



Herzlich Willkommen

Vom Informationsvermittler zum Impulsgeber

Veranstaltung 2. Februar 2026
SRH Berufsbildungswerk Dresden



Dipl.-Päd. Bärbel Meinert
MentorenMacher
b.meinert@mentorenmacher.de
Tel.: 0371 49529677

**Wertesystem und
die Z-Generation**



**Rolle als
Wissensvermittler**



Lernen & Vergessen



UNSERE AGENDA

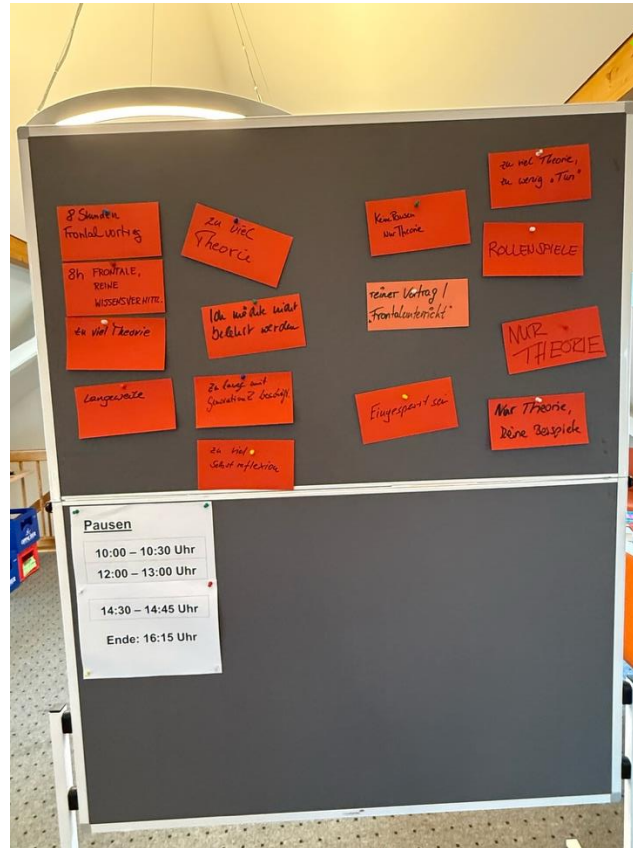


**Vom Inf.-vermittler
zum Impulsgeber**



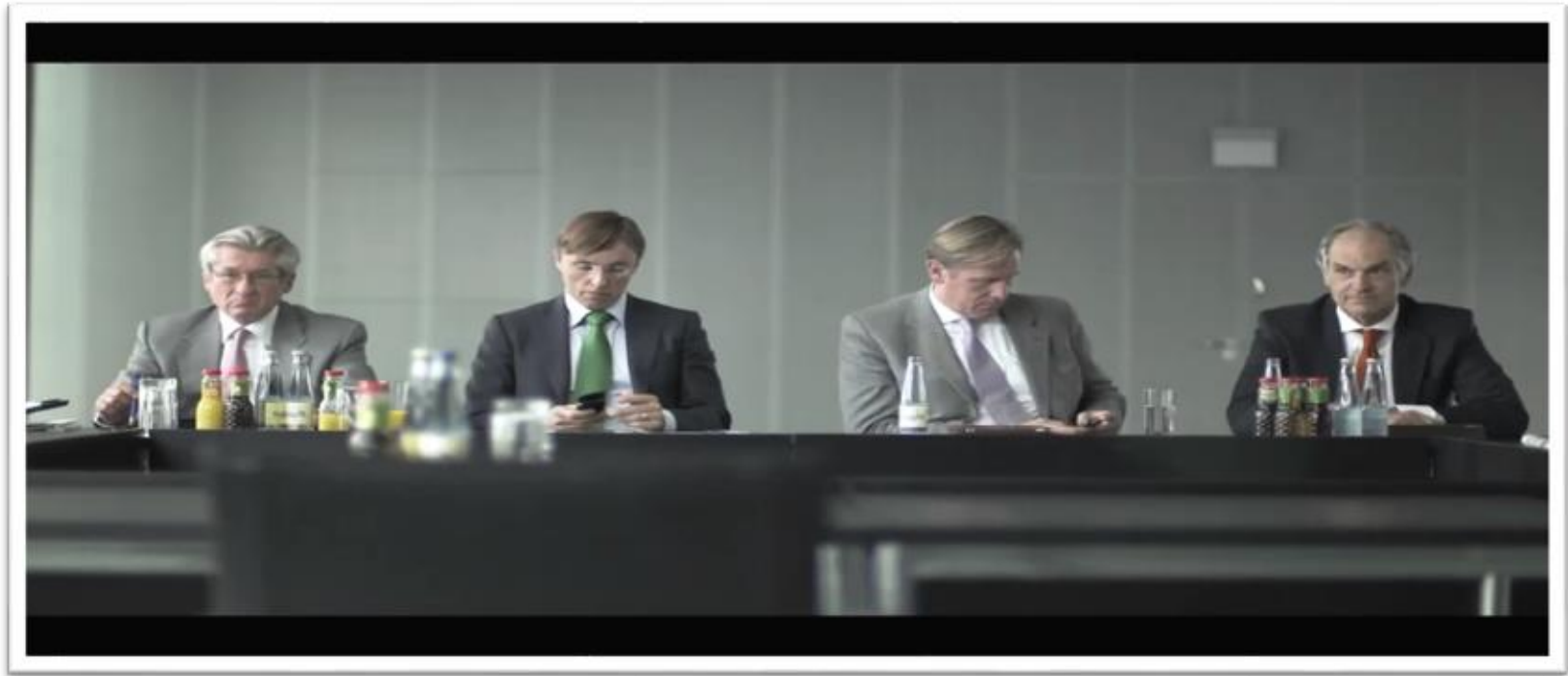
**Aktivierende
Lehrmethoden**

Aber bitte ohne...



Pausen schon...

Eine Firma sucht einen neuen Mitarbeiter



http://www.youtube.com/watch?v=TqhANdf_wi0



Generationen im Überblick

Babyboomer

- ❖ Jahrgang 1946 – 1964
- ❖ Erfolgreich, liberal, wollen entschleunigen



X-Generation

- ❖ Jahrgang 1965 – 1979
- ❖ Ambitioniert, individualistisch, ehrgeizig



Y-Generation

- ❖ Jahrgang 1980 – 1995
- ❖ Ich-bezogen, technikaffin, hat sehr viele Möglichkeiten



Spaß an der Arbeit

- ❖ Flache Hierarchien
- ❖ Wissen teilen



Leistung und Lebensgenuss

- ❖ Selbstverwirklichung
- ❖ Gleichgewicht zw. Beruf & Freizeit
- ❖ Gegen starre Arbeitszeiten

2 „S“ paß
inn

*„Ohne Begeisterung keine
Lernbereitschaft“*

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/dammanns-jobtalk-wenn-der-job-unter-die-haut-geht/6338376.html>

Generationen im Überblick

Babyboomer

- ❖ Jahrgang 1946 – 1964
- ❖ Erfolgreich, liberal, wollen entschleunigen



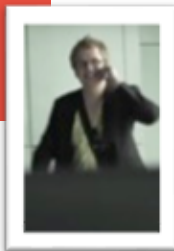
X-Generation

- ❖ Jahrgang 1965 – 1979
- ❖ Ambitioniert, individualistisch, ehrgeizig



Y-Generation

- ❖ Jahrgang 1980 – 1995
- ❖ Ich-bezogen, technikaffin, hat sehr viele Möglichkeiten



Z-Generation

- ❖ Jahrgang 1996 - 2010
- ❖ Marken-affin, virtuell, konsumorientiert, wohlstandsgewöhnt



**Wertesystem und
die Z-Generation**



**Rolle als
Wissensvermittler**



Lernen & Vergessen



UNSERE AGENDA



**Vom Inf.-vermittler
zum Impulsgeber**

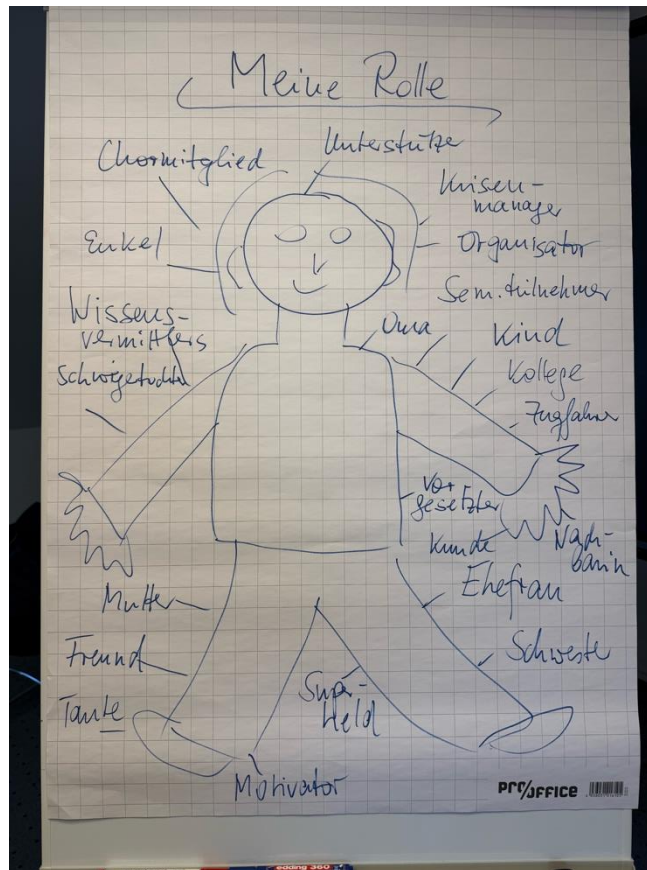


**Aktivierende
Lehrmethoden**

Das Kompetenz-Sechseck



Meine Rolle als Wissensvermittler



Wie unser Gehirn lernt

Die Spiegelneuronen – Lernen durch Abschauen



AFNB-Quartalsmeeting 02/2010

© AFNB

Spiegelneuronen

Unsere Spiegelneuronen sind Nervenzellen, die aktiv werden, wenn sie etwas bei anderen Menschen beobachten. Wenn wir einen Menschen sehen und dabei beobachten, dass dieser z. B. Trauer, Freude oder Schmerz empfindet, so werden die Spiegelneuronen aktiv, und auch wir empfinden dann Trauer, Freude oder Schmerz. Entdeckt wurden die Spiegelneuronen zwar bereits schon im Jahr 1990, aber erst in den letzten Jahren hat man das Geheimnis dieser Neuronen halbwegs entschlüsselt. Die Spiegelneuronen werden daher auch in den kommenden Jahren ein spannendes Forschungsfeld bieten. Heute steht aber bereits fest, dass Spiegelneuronen im Hinblick auf Lernprozesse hauptsächlich zwei Eigenschaften besitzen:

Sie informieren uns gefühlsmäßig über den Zustand eines anderen Menschen. Wir spüren also intuitiv, was sich in einem anderen Menschen abspielt.

Sie können uns mit der Stimmung eines anderen Menschen infizieren.

Spiegelneuronen sind also quasi die neurobiologische Grundlage für das „Lernen am Modell“.

**Wertesystem und
die Z-Generation**



**Rolle als
Wissensvermittler**



Lernen & Vergessen



UNSERE AGENDA



**Vom Inf.-vermittler
zum Impulsgeber**



**Aktivierende
Lehrmethoden**

Lesen

Baum

Giraffe

Fahrrad

Stadt

Brille

Urlaub

Ball

Tisch

Maus

Affe

Hören

Vogel

Flasche

Stuhl

Besen

Jacke

Meer

Fernseher

Buch

Schrank

Messer

Sehen

PC

Telefon

Schirm

Stuhl

Papierkorb

Schlüssel

Glühbirne

Hut

Tasche

Kalender



Wie Lernen nicht funktioniert – geht es besser?

Aus Ihrer Sicht

(-) Negative Aspekte:

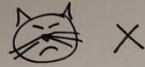
- Zeit
- Leistungsdruk : unrealistisches Ziel
- zu hohes Normal
- Alle
- Abwertung – negative Emotionale
- Sinn fehlt :
 - * Warum?
 - * Kontext
- * Medienvielfalt vs. Fülle
- * keine Wiederholung
- * hohe Geschwindigkeit → Vermittlung
- * autoritäres Verhalten → aufschreiben
- * Meinung um Gedächtnis + Lösung ohne WH

(+) Positive Aspekte:

- * Verbindung vers. Wahrnehmungskanäle
- * positives bestärken, motivieren
- * Wiederholung
- * Warum klarer? Sinn
- * Kontext erklären - Geschichte
- * realistisches Ziel benennen
- * Scheitern minimieren
- * Haltung : positiv, freundlich zugewandt
- * angemessene Zeit

Wie Lernen nicht funktioniert - geht es besser?

Aus Ihrer Sicht



- zu hohe / nicht ernstgenommene Anforderung
- ZEITDRUCK
- keine Zeit zum Verarbeiten
- Ablenkung durch anderes Thema
- Strafender Blick
- öffentliche Kontrolle
- Begriffe zusammenhangslos
- keine unterstützenden Methoden, kein Austausch / keine Notizen



- Wiederholungen, Notizen und Austausch ermöglichen
- Methoden vermitteln und ~~Frage~~ Training
- Ermutigung / Motivation
- realistische Anforderungen mitteilen
- Lerninhalte in Zusammenhang bringen
- Sinnhaftigkeit im Vorfeld klären
- für Erfolgserlebnisse sorgen

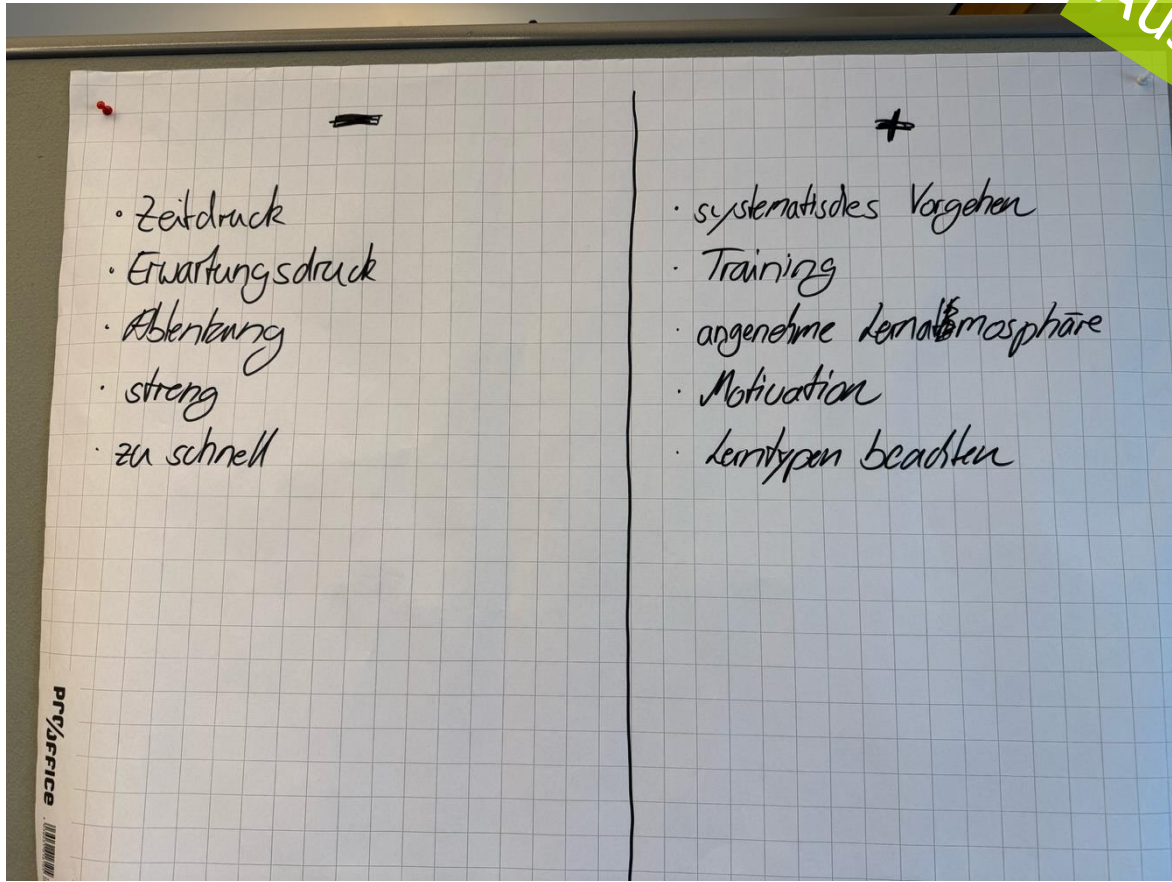
Wie Lernen nicht funktioniert - geht es besser?

Aus Ihrer Sicht

ZU VIEL DRUCK AUFBAUEN	SPRACHE + BILD VERKNÜPFEN
UNREALISTISCHE ZIELE	WIEDERHOLUNGEN
ZU WENIG ZEIT	MEHR ZEIT
ZU VIELE INFORMATIONEN OHNE WIEDERHOLUNG	AUSTAUSCH MIT ANDEREN
ABLENKUNGEN	THEMATISCHE SORTIERUNG + ANWENDUNG
NUR EIN MEDIUM NUTZEN	NACHLESEN
THEMATISCHER ZUSAMMENHANG FEHLT	MOTIVATION / ANSPORN
FEHLENDER MEHRWERT	

Wie Lernen nicht funktioniert - geht es besser?

Aus Ihrer Sicht



Und nun???



Manfred Spitzer

“Es kann nichts besser
und tut nichts lieber
als ständig zu lernen -
vorausgesetzt man
geht richtig mit ihm
um.“

Wer denken will,
muss fühlen!

2 „S“ paß
inn

*„Ohne Begeisterung keine
Lernbereitschaft“*

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/dammanns-jobtalk-wenn-der-job-unter-die-haut-geht/6338376.html>

Was Du mir nennst,
das vergesse ich.

Was Du mir zeigst,
das behalte ich.

Woran Du mich teilhaben lässt,
das begreife ich.

Behaltensquote in %

Hören  10%

Sehen  10%

 +  30-40%
Hören und Sehen

 +  +  60-70%
Hören und Sehen und Tun

*Seminar Feuerwerk der Rhetorik
Management Institut Ruhleder*

- ❖ Stammt aus dem Altgriechischen
- ❖ Bedient sich unserer bildhaften Vorstellungskraft
- ❖ Verwendet bestimmte imaginäre oder tatsächliche Orte
- ❖ Bezieht Emotionen mit ein
- ❖ Kleidet schwierige Sachverhalte in eine Geschichte
- ❖ Eine Variante der Mnemotechnik
ist die **Loci-Methode** – Organisation des Gedächtnisses
in Form von virtuellen Briefkästen, gespeicherte
Informationen können im entscheidenden Moment
abgerufen werden



Wie wir Informationen verarbeiten



© Jürgen Weiprecht & Andrea Remane

Einatmen

interessieren

wahrnehmen

verarbeiten

verankern

Ausatmen

erinnern

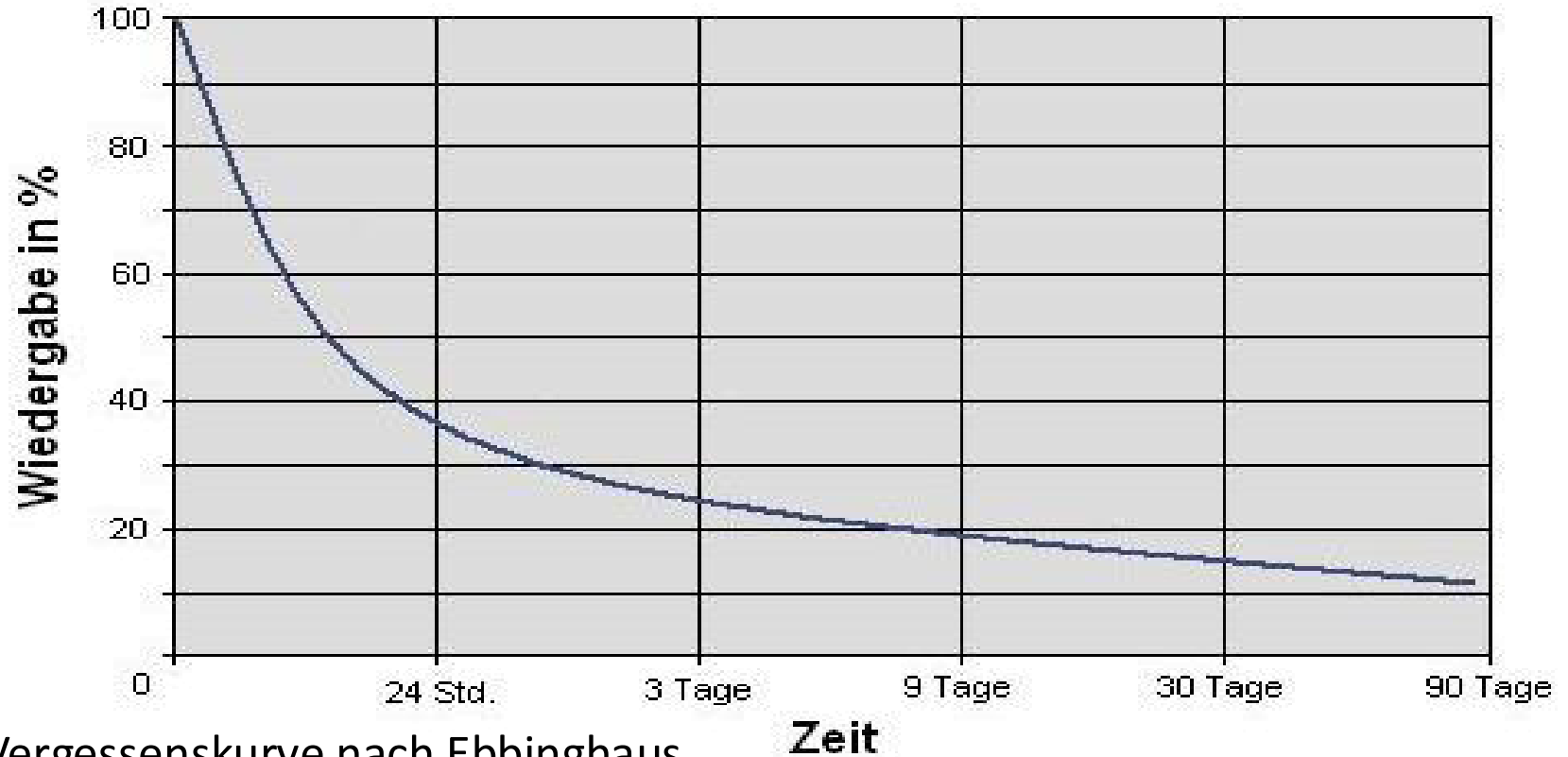
wiedergeben

übertragen

anwenden

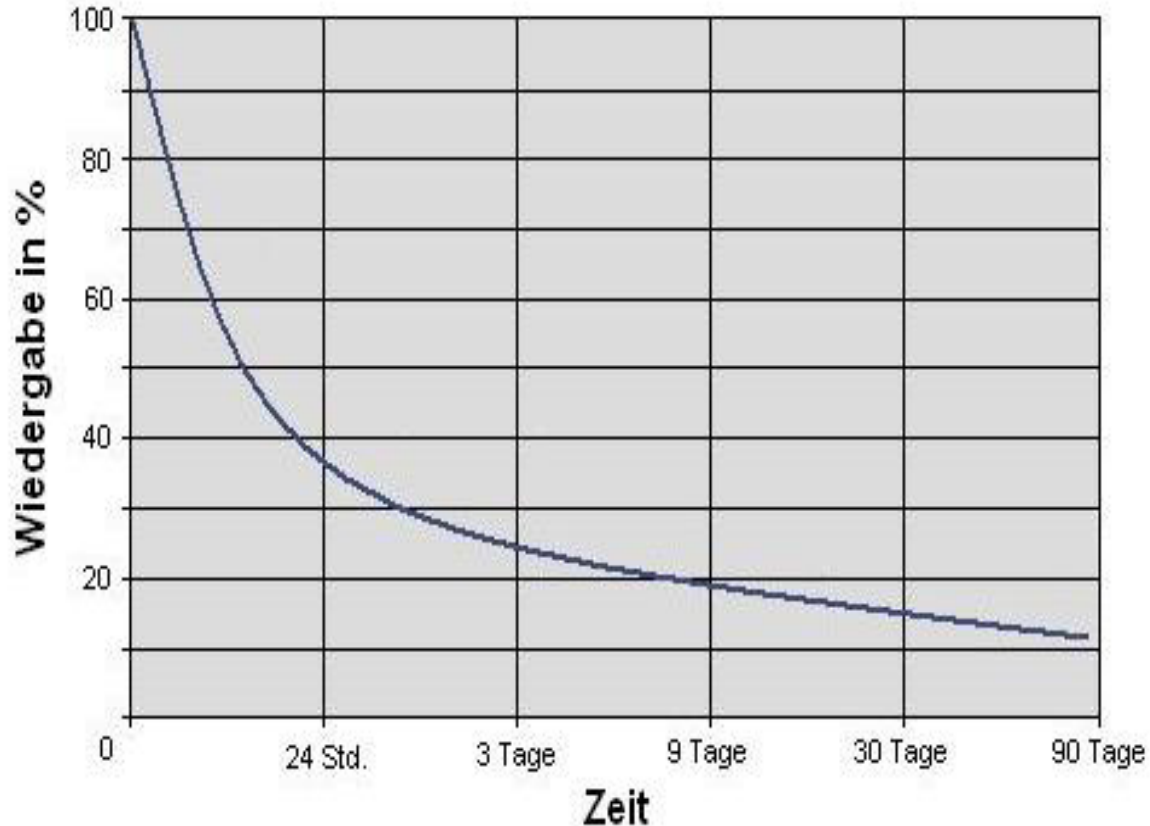


Lernen und Vergessen



Vergessenskurve nach Ebbinghaus

Bildquelle: <http://www.memostep6.com/images/Vergessenskurve.jpg>



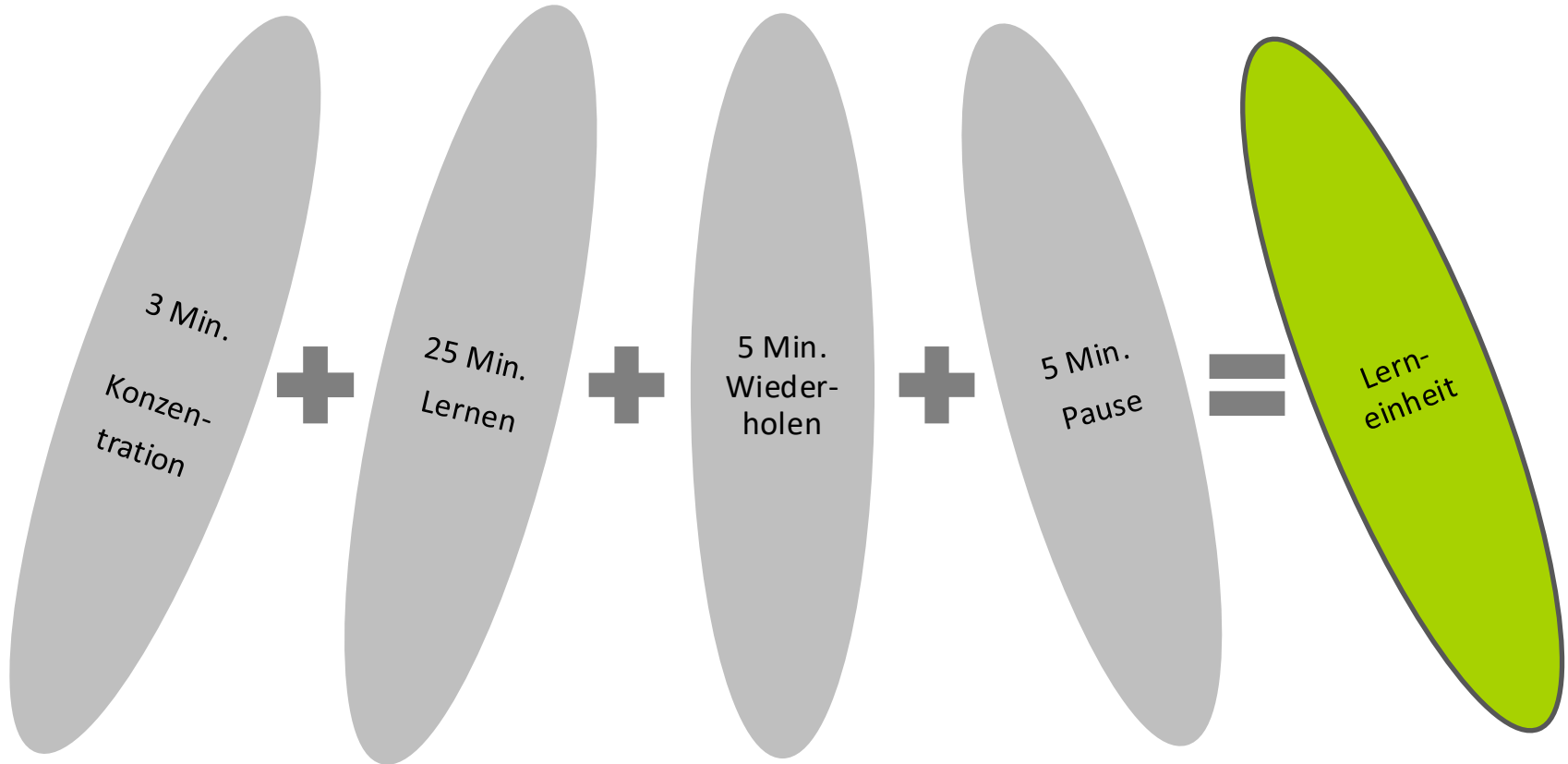
Fazit für gehirngerechtes Wiederholen

- ❖ 1. Wiederholung
Nach 30 bis 40 Minuten
- ❖ 2. Wiederholung
Nach 24 Stunden
- ❖ 3. Wiederholung
Verteilt auf die nächsten drei Tage
- ❖ 4. Wiederholung
Nach einem Monat
- ❖ 5. Wiederholung
Nach 6 Monaten

Oder so erklären...



Optimale Prüfungsvorbereitung



Was Du mir nennst,
das vergesse ich.

Was Du mir zeigst,
das behalte ich.

Woran Du mich teilhaben lässt,
das begreife ich.

Behaltensquote in %

Hören  10%

Sehen  10%

 +  30-40%
Hören und Sehen

 +  +  60-70%
Hören und Sehen und Tun

*Seminar Feuerwerk der Rhetorik
Management Institut Ruhleder*

Aktivierende Lehrmethoden

- ❖ Aktivierende Lehrmethoden basieren auf den Grundannahmen für gehirngerechtes Lernen.
- ❖ Sie verstehen Lernen als Selbsttätigkeit und aktiven Prozess.
- ❖ Der Lehrende ist dabei Impulsgeber und Prozessbegleiter, er gestaltet Lernumgebungen.



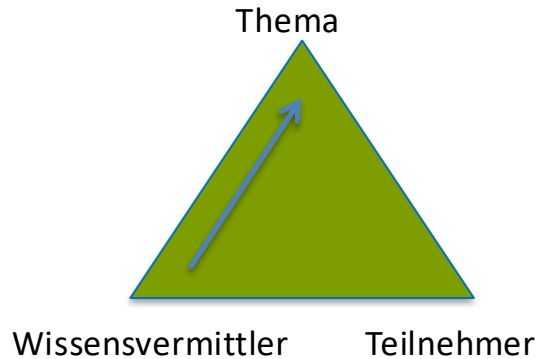
Vermittelnde
Verfahren

Gesprächs-
verfahren



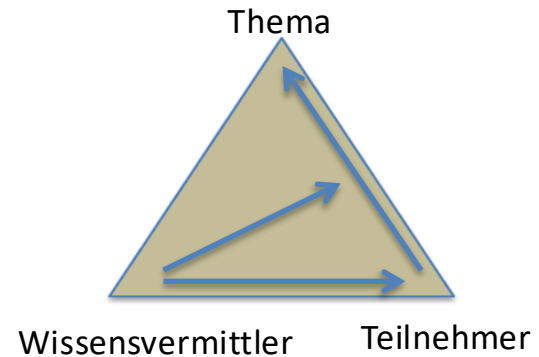
Aktivierende
Lehr-
methoden

Didaktisches Dreieck



Instruktivismus

„Belehrungsanstalt“
Isoliertes Faktenwissen



Konstruktivismus

„Lernwerkstatt“
Selbstständige Wissensaneignung

Wechsel vom Lehren zum Lernen

Perspektivwechsel in Lehrsituationen

- Der Lernende und sein Lernprozess stehen im Mittelpunkt.
- Kommunikation zwischen den Akteuren, Lehrender und Lernende ist die Basis aller Lehr- und Lernprozesse.
- Man orientiert sich an konstruktivistischen Lernprinzipien.
- Lernen ist aktive Wissenskonstruktion statt Instruktion von Wissen.
- Das erfordert ein hohes Maß an Selbstständigkeit, die vom Lehrenden zu organisieren ist.
- Wissen wird als individuelle Konstruktion der Wirklichkeit verstanden.

Kein Gehirn gleicht dem anderen



100 Milliarden Gehirnzellen

100 Billionen Verbindungen



© Thorsten Müller/pixelio.de

Es ist viel sinnvoller,
Stärken zu stärken,
als an den Schwächen
herumzudoktern.

Dr. med. Eckart von Hirschhausen
Die Pinguingeschichte

So haben wir die Beziehungsebene hergestellt

Methode	Beschreibung	+	!
Überraschungsfragen	Dozent bereitet Pinnwandkarten vor (s. u.). Jeder TN zieht eine Frage, kann evtl. eine zweite oder dritte Karte wählen. TN beantworten Fragen.	Spannende, interessante Möglichkeit des Kennenlernens.	Sehr gute Fragevorbereitung notwendig, da es ins Persönliche geht. Keine Themen aus dem Inhalt des Seminars verwenden!

- ❖ Beispiele für Fragen: Was war der erste Wunschberuf in Ihrem Leben? Was kann Sie sofort wütend machen? Wie wichtig ist das Wetter für Sie? Was tun Sie, wenn Sie unerwartet einen Tag frei bekommen? Welches Buch hat Sie am meisten beeindruckt? Was mögen Sie gar nicht? Was nehmen Sie auf eine einsame Insel mit? Was ist für Sie das perfekte Frühstück? Welchen Film würden Sie sich kein zweites Mal anschauen?

So haben wir die Reihenfolge festgelegt

Methode	Beschreibung	+	!
Stuhlorakel	Die TN werden mit der Bitte überrascht, auf die Unterseiten ihrer Stühle zu schauen. Sie finden dort Zeichen für die Reihenfolge, oder wer ein Zeichen findet, ist dran.	Überraschend – lustig – aufregend Es wird Interesse für den nächsten Arbeitsschritt geweckt. Das Orakel bestimmt, wer anstehende Aufgaben übernimmt. (z. B. Darstellung von Vor- und Nachteilen – lachende und weinende Gesichter. Verschiedene Farben unter allen Stühlen – Gruppeneinteilung.	Überraschung funktioniert nur ein Mal pro Gruppe. Achtung, Zeit zur Vorbereitung ohne TN einplanen!

Groß/Boden/Boden, munterrichtsmethoden, 2006, S. 77 - 78

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Kopfstandmethode	Verkehren Sie die Fragestellung in ihr Gegenteil. Machen Sie auf dieser Grundlage ein Brainstorming. Wenden Sie die so gewonnenen Ideen wieder ins Gegenteil oder lassen Sie die Teilnehmer sich von unabhängigen Lösungsalternativen inspirieren.	Perspektivwechsel, Auflockerung für Arbeitsbündnis. „Was erwarten Sie nicht von dieser Veranstaltung? Was ist ein No-Go für Sie?“	Ergebnisse einbinden.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Archäologie-kongress	Teilnehmer rekonstruieren einen zerschnittenen Text.	Selbstreflexion und Prüfung. Teilnehmer stellen eine Hypothese auf und kontrollieren diese.	Die Aufgabe muss gut durchgeplant sein und benötigt entsprechende Zeit.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Think – Pair - Share	Think-Phase: Teilnehmer denken jeweils still und einzeln über eine Fragestellung. Aufgabe nach Pair-Phase: Teilnehmer teilen sich paarweise Antworten/Lösungen mit. Share-Phase: Antworten werden einem anderen Paar oder im Plenum vorgestellt.	Vertiefte aktive Bearbeitung von Aufgabenstellungen, Lösungen finden, argumentieren, sich durchsetzen lernen.	Bis zu 40 Teilnehmer im Direktkontakt, in größeren Gruppen jeweils in unmittelbarer Nachbarschaft. Nutzung der Selbstlernphase: Think am Ende der LV, Pair in der Selbstlernzeit, Share zu Beginn der nächsten Präsenzzeit.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Galeriemethode	Zu einem vorgestellten Problem werden in Einzel- oder Gruppenarbeit Lösungsskizzen erarbeitet und diese werden dann ausgestellt. Anschließend werden bei einem gemeinsamen Rundgang alle Lösungsskizzen vorgestellt.	Intuitives Arbeiten in der Gruppe ohne lange Diskussionen. Wirksame Vermittlung mit Hilfe von Skizzen. Individuelle Leistung bleibt erkennbar. Gut auswertbare, dokumentfähige Unterlagen.	Es darf kein Konkurrenzdenken vorhanden sein.

Das funktioniert auch für die Beziehungsebene

Methode	Beschreibung	+	!
Aufstellung nach der Herkunft/nach Zahlen	Die Mitte des Raumes ist der Ort der Einrichtung. Teilnehmer stellen sich nach Himmelsrichtung und Entfernung der Heimatorte im Raum auf. Interviewen Sie die Teilnehmer, z. B. auch typische Speisen und Getränke.	Sehr gut bei großen oder z. B. internationalen Gruppen. Teilnehmer müssen sich unterhalten, um ihren richtigen Platz zu finden.	Bei größerer Gruppe mit Funkmikrofon arbeiten.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methoden	Beschreibung	+	!
Lerntempo-Duett	<p>Phase 1: Einzelarbeit, Lernende setzen sich in ihrem Tempo mit dem Thema auseinander.</p> <p>Phase 2: Wer fertig ist, signalisiert das durch Blatt hochhalten. Sobald ein zweiter Student fertig ist, wird ein Paar gebildet.</p> <p>Phase 3: Partnerarbeit, die Lernenden diskutieren Arbeitsergebnisse, tauschen sich aus.</p> <p>Phase 4: Ist die Austauschphase abgeschlossen, beginnen die Lernenden mit vertiefenden Aufgabenstellungen.</p> <p>Phase 5: Abschlussplenum</p>	<p>Grundidee ist es, die Lernenden bestmöglich in ihrem eigenen Tempo lernen bzw. arbeiten zu lassen, wobei immer zwei ähnlich schnell Lernende kooperieren.</p>	<p>Für die „schnellen“ Lerntempo-Duette schriftlich formulierte Zusatzaufgaben bereit halten. Ergebnisse in das Abschlussplenum einbeziehen.</p> <p>Diese Methode funktioniert bis max. 40 Studenten.</p>

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Wissenspool	Ziel des Wissenspools ist das Sammeln von Ideen, Meinungen, Vorerfahrungen. Die Teilnehmer werden schnell auf ein Thema eingestimmt. Dozent schreibt einen Begriff oder eine Frage in die Mitte der Tafel, Pinnwand oder Flipchart und zieht einen Kreis darum. Für jeden zugerufenen Begriff wird ein Strich gezogen und der Begriff entlang des Striches aufgeschrieben. Die Begriffe reihen sich am Ende sternförmig um das zentrale Thema.	Teilnehmer bringen vorhandenes Vorwissen ein und üben gleichzeitig assoziatives Denken. Bei einer Erwartungsabfrage gilt: Erwartung abfragen weckt Erwartung! Eine höhere Motivation ist dann die Folge.	Verzichten Sie bewusst auf eine Strukturierung, dafür gibt es bessere Methoden, wie Kartenabfrage, Mindmap, Clustering, hier soll es ganz schnell gehen.

Unser Ergebnis zum Thema merk-würdig



- ❖ Stammt aus dem Altgriechischen
- ❖ Bedient sich unserer bildhaften Vorstellungskraft
- ❖ Verwendet bestimmte imaginäre oder tatsächliche Orte
- ❖ Bezieht Emotionen mit ein
- ❖ Kleidet schwierige Sachverhalte in eine Geschichte
- ❖ Eine Variante der Mnemotechnik

ist die **Loci-Methode** – Organisation des Gedächtnisses in Form von virtuellen Briefkästen, gespeicherte Informationen können im entscheidenden Moment abgerufen werden

Die Körperliste



Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methoden	Beschreibung	+	!
Murmelgruppe	Der Dozent stellt eine Frage ins Plenum: "Bitte bilden Sie, so wie Sie sitzen, mit Ihrem unmittelbaren Nachbarn eine Gruppe zu zweit oder zu dritt und besprechen Sie meine Frage." Nach 2 – 3 Min. bitten Sie wieder um Ruhe. Als Einstieg in ein neues Thema, als Auflockerung der Monotonie des nur Zuhörens.	Bis zu 300 Personen. TN setzen sich selbst aktiv mit der Thematik auseinander. Der Einzelne wird sicherer in seiner Darstellung, z. B. etwas nicht verstanden zu haben. In großen Gruppen ist ein lautstarkes Signalinstrument empfehlenswert, damit Sie sich wieder Gehör verschaffen können.	Wichtig, Ergebnisse abzufragen und diese dann auch zu dokumentieren. Damit erhalten Sie Feedback, ob Ihre Ausführungen angekommen sind und Sie sorgen für Wertschätzung gegenüber den TN.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Schwärzen	Die Teilnehmer lesen Texte und haben die Aufgabe, alle Informationen, die ihnen nicht wichtig erscheinen, mit einem schwarzen Filzstift wegzustreichen. Anschließender Austausch und Diskussion.	befreiend – ungewohnt - erhellend Methode regt zum einen an, über die Frage der Wichtigkeit von Lernstoff nachzudenken, animiert, selbstbewusst Entscheidungen mit dem Mut zur Lücke zu treffen. Zum anderen ist sie ein gutes Sprungbrett für Diskussionen.	Dauer: Schwärzen 10 – 15 Min. Diskussion 10 Min. Text nicht zu lang wählen.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Schätzfragen	TN haben die Aufgabe, eine oder mehrere Schätzfragen zu beantworten, z. B. auf Moderationskarten.	Gute Schätzfragen faszinieren und können fesseln. Man möchte einen Volltreffer erzielen.	Frage muss eindeutig formuliert sein. Die Frage sollte die TN auf unbekanntes, unsicheres Terrain führen.

Wofür es gut ist

Viele Ideen in kurzer Zeit, Inspiration durch andere, Ideen weiterentwickeln

Wie es geht

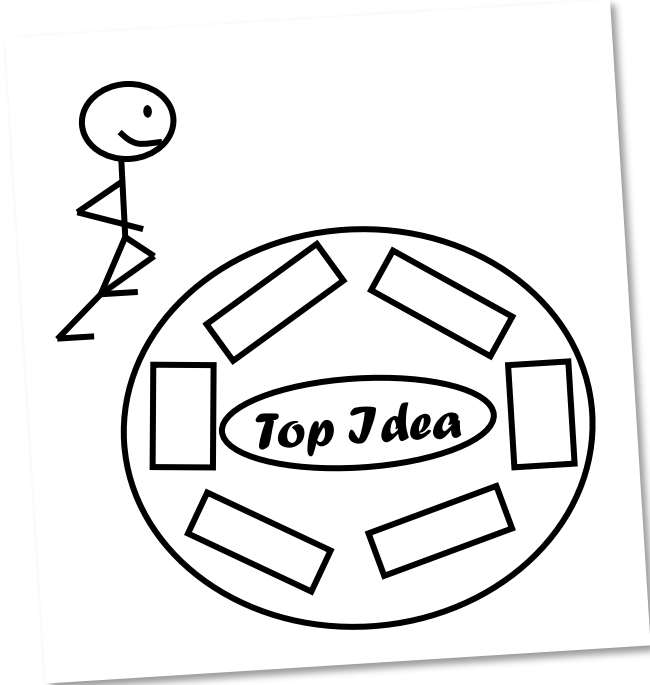
Die Fragestellung oder Top Idea wird in die Mitte auf den Tisch gelegt. Alle Teammitglieder gehen kontinuierlich um den Tisch und schreiben auf die Karten, wie sie die Idee weiterentwickeln würden. Sobald eine Idee aufgeschrieben ist, wird sie auf den Tisch gelegt, für alle sichtbar. Alle lesen, was die anderen geschrieben haben und schreiben die nächste Idee auf... (Dauer 10 - 15 Min.)

Was man benötigt

Karten, Stifte, Metawand

Anweisungen

Sammeln Sie alle Ideen, der Moderator stellt alle vor. Gemeinsam mit der Gruppe werden die Ideen geclustert und anschließend ausgewertet.



Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methoden	Beschreibung	+	!
Drehen und Wenden	Die TN erhalten in Teams auf einzelnen Karten zentrale Begriffe eines (typischerweise wissenschaftlichen) Modells oder einer Theorie. Sie haben die Aufgabe, die Karten zu ordnen und ihr Ergebnis vorzustellen und zu begründen.	anregend – Streitbar – fördernd Theoretische Zusammenhänge werden selbstständig erarbeitet. Es können verschiedene Schwierigkeitsstufen verwendet werden, z. B. alle Karten haben die gleiche Farbe oder die Karten sind leer.	Zeitplanung Drehen und Wenden: 5 – 10 Min. Vorstellung der Ergebnisse und Diskussion: 10 – 15 Min. Bei schwierigen Themen als Wiederholung verwenden.

Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Von A bis Z - ABC-Liste	Einzel oder im Team tragen die Teilnehmer zu einem Vorlesungsthema wichtige Fachbegriffe zusammen. Ihre Aufgabe ist es, zu möglichst allen 26 Buchstaben des Alphabets Stichworte zum Thema zu finden.	sportlich – kreativ – knifflig Das oft öde Wiederholen wird spannender. Erinnert wird weniger nach der Chronologie der Vorlesung oder entsprechend dem Aufbau des Lehrbuchs – das Wissensnetz wird anhand der vollkommen zufälligen Vorgabe der Anfangsbuchstaben durchsucht.	Teilweise interessante Kreativität der Teilnehmer: J – Ja, da fällt uns gar nix ein! P – Passe.

Danke für Ihr Feedback!

Methode	Beschreibung	+	!
One-Word-Feedback	Am Ende eines Themas oder am Ende einer Veranstaltung bitten Sie um ein Feedback in einem Wort.	Sehr gutes Zeitmanagement. Bei großen Gruppen Flipchart am Ausgang aufstellen.	Teilnehmer benötigen max. 1 Minute. Keine Erklärungen zum Feedback.

Literaturquellen und Empfehlungen

www.afnb-international.com

Akademie für neurowissenschaftliches Bildungsmanagement

Diethelm Wahl
2013

Lernumgebungen erfolgreich gestalten
Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln

www.lehridee.de

<http://www.zeitblueten.com/50-gehirnjogging-uebungen/>

Bettina Ritter-Mamczek Stoff reduzieren
2011

Methoden für die Lehrpraxis

Lehrerfortbildung NRW

Methodensammlung

Anregungen und Beispiele für die Moderation

Literaturquellen und Empfehlungen

Weidemann 2011	Update für Trainer In 14 Lektionen zur didaktischen Meisterschaft
Groß/Boden/Boden 2006	munterrichtsmethoden 22 aktivierende Lehrmethoden für die Seminarpraxis
Harald Groß 2017	munterrichtsmethoden, Band 2 22 weitere aktivierende Lehrmethoden für die Seminarpraxis Auch als Kartenset erhältlich
Winteler 2011	Professionell lehren und lernen Ein Praxishandbuch
Waldherr/Walter 2009	didaktisch und praktisch Ideen und Methoden für die Hochschullehre
Markus Hofmann 2014	Einfach unvergesslich Der Weg zum perfekten Gedächtnis

Literaturquellen und Empfehlungen

Harald Groß
2017

Kleiner Hebel – Große Wirkung
22 Didaktische Kniffe
Kartenset Teil 1/Kartenset Teil 2

Martin Seligmann
2011

Flourish – Wie Menschen aufblühen
Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens

Storch/Tschacher
2016

Embodied Communication
Kommunikation beginnt im Körper, nicht im Kopf



VIEL ERFOLG!



Dipl.-Erwachsenenbildner Bärbel Meinert

MentorenMacher

b.meinert@mentorenmacher.de

Tel.: 0371 49529677