

**Titel 4 AUF EINMAL**

<b>Lernziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Lehren von non-verbaler</b> Kommunikation; die non-verbale Kommunikation ist essentiell, um sich im Arbeitsleben und im sozialen Miteinander besser bewegen zu können.</li> <li>● <b>Teamarbeit bewusst einsetzen und stärken</b></li> <li>● <b>Sich</b> intellektuell, emotional und sozial stärker zu engagieren</li> <li>● Das Ausüben von Teamarbeit hilft allen Mitarbeitenden <b>effektiv zu arbeiten</b> und die Arbeit zu verbessern.</li> <li>● <b>Ziel und den Focus</b> im Auge zu behalten</li> </ul>
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 15 Minuten (oder auch länger)</li> </ul>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sessel oder Bänke ; das Spiel kann fast überall gespielt werden. Die TeilnehmerInnen können auch am Boden sitzen.</li> </ul>
<b>Ablaufplan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die TrainerInnen erklären die Regeln des Spiels. Dafür sollte nicht viel Zeit gebraucht werden. Die TeilnehmerInnen starten das Spiel gleich danach, ohne ein Wort zu sprechen! Dann ist es ein sehr effektives Spiel.</li> <li>2. In einem Raum mit sitzenden Personen können nur 4 gleichzeitig stehen. Die vier können nur 10 Sekunden stehen, bevor sie sich setzen und sofort von jemand anderem ersetzt werden müssen. Die Schwierigkeit ist jedoch, dass das Sprechen während des Spiels absolut nicht erlaubt ist. Jede Kommunikation darüber, wer stehen oder sitzen wird, muss nonverbal sein. Das Ziel ist es, das Spiel so lange wie möglich am Laufen zu halten</li> <li>3. Dieses Spiel funktioniert am besten in großen Gruppen. Es ist dann herausfordernder, je größer die Gruppe, desto besser muss die nonverbale Kommunikation sein.</li> <li>4. Den Fokus aufzubauen ist wichtig, um sich auf die Person zu konzentrieren, mit der Sie kommunizieren, obwohl möglicherweise eine Ablenkung vorliegt (es wird nicht gesprochen).</li> <li>5. Nach dem Spiel wird eine offene Diskussion über die Erlebnisse geführt. Diese Diskussion kann auch Informationen über die Konzentration, Aufmerksamkeit, Spiegelneuronen und ihre Rolle in den Prozessen liefern, die das menschliche Handeln ausmachen. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Was aktiviert Spiegelneuronen bei der Arbeit mit anderen Menschen?</li> <li>b. Wie wirkt sich die Schaffung von Beziehungen im Team und die Stärkung der Kommunikation auf die Effektivität des Lernens und die Freundlichkeit des Lernumfelds aus?</li> <li>c. Welche Bedeutung hat die Implementierung verschiedener Arten von Aktivitäten (mental, physisch, emotional) für ein effektives Lernen?</li> </ol> </li> </ol>
<b>Quelle</b>	Adaptiert von: <a href="https://positivepsychologyprogram.com/communication-activities-adults-students/">https://positivepsychologyprogram.com/communication-activities-adults-students/</a>

**Titel** *Karriereanker*

<b>Lernziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Motivationsfaktoren im Arbeitsumfeld definieren</b></li> <li>● <b>Eigene Werte in Bezug auf professionelle Arbeitsentscheidungen definieren</b></li> <li>● <b>Das Gefühl der Arbeitszufriedenheit stärken</b></li> <li>● <b>Steigerung der Arbeitsproduktivität durch Selbsterkenntnis</b></li> </ul>
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 90 Minuten</li> </ul>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Karriereankertest</li> <li>● • Stifte</li> <li>● • Board und Boardmarker</li> </ul>
<b>Ablaufplan</b>	<p>Erklären Sie, was das Konzept von Karriereanker bedeutet und wer Edgar Schein ist.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Erklären Sie den Zusammenhang zwischen eigenen Werten, Motiven, Talenten, Einstellungen und Prioritäten auf der einen Seite und der Arbeitswahl auf der anderen Seite. Betonen Sie die Wichtigkeit bei der Planung eines Bildungsweges, eigene Voraussetzungen zu kennen.</li> <li>2. Verteilen Sie den Karriereankertest <a href="https://bewerbung.com/selbsttests">https://bewerbung.com/selbsttests</a> unter den Lernenden und geben Sie ihnen genügend Zeit, um den Test zu bestehen (ca. 20 Minuten).</li> <li>3. Erläutern Sie den Lernenden die Anweisungen für die Bewertung und lassen Sie sie die Zahlen aus dem Bewertungsbogen berechnen um zu einem Ergebnis zu gelangen.</li> <li>4. Gehen Sie durch den Raum und fragen Sie die Lernenden, ob alle Anweisungen klar sind.</li> <li>5. Erklären Sie nun den Lernenden, was jeder der acht Karriereanker bedeutet und welche Kategorien und Eigenschaften damit verwandt sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>a / Technische / funktionale Kompetenz</li> <li>b / Führungskompetenz</li> <li>c / Autonomie / Unabhängigkeit</li> <li>d / Sicherheit / Stabilität</li> <li>e / Unternehmerische Kreativität</li> <li>f / Service / Engagement für eine Sache</li> <li>g / Pure Herausforderung</li> <li>h / Lebensstil</li> </ul> </li> <li>6. Nachdem Sie das Konzept vom Karriereanker erklärt haben, lassen Sie die Lernenden darüber nachdenken, wie gut sie für ihre aktuelle / vorherige Tätigkeit geeignet sind / waren.</li> <li>7. Helfen Sie ihnen, den Zusammenhang zwischen ihrer Berufswahl und ihrer Persönlichkeit zu verstehen.</li> <li>8. Die TeilnehmerInnen werden ihre persönlichen Motivatoren entsprechend ihrem jeweiligen Karriere-Anker aufschreiben. Die lernenden können ihre Ergebnisse auch mit ihren KollegInnen besprechen.</li> </ol>

9. Bei Bedarf können Sie die Lernenden bitten, ihre Anker in der gesamten Gruppe zu teilen.
10. Betonen Sie am Ende, dass diese Art von Typologie nicht dazu dient, Menschen zu kategorisieren.
11. Im Gegenteil, es hilft, tolerant gegenüber verschiedenen Persönlichkeiten zu sein und die Vielfalt zu schätzen.

**Quelle** (<https://www.karriereanker24.de/karriereanker-nach-edgar-h-schein-ueberblick.html>)

<b>Titel</b>	<b>Frühere Erfahrungen evaluieren</b>
<b>Lernziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Bewertung früherer Erfahrungen, die erwachsene Lernende in beruflicher oder pädagogischer Hinsicht gemacht haben, um weltoffener und selbstkritischer zu werden.</b></li> <li>● <b>Die Bedeutung der Analyse vergangener Erfahrungen für die Effizienz des Lernens zu verstehen</b></li> <li>● <b>Als Team effektiv zusammenarbeiten.</b></li> </ul>
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2 Stunden</li> </ul>
<b>Materialien</b>	Keine
<b>Ablaufplan</b>	<p><i>Der Erfolg dieser Aktivität hängt von der Ehrlichkeit der Teilnehmenden ab.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Trainer erklärt der Gruppe die Rolle der Erfahrung in kognitiven Prozessen bei Erwachsenen. Betont wird die Bedeutung der Analyse von Erfahrungen für die Effektivität des Lernens von Erwachsenen.</li> <li>2. Im Rahmen der Gruppenarbeit werden die Lernenden in Gruppen zu drei oder vier Personen aufgeteilt. Jeder Lernende hat dann die Möglichkeit, eine vergangene Erfahrung durch das Rollenspiel der anderen Mitglieder seiner Gruppe nachzubilden. Ein Lernender beschreibt den Vorfall dem Rest der kleineren Gruppe und muss ihn als Rollenspiel ausführen. Daher wird der Lernende, zu dessen Erfahrung er in der Vergangenheit gehört, in der Lage sein, sich selbst kritisch mit der Situation auseinanderzusetzen.</li> <li>3. Es ist wichtig zu beachten, dass die Lernenden nur Situationen aufführen sollten, die sie gerne mit dem Rest der Gruppe teilen. Wenn die Situation durchgespielt wurde, sollte die Gruppe über ihre wahrgenommenen positiven und negativen Aspekte der Situation nachdenken.</li> <li>4. Der Lernende, dessen Situation evaluiert wurde, sollte sich nun selbst überlegen und erkennen, wie die Situation hätte verbessert werden können.</li> </ol>
<b>Evaluation</b>	<p>Wenn erwachsene Lernende ehrlich in der Beschreibung und Bewertung der Erfahrungen sind und die Herausforderung annehmen herauszufinden, was sie in jenem Moment ihres Lebens gelernt haben oder auch nicht, dann können sie sich distanzieren sich von mentaler Rigidität und Sturheit, die Erwachsene oft zeigen. Diese Erfahrung wird ihnen auch bei der Beurteilung der Zukunft zugutekommen.</p> <p>In der zusammenfassenden Übung am Ende des Spiels wird erklärt, dass das Analysieren eine Schlüsselkompetenz ist, wenn man als Erwachsener effektiv lernt. Mit zunehmendem Alter neigen wir dazu, unser Denken einzuschränken, und der Umfang unserer Forschung und unseres Lernens wird nach Vollzeitausbildung verkürzt. Wir gehen jedoch tiefer in das ein, was wir gelernt haben oder zu lernen glauben. Indem sie geistig proaktiv bleiben und sicherstellen, dass sie aus bestimmten Erfahrungen die richtigen und positiven Lehren ziehen, werden die erwachsenen Lernenden eine positivere und analytische Denkweise annehmen. Die TrainerInnen verweisen mit dieser Information auf das Wissen auf dem Gebiet der Neuroandragogik und die Rolle der Erfahrung beim Aufbau neuronaler Strukturen.</p>

--	--

**Titel** „Give one get one“

<b>Ausbildungs Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Beschreiben Sie die wichtigsten Vorteile des kooperativen Lernens</li> <li>● Aktives Lernen erfahren</li> <li>● Verbessern und Teilen von Ideen</li> <li>● Trainieren von kooperativen Fähigkeiten</li> </ul>
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1,5 Stunden</li> </ul>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Papier</li> <li>● Stifte</li> <li>● Eine Tafel und dazugehörige Stifte</li> </ul>
<b>Ablaufplan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stellen Sie eine Frage oder geben Sie einen Brainstorming-Anstoß.</li> <li>2. Geben Sie den TeilnehmerInnen genug Zeit, um über das gegebene Thema nach zu denken und um eventuelle Ideen oder Antworten zu finden. Diese können eine simple Liste mit Wörtern oder Phrasen sein, die das Thema betreffen.</li> <li>3. Wenn die TeilnehmerInnen mit der Aufgabe fertig sind, bitten Sie diese darum, ihre Ideen klar von denen der anderen TeilnehmerInnen zu unterscheiden.</li> <li>4. Geben Sie den TeilnehmerInnen 8-10 Minuten Zeit, um durch den Raum zu gehen und Ideen mit anderen KollegInnen Ideen auszutauschen. Nachdem sich Paare gebildet haben, sollen sie ihre Papiere austauschen und leise die Ideen des anderen lesen, um anschließend Feedback und Kommentare geben zu können, und im Falle von Unklarheiten nachfragen zu können.</li> <li>5. Jede/r TeilnehmerIn wählt anschließend eine neue Idee von der Liste des/der anderen und nehmen sie in ihre eigene auf. Es muss ersichtlich sein, dass die dazu geschriebene Idee die des Partners ist, indem deren Name daneben geschrieben wird. In der nachfolgenden Sitzung kann jeder aufgefordert werden, eine neue Idee zu teilen. Nachdem ein Austausch stattgefunden hat suchen sich die TeilnehmerInnen jeweils neue PartnerInnen und wiederholen den Prozess.</li> <li>6. Am Ende des “Give One and Get One” Ideen-Austausches, sammelt sich die ganze Gruppe zusammen, um die Ideen mitzuteilen und auszuwerten. Der/die erste Freiwillige wählt eine ihrer neu erlangten Ideen und teilt sie den anderen wie ein „Berichterstatter“ mit (bspw., „Ich habe von Christa herausgefunden; dass...“; „Klaus hat erwähnt; dass.....“).</li> <li>7. Der/die TeilnehmerIn, deren oder dessen Idee gerade vorgetragen wurde, wählt die nächste übernommene Idee. Diese Art des Berichterstattens animiert aktives Zuhören, da die TeilnehmerInnen hören wollen, wenn ihr Name und ihre Idee vor der Gruppe vorgetragen wird. Außerdem werden sie feststellen, wenn ein paar ihrer Ideen nicht von anderen übernommen wurden und werden diese mitteilen.</li> <li>8. Schreiben Sie alle Ideen und Beiträge auf die Tafel, stellen Sie sicher, dass die Namen der TeilnehmerInnen neben ihren Ideen stehen. Diese Liste kann anschließend in eine strukturierte Grafik umgewandelt werden und</li> </ol>



**Quelle**

beispielsweise als Mindmap verwendet werden.

Adaptierte Version von <https://goalbookapp.com/toolkit/strategy/give-one-get-one>





	<p>des Gehirns. Du kannst auch einen Computer verwenden um die Flashcards zu machen.</p> <p>4. Trainiere das auswendig Lernen der Informationen auf den Karten, wiederhole sie jeden Tag für eine Woche. Beurteile dann ob dein Lernen dank dieser Methode, effektiver wurde.</p> <p>5. Suche nach Programmen für das Erstellen von e-Flashcards und nach vorgefertigten Flashcards im Internet. Vielleicht gefällt dir diese Methode des Lernens und Informationen-Sammelns!</p>
<b>Quelle</b>	Eigenes Werk

**Titel Limerick**

<b>Ausbildungs Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reimen ist eine Hilfe für das Gedächtnis</li> <li>● Reime und Rhythmen werden schon lange als effektive Gedächtnisstütze verwendet.</li> <li>● Limericks zeigen dem Erinnernden zwei organisierende Eigenschaften: rhythmische Strukturen und das Reimen des End-Wortes in aufeinanderfolgender Wiederholung des Musters</li> <li>● Verbessertes Gedächtnis</li> <li>● Du kannst diese Methode verwenden um für Fächer zu lernen wie zum Beispiel: Mathematische Gleichungen, biologische Fachbegriffe,....</li> </ul>
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 45 Minuten</li> </ul>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Papier Karton</li> </ul>
<b>Ablaufplan</b>	<p>Ein Limerick ist eine poetische Form welche besonders spaßig zu lesen und schreiben sein kann. Limericks sind häufig humorvoll, böseartig</p> <p><b>Hier sind ein paar Dinge die alle Limericks gemeinsam haben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sie sind fünf Zeilen lang.</li> <li>● Sie folgen alle dem rhythmischen Muster: <b>AABBA</b> – die erste Zeile muss mit der zweiten und fünften Reimen.</li> <li>● Sie sind üblicherweise lustig oder albern.</li> <li>● Die letzte Zeile ist üblicherweise die Lustigste.</li> </ul> <p><b>Das Silben-Schema wird aussehen wie folgend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Zeile 1: Acht oder neun Silben</li> <li>● Zeile 2: Acht oder neun Silben</li> <li>● Zeile 3: Fünf oder sechs Silben</li> <li>● Zeile 4: Fünf oder sechs Silben</li> <li>● Zeile 5: Acht oder neun Silben</li> </ul> <p>So schreibt man ein Limerick in 5 Schritten:</p> <p>Schritt 1: Brainstrome Ideen</p> <p>Schritt 2: Schreibe deine erste Zeile</p> <p>Schritt 3: Finde Worte die mit deiner ersten Zeile reimen</p> <p>Schritt 4: Schreibe deine zweite und letzte Zeile</p> <p>Schritt 5: Schreibe Zeilen 3 und 4</p> <p>Du kannst auch Sets von reimenden Worten für deine erwachsenen Schüler bereitstellen.</p> <p><b>Beispiele</b></p> <p><b>Nur für Neuroandragogie!!!</b></p>

***It's a fortunate person whose  
brain  
Is trained early, again and again,  
And who continues to use it  
To be sure not to lose it,  
So the brain, in old age, may not  
wane.***

This last limerick was written by  
M.R. Rosenzweig and E.L. Bennett,  
in *Beh. Brain Res.*, 78:57-65, 1996

***The brain uses neurons to think,  
To know, to remember, to drink,  
Without them you'll find,  
You'll be in a bind,  
Your body will fail and sink.***

**Quelle** <https://faculty.washington.edu/chudler/writing.html>