

↓ Online-Materialien zum Buch



Yvo Wüest

Mini-Handbuch

Didaktische Reduktion

ISBN 978-3-407-36794-5 Print

ISBN 978-3-407-36837-9 E-Book (PDF)

2022

Isabella Friedrich – Ausbilderin und Kursleiterin Didaktische Reduktion in einem Angebot für arbeitsmarktliche Integration	3
Jacob Chromy – Facilitator und Produktentwickler Didaktische Reduktion in Online-Workshops zur Teamentwicklung	5
Dr. Astrid Steinmetz – Expertin für nonverbale Kommunikation (mit Patienten) Didaktische Reduktion für Gesundheitsberufe im Patientenkontakt	8
Isabella Bernard – Sprachlehrerin aus Leidenschaft Didaktische Reduktion in der Kommunikation und Ansprache von Kund*innen	10
Marcel Allenspach – Didaktik-Experte für Deutsch als Zweitsprache Kleine Sticker – große Gedanken: Lernreflexionen leicht gemacht.	13
Andrea Matter – Leiterin Schulmuseum Bern Didaktische Reduktion in der Museumspädagogik	15
Christine Dubach – Visualisiererin und Komplexitätsreduziererin Didaktische Reduktion für die Begleitung von Veränderungsprozessen	16
Michael Smetana – Architekt für digitales Lernen Didaktische Reduktion hilft Lehrenden und Lernenden Zeit zu sparen	18
Jürg Hofer – Mitbegründer und Geschäftsführer einer Beratungsfirma im Bereich e-Learning und Gamification Didaktische Reduktion und Lernspiele	20
Eva Peters – Expertin für Online-Produkte und Business Mentorin für Solopreneure Didaktische Reduktion bei der Erstellung von Online-Produkten	22
Isabelle Sailer – Expertin für Prozesse, Positionierung und Kommunikation Pointiert Haltung zeigen, um verstanden zu werden	24
Dr. Astrid Dobmeier – Systemische Transformationsbegleiterin und Expertin für Selbstreflexion (DeSelfie) Didaktische Reduktion hilft bei der Selbstreflexion und Haltungsbildung	26
Marcel Keller – Berufsschullehrer aus Leidenschaft Didaktische Reduktion um der Heterogenität begegnen zu können	28
Inés Constantin Kleven – Karrierecoach und Possibilistin Didaktische Reduktion im Coaching und Employer Branding	30
Andrea Heitmann – Trainerin für digitale Rhetorik Online-Meetings, die begeistern! – Mit digitaler Rhetorik für mehr Spaß, und Struktur in Videokonferenzen sorgen.	32
Martina Thanei – Spezialistin für ästhetische Bildung und Kreativtrainerin Ausdrucksmalen, ein erfahrungsorientiertes Malen	34
Carina Ebli – Learning Experience Designerin Learning Experience – Weil Lernen Spaß machen soll!	36
Paulien van der Lugt – Head of Quality & Impact Management Die Wirkung überprüfen und die Qualität sichern	38
Martina Neumann-Ploschencz – Expertin für Lernen mit Lust und Konzept Portrait / Erfahrungsbericht Einfach lernen mit Lust und Konzept – Workshops mit Abiturienten	40
Christoph Walther – Professional Bildungsentwickler Bildungsentwicklung: Didaktisch-methodische Entwicklung von Fachinhalten in der betrieblichen Bildung des Konzerns SBB	42
Glossar	43

Didaktische Reduktion in einem Angebot für arbeitsmarktliche Integration

Isabella Friedrich ist eine erfahrende Ausbilderin und Kursleiterin aus Zürich. Sie verfügt über eine fundierte Ausbildung in der Erwachsenenbildung und antwortet auf die Frage, welche Grundvoraussetzungen es für ihre Tätigkeit braucht: »Komplexe Zusammenhänge einfach darzustellen, in der Sprache der Zielgruppe zu kommunizieren!«

Frage: Isabella, erzähle uns über ein Beispiel aus deiner Tätigkeit als Ausbilderin.

In meinem Beispiel geht es um Teilnehmende in einem Integrationskurs. Dieser dauert sechs Monate. Innerhalb dieser Weiterbildung arbeiten sie vier Tage im Reinigungsbereich zum Thema: »Grundlagen der modernen Reinigungspraxis«.

Mit diesem in der Reinigungsbranche anerkannten Zertifikat, können die Teilnehmenden schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden und z.B. als Reinigungskräfte in Pflegeheimen, Spitälern oder als Gebäudereiniger etc. eine Arbeit finden.

Frage: Was war dein Auftrag, beschreibe die Ausgangslage, die Zielgruppe und wie du vorgegangen bist.

Auftraggeberin des Integrationskurses war eine öffentliche Institution für arbeitsmarktliche Arbeitsintegration. Ungefähr 14 Teilnehmende nahmen am Kurs teil. Unser Lehrmittel war ein Arbeitsordner mit ausgedruckten Dokumenten, sowie ein Nachschlagewerk »Methoden der Reinigung«. Ein Kurs dauerte stets vier Wochen mit jeweils einem Tag Training zu je acht Lektionen. Insgesamt standen uns für das Thema 32 Lektionen Unterrichtszeit zur Verfügung.

Die Zielgruppe setzte sich aus acht Frauen und sechs Männern zusammen. Sie kannten sich bereits aus dem vorhergehenden Unterricht, in dem andere Fächer zur beruflichen Integration, wie z. B. Bewerbungsschreibung und Gestaltung des Lebenslaufes, behandelt wurden. Am Kurs nahmen Menschen aus allen Erdteilen, Schweiz, Europa, Afrika, Asien und Südamerika teil. Das Alter schwankte zwischen 25 und 60 Jahren. Viele Teilnehmende verfügten über wenig oder überschaubare Deutschkenntnisse auf Stufe A1. Fast die Hälfte hatte keine Erfahrung in der professionellen Reinigung; rund 40% hatten maximal drei Jahre, rund 20 % hingegen mehr als 5 Jahr Berufserfahrung. Insgesamt eine große Bandbreite an Vorwissen oder sprachlichen Fähigkeiten!

Als Handlungskompetenz definierten wir für diesen Kurs von 32 Lektionen: »Die Teilnehmenden kennen die 12 definierten Grundmethoden der Reinigung und sind in der Lage, diese umgehend in die Praxis, im Objekt (Gebäude) vor Ort umzusetzen.«

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Bei der Vorbereitung half mir die 3-Z-Formel, das heißt: Zielgruppe, Lernziel und Zeitbudget. Bei den Sozialformen setzte ich auf Plenum, Gruppen- und Partnerarbeit. Bei der Durchführung gab es im Plenum meist ein Fachgespräch, dazu anschauliches Zeigematerial, beispielsweise einen ausgestatteten Arbeits- und Reinigungswagen und einen Chemiewagen. Die Arbeitsblätter gestaltete ich bewusst anschaulich und verständlich, mit Piktogrammen und Kästchen zum Ankreuzen.

Für den Praxistransfer, der als Gruppenarbeit nach vorgegebener Instruktion stattfand, arbeiteten wir in speziell ausgestatteten Praxisräumen, d. h. sanitäre Anlagen, in Büros, an Orten mit besonderen Fenstern oder in großen Ausstellungshallen. Dies gab den Teilnehmenden Übungsmöglichkeiten, die 12 definierten Reinigungsmethoden laufend in realen Situationen anwenden zu können.

An didaktischem Material und Medien setzten wir Flipchart, Pinnwand, Whiteboard, PC, Beamer und einen Visualizer ein.

Frage: Was waren bei dieser Vorgehensweise die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Der große Vorteil dieses Unterrichtskonzept nach der 3-Z-Formel und dem Ansatz der »Didaktischen Reduktion« liegt darin, dass die Teilnehmenden sehr praxisnah lernen und sofort in der Lage sind, das erlernte Wissen an einer Arbeitsstelle umzusetzen. Dies unterstützt eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt.

Mir als Kursleiterin ermöglicht diese Vorgehensweise, das Unterrichtskonzept der 4 Tage à 8 Unterrichtslektionen im Vorfeld genau zu planen. Die 3-Z-Formel vereinfacht mir die Vorbereitung.

Im Unterricht werden die Lerninhalte didaktisch reduziert präsentiert, mit Bildern, Grafiken, Piktogrammen und Kurzbeschreibung. Durch die nachfolgenden Praxisarbeiten werden die Lerninhalte im Sinne des Sandwich-Modell (theoretischer Input, Anwendung, theoretischer Input usw.) sofort mit eigenen Händen erfahren.

Die didaktische Reduktion führte zu einer Begrenzung der Stoffmenge. Der Schwerpunkt lag in der zeitnahen Umsetzung der fokussierten Theorie in den zeitlich großzügig angesetzten Praxis- und Übungsteilen.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Die didaktische Reduktion von komplexen Lerninhalte, beispielsweise im Bereich der Reinigung mit den Themen Arbeitssicherheit, Chemie, Materialkunde kann mit gut aufbereiten einfachen graphischen Elementen und Kurztexten erfolgen. Diese Zielgruppe schätzt es, auf ein gedrucktes Arbeitsbuch mit einfachen Merkblättern, welche auch auf einer App abrufbar sind, zurückgreifen zu können.

Frage: Was bereitet dir Freude, was schenkt dir Energie bei deiner Arbeit?

Als Kursleiterin im Ausbildungsbetrieb mit unterschiedlichen Zielgruppen und Niveaus ist es für mich immer spannend die Teilnehmenden mit neuen Lerninhalten zu begeistern.

Mein persönlicher Erfolg ist es mitzuerleben, wie die anfängliche Unsicherheit mit jeder Unterrichtslektion wegfällt und die Teilnehmenden am Ende des Kurses voller Stolz und mit Begeisterung ihre Ausbildungsfortschritte praktisch umsetzen können.

Isabella Friedrich

Zürich

<https://www.linkedin.com/in/isabella-friedrich-873705164/>

Didaktische Reduktion in Online-Workshops zur Teamentwicklung

Jacob Chromy arbeitet als Trainer für Facilitation bei der Beratung quäntchen + glück, die auf ihrer Webseite keck fordern: »Ihre Probleme hätten wir gern.« und erzählt im Gespräch über Erfahrungen im Remote-Training zum Thema »Facilitation online durchführen«.

Frage: Jacob, du kennst dich mit digitalen Geschäftsmodellen aus, arbeitest mit Slack und bietest mit deiner »Facilitation-Rundschau« auf LinkedIn aktuelle Hinweise, welche Tools und Methoden die Kommunikation in Trainings beflügeln könnten. Welche Bedeutung haben diese technischen Möglichkeiten für Trainerinnen und Facilitatoren?

In der Corona-Zeit kamen viele Trainer und Facilitator ins Schleudern. Sie wollten Corona aussitzen. In der Hoffnung, dass sich alles wieder einrenkt. Dann realisierten sie, das funktioniert so nicht. Wir waren früh am Start und boten ein Training an, wie Remote-Training gelingen kann. Im Prinzip geht es bei einem erfolgreichen Training stets um drei Kompetenzen: Moderation, Methodenreertoire und technische Kompetenzen. Du musst die Tools beherrschen, alleine und im Team!

Frage: Wo habt ihr bei der Planung auf »Didaktische Reduktion« gesetzt?

Unsere Workshops dauern bewusst nur drei Stunden. Länger online arbeiten, macht keinen Sinn. Die Frage lautet: Was machen wir in der kostbaren Zeit, wenn wir miteinander sind? Unsere Absicht ist es, die Leute möglichst oft und intensiv in die Erfahrung zu bringen. Um sie anschließend einzeln, in Partnerarbeit und mit uns als Trainern, auf einer Meta-Ebene, diese Erfahrungen reflektieren zu lassen. Dies funktioniert besonders gut, wenn wir den anderen Teilnehmenden den Auftrag geben, die gezeigte Leistung zu wertschätzen. »Was war stark, was hat euch beeindruckt?« Wir als Trainer*innen zeigen dann zusätzlich Verbesserungspotenzial auf.

Frage: Verstehe ich dich richtig, euch ist wichtig, einen konstruktiven Umgang mit Fehlern zu ermöglichen?

Ja, klar. Der coolste Workshop wäre ein Workshop, bei dem möglichst viel scheitert. Darum sagen wir oft: »Heute wird mit Sicherheit wieder etwas schiefgehen. Prima, so lernt ihr gleich, wie man Stolpersteinen begegnen kann.«

Dazu musst du wissen, unsere Workshops folgen einer definierten Struktur und bestehen jeweils aus drei Phasen: Vorbereitung, Durchführung Workshop und Nachbereitung. Der Workshop selbst besteht aus 5 Elementen und wir sagen den Teilnehmenden früh, dass wir zu jeder Phase ein bis zwei Methoden beibringen werden. Die Phasen lauten:

1. Ankommen
2. Check-in und Kennenlernen
3. Inhalt und Übungsmöglichkeiten
4. Reflexion
5. Check-out

Im Training erleben die Teilnehmenden, wie sich diese einzelnen Phasen anfühlen. Mit dieser Erfahrung und der Struktur der fünf Phasen, sind sie gut vorbereitet für ihren eigenen Workshop.

Frage: Du hast gesagt, im konkreten Tun begründet sich der Lernerfolg. Was bedeutet dies für euch?

Ich denke 60–70% der Trainingserfolges gründet im eigenen Tun. Darum schauen wir, dass unsere Teilnehmende rasch in die Umsetzung kommen. Wir fördern auch frühzeitig den Aufbau von »Learning-Circles«. Dazu gewähren wir auf Zoom eine kurze Breakout-Session mit dem klaren Auftrag, in der Gruppe einen, besser zwei verbindliche Termine in diesem Monat für Übungsrunden in der Lerngruppe zu definieren. Das ist wichtig, damit die Teilnehmenden laufend üben können und Feedback erhalten.

Für den Trainingserfolg ist es wichtig den Teilnehmenden genügend »Trainingsflächen« anzubieten und sie anzuregen, sich im Betrieb aktiv solche Übungsmöglichkeiten zu schaffen.

Frage: Stichwort Methodenwahl: Wo setzt ihr dort auf »Didaktische Reduktion?«

Bei unseren Trainings haben wir angefangen, die Phase des Kennenlernens stark in den vorgelagerten asynchronen Teil zu verlegen. Die Teilnehmenden erhalten frühzeitig eine kurze Video-Aufzeichnung, die wir mit Loom produzieren, auf der wir ihnen die digitale Pinnwand Mural und deren zentralen Bedeutung für das Training aufzeigen. Dort sehen sie bereits mehrere Beispiele, wie sich jemand zu Beginn eines Lernprozesses den anderen vorstellen kann: »Wer bin ich, meine Tätigkeit, meine Erwartungen an dieses Training, auch etwas Privates darf es sein«.

Damit die Teilnehmenden sich dort eintragen, ist es wichtig, dass sie im Moment des Eintrages nicht die ersten sind, sondern schon Einträge von uns Trainern finden. Meine klare Ansage lautet »Willkommen, dein Training beginnt jetzt, wenn du diese Botschaft hörst!«. Sie unterstützt die Bereitschaft, sich bereits vor dem eigentlichen Start aktiv zu beteiligen. Dies bedeutet: Ich lege massiv vor, das Ding, die Pinnwand, ist nicht »blank«, und bei jeder Benachrichtigung zum Training erinnere ich daran, sich dort wirklich einzutragen.

Ich zeige mich auch von Beginn an und frühzeitig sehr menschlich, ich erzähle viel Persönliches. Das gibt den Menschen diese wichtige »psychologische Sicherheit«, die es braucht, um sich selbst öffnen zu können. Loom eignet sich ideal für diese Art der Kommunikation. Du hast dort auch einen Call-to-Action-Button, den du in das Video einbauen kannst.

Frage: Gibt auch direkt im Präsenz-Facilitating oder Remote-Facilitating Möglichkeiten zu fokussieren und die Zeit der Zusammenarbeit intensiv zu nutzen?

Aber sicher, beispielsweise, wenn wir bei einem Anlass, ob vor Ort oder Remote, den Vorstand dazu bringen, seine Keynote wirklich auf 20 Minuten zu reduzieren. Dies erlaubt uns, früher in die Interaktion mit den Teilnehmenden zu gehen, solange sie noch wach und konzentriert sind. Anschließend lassen wir die Teilnehmenden still für sich eine Frage an den Vorstand aufschreiben. Wir sind generell dazu übergegangen, ganz im Sinne der »Liberating-Structures«, vermehrt »Schreiben statt Reden« einzufordern.

Dann tauschen sich zu zweit aus, über ihre Fragen. Oft gehen sie hier schon in eine erste Stufe der Beantwortung hinein. Anschließend setzten sie sich in 4-er-Strukturen und tauschen sich aktiv aus. Im Prinzip ist dies die Struktur eins, zweie und viele ...

Frage: Wie reagieren die Keynote Speaker auf diesen aktiven Einbezug der Teilnehmenden?

Das ist ein herausfordernder Moment für die Keynote-Speaker, aber auch für uns als Facilitator, diese »stille Zeit«, diese konzentrierte Phase des Austausches über offene Fragen, auszuhalten. Viele Speaker sagen später: »Das sind die besten Fragen, die mir jemals gestellt wurden!«. Der Grund liegt darin, dass die Fragen zweifach »gefiltert« werden. Am Schluss im Plenum werden nur noch Fragen gestellt, die wirklich in die Tiefe gehen und die Gruppe und den Prozess weiterbringen.

*Frage: Hast du einen Tipp, wie Trainer*innen und Facilitator*innen eine Trainingssituation im Sinne der Komplexitätsbearbeitung souverän und überzeugend gestalten können?*

Fragen abholen, gehört sicherlich zu den großen Herausforderungen im Training. Weil oft immer die gleichen mutig genug sind, zu fragen, andere sich aber verstecken. Und die Anzahl von Fragen leicht dazu verleiten kann, zu überziehen.

Frage: Aber wer nach Fragen fragt, sollte sie unbedingt beantworten!

Wir haben es so gelöst: wir verschriftlichen stets alle Fragen. Oft liefern wir im Nachgang Antworten auf die unbeantworteten Fragen, die wir aber nicht schriftlich beantworten, sondern mit

Zoom auf Video aufzeichnen. Dies beruhigt die Teilnehmenden, denn sie realisieren, dass wirklich alle Fragen beantwortet werden. Sie fühlen sich ernst genommen, wahrgenommen, mitbeteiligt.

Wir nutzen dazu bei Zoom die Funktion Screen-Sharing und zeigen dort nochmals das im Training bearbeitete Mural-Board. Später sehen die Teilnehmenden in diesem aufgezeichneten Video, wie laufend die weißen »Pinnkarten« mit offenen Fragen auf grün wechseln, was bedeutet, dass sie erfolgreich beantwortet wurden.

Jacob Chromy

Remote Workshop und Event Moderation und Facilitation

<https://remote-comoderation.onuniverse.com/>

Didaktische Reduktion für Gesundheitsberufe im Patientenkontakt

Dr. Astrid Steinmetz ist Expertin für nonverbale beziehungsorientierte Kommunikation für Gesundheitsberufe. Sie arbeitet als Unternehmerin und Trainerin für Pflegeunternehmen und vermittelt Gesundheits- und Pflegefachleuten Möglichkeiten für den Kontakt mit schwer erreichbaren Patienten. Zu ihrem Kundenkreis gehören Institutionen und Einzelpersonen in Deutschland, der Schweiz, Österreich und Luxemburg.

In unserem Gespräch reflektieren wir darüber, wie es mit gezielt eingesetzter verbaler und nonverbaler Kommunikation gelingt, mit Patienten, die die Sprache nicht mehr sicher benutzen bzw. verstehen können, gut in Kontakt zu bleiben.

Frage: Astrid, du hast aus deiner therapeutischen und wissenschaftlichen Tätigkeit ein eigenes Kommunikationsmodell entwickelt, welches Gesundheitsfachleuten hilft, spezifische nonverbale Fertigkeiten zu entwickeln. Dies ist für die Tätigkeit mit demenziell veränderten Patienten, im Bereich der Palliative Care, aber auch in der Behindertenhilfe relevant. Wer sind deine Auftraggeber, wer nimmt an deinen Trainings teil und welche Kompetenzen sollen die Teilnehmenden dort entwickeln?

Es melden sich bei mir Gesundheitsunternehmen, weil die Mitarbeitenden mit schwer erreichbaren Bewohnern oder Patienten kommunikativ an ihre Grenzen stoßen.

In meiner Arbeit in der Weiterbildung geht es neben der Kompetenzentwicklung immer um die Haltung, nämlich der Beziehungsgestaltung und Personenzentrierung. Wenn Menschen kognitiv oder physiologisch eingeschränkt sind, so dass sich Sprachebene oder auch Körpersprache verändern, geht es darum, sehr schnell zu erkennen: auf welcher Ebene kann ich mein Gegenüber erreichen?

Dazu ist ein präziser Kontaktaufbau notwendig. Im nonverbalen Dialog kann sehr schnell herausgefunden werden, wo ein Patient im Spital oder Bewohner in einem Heim kompetent ist in seinem Verstehen und in seinen Möglichkeiten, zu antworten.

Frage: Kommunikation, gelingende Kommunikation, ist auch für gesunde Menschen eine Herausforderung. Ich stelle mir vor, wenn es darum geht, Patienten mit Sprachverlust oder eingeschränkter Hörfähigkeit zu begegnen, braucht es nonverbale Zugänge, um miteinander kommunizieren zu können. Gibt es hier eine Verbindung zum Konzept der »Didaktischen Reduktion«?

Kommunikation ist immer ein hochkomplexes Wechselspiel vieler Ebenen gleichzeitig, beispielsweise der Sprache, dem Blick, der Mimik, Gestik oder Körperhaltung. Ich gehe methodisch so vor, dass ich diese Komplexität in klar definierte Mikro-Kompetenzen aufgliedere. So lässt sich beispielweise der Prozess der Kontaktaufnahme in verschiedene Fragen untergliedern: Wie finde ich den Blickkontakt mit einem Menschen? Oder wie nutze ich meine Stimme in der räumlichen Annäherung? Was mache ich mit meiner Körperhaltung, wenn der Blick auf einen fixen Punkt gerichtet ist? Diese Aspekte werden als Mikro-Kompetenzen zunächst einzeln geübt und dann immer mehr zusammengesetzt und zu komplexeren Situationen ausgebaut.

In meinen Trainings zeige ich kommunikatives Verhalten aktiv vor, arbeite folglich mit der Methode Demonstration. Dann lasse ich die Teilnehmenden in eingegrenzten Übungen selbst Erfahrungen sammeln, diese miteinander reflektieren und später überlegen, wo genau dies im Alltag, in der Praxis, hinpasst. Es geht darum zu begreifen, wann welche Vorgehensweise angebracht ist, zu verwenden. Wenn das neue Verhalten schon ein, zwei oder dreimal ausprobiert wurde, haben die Lernenden bereits eine Spur gebahnt, es fällt ihnen dann leichter, das Gelernte im eigenen Arbeitsfeld einzusetzen. Und Erfahrung wird dann wirkungsvoll, wenn sie mit Reflexion verbunden wird.

Frage: Du hast mir erzählt, dass es dir wichtig ist, andere Menschen zu befähigen, auch ohne Worte ein »gelingendes Miteinander« zu gestalten. Auf deiner Plattform www.kommunikation-ohne-Worte.de schreibst du,

dass es für dich zu einer Lebensaufgabe wurde, Patienten auch ohne Worte zu verstehen und diese Fähigkeit auch anderen Menschen weiterzugeben. Für mich hat das viel mit den auch in diesem Buch empfohlenen »individuellen Lernpfaden« zu tun.

Ja, es ist eben wichtig zu erkennen: Es sind nie standardisierte Abläufe. Es gibt methodische Grundprinzipien der Kommunikation, aber diese finden immer in Abhängigkeit zur Reaktion, zur Verhaltensweise der Patienten Anwendung. Mit diesem dialogischen Vorgehen ist auch der eingeschränkte Mensch immer Partner im Prozess des Miteinanders. Wenn ich beispielsweise realisiere, dass ein Patient oder Bewohner auf meine Ansprache mir nicht den Kopf zuwendet, dann könnte dies kognitive oder motorische Gründe haben. Ein möglicher nächster Schritt zum Beispiel könnte dann eine bewusste räumliche Annäherung sein: Ich trete in das Blickfeld des Patienten, mit dem ganzen Körper.

Manchmal muss ich nur ein kleines Detail verändern, damit mich mein Gegenüber verstehen kann. Angenommen, ich möchte einen Patienten zum Trinken einladen. Vielleicht hat meine verbale Kontaktnahme keinen Erfolg. Trifft mich ein verständnisloser Blick, dann verändere ich meine Kommunikation, so dass sie allmählich konkreter und damit leicht verständlicher wird. So könnte ich zur Sprache eine klare Geste hinzunehmen oder, wenn selbst diese nicht verstanden wird, den Becher zum Trinken in die Hand geben bzw. ihn sogar langsam zum Mund führen. Dabei gehe ich schrittweise vor, reagiere situativ. So kann ich das kommunikative Kompetenzniveau meines Gegenübers schnell entdecken und ihn, indem ich mich darauf abstimme, zur Teilhabe befähigen. Meistens zeigt mir mein Gegenüber, wo der Pfad weitergehen, wie sich ein Dialog, verbal oder nonverbal entfalten könnte.

Im Kontext dieser nonverbalen Dialoge können sogar existenzielle Momente der Begegnung entstehen. Denn wenn jemand sich gesehen fühlt, kann er Vertrauen fassen und sich öffnen.

Frage: Was sind die wichtigsten Vorteile, was ist der Nutzen für die Teilnehmenden, was können sie nach der Weiterbildung besser, wo fühlen sie sich stärker?

Für die Teilnehmenden ist es sehr bedeutsam, wenn sie dann in der Praxis erleben, dass es ihnen mit diesen neu erworbenen Kompetenzen gelingt, zu schwer erreichbaren Patienten bzw. Bewohnern Beziehungen aufzubauen oder zu erhalten.

Wenn sie das dialogische Prinzip und die methodischen Elemente verinnerlichen, resultiert darauf für die Teilnehmenden, die Mitarbeitenden in einer Institution oft ein Erleben der Selbstwirksamkeit, welches zu Zufriedenheit führt. Im Sinne von »ich bin fähig, diesen Menschen wieder zu erreichen und erlebe Begegnung, die mich berührt«. Das sind sehr tiefgehende, auch wertschöpfende Momente, wenn die Mitarbeitenden die Auswirkung auf die Patienten, aber auch auf sich selbst realisieren.

Frage: Was ist dein Anliegen, was ist dein Apell, oder anders gefragt: Welche Perspektiven siehst du für deine Arbeit?

Letztendlich geht es darum, Menschlichkeit im Miteinander zu kultivieren. Dabei geht es mir besonders um diejenigen, welche so angewiesen auf ihr Gegenüber sind. Ich möchte damit eine Bewegung voranbringen, welche die Menschen im Gesundheitswesen befähigt, ihre Haltung zu entwickeln und gemäß dieser sich verhalten zu können. Die sie bestärkt, in den »Prozess des Miteinanders« zu vertrauen und einen Beziehungsraum zu öffnen und gestalten.

Das geht allerdings nur, wenn eigene Konzepte und Vorstellungen auch losgelassen werden dürfen. Erst dann bekommt auch der angewiesene Mensch eine Stimme, selbst ohne Worte. So wird er zum Partner im Miteinander, und wir kommen zusammen in einem konstruktiven Miteinander.

Dr. Astrid Steinmetz
KoW®-Training
www.kommunikation-ohne-worte.de
steinmetz@kow.eu

Didaktische Reduktion in der Kommunikation und Ansprache von Kund*innen

Isabella Bernard ist erfahrene selbstständige Sprachlehrerin für Deutsch, Englisch und Spanisch, interkultureller Coach, Polyglott und Gründerin der Sprachschule Smartabella Teaching. Sie ist Expertin für smartes, effizientes Sprachenlernen und trainiert offline und online Menschen in Führungspositionen auf der ganzen Welt. Da sie selbst zehn Sprachen spricht, weiß sie: »Kommunikation erfordert keine Perfektion!«

Frage: Erzähle uns von deinem Arbeitsalltag als Sprachlehrerin, was ist die Ausgangslage deiner Kunden, wer ist die Zielgruppe und was sind ihre Herausforderungen.

Aufgrund meines Masterstudiums in International Business unterrichte ich primär Deutsch für den Beruf und helfe auch bei Bewerbungen und Vorbereitungen für Jobinterviews. Meine Lernenden sind vor allem beschäftigte Manager und Geschäftsführer mit wenig Zeit und hohen Zielen. Die meisten wollen Deutsch lernen, um in der Schweiz, Deutschland oder Österreich zu arbeiten und dort ihren Alltag besser zu meistern. Meist haben sie schon Grundwissen in Kursen oder autodidaktisch erworben und fühlen sich dennoch unfähig im deutschsprachigen (Büro-) Alltag zurechtzukommen oder das Gelernte in die Praxis umzusetzen. Ein Großteil bevorzugt Online-Unterricht in Kleingruppen (max. drei Teilnehmende) oder Einzelunterricht.

Frage: Wie gehst du vor, um das Vorwissen und die Lernbedürfnisse der Lernenden zu klären? Was sind die Grundsätze deines Unterrichts und wie organisierst du diesen?

Smartes Vorgehen mithilfe der 3-Z-Formel, d.h. Berücksichtigung der Ziele, Zielgruppe und verfügbaren Zeit, ist das Grundprinzip meines Unterrichts. Dazu gehört eine Zielsetzung nach der SMART-Formel mit den Kursteilnehmenden, in der wir gemeinsam in der ersten Unterrichtseinheit spezifische, messbare, attraktive, realistische und terminierte Lernziele für jeden Einzelnen festlegen. Erst dann beginnen wir mit dem eigentlichen Unterricht.

»Reduktion« nutze ich bereits bei der Kontaktaufnahme und definitiv bei der Planung des Unterrichts. Die Kommunikation per E-Mail ist relativ knapp und auf das Wesentliche konzentriert, einen individuellen Termin können die Lernenden dank einer Online-Terminplanungssoftware, wie beispielsweise *Calendly*, mit einem Klick bequem und schnell buchen.

In der ersten Unterrichtseinheit ist es essenziell für mich, meine Lerner*innen genau kennenzulernen, ihre momentane Lebenssituation und Pläne zu erfassen sowie eine persönliche Beziehung aufzubauen. Meiner Erfahrung nach ist es unabdingbar, dass sich die Kursteilnehmer*innen wohlfühlen, entspannen und Spaß haben, weil sie nur so optimal aufnahmefähig sind und langfristig motiviert bleiben. Dazu gehört auch, etwas von mir zu erzählen, mich aufrichtig für sie zu interessieren und ihnen mit Neugierde zu begegnen. Zwanglos und gelassen erfolgt dann neben der Zielklärung und Soll-Analyse auch eine didaktische Analyse, das Abstecken der zeitlich-organisatorischen Rahmenbedingungen und die Bestimmung des Niveaus der Lernenden. Mithilfe einer Checkliste stelle ich sicher, dass ich alle wichtigen Daten abgefragt habe, das Vorwissen geklärt ist und auf beiden Seiten das gleiche Verständnis über das weitere Vorgehen besteht.

Außerdem zeige ich den Online-Lerner*innen auch direkt, wie wir allgemein mit den Lernmaterialien lernen werden. Beispielsweise, wo sie ihre Aufgaben, Notizen, Hausaufgaben und Fragen an mich schreiben können. Ich stelle sicher, dass sie mit dem kollaborativen Schreibtool, normalerweise benutze ich *Google Docs*, umgehen können. Als Online-Kursleitende sollten wir nicht den Fehler machen, uns in der Fülle der Online-Angebote zu verlieren und die Lernenden mit zu vielen Plattformen, Online-Spielen, Apps, Padlets, Organisationstools etc. zu überhäufen und zu verwirren.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Während ich mich bei der Vorbereitung wie erläutert primär auf die 3-Z-Formel und smarte Zielformulierung stütze, sind bei der Unterrichtsvermittlung meine Hauptprinzipien die folgenden drei:

1. Fail forward. Ich lade dazu ein, keine Angst vor Fehlern zu haben und ermutige alle ab der ersten Stunde in der Zielsprache zu sprechen. Über Missverständnisse lachen wir gemeinsam – dabei dient das aufgebaute Vertrauen als Basis für die produktive Zusammenarbeit. Fehler korrigiere ich dem Niveau entsprechend und helfe darüber hinaus den Deutschlernenden mit der Herausforderung Perfektionismus umzugehen.

2. Spaß beim Lernen. Die Lerninhalte müssen oft vereinfacht und die Komplexität reduziert werden, um Frustration seitens der Kursteilnehmer*innen zu vermeiden. Ich vermittele neue Inhalte, schwierige Grammatik und neues Vokabular didaktisch reduziert und spielerisch. Dazu zeichne ich auch gerne spontan Bilder oder witzige Grafiken mit simplen Strichmännchen. Besonders gut kommen auch »absurde« oder »seltsame« Eselsbrücken an, die man sich einfach merken *muss*, weil sie so besonders sind. Wichtig ist, dass ich als Lehrkraft kreativ werde und lebensnahe Beispiele aus dem (Arbeits-)Alltag meiner Lernenden aufgreife, sodass der Stoff für sie anschaulich und relevant ist. Auch witzige Videos als Vorbereitung oder Hausaufgabe helfen, die Stimmung aufzulockern und den Spaß und somit die Motivation aufrechtzuerhalten.

3. Fokus auf Kommunikation. Natürlich vermittele ich auch theoretische Grundlagen, aber der Unterricht zielt hauptsächlich auf die erfolgreiche Kommunikation ab. Oft ist das Vermitteln von Kommunikationsstrategien wichtiger, als sich stur an ein Lehrwerk zu halten. Man sollte sich als Kursleiter*in fragen: Was braucht der Lernende im Alltag, um seine Lebensqualität zu erhöhen oder im Job voranzukommen? Was braucht er jetzt gerade wirklich, um sich seiner Sprachkenntnisse sicherer zu fühlen? Wie führt man beispielsweise erfolgreich Small Talk mit den Kollegen? Wie schafft man es flüssiger zu sprechen, statt Pausen zu machen und ständig zu stocken? Ich steigere auch aktiv das Selbstbewusstsein der Schüler und zeige, dass sie trotz ihrer Fehler von Deutschsprachigen verstanden werden. Man muss nicht perfekt sein, um von sich sagen zu können »Ich spreche diese Sprache!«.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Die didaktische Reduktion ermöglicht eine steile Lernkurve und eine schnelle Umsetzung im Alltag. Da die Stoffmenge begrenzt und auf das Wesentliche konzentriert ist, fühlen sich die Lernenden nicht überfordert und sind motiviert.

Der Praxisbezug und die Vermittlung von handfesten Strategien für den beruflichen und privaten Alltag führen zu raschen Erfolgserlebnissen bei den Lernenden. Ein großer Vorteil beim Fokus auf Kommunikation ist das steigende Selbstbewusstsein, welches den Lernenden überraschende Lernfortschritte ermöglicht.

Für mich als Trainerin gibt es nichts Schöneres, als die Erfolge meiner Kunden zu feiern. Ich ziehe die größte Befriedigung aus ihren individuellen Erfolgsgeschichten. Darüber hinaus hilft es auch mir als Lehrkraft Spaß beim Unterrichten zu haben und mir beim Vorbereiten immer wieder ins Gedächtnis zu rufen, dass gut oft gut genug ist.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Traue dich, menschlich zu sein und auch online eine persönliche Beziehung zu deinen Kursteilnehmenden aufzubauen.

Sei mutig und habe Mut zur Lücke! Lasse auch mal Aufgaben weg, weiche vom Lehrbuch ab, ersetze Übungen und passe die Aufgaben individuell und kreativ an, wo du es für nötig hältst.

Behalte die Lebensrealität deiner Online-Lerner*innen immer im Hinterkopf, fokussiere dich immer auf den Praxisbezug und passe die Lerninhalte daran an – so lernen die Lernenden voller Freude und erreichen spielerisch ihre Ziele.

Hab Spaß am Unterrichten und bringe deine Leidenschaft für deinen Beruf als Kursleiter*in in den Unterricht ein!

Isabella Bernard
Smartabella Teaching
www.smartabella.de
contact@smartabella.de

Kleine Sticker – große Gedanken: Lernreflexionen leicht gemacht.

Marcel Allenspach ist Didaktik-Experte für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) für Erwachsene. »Man könnte den Eindruck bekommen, dass die didaktische Reduktion durch die etablierten Lehrmittel bereits vorgenommen wurde«, sagt er im Gespräch. Dies sei aber nur bedingt der Fall, In den Bereichen der Teilnehmerpartizipation, der individuellen Standortbestimmung und der persönlichen Lernreflexion sieht er großen Handlungsbedarf, insbesondere bei der Arbeit in Integrationskursen mit Teilnehmenden mit ab- oder unterbrochenen Schullaufbahnen.

In seiner Kursleitungstätigkeit, aber auch in seinen Praxisworkshops für Kursleiter*innen, setzt Marcel Allenspach darum auf Methoden, die sprachlich bestmöglich entlastet sind und trotzdem aussagekräftige Resultate oder Beiträge liefern.

Frage: Marcel, erzähle uns von einem konkreten Auftrag, was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Lernreflexionen sind für Teilnehmende in DaZ-Integrationskursen eine sehr große Herausforderung. Das sprachliche Niveau der Reflexionsfragen und die entsprechenden Antworten überfordern Teilnehmende auf Alpha- und A-Stufe in der Regel. Erschwerend kommt hinzu, dass den Teilnehmenden das Instrument der Lernreflexion meistens fremd ist. Schul- und Bildungskonzepte in ihren Heimatländern legen oft keinen großen Wert auf die individuelle Auseinandersetzung mit Lerninhalten auf einer Meta-Ebene, zum Teil unterbinden sie diese sogar. Vor allem hinsichtlich Aktivierung, Selbststeuerung und Lernbewusstheit, die für mich elementarer Bestandteil einer zeitgemäßen und erwachsenengerechten Zweitsprachförderung sind, ist es unabdingbar, dass Lernende in der Lage sind, ihre Lernsituation und deren Ergebnisse zu reflektieren und zu bewerten.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Um aussagekräftige Lernreflexionen auch mit sprachlichen Anfänger*innen durchführen zu können, sind sogenannte Lernreflexionssticker entstanden. Es handelt sich um selbstklebende Etiketten von 20 Millimeter Durchmesser, die überall auf Arbeitsblätter, Flipchart-Plakate, selbstgeschriebene Texte und v.a. auf jede noch so überladene Lehrmittelseite passen.

Jede(r) Teilnehmer*in bekommt zu Kursbeginn A4-Bögen mit Stickern. Die Symbole darauf stehen für die vier Reflexionsfragen »Wie gut habe ich das gemacht?« (Stern), »Wie viel Spaß hat das gemacht?« (Smiley), »Wie schnell habe ich das gemacht?« (Tachometer) und »Wie schwierig war das?« (Treppe). Der Stern kann z.B. nach dem Ampelsystem ausgemalt werden, in die anderen Symbole kann schraffiert und gezeichnet werden. Zum Lektions- oder Wochenabschluss werden die Sticker zur Grundlage für weiterführende Portfolioarbeit oder Diskussionen über das Lerngeschehen.

Bei der Einführung der Methode wird der Einsatz der Sticker zuerst durch die Kursleitung gesteuert, mit zunehmender Kursdauer setzen die Teilnehmenden die Sticker nach eigenem Ermessen ein.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainer bei dieser Vorgehensweise?

Die Reflexionssticker ermöglichen eine unmittelbare und sprachlich maximal entlastete Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand. Durch ihre einfache Handhabung und die vielfältigen Platzierungsmöglichkeiten können sie auf Micro-Learning-Ebene eingesetzt werden (z.B. für einzelne Übungen oder kurze Arbeitsabschnitte). Dadurch bleibt der Reflexionsgegenstand überschau- und bewältigbar. Für viele Lernende knüpfen die Sticker an einen Mechanismus an,

den sie bereits aus den sozialen Medien kennen: Inhalte werden über ikonografische Symbole bewertet. Zusätzlich bietet diese Methode einen haptischen Zugang zum Abschluss einer Lernaktivität.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Meine Erfahrungen mit den Reflexionsstickern sind durchwegs positiv. Das schnelle und einfache Format erleichtert den Lernenden den Zugang zum komplexen Gebiet der Lernreflexion. Einige Teilnehmer*innen kostet es anfänglich Überwindung, einen Sticker auf ein bestehendes Arbeitsblatt oder gar ins Buch zu kleben, sie können mit den Stickern auch ein separates Lerntagebuch gestalten.

Sind die Sticker etabliert, bieten sie sich als Ausgangslage für den Ausbau von Lernreflexionen an. So können sich die Symbole verändern oder sie können um weitere Elemente (z.B. ausformulierte Reflexionsgedanken) erweitert werden.

Das schönste Erlebnis ist wohl die Situation, wenn sich ein(e) Teilnehmer*in meldet und meint: »Ich brauche neue Sticker, bitte.«

Marcel Allenspach
zweitsprache.ch
allenspach@zweitsprache.ch

Didaktische Reduktion in der Museumspädagogik

Andrea Matter ist seit 12 Jahren im Kulturbereich tätig. Als ausgebildete Musikwissenschaftlerin unterrichtet Sie an der Hochschule der Künste Bern und leitet regelmäßig Workshops im Bereich Fundraising und Sponsoring. Sie leitet neu das Schulmuseum Bern, welches willkommen heißt in der Schule von »gestern, heute und übermorgen«.

Frage: Andrea, vielleicht kannst du uns kurz sagen, was das Schulmuseum Bern ist.

Im Schulmuseum Bern geht es um die Schule von gestern, heute und übermorgen. Uns besuchen jährlich über 300 Schulklassen und andere Gruppen und Einzelpersonen. Neben den historischen Lektionen, die von »Lehrmeistern und Schulgotten« (so hießen früher in der Schweiz Lehrkräfte) geleitet werden, wird in wechselnden Ausstellungen der Fokus auf die aktuelle Zeit oder die Zukunft gerichtet. So ist der Titel der aktuellen Ausstellung »Jitz rede-n-ig« (Jetzt rede ich) – sie befasst sich mit der Kommunikation im Klassenzimmer im Laufe der Zeit. Wie wurde früher kommuniziert, wie erleben es die Schülerinnen und Schüler heute und was wünschen sie sich für die Zukunft?

Frage: Du hattest mir im Vorfeld erzählt, dass didaktische Reduktion immer ein großes Thema bei euch ist und ihr jetzt aber gerade bei eurer Vernissage einen äußerst kreativen Weg gegangen seid.

Genau. Bedingt durch die anhaltende Pandemie konnte keine physische Vernissage stattfinden. Eine 1:1-Übertragung als Zoom-Vernissage schien uns wenig sinnvoll für uns und unser Publikum. Also wurden wir kreativ und ließen einen Pop-Song zur aktuellen Ausstellung schreiben, welches mit einem Video, gedreht in unserer Sammlung und dem Museum, ergänzt wurde. Der Musiker TomTell schrieb den Text, komponierte die Musik dazu, nahm den Song im Studio auf und drehte zusammen mit Oliver Schmocker das Video.

Der Song »Fragen darf Mensch immer« wirft absichtlich provokative Fragen auf: »Die Kreidezeit ist schon lange her / Dieses Schulhochdeutsch redet niemand mehr / Ist das Klassenzimmer bald nur noch im Museum? / Brutalität wie im Kolosseum?« Auch der Umgang mit der Coronapandemie im Bildungsbereich wird thematisiert und gefragt »Mit Virtual Classroom, mit BYOD / Eltern aus dem Häuschen im Home Schooling / Oder bleiben sie zu Hause? Macht das Sinn? Ja, wo führt das hin?«

Dieser Song wurde in vielen Klassenzimmern abgespielt und diskutiert. Schülerinnen und Schülern bot er einen alternativen Zugang zu Fragen rund um Kommunikation, wenn ebenso die Fragen aufgeworfen werden, wie wir zusammen reden und leben wollen. Durch die Form eines modernen Pop-Songs und ansprechenden Videos von kurzer Dauer wird äußerst reduziert viel Raum für Beschäftigung und Reflexion mit dem Thema gegeben.

Unser Ziel, dass sich möglichst viele Studierende und Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer mit Fragen zum Wandel der Kommunikation im Klassenzimmer beschäftigen, wurde durch dieses einfach zu teilende Format mehr als erreicht.

Frage: Das klingt nach einer erfolgreichen Vorgehensweise.

Didaktische Reduktion und kreative Lösungen müssen immer am Projekt und Publikum ausgerichtet sein. Einen Song als Vernissage mit viel Inhalt und zielgruppengerecht präsentiert war in unserem Fall sehr erfolgreich.

Link zum Song »Fragen darf Mensch immer« von TomTell für das Schulmuseum Bern: <https://youtu.be/1x7y8pHGgnw> [30.09.2021]

Andrea Matter
Schulmuseumbern.ch

Didaktische Reduktion für die Begleitung von Veränderungsprozessen

Wer Unternehmen verändern will, muss Menschen verändern. Doch wie gelingt es Menschen einzuladen, sich zu verändern? Eine Frage, die Christine Dubach in ihrer täglichen Arbeit begleitet.

Christine Dubach ist Inhaberin der Firma b-visual.ch und hat viel Erfahrung mit Veränderungsprozessen; sowohl als Treiberin der Veränderungen, wie auch als »Getriebene«. Sie arbeitete in unterschiedlichen Bereichen eines großen schweizer Konzerns, als Fachspezialistin, wie auch als Führungsperson.

Als Expertin für »Visualisierung« und die visuelle Begleitung in Transformationen unterstützt sie Organisationen mit strategischen Visualisierungen (Strategien, Leitbilder, Visionen, Kulturbilder, Prozessvisualisierungen, etc.). An Hochschulen lehrt sie als Dozentin wie zeitgemäße Visualisierung heute aussehen kann.

Frage: Christine, was hat Visualisierung mit Veränderung zu tun?

Persönliche Veränderung hat viel mit »verstehen« zu tun. Erst wenn ich verstanden habe, warum ich etwas ändern möchte und erkenne, wie ich das Ziel erreiche, bin ich bereit, mich auf den Weg zu machen. Wenn mir der Soll-Zustand entspricht, unternehme ich Anstrengungen und bewege mich auch außerhalb der »Komfortzone«. Indem ich Ziel-Zustände und dafür notwendige Wege visualisiere, mache ich Vorhaben sichtbar, greifbar und diskutierbar.

Frage: Warum entscheiden sich Führungspersönlichkeiten nicht einfach dafür, Veränderungsvorhaben mit Worten zu beschreiben. Braucht es zwingend eine Visualisierung?

Viele versuchen das auch! Entsprechend schlagen sie ihren Mitarbeitenden Veränderungen wortreich, mit langfädigen Skripten und Foliensätzen um die Ohren. In der Regel mit bescheidenem Erfolg. Studien behaupten, das rund 70% der Change-Projekte scheitern. Ich finde, das könnte man besser machen! Darum schrieb ich meine Masterthesis zu diesem Thema. Ich wollte prüfen, ob eine visuelle Begleitung die Erfolgchancen von Veränderungsvorhaben erhöhen kann. Die Antwort lautet: »Ja«!

Frage: Verstehe ich dich richtig, mit der Fokussierung und dem Einsatz von erklärenden Visualisierungen, unterstützt du die Verständigung, beispielsweise zwischen der Führung und Mitarbeitenden?

Es geht nicht alleine um ein »neues Bild«. Die Visualisierung ist das Ergebnis eines wertvollen und oft auch lehrreichen Prozesses für alle Beteiligten. Dieser Prozess beginnt mit dem Sammeln und Aufbereiten der relevanten Inhalte, dem Priorisieren und schließlich der wichtigen Phase des Filterns. Dabei besprechen wir Inhalte intensiv, reduzieren sie und verpacken sie in eine verständliche Symbolik und greifbare Geschichte, die jeder versteht und auch jeder weitererzählen kann.

Es geht um Komplexitätsreduktion und das gehirngerechte Aufbereiten wichtiger und relevanter Inhalte. Es geht um die Frage, welche Botschaften man sichtbar machen und nachhaltig bei der Zielgruppe verankern will.

Der Empfänger soll Lust bekommen, in das Thema einzutauchen und sich näher damit zu beschäftigen. Das fertige Bild ist ein kleiner Teil eines sehr wertvollen Prozesses. Viel wichtiger ist der Dialog zum Bild und der intensive Austausch über die Inhalte. Die Visualisierung ist also eine hübsch verpackte Aufforderung zum Dialog.

Frage: Wenn wir Menschen erreichen wollen, müssen wir eine Kommunikation wählen, die Kopf und Herz erreicht. Was ist der Nutzen von mehr Visualisierungen in Lern- und Coachingprozessen?

Unser Gehirn liebt Bilder. Das ist wissenschaftlich erforscht. Bilder lösen Emotionen aus und erhöhen die Bereitschaft, sich auf ein Thema einzulassen. Nur wenn wir Inhalte und Abläufe begrei-

fen, können wir sie im Kontext verstehen und uns daran erinnern. Je mehr Sinne am Lernprozess beteiligt sind, umso nachhaltiger unser Lernerfolg.

Wir haben alle unterschiedliche Erfahrungsschätze. Darum generieren wir auch unterschiedliche Bilder im Kopf, wenn wir über ein bestimmtes Thema sprechen. Ich will mit meiner Arbeit diese unterschiedlichen Bilder oder Blickwinkel sichtbar machen. Mit dem Visualisieren können wir in eine fruchtbare Debatte über unser Verständnis einsteigen.

*Frage: Was empfehlst du Trainer*innen und Coaches, die sich für das Thema »Visualisierung« interessieren?* Erinnert euch an die psychologischen Grundbedürfnisse. Überlegt auch, wie das Gehirn arbeitet. Menschen brauchen das Gefühl von Sicherheit. Sie brauchen Orientierung. Und dabei helfen uns überzeugende Bilder. Oft helfen diese Fragen weiter:

- Wie kann ich meine Inhalte mit einfachen Worten vermitteln?
- Welche Metaphern, welche Symbolik, welche Geschichten passen zu meinen Themen?
- Was sind meine Kernbotschaften? Was möchte ich beim Empfänger nachhaltig verankern?

Es ist die Aufgabe von Trainer*innen und Coaches, Komplexität zu reduzieren und Informationen verständlich aufzubereiten. Es ist ähnlich wie beim »Spickzettel-Phänomen«. Nur das Wichtigste kommt auf den Zettel, alles andere fällt raus.

Lasst uns Inhalte sichtbar, begreifbar und diskutierbar machen, lasst uns Menschen im Dialog zusammenbringen, lasst uns mit überzeugenden Visualisierungen Veränderungsprozesse anstoßen. Jede Form der Weiterentwicklung beginnt mit einer kleinen Veränderung beim Individuum.

Christine Dubach
www.b-visual.ch
info@b-visual.ch

Didaktische Reduktion hilft Lehrenden und Lernenden Zeit zu sparen

Michael Smetana lebt in Wien und ist Spezialist für »Lernarchitektur«. Seit 2003 unterstützt er als Inhaber der Firma »TrainerGeheimnisse« erfahrene Trainer*innen bei der Erstellung von Premium-Lernformaten. Für Präsenz-Seminare und inzwischen immer öfters auch für eLearning-Angebote. Die rasche und lustvolle Wissensaufnahme der Lernenden steht für ihn im Vordergrund. Dazu entwickelte er eine innovative Methode, um ein didaktisches Konzept zu erstellen, welches er »KernDesign« taufte und den ganzen Planungsprozess praktisch von hinten her aufrollt.

Sein Ziel: Respektvoller Umgang mit den Lernenden bedeutet: Mehr Zeit in die Erstellung der Lernangebote zu investieren, damit die Lernenden dann weniger Zeit ins Konsumieren stecken müssen. Denn die Teilnehmenden an einem Bildungsangebot sollen im Lernprozess möglichst Zeit sparen und die Lernziele deutlich schneller und effektiver erreichen.

Michael ist überzeugt: Der Markt ist übersättigt mit hastig zusammengeschusterten und oft auch minderwertigen E-Learning-Angeboten. In Zukunft werden nur noch überzeugende, professionell konzipierte Angebote überleben. Didaktische Reduktion wird dabei ein Qualitätsmerkmal sein.

Frage: Michael, du bist erfahrener Trainer in der Erwachsenenbildung, Buchautor und Erfinder des »Kern-Designs«. Dabei geht es um die Frage, wie wir mit möglichst wenig Aufwand möglichst gute Seminare konzipieren können. Als wir uns austauschten, hast du mir die fünf Fragen erläutert, die wir bei der Abklärung von jedem Lernauftrag stellen sollten. Um was geht es in diesen fünf Schritten und was verbindet dein Konzept mit »Didaktischer Reduktion«?

Für mich bedeutet didaktische Reduktion, dass die Lernenden möglichst wenig Zeit ins Lernen stecken müssen, aber dennoch das Wesentliche hängen bleibt. Aber was ist denn das Wesentliche? Stelle dir am besten die folgende Frage: »Angenommen, deine Teilnehmer haben ein halbes Jahr nach dem Seminar alles wieder vergessen, was du ihnen beigebracht hast ...«. Ich weiß, diese Vorstellung ist erschütternd – ganz besonders für Auftraggeber. Aber kritische Stimmen sprechen von 98%, die nach einem Seminar oder einer Weiterbildung wieder vergessen werden. Also, angenommen, deine Teilnehmenden haben ein halbes Jahr nach dem Seminar alles wieder vergessen – bis auf einen einfachen Satz. Wie müsste dieser Satz lauten, damit deren Leben dadurch spürbar besser wird?

Frage: Hast du ein konkretes Beispiel für deine Überlegungen? Wie gehst du bei der Planung vor und wie reduzierst du deine Lerninhalte auf zentrale Botschaften, die wirklich hängen bleiben?

Stell dir vor, du bekommst den Auftrag, ein Konflikt-Seminar zu halten. Nun könntest du deinen Teilnehmenden Transaktions-Analyse, Drama-Dynamik, diverse Konflikt-Lösungstechniken, die vier Ohren einer Nachricht, etc. beibringen. Ein halbes Jahr später haben sie alles wieder vergessen. Alles!

Bis auf den einfachen Satz »Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es zurück.« Und sie haben idealerweise auch verstanden, was der bedeutet. Dann ist deren Leben damit bereits besser geworden. Dieser Merksatz ermöglicht ihnen, ihr Verhalten zu verändern. Wenn sie ihr Verhalten ändern, erkennt der Auftraggeber, dass dieses Seminar tatsächlich etwas brachte.

Wenn dir das gelingt, dann hast du eine gute Kernbotschaft gefunden. Eine, die etwas bewirkt. Eine, die du ins Zentrum deines didaktischen Konzepts stellst. Diese zentrale Botschaft erlaubt dir dann, das gesamte Lernformat drumherum zu entwickeln. Denn wenn sich die Teilnehmer schon nicht alles merken, dann doch zumindest das Wesentliche. Und nicht irgendeine Randnotiz. Das geht aber nur, wenn du präzise herausarbeitest, was genau der eine zentrale Unterschied ist, zwischen Menschen, die eine Aufgabe nur mittelmäßig und jenen, die sie exzellent lösen.

Und weil du diese Kernbotschaft ins Zentrum aller didaktischen Überlegungen stellst, nenne ich meine – übrigens direkt in meiner Coaching-Praxis entwickelte – Methode: »KernDesign«.

Frage: Verstehe ich dich richtig, zusammen mit dem Auftraggeber klärst du, was genau die Teilnehmenden zu welchem Zeitpunkt in welcher Qualität leisten sollen? Du rückst damit das Lernziel in den Vordergrund und startest dort mit deinen Überlegungen für die didaktische Planung?

Richtig. Ist das Lernziel geklärt, entwickelst du im nächsten Schritt den Hauptteil deines Lernformats. Und zwar von hinten nach vorne. »Von hinten nach vorne?« fragen mich oft die Teilnehmenden in meinen Trainings. Ja, denn wenn du das Seminarziel sauber abgeklärt hast, weißt du, wie die »Höhepunkt-Übung« aussehen soll. So bezeichne ich jene Übung, die die Teilnehmenden am Ende der Weiterbildung erfolgreich umsetzen.

Dabei machen die Teilnehmenden unter möglichst praxisnahen Bedingungen genau das, was sie später am Arbeitsplatz tun sollen. Ja, machen! Denn ein Seminar ohne aktives Tun ist völlig nutzlos. Mein Ansatz lautet: »Kannst du es im Seminar, dann kannst du es wahrscheinlich auch hinterher.« Dann brauch ich nur noch dafür zu sorgen, dass du es bei dieser Höhepunkt-Übung auch tatsächlich schaffst. Und fertig ist mein Konzept. Von hinten nach vorne.

Welche Inhalte gehören ins Seminar hinein und welche nicht? Das ergibt sich automatisch. Welche Übungen braucht es dafür? Auch das ergibt sich automatisch. Welche Anekdoten soll ich wann erzählen? Auch das ergibt sich beim »KernDesign« automatisch.

Auf diese Weise entwickelst du in Rekordzeit ein didaktisches Konzept, mit dem du das Ziel mit Sicherheit erreichst. Didaktische Reduktion!

Michael Smetana

TrainerGeheimnisse – Institut für digitale Lernarchitektur

www.trainergeheimnisse.com

Didaktische Reduktion und Lernspiele

Jürg Hofer hat zusammen mit seinem Geschäftspartner Karl Berger die Lernplattform QUIZMAX® konzipiert und entwickelt. QUIZMAX wird heute von verschiedenen Unternehmen, von Industriebetrieben zu IT-Herstellern bis zu Schulungsbetrieben, erfolgreich eingesetzt. Jürg Hofer ist gelernter Elektro-Ingenieur und war vor dem Engagement mit QUIZMAX® lange Jahre international in Führungspositionen in der Telecom-Branche unterwegs. Dort hat er die Notwendigkeit von periodischem Training einerseits und die Probleme und Mängel in der klassischen Schulung andererseits immer wieder erlebt. Dies war ein wichtiger Motivationsgrund, die QUIZMAX Plattform zu entwickeln.

Frage: Jürg, erzähle uns von einem konkreten Auftrag, was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Stell dir als Zielgruppe rund 20.000 Mitarbeitende vor, die in mehr als 1.500 Fachgeschäften mit erklärungsbedürftigen Produkten in drei Sprachregionen tätig sind.

Die Ausgangslage lautet so: Innerhalb von drei Monaten wird eine neue Policy eingeführt, die den Kunden erklärt und plausibel gemacht werden muss. Alle Mitarbeitenden in den Geschäften müssen diese Änderung den Kunden erklären können. Die Herausforderungen sind zahlreich und wir können sie so beschreiben:

- Die Fachgeschäfte sind unabhängig und der »Zugriff« auf die einzelnen Mitarbeitenden ist limitiert.
- Aufgrund des geografischen Footprints ist eine individuelle vor-Ort-Schulung weder aus logistischen noch aus zeitlichen Gründen realistisch
- Die Verfügbarkeit des Personals für Schulung ist sehr begrenzt.
- Die Erfahrung hat gezeigt, dass bei einer klassischen Schulung, die Retention sehr tief ist und die Teilnehmer schon nach wenigen Tagen das meiste wieder vergessen haben.
- Die Motivation des Einzelnen, an Schulungen via Webinaren, Videos oder WBTs (Web-based Training) teilzunehmen, ist eher gering.

In dieser Situation entwickelten wir folgende Lösung:

In zwei QUIZMAX® Lern-Turnieren treten einzelne Teams und Regionen mit einem Wissens-Quiz gegeneinander an. Dabei können attraktive Preise gewonnen werden. Damit werden folgende Herausforderungen adressiert:

- Mit einem Spiel/Wettbewerb werden die einzelnen Mitarbeitenden wie auch Teams motiviert sich zu engagieren
- Durch »spaced repetition« wird der reduzierte Lerninhalt periodisch in Erinnerung gerufen. Dies führt, frei nach Hermann Ebbinghaus, zu einer besseren Verankerung und Kompensation der Vergessenskurve
- Es erfolgt eine Messung und Überprüfung des individuellen wie auch Team-basierten Wissensstandes

Das Quiz selbst bedient sich folgender didaktischer Elemente:

- Die Auswahl der Fragen folgt dem Leitner-Prinzip mit seiner berühmten Lernkartei
- Die Art der Frage variiert – nebst »Single-Choice« und Multiple-Choice kann auch eine »Ordnungsfrage«, wo es darum geht, die richtige Reihenfolge zu erkennen verwendet werden. Oder der es wird eine »Jeopardy-Frage« angewendet. Dabei wird eine Frage auf die vorgegebene Antwort gesucht

- Mit einem »Info-Button« ist es möglich, nach Beantwortung einer Frage, direkt mehr Informationen zu dieser Frage abzurufen
- Fragen wie auch Antworten können nebst einfachem Text auch Bilder oder Audio-Dateien sein.
- In der integrierten online-Bibliothek stehen Spick-Zettel, Zusammenfassungen oder Videos zur Verfügung, die jederzeit auf dem Handy abgerufen werden können.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Ja, »Didaktische Reduktion« ist bei diesem Lernangebot sehr wichtig. Das Quiz-Format zwingt den Ersteller, das Lernthema reduziert aufzubereiten. Die Online-Bibliothek eignet sich ebenfalls nur auf inhaltlich reduzierte Formate wie Spickzettel, Zusammenfassungen und Checklisten. Trotzdem ist es möglich, dass einzelne Teilnehmende, auf eigenen Wunsch, Zugriff auf erweiterte Inhalte haben und somit einen individuellen Lernpfad beschreiten können.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainer oder für euch als Entwickler von diesem Angebot?

Eine Schulung kann schnell und mit einfachen Grundlagen erstellt und ausgerollt werden. Die Teilnehmenden sind motiviert – das Lernen geschieht im Hintergrund. Der Lernerfolg ist nachhaltig und messbar.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

QUIZMAX eignet sich als Ergänzung zu bestehenden Schulungsprogrammen. Trotz offensichtlicher intrinsischer Motivation durch den Spielcharakter, müssen Lernturniere geführt werden und sind kein automatischer Selbstläufer. Ein Engagement durch das Management erweist sich als großer Motivations-Boost. Ein Angebot wie QUIZMAX eignet sich speziell für eine flächendeckende Awareness-Kampagnen oder eine Thematik-Einführung. Je nach Frageart und Fragestellung kann der Detaillierungs- bzw. Schwierigkeitsgrad der Thematik angepasst werden.

Jürg Hofer
 Prime Competence GmbH
<https://quizmax.com>
jh@prime-competence.com

Didaktische Reduktion bei der Erstellung von Online-Produkten

Eva Peters unterstützt seit 2018 Selbstständige dabei, eigene Online-Produkte zu erstellen. Also Produkte wie beispielsweise Onlinekurse, Webinare, Online-Workshops zu planen, zu erstellen und auch zu vermarkten. An ihren Kursen nehmen überwiegend selbstständige Expert*innen teil, die ihr Wissen mit einem entsprechenden Online-Produkt vermitteln wollen oder eigene Online-Coachingprogramme anbieten möchten.

Frage: Eva, erzähle uns etwas über die Ausgangslage von deinen Kundinnen und Kunden.

Der Zielgruppe steht im Internet bereits eine Fülle von Informationen zur Verfügung, die es online und in den verschiedenen Sozialen Medien gibt. Sei es kostenlos oder in Form von Kursen oder anderen Online-Programmen. Viele Selbstständige sind allerdings überfordert von den zahlreichen Möglichkeiten, Methoden oder Wegen »wie es geht«. Dazu kommen technische Herausforderungen und mentale Hürden. Denn als Soloselbstständige im Online-Business sind die Kund*innen einerseits Expert*innen in ihrem Fachgebiet und gleichzeitig auch für die Vermarktung ihrer Angebote verantwortlich.

Es besteht oft der Wunsch einen eigenen Onlinekurs zu erstellen, aber im Meer der Möglichkeiten und der Vielfalt der Informationen wissen viele nicht, wie sie anfangen sollen und was wirklich wichtig ist, um das Ziel zu erreichen.

Frage: Wie gehst du konkret vor?

Aufgrund der Vielfalt der Informationen setze ich auf eine bewusste Reduktion an Material und den Schwerpunkt auf die Umsetzung und auf kleine Gruppen.

Durch interaktive Arbeitsblätter und den direkten Austausch mit der Gruppe setzen die Teilnehmer*innen zügig ihre eigenen Projekte um. Das erlaubt, die Inhalte zu reduzieren: Zunächst gibt es einen Überblick und dann werden den Bedürfnissen der Teilnehmer*innen entsprechend passende Lösungen diskutiert und sie werden individuell unterstützt. Dabei lernen die Teilnehmer*innen auch, wie sie ihre eigenen Ressourcen wahrnehmen und gezielt einsetzen können.

Frage: Was sind die Vorteile, die sich daraus ergeben?

Die Kursteilnehmer*innen bekommen auf diese Weise nicht nur Wissen vermittelt, sondern wenden das Wissen direkt auf ihre eigene Situation an. Durch das Gruppen-Setting geben die Teilnehmenden einander konstruktives Feedback und erleben, dass für unterschiedliche Ausgangssituationen verschiedene Lösungen gibt. Zusätzlich fördern sie ihre Fähigkeit, ihre bestehenden Ressourcen einzusetzen und lösungsorientiert zu denken. Dies stärkt zudem ihre Handlungsfähigkeit und ihre Persönlichkeit als Anbieter*in im Online-Business.

*Frage: Gibt es eine Empfehlung, die du den Leser*innen von diesem Buch mitgeben möchtest?*

Gerade in Zeiten der Informationsflut ist eine Reduktion des Materials essentiell. Ich empfehle daher, das Ziel eines Kurses – oder anderer Online-Angebote – sowie die angesprochene Zielgruppe möglichst konkret zu halten. Dadurch lässt sich das Material zielgruppenspezifisch reduzieren.

Es lohnt sich auch, kleine Gruppen und ein interaktives Format zu wählen, so dass die Teilnehmer*innen das Gelernte direkt anwenden können. So lassen sich auch Einzelfälle im direkten Austausch klären.

Meines Erachtens wird künftig der Schwerpunkt bei begleiteten Kursen und Trainings immer mehr weg von der reinen Informationsvermittlung gehen und hin zu der Anwendung und kon-

kreten Umsetzung. Und dabei kommen auch die Erfahrung und das Wissen der Trainer*innen und Kursanbieter*innen optimal zum Tragen.

Eva Peters – Onlinekurse Kompass

www.onlinekurse-kompass.de

info@evapeters.de

Pointiert Haltung zeigen, um verstanden zu werden

Isabelle Sailer ist als strategische Prozessbegleiterin und Kommunikationsberaterin tätig und arbeitet mit Organisationen, Gremien und Persönlichkeiten, die ihre Ziele zukunftsgerichtet und fokussiert verfolgen und sich laufend unternehmerischen und kommunikativen Fragen stellen.

Sie ist überzeugt, dass eine klare Kommunikation aus Haltung, Reduktionswille und Entscheidungskraft resultiert. Ihr Motto lautet: »Pointiert Haltung zeigen. Damit Sie verstanden werden.« An diesem Leitsatz, richtet sie die Zusammenarbeit mit ihren Kund*innen aus.

Ihr Kernthema ist: Positionierungsarbeit im Sinne von Meinungsbildung, Haltung zeigen und nachvollziehbare Entscheidungen fällen und diese kongruent umsetzen und verständlich kommunizieren.

Frage: Isabelle, wie sieht ein typischer Auftrag bei dir aus? Welche Fragen stellen sich dort?

Phasen der Veränderung und strategischen Neuorientierungen oder Anpassung an äußere neue Gegebenheiten sind ein typischer Ausgangspunkt einer Zusammenarbeit mit meinen Kund*innen: Dabei geht es z.B. um langfristig strategische Ausrichtung der Umwelt- und Sozialpolitik eines Unternehmens oder den Wunsch nach einem Narrativ und pointierten Kernaussagen in einem Veränderungsprozess.

»Eine gemeinsame Sprache finden, für das was ist und sein soll.«, lautet eine häufig formulierte Zielsetzung, um gemeinsam als Gremium oder Organisation die Ideation-Phase zu verlassen und in die Handlungsphase zu kommen.

Frage: Welche Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen, wendest du bei der Arbeit an?

Ich bin davon überzeugt: Wer in seinem Handeln und Kommunizieren Haltung zeigt und in der Lage ist, klar Stellung zu beziehen, hat mit Sicherheit einen intensiven Findungsprozess hinter sich. Irgendwo auf diesem Weg geht es immer darum, sich in der Fülle an Optionen, Argumenten, Chancen und Bedenken aufs Wesentliche bzw. auf die relevanten Eckpfeiler einer Botschaft, eines Sachverhaltes oder einer Situationsbeschreibung zu reduzieren. »Nur so gelingt es, komplizierte Sachverhalte nachvollziehbar kommunikativ zu begleiten. Reduktionskompetenz« ist deshalb ein kraftvolles Werkzeug im Prozess der Positionierungsarbeit. In diesem Kontext verstehe ich Reduktion als Komplexitätsverminderung (zum Beispiel durch Bündelung und Sortierung, um Entscheidungsgrundlagen zu schaffen) oder als eine radikale Vereinfachung komplizierter oder noch unreflektierter Aussagen.

Um auf diese reduzierten Aussagen zu kommen, arbeite ich im engen Austausch mit Kund*innen zusammen. Ein solcher Prozess beinhaltet in der Regel qualitative Leitfadengespräche, in denen ich meine Interviewpartner*innen aktiv in einen Reflexionsprozess einbinde sowie unterschiedlichste kollaborative Arbeitsformen im digitalen und analogen Umfeld.

Frage: Worin liegt für dich der Mehrwert, sich im Positionierungsprozess von einer Fachperson begleiten zu lassen?

Externe Begleitung in einem wie oben beschriebenen Findungsprozess ermöglicht Raum und Fokus für das Kundensystem. Meine Kund*innen können sich voll und ganz auf den Inhalt und ihre Fachkompetenz konzentrieren. Gleichzeitig bietet mein Außenblick die Möglichkeit auf blinde Flecken emotionslos hinzuweisen und gemeinsam mit meinen Kund*innen einen Zugang für deren Bearbeitung zu finden. Als Prozessbegleiterin und Beraterin in Kommunikations- und Positionierungsfragen trage ich je nach Aufgabenstellung den Hut einer Ermöglicherin, Vernetzerin und Gastgeberin oder einer Fachberaterin.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Reduktion ist Hochleistungssport und Befreiungsschlag in einem. »Möglichst schnell zum Ziel kommen!«, lautet oftmals der Effizienz-Tenor meiner Auftraggeber*innen. Es ist meine Aufgabe, diesem »Sprint-Vorhaben« mit Ruhe und Gelassenheit zu begegnen und gleichzeitig Reibungsfläche in Form von kritischem Hinterfragen und dem Ermöglichen von Diskussionsräumen zu bieten.

Dem einfachen und klaren Formulieren von Positionierungsbotschaften geht ein meist langer, sicher aber intensiver Prozess voraus. Ich möchte die Leser*innen dazu ermutigen, sich für dieses Vorhaben Zeit zu nehmen: um den thematischen Trichter zu öffnen, ihn randvoll mit unterschiedlichsten Perspektiven zu füllen, und aus der Vielfalt an Möglichkeiten eine Reduktion anzustreben. Erst wer einen breiten Überblick hat, ist in der Lage, gehaltvoll und bewusst zu reduzieren. In Anlehnung an die japanische Aufräum-Königin Marie Kondo lautet mein Motto: **»Halte nur an jenen Aussagen fest, die bestmöglich deinen Unterschied/Mehrwert beschreiben. Danke allen anderen für ihren Dienst und erwähne sie nicht weiter.«**

Isabelle Sailer // Baden
isabelle-sailer.ch
mail@isabelle-sailer.ch
079 669 57 77

Didaktische Reduktion hilft bei der Selbstreflexion und Haltungsbildung

Dr. Astrid Dobmeier ist Expertin für Systemische Selbstreflexion und Transformationsbegleitung. Auf sie kommen Menschen zu, wenn es in ihnen oder um sie herum komplex oder kompliziert wird – und wenn Prozessbegleitung auf Haltungsbildung einzahlen soll. Gleichzeitig überträgt sie die immer wieder neu gewonnenen gruppenspezifischen Erkenntnisse in der Lehre an der Hochschule und im Systemischen Weiterbildungskontext.

Dobmeier stellt fest: »Ein hilfreicher Transformations-Dialog oder eine zielführende Vorlesungsstunde zeichnen sich dadurch aus, dass die Teilnehmenden vorher bestimmen, was passieren muss, damit sie nachher sagen ›Hey, ich hab genau das gelernt, was ich lernen wollte!«

Dabei begleite sie die Teilnehmenden agil, kompetenz- und entwicklungsorientiert. Meistens: interaktiv-online. Manchmal: in Präsenz. »Wir arbeiten mit dem, was da ist. Ein Curriculum oder ein Auftraggeber gibt den groben Rahmen vor.«

Frage: Astrid, erzähle uns von einem konkreten Auftrag. Was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Auftrag: Agilere, hybride Zusammenarbeit – und Kommunikation auf Augenhöhe. In einer Abteilung von 100 Mitarbeitenden in einem Großkonzern. Mit Trainings kamen die Auftraggeber hier nicht weiter. Ich erarbeitete daher über einen Prozess von einem Jahr mit einem Transformationsteam – Mitarbeitende quer durch die Hierarchien – immer wieder iterativ und agil die nächsten Lern-Etappen im Lernkreislauf. Kombiniert mit Einzel- und Team-Dialogen und Reflexionsetappen in der Großgruppe.

»In der Lehre setze ich das genauso um. Wenn Studierende am Ende des Semesters sagen ›Ich freue mich auf die Klausur‹ oder ›Uns hat es richtig Spaß gemacht, auf Lernreise zu gehen‹, dann ist das für mich die Kür des Lehrens und Lernens.«

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen gestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Meine Grundhypothese: Jegliche Art von Wissen kann heute ergoogelt oder auf YouTube angeschaut werden. Wir als Lehrende und Beratende sind heute mehr Kuratoren und Prozessbegleitende als Lehrer. Sehr komplexen Sachverhalten begegne ich daher mit der Reduktion auf das Wesentliche: Ich arbeite mit dem DeSelfie-Lernkreislauf in fünf immer wiederkehrenden Selbstreflexions- und Reflexionsetappen.

Auch für mich selbst ist das eine entlastend-reduzierte Arbeitsweise:

1. Bewusstsein für den Status quo fördern
2. Motivation, Ziel und Weg klären
3. Konkrete Schritte gehen – und lernen im Ausprobieren
4. Überprüfung und Reflexion der letzten Schritte und der Etappe
5. Integration der Erfahrung, Bewusstsein für neuen Lernschritt definieren

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Ich arbeite ausschließlich im Lernkreislauf und variiere kontextbezogen. Der Vorteil ist: Ein Erwartungsabgleich zu Beginn erzeugt Orientierung und Sinn. Am Ende erkennt jede/r für sich einen Nutzen, was ein großes Geschenk für Lernende und Lehrende ist. In diesem Moment kehren sich für mich zum Beispiel vor allem in der Hochschul-Lehre die Rollen um: Ich als Lernende und die Studierenden, die mich lehren, was gut funktioniert hat und was wir beim nächsten Mal gleich, anders oder nicht mehr machen.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Reduktion auf die Selbstreflexionskompetenz der Teilnehmenden! Vor allem, wenn Haltungsbildung im digitalen Zeitalter gefragt ist. Wenn Lernende und Lehrende sich gleichermaßen darin üben, ist das ein großartiger Gewinn. Meine Vision ist, dass sich immer mehr Lehrende trauen, sich selbst zu hinterfragen – und wirklich auf Augenhöhe mit ihren Teilnehmenden kommunizieren. Für mich ist daher ein Zukunftsmodell auf Lehrendenseite, das ich selbst praktiziere: Lehre im Tandem als Reflexionsgrundlage.

Dr. Astrid Dobmeier

www.deselfie.de

astrid.dobmeier@deselfie.de

Didaktische Reduktion um der Heterogenität begegnen zu können

Marcel Keller ist Fachlehrer an einer Berufsschule. Er ist ursprünglich Gärtner, hat die Fachhochschule als Hortikultur Ingenieur FH abgeschlossen und nach über 20 Jahren Berufserfahrung die Ausbildung zum Berufsschullehrer an der Pädagogischen Hochschule Zürich berufsbegleitend gemacht. Er ist überzeugt davon, dass überall gelernt wird und Lernen nicht erzwungen, sondern nur ermöglicht werden kann. Er sagt »Lernorte sind da um Lernen zu ermöglichen.«

Frage: Marcel, erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Meine Klassen mit meist 17–22-jährigen Lernenden sind sehr heterogen zusammengesetzt. Die einen bringen ein sehr großes Vorwissen in Chemie aus der Volksschule mit, andere wissen kaum, dass sich jeder Stoff auf der Erde aus kleinsten Einheiten, den Atomen zusammensetzt. Wenn es aber darum geht Pflanzen zu düngen, kommt man nicht ganz ohne chemisches Wissen aus. Es geht also darum, die einen nicht zu überfordern, die anderen aber nicht zu langweilen.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Die didaktische Reduktion ist natürlich nur ein Teil des Lehr- und Lernsettings. Bei meinem Unterrichtsstil aber ein sehr wichtiger. Um der Heterogenität gerecht zu werden und eine größtmögliche Binnendifferenzierung zu ermöglichen, beschränke ich mich auf kurze und knackige Inputs und lasse dann die Lernenden selbstständig an den Lernthemen arbeiten. Dabei hilft die didaktische Reduktion an zwei Stellen: beim Lehrerinput und bei den zu erarbeitenden Lerninhalten.

Beim Input ist es zum großen Teil eine quantitative Reduktion. Das Thema Düngen reduziere ich auf 4–5 ca. 15-minütige Lehrervorträge. Dabei ist es mir wichtig, dass diese Inputs nur das wichtigste beleuchten, um Zusammenhänge zu finden, Missverständnisse auszuräumen und vor allem Interesse zu wecken.

Einer dieser Lehrervorträge beschäftigt sich damit, wie Nährstoffe von einer organischen in eine mineralische Form überführt werden. Hier kommt nun auch die qualitative Reduktion ins Spiel. Ich verwende bewusst kaum Fachausdrücke. Stattdessen reduziere ich die Chemie auf Duplosteine. Nicht die Atome und Moleküle sind erstmals wichtig, sondern Farben. Statt H₂O zwei blaue und einen roten Stein. Statt Nitrat einen gelben und drei rote. Das Ganze verpacke ich dann in ein Storytelling erzähle die Geschichte, dass Bodentiere eben gerne blaue Steine fressen und rote auf der Toilette wieder abgeben. Fertig ist der Umwandlungsprozess von Ammonium zu Nitrat. Für die Schüler*innen die schon Chemie hatten, ist der Zusammenhang oft schon klar, für die anderen eine Einführung.

In den Arbeitsblättern wird das Thema nun vertieft und die Duplosteine in Fachbegriffe überführt. Hier ist es dann im bestehenden Thema eine reine qualitative Reduktion, die darauf hinausläuft, dass Ammonium im Boden durch Mikroorganismen zu Nitrat umgebaut wird.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainer?

Das Bild der Duplosteine ist im Gedächtnis immer wieder abrufbar. Ich kann bei nachfolgenden Diskussionen mit Lernenden immer wieder darauf eingehen. Die bildliche, ja dreidimensionale Darstellung bleibt bei den Lernenden besser haften im Gedächtnis und Lernende können mit diesen Steinen auch Nitrat und Ammonium oder Wasser und Kohlendioxid selbst zusammensetzen. Sie können damit buchstäblich Begreifen. Viele Menschen sind nicht in der Lage, einem Thema länger als 15–20 Minuten aktiv zuhörtend zu folgen. Damit ich den Lernenden ermöglichen kann in dieser Zeitspanne möglichst viel zu verstehen, ist es wichtig keine Unter- und

Überforderungen aufkommen zu lassen. Dass gelingt nur mit einer angepassten didaktischen Reduzierung.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Weniger ist oft mehr. Eine gute Aufbereitung eines Themas ist für den Lernerfolg entscheidend. Zuerst reduzieren, damit der Anfang verstanden und Zusammenhänge gebildet werden können. Dann aber auch offene Fragen stellen, die zum Nachdenken anregen und auf die es eventuell auch keine richtige oder falsche Antwort gibt. Mit solchen Fragen entstehen dann auch Diskussionen mit den Lernenden. Hier kommt dann wieder die didaktische Reduktion ins Spiel. Spontan zu reduzieren auf das Nötigste ist die Kunst, sonst wird es für die Schüler*innen ermüdend.

Für besonders wichtig halte ich

- bei der Einführung in eine Thema Fachausdrücke nur sehr spärlich zu verwenden,
- nicht dem Glauben zu verfallen, alles erklären zu müssen und den Stoff so stark wie irgend möglich quantitativ zu reduzieren,
- Bilder und Anschauungsmaterial zu verwenden.

Marcel Keller

www.denkgut.ch

marcel@denkgut.ch

Didaktische Reduktion im Coaching und Employer Branding

Inés Constantin Kleven ist Karrierecoach, Employer Branding Expertin und Dozentin an diversen Schulen und Fachhochschulen – eine Possibilistin mit mehr als 16 Jahren Erfahrung.

Frage: Inés, erzähle uns etwas über deine Arbeit. Welche Herausforderungen begegnen dir, wer ist deine Zielgruppe?

Coaching per se und insbesondere Karrierecoaching Workshops und Vorträge habe ich in den letzten 10 Jahren immer nur in der Face-to-Face Situation durchgeführt. Basierend auf meine Ausbildungen und Erfahrung war ich der Überzeugung, dass ich nur so mein Gegenüber erreiche, spüre und mitnehmen kann, vor allem bei persönlichen Themen und Verunsicherungen. Seit 2020 führe ich 90% meiner Coachings, Workshops, Seminare und Vorträge digital durch: mit Erfolg und Freude.

Meine Klientel hat vor allem einen akademischen Background und verfolgt einen Einstieg in den Beruf bzw. Wechsel aus der Wissenschaft in die Privatwirtschaft, möchte im mittleren- und oberen Management eine Karrierewechsel vornehmen oder will mit den aktuellen Trends im Personal Branding auf Social Media up to date bleiben.

Frage: Welche Lernziele verfolgst du mit diesem Angebot?

Die Teilnehmenden sollen lernen, auf was es bei einer Karriereplanung ankommt, wie sie eine Karrierestrategie entwickeln, wie sie sich idealerweise auf dem Markt positionieren (Professional/ Personal Branding). Sie sollen erkennen, was die aktuellen Anforderungen an eine Bewerbung und den Interview-Prozess sind und vor allem sollen sie Methoden kennenlernen, die ihnen dabei helfen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und während Bewerbungsgesprächen helfen die Nervosität abzulegen.

Frage: Wie klärst du das Vorwissen und die Lernbedürfnisse der Teilnehmenden?

Eine präzise Auftragsklärung ist eine bedeutende Voraussetzung für die Qualität und den Erfolg jedes Coachings, Trainings und Vortrags.

Die Abklärungen mit Firmenkunden finden im Vorfeld der Ausschreibung für ein Seminar, Workshop oder Präsentation in einem kurzen Zoom Gespräch statt. Dort nutze ich einen sehr simplifizierten Leitfaden basierend auf dem Transfermodell von Baldwin und Ford (T. T. Baldwin & J. K. Ford (1988): Transfer of training: A review and directions for future research. *Personell Psychology* 41 (1), S. 63–105):

- Wer sind die Teilnehmenden, d. h. Funktion, Ausbildungsstand, Fähigkeiten und Kenntnisse, Alter, Herkunft, Sprache
- Inhaltswunsch
- Nutzenerwartung der Kunden/TN, d. h. welchen Mehrwert soll das Training / der Workshop / der Vortrag für die TN oder die Organisation liefern. Die Qualität des Trainings wird nicht von mir als Trainerin oder Coach allein hergestellt, sondern in der Interaktion von mir und den TN erzeugt. Sie wird also wesentlich durch den »End«-Kunden mitgestaltet.
- Zeitliche Struktur: Workshops max. 4 Stunden, Coachings max. 120 Minuten, Vorträge max. 45 Minuten
- Technische Arbeitsumgebung
- Transferbedingungen

In der Workshop-Ausschreibung selbst fasse ich die »take aways« entweder zusammen oder ich stelle Fragen, z. B. »Möchtest du lernen, wie du in stressigen Vorstellungsgesprächssituation eloquent und selbstbewusst reagierst?«. Je kürzer die Ausschreibungstexte, desto besser.

Frage: Wie definierst du, welche Fokussierung sinnvoll ist?

Wir leben in einem Zeitalter, in dem wir uns alle wünschen das Gelernte in den Praxisalltag umsetzen zu können. Und zwar sofort.

Unsere Konzentrationsfähigkeit hat sich aber mit der Digitalisierung und seit 2020 noch drastischer verringert, und damit auch unser Lern- und Aufnahmeverhalten. Die Fokussierung basiert immer auf die Nutzenerwartung in Kombination mit dem Zeitkontingent des Seminars. Je knapper, desto besser.

Frage: Gibt es ein Beispiel, wo du konkret etwas weggelassen oder wo du Komplexität vereinfacht hast?

Komplexe und überfüllte Slide Decks sind verschwunden. Nach einer kurzen Einführung setze ich auf die interaktive Arbeit für alle Teile des Coachings bzw. Seminars, ganz im Sinne von Konfuzius: »Tell me and I will forget, show me and I may remember; involve me and I will understand.«

Hier ist vor allem die Versiertheit mit den jeweiligen Tools eine Voraussetzung und eine hohe Moderationskompetenz, denn oft gibt es TN, die sich vor allem im Online-Setting gerne zurückziehen und »abschalten«.

Eine didaktische Reduktion gelingt vor allem durch den Fokus auf den Mehrwert für die Teilnehmenden in Kombination mit den interaktiven Übungen, die knapp visuell oder verbal erläutert werden und immer mit einem klaren Lernziel verbunden sind.

Konkret arbeite ich mit Mural Boards, die ich bereits im Vorfeld vorbereitet habe, auf welche alle TN Zugriff erhalten, Video Konferenz Tools (Plenum und Breakout-Sessions), Wonder (Gruppenarbeiten), für Coachings der vorgängige GPI® Test.

*Frage: Gibt es eine konkrete Erkenntnis oder Empfehlung, die du den Leser*innen von diesem Buch mitgeben möchtest?*

Coachings und Trainings sind durchaus auch online erfolgreich. Die didaktische Reduktion ist allerdings das A und O für den Wissens- und Lerntransfer.

Online-Meetings, die begeistern! – Mit digitaler Rhetorik für mehr Spaß, und Struktur in Videokonferenzen sorgen.

Als Expertin für digitale Rhetorik kennt Andrea Heitmann die Vorteile, aber auch Herausforderungen von digitalen Gesprächen. Mangelnde Vorbereitung, geringere Aufmerksamkeitsspannen und überladene PowerPoint Präsentationen mit zu vielen Inhalten sind nur einige der Aspekte, die für den Misserfolg von Online-Meetings verantwortlich sind.

Doch sie ist überzeugt, dass Online-Veranstaltungen nicht nur sehr produktiv sein können, sondern auch mit Spaß und Leichtigkeit funktionieren – wenn man gewisse psychologische Hintergründe versteht und die richtigen Maßnahmen dafür anwendet. Dazu gehören auch die teilnehmergerechte Reduktion und Aufbereitung der Inhalte.

Frage: Erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Wie können Beziehungen auch online hergestellt werden, wenn u. a. der Händedruck fehlt? Wie können Unsicherheiten und unangenehme Situationen bei Videokonferenzen reduziert werden? Was unterscheidet eigentlich die digitale Rhetorik von der klassischen?

Und wie können diese Aspekte so in einer Weiterbildung aufbereitet werden, damit die Teilnehmenden sie bestmöglich verinnerlichen, ausprobieren und festigen können?

Dafür entwickelte ich beispielsweise ein »Digitale Rhetorik Bootcamp« für Mitarbeitende im Vertrieb. »Reden lernt man nur durch Reden«, das wusste schon Cicero und es spricht für einen hohen Praxisanteil. Aber psychologische Besonderheiten und das Verständnis dafür sind die Grundvoraussetzung für gute Online-Meetings. Wie kann das beides also optimal kombiniert werden?

Frage: Was war das Ergebnis von diesem Bootcamp?

Die theoretischen Inhalte wurden in einen ansprechenden Video-Onlinekurs mit vier Modulen verpackt. Somit konnte jeder in seinem eigenen Tempo und zeitunabhängig diese ansehen und verarbeiten.

Ergänzend zu dem Onlinekurs gab es Online-Live-Sessions, in denen die Teilnehmenden ins Tun kamen. In Gruppenräumen oder im Plenum wurden die Inhalte angewandt, besprochen und es gab sehr viel Feedback. Voraussetzung dafür war, dass die Teilnehmenden eine eigene Kurzpräsentation mitbrachten, an der permanent gefeilt wurde und die sie in der letzten Session vorgetragen haben – optimiert nach den Grundsätzen der digitalen Rhetorik.

Das Ergebnis war für alle Teilnehmenden dadurch höchst individuell und hat gleichzeitig den Teamspirit und die Feedbackkultur gestärkt.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Der Onlinekurs »Digitale Rhetorik« und auch die maßgeschneiderten Workshops sind vor allem eins: praxisorientiert. Anstelle theoretischer Modelle werden die Elemente im Onlinekurs vor allem über Storytelling vermittelt. Zudem werden die Videos eher kurzgehalten und die Teilnehmenden werden regelmäßig motiviert, während des Anschauens direkt ins Tun zu kommen.

Abgerundet wurde der Onlinekurs durch eine bunte Mischung aus selbst produzierten Videos, PDFs mit tiefergehenden Informationen, Quiz, praktischen Übungen, YouTube Videos und einem begleitenden Handbuch.

Bei den Live-Sessions ging es dann nur noch darum, für die Kerninhalte passende Übungen einzusetzen, die den besten Lerntransfer ermöglichen. Inhalte wurde nicht mehr aktiv vermittelt – waren aber ein natürlicher Bestandteil in den persönlichen Gesprächen und Reflexionen.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Die Teilnahme am Onlinekurs war zeitlich unabhängig und im eigenen Lerntempo möglich. Durch die Möglichkeit, die Videos auf doppelte Geschwindigkeit zu stellen, waren auch die Ungeduldigen stärker motiviert, den Kurs durchzuarbeiten. Andersrum konnten Inhalte auch mehrfach angesehen werden, wenn das Bedürfnis bestand. Dadurch dass die Teilnehmenden für den Kurs mit ihrer eigenen Präsentation eine ganz individuelle und praxisorientierte Transferaufgabe hatten, war das persönliche Interesse durchgehend sehr ausgeprägt. Das hat es auch für mich als Trainerin sehr angenehm gemacht, weil in den Live-Sessions sehr intensive und spannende Gespräche entstanden sind.

Das Beste für die Teilnehmenden war natürlich, dass sie mit ihrer eigenen Präsentation eine perfekte Vorlage für weitere Online-Meetings hatten und sich fortan daran orientieren können.

Da die Präsentationen in der letzten Session aufgezeichnet und zusammen mit einem persönlichen Feedbackformular den Teilnehmenden zugeschickt wurden, hatten sie ein weiteres Element, das sie immer wieder ansehen können, um weiter an ihrer Wirkung im Online-Meeting zu arbeiten.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Online-Meetings und -Workshops werden in hoher Frequenz bleiben. Und online sind wir viel eher abgelenkt und mit anderen Dingen beschäftigt. Deshalb ist es so wichtig, unsere Workshops nach neuen Maßstäben auszurichten. Interaktiv, unterhaltsam, viele Medienwechsel – am besten mehrere unterschiedliche Kanäle wählen – und Inhalte nur auf eine Art einstreuen, die niemanden merken lässt, dass gerade Inhalte vermittelt werden.

Das ist die große Kunst, die dafür sorgt, dass nachhaltiges Lernen auch im Online-Setting möglich ist.

Andrea Heitmann

Digitale Rhetorik

www.digitale-rhetorik.com

Ausdrucksmalen, ein erfahrungsorientiertes Malen

Martina Thanei ist freiberufliche Erziehungs- und Bildungswissenschaftlerin mit Schwerpunkt »Ästhetische Bildung« und Referentin im Bereich Ausdrucksmalen, Kreativtraining nach »Schule der Phantasie« und Naturprozessbegleitung. Ihre Weiterbildungen richtet sie vor allem an Pädagog*innen im elementarpädagogischen Bereich, weil ihr das Lernen in den ersten Lebensjahren am Herzen liegt. Mit der Methode des Ausdrucksmalens versucht sie den Kursteilnehmer*innen erfahrbar zu machen, wie sich vor Schuleintritt Lernen bzw. Bildung vollzieht. Sie sagt: »Es erfüllt mich immer wieder mit Freude, wenn Kursteilnehmer*innen im Setting des Ausdrucksmalens sinnlich-berührende Erfahrungen sammeln und damit ihren Blick auf Bildung in der Elementarpädagogik ein Stück weit überdenken und reflektieren.«

Frage: Martina, erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Bei einem Tagesseminar für Elementarpädagoginnen mit dem Titel »Die Bedeutung des Malens für Kinder in den ersten Lebensjahren« war mir eine aktive Auseinandersetzung mit dem Inhalt wichtig. Die Teilnehmer*innen sollten eigene Erfahrungen beim Malen sammeln und diese in einer dialogischen Diskussion zusammenfassen und zur Wirkung kommen lassen. Mit folgenden Anregungen wurden sie eingeladen, ein Bild entstehen zu lassen: es gibt keine vorgegebene Technik, keinen Zeitdruck, das Thema darf nach und nach entstehen, es gibt kein richtig und falsch, alles darf auf Papier. In der anschließenden Diskussion wurde sichtbar, dass aufgrund der spielerischen und entspannten Atmosphäre bald einmal ein Thema aufkam, das mit dem eigenen Erleben in Zusammenhang steht. Nach und nach nahm dieses Thema immer mehr Raum auf dem Blatt ein, Unwichtiges wurde übermalt und Wesentliches herausgearbeitet.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Um aufzuzeigen, wie Lernprozesse im Tätigsein durch sinnliches Erleben, also im Sammeln von eigenen Erfahrungen stattfinden, wurde die Methode des Ausdrucksmalens gewählt. Dieses erfahrungsorientierte Malen hat seinen Ursprung in den pädagogischen Reformbestrebungen und der Kunsterziehungsbewegung um 1900. Ziel ist es, sich im Tätigsein vermehrt selbst zum Ausdruck zu bringen und dabei neue Erfahrungen zu bewirken. Dadurch eröffnen sich neue Wahrnehmungs- und Handlungsweisen.

Ein Kernpunkt des Ausdrucksmalens ist das ständige Verändern, Übermalen und Reduzieren bis das Bild für die Malenden selbst eine bestimmte Ordnung aufweist. Klarheit verleiht dem Bild Stimmigkeit und den Malenden ein Gefühl der »Selbstklarwerdung«. Ausdrucksmalen lenkt mit seinen reduzierten Rahmenbedingungen den Blick auf das Sein anstatt auf das Haben und ist somit immer auch persönlichkeitsbildend.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Die Teilnehmer*innen konnten die Inhalte zunächst im Erproben selbst erarbeiten. Im Tätigsein wurden sinnlich-berührende Erfahrungen gesammelt, die Ausgangspunkt von Lernprozessen sind. Für mich als Referentin ist eine aktive Auseinandersetzung zielführend, weil ich so die zu erarbeitenden Inhalte unterbrechen kann, alle Teilnehmer*innen ansatzweise erreiche und der Heterogenität der Gruppe gerecht werde. Zudem haben die Teilnehmer*innen erfahren, wie Lernen durch Erfahrungen bzw. »Lernen aus erster Hand« (so der Erziehungswissenschaftler Gerd Schäfer) sinnstiftend und beglückend sein kann.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

In Zukunft sollten wir vermehrt den Blick darauf richten, dass Bildung nicht nur Wissensvermittlung ist, sondern Arbeit mit Wissen im Sinne einer »Selbstverbesserung« und einer »Selbstklarwerdung« durch geeignete Hilfsmittel. Es gilt vermehrt, Wesentliches herauszuarbeiten und die Gedanken zu ordnen und zu klären. Die didaktische Reduktion gibt mit Klarheit vor und schafft Klarheit. Damit leistet diese Methode einen entscheidenden Beitrag, um die Herausforderungen in Zusammenhang mit den rasanten gesellschaftlichen, technischen und technologischen Veränderungen des 21. Jahrhunderts zu meistern.

Martina Thanei
www.martinathanei.com
martina.thanei@gmail.com

Learning Experience – Weil Lernen Spaß machen soll!

Carina Ebli ist Learning Experience Designerin bei Anton Paar GmbH in der Steiermark, studierte Bildungswissenschaftlerin und beschäftigt sich intensiv mit Lerntheorien, um Inhalte in einen spannenden Rahmen zu packen.

Im Arbeitskontext stößt sie immer wieder auf notwendige Lerninhalte, die eher mit Pflicht in Verbindung gesetzt werden. Gerade hier ist die Reduktion auf das Wesentliche eine Grundvoraussetzung um effizientes Arbeiten im Betrieb zu ermöglichen. Sie erarbeitet dabei insbesondere Schnittstellen zwischen Notwendigkeit und Lernmotivation.

Carina sieht das Lernen selbst als eine Art Hobby und möchte in ihren Lernkonzepten Strukturen entwickeln, die auch bei Lernenden Spaß erzeugen. Denn wer Spaß am Lernen hat, lernt nachhaltig! Die didaktische Reduktion sieht sie hier als ein Muss um Lerninhalte auch nachhaltig zu vermitteln.

Frage: Carina, erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

In meinem Beruf als Learning Experience Designerin in unserem Unternehmen bereite ich gemeinsam mit der jeweiligen Fachabteilung Schulungen auf, die unseren Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen. Bei der Konzeptionierung unserer Produktschulungen ist eine didaktische Reduktion besonders wichtig, da unsere firmeninternen Trainings sehr umfangreich sind und die Inhalte meist in kurzer Zeit vermittelt werden sollen. Lernen wird im beruflichen Kontext eher als Zwang und Notwendigkeit verstanden. Die Lernzeit soll so gering wie möglich angesetzt werden um den laufenden Betrieb nicht zu behindern, der Output soll aber groß sein und die Frage nach dem ROI, dem Return of Investment, ist ständig gegenwärtig.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Um beispielsweise unsere Produktschulungen für unsere Servicetechniker zu erstellen, verschaffe ich mir zuerst einen Überblick über den Lerninhalt. Da ich selbst als Außenstehende einen Blick auf die Fachabteilung und den zu lernenden Inhalt werfe, fällt es mir hier oft leichter die wesentlichen Eckpfeiler zu finden, als der Fachabteilung selbst. Ich orientiere mich bei der Konzepterstellung stark an dem Design Thinking Ansatz und sehe eine ordentliche Bedarfsanalyse als Fundament jedes Lernprojektes. Wesentlich für jedes Lernprojekt ist dabei den Stand der Lernenden zu ermitteln um keine Unterforderung und keine Überforderung zu erzeugen. Die Planung optionaler Inhalte ist hier meist ein guter Kompromiss.

Auch die Länge der Trainings ist entscheidend. Ich beachte bei der Konzepterstellung die 90/20/8 Regel. Ein erwachsener Mensch kann 90 Minuten lang konzentriert zuhören, jedoch beginnt die Leistungsfähigkeit bereits nach 20 Minuten zu sinken. Alle acht Minuten sollen die Lernenden aktiv in das Geschehen eingebunden werden. Besonders bei eLearnings ist die aktive Einbindung der Lernenden eine große Herausforderung. Um die Aufmerksamkeitsspanne zu halten ist es jedoch umso wichtiger eine aktive Einbindung miteinzuplanen, die sich – egal ob in Einzelarbeiten oder kollaborativ – durch das gesamte Lernkonzept zieht.

Um die wesentlichen Punkte herauszuarbeiten, definiere ich meine Lernziele eingangs durch eine umfangreiche Bedarfsanalyse. Ich rede dabei nicht nur mit den Stakeholdern, sondern nehme dabei auch verschiedene Rollen ein. In unseren Produktschulungen habe ich Servicetechniker und Lernende in ihren ersten Tagen begleitet um ein Gefühl für den Lerninhalt zu bekommen. Ich bin eher der haptische Typ und ordne diese Eckpfeiler mittels bunter Karten auf einer Pinnwand. So entsteht ein roter Faden, der sich durch den Lerninhalt zieht. Als Learning Experience Designe-

rin priorisiere ich dabei nach den Bloom'schen Taxonomiestufen und achte darauf welche Inhalte eine intensivere Lernauseinandersetzung benötigen und wo in die Tiefe gegangen werden muss. Dort müssen gezielt Methoden des Erfahrungslernens eingesetzt werden. Anschließend ergänze ich diese mit den wichtigsten Lerninhalten, die ich in Befragungen der Stakeholder skizziere und durch das Auseinandersetzen mit dem Lerninhalt selbst erlebe. Ich ordne die Karten gegebenenfalls neu, bis ein Prototyp meines reduzierten Lernkonzeptes entstanden ist, den ich danach bis zur Finalisierung in wiederkehrenden Loops testen lasse.

Die Kunst der didaktischen Reduktion liegt für mich darin, einerseits den Inhalt auf das Wesentliche zu kürzen, präzise zu formulieren und dennoch Raum für Interaktion zu lassen um die wesentlichen Lernziele in der jeweiligen Lernklassifizierung zu erlernen.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Der Vorteil der didaktischen Reduktion liegt in der präzisen Erreichung unserer im Vorhinein definierten Lernziele. 80% des Erlernten werden wieder vergessen, wenn das Wissen nicht kurz nach dem Lernen angewendet werden kann. Wenn wir diese Tatsache berücksichtigen und uns auf unsere zuvor definierten Lernziele konzentrieren, hilft uns die didaktische Reduktion unsere Lernziele effizient zu erreichen.

Werden diese Reduktionen noch zusätzlich durch Methoden des Erfahrungslernen kombiniert, können nachhaltige Lernergebnisse sichergestellt werden. Gerade im eLearning Bereich ist es eine besondere Herausforderung Inhalte didaktisch so aufzubereiten, dass Lernende das Training motiviert durchlaufen.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Unsere Arbeitswelt befindet sich im Moment in einem starken Wandel. Wir leben in einer VUCA Welt (Volatil, Uncertain, Complex, Ambiguous), oder auch BANI Welt (Brittle, Angious, Non-Linear, Incomprehensible), wie sie inzwischen weiterentwickelt bezeichnet werden kann. Dadurch ist Lernen unabdinglich und lässt die Grenze zwischen Arbeit und Lernen zunehmend schwinden. Aus diesem Grund ist es umso wichtiger den Lernstoff so zu reduzieren, dass er für die Lernende einen Überblick verschafft, der zu einer optionalen Vertiefung einlädt. Durch die didaktische Reduktion ist es uns als Experience Designer*innen im Arbeitskontext möglich, den Lernenden on Demand die wichtigsten Inhalte zu vermitteln, die sie im Moment für die Abwicklung ihrer aktuellen Tätigkeit benötigen. Es ist uns möglich Inhalte zu personalisieren und so zu einer effizienteren Arbeitsweise beizutragen. Ich empfehle allen Personen, die sich im beruflichen Kontext mit Lernen auseinandersetzen, sich auch mit der didaktischen Reduktion zu beschäftigen. Die didaktische Reduktion wird in Zukunft mehr denn je eine tragende Rolle in der Konzeptionierung spielen. Sie wird uns helfen die Inhalte für unsere Lernenden noch feiner zu filtern und zu personalisieren, um den Arbeitsalltag zu erleichtern.

Carina Ebli

Learning Experience Designerin bei Anton Paar

www.carinaebli.at

www.anton-paar.com

carina.ebli@anton-paar.com

Die Wirkung überprüfen und die Qualität sichern

Seit mehr als 25 Jahren setzt sich Paulien van der Lugt für die Verbesserung der Qualität in Unternehmen ein. Sie stützt sich auf vielfältige Arbeitserfahrungen in verschiedenen Branchen sowohl in kommerziellen Unternehmen als auch in Non-Profit-Organisationen. Ihre größte Stärke sieht sie in ihrer »Liebe zum Lernen«. Mit dem 2020 erfolgreich abgeschlossenen MAS Quality Leadership gelang ihr, ein neuer »Etappensieg« in Sachen Qualität, Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung. Wobei dies für sie nur ein weiterer Meilenstein in ihrem Prozess des »lebenslangen Lernens« ist.

Frage: Paulien, was bedeutet für dich »lebenslanges Lernen« im Kontext der Organisationsentwicklung?

Kontinuierliches Lernen als Person und kontinuierliche Verbesserung als Organisation sind miteinander verknüpft. Die Möglichkeit zu haben als Mitarbeiter*in einen Beitrag leisten zu können und die Chance, sich persönlich entwickeln zu können, wirken sich unmittelbar auf die Qualität der Dienstleistung oder des Produkts aus. Schulungen und Trainings sollten daher keine Pflicht sein, sondern einladen, praxisnah sein und mindestens ein bisschen Spass machen.

Frage: Erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Bei einem früheren Arbeitgeber bestand die Aufgabe darin, ein Qualitätsmanagementsystem für ein Pflegeheim einzuführen, dessen wichtigstes Ziel die sogenannte »kontinuierliche Verbesserung« (KVP) war. Teil eines solchen Projektes ist stets die Schulung und Begleitung der angestrebten KVP.

Die Zielgruppe war sehr breit, denn es ging um »alle Mitarbeitenden«. Weil die Vielfalt groß war, wurde es notwendig, die Schulungen für verschiedene Sub-Zielgruppen zu differenzieren. Entsprechend ihrem Ausbildungs- und Wissensstand entwickelten wir passende Schulungen.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen abgestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Um die ersten Schritte für den KVP-Prozess zu initiieren, musste ich das Lehrangebot fokussieren.

Durch eine Reduktion in der Darstellung anhand von kurzen und prägnanten Beispielen aus der Praxis, sowohl aus der eigenen Organisation als auch aus fremden, zeigte ich die Kerngedanken auf.

Eine quantitative Reduktion der Theorie gelang mir durch die Verwendung von Bildern und Visualisierungen, in Kombination mit fachlichen Diskussionen, statt mit schwer verständlichen Textblöcken und anschließenden Erklärungen zur Theorie. Diese Vorgehensweise verlieh dem Training Tiefe und Dynamik. Und es erhöhte das Engagement der Teilnehmenden und steigerte den Lernerfolg.

Konkret bedeutete dies: Wir vereinfachten Vorlagen und Templates, das heißt der wichtigsten Materialien für die Praxis. Diese konnten dann sofort in der Ausbildung eingesetzt werden und es half den Teilnehmenden beim Verständnis.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin?

Durch den direkten Bezug zum Arbeitsumfeld und durch eine quantitative Reduktion der Theorie, konnten Fortschritte in kleinen Schritten erzielt werden. Die Unterstützung durch vereinfachte Vorlagen, die sofort in der Realität erprobt werden konnten, ermöglichte es den Teilnehmenden, sofort während der Schulung mit der Theorie zu arbeiten.

Durch die Verwendung von Beispielen aus der Praxis, wenn möglich aus der eigenen Organisation, konnte eine schnelle Verbindung zwischen Theorie und Praxis hergestellt werden. Durch

die Visualisierung und die Moderierten Debatten wurde eine Diskussion angeregt und eine aktive Beteiligung erreicht. Es half mir als Trainerin auch, sofort zu sehen, ob die Teilnehmenden die Theorie verstanden hatten und sie später umsetzen zu können.

Beispiele aus dem Arbeitsumfeld der Teilnehmenden zu sammeln und im Training einzubinden, finde ich, ist für mich als Ausbilderin ebenfalls eine sehr gute Vorbereitung und hilft mir, mein Wissen zu vertiefen. Es erfordert sicherlich etwas mehr Vorbereitung, doch es lohnt sich, um die Diskussionen in der Ausbildung souverän begleiten zu können.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft: was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Eine Schulung wird stets für die Teilnehmer*innen durchgeführt. Die Theorie ist wohl die gleiche, aber jede Gruppe ist einzigartig und auch die Praxis, in der Theorie umgesetzt werden muss, ist stets anders. Dies erfordert eine individuelle Anpassung und Neuausrichtung, denn das Ziel einer Schulung ist, dass die Teilnehmenden am Ende in der Lage sind, das neue Wissen tatsächlich am eigenen Arbeitsort umzusetzen.

Bieten Sie daher das Wissen in klaren Schritten an, die sich direkt auf die Praxis der Teilnehmenden beziehen. Es geht um das Lernen der Teilnehmenden, was manchmal bedeutet, dass das Programm schon während der Ausbildung angepasst werden muss. Und wenn Sie es gut machen, werden Sie als Trainer*in dabei auch viel Neues lernen.

Paulien van der Lugt
Head of Quality- & Impact Management
www.solidar.ch
paulien.vanderlugt@solidar.ch

Portrait / Erfahrungsbericht

Einfach lernen mit Lust und Konzept – Workshops mit Abiturienten

Martina Neumann-Ploschcz ist seit über 15 Jahren als Coach und Trainerin für Kommunikation und persönliche Weiterentwicklung unterwegs. Seit 6 Jahren hat sie sich auf den Bereich »Lernen« spezialisiert. Die aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnisse über unser Gedächtnis und das Zusammenspiel mit dem emotionalen System bilden die aktuelle Grundlage für ihre Lerncoaching Workshops. Erwachsene, die sich individuell weiterbilden und entwickeln wollen und an emotionalen Blockaden scheitern und Teenager mit allen Herausforderungen des Schulalltags sind ihre Hauptkunden.

Martina Neumann-Ploschcz setzt in ihren Lerncoachings den Schwerpunkt auf eine gute Balance der Emotionen. Mit gut ausbalancierten Emotionen kann erfolgreich und leicht gelernt werden. Und dann kann der Lernstoff mit effektiven, gehirngerechten Lerntechniken auf das Wesentliche reduziert werden.

Frage: Martina, erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Zunehmend gibt es bei den Abiturienten Schwierigkeiten, den Lernstoff für das Abitur zu wiederholen und sich langfristig zu merken. Es gibt viel Druck und Stress in der Schule und vom Elternhaus. Der Auftrag ist die Abiturienten für die Vorbereitung zum Abitur fit zu machen, den Stress raus zu nehmen und ihnen effektive Lerntechniken an die Hand zu geben.

Der Workshop sollte richtig Spaß machen und aufzeigen, dass Lernen gut und leicht funktionieren kann mit positiven Emotionen und den passenden Lernstrategien.

Ich habe darum das Lernen auf das »Lernerfolgspuzzle« reduziert und die notwendigen Lernschritte auseinandergenommen. Dadurch wird »Lernen« anfassbar und durchschaubar.

Frage: Hast du dich auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweise gestützt, um dein Lernangebot didaktisch reduziert aufzubereiten?

Am Anfang des Lerncoaching-Workshop steht bei mir immer die Lernverhalten-Analyse. Die Basis für Veränderung ist, dass wir die Ausgangslage kennen. Die Lernverhalten-Analyse ist in neun Bereiche unterteilt: Lernorganisation, Selbstfürsorge, Motivation, Konzentration, Lernstrategien, Ressourcen, Selbsteinschätzung, Selbstverantwortung und Prüfungskompetenz. So entwickeln wir zusammen das »Lernerfolgspuzzle«.

Durch die Konzentration auf die Stärken und Schwächen jedes einzelnen Teilnehmer*in in den unterschiedlichen Bereichen können wir gezielt intervenieren und Lösungen finden.

Das Lernerfolgspuzzle wird aufgehängt – virtuell oder physisch. Jede Teilnehmer*in verteilt ihre Stärken-Punkte (grün) und Herausforderungen-Punkte (gelb), indem sie farbige Karten mit ihrem Namen an das entsprechende Puzzleteil pinnt.

Auf Basis der Analyse setzt sich jede Teilnehmer*in am Anfang des Workshops ein Ziel, was sie erreichen will. Sie legt die erforderlichen nächsten drei Schritte fest und was sie noch braucht, um die Schritte erfolgreich gehen zu können. Durch die Visualisierung des Ziels und der konkreten Gefühle, die in dieser Situation entstehen werden, wird die Motivation auch dran zu bleiben, verstärkt. Durch das regelmäßige Aktivieren der positiven Gefühle und Kraftquellen, erhöht sich die Erfolgsquote.

Stellt sich bei der Lernverhalten-Analyse heraus, dass es nicht an Lernstrategien fehlt, sondern, dass es eher um Ängste, Sorgen und negative Gedanken geht, dann arbeite ich mit Methoden aus dem Em-Trace (integratives Emotionscoaching) um die Gefühle gut auszubalancieren und emoti-

onale Blockaden zu lösen. Für diese Probleme setze ich ergänzend zu dem Workshop das Einzelcoaching ein.

Frage: Was waren die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Trainerin bei dieser Vorgehensweise?

Durch die Lernverhalten-Analyse analog zu dem didaktisch reduzierten und bildlich dargestellten Lernerfolgspuzzle, konnte jede Teilnehmer*in ihre eigenen Herausforderungen gut visuell wahrnehmen. Jede Teilnehmer*in weiß genau, an welchem Punkt sie noch arbeiten kann und was für sie schon gut zu bewerkstelligen ist. Aus diesen unterschiedlichen, aber differenziert geklärten Bedürfnissen ergibt sich im Workshop oft ein stärkender, unterstützender Teamgedanke.

Für mich als Trainerin ergibt sich zudem eine gute Übersichtlichkeit und ich sehe leichter, wo wir welche Strategien vermittelt müssen.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches mit auf den Weg?*

Visuelle Reize helfen, das Lernen zu erleichtern. Unser Gedächtnis liebt Abwechslung und Bilder. Multisensorisches Lernen hat immer noch die höchste Behaltens Quote. Lernen kann so viel Spaß machen und so leicht gehen, wenn mit allen Sinnen abwechslungsreich gelernt wird.

Wenn wir unser Gedächtnis mehr »benutzen« als nur »besitzen« würden, dann könnten Schüler*innen auch endlich Spaß am Lernen entwickeln und würden wieder gerne in die Schule gehen. Positive Gedanken und die Freude am Lernen machen das Lernen leicht und unbeschwert.

Das schönste Kompliment nach einem Workshop ist für mich immer, wenn die Teilnehmenden sich wundern, wie schnell die Zeit vergangen ist. »Das hat aber Spaß gemacht. Wann geht es weiter? Bitte mehr davon.«

Martina Neumann-Ploschenz
Expertin für Lernen mit Lust und Konzept
www.LernLustCoaching.de
mn@lernlustcoaching.de

Bildungsentwicklung: Didaktisch-methodische Entwicklung von Fachinhalten in der betrieblichen Bildung des Konzerns SBB

Fachinhalte werden von den Fachbereichen und der Linie geliefert und dann mit der Unterstützung der Abteilung Bildungsentwicklung didaktisch aufbereitet. Die in der Bildungsentwicklung tätigen Bildungsfachleute benötigen umfassende und tiefe didaktische und Projektleitungs-Kompetenzen.

Frage: Christoph, erzähle uns von einem konkreten Auftrag: was war die Ausgangslage, wer war die Zielgruppe und wie bist du vorgegangen?

Die SBB ist ein Konzern mit über 33.000 Mitarbeitenden mit einer Vielzahl von Berufsprofilen. Von Fahrleitungsmonteuren bis zu Fachleuten im Controlling, HR und vielen weiteren Tätigkeitsfeldern. Einige müssen in kurzer Zeit neue Kompetenzen erwerben, andere sind mehrere Jahre in einem Entwicklungs- und Lernprozess involviert. Beispielsweise Fachleute in einem größeren Bauprojekt. wie der Bau des Gotthardtunnels.

Frage: Stützt ihr euch auf bestimmte Instrumente, Methoden oder Vorgehensweisen, um eure Lernangebote didaktisch reduziert aufzubereiten?

Wir beginnen stets mit der Erarbeitung eines Bildungskonzepts, welches alle wichtigen Aspekte gemäß AdA-Baukasten (Lehrgang zum Ausbilder Fachausweis) beinhaltet.

Durch die konsequente Ausrichtung auf die Kompetenzorientierung, damit meine ich die Orientierung an der zu erbringenden sichtbaren Leistung der Mitarbeitenden, schaffen wir die Grundlage, um unsere Angebote »didaktisch reduziert« aufzubereiten.

Wir schauen, um welche definierte Arbeitsleistung es im Einzelnen geht. In Anlehnung an Andreas Schubiger und sein Buch »Lehren und Lernen« (hep, 2016) fragen wir uns, welche idealtypische Herausforderung gelöst werden soll.

Daraus können wir die Lerninhalte und Lernziele, den zu erreichenden Taxonomiestufen entsprechend, ableiten. Damit diese konzeptionelle Arbeit geleistet werden kann, braucht es ein umfassendes Verständnis von Unterrichtsentwicklung. Es ist wie beim Kreislauf-Modell von David A. Kolb. Ähnlich wie einem Mobile, führt die Bewegung bei einem Element zu einer Veränderung an einer anderen Stelle.

Frage: Was sind die wichtigsten Vorteile, der Nutzen für die Teilnehmenden und für dich als Bildungsexperte?
Lebendige, da deutlich praxisorientiertere Lerneinheiten. Diese schrittweise und analytische Vorgehensweise, von der Klärung der Ausgangslage, der Definition der angestrebten Handlungsfähigkeit bis zu den konzeptionellen Überlegungen, liefern einen substantiellen Beitrag an den Kompetenzaufbau. Die Mitarbeitenden ersparen sich das klassische »Konservenerlernen«.

*Frage: Mit Blick auf die Zukunft, was sind deine Erkenntnisse, welche Empfehlungen gibst du den Leser*innen dieses Buches auf den Weg?*

Betriebliche Bildungsangebote deren didaktische Reduktion auf der Kompetenzorientierung basieren, leisten einen wesentlichen Beitrag, um dem Fachkräftemangel erfolgreich zu begegnen.

Christoph Walther
Professional Bildungsentwickler

SBB AG
Human Resources – Bildung SBB
Bildungsentwicklung
www.sbb.ch
christoph.walther@sbb.ch /

Glossar

ADAPTIVES LERNEN

Seit den 70-er Jahren wird der Ansatz des »adaptive learning« in der Pädagogik diskutiert. Im Kern geht es um die Anpassung einer sich permanent ändernden Lehrsituation auf unterschiedliche Lernverständnisse, Lernerfolge und auf das Verhalten der Lernenden. Die ursprünglich für das Online-Marketing entwickelten Systeme, welche das Verhalten der Nutzenden erkennen und Informationen entsprechend angepasst aufbereiten und individualisiert anbieten, werden inzwischen zunehmend auch im Bildungsbereich eingesetzt. Beispielsweise indem die Nutzenden in einem Lernprogramm Informationen in einer für sie verständlichen Form oder zu einem Zeitpunkt, zu dem sie aufnahmefähig sind, ausgespielt erhalten. Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI), mithilfe derer große Mengen an Daten analysiert und spezifische Informationen extrahiert werden können, wird die Gestaltung unterschiedlicher Lernpfade unterstützen und adaptive Systeme innovieren helfen.

ADVANCE ORGANIZER

Wenn Lehrperson oder Trainerin den Lernenden beim Start des Lernangebotes eine mündliche Orientierung zum Stoffgebiet geben, sprechen wir von »Advance Organizer«.

Diese zu Beginn des Lernprozesses offerierte »Expert*innenstruktur« hilft den Lernenden, sich dem Thema zu nähern. Zusätzlich fördert diese Vorgehensweise meist das Lerninteresse, verknüpft vorhandenes Wissen mit künftigem Wissen und lenkt die Aufmerksamkeit der Lernenden auf ausgewählte Schwerpunkte.

Bewährt hat sich der Einsatz eines Flipcharts, einer Folie oder eines Arbeitsblattes mit diesen Elementen: Zehn wichtige Begriffe aus dem neuen Stoffgebiet. Drei bis fünf Stichworte über wichtige Zusammenhänge. Ein bis zwei Visualisierungen von ausgewählten Aspekten.

AGILES LERNEN

Der Begriff leitet sich vom »agilen Arbeiten« ab und geht von der Notwendigkeit einer lebenslangen Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von Menschen und Organisationen aus. Bei Individuen, Teams und Organisationen zeichnet sich »agiles« oder »flinkes Lernen« durch einen hohen Arbeitsbezug aus. Damit verbunden ist die Adaption von agilen Werten, Prinzipien und Methoden der Projektarbeit, wie sie insbesondere von Scrum propagiert werden, auf Lernprozesse. Eine agile Lernkultur fördert die Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Lernenden. Während Lehrende eher aus der Rolle eines Lernbegleiters heraus handeln, dominiert ein an den Lernenden- und deren Handlungskompetenz orientiertes, sowie mediengestütztes Lernen in kurzen, klar strukturierten und gleichzeitig flexiblen Abläufen. Ein »agiles Mindset« führt bei den Beteiligten in der Regel zu einer schnelleren Anpassungsfähigkeit an neue Situation. Dies fördert, längerfristig betrachtet, den individuellen und wirtschaftlichen Erfolg.

BANI-KONZEPT

Der Begriff »VUCA-Welt« begleitet uns schon einige Jahre. Das Akronym beschreibt die Welt als Volatile (volatil), Uncertain (unsicher), Complex (komplex) und Ambiguous (mehrdeutig). Auf diese Sichtweise der Welt beziehen sich viele agile und selbstorganisierte Denkansätze.

Ein neues, deutlich stärker auf die aktuelle Situation angepasstes Konzept nutzt das Akronym BANI, um die Ausrichtung auf Brittle (brüchig), Anxious (ängstlich) Non-linear (nicht linear) und Incomprehensible (unbegreiflich) stärker in den Fokus zu rücken. Das Konzept eignet sich beson-

ders für Situationen, die nicht nur instabil, sondern chaotisch sind. In denen Ereignisse nicht nur schwer vorhersehbar, sondern völlig unvorhersehbar sind. Und in denen die aktuellen Ereignisse nicht einfach mehrdeutig, sondern im Moment völlig unverständlich sind.

BARCAMP LERNEN

Das Format Barcamp beschreibt eine offene Tagung mit Workshops, deren Inhalte und Ablauf von den Teilnehmenden erst zu Beginn des Treffens meist selbständig entwickelt und im weiteren Verlauf gemeinsam ad-hoc gestaltet werden. Diese Lernform dient dem inhaltlichen Austausch und ermöglichen oft intensive Diskussionen.

BLENDED LEARNING

Ein Lehr- und Lernszenario, das Präsenzkurse mit Online-Formaten wie z. B. Web-Based-Trainings und weiteren Online-Medien kombiniert oder ergänzt.

DIDAKTISCHE REDUKTION

Fähigkeit von Auszubildenden und Lehrenden, während der Phase der Vorbereitung einer Präsentation oder eines Lernanlasses umfangreiche oder komplexe Inhalte zu reduzieren und zu vereinfachen und auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden ausgerichtet aufzubereiten.

DIDAKTISCHE PROFILIERUNG

Profilierung bedeutet Inhalt zu reduzieren oder Komplexität zu bearbeiten, um sie für die Lernenden überschaubar und begreifbar zu machen. In einem kognitiven Prozess bringt die Lehrperson den Lerngegenstand »auf den Punkt«, in dem er eine Frage formuliert, welche die Lerneinheit wie einen roten Faden durchzieht.

Beispiel: Die Referentin für das Thema Wirtschaftspsychologie zeigt einer Abschlussklasse in einem zweijährigen Lehrgang für Personalentwicklung Bilder des holländischen Künstlers Piet Mondrian. Dieser verwendete in seiner späteren Schaffensphase fast ausschließlich Rot, Gelb, Blau und wenige schwarze Striche. Rasch erkennen die Teilnehmenden, warum dieser Künstler prototypisch für das Konzept der Reduktion steht. Die Studierenden erhalten den Auftrag, radikal reduzierte Aussagen für Teilnehmende im ersten Lehrjahr dieser Weiterbildung zu formulieren, die zusammenfassen, was eine strategisch ausgerichtete und wirkungsvolle Personalentwicklung beinhaltet. Die Ergebnisse werden später an die »Anfänger-Stufe« übermittelt und in einer auf Dialog ausgerichteten und synchron durchgeführten Video-Konferenz kritisch reflektiert.

DIDAKTISCHE REKONSTRUKTION

Elementare Sinneinheiten werden zu größeren Strukturen oder einem erklärenden Muster zusammengefügt, um den Lernenden das Verständnis zu vereinfachen.

Beispiel: Eine angehende Köchin besucht im Rahmen ihrer Ausbildung an der Berufsschule eine Spitalküche. Sie lernt einerseits am Modell, andererseits durch den fachlichen Dialog mit erfahrenen Spezialisten aus dem Berufsfeld und schließlich durch die Übertragung in die eigene Praxis die Eigenheiten und Muster einer Diatküche.

E-PORTFOLIO-ARBEIT

Die Idee der Arbeit mit einem Portfolio entstammt ursprünglich reformpädagogischen Ansätzen. Beim E-Portfolio handelt es sich um eine digitale Sammlung von Arbeiten oder Artefakten einer Person, die damit einerseits ein Produkt (Lernergebnisse) und den Lernprozess (der individuelle Lernpfad oder Wissenszuwachs) innerhalb der Kompetenzentwicklung in einem definierten Zeitraum dokumentiert. In der Regel hat die betroffene Person die Auswahl dieser Artefakte selbst bestimmt und mit Blick auf das angestrebte Lernziel selbst organisiert. Als Eigentümer*in hat sie

stets Kontrolle darüber, wer, wann und in welchem Umfang Informationen aus dem Portfolio einsehen darf (vergleiche Schön et al. 2007).

FLIPPED CLASSROOM

Flipped Classroom ist eine spezifische Form des Blended Learnings. Es beinhaltet einen bewussten Tausch von Instruktion und Anwendungs-, bzw. Reflexionsphasen. Während die Lernzeit außerhalb des Präsenzunterrichts auch dafür genutzt wird, Anleitungen oder Lehrvideos- und Podcasts aufzunehmen, wird die Zeit im Präsenzunterricht primär für herausforderndes, begleitetes Üben, sowie auf Reflexion ausgerichtete Gespräche genutzt. Im Kern geht es um die Kombination von Lernphasen in einem Bildungszentrum, mit medial begleiteten Lernformen außerhalb dieses »Präsenzraumes«.

FLOW-KONZEPT

Mihály Csíkszentmihályi gilt als wichtiger Vertreter des »Flow-Konzepts«, als er 1975 die Bedingungen für ein Flow-Erleben im Sinne einer hoch konzentrierten, schöpferischen Leidenschaft von Menschen, erforschte. Ihm ging es darum, den Lernenden Lernangebote zu offerieren, die sie weder überfordern, noch unterfordern oder langweilen. Mit den Instrumenten und Methoden der »Didaktischen Reduktion« und der frühzeitigen Klärung der Lernbedürfnisse der Lernenden ist es einfacher möglich, individuelle Lernpfade zu entwickeln und tatsächlich eine Lernkurve innerhalb des »Flow-Konzepts« anzustreben.

HEUTAGOGIK

Der Begriff wurde von den Bildungsforschern Steward Hase und Chris Kanyon (2000) geprägt und bezeichnet die Wissenschaft, die das selbstbestimmte Lernen als ganzheitlichen und lebenslangen Prozess erforscht.

Der Ansatz geht davon aus, dass Menschen selbst die Quellen auswählen, über die sie am besten, schnellsten und effizientesten lernen können. Dies können ein Fachbuch, ein spezifischer Artikel, ein E-Learning-Angebot oder ein Gespräch mit einer versierten Kollegin sein.

Den Lehrenden kommt in diesem Kontext die Rolle von Lernberatenden und Wissensmanager*innen zu, die Lernquellen bei Bedarf recherchieren und zur Verfügung stellen. Lernen findet anhand selbst gewählter Inhalte, Lernorte oder Zeitpunkte sowie unterstützender Hilfsmittel und -quellen statt.

HYBRIDER UNTERRICHT

Synchrone Lehr- und Lernveranstaltungen, bei denen einige Teilnehmende vor Ort sind und einige andere online über ein Videokonferenz-Tool teilnehmen. Als HyFlex können wir die Variante bezeichnen, bei dem jeder Kurstermin mit allen dazugehörigen Lernaktivitäten in einem realen Kursraum und synchron online angeboten wird. Weil der Termin aber zusätzlich aufgezeichnet wird, können die Teilnehmenden auch asynchron sich mit den Inhalten auseinandersetzen.

INFORMELLES LERNEN

Informelles Lernen bezeichnet ein Lernen in Lebens- und Arbeitszusammenhängen, das ursprünglich vor allem als ein Lernen außerhalb des formalen Bildungswesens angesehen wurde. Der Begriff bezogen auf »Lebenslanges Lernen« hat sich inzwischen in allen Bildungsbereichen durchgesetzt, in der Weiterbildung genauso wie bei den Hochschulen und in der Berufsbildung.

Im Kern geht es darum, Lernen nicht mehr mit formaler Bildung und standardisierten Abschlüssen gleichzusetzen. Der Kompetenzbegriff ist dabei zentral: Wichtig ist nicht mehr, was gelernt und geprüft wird, sondern das Lernergebnis. Unbedeutend ist dabei, welchen Weg die

Lernenden nehmen, um ans Ziel zu gelangen oder um eine bestimmte Handlungsfähigkeit aufzubauen.

Weil viele dieser dezentralen Angebote weder Aufnahmebedingungen noch eine Verpflichtung zur aktiven Beteiligung beinhalten und auch keine Kompetenznachweise erfordern, stellt sich die Frage: Wie lassen sich diese informellen, individuellen und erfahrungsbezogenen Lernanstrengungen, die weitgehend außerhalb der etablierten Bildungsinstitutionen ablaufen, erfassen und abbilden?

Der große Vorteil dieser Lernform liegt darin, dass Lernende situativ anhand aktueller Probleme lernen. Im Idealfall transferieren sie dabei noch während des Lernprozesses das Gelernte in ihre Praxis. Als Nachteil des informellen Lernens können wir die Fehleranfälligkeit, eine mögliche Fragmentierung und meist unsystematische Vorgehensweise und darum eventuell Zeitaufwändigkeit aufzählen.

INTELLIGENTE UND HYBRIDE LERNRÄUME

Unter intelligenten und hybriden Lernräumen (Smart Learning Environments, LSE) verstehen wir Lernumgebungen, die Lernende je nach Lernsituation mit analogen und digitalen Lernformaten optimal unterstützen.

SLE entstehen, indem man technologische Möglichkeiten aus dem Kontext des »Internet der Dinge« (IoT) und Künstliche Intelligenz (KI) für Lernprozesse nutzt.

Dabei werden adaptive Lernformate, die sich auf das Verhalten und die Bedürfnisse der Lernenden anpassen, mit ubiquitären, d. h. überall verfügbaren Lernformaten kombiniert. Dies hat den Vorteil, dass mögliche Brüche zwischen formalen und informellen Lernsettings verringert und die Motivation zu Lernen, dank einer hohen Individualisierung an Anpassung auf den Lernbedarf, verbessert werden.

KOMPETENZEN

Im Sinne des von Hans Furrer (2009) entwickelten »Berner Modell für eine kompetenzorientierte Didaktik« verstehen wir unter Kompetenzen die potenzielle Fähigkeit, eine definierte Handlung in einer bestimmten Situation zeigen zu können.

Der Aufbau von Kompetenzen erfordert die Aneignung von Ressourcen (Wissen, Netzwerke, Werkzeuge), sowie die Entwicklung von Fähigkeiten (z. B. Empathie) und Fertigkeiten (z. B. eine Spritze applizieren können) und die Bewusstmachung einer Haltung (z. B. geduldig sein).

KOMPETENZEN DES 21. JAHRHUNDERTS

Urs Blum schreibt im Band »Weiterbildungsmanagement der Praxis: Psychologie des Lernens« (2021), dass Untersuchungen zu Kompetenzen für das 21. Jahrhundert aufzeigen, »dass die Zielkompetenzen gerade nicht digital zu sein scheinen. Viel eher sind dies Kompetenzen, die in einer Arbeitswelt der konstanten Veränderung und der Kollaboration von Nutzen sind. So werden zum einen analytische Fähigkeiten wie Problemlösen, logisches Schlussfolgern und kritisches Denken als wichtig beschrieben. Zum anderen findet man Hinweise auf die Bedeutung von sozialen Kompetenzen wie Kooperationsfähigkeit und Wahrnehmung anderer Menschen und Kulturen. Schließlich wird der Umgang mit Veränderungen durch Kompetenzen wie Durchhaltevermögen, Kreativität und eigenständiges Denken als wichtig erwähnt (vgl. Burrus et al. 2013; Luo et al. 2015).«

Er schließt daraus, dass diese »Zukunfts-Kompetenzen« nicht ausschließlich mit informellem Lernen entwickelbar sind. Besonders in diesen Themen braucht es Anregung, strukturierte Formen des Austausches, sowie Übungsmöglichkeiten und Feedback, damit die Kompetenzen tatsächlich dauerhaft erworben werden können.

KOMPLEXITÄTSREDUKTION

Komplexitätsreduktion bedeutet, eine Auswahl aus vorhandenen und wahrnehmbaren Informationen zu treffen. Technisch kann dies durch eine Filterung oder Datenverarbeitung geschehen. Komplexitätsreduktion hilft, einer Reizüberflutung vorzubeugen, bei der die aus der Umwelt einströmenden Informationen nicht mehr oder nicht mehr sinnvoll verarbeitet werden können. Gleichzeitig ermöglicht oder vereinfacht sie die Kommunikation zwischen Menschen.

KONSTRUKTIVISMUS

Die Maxime des Begründers des Konstruktivismus, Heinz von Förster, lautete: »Handle stets so, dass sich der Raum deiner Möglichkeiten erweitert!«

Da sich dieses Buch an Auszubildende, Lehrkräfte, Trainerinnen und Coaches wendet und Hinweise für didaktische Reduktion und eine professionelle Erwachsenenbildung liefert, dann könnte für uns Bildungsfachleute die Frage lauten, wie es uns gelingt, das Bildungssystem so zu innovieren, dass unsere Lernangebote zum Aufbau von Haltungen beitragen, welche mehr Inklusion ermöglichen und Diversität konstruktiv nutzen. Und damit ganz im Sinne von Hein v. Förster, den Raum für Entwicklungsmöglichkeiten für einzelne Menschen, aber auch die Gesellschaft als Ganzes, erweitern.

KONZENTRATION

»Concentra« meint ursprünglich »zusammen zum Mittelpunkt« und bezeichnet die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit willentlich auf eine bestimmte Tätigkeit zu fokussieren.

Dies mit der Absicht, ein definiertes Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu lösen.

Wer sich konzentriert, achtet auf das momentan Empfundene, je nach Aufgabe auch auf Kommandes. Beim Zeichnen einer Linie, die später einen bestimmten Punkt berühren soll, schauen unsere Augen bereits auf diesen Punkt, während wir noch die Linie ziehen.

LEARNING ANALYTICS

Learning Analytics ist die Interpretation von lernerspezifischen Daten, um individuelle Lernprozesse gezielt zu verbessern. Diese Definition geht auf Martin Ebner zurück (2019, S. 46), der dabei offenlässt, woher diese Daten stammen und wie sie gewonnen werden. Der eigentliche Analyse-Vorgang wird als »Interpretation« in der Definition generalisiert.

LEBENSLANGES LERNEN

Gemäß der EU (2001) umfasst lebenslanges oder lebensbegleitendes Lernen »alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt«.

Während einzelne Länder und Behörden oft strategische Vorhaben in der Ausbildung, in der Erwachsenenbildung, am Arbeitsmarkt, in der sozialen Teilhabe und Integration in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen stellen, versucht der wissenschaftliche Diskurs andere Blickwinkel einzunehmen. Dies, indem z. B. bewusst von »lebensbegleitender Bildung« gesprochen wird, die weniger beschäftigungs- und zweckorientiert ausgerichtet sein soll.

In Frankreich mit einem stark zentralistischen, staatlich regulierten Bildungssystem wird lebenslanges Lernen gar als »persönliches Recht« der Bürger*innen verstanden. Entsprechend ist der Staat verpflichtet, entsprechende Angebote bereitzustellen.

LERNEN AM ARBEITSPLATZ

Unter dem Begriff »Informelles Lernen« haben wir bereits aufgeführt, dass »Lernen am Arbeits-

platz« in diese Kategorie gehört. Gerade in der betrieblichen Bildung zeigt sich die Tendenz, dass Lernen vermehrt direkt an den Arbeitsplatz verlegt wird. Diese Entwicklung verstärkt die Bedeutung des »Informellen Lernens«.

Darum ist es umso bedeutsamer, Validierungserfahren zu entwickeln, welche dieser Realität entgegenkommen. Denn wenn diese individuellen und persönlichen Lernanstrengungen nicht begleitet, erfasst und in geeigneter Form dokumentiert werden, können die Mitarbeitenden ihre erworbenen Kompetenzen nicht nachweisen. Organisationen und Arbeitgebende, welche sich einzig auf formale Abschlüsse abstützen, übersehen damit vermutlich einen Teil des Mitarbeiterpotenzials.

LERNEN 4.0

Dabei geht es um das datengestützte adaptive Lernen von Menschen mit digitalen Anwendungen. Dies mit dem Ziel, das Lernen effizienter zu gestalten und die Verbesserung der eigenen Performance zu gewährleisten. Indem der Lernverlauf überwacht, analysiert und förderliche »Lernvorschläge« dank Sensoren, Bots und Avataren offeriert werden, fokussieren sich Lernende auf individuelles Verbesserungspotenzial und zeitnahe Befähigung.

LERNENDE ORGANISATION

Wenn sich eine Organisation als »Lernende Organisation« bezeichnet, erfordert dies, dass Wissen und Erfahrung innerhalb eines Unternehmens leicht zugänglich und teilbar sind.

LERNZIEL

Ein in Zeit und Anzahl messbarer Umstand, der als Resultat des Lernprozesses angestrebt wird. In der aktuellen Debatte sehr oft als »Kompetenz« formuliert, d.h. die Fähigkeit ein bestimmtes Verhalten zu einem bestimmten Zeitpunkt in einer definierten Qualität zeigen zu können.

LIBERATING STRUCTURES

In den letzten Jahrzehnten entwickelten findige Köpfe laufend neue Methoden für eine intensivere Partizipation und Selbstorganisation von Gruppen.

In der IT-Welt und von Anhänger*innen agiler Arbeitswelten, die Kanban und Scrum schon länger einsetzen, werden »Liberating Structures« gerne angewendet, wenn es darum geht, mit neuen Kommunikations- und Moderationsformen Organisationsstrukturen neu zu erfinden. Dies geschieht aus der Erfahrung heraus, dass es traditionellen Methoden und Zugängen oft an Wirkung fehlt, oder weil die Kommunikation mit Präsentationen, Statusberichten, eng geführten Diskussionen zu rigide, oder als Brainstorming und offene Diskussion als zu wenig organisiert erlebt wurde.

Die leicht und flexibel einsetzbaren Methoden sollen möglichst schnell eine maximale Anzahl von Menschen in die Ideengenerierung und Entscheidungsfindung einbinden. Oft werden dazu sogenannte »Strings«, einzelne »Microstructures« oder Methoden, aneinandergereiht, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen.

LMS UND LXP

Viele Unternehmen und Organisationen verwenden ein Learning-Management-System (LMS). Sie stellen darauf ihren Mitarbeitenden eine virtuelle Lernumgebung zur Verfügung. Größere Unternehmen verwenden unter Umständen nicht nur ein, sondern mehrere LMS und dazu auch sogenannte Learning-Experience-Plattformen (LXP).

Der Grund liegt darin, dass jedes System gewisse Vorteile bietet. Während LMS vor allem auf die Administration von Lerninhalten ausgerichtet sind und die Datenverwaltung beispielsweise in

einer globalen Unternehmung mit segmentierten Tochtergesellschaften erleichtern, ist eine LXP oft stärker auf die Bedürfnisse der Benutzer ausgerichtet.

In einer professionellen LXP-Umgebung können »User*innen« ihre Lerneinheiten selbst zusammenstellen und kuratieren. Woher die Lerninhalte stammen, spielt unter Umständen keine Rolle. Mitarbeitende können interne Lerninhalte beliebig mit z. B. Kursen aus LinkedIn Learning oder YouTube-Videos ergänzen.

Der Trend zur Nutzung solcher LXP-Systeme und der Wechsel von LMS auf LXP wird künftig zunehmen, da hier der Gedanke Pull-Prinzip (Lernende beziehen und konstruieren ihr Wissen selbst) vor dem Push-Prinzip (Lernenden werden Schulungen zugewiesen) steht.

MOCK-UP

Ein Vorführ- oder Anschauungsmodell, welches Lernenden hilft, die Funktionsweise und den Kontext eines Produktes oder einer neuen Webseite besser zu verstehen. Der Prototyp geht sogar noch einen Schritt weiter, handelt es sich dabei in der Regel nicht mehr nur um eine »Attrappe«, sondern ein im Entwicklungsprozess eingesetztes und vielfach in Teilbereichen funktionsfähiges Modell.

Beim Webdesign beispielsweise für eine Online-Academy beinhaltet ein Mock-up in der Regel bereits die wichtigsten Navigationsstrukturen, sowie zentrale Site- und Design-Elemente im Detail.

MOOC

Der Begriff bezeichnet ein Massive Open Online Course, einen internetbasierten und meist kostenlosen Kurs, der sich an viele Teilnehmende richtet und offen für alle ist. Die Differenzierung xMOOC (für »extension«) weist auf eher lehrerzentrierte und formelle, cMOOC (für »connectivism«) eher auf lernerzentrierte, informelle und auf soziale Medien ausgerichtete Angebote hin.

Wegen didaktischen Schwächen und hohen Abbrecherquoten stehen die Kurse auch in Kritik. Unklar ist auch, was die Zertifikate wert sind und wie ein Geschäftsmodell aussehen müsste, um längerfristig hochwertige und lehrreiche Angebote zu bieten.

NEW LEARNING

Sinnstiftung und soziale Zugehörigkeit und Verantwortung, die konkreten Bedürfnisse der Lernenden selbst, stehen im »New Learning« im Mittelpunkt. Die Berücksichtigung dieser Aspekte führt im Idealfall zu einer höheren Motivation und Potenzialentfaltung. Der Begriff lehnt sich an das New-Work-Konzept von Frithjof Bergmann an, welcher die Selbst und Potenzialentfaltung des Individuums anstrebt. Lernen soll von Lernenden als sinnhaft erlebt werden und die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. Das Gefühl von Wirksamkeit und die Zugehörigkeit zu einer Lerngemeinschaft erleben, sind wichtige Anliegen bei diesem Ansatz.

NEW WORK

New Work ist ein Konzept neuer Arbeitsformen im Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung aller zentralen Lebensbereiche. Der Begriff geht ursprünglich auf Frithjof Bergmann zurück, Sozialphilosoph und Vordenker für die »neue Arbeit«. Er sammelte Erfahrungen in den Fabrikationsbetrieben der US-Automobil-Industrie und besuchte ab 1976 mehrere Ostblockländer.

Seine Beobachtungen führten ihn zu der Erkenntnis, dass sowohl die autoritären Modelle im Osten, wie die Ausbeutungssysteme im Westen nicht zum Wohlbefinden und Aufblühen der Beschäftigten beitragen.

Bergmann schwebte der Traum vor, ein umsetzbares Gegenmodell zu entwickeln, welches die Vorteile der sich ausformenden Wissensgesellschaft mit Automatisierung und Rationalisierung

nutze und die Nachteile des »Old Work« hinter sich ließ. Konkrete Beispiele für mögliche Umsetzungen von New Work sind der 6-Stunden-Arbeitstag, die Vier-Tage-Woche, agiles Arbeiten, zunehmende Bedeutung von Freelancing oder das Auftauchen von Coworking-Spaces.

POTENZIALENTFALTUNG

Bei der »Potenzialentfaltung« geht es im Kern darum, wie wir Lernende, seien es Kinder, Jugendliche oder Erwachsene dabei unterstützen können, ihre verborgenen Talente, ihre schlummernden Potenziale zu erkunden. Indem wir Rahmenbedingungen schaffen, über diese zu sprechen, Nachzudenken oder zu Träumen und indem wir Unterstützung anbieten, sie schrittweise freisetzen und in sinnvolle Förder- und Entfaltungsprojekte zu begleiten.

PRESENCING

Der MIT-Forscher Otto Scharmer schaffte mit seiner Wortschöpfung (2013) das Kunststück, das komplexe Phänomen, die meist schweigende Mehrheit in ihrer Fähigkeit, zum Erkennen und Mitgestalten einer sich abzeichnenden Zukunft einzuladen und zu unterstützen, zu beschreiben.

Es geht um die Fähigkeit, in historisch herausfordernden Zeiten die Sensibilität für Bedrohungen der Zukunft, aber auch für sich offenbarende Chancen zu wecken. Gemäß Scharmer ist die zunehmend differenziertere Wahrnehmung möglich, wenn Menschen durch drei Stadien gehen: Von »Open Mind«, der Befreiung von alten, überkommenen Denkmustern, hin zum »Open Heart« – dem Erspüren, was einem wirklich wichtig ist und für dessen Umsetzung wir Kopf, Herz und Hand einsetzen wollen. Schließlich die Phase des »Open Will«, die Definition von konkreten Umsetzungsschritten, die uns in eine nachhaltige und lebenswerte Zukunft führen.

RECOMMENDER SYSTEME

In diesem Buch ist viel von der »digitalen Transformation« und Entwicklungen wie die »Industrie 4.0« die Rede. Aber auch in Bildungsorganisationen, an Universitäten und Hochschulen werden laufend mehr Prozesse digital erfasst und abgebildet. Um mit diesen enormen Datenmengen sinnvoll arbeiten zu können, wurden in den letzten Jahren neue Analysemethoden entwickelt, die in der Regel auf sogenannten »Information Retrieval Technologies« basieren. In Zukunft zeichnet sich ab, dass solche Systeme vermehrt in der Lage sind, Empfehlungen zu Personen oder Lerninhalten zu formulieren und damit eine weitere Personalisierung des Lernprozesses unterstützen können. Aktuell stellt eine Herausforderung die Rechtslage dar, welche den Zugang und die Nutzung der Daten reglementiert.

RESONANZPÄDAGOGIK

Wenn Lehrpersonen, Trainerinnen und Coachs, grundsätzlich, wenn Menschen von einer Idee »beseelt« sind und ihr »why« kennen (Sinek 2011) und überzeugend kommunizieren, sowie interagierende Unterstützer*innen finden, dann entsteht Resonanz.

Ähnlich wie die in diesem Buch erwähnte »Friday-for-Future« Bewegung, welche zu den Herausforderungen »Klimawandel« und »soziale Ungleichheit« tragfähige Lösungen entwickeln wollen, geht es bei diesem Ansatz darum, mehr Menschen von einer Idee anzusprechen und sie für die Unterstützung (z. B. Umweltschutz und Förderung der sozialen Gerechtigkeit) zu gewinnen.

Auf Erwachsenenbildung bezogen, geht es darum, die Betroffenen zu Beteiligten des Lernprozesses zu machen. Sie dabei zu unterstützen, herauszufinden, wo ihre wahren Interessen liegen und wofür sie ihre Lebenszeit nutzen wollen.

UBIQUITOUS LEARNING

Für viele Fachleute in der Erwachsenenbildung ist der traditionelle Begriff »E-Learning« inzwi-

schen nicht mehr präzise genug. Die Verbreitung von Video, aber auch Spiele in App-Format wie »Pokémon-Go« oder »Quiz-Duell« und die allgegenwärtige, eben ubiquitäre Nutzung der digitalen Medien, beeinflussten aus ihrer Sicht die neu entstandenen Lernformen. Inzwischen gibt es Lerninhalte, die nicht mehr im LMS (Learning Management System) rollenbasiert und zielgruppengemäß gesteuert werden, sondern kurze und didaktisch reduzierte Lernangebote, die Lernende zu jeder Zeit auf ihren Smartphones öffnen können: zu Hause, am Arbeitsplatz, beim Pendeln – eben in jedem beliebigen Kontext.

UNTERRICHT

Vielleicht ist Ihnen aufgefallen, dass Sie einen im Kontext von institutionellen Lehrveranstaltungen oft benutzten Begriff hier kaum finden werden: Unterricht.

Dies aus dem Grund, weil ich lieber von »aufrichten«, statt »unterrichten« spreche und das Wort im Sinne von »achtsamer Sprache« möglichst vermeide. Der Wortstamm »richten« scheint mir problematisch und zu nahe an »Gericht«. Klassischer Unterricht ist zudem oft durch Rahmenvorschriften reguliert, die Aus- und Weiterbildungsziele, sowie Prüfungsmodalitäten und definierte Abschlüsse vorgeben. Es gibt unterschiedliche Rollenerwartungen an die Lehrkraft und die Teilnehmenden. Die Lehrperson steht als Expert*in im Vordergrund und gibt innerhalb der »Leitplanken« Wissen weiter. Sie erklärt, trägt vor und leitet an. Von den Teilnehmenden wird erwartet, dass sie das von der Lehrperson Präsentierte aufmerksam aufnehmen. Bei der Unterrichtsgestaltung fällt den Lernenden eine passive, beim Lernen hingegen im Idealfall eine aktive Rolle zu. Dies wollen wir in Zukunft vermehrt aufbrechen und die Betroffenen schon vor Beginn des Trainings, des Seminars, des Förderangebotes, der Beratung, Anleitung oder Übung zu *Beteiligten* des Gestaltungsprozesses machen.

VIRTUAL REALITY (ALS LERNINSTRUMENT)

Virtual Reality (VR) erlaubt es Lernenden, unbekannte Welten und Orte zu erforschen, ohne den Kursraum oder das Home-Office zu verlassen. Möglich wird dies mit VR-Apps wie z. B. die App Google Expeditionen. Mittlerweile gibt es über 700 virtuelle Exkursionen und an technischer Infrastruktur braucht es für eine Lerngruppe in der Regel lediglich ein Tablet, mehrere Smartphones und sogenannte Cardboards. Dies sind kostengünstige Papp-Brillen, in die das Smartphone integriert wird. Mit diesem Equipment führen Lehrpersonen ihre Lernenden auf Expeditionen, die sie zum Nordpol oder Zürich in die Zeit der Französischen Revolution führen.

WIRKLICHKEIT

Die äußere Welt, welche auf Tatsachen beruht, aber über die Sinne nur annähernd wahrnehmbar ist. Basierend auf diesem Verständnis der Welt, sehen wir die Erwachsenenbildung als ein Versuch, Erkenntnisprozesse zu ermöglichen, die den Lernenden erlauben, neue Erfahrungen in vorhandene Deutungsschemata einzuarbeiten.

WISSEN

Es gibt unzählige Versuche, Wissen zu definieren. Wissen gehört vermutlich, ähnlich wie der Begriff »Kompetenz« (Geissler 2002) zu den »Begriffen des verwertbaren Ungefährlichen«. Im Kontext der »Didaktischen Reduktion« scheint die Unterscheidung in »deklaratives Wissen« (wissen, dass) und »prozedurales Wissen« (wissen, wie) relevant. Interessant ist das Phänomen, dass deklaratives Wissen zu prozeduralem Wissen beitragen kann und umgekehrt.

Die Basis für Wissen bilden Informationen und Regeln. Aufgrund persönlicher Erfahrungen bewerten wir im Zuge der Meinungsbildung diese Information oder Regel. Stufen wir sie als wichtig und bedeutsam ein, speichern wir sie tendenziell nachhaltiger und können im Alltagsleben, d.h. im konkreten Handeln, darauf zurückgreifen. Unwichtige Informationen hingegen speichern

wir kurzfristig; sie dienen jedoch nicht unserer Wissensvermehrung. Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten können wir zu Kompetenzen bündeln. Ein Set von Kompetenzen macht die Handlungsfähigkeit aus.

ZWEI PERSPEKTIVEN DER REDUKTION

Die curriculare Perspektive bezieht sich auf reduktive Überlegungen bei der Planung der Lernveranstaltung. Dadurch gelingt es, den Umfang der Lerninhalte zu reduzieren. Die vermittlungstechnische Perspektive arbeitet die elementaren oder fundamentalen Aspekte einer Sache heraus. Dadurch gelingt es, Komplexität zu vereinfachen.

ZOOM FATIGUE

Mit der zunehmenden Digitalisierung steigt für viele Menschen die Frequenz, mit der sie an Video- und Webkonferenzen, Online-Meetings, Video-Chats oder Webinaren teilnehmen. Diese intensive Mediennutzung führt oft zu Müdigkeit und sogar zu Erschöpfung.