur

Meyer R. (2015): Lernstile erkennen. <https://arbowis.ch/2014/s1-lernen/lernen-3/>.
14.04.2025

Paar, L., Frei, W. (2019). Aufgaben von Lehrenden und TrainerInnen. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/aufgaben/aufgaben-von-lehrenden-und-trainerinnen.php>.

Tag 4 – Onlineunterricht

Ziel

Ziel dieser Einheit ist zu lernen wie Feedback gegeben und angenommen wird.
Darüber hinaus werden die Kurspläne besprochen.



Thema	Dauer	Unterrichtsform
Begrüßung + Aktivierungsübung	10 min	PPP
Feedback geben	15 min	PPP
Kursbesprechung	90 min	Breakout-Rooms
15 Minuten Pause		
Fragen und Antworten	10 min	PPP
Maßnahmen zur Bewerbung	25 min	PPP
GESAMT: 3 Unterrichtseinheiten		

Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

verschiedene Instrumente zur Teambildung und Gruppenarbeit anwenden.

den Lehr-Lern-Prozess nach der Evaluierung verbessern.

die Bedeutung von Monitoring und Evaluation im Lernprozess erkennen.

den eigenen Kurs planen und strukturieren.

ihren Kurs mit Teilnehmenden und auch für sich selbst effektiv evaluieren.

ihr Angebot kontinuierlich verbessern und an die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden anpassen.

Materialien

- Power-Point-Präsentation Tag 4
- Laptop
- Online-Plattform

Programm

Begrüßung und Aktivierungsübung (10 Min.)

Zu Beginn des Workshops begrüßt die Workshopleitung alle Teilnehmenden. Danach stellt die Workshopleitung die Frage “Was würden Sie denken, wenn Sie nächste Woche Ihren Kurs abhalten müssten?”. Die Teilnehmenden können anonym zwischen den Antworten “Das wird super!”, “Ich habe davor noch ein paar Fragen”, “Ich fühle mich noch etwas verunsichert” und “Wird schon klappen” abstimmen.

Bei Microsoft Teams ist eine Umfrage beispielsweise auch in der gratis Version möglich. Eine Umfrage kann wie folgt erstellt werden:

1. Wechseln Sie in Microsoft Teams Free zu dem Community-, Gruppenchat oder Besprechungschat, in dem Sie die Umfrage erstellen möchten.
2. Tippen Sie unten im Meldungsfeld auf die Schaltfläche plus .
3. Tippen Sie auf Umfragen.
4. Geben Sie auf dem Bildschirm Umfragen Ihre Frage und Optionen ein. Sie können auf Option hinzufügen tippen, um weitere Optionen hinzuzufügen.

Tipp: Damit Personen mehrere Optionen auswählen können, aktivieren Sie die Umschaltfläche Mehrere Antworten .

5. Tippen Sie auf Vorschau, um Ihre Umfrage zu überprüfen.
6. Tippen Sie auf Bearbeiten , wenn Sie weitere Änderungen vornehmen möchten, oder wenn Ihre Umfrage bereit ist, tippen Sie auf Senden.

Anschließend geht die Workshopleitung auf die Fragen der Teilnehmenden ein und bespricht nochmals das Wichtigste.

Feedback geben (15 Min.)

Diese Einheit startet mit der Power-Point-Präsentation auf der Foliennummer 2. Bevor die Teilnehmenden sich gegenseitig Feedback geben, sollten sie zuerst die richtige Vorgehensweise erlernen. Wenn Teilnehmende die Sandwich-Methode bereits kennen, können sie aktiv in den Unterricht eingebaut werden.

Kursbesprechung (90 Min.)

Die Teilnehmenden kommen in Breakout-Rooms zu je 2 Personen (wenn das Team eine ungerade Zahl hat, gibt es eine 3er Gruppe). Jede:r Teilnehmende präsentiert seine/ihre Kurspläne und holt sich Feedback ein. Danach wird getauscht. Nach 45 Minuten werden die Breakout-Rooms neu durchgemischt und es präsentiert jeder/jede erneut seinen/ihren Kursplan und holt sich Feedback ein.

Fragen und Antworten (10 Min.)

In der Power-Point-Präsentation auf Foliennummer 10 stehen zwei Fragen:

- Was ist Ihnen bei der Präsentation und der Evaluierung aufgefallen?
- Sind Fragen aufgetaucht?

Diese Fragen werden mündlich in Form einer offenen Diskussion geklärt und es werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den Breakout-Rooms besprochen.

Maßnahmen zur Bewerbung (25 Min.)

In der Power-Point-Präsentation auf Foliennummer 11 starten die Maßnahmen zur Bewerbung. Sie sind mit den Teilnehmenden zu besprechen. Als praktisches Beispiel sollte Canva geöffnet werden. Hier wird den Teilnehmenden demonstriert wie einfach Flyer erstellt werden können.

Hausaufgabe

Als Hausaufgabe müssen die Teilnehmenden das Feedback in ihre Präsentation der Kurspläne einbauen. Des Weiteren sollten sie auch Werbemaßnahmen für ihren Kurs entwickeln. bei der Präsentation erwähnen.



Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Tag 5 - Präsenzunterricht

Ziel

Ziel dieser Einheit ist es, die Kursinhalte zu präsentieren und Feedback zu bekommen, damit die Teilnehmenden in den darauffolgenden Schritten selbst ihre Kurse abhalten können.



Thema	Dauer	Unterrichtsform
Präsentation: Meine Kursinhalte	180 min	Präsentation + Feedback-Bögen (Anhang 10)
15 Minuten Pause		
Feedback Umsetzung	60 min	Ausgefüllte Feedback-Bögen
15 Minuten Pause		
Abschluss	30 min	Diskussion
Netzwerken	30 min	Snacks
GESAMT: 6 Unterrichtseinheiten		

Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

Ihre eigenen Kurspläne entsprechend dem erhaltenen Feedback aktualisieren und vervollständigen.

nach dem Austausch mit anderen Teilnehmenden eine klare Vorstellung davon entwickeln, wo und wie sie ihren Kurs durchführen wollen.

Materialien

-
- Power-Point-Präsentation Tag 5
- Flipchart
- Pinnwand
- Anhang 10: Feedback-Bögen

Programm

Präsentation meine Kursinhalte (180 Min.)

Bevor die Präsentationen starten, teilt die Workshopleitung die Feedback-Bögen aus (siehe Anhang 10).

Anschließend präsentieren die Teilnehmenden ihre Kursinhalte je nach Belieben mittels Power-Point-Präsentation, Flipchart oder Pinwand. Eine Präsentation sollte nicht länger als 20 Minuten dauern.

Die Teilnehmenden können während der Präsentation die Feedback-Bögen ausfüllen. Am Ende der Präsentation gibt die Workshopleitung noch ein kurzes mündliches Feedback. Jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin sollte insgesamt 30 Minuten für Präsentation und Feedback haben.

Feedback Umsetzung (60 Min.)

Die Teilnehmenden bekommen die ausgefüllten Feedback-Bögen, welche während der Präsentationen ausgefüllt wurden. Nun haben sie 60 Minuten Zeit, um sich die Bögen durchzulesen, Fragen zu stellen und das Feedback einzubauen.

Abschluss (30 Min.)

Zum Abschluss fasst die Workshopleitung die wichtigsten Lernziele zusammen, welche die Teilnehmenden gelernt haben. Danach geht die Workshopleitung auf den Fortschritt der Teilnehmenden ein und macht ihnen Mut ins Tun zu kommen.

Die Workshopleitung bittet auch die Teilnehmenden ihre wichtigsten Learnings in einer offenen Diskussion zusammen zu fassen und bespricht diese in der Gruppe.

Des Weiteren wird die weitere Vorgehensweise besprochen. Jede:r Teilnehmer:in plant selbst sein/ihren Unterricht und führt einen Auszug dazu mit einer ausgewählten Zielgruppe durch.

Netzwerken (30 Min.)

Zum Schluss können die Teilnehmenden noch Netzwerken und sich untereinander austauschen. Die Workshopleitung stellt Snacks und Getränke zur Verfügung.

Anhang

Anhang 1: Meine Potenziale

- Was kann ich gut?
- Was kann ich so ungefähr?
- Was kann ich nicht so gut?
- Was macht mich müde?
- Wie viel Ruhe brauche ich?
- Was ist der wichtigste Aspekt in meinem Leben?
- Wer sind die wichtigsten Menschen in meinem Leben?
- Was stresst mich?
- Was motiviert mich?
- Welche Dinge oder Handlungen können mir helfen, meine Motivation wiederzuerlangen, wenn ich sie verloren habe?
- Was entspannt mich?
- Was ist meine Definition von Erfolg?
- Welche Art von Arbeit würde ich auch umsonst machen?
- Welches sind meine produktivsten Stunden am Tag?
- Wie lerne ich am liebsten?
- Wie möchte ich, dass andere mich sehen?
- Welche Verhaltensweisen mag ich an anderen Menschen nicht?
- Was macht mich traurig?
- Wie kann ich mit negativen Gedanken und Gefühlen umgehen?
- Was macht mich glücklich?
- Was macht mir Angst?
- Was macht mich wütend?

Anhang 2: WerteAufstellungsrunde



Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.



Stimme

VOLL

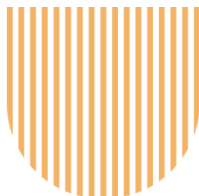
zu





Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.



Stimme



TEILWEISE

zu





Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Stimme

GAR NICHT

zu

Anhang 3: Werteliste

Persönliche Werte • Ehrlichkeit • Authentizität • Selbstbestimmung • Mut • Disziplin • Kreativität • Dankbarkeit • Selbstreflexion	Soziale Werte • Empathie • Respekt • Hilfsbereitschaft • Gerechtigkeit • Freundschaft • Vertrauen • Loyalität • Toleranz	Berufliche Werte • Verantwortung • Teamarbeit • Zuverlässigkeit • Innovation • Effizienz • Zielstrebigkeit • Professionalität • Unternehmertum
Gesellschaftliche Werte • Nachhaltigkeit • Solidarität • Gleichberechtigung • Freiheit • Frieden • Diversität • Gemeinsinn • soziale Gerechtigkeit	Spirituelle & Philosophische Werte • Weisheit • Gelassenheit • Achtsamkeit • Demut • Hoffnung • Liebe • Harmonie • Verbundenheit	

Anhang 4: Kompetenzenliste

Qualifikation	Anforderung
Konzeptionelle Kompetenz	Die Fähigkeit neue Konzepte zu erstellen oder bereits vorhandene zu überarbeiten und auf einen bestimmten Kundenkreis zuschneiden.
Kommunikative Kompetenz	Nicht nur das gesagte Wort will gut überlegt sein, parallel dazu zählt auch eine eindrucksvolle Körpersprache. Für die Glaubwürdigkeit einer vortragenden Person ist dies unabdingbar.
Konfliktkompetenz	Läuft ein Seminar einmal aus dem Ruder und es kommt zu Unstimmigkeiten, Meinungsverschiedenheiten oder Reibereien. Ist der Konflikt gegeben, ist es Aufgabe des Lehrenden in der Gruppe oder im Zuge von Einzelgesprächen für die Deeskalation zu sorgen.
Rhetorische Kompetenz	Einerseits bedarf es einer zielgruppenorientierten Sprachwahl, um Akzeptanz zu erlangen, andererseits kann durch geschicktes Einsetzen der Sprache Aufmerksamkeit erzeugt, Inhalte betont und die Stimmung beeinflusst werden.
Präsentationskompetenz	Die gezielte Wahl der technischen Mittel, die Vorbereitung der entsprechenden Skripten, aber auch die Einhaltung der vorgegebenen Präsentationszeit sind wichtige Parameter in der Wissensvermittlung.
Moderative Kompetenz	Mit Hilfe der moderativen Technik können Lerninhalte persönlicher vermittelt werden, so dass die Nachhaltigkeit des Erlernten gegeben ist. Im Anschluss an Übungen sei jede einzelne Person angehalten, über den Sinn der Aufgabe zu reflektieren und Fragen zu stellen.
Reflexive Kompetenz	Am Ende des Tages oder Seminar kommt es meist zu einer Feedback-Runde, in der die Inhalte, Skripten, Methoden und Rolle der vortragenden Person beurteilt wird. Die selbstkritische Betrachtung und der Rückblick auf das Seminar stellen diese Kompetenz dar.
Methodisch-didaktische Kompetenz	Diese Kompetenz bestimmt die anzuwendende Methode im Lehr-Lernprozess. Dazu stehen eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Auswahl, wie z. B. der Frontalvortrag, die Diskussion, oder die Einzelarbeit. Selten wird nur eine dieser Methoden gewählt, meist ist es ein Bündel derer.
Soziale Kompetenz	Um die Gruppe für sich gewinnen zu können ist es unabdingbar auf jede einzelne Person eingehen zu können und dieser mit Empathie zu begegnen. Das sog. Abholen der teilnehmenden Personen ist einer der wichtigsten Schritte im Trainingskontext.
Unternehmerische Kompetenz	Wer auf Basis von Selbständigkeit im Bildungsbereich tätig werden möchte, benötigt betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, um Rechnungen zu erstellen, zu wissen, wie



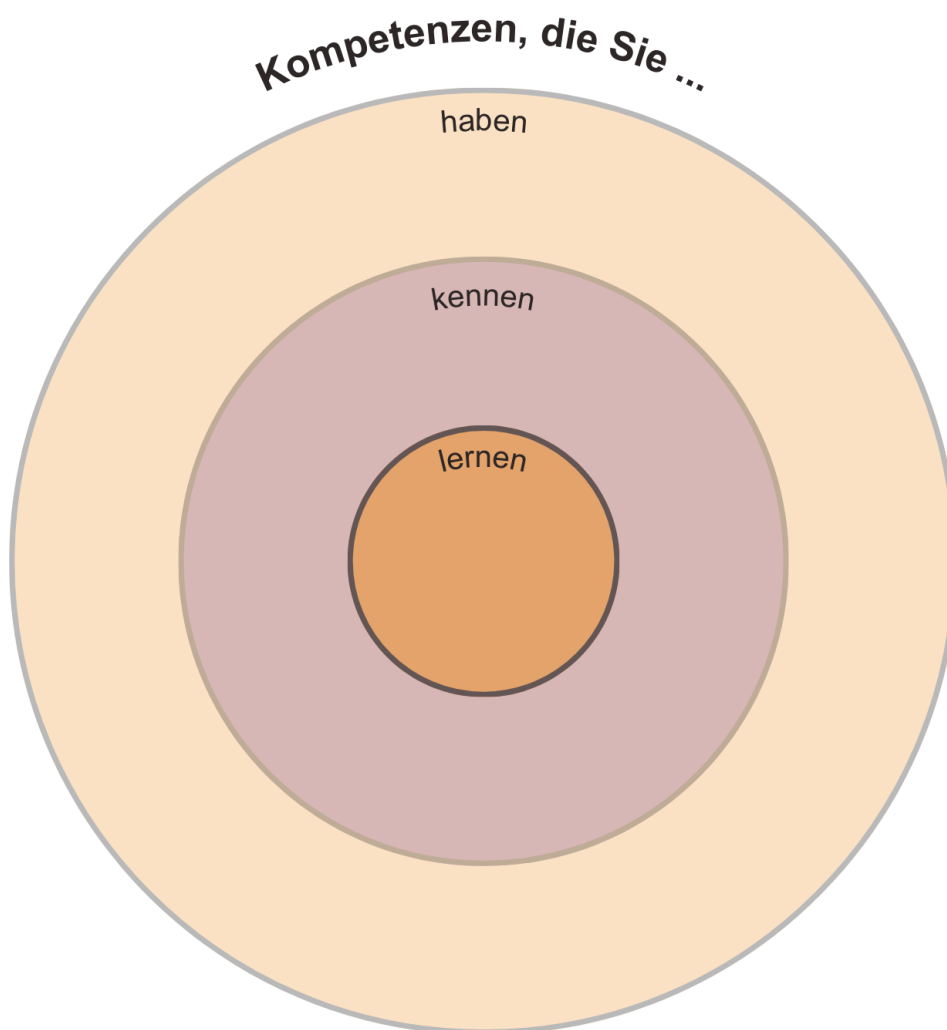
Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Investitionen verbucht werden, oder um im Wettbewerb mit anderen Vortragenden um eine Nasenlänge vorne ist.

Anhang 5: Kompetenzen einer Lehrkraft

Kompetenzen einer Lehrkraft





Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.



Anhang 6: Kurspläne

Kurstitel	
Ziele (SMART)	
Abgedeckte Themen	
Zielgruppe	
Kursstruktur Details: Welche Tools? Zeitplan	
Materialien	
Evaluationsfragen	

Anhang 7: Welche Konflikte könnten in Ihrem Workshop auftreten?

Sachkonflikte

Fehlt den Lernenden eine klare Übersicht, zu welchem Zweck bestimmte Inhalte vermittelt werden, kann dies dazu führen, dass die Lehrkompetenz der Lehrkraft von Seiten der Lernenden in Frage gestellt wird.

Beziehungskonflikte

In einer Gruppe werden sich nicht alle Lernenden untereinander gleich gut verstehen.

Wahrnehmungskonflikte

Lernende unterscheiden sich in ihrer Vorgeschichte, im Kenntnisstand und den Erfahrungen zu einem bestimmten Thema. Dabei können sich verschiedene Vorstellungen, Wahrnehmungen und Ansichten verstärken. Es gibt nur wenige Menschen, die trotz aufkommender Emotionen ruhig bleiben. Je nach Situation und beteiligten Charakteren, erfordert es besonderes Fingerspitzengefühl der Lehrkraft, um einem aufkommenden Konflikt entgegenzuwirken.

Zielkonflikte

Wenn eine Gruppe gemeinsam an einem Werkstück arbeitet, wobei die aufeinanderfolgenden Arbeitsschritte von unterschiedlichen Personen erledigt werden, kann es zu Unzufriedenheit mit der geleisteten „Vorarbeit“ kommen. Diese tritt häufig dann ein, wenn die erforderliche Qualität der Zwischenziele zum gemeinsamen Erreichen des angestrebten Ziels nicht ausreichend besprochen wurde.

Verteilungskonflikte

Wird bestimmten Menschen, z.B. jenen mit der geringsten Lebenserfahrung, weniger Aufmerksamkeit (Gehör, Mitgestaltungsmöglichkeit) zuteil, ist das ein wesentlich Ausgangspunkt für eine konfliktgeladene Atmosphäre.

Wertekonflikte

Werte sind Eigenschaften, Verhaltensweisen und Denkmuster, die als erstrebenswert angesehen werden. Generell wird die Nähe von Menschen, mit denen man gemeinsame Werte teilt, bevorzugt. Ähnliche Werthaltungen sind häufig in derselben Generation zu finden. Dennoch: Jeder Mensch hat sich einzigartig und einmalig

entwickelt. Deshalb sind sogenannte Wertekonflikte nicht allein zwischen den einzelnen Generationen möglich.

Rollenkonflikte

Wenn nicht klar ist, welchen persönlichen Beitrag die Lernenden zum Gelingen des Workshops beitragen, kann das zu Verwirrung und Unstimmigkeiten führen.

Anhang 8: Wie gehen Sie als Lehrkraft am besten mit Konflikten um?

Zunächst können Sie von Ihrer Lebenserfahrung profitieren, die Ihnen die nötige Gelassenheit gibt. Konflikte lassen sich grundsätzlich auf dieselbe Weise lösen, wie sie entstanden sind – nämlich durch Kommunikation.

Wie Sie es bereits im eigenen Leben erfahren haben: Eine zufriedenstellende Konfliktlösung für alle Beteiligten ist nicht immer möglich. Diese Tatsache zu akzeptieren ist häufig schon der erste Schritt, um eine weitere Eskalation zu vermeiden.

Fragen Sie die Lernenden, was ihnen jeweils in Bezug auf den Konfliktgegenstand wichtig ist. Würdigen Sie die Bedürfnisse aller Parteien. Dadurch entsteht gegenseitiges Verständnis, was die Distanzierung von den eigenen Emotionen und die Hinwendung zur Sache, um die es allen Beteiligten geht, wieder ermöglicht. Die am Konflikt beteiligten Personen nehmen eine weitere entscheidende Erfahrung mit: Sie trainieren so ihr Einfühlungsvermögen in gegensätzliche Charaktere oder Altersgruppen und begegnen diesen anschließend wohlwollender.

Erfahren Sie eine negative Reaktion, sprechen Sie die betreffende Person darauf an und fragen Sie sie mit einfachen freundlichen Worten nach den Gründen. Reden Sie kurz darüber und beziehen Sie diese Person in eine sinnvolle Konfliktlösung zur Fortsetzung des Unterrichts mit ein.

Oft ist es hilfreich, dreimal tief durchzuatmen und sich selbst zu fragen: Warum regt mich das eigentlich so auf? Welches meiner Bedürfnisse wird hier verletzt? Wie kann ich meinen Standpunkt mit wenigen sachlichen Worten erklären?

Akzeptieren Sie die Meinung der Gegenseite, sogar dann, wenn sie Ihrer Meinung diametral entgegensteht. Auch Sie dürfen sich zu irren. Es kann immer auch mehrere Sichtweisen zu einem Thema geben. Gestehen Sie Ihren Lernenden zu, Recht haben zu können.

Lassen Sie letztlich die Kraft einer selbsterfüllenden Prophezeiung wirken: Stellen Sie sich vor, der Konflikt wäre schon gelöst. Dies setzt Hoffnungen und Energien für die dementsprechende Umsetzung frei.

Nehmen Sie auch Ihre inneren Konflikte als hilfreich wahr: Bestimmt kennen Sie die eigene innere Zerrissenheit, wenn Sie zwischen unterschiedlichen Sichtweisen oder Gefühlen schwanken, insbesondere dann, wenn es um Entscheidungen geht. Ein



Wissen.
Weitengeben.
Wirken.

Erfahrung teilen. Zukunft gestalten.

Beispiel aus dem Unterricht: „Sollen die Lernenden den nächsten Werkschritt völlig selbstständig lösen oder ist es für den Lernerfolg sinnvoller, wenn ich als Lehrkraft sie strukturiert dabei begleite?“ Sie selbst empfinden dabei unterschiedliche Werte, Bedürfnisse und Ansichten. Alle diese „inneren Stimmen“ haben wohlwollende Motive. „Hören“ Sie sich deren Antworten auf die Frage an und entscheiden Sie als „Führungskraft Ihrer inneren Stimmen“. Welche Vorschläge sind in der Umsetzung für Sie als Lehrkraft und für die Lernenden zur Erreichung des gemeinsamen Lernzieles sinnvoll? In unserem Beispiel könnte Ihre Antwort lauten: „Da die angemeldeten Lernenden kaum Vorerfahrungen mitbringen, begleite ich sie Schritt für Schritt durch den Herstellungsprozess.“

Anhang 9: Welche Bedeutung hat das Kolbsche Modell für Lehrende und Lernende?

	Entdecker	Denker	Entscheider	Macher
Präsentationsform für Lernende	Präsentiert gerne mündlich (Referat, Lehrgespräch, Diskussion), visuell und grafisch unterstützt, kommt gerne vom Thema ab, greift Aktuelles auf	Hält gerne einen Vortrag und knüpft dabei an Bekanntes an; mögen keine Experimente; visualisiert Passendes zum Inhalt anhand von Schemata, Grafiken	Legt gerne Fallbeispiele vor; liebt es, eigene Beispiele zu bringen und aus der Praxis abholen; hinterfragt, wofür kann ich es brauchen? Moderiert seine Präsentation	Bevorzugt die PowerPoint-Präsentation oder an der Tafel zu zeigen; bietet eine unterhaltende Show mit Anschauungsmaterial
Lernform	Lässt sich zeigen und will Erfahrungen machen, Probleme besprechen, sich selbst in der Thematik vertiefen, Schlussfolgerungen ziehen	Benötigt die klare Zielvorgabe, möchte logisches Vorgehen; an Texten Theorie selbst arbeiten; liefert gut strukturierte Referate	Möchte involviert sein; mag praktisches Arbeiten, lernt anhand von Checklisten	Fühlt sich in einer humorvollen Gruppe wohl; möchte Ergebnisse selbst präsentieren; mit Abwechslung und Spannung
Übungen	Möchte keine Detailbeschreibungen, nur Hinweise; liebt es, Erfahrungen zu machen und darüber zu berichten; bevorzugt beobachten und beschreiben; fühlt sich gut aufgehoben in heterogenen Gruppen	Mag anspruchsvolle (Denk-)Aufgaben; sich die Theorie erarbeiten; erstellt gerne eine Analyse von Zusammenhängen; mag die Einzelarbeit	Möchte Rezepte, spricht Erklärung bis ins kleinste Detail; mag keine Überraschungen, nichts Neues; lernt mit Eselsbrücken; braucht eine homogene Gruppe	Mag Übungen um praktisch Nachvollziehen zu können, mag handwerklich etwas herstellen mit attraktivem Material; lieben die Herausforderung und Partnerarbeit



Welche Bedeutung hat das Kolbsche Modell für Lehrende und Lernende?

	Entdecker	Denker	Entscheider	Macher
Kurs- unterlagen	Mag Zusammenfassungen und Fallbeispiele, liest gerne Erfahrungsberichte	Liebt Bücher und benötigt Unterlagen mit klarer Struktur mit Quellen-Angaben; Skripten müssen vollständig sein	Mag praxisnahe Skripten mit Beispielen und Checklisten	Bevorzugt Material zum Selberergänzen, das unterhaltsam gestaltet ist
Lehrperson	Sollte begleiten, kooperativ agieren und dennoch herausfordernd sein	Muss fachlich top sein und durch die Expertise punkten	Klare Führung, eindeutige Aufgaben und praktische Beispiele	Benötigt Ausstrahlung, Kompetenz und handfestes Auftreten



Anhang 10: Feedback-Bögen

Ist der Kurstitel ansprechend?	
Sind die Ziele SMART? Passen die Ziele zum Kurstitel?	
Stimmen die Themen mit den Zielen überein?	
Ist die Kursstruktur nachvollziehbar? Passen die Tools zur Zielgruppe und den Themen? Ist der Zeitplan nachvollziehbar?	
Wurde an alle Materialien gedacht? Fehlen noch Materialien?	
Finden Sie den Kurs samt Titel und Inhalten ansprechend?	