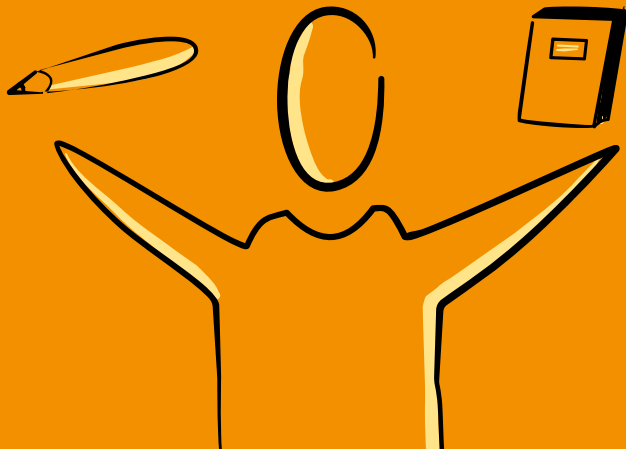


Nora Hilbert, Valeria Pfeiffer, Judith Holle

DAS METHODENBUCH FÜR SELBSTWIRKSAMES LERNEN

Dein Praxisbegleiter
für Workshops, Seminare und Unterricht

LESEPROBE



50+
Methoden
aus der Praxis,
ergänzt durch
**Tipps, Tricks &
Vorlagen** von
12 Expert*innen

be**W**irken

STIMMEN: ÜBER DAS BUCH

„Das Methodenbuch eröffnet Lernbegleiter*innen und Jugendlichen vielfältige Wege für aktives, selbstwirksames Lernen. Die Verbindung von Reflexion, Teilhabe und Transfer macht es zu einer wertvollen Grundlage für die Entwicklung von Zukunftskompetenzen – ein praxisnahes Werkzeug für alle, die zeitgemäße Lernprozesse gestalten und Selbstwirksamkeit stärken wollen.“

Milena Pflügl, Bildungsexpertin, Bildungsunternehmerin und Gründerin der Impact School

„Wir von Change Learning setzen uns für ein lernendes Schulsystem ein, in dem Schüler*innen aktiv mitgestalten können, ihre Bedarfe berücksichtigt und individuelle Lernwege in einer kooperativen Lerngemeinschaft ermöglicht werden. Dabei reicht es nicht aus, zu wissen, was man verändern möchte. Entscheidend ist auch zu wissen, wie Veränderung gelingt. Deshalb sind erprobte Methoden und das Wissen über wirksame Prozesse so wichtig. Genau hier setzt das Methodenbuch an – als praktische Unterstützung auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur.“

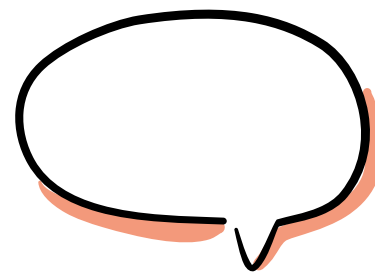
Arne Halle, Projekt Change Learning, Bertelsmann Stiftung

„Dieses Buch ist mehr als eine Methodensammlung. Es ist ein visueller Werkzeugkasten für lebendiges, selbstwirksames Lernen. Die Vielfalt der Methoden zeigt, dass gute Bildung niemals eindimensional ist: Sie lebt von Bewegung, Begegnung und Gestaltung. Jedes Kapitel ist so anschaulich und praxisnah aufbereitet, dass man sofort Lust bekommt, es auszuprobieren und sich dabei immer wieder selbst im Lernprozess zu reflektieren.“

Leonie Feitenhansl, Lehrerin und Gründerin der Austausch- und Fortbildungsplattform Kunstundstunde

„Dieses Buch ist eine Einladung zu einer veränderten Haltung. Es erinnert uns daran, dass Selbstwirksamkeit nicht gelehrt, sondern erlebt werden muss und dazu eine gestaltete Umgebung (menschlich, architektonisch, organisatorisch und strukturell) unabdingbar ist. Auf vielen Seiten wird spürbar, dass Lernen dort lebendig wird, wo Lehrende den Mut haben, Kontrolle durch Vertrauen zu ersetzen. Den Autor*innen von beWirken gelingt es, den Geist außerschulischer Bildungsarbeit in die Schulen hineinzutragen, als Kultur der Beteiligung, der Verantwortung und des selbstwirksamen Handelns.“

Peter Fratton, Pädagoge, Schulgründer und Schulbegleiter



DIESES BUCH IST FÜR DICH GESCHRIEBEN ...

Du bist Trainer*in, Lernbegleiter*in, Dozent*in, Lehrkraft, Coach, leitest eine Bildungsinstitution schulisch oder außerschulisch? Du möchtest, wie wir, Lernsettings selbstwirksam gestalten und begleitest Lernende in ihren Lernprozessen?

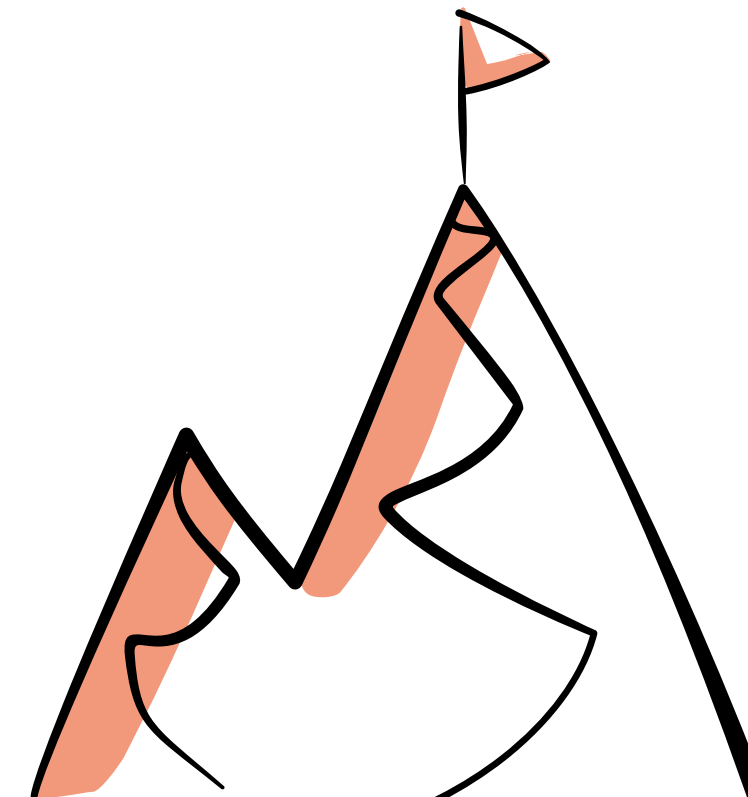
Du suchst nach neuen Ideen und Impulsen, wie Lernräume zukunftsfähig gestaltet werden können, mit einem Fokus auf Reflexion und Transfer, um Lernende in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken und tiefere Lernprozesse anzustoßen?

WENN DU AUCH NUR EINE DER FRAGEN MIT „JA“ BEANTWORTEN KANNST, HABEN WIR DIESES BUCH FÜR DICH GESCHRIEBEN!

Dieses Buch ist für alle Bildungsakteur*innen und Bildungsenthusiast*innen, die sich außerschulisch wie schulisch für selbstgesteuerte Lernsettings einsetzen. Lernende können dabei primär junge Menschen an verschiedenen Punkten in ihrer Lernbiografie sein, aber auch Erwachsene, die sich in ganz unterschiedlichen Lernprozessen befinden. Die Methodenauswahl setzt Fähigkeiten ab ca. fortgeschrittenem Grundschulalter voraus. Die Impulse, Methoden und Tipps wollen einen Beitrag sein zum Gestalten zeitgemäßer Lernsettings, die den Herausforderungen von heute durch Reflexion und Transfer begegnen.

Mach dich gemeinsam mit uns auf den Weg!

Dein beWirken-Team



INHALT



1 ZUM START DES BUCHES

KAPITEL 1	
Wie du dieses Buch lesen kannst	12
KAPITEL 2	
Check-in ins Buch	20



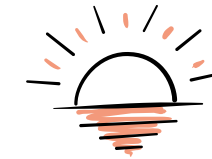
2 GRUNDLAGEN ZUKUNFTSFÄHIGER LERNPROZESSE

KAPITEL 3		
Einleitung: Zukunftsfähiges Lernen	24	
Einleitung: Eine Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit	26	
Stärkung der Selbstwirksamkeit	30	
Verantwortung für das eigene Lernen übernehmen	34	
Handlungs- und Gestaltungskompetenz	38	
Transformationskompetenz	40	
Bildung für innere Entwicklung	42	
Beteiligung für zeitgemäßes Lernen	48	
KAPITEL 4		
Einleitung: Grundlagen & Voraussetzungen guter Lernprozesse	52	
Einleitung: Gute Lernprozesse gestalten	54	
Haltungsstärkende Ansätze & Konzepte	56	
Tiefgreifende Lern- und Veränderungsprozesse verstehen und gestalten	60	
Aufbau guter Lernprozesse	64	
Die Begleitung der Lernenden	66	
Den Raum lernwirksam gestalten	68	
Methoden als dein Werkzeug	70	



3 METHODEN FÜR GUTE LERNPROZESSE

KAPITEL 5	
Moderation	72
Legende Methodenseiten	75
KAPITEL 6	
Methoden zum Warm-up	76
KAPITEL 7	
Methoden zur Interaktion	114
KAPITEL 8	
Methoden zur Reflexion	148
KAPITEL 9	
Methoden zum Transfer	186



4 UMSETZUNG & NÄCHSTE SCHRITTE

KAPITEL 10	
Umsetzung in der Praxis	218
KAPITEL 11	
Deine nächsten Schritte	230



5 ZUM ABSCHLUSS DES BUCHES

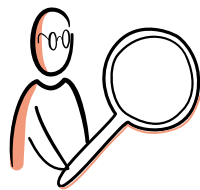
KAPITEL 12	
Check-out aus dem Buch	234
KAPITEL 13	
Wer steht hinter diesem Buch	238
KAPITEL 14	
Austausch & Feedback	246
KAPITEL 15	
Weiterführend & Literatur	252
Übersicht aller Methoden	256

WIE DU DIESES BUCH LESEN KANNST

EINFÜHRUNG

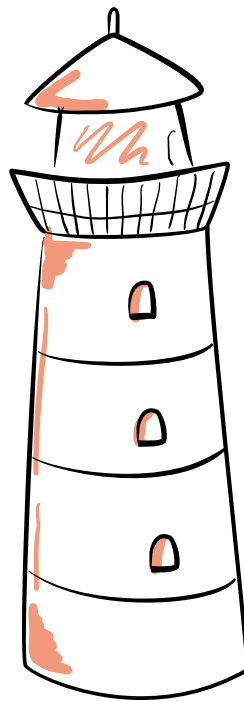
Dieses Buch will dich bei der Gestaltung deines selbstwirksamen Lernsettings unterstützen. Vieles, was du in diesem Buch findest, lässt sich auf verschiedene Lernräume – ob Unterricht, Workshop, Jugend- oder Erwachsenenbildung – übertragen. Im Folgenden möchten wir dir zeigen, wie du dieses Buch lesen und für dich nutzen kannst.

NUTZE DIESES BUCH ALS ...



... ENTDECKUNGSREISE

Egal, ob du dich bereits seit einiger Zeit mit Lernsettings und Methoden beschäftigst, die Selbstwirksamkeit, Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation als Zukunftskompetenzen fördern oder ob du gerade erst in diese Welt eintauchst: Mit diesem Buch kannst du dich auf deine persönliche Entdeckungsreise machen. Wir führen dich durch wichtige Grundlagen, geben dir Methoden an die Hand und laden dich ein, dich und deine Praxis Stück für Stück weiterzuentwickeln. Lies dieses Buch am besten von Anfang an und nutze auch den Check-in und Check-out, um dich auf deinen individuellen Lernweg zu machen.



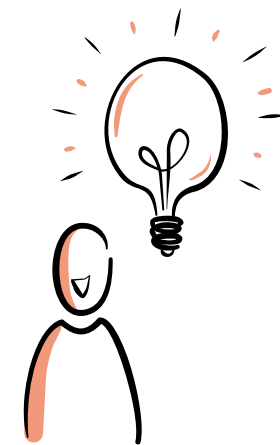
... ORIENTIERUNGSHILFE

Wenn du bei den genannten Themen noch unsicher bist, sieh und nutze dieses Buch als Orientierungshilfe. Je nachdem, wo du dich noch unsicher fühlst: Wir unterstützen dich mit konkreten Tipps und Erfahrungen aus der Praxis, sowohl um deinen Lernsettings einen guten Rahmen zu geben als auch zur Orientierung für die Umsetzung mit verschiedenen Schwerpunkten als Zielsetzung innerhalb deiner Lernprozesse. Das Buch zeigt Abwechslung innerhalb verschiedener Phasen deiner Lernprozessgestaltung auf. Ob von vorne bis hinten oder kapitelweise – nimm dir das, was du für deine Praxis brauchst.



... NACHSCHLAGEWERK

Methoden, die Selbstwirksamkeit, Reflexion und Transfer fördern, sind für dich nichts Unbekanntes, aber es fehlt manchmal Variation oder die zündende Idee? Nutze dieses Buch als Nachschlagewerk für die konkrete Ausgestaltung deines Lernsettings. Je nachdem wonach du auf der Suche bist: In unseren Methodenkapiteln findest du Methoden und Tipps für diverse Phasen und Schwerpunkte, im Umsetzungsteil gibt es konkrete Hinweise für die Verknüpfung von Methoden, um gewisse Schwerpunkte als Zielsetzung zu verfolgen.



... INSPIRATIONSQUELLE

Du bist mit den Themen dieses Buches bereits vertraut? Dann nutze dieses Buch als Inspirationsquelle und Ideen-Buffer, an dem du dich nach Lust und Laune bedienen kannst. Ob die eine oder andere Methode, ein interessanter Gedanke oder ein kleiner Tipp – schnapp dir einen Kaffee und einen gemütlichen Sessel und lass deinen Kopf und deine Lernarrangements um ein paar Ideen reicher werden. Unsere Reflexionsseiten bieten dir auch den Raum, deine Gedanken direkt zu ordnen und festzuhalten.

EINLEITUNG: EINE ANTWORT AUF DIE HERAUSFORDERUNGEN UNSERER ZEIT

Die Welt verändert sich mit einer Geschwindigkeit und Komplexität, die vor wenigen Jahrzehnten noch unvorstellbar gewesen wäre. Digitalisierung, globale Vernetzung, klimatische Veränderungen, Pluralisierung von Gesellschaften und technologische Innovationen wie Künstliche Intelligenz (KI) transformieren nahezu alle Lebensbereiche. Diese rasanten Entwicklungen bringen viele Herausforderungen und Chancen mit sich, die uns vor zentrale Fragen stellen: Wie können wir Lernende befähigen, in einer solch dynamischen Welt aktiv und gestalterisch zu agieren, und wie schaffen wir dabei Lernräume, die Probleme angehen, die wir heute noch gar nicht kennen?

VUKA-WELT UND BANI-MODELL

Das Modell der **VUKA-Welt** wird regelmäßig herangezogen, um auf die gesellschaftlichen Anforderungen der Gegenwart und Zukunft zu verweisen. Das Akronym steht für **V**olatilität, **U**nsicherheit, **K**omplexität und **A**mbiguität. Ersteres bezieht sich auf unvorhersehbare, sich schnell verändernde Situationen, die erfordern, dass man sich innerhalb kürzester Zeit an tiefgreifende Veränderungen anpassen muss. Hinzu kommt die Unsicherheit darüber, wohin Entwicklungen gehen, was zu einer großen Offenheit und folglich Verunsicherung führt. Die starke globale Vernetzung, die mit Wechselwirkungen einhergeht, macht die Welt komplex und bedeutet zugleich, dass es oftmals keine einfachen Lösungen für komplexe Situationen gibt. Lösungen sind aus diesem Grund vielschichtig und von Ambiguität und vielschichtiger Interpretierbarkeit geprägt. Das VUKA-Modell versucht insbesondere, die Dynamik und Vielschichtigkeit gesellschaftlicher und technologischer Entwicklungen zu erfassen, die unser Handeln in der heutigen Welt prägen.

VOLATILITÄT UNSICHERHEIT KOMPLEXITÄT AMBIGUITÄT

Um diese Perspektive um eine emotional-psychologische Dimension zu erweitern, ist mittlerweile im Diskurs das **BANI-Modell** hinzugekommen. Das Akronym setzt sich aus den englischen Begriffen **B**rittle (Brüchigkeit), **A**nxious (Ängstlichkeit), **N**on-linear (Nichtlinearität), **I**ncomprehensible (Unverständlichkeit) zusammen. BANI macht deutlich, dass wir nicht nur in einer VUKA-Welt leben, sondern dass auch innere Reaktionen (z. B. Überforderung, Angst) zentrale Herausforderungen sind. Gerade dieser psychologische Aspekt wird zunehmend in Entwicklungen junger Menschen deutlich, wie verschiedene Jugendstudien der letzten Jahre zeigen: Zukunftsangst, soziale Unsicherheiten und psychische Krankheiten sind nur einige der immer stärker beobachteten

Themen für junge Menschen. Lernende benötigen daher Kompetenzen im Umgang mit Unsicherheit, emotionaler Belastung und scheinbar unlösbaren Problemen.

Zukunftsfähiges Lernen bedeutet, Lernende nicht nur mit Wissen auszustatten, sondern sie zu befähigen, dieses Wissen flexibel, kritisch und kreativ anzuwenden. Im Mittelpunkt steht jedoch die Entwicklung von Kompetenzen, die es ermöglichen, sich kontinuierlich anzupassen, zu reflektieren und eigenverantwortlich zu handeln.

In vielen Lernprozessen kommen Reflexion und Transfer zu kurz – wir möchten mit diesem Buch hervorheben, dass genau diese Phasen und Methoden ein zentraler Bestandteil selbstwirksamen Lernens sind. Die Kernidee dahinter, spiegelt sich im Aufbau der Methoden wider: Es geht nicht um Wissensakkumulation, sondern um Ermächtigung, Reflexion und die Befähigung zum konstruktiven Handeln. Zukunftsfähiges Lernen ist dabei eine Einladung, die Komplexität unserer Welt nicht als Bedrohung, sondern als Chance zu begreifen. Es ist ein Ansatz, der Resilienz, Kreativität und systemisches Denken in den Mittelpunkt stellt.

ZUKUNFTSFÄHIGES LERNEN

EINE ANTWORT AUF DIE HERAUSFORDERUNGEN UNSERER ZEIT

EINFLÜSSE ZUKUNFTSFÄHIGEN LERNENS

In den folgenden Kapiteln werden wir zentrale Aspekte zukunftsfähigen Lernens detailliert betrachten:

Stärkung der Selbstwirksamkeit

Wie entwickeln Lernende Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und die Überzeugung, Herausforderungen in einer VUKA-Welt wirksam zu begegnen?

Verantwortung für das eigene Lernen übernehmen

Verändertes zukunftsfähiges Lernen benötigt auf der anderen Seite eine Veränderung der Rolle der lehrenden Personen, die Lernräume gestalten.

Handlungs- und Gestaltungskompetenz

Als zentrale Kompetenz von Lernenden für die Mitgestaltung gesellschaftlicher Prozesse.

Transformationskompetenz

Transformationskompetenzen sind für Lernende entscheidend, um in einer sich schnell verändernden Welt erfolgreich zu sein und eine nachhaltigere Zukunft mitzugestalten.

Bildung für innere Entwicklung

Wie lässt sich zukunftsfähiges Lernen auf globaler Ebene einordnen?

Beteiligung für zeitgemäßes Lernen

Wie fördert Lernen eine aktive Teilhabe und eine demokratische Mitgestaltung der Lernenden?

„ICH HABE KEINE
BESONDEREN TALENTE.
ICH BIN NUR LEIDENSCHAFT-
LICH NEUGIERIG.“
– ALBERT EINSTEIN

STÄRKUNG DER SELBSTWIRKSAMKEIT

Die Stärkung der Selbstwirksamkeit junger Menschen ist für eine zukunftsfähige Gesellschaft von großer Bedeutung und muss somit ein zentrales Ziel zukunftsfähigen Lernens sein. Selbstwirksamkeit ist dabei eng verknüpft mit dem Herausbilden von Handlungs- und Gestaltungskompetenz, erfolgreicher Beteiligung sowie dem Erleben einer aktiven Rolle der Lernenden in Lernprozessen. Aus diesem Grund sollten wir als Lehrende die Stärkung der Selbstwirksamkeit als Ziel und zugleich als Voraussetzung sehen, wenn wir uns mit selbstgesteuerten und zukunftsfähigen Lernformen auseinandersetzen.



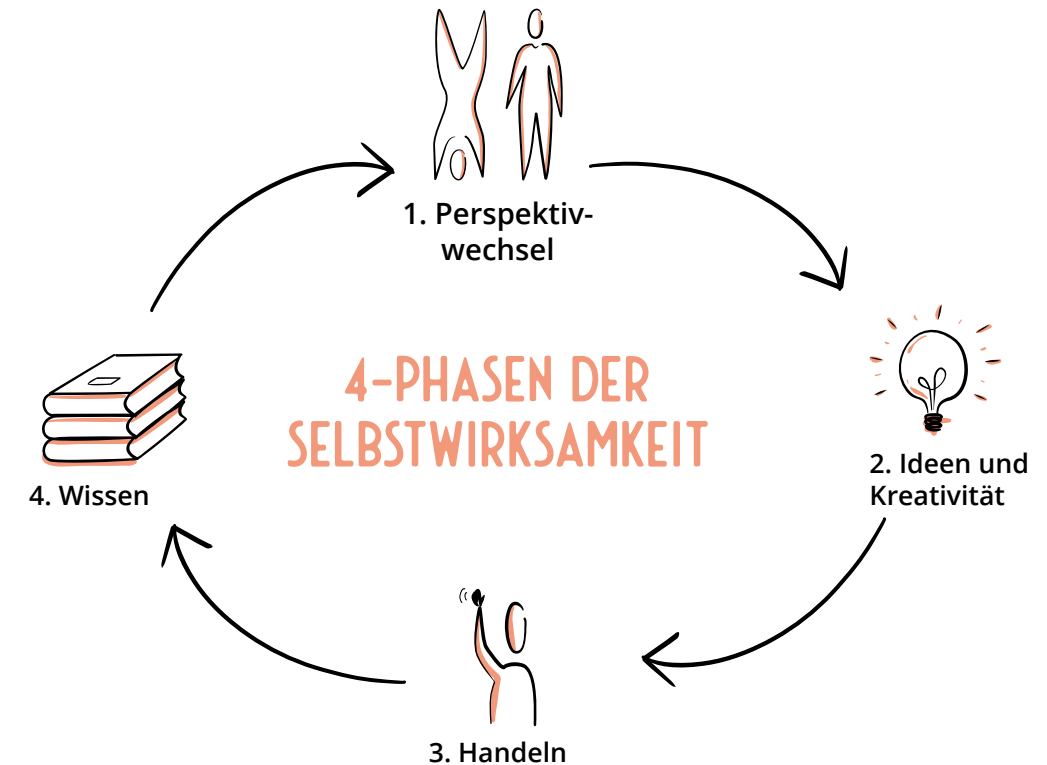
Selbstwirksamkeit: Selbstwirksamkeit ist das grundlegende Vertrauen, durch eigenes Handeln etwas bewirken zu können. Wenn junge Menschen z.B. selbst Projekte umsetzen, etwa einen Umwelttag im Viertel organisieren oder einen Jugendtreff im Sportverein mitgestalten, können sie dabei Selbstwirksamkeit erleben und stärken.

VIER PHASEN DER SELBSTWIRKSAMKEIT

Wie aber lässt sich die Stärkung der Selbstwirksamkeit in Lernsettings verankern? Hierfür haben wir das Konzept der vier Phasen der Selbstwirksamkeit entwickelt, die als Kreislauf zu verstehen sind. Die Phasen bauen aufeinander auf, ergänzen aber auch einander, um Lernenden die positive Erfahrung einer z.B. eigenen Ideen- oder Projektumsetzung (die besonders selbstwirksam sein können) aufzuzeigen. Die erlebte Selbstwirksamkeit gibt den Jugendlichen die Motivation, um sich auch in anderen Lebensbereichen aktiv einzubringen.

1. Phase des Perspektivwechsels

Diese Phase dient der Aktivierung der Lernenden. Sie zielt darauf ab, die Lernenden zu Engagement zu motivieren und ihre Rolle in der Gesellschaft wahrzunehmen. In dieser Phase werden Mechanismen der Gesellschaft aufgezeigt, Grupeerlebnisse ermöglicht und diese anschließend reflektiert, um unter anderem politisches Interesse und Demokratieverständnis zu wecken sowie eigene Möglichkeiten der Mitwirkung zu thematisieren. Methoden, die du als Lehrende*r in dieser Phase einsetzen kannst, kommen häufig aus der Erlebnispädagogik oder dem globalen Lernen. Grundsätzlich ist es wichtig, nah an der Lebenswelt deiner Zielgruppe anzuknüpfen, damit sie ihren eigenen Erfahrungsschatz einbringen und aktiv werden können.



2. Phase der Ideen und Kreativität

Die Ideenphase gibt den Lernenden die Möglichkeit, ihre eigenen Vorstellungen, Wünsche und Bedürfnisse bezüglich ihrer Lebenswelt zu erkunden und zu formulieren. In dieser Phase bieten sich verschiedene Kreativmethoden an, die es den Lernenden ermöglichen, offen an die Themen heranzugehen und sich von klassischen oder einschränkenden Denkmustern zu lösen. Anschließend werden die Ideen zu konkreten Projekten weiterentwickelt. Hier ist es wichtig, den Lernenden Orientierung und Struktur gebende Metho-

den zur Unterstützung anzubieten, beispielsweise aus dem Projektmanagement. Aber auch klare Feedbackphasen sind zur Weiterentwicklung und Konkretisierung der Projektideen hilfreich.

3. Phase des Handelns

In dieser Phase steht die Umsetzung der Idee/des Projekts durch die Lernenden im Mittelpunkt. Durch das handlungsorientierte Lernen schulen die Lernenden ihre sozialen Kompetenzen sowie ihre Eigeninitiative. Die Vorhaben werden

STÄRKUNG DER SELBSTWIRKSAMKEIT

von den Lernenden selbstständig umgesetzt. Hierzu ist es deine Aufgabe als Lehrende*r, durch eine gute Rahmensezung mit klarem Start sowie unterstützenden Haltepunkten eine Struktur an die Hand zu geben, um mögliche Motivationslöcher zu durchbrechen. Genauso wichtig ist es aber auch, ein Ende zu haben, an dem gefeiert wird, was alles geschafft und gelernt wurde – und auch im Sinne einer positiven Fehlerkultur das Scheitern als gute Lernerfahrung zu würdigen. Als Lehrperson trittst du wie eine Art Mentor*in auf und schaffst einen Lernraum, der so offen und frei wie möglich und so geschützt wie nötig ist.

4. Phase des Wissens

Während der Planung und Umsetzung der eigenen Ideen und Projekte wird häufig zusätzliches Wissen gebraucht und es tauchen an verschiedenen Ecken neue Fragen auf. Hierdurch wird bei den Lernenden Neugier und die intrinsische Lernbereitschaft gefördert. In dieser Phase ist es deine Aufgabe als Lehrperson oder Mentor*in, Wissen so bereitzustellen, dass es an das vorhandene Vorwissen der Lernenden anknüpft. Dabei solltest du sowohl die Bedürfnisse der Teilnehmenden als auch den jeweiligen Stand ihrer Projekte im Blick behalten. Aber keine Sorge: Du musst nicht auf alles eine Antwort haben, sondern kannst auch gemeinsam mit den Lernenden auf Entdeckungsreise gehen und sie bei der Suche nach geeigneten Antworten und Informationen begleiten. Das selbstgesteuerte und auf eigenen Problemen basierte Lernen grenzt sich stark von theoretischem Wissen

ohne Anknüpfungspunkte zur Lebenswelt der Lernenden ab (siehe auch Konstruktivismus S. 54). Anstatt den Lernenden bereits vor den Projekten alles – in den Augen von uns Lehrenden – Nötige zu vermitteln, wird in dieser Wissensphase darauf gesetzt, dass die Lernenden zu geeigneter Zeit selbst entscheiden können, welches Wissen ihnen für die Umsetzung ihres Projektes fehlt. Das bedeutet gleichzeitig auch, dass das Lernen innerhalb deiner Zielgruppe auch ganz unterschiedlich aussehen darf und sicherlich nicht alle Lernenden deiner Lerngruppe auf dasselbe Wissen zurückgreifen werden. Dieses Konzept unterstützt gezielt die Handlungsfähigkeit der Lernenden und fördert ihre Interessen, indem Informationen bedarfsorientiert bereitgestellt oder eigenständig gesucht werden.



Das sprechende Buch
bewirken.org/m6



SELBSTWIRKSAMES LERNEN

Wir haben diesem Buch den Titel „Methodenbuch für selbstwirksames Lernen“ gegeben. Wir möchten Lernprozesse fördern, bei denen Lernende aktiv ihre eigenen Lernwege mitgestalten und durch das Erleben der eigenen Handlungsfähigkeit im Lernen motiviert werden. Konkret zeigt sich das z.B. im schulischen Kontext, wenn Schüler*innen eigenständig ein Forschungsprojekt zum Thema Ernährung entwickeln, dafür Expert*innen kontaktieren und ihre Ergebnisse öffentlich präsentieren. Im außerschulischen Bereich lässt sich selbstwirksames Lernen z. B. gestalten, indem Lernende eine eigene Kampagne gegen Diskriminierung planen und umsetzen oder in einer Lerngruppe gemeinsam Strategien für mehr Beteiligung im Stadtteil erarbeiten. In beiden Fällen übernehmen die Lernenden Verantwortung für ihr Handeln, erwerben bedarfsorientiert, also passend zu ihren Ideen und Projekten, neues Wissen und entwickeln wichtige Zukunftskompetenzen wie kritisches Denken, Problemlösefähigkeit und Selbstorganisation – immer unterstützt durch dich als Mentor*in, um den nötigen Rahmen zu bieten.



Die Stärkung und Erfahrung von Selbstwirksamkeit steht im Zusammenhang mit dem Konzept der Student Agency (siehe S. 39). So ist das Erleben von Selbstwirksamkeit eine Voraussetzung für die Ausbildung von Handlungs- und Gestaltungskompetenz (Agency).

VERANTWORTUNG FÜR DAS EIGENE LERNEN ÜBERNEHMEN

DIE LERNENDEN IM MITTELPUNKT

In Zeiten, in denen soziale Medien und eine Flut an Informationen die Welt zunehmend unübersichtlich erscheinen lassen, wird es immer wichtiger, den eigenen Standpunkt zu kennen, ihn zu vertreten und wohlüberlegte Entscheidungen zu treffen. Diese Fähigkeiten sind zentral für eine Form von Resilienz, die es ermöglicht, mit Unsicherheit, Komplexität und gesellschaftlichem Wandel konstruktiv umzugehen – und sollten daher ein Bestandteil zukunftsfähigen Lernens sein.

Selbstgesteuertes Lernen fördert genau diese Resilienz: Es bestärkt Lernende darin, eigene Interessen zu erkennen, kritisch zu denken und Verantwortung zu übernehmen – nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere. In einem wohlwollenden stärkenorientierten Rahmen kann bei den Lernenden Selbstvertrauen wachsen; so kannst du sie dabei begleiten, in die Verantwortung für sich und andere hineinzuwachsen.



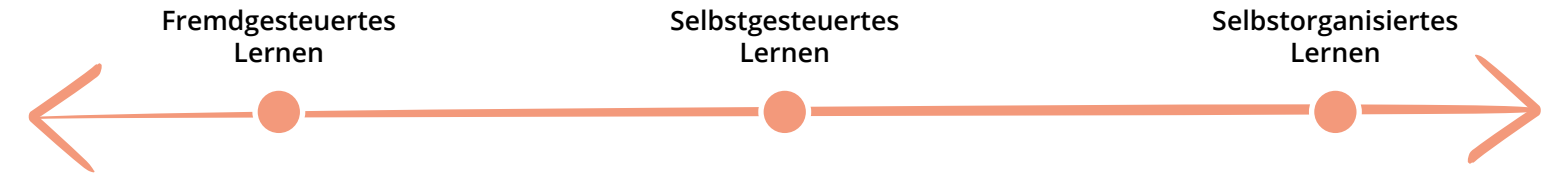
Adultismus: Adultismus bezeichnet die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene aufgrund ihres Alters, wobei ihre Bedürfnisse und Perspektiven abgewertet werden. Diese Haltung steht im direkten Widerspruch zum pädagogischen Prinzip, „Lernende in den Mittelpunkt zu stellen“, das die Autonomie und Würde junger Menschen anerkennt und ihre aktive Beteiligung am Lernprozess als essenziell betrachtet.

WAS IST SELBSTGESTEUERTES LERNEN?

Die Skala des Selbstorganisierten Lernens beschreibt ein Kontinuum von Lernformen in drei Abstufungen, die den Grad der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung im Lernprozess darstellen.

Fremdgesteuertes Lernen

Beim fremdgesteuerten Lernen sind alle denkbaren Elemente vorgegeben. In der extremsten Form agieren Lernende in komplett vorgegebenen Situationen ohne Spielraum, eigene



Entscheidungen zu treffen oder individuelle Wege zu wählen. Was, wie, wann, mit wem, mit was und wo gelernt wird, ist vollständig durch externe Vorgaben bestimmt.

Selbstgesteuertes Lernen

Beim selbstgesteuerten Lernen sind die Lernziele und Inhalte größtenteils noch vorgegeben, aber andere Aspekte des Lernprozesses werden geöffnet. Die Lernenden können mitentscheiden über:

- Wann sie lernen (Zeitpunkt, Tempo)
- Wo sie lernen (Lernort)
- Wie sie lernen (Methode, Sozialform, Materialien)
- Mit wem sie lernen

Selbstorganisiertes Lernen

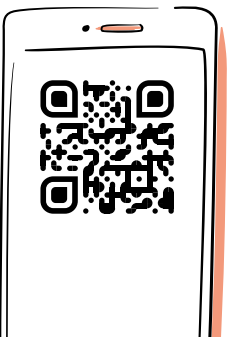
Beim selbstorganisierten Lernen rücken überfachliche Kompetenzen in den Mittelpunkt, insbesondere die Selbstlernkompetenz. Zentral ist der Umstand, dass die Lernenden ihre Kompetenzziele selbst setzen, um sie dann anhand selbstgewählter Inhalte zu vertiefen und einzuüben. Das selbstorganisierte Lernen ist weitgehend frei von äußeren

Vorgaben. Die Lernenden initiieren und organisieren ihren Lernprozess eigenständig.

Die Skala verdeutlicht, dass eine vollständige Öffnung hin zum selbstorganisierten Lernen nicht immer sinnvoll oder möglich ist – eine Bewegung in diese Richtung jedoch den Kompetenzerwerb fördert und daher wünschenswert erscheint. Für den schulischen Kontext ist besonders der mittlere Bereich – das selbstgesteuerte Lernen – relevant, da hier Schüler*innen zunehmend Verantwortung übernehmen, während bestimmte Rahmenvorgaben bestehen bleiben. Auch für Jugendfreizeiten etc. gibt es oft Rahmenbedingungen, die gesetzt sind.



Das sprechende Buch
bewirken.org/m7



DIE ROLLE DER LERNENDEN UND DIE VERANTWORTUNG FÜR DAS EIGENE LERNEN

Die Position auf der Skala des selbstorganisierten Lernens definiert maßgeblich die Rolle der Lernenden und den Grad der Verantwortung, den sie für ihren eigenen Lernprozess übernehmen.

Bei **fremdgesteuertem Lernen** sind die Lernenden primär Empfänger von Wissen. Sie folgen vorgegebenen Strukturen und haben kaum Entscheidungsspielraum. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die von außen gesetzten Anforderungen zu erfüllen. Sie reagieren auf Vorgaben, statt selbst zu agieren. Die Verantwortung für den Lernprozess liegt fast vollständig bei den begleitenden Erwachsenen, während die Lernenden lediglich für die Ausführung der Aufgaben verantwortlich sind.

Bei **selbstgesteuertem Lernen** werden die Lernenden zu aktiven Mitgestalter*innen ihres Lernprozesses. Sie treffen eigenständige Entscheidungen über das „Wie“, „Wann“, „Wo“ und „Mit wem“ des Lernens. Sie beginnen, ihre eigenen Lernwege zu reflektieren, und entwickeln zunehmend Selbstlernkompetenzen. Es gibt eine geteilte Verantwortung: Die Lernenden übernehmen Verantwortung für die Organisation ihres Lernprozesses, während die Lehrkraft oder Gruppenleitung weiterhin für Inhalte und Ziele hauptverantwortlich

bleibt. Interessengeleitetes Lernen spielt dabei eine zentrale Rolle. Wenn Lernende Themen verfolgen können, die sie wirklich interessieren, steigt nicht nur ihre Motivation, sondern auch die Tiefe des Lernens. Sie entwickeln eine intrinsische Motivation, die weit über das Erreichen vorgegebener Lernziele hinausgeht.

Bei **selbstorganisiertem Lernen** werden die Lernenden zu eigenverantwortlichen Akteur*innen ihres Bildungsweges. Sie setzen sich selbst Kompetenzziele, wählen Inhalte nach eigenen Interessen und initiieren Lernprozesse selbstständig. Sie reflektieren und evaluieren ihren Lernfortschritt eigenständig. Die Lernenden übernehmen die Hauptverantwortung für ihren gesamten Lernprozess – von der Zielsetzung über die Durchführung bis zur Evaluation. Sie entwickeln ein tiefes Verständnis für ihre eigenen Lernbedürfnisse und -strategien und können ihren Lernweg selbstständig gestalten und anpassen.

Die **Entwicklung entlang dieser Skala** ist nicht als abrupter Übergang zu verstehen, sondern als kontinuierlicher Prozess, bei dem Lernende schrittweise mehr Kompetenzen und Verantwortung übernehmen. Diese Entwicklung geht einher mit einer zunehmenden intrinsischen Motivation, da die Lernenden mehr Autonomie und Selbstwirksamkeit erleben.

VON DER WISSENSVERMITTLUNG ZUR LERNBEGLEITUNG

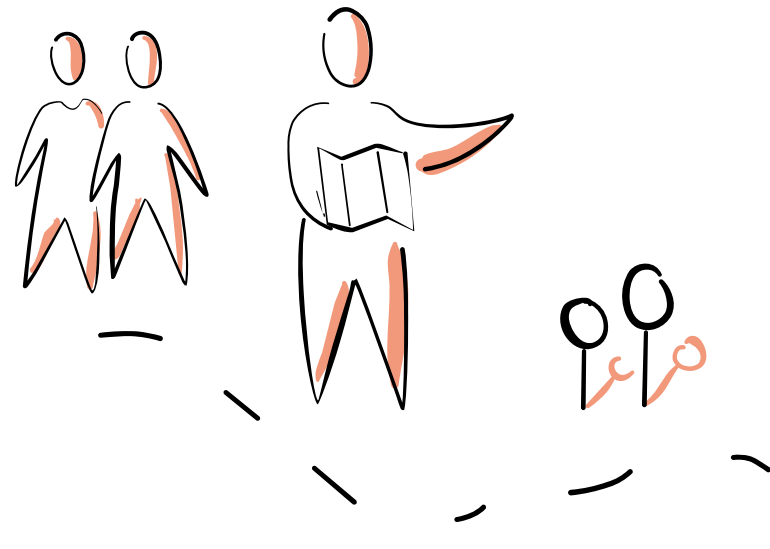
Selbstgesteuerte Lernprozesse leben von Interaktion, gemeinsamer Reflexion und Teamarbeit. Peer-Learning und „Lernen durch Lehren“ werden zu zentralen Elementen, die nicht nur den Wissenserwerb fördern, sondern auch soziale Kompetenzen stärken. Du als Lehrende*r, Trainer*in oder Moderation nimmst dabei in einem solchen Lernprozess die Rolle der Lernbegleitung ein, die diesen Prozess unterstützt, ohne ihn zu dominieren. Wichtig zu betonen ist, dass du in diesem Lernprozess auf Augenhöhe gleichzeitig auch die Verantwortung für den Entwicklungs- und Lernprozess hältst (mehr dazu siehe S. 66).

AKTIVE TEILHABE AN DER GESELLSCHAFT

Lernende sollen nicht nur Wissen erwerben, sondern auch die Kompetenz entwickeln, dieses Wissen anzuwenden, um in ihrem Alltag zu wirken und diesen mitzugestalten (siehe Handlungs- und Gestaltungskompetenz S. 38 und Transformationskompetenz S. 40). Die Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen, bedeutet auch, ihnen zu vertrauen und sie zu ermutigen, Verantwortung zu übernehmen, sowohl für ihr eigenes Lernen als auch für ihre Rolle in der Welt (siehe Bildung für innere Entwicklung S. 42).

AUFBAU GUTER LERNPROZESSE

Um Lernprozesse zielgerichtet zu gestalten, ist es wichtig, sich über einen geeigneten Rahmen und die Struktur einer Lernsituation Gedanken zu machen, um damit einen zielgerichteten, nachhaltigen und ganzheitlichen Lernprozess unterstützen. Die Theorie U, die wir dir im letzten Kapitel vorgestellt haben, zielt dabei auf einen längeren Lernprozess zu mit verschiedenen Phasen ab. In diesem Kapitel soll es nun um kleinere Planungseinheiten gehen und um zwei einfache, aber sehr wirksame Modelle, die dich bei der konkreten Planung einer Lerneinheit unterstützen.



DAS WIRT-MODELL

Auf der methodischen Ebene ist es außerdem wichtig, noch einmal etwas genauer hinzuschauen und verschiedene Phasen eines Lernsettings in den Blick zu nehmen. Ein Modell, mit dem wir in unserer Arbeit gerne arbeiten, ist das WIRT-Modell. Das Akronym steht für **W**arm-up, **I**nteraktion, **R**eflexion und **T**ransfer. Diese vier Phasen können eine Hilfestellung und Orientierung als Grundstruktur für Workshops, Seminare oder Unterrichtseinheiten bieten. Sie verstehen sich als iterativer Prozess (siehe Infokasten S. 60).

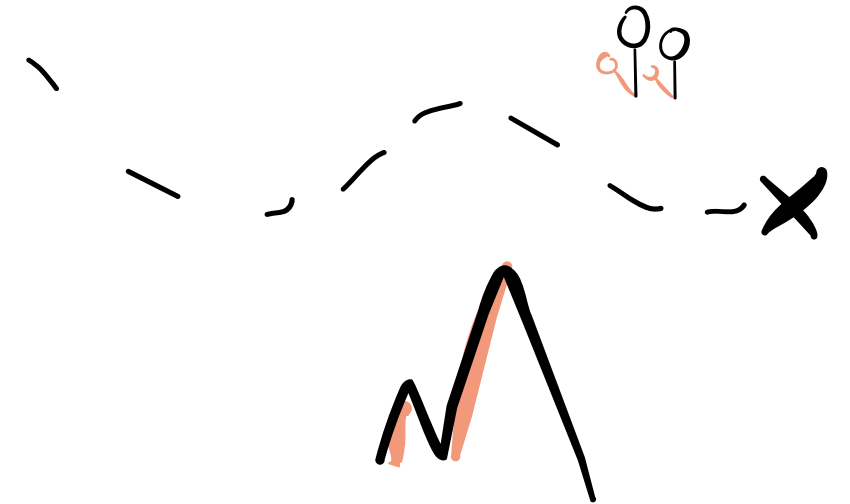
Beim **Warm-up** geht es darum, die Lernenden zu aktivieren und zur Zusammenarbeit anzuregen. Darauf folgt die **Interaktion**, meist durch kommunikative Methoden und Erlebnismomente, welche die Lernenden aus der Komfortzone in die Lernzone versetzen. Anschließend folgt die **Reflexion**, wodurch das Gelernte sowie der eigene Lernprozess rekapituliert und besprochen werden können. In diesem Rückblick schauen die Lernenden noch einmal zurück und bekommen die Möglichkeit, für sich zu sortieren. Die Leitfrage dabei ist „Was ist passiert?“. Ein abschließender **Transfer** hilft, das Gelernte in den eigenen Alltag zu kontextualisieren und Gelerntes für die Zukunft einsetzbar zu machen. Der Fokus ist nun also in die Zukunft gerichtet und folgt der Frage „Was nehme ich (nicht) mit? Was nehme ich mir vor?“.

Das WIRT-Modell eignet sich aufgrund seines Fokus auf Reflexion und Transfer auch sehr gut, um die vier Phasen der Selbstwirksamkeit zu unterstützen (siehe S. 30). Die Sortierung der Methoden in diesem Buch orientiert sich an diesen vier Phasen des WIRT-Modells. Eine ausführlichere Beschreibung der Phasen findest du vor den jeweiligen Methodenkapiteln.

GUTE LEITFRAGEN NUTZEN

Ein erfolgreicher Lernprozess lebt dabei immer auch von guten Leitfragen. Leitfragen stellen für viele Methoden eine grundlegende Basis dar, welche die Qualität des Lernens und auch der Methoden stark beeinflusst. Sie bilden einen roten Faden im Lernprozess und helfen dabei, auf das Lernziel zu fokussieren, indem sie gezielt auf bestimmte Aspekte eines Themas oder eines Erlebnisses aufmerksam machen. Gute Leitfragen öffnen einen explorativen Raum, damit die Lernenden ihre eigenen Ideen und Gedanken entwickeln können. Bei der Formulierung von Leitfragen sollte be-

achtet werden, dass sie zielgerichtet, klar und verständlich sind, gleichzeitig aber ausreichend Offenheit (offene Fragen) bieten. Gerade für die Reflexion können auch Fragen aus dem Coachingbereich und der systemischen Beratung sehr inspirierend sein. Gerne nutzen wir bspw. die Mondfrage „Wenn du dich selbst vom Mond aus beobachtet hättest, was würdest du über dein Verhalten sagen?“ oder die Verschlimmerungsfrage „Was könntest du tun, damit es noch blöder wird?“. Die am häufigsten von uns in der Moderation genutzte Frage während Reflexion und Transfer ist jedoch mit Sicherheit „Was noch?“.



GRUNDLAGEN & VORAUSSETZUNGEN GUTER LERNPROZESSE

DIE BEGLEITUNG DER LERNENDEN

DIE ROLLE DER LERNBEGLEITUNG

Auch wenn ein Lernprozess, wie der Konstruktivismus uns lehrt, nicht von außen gesteuert oder vorbestimmt werden kann, so kommt dir als Moderation, Trainer*in, Lehrende*r oder Lernbegleiter*in trotzdem eine sehr wichtige und zentrale Rolle zu. Wenn wir von Lernbegleitung sprechen, dann meinen wir ein bestimmtes Rollenverständnis. Die Aufgabe der Lernbegleitung ist es, eine vertrauensvolle, strukturierte und Orientierung gebende Lernumgebung zu schaffen, in der individuelle und selbstbestimmte Lernprozesse stattfinden können. Eine Grundfrage, die sich ein*e Lernbegleiter*in immer wieder stellen sollte, lautet: Wie kann der/die Lernende sich eigenständig Ziele setzen, Lösungswege entwickeln und im Prozess selbstgesteuert Kompetenzen erlangen?

GANZHEITLICHE LERNPROZESSE GESTALTEN

Für einen ganzheitlichen Lernprozess sind sowohl die Gestaltung von Plenumsphasen, Kleingruppen- als auch individuellen Lernphasen wichtige Bestandteile. Dabei kommt es darauf an, die Lernenden und ihren Lernprozess ins Zentrum der Workshop-Gestaltung zu stellen, nicht die lehrende Person zum Ausgangspunkt der methodischen Überlegungen zu machen.

AUFGABEN EINER LERNBEGLEITUNG

Wichtige Aufgaben einer Lernbegleitung sind (siehe auch für das eigene Lernen S. 34):

1. Die Gestaltung eines analogen oder virtuellen Raums, der zum Verweilen und Lernen einlädt.
2. Strukturen schaffen, die ausreichend Orientierung und Sicherheit bieten, um sich innerhalb dieser frei bewegen und entfalten zu können.
3. Die Lernenden coachend und beratend dabei unterstützen, sich eigene Ziele zu setzen und diese zu erreichen.
4. Das Anregen sozialer Interaktion innerhalb der Lerngruppe. Hierbei helfen viele Methoden aus diesem Buch.
5. Durch Fragen, Impulse und gezielte Interventionen das Einnehmen neuer Perspektiven unterstützen.
6. Soziale Dynamiken in der Gruppe beobachten und bewusste Interventionen setzen, um soziale Lernsituationen zu schaffen und Konflikte zu bearbeiten.

DIE ZIELGRUPPE IM BLICK HABEN

Dabei ist es als Lernbegleitung wichtig, sich im Vorfeld Gedanken über die Zielgruppe zu machen.

- Was braucht diese Gruppe, um gut lernen zu können?
- Wie viel Freiheit, wie viel Struktur ist geeignet für diese Gruppe?
- Welche Vorerfahrungen und welches Vorwissen bringt diese Gruppe mit? (Zur Vertiefung zum Thema Zielgruppe siehe Kapitel 10, S. 221)

HALTUNG & KOMPETENZEN EINER LERNBEGLEITUNG

Die Grundlage von Lernbegleitung ist es, eine Haltung einzunehmen, die den/die Lernende*n mit seinen/ihren individuellen Lernbedürfnissen in den Fokus stellt und ihnen auf Augenhöhe begegnet. Eine Lernbegleitung versteht sich außerdem immer auch selbst als Lernende*r. Sie gibt zunehmend Kontrolle ab und legt Wert auf eine Beziehung gegenseitigen Vertrauens. Dafür braucht es eine gute Beobachtungsgabe, die Fähigkeit, positive Beziehungen zu gestalten, und Kompetenzen in Kommunikation und Gesprächsführung. Natürlich ist es dafür zentral, immer wieder auch das eigene Handeln zu reflektieren und daraus zu lernen.

LOSLASSEN

Gerade als Moderation ist es oft gar nicht so leicht, loszulassen und Kontrolle an die Lernenden abzugeben. Loslassen bedeutet, die Lernenden Entscheidungen treffen zu lassen, die man selbst anders getroffen hätte. Die Lernenden Fehler machen zu lassen, die man selbst schon geahnt hat, die aber selbst zu machen wichtig sind, um daraus zu lernen. Und es erfordert den Mut und die Offenheit, nicht immer schon im Vorhinein zu wissen, was als Nächstes geschieht, sondern in einer Situation flexibel damit umzugehen. Reflektiere deshalb immer wieder, ob Vorgaben, die du machst, oder Entscheidungen, die du triffst, dazu dienen, dir Sicherheit zu geben oder wichtig sind, um die Lernenden in ihrem Lernprozess voranzubringen. Und betrachte auch das als deinen Lernprozess, Stück für Stück immer ein bisschen mehr Kontrolle abzugeben.

WARM-UP – METHODEN ZUM EINSTEIGEN UND FOKUSSIEREN

SCHLÜSSELSALAT



WAS VERRÄT DEIN SCHLÜSSELBUND ÜBER DICH?

Es kann sehr spannend sein, über einen alltäglichen Gegenstand wie den Schlüsselbund mehr über eine andere Person zu erfahren. Oft sind wir uns selbst gar nicht bewusst, wie persönlich dieser Alltagsgegenstand ist. Dieses Kennenlernspiel funktioniert auch dann gut, wenn sich manche in der Gruppe schon sehr gut kennen und andere noch nicht. Hierbei muss jedoch niemand einen Schuh ausziehen, wie beim aus Kindertagen bekannten Schuhsalat. Dieser Salat nutzt für Jugendliche und auch Erwachsene passender den Schlüssel(bund).



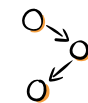
LERNZIELE

- Kennenlernen in der Gruppe
- Offenes und lockeres Gespräch über Privates anregen
- Achtsamkeit und Spürsinn für die Einzelnen in der Gruppe stärken



WAS BRAUCHE ICH DAZU?

Einen Beutel



ABLAUF DER METHODE

- Von allen Teilnehmenden wird der Schlüsselbund eingesammelt und kommt in einen Beutel.
- Anschließend zieht jede Person einen Schlüsselbund und versucht dann zu erraten, von welcher Person der Schlüsselbund ist. Dafür gibt es eine kurze Bedenkzeit, in der sich alle den gezogenen Schlüsselbund genau anschauen und überlegen, zu wem er passen könnte.
- In kleineren Gruppen: Jede Person schreibt auf einen Zettel, wen er/sie vermutet. Anschließend wird reihum der Schlüsselbund gezeigt, die Gedanken dazu erläutert und aufgelöst. So lernen alle etwas Neues über die Personen in der Gruppe.



TIPPS FÜR DIE MODERATION

Das offene und lockere Gespräch anzuregen, ist Ziel der Methode. Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass das Teilen immer freiwillig ist. Niemand muss Fragen beantworten oder sollte durch die Methode bloßgestellt werden.



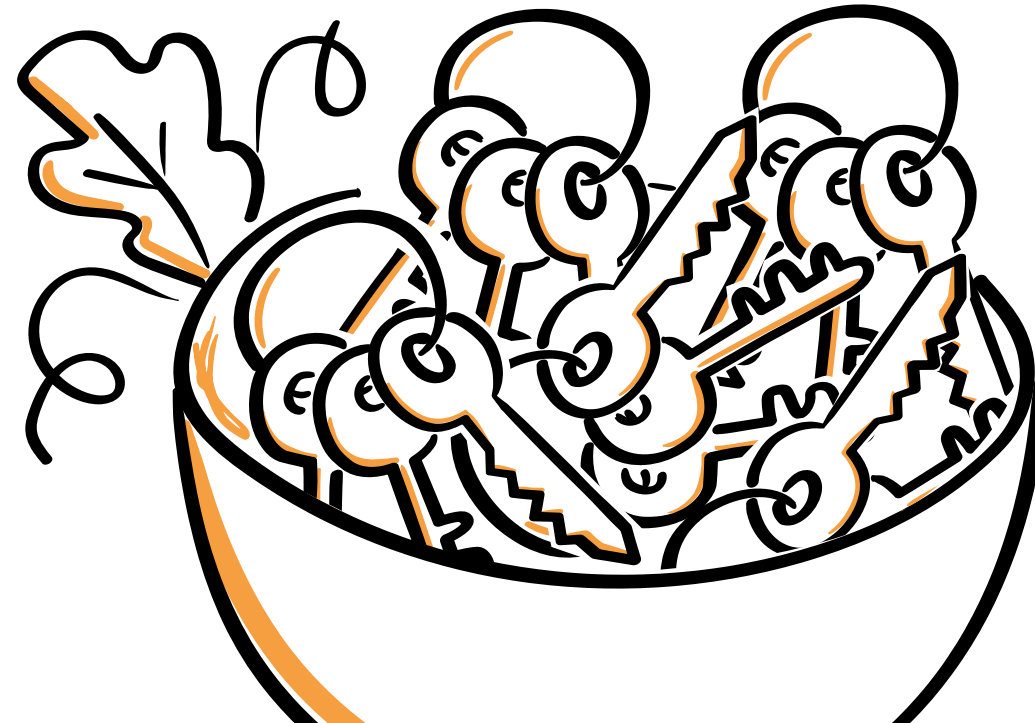
MÖGLICHE VARIATIONEN

Bei größeren Gruppen: Dafür bewegen sich alle frei im Raum und gehen auf die von ihnen verdächtige Person zu. War ihre Vermutung zutreffend, können sie noch Fragen zum Schlüsselbund klären und übergeben ihn dann anschließend. Hat der Verdacht nicht gestimmt, überlegen sie neu und machen sich weiter auf die Suche.



Expert*innen-Tipp:

„Bring diese Methode mal mit in dein Kollegium! Es ist ein tolles Kennenlernspiel für die Erwachsenenbildung, selbst, wenn sich viele in der Gruppe schon kennen.“



EINFACH



PLENUM



10-15 MIN

INTERAKTION – METHODEN FÜR PERSPEKTIVWECHSEL UND VERANTWORTUNGSÜBERNAHME

ROLLENKLÄRUNG



HAND IN HAND GEHT DIE GRUPPENARBEIT LEICHT VON DER HAND!

Was ist die sicherste Ursache für schlechte Stimmung in einem Team? Rollen und Aufgabenverteilung komplett ungeklärt zu lassen! Deswegen ist es so wichtig für jede Art von Gruppenarbeit, dass die Rollen und die damit zusammenhängenden Aufgaben sowie die darüber hinausgehenden Verantwortungen in der Gruppe klar verteilt sind. Dann können sich alle auf ihre Aufgaben und die gemeinsame Gruppenarbeit konzentrieren. Motivation und Vertrauen in der Gruppe kann wachsen und die einzelnen Teilnehmenden erfahren durch ihre Rollen und Zuständigkeiten ein Selbstwirksamkeitserleben.



MITTEL



KLEINGRUPPE



20-30 MIN



LERNZIELE

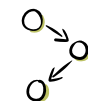
- Rollenklarheit
- Sortierte Aufgabenverteilung
- Motivation und Vertrauen
- Selbstwirksamkeitserleben



WAS BRAUCHE ICH DAZU?

Zettel und Stift oder ein Whiteboard und Endgerät

Wenn möglich, präferiere den Sitzkreis
(siehe Restorative Praktiken – Kreisgespräch S. 82)



ABLAUF DER METHODE

- Alle Aufgaben werden gesammelt und anschließend in Aufgabenpakete geclustert. Diese bekommen dann einen Titel und schon ist eine neue Rolle geboren.
- Stehen alle Rollen und ggf. weitere einzelne Aufgaben fest, blicken alle nochmal darauf, wie die Rollen zusammenspielen. Wie greifen die Rollen ineinander?

- Danach werden die Rollen mit Personen besetzt. In manchen Fällen kann es relevant sein, auch eine Vertretung (z. B. im Krankheitsfall) klar abzusprechen.
- Die Rollen und ihre Zuständigkeiten haltet ihr für euch zentral (digital oder analog) fest.
- Am besten einigt ihr euch direkt auf einen Termin, wann ihr in einer Retrospektive auf eure Zusammenarbeit schaut und gemeinsam evaluiert, wie es für euch mit diesen Rollen läuft. Was sind die wichtigsten Aufgaben? Wer macht was? Wo ist Anpassungsbedarf?



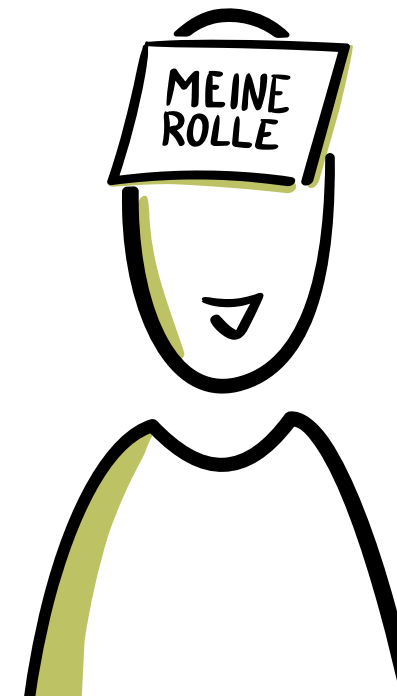
TIPPS FÜR DIE MODERATION

Die Rollen können in einem vorher festgelegten Modus reihum gehen. Das fördert die gegenseitige Empathie durch ein Verständnis, was die Rolle beinhaltet. Und es gibt allen in der Gruppe die Möglichkeit, an vermeintlichen Schwachpunkten zu arbeiten und Stärken zu erkennen.



MÖGLICHE VARIATIONEN

Häufige Rollen in Gruppenarbeiten sind Moderation des Gesprächs, Protokoll der Ergebnisse, (Re)Präsentation nach außen und Zeitwächter*in. Manchmal braucht es auch speziellere Rollen wie Feelgood-Manager*in, die darauf achtet, dass regelmäßig Pausen gemacht werden und sich alle nach ihren Wünschen an der Gruppenarbeit beteiligen können.



REFLEXION – METHODEN, DIE TIEFERGEHENDE LERNPROZESSE UND VERÄNDERUNG ANREGEN

LEBENSSTRAHL



DEIN KREATIVER LEBENSLAUF

Hier geht es darum, die eigene bisherige Lebensgeschichte kreativ darzustellen. Dazu sollten möglichst viele unterschiedliche Materialien bereitgestellt werden (z.B. Postkarten, kleine Spielsachen, buntes Papier, Stifte etc.). Damit können die Teilnehmenden ihre Geschichte auf dem Boden gestalten. Die kreative Auseinandersetzung ermöglicht es, auch außerhalb der typischen Lebenslauf-Kategorien wichtige Meilensteine im Leben darzustellen. Zu Beginn eines gemeinsamen Prozesses ist die Methode sehr hilfreich, um herauszufinden, wo die Einzelnen stehen. Daraus lässt sich ableiten, welcher Unterstützungsbedarf, welche Interessen und Neigungen, aber auch, welche Ziele und Träume die Lernenden jeweils haben. Die Lernenden erkennen dabei, warum sie an dem aktuellen Punkt stehen und feinjustieren ihr eigenes Erwartungsmanagement (siehe S. 92 – Aktivierendes Erwartungsmanagement): Wo will ich weiter hin? Was bringe ich dafür schon mit?



EINFACH



EINZELARBEIT



30 MIN



LERNZIELE

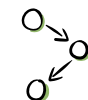
Weiterführende Infos zur Wirkweise und Mächtigkeit der Symbolkraft, schau auch auf S. 192 zum Thema das Zürcher Ressourcen-Modell.

- Erkennen von Stärken und Erreichtem
- Motivation schaffen für Neues
- Eigenes Erwartungsmanagement reflektieren
- Gemeinsam ankommen im jetzigen Zeitpunkt



WAS BRAUCHE ICH DAZU?

Pro Person Papier und Stifte oder diverse Materialien (Bunte Kiste, Postkarten ...)



ABLAUF DER METHODE

- Die Lernenden visualisieren auf Flipcharts oder mit diversen Materialien (Bunte Kiste, Postkarten etc.) den bisherigen Lernprozess.



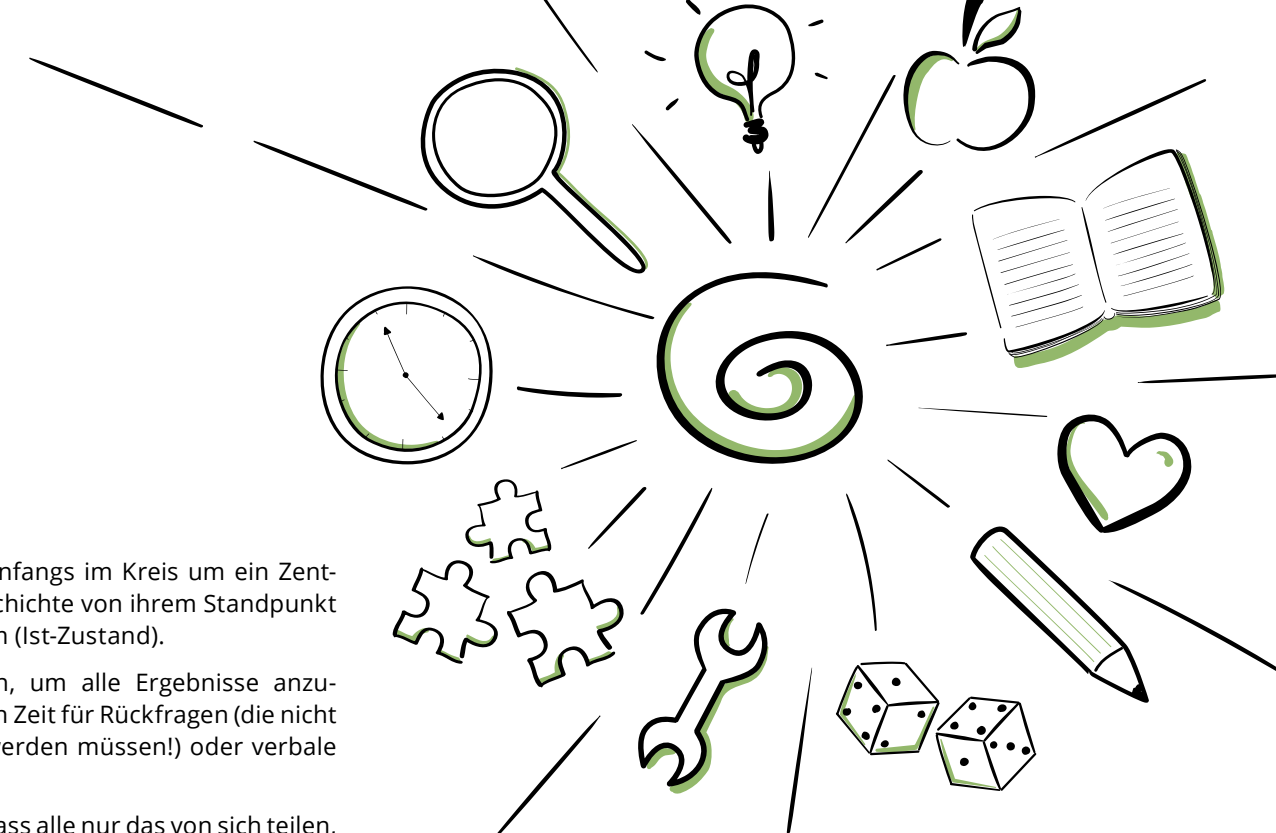
TIPPS FÜR DIE MODERATION

Eine gute Einstiegsfrage lautet: „Was hast du bisher erlebt, das dich jetzt hierhergebracht hat?“ Wird die Methode zum Beginn eingesetzt und will dem eigenen Lebensweg nachspüren, dann kann ein Verweis auf den klassischen Lebenslauf für einen unterstützenden Einstieg hilfreich sein.



MÖGLICHE VARIATIONEN

Die Methode kann auch im Anschluss an einen gemeinsamen Prozess genutzt werden, um das individuelle Prozessempfinden zu reflektieren. Dies ist besonders auch dann spannend, wenn in gewissen Prozessphasen die Gruppe nicht mitbekommen hat, was die Einzelnen gemacht haben.



TRANSFER – METHODEN, DIE EINEN TRANSFER VON GELERNTEM ZU HANDLUNG SCHAFFEN

ERBSEN-TASCHE



NEUES ZUR GEWOHNHEIT MACHEN

Neue Gewohnheiten brauchen oft zwei bis drei Monate Zeit, in denen sie kontinuierlich eingeübt werden, um sich nachhaltig zu etablieren. Um so lange dranzubleiben und die kleinen Fortschritte in diesem Zeitraum zu bemerken, ist die Erbsen-Taschen-Methode ein hilfreiches Instrument.



LERNZIELE

- Konkrete Handlung zur Gewohnheit machen
- Ansporn durch Überprüfbarkeit
- Kleine Schritte sichtbar machen



MITTEL



EINZELARBEIT

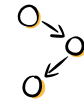


15 MIN



WAS BRAUCHE ICH DAZU?

5 Erbsen pro Person, alternativ gehen auch kleine Steinchen, Murmeln, Eicheln etc.



ABLAUF DER METHODE

- Jede Person überlegt für sich, was sie sich aus dem Erlebten und der Reflexion vornimmt. Es geht um eine möglichst konkrete Handlung, die zur neuen Gewohnheit werden soll.
- Alle gemeinsam einigen sich auf einen Zeitraum, wie lange sie sich bemühen wollen, die neue Gewohnheit entstehen zu lassen.
- Dann bekommt jede Person 5 Erbsen oder vergleichbare kleine Objekte. Diese werden in die rechte Hosen-/ Jackentasche gesteckt. Immer wenn das Vorhaben umgesetzt wird, wandert eine Erbse in die andere Hosen-/ Jackentasche.
- Am Ende des Tages wertet jede Person für sich aus. Alle Erbsen werden danach wieder in die rechte Tasche gelegt. Am nächsten Tag beginnt der Prozess von vorn.



TIPPS FÜR DIE MODERATION

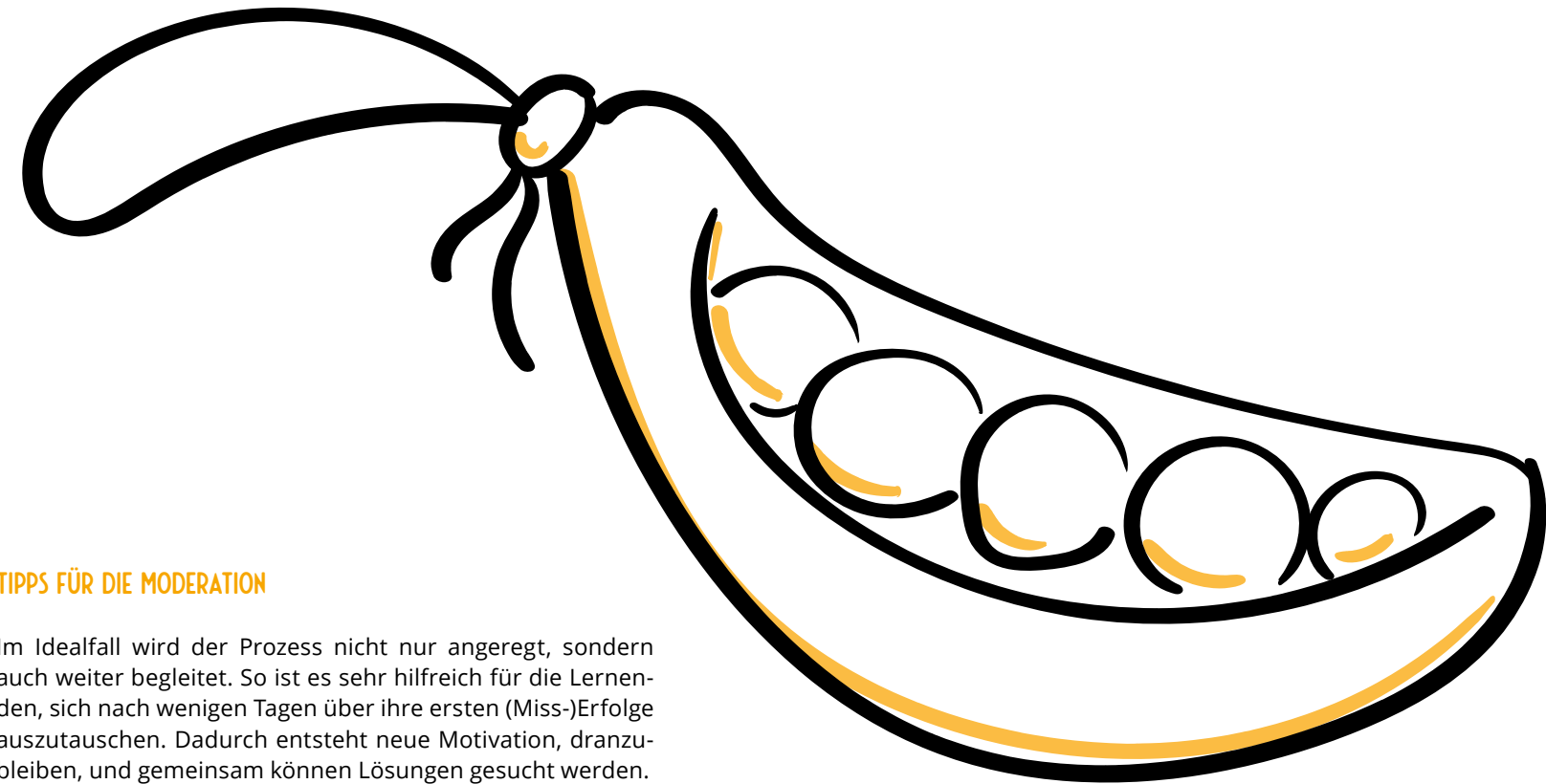
Im Idealfall wird der Prozess nicht nur angeregt, sondern auch weiter begleitet. So ist es sehr hilfreich für die Lernenden, sich nach wenigen Tagen über ihre ersten (Miss-)Erfolge auszutauschen. Dadurch entsteht neue Motivation, dranzubleiben, und gemeinsam können Lösungen gesucht werden.



MÖGLICHE VARIATIONEN

Die neue Gewohnheit kann zur Steigerung der Verbindlichkeit auch schriftlich festgehalten werden. Entweder kann dies gemeinsam an einem Ort gesammelt werden, oder jede Person hängt sich ihren Zettel gut sichtbar im Alltag auf. Es ist auch möglich, das Ganze mit einer Belohnung zu verknüpfen.

Diese Methode funktioniert auch auf Gruppenebene. Dann braucht es zwei größere Gefäße. Und es können z. B. unterschiedliche Nussarten pro Person gewählt werden. Nach einem festgelegten Zeitintervall können dann alle gemeinsam die erreichten Nüsse genießen.



SCHWERPUNKT SELBSTORGANISATION

Im Mittelpunkt dieses Lernzieles steht die Befähigung zu selbstgesteuertem, eigenverantwortlichem Lernen als Schlüsselkompetenz für Jugendliche in einer sich kontinuierlich wandelnden Bildungs- und Arbeitswelt. Die Teilnehmenden entwickeln die Fähigkeit, ihren Lernprozess selbstständig zu strukturieren, realistische Ziele zu setzen und Strategien zur Selbstmotivation zu entfalten, was ihre Autonomie stärkt und zu nachhaltigeren Lernerfolgen durch intrinsische Motivation führt. Sie lernen, ihren Fortschritt zu reflektieren, individuelle Lernpräferenzen zu erkennen und verfügbare Ressourcen effektiv zu nutzen. Diese Meta-

kompetenzen sind nicht nur im schulischen Kontext wertvoll, sondern übertragbar auf verschiedenste Lebensbereiche und bereiten die Jugendlichen auf lebenslanges Lernen vor. Die erfolgreiche Bewältigung selbstorganisierter Lernherausforderungen stärkt das Selbstvertrauen und ermöglicht individualisierte Lernwege. Dieses Lernziel bezieht sich eher auf die Kompetenzen jeder/jedes Einzelnen und weniger auf die Gruppe. Diese findest du unter dem Schwerpunkt Projekte.

Die Methoden müssen Autonomie fördern und gleichzeitig angemessene Strukturierungshilfen bieten, ohne zu stark vorzugeben, und die Selbstreflexion über das eigene Lernverhalten anregen. Sie sollten Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen und Stärken fokussieren, damit Jugendliche ihre eigenen Gestaltungsmöglichkeiten erkennen.





Methoden aus diesem Buch, die zu diesem Lernziel passen, sind:

- Eigener Beitrag – S. 90
- Überschrift für den Tag – S. 96
- Space Surf – S. 120
- (Narratives) Interview – S. 122
- Journaling – S. 164
- Lebensstrahl – S. 166
- Talisman – S. 190
- Erbsen-Tasche – S. 196

SCHWERPUNKT ROLLE IN DER GRUPPE

In diesem Lernziel-Schwerpunkt steht die Entwicklung eines differenzierten Verständnisses für Rollenverteilungen und -dynamiken in Gruppenkonstellationen im Fokus. Die Lernenden lernen, ihre individuellen Stärken zu identifizieren und gezielt in Gruppenprozesse einzubringen, was ihr Selbstwirksamkeitserleben stärkt und das kollektive Potenzial der Gruppe entfaltet. Sie entwickeln ein Verständnis für die Notwendigkeit komplementärer Rollen und die klare Kommunikation von Verantwortungsbereichen, was Reibungsverluste minimiert und die Effizienz der Zusammenarbeit fördert. Besonders wertvoll ist die Fähigkeit, Gruppendynamiken bewusst wahrzunehmen und konstruktiv zu nutzen sowie Empathie für unterschiedliche Perspektiven zu entwickeln. Diese Kompetenzen schaffen psychologische Sicherheit in der Gruppe und bilden das Fundament für eine wertschätzende Zusammenarbeit in heterogenen Teams und Lerngemeinschaften, was für Jugendliche in ihrer sozialen Entwicklungsphase besonders bedeutsam ist.

Hierfür eignen sich Methoden, die unmittelbare Erfahrungen mit verschiedenen Rollen ermöglichen und strukturierte Feedback-Prozesse zur Reflexion der eigenen Rollenwahrnehmung integrieren. Wichtig sind Elemente des Perspektivwechsels und Visualisierungstechniken, die Rollenverteilungen sichtbar machen und die individuellen Stärken der Jugendlichen hervorheben.





Methoden aus diesem Buch, die zu diesem Lernziel passen, sind:

- 5-Minuten-Wette (besonders in der langen Variante) – S. 104
- Eigener Beitrag – S. 90
- Rollenklärung – S. 132
- Blick in den Spiegel – S. 140
- Fisch – S. 154
- Skala-Aufstellung – S. 156
- Nächste Schritte – S. 208