



# Herzlich Willkommen

## Vom Informationsvermittler zum Impulsgeber

### 2. Teil

Veranstaltung 5. Februar 2026  
SRH Berufsbildungswerk Dresden



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

**Vorbereitung,  
Durchführung LV**

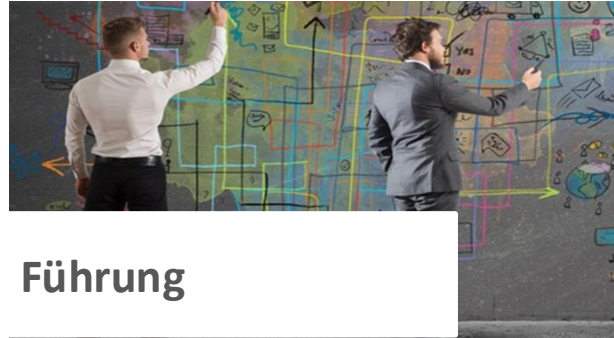
**Motivation**



**Didaktik**



# UNSERE AGENDA



**Führung**



**Aktivierende  
Lehrmethoden**

....und das? Ausgeschaltet in der Tasche!



# ....und das? Ausgeschaltet in der Tasche!

Die schiere Anwesenheit eines Handys reicht aus, um Ihre Aufmerksamkeit abzulenken – das auch wenn Sie das Gerät gar nicht benutzen. Eine neue Studie zeigt nun, wie viel Einfluss Smartphones auf unser Leben und unsere Konzentration haben.

<https://psylex.de/psychologie-lexikon/medienpsychologie/smartphone/konzentration.html>



# ....und das? Ausgeschaltet in der Tasche!

Die Teilnehmer, deren Smartphones sich in einem anderen Raum befanden, übertrafen deutlich alle anderen Teilnehmer bei den Punkten. Die Probanden, deren Handys ausgeschaltet auf dem Schreibtisch lagen, schnitten klar am schlechtesten ab.

Die Ergebnisse belegen, dass die bloße Anwesenheit des eigenen Smartphones die verfügbaren kognitiven Fähigkeiten verringert und das Denken beeinträchtigt, wodurch es zu Konzentrationsproblemen kommt, obwohl die Leute berichteten, dass sie ihre volle [Aufmerksamkeit und ihre Konzentration auf die jeweilige Aufgabe legten](#).

Die bewussten Gedanken nehmen das Smartphone vielleicht nicht zur Kenntnis, aber dieser Prozess - der Prozess, bewusst nicht an etwas zu denken - verbraucht einige der begrenzten kognitiven Ressourcen, schreibt Studienautor Professor Adrian Ward.

Vorbereitung,  
Durchführung LV

Motivation



Didaktik



# UNSERE AGENDA



Führung



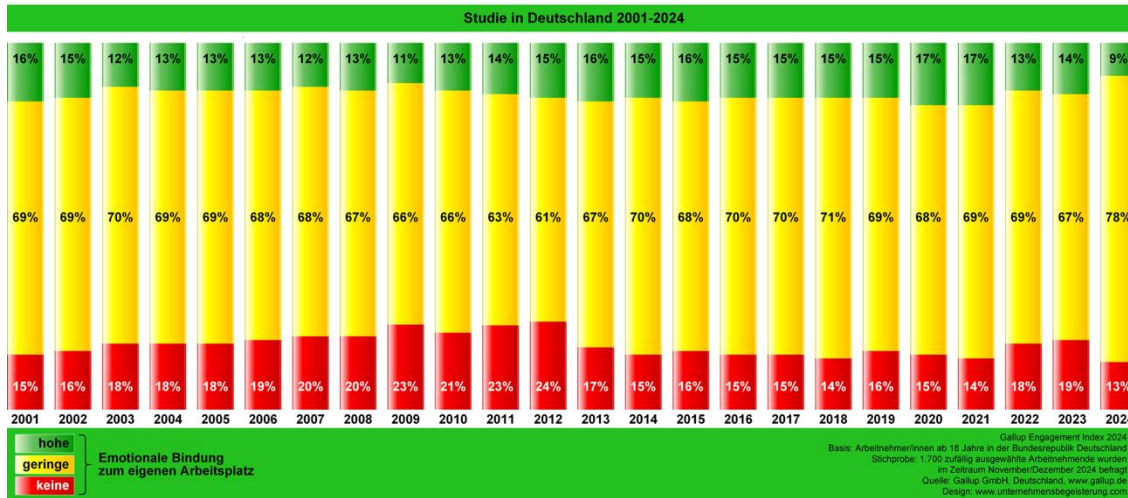
Aktivierende  
Lehrmethoden

# Wer ist für Motivation verantwortlich?



# Hier die genauen Zahlen der Gallup-Studie

## GALLUP ENGAGEMENT INDEX



<http://www.download.ff-akademie.com/gallup-studie.png>

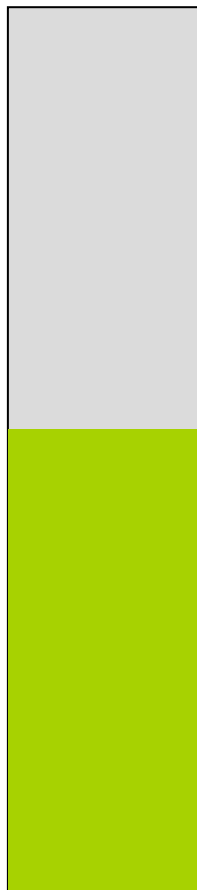
- ❖ **9 %** der Arbeitnehmer sind wirklich motiviert
- ❖ **13 %** haben keine Bindung zu ihrer Arbeit und zu ihrem Arbeitgeber
- ❖ **78 %** haben nur eine geringe Bindung



Und nun?

100%

55%



# StepStone

your career. your life. your future.



# Das Ergebnis einer Stepstone Befragung

## **Wodurch entsteht berufliche Zufriedenheit?**

Die meisten Menschen erzielen ihr Geldvermögen nicht aus Lottogewinnen oder Erbschaften, sondern durch ihre Arbeitskraft. Sie gehen Tag für Tag ihrem Beruf nach und sind mit dem, was sie tun, mehr oder weniger zufrieden.

Andererseits nimmt im unternehmerischen Wettbewerb die Zufriedenheit von Mitarbeitern und Führungskräften einen immer größeren Stellenwert ein. Zufriedene Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger, und ein Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern findet meist auch die besseren Bewerber.

Aber wovon hängt es ab, ob Menschen an ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind oder nicht? Ist das Maß der Dinge die Höhe des Einkommens?

Die europaweit größte Online-Jobbörse „Stepstone“ hat hierzu eine hoch interessante Studie durchgeführt, um herauszufinden, was Menschen an ihrem Arbeitsplatz glücklich und zufrieden macht. Hierzu wurden rund 13.000 Mitarbeiter und ca. 1000 Unternehmer aus sieben europäischen Ländern befragt. Das Ergebnis, welches im Februar 2013 veröffentlicht wurde, ist erschreckend, denn etwa 55% der Befragten empfinden an ihrem Arbeitsplatz kein oder nur ein geringes Gefühl der Zufriedenheit.

# Das Ergebnis einer Stepstone Befragung

Die Studie zeigte aber auch, worauf es den Menschen wirklich ankommt und welche Faktoren für eine hohe Zufriedenheit notwendig sind.

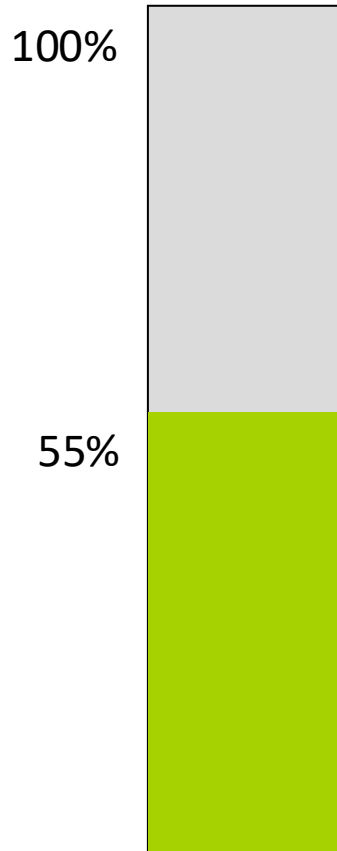
Der wichtigste Faktor für die Befragten ist ein respektvoller Umgang miteinander. Der zweitwichtigste Faktor ist eine interessante Tätigkeit und der drittwichtigste Faktor ist ein gutes Betriebsklima.

Danach folgen  
eine faire und offene Unternehmensstruktur,  
Anerkennung für die geleistete Arbeit,  
sich selbst treu bleiben können,  
eine gute Work-Life-Balance,  
die gute Beziehung zu Kollegen und  
eine gute Arbeitsausstattung.

Eine gerechte Vergütung als Voraussetzung für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz stand für die Befragten erst an 10. Stelle.



# Das Ergebnis der Stepstone Befragung



- ❖ Respektvoller Umgang miteinander
- ❖ Interessante Tätigkeit
- ❖ Gutes Betriebsklima
- ❖ Eine faire und offene Unternehmensstruktur
- ❖ Anerkennung für die geleistete Arbeit
- ❖ Sich selbst treu bleiben können
- ❖ Eine gute Work-Life-Balance
- ❖ Die gute Beziehung zu Kollegen
- ❖ Eine gute Arbeitsausstattung
- ❖ Gerechte Vergütung

# Die psychologischen Grenzen der Motivation

Motive sind demnach unbewusste  
Handlungsantriebe

Motive sind durch unsere genetischen, vor- und nachgeburtlichen sowie durch unsere frühkindlich erworbenen Handlungsantriebe entstanden (also unbewusst).



Ziele sind demnach bewusste  
Handlungsantriebe

Ziele entstehen in der späteren Kindheit, der Jugend und im Erwachsenenalter (also bewusst).







© Thorsten Müller/pixelio.de

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

Dr. med. Eckart von Hirschhausen  
Die Pinguingeschichte

Vorbereitung,  
Durchführung LV

Motivation



Didaktik



# UNSERE AGENDA



Führung



Aktivierende  
Lehrmethoden

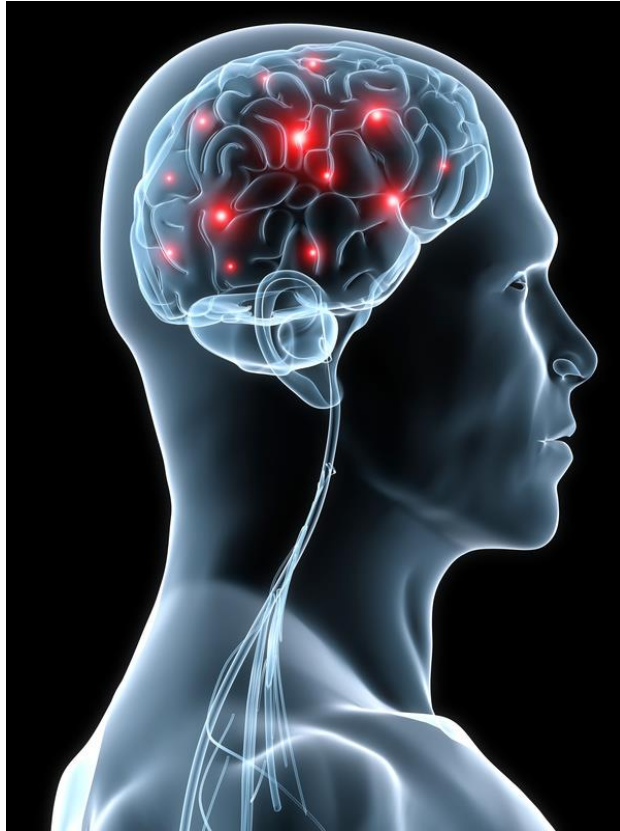
# Kein Gehirn gleicht dem anderen



100 Milliarden Gehirnzellen

100 Billionen Verbindungen

# Kein Gehirn gleicht dem anderen

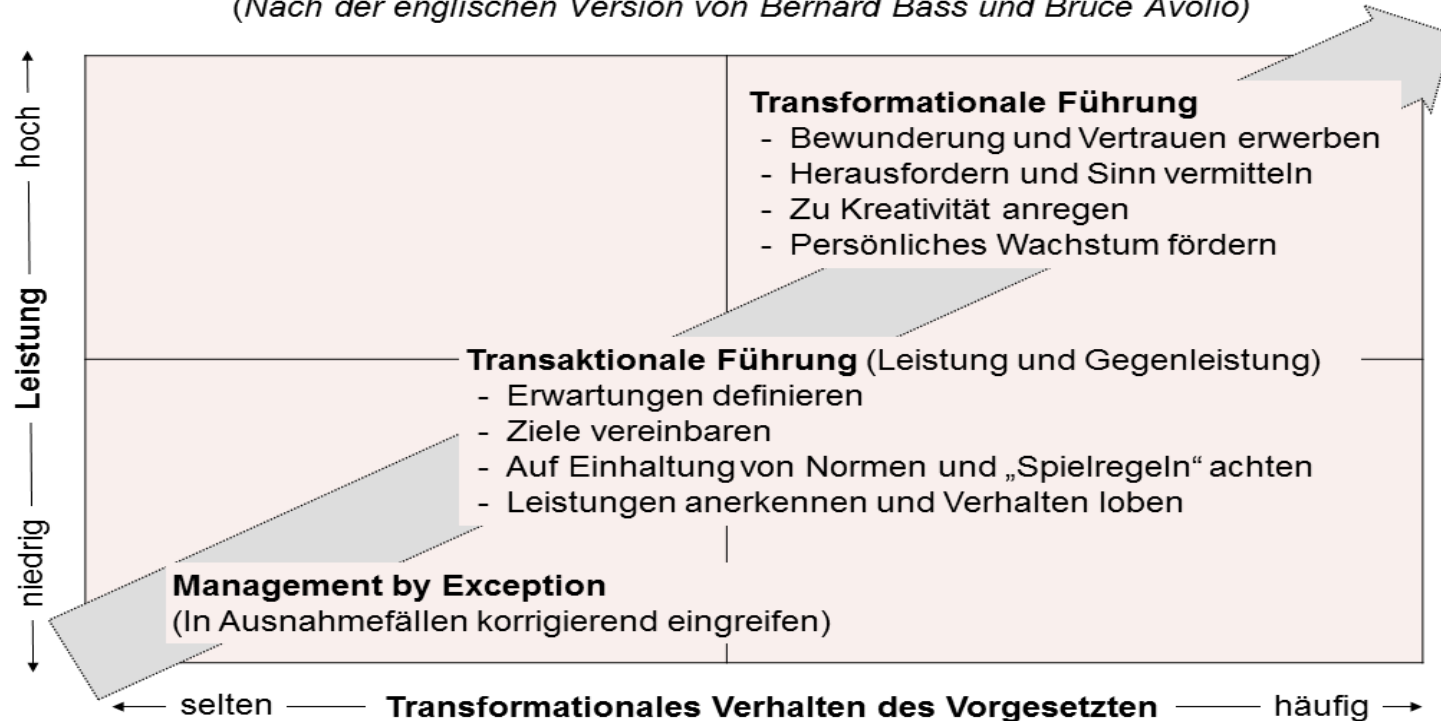


Nicht, was die Menschen sind oder zu sein scheinen ist wichtig.

Viel wichtiger ist, was aus ihnen werden könnte.

## Transformationale Führung

(Nach der englischen Version von Bernard Bass und Bruce Avolio)



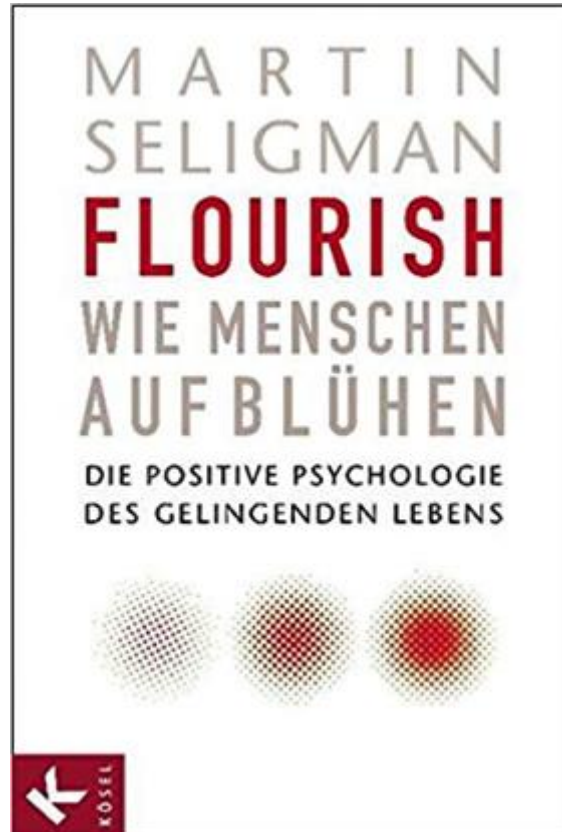
# Die zwei Voraussetzungen für erfolgreiches Führen

1.

**Die Vorbildfunktion  
der Führungskraft  
muss erfüllt sein!**

2.

**Die Einzigartigkeit des  
Gehirns muss  
anerkannt sein!**



# Martin Seligmann – einfache, wertvolle Einsichten, wie Arbeits- und Leistungsmotivation aufgebaut sind

## 1. Signaturstärken nutzen

Positive Emotionen – hohe Produktivität, geringe Fluktuation, hohe Loyalität

Persönliche Fähigkeiten/Talente in der Arbeit ausüben

Hohe Selbstmotivation

## 2. Ziele/Visionen entwickeln

Große Herausforderung

Unternehmensziele – Zielsetzung der Abteilungen – Zielsetzung einzelner Mitarbeiter (ohne diese nur halbes Tempo)

## 3. Werte vorleben und leben

Autorität entsteht durch Authentizität

Mitarbeiter schauen: Leben Führungskräfte, was sie predigen?

Nie waren Führungskräfte so wertvoll wie heute

## 4. Wachstum ermöglichen

Vornehmste Pflicht einer Führungskraft

Mitarbeitern nicht nur Raum verschaffen, dass sie ihr bestes geben können. Auch dafür, ihr Potenzial

aktiv weiterzuentwickeln!

## 5. Wohlbefinden

Geborgenheit, Wohlfühlfaktor

Starkes Wir-Gefühl, fühlen sich als wichtiger Teil der Gemeinschaft

# Vom Push zum Pull

## „Push“

Macht

Auf Schwächen konzentrieren

Zwang

Misstrauen

Pressen

Zwist

Widerstand überwinden und  
brechen

Missachtung

Gegeneinander

## „Pull“

Führung

Auf Stärken konzentrieren

Begeisterung

Vertrauen

Mitreißen

Diskussionen

Widerstand verstehen und  
auflösen

Wertschätzung

Miteinander

# 4-Werte-System gilt für alle Generationen

## Wertschätzung

Nur durch Wertschätzung der Teammitglieder untereinander kann echtes Interesse an den Handlungsmotiven der einzelnen Personen entwickelt werden. Fragen, die sich hier anbieten, sind zum Beispiel: „Was tue ich, wenn du mir etwas sagen möchtest, ich aber gerade keine Zeit habe?“ Oder: „Was tue ich, wenn das, was du mir mitteilst, mich langweilt?“

## Vertrauen

Vertrauen ist die Basis jeglichen Zusammenlebens, Zusammenarbeitens und Wirtschaftens. Im Hinblick auf Teamarbeit bedeutet Vertrauen: „Ich vertraue auf die Fähigkeiten, den Willen und die positiven Absichten meiner Teamkollegen.“

## Klarheit

Der dritte zentrale Begriff im Wertesystem ist Klarheit: Klarheit in mir, meinen Gedanken, Wünschen und Handlungen. Nur wer mit und über sich selber im Klaren ist, kann klar kommunizieren. Viele Konflikte haben ihre Ursache in gewollter oder ungewollter Unklarheit. Nur wenn ich klar bin, kann ich mich positionieren und bin für andere berechenbar.

## Konsequenz

Die Ernsthaftigkeit bei der Erledigung einer Aufgabe oder der Durchführung eines Plans drückt sich nirgends sichtbarer aus als darin, wie schnell ich meinen Ankündigungen Taten folgen lasse: "An meinen Taten sollt ihr mich messen." Konsequente Menschen müssen viel seltener drohen oder ermahnen.

<https://youtu.be/BmWnKovtIMY>

## Wie unser Gehirn lernt

Die Neurotransmitter – wie unser Gehirn vitalisiert und motiviert werden kann



AFNB-Quartalsmeeting 02/2010

© AFNB

# Die Neurotransmitter – wie unser Gehirn motiviert und vitalisiert werden kann

Neurotransmitter sind Botenstoffe in unserem Gehirn, die uns u. a. spüren lassen, was für die Aneignung neuen Wissens oder die Aneignung neuer Fähigkeiten unerlässlich ist – nämlich Vitalität und Motivation.

Das Zentrum für die Herstellung der dafür notwendigen Botenstoffe liegt in Zellverbänden des Mittelhirns, und die Spezialität dieser Zellverbände ist es, einen Neurotransmitter-Cocktail herzustellen und auszuschütten, der in uns Lust erzeugt, etwas zu tun.

Dieser Neurotransmitter-Cocktail besteht im Wesentlichen aus drei Komponenten und das Geniale daran ist, dass sich diese Komponenten in ihrer Wirkung gegenseitig ergänzen. Aus welchen drei Komponenten besteht nun dieser Cocktail? Nun, die drei Komponenten sind: Dopamin, Endogene Opioide, Oxytocin.

Dopamin hat die Wirkung einer Glücksdroge, die uns Freude und gute Laune empfinden lässt. Die endogenen Opioide vermitteln uns Kraft und Wohlbefinden. Und Oxytocin koppelt unsere Motivation an menschliche Beziehungen – es ist eine Art „Freundschaftshormon“.

# Die Neurotransmitter – wie unser Gehirn motiviert und vitalisiert werden kann

Das Schwierige ist allerdings, dass hierbei zwei Probleme auftreten. Das erste Problem ist, dass man diesen Cocktail in keiner Bar der Welt bestellen kann – es sein denn, man verwendet Ersatzdrogen über einen Dealer, was aber ungesund und außerdem illegal ist. Diesem Problem wollen wir daher auch keine weitere Bedeutung zukommen lassen. Das zweite Problem ist, dass die hirneigene Produktion des Cocktails nicht automatisch geschieht. Oder mit anderen Worten: Unser Vitalitäts- und Motivationssystem kommt nicht von alleine in Gang, sondern muss aktiviert werden. Wie schwierig das manchmal ist, wissen Lehrer, Trainer und Vorgesetzte nur allzu gut.

Die Frage ist also: Wodurch wird die Produktion des Neurotransmitter-Cocktails ausgelöst bzw. unser Vitalitäts- und Motivationssystem aktiviert?

Die Stimuli, die unser Vitalitäts- und Motivationssystem aktivieren, sind z. B. folgende:

- persönliche Beachtung
- ehrliches Interesse
- liebevolle Zuwendung

# Die Neurotransmitter – wie unser Gehirn motiviert und vitalisiert werden kann

Stimuli, die unser Vitalitäts- und Motivationssystem deaktivieren, sind z. B.:

- Isolation
- Missachtung
- Abwendung

Die stärkste Motivationsdroge des Menschen ist also der Mensch selbst, und die Erkenntnis daraus ist:

Es gibt keine Motivation ohne zwischenmenschliche Beziehungen!

Aus neurowissenschaftlicher Sicht besonders beachtenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die negativen Stimuli wie z. B. Isolation, Missachtung oder Abwendung nicht nur unser Vitalitäts- und Motivationssystem lähmen, sondern von unserem Gehirn ähnlich wahrgenommen werden wie absichtlich herbeigeführter körperlicher Schmerz.

Und da bekanntlich absichtlich herbeigeführter Schmerz ein potentieller Auslöser von Aggression ist, wird verständlich, dass auch z. B. soziale Ausgrenzung oder Bindungslosigkeit Gewalttätigkeit auslösen können.

Vorbereitung,  
Durchführung LV

Motivation



Didaktik



# UNSERE AGENDA



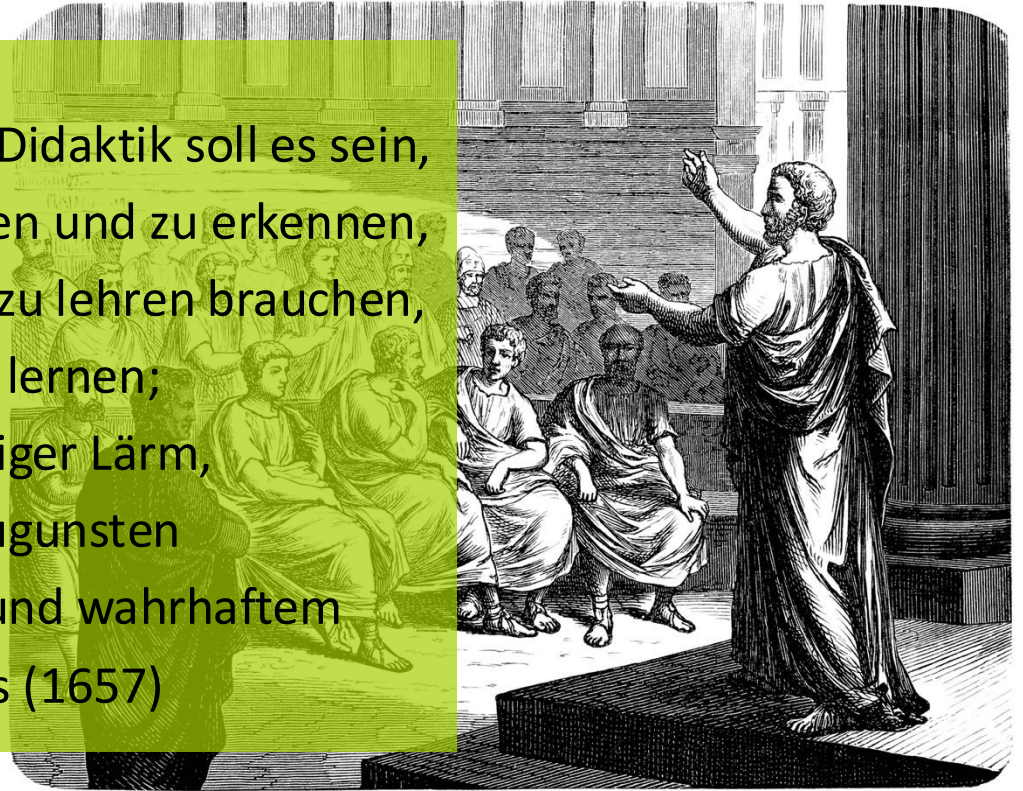
Führung



Aktivierende  
Lehrmethoden

# Es war bereits im 17. Jahrhundert!

„Erstes und letztes Ziel unserer Didaktik soll es sein, die Unterrichtsweise aufzuspüren und zu erkennen, bei welcher die Lehrer weniger zu lehren brauchen, die Schüler aber dennoch mehr lernen; und bei der in den Schulen weniger Lärm, Überdruß und unnütze Mühe zugunsten von mehr Freiheit, Vergnügen und wahrhaftem Fortschritt herrscht.“ Comenius (1657)

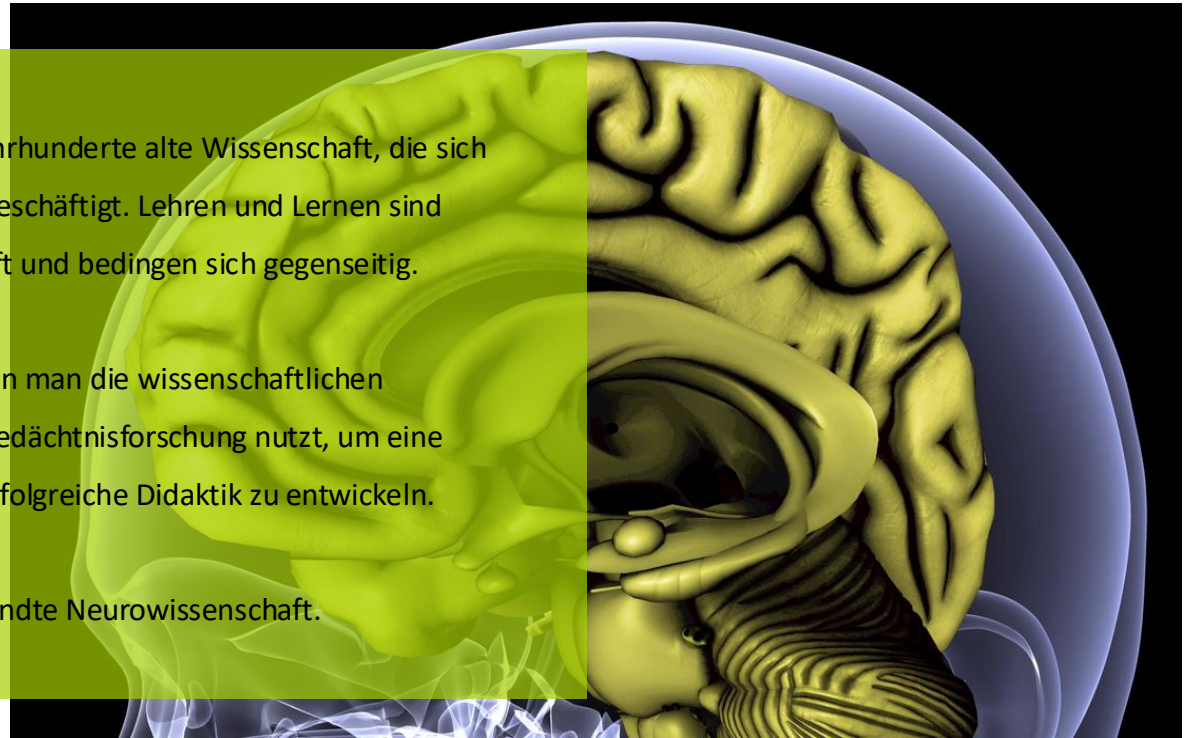


# Die Kunst des Lehrens – neurobiologische Didaktik

Didaktik ist eine bereits einige Jahrhunderte alte Wissenschaft, die sich mit allen Aspekten des Lehrens beschäftigt. Lehren und Lernen sind untrennbar miteinander verknüpft und bedingen sich gegenseitig.

Daher ist es nur konsequent, wenn man die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der Lern- und Gedächtnisforschung nutzt, um eine möglichst funktionierende und erfolgreiche Didaktik zu entwickeln.

Gute Didaktik ist letztlich angewandte Neurowissenschaft.



# Was genau ist eigentlich Didaktik?

Eine gute Didaktik kann helfen, die Lehr- und Lernsituationen zu verbessern.

Sie beschäftigt sich mit der Frage,



**„wer was wann mit wem wo wie womit warum und wozu lernen soll“**

Didaktik ist eine Art Werkzeugkasten für die Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen und Unterweisungen. Sie hilft, auf alle wichtigen Einflussfaktoren zu achten, um Lehren und Lernen zu einem Erfolgserlebnis werden zu lassen.

# Didaktik heißt: Geeignete Medien bereitstellen

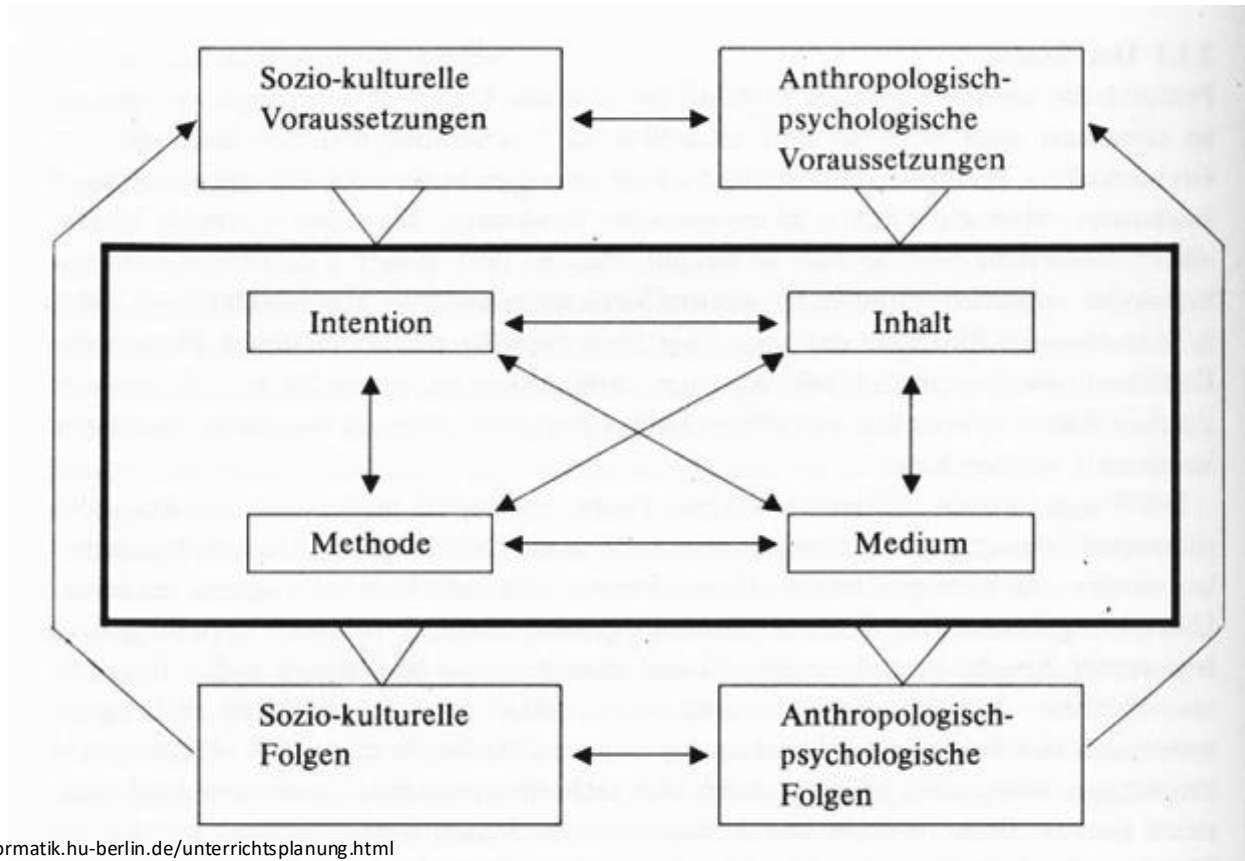




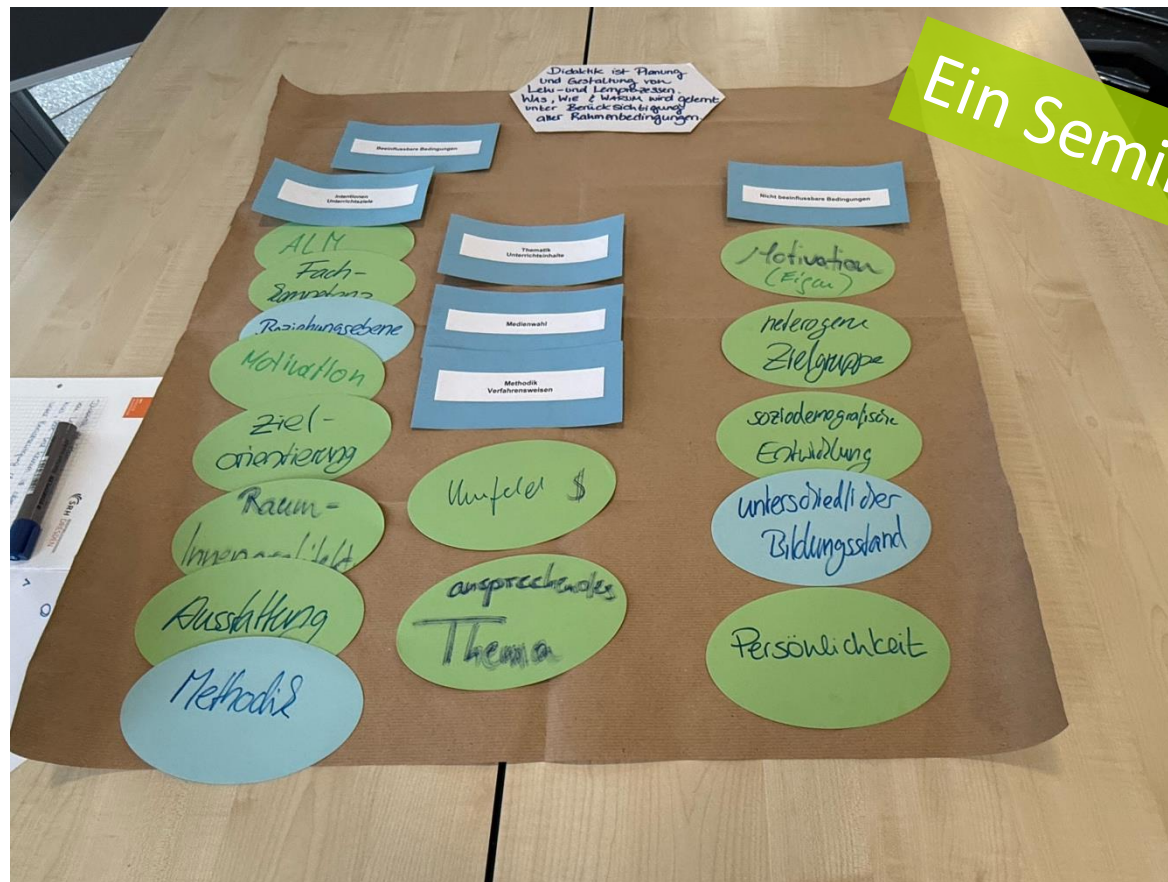
# Perspektivwechsel in Lehrsituationen

- 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.

# Grafik zur Unterrichtsplanung nach dem „Berliner Modell“

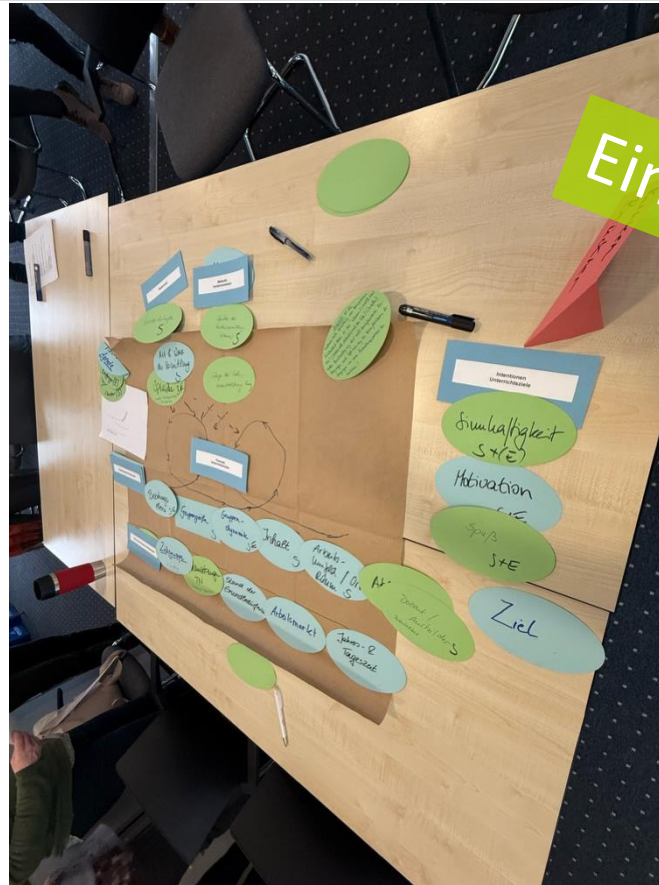


# Grafik zur Unterrichtsplanung nach dem „Berliner Modell“



Ein Seminarergebnis

# Grafik zur Unterrichtsplanung nach dem „Berliner Modell“



Ein Seminarergebnis



## Anthropogene Voraussetzungen



Lernhintergrund

Einstellung

Alter

Milieu

Vorerfahrung

Zielbezug

Zusammensetzung

Leistung

## Soziokulturelle Voraussetzungen



Ort

Schülersauswahl

Gruppenordnung

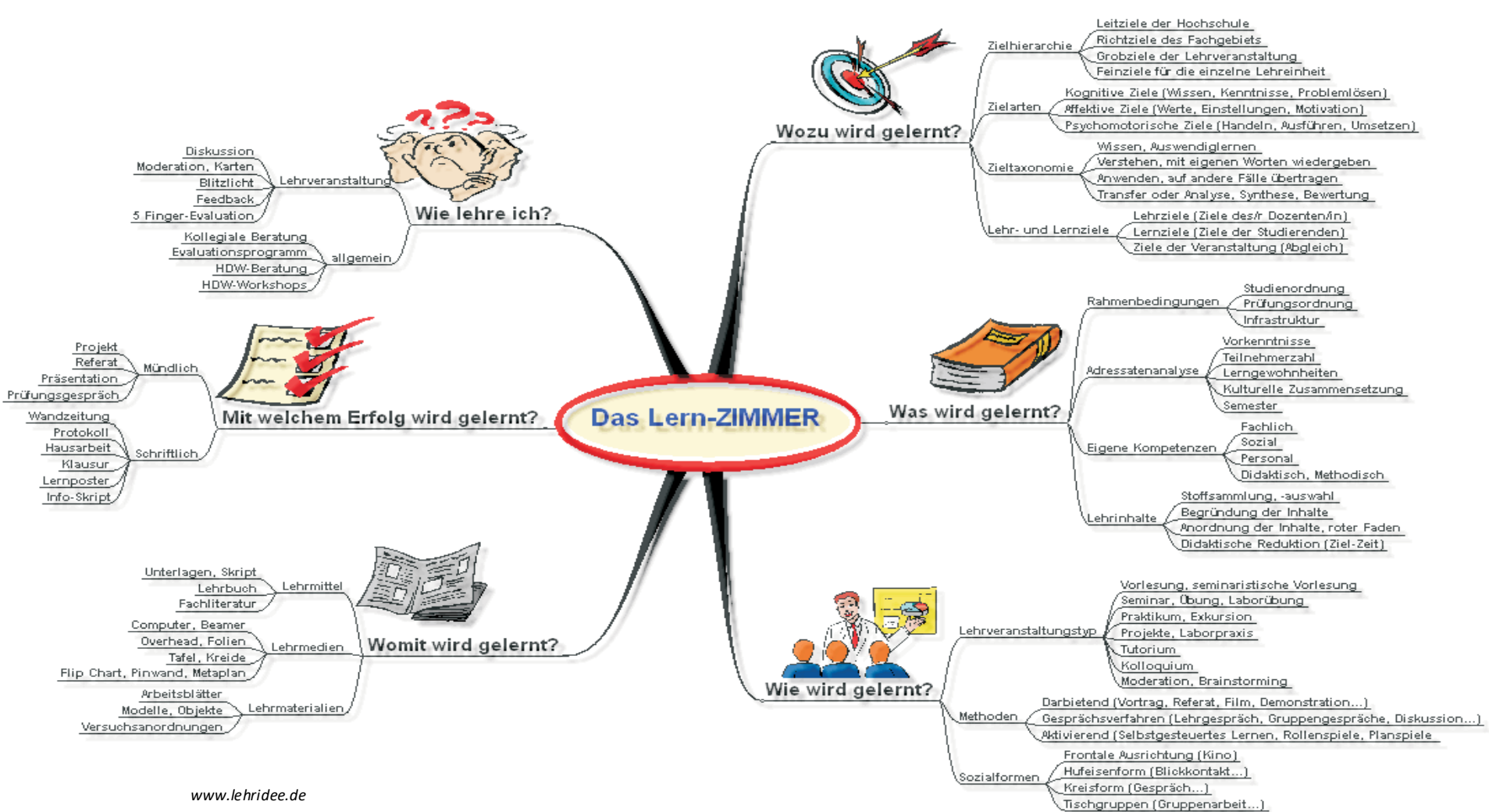
Erwartungen der Schule

Zeit

Modulplan

Ausstattung

Konzept der Schule



Vorbereitung,  
Durchführung LV



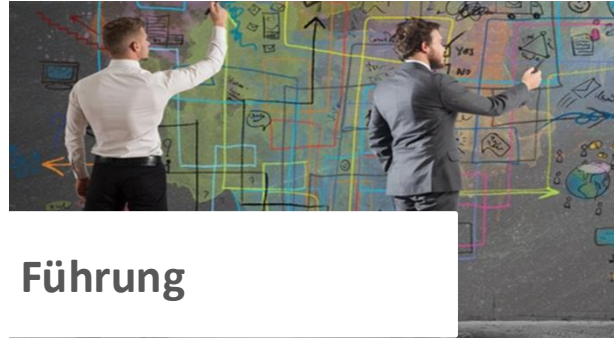
Motivation



Didaktik



# UNSERE AGENDA

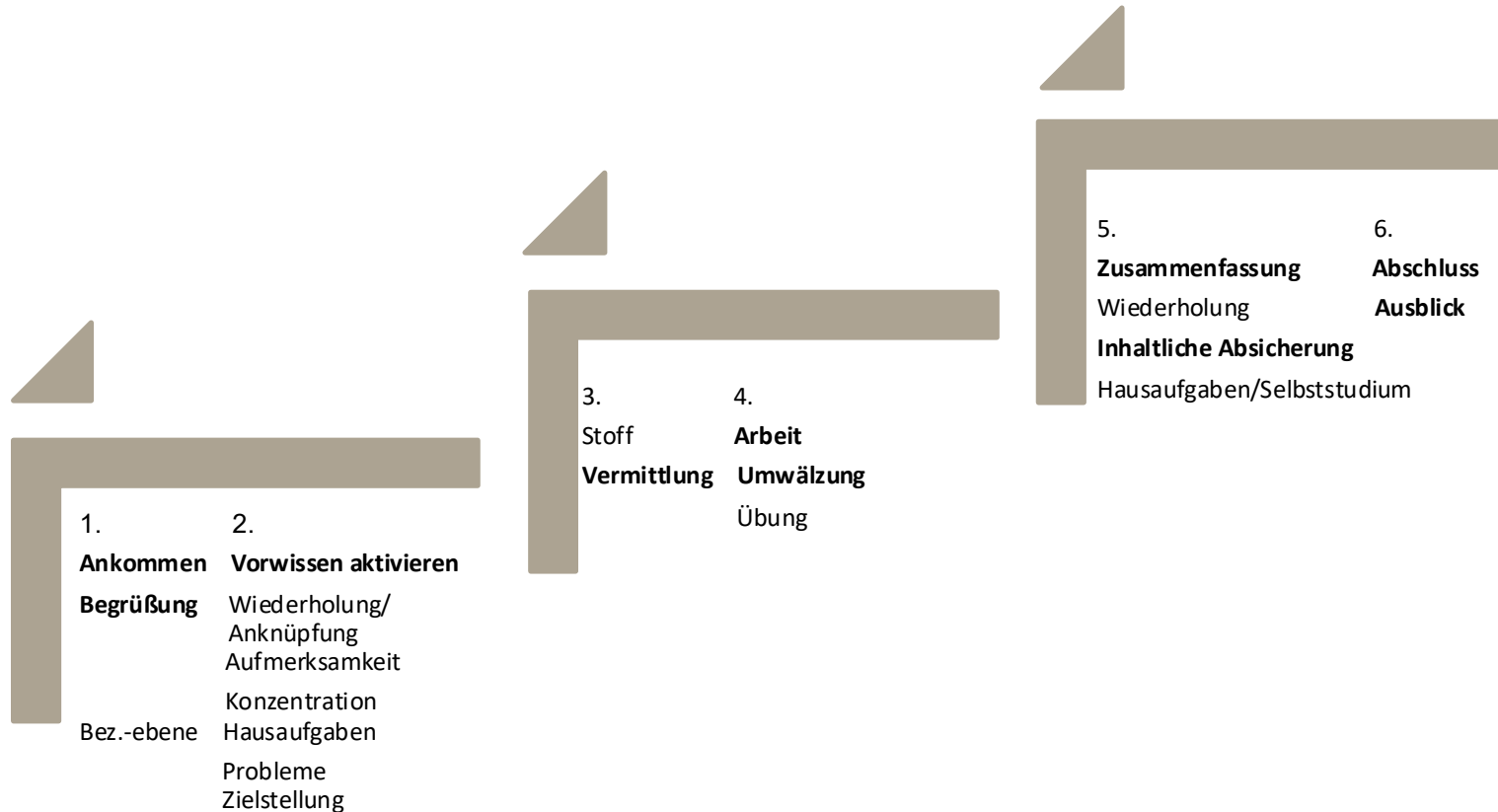


Führung



Aktivierende  
Lehrmethoden

# Ablauf einer Lehrveranstaltung



# Anfangsphase – ein sensibler Moment

- ❖ **Beziehungsebene**
- ❖ **Inhaltsebene**



# Anfangsphase – ein sensibler Moment

## Beziehungsebene

- Vertrauen/Glaubwürdigkeit/ Atmosphäre
- Kennen lernen/Arbeitsplatz/Ablauf
- Regeln/Arbeitsbündnis/Ziel

## Inhaltsebene

- Überblick/Struktur
- Zugang
- Bezüge/Anknüpfung

- ❖ Lernen und Wissen sind individuell.
- ❖ Wir lernen an Beispielen durch Regelableitung.
- ❖ Lernen geschieht durch Anknüpfen, Analogien sind wichtig.
- ❖ Wir brauchen erkennbare Strukturen und Zusammenhänge.
- ❖ Lernen ist ein aktiver Prozess (Selbsttätigkeit und Erfahrung).





## Elevator Pitch

Sie haben 60 Sek.

Präsentieren Sie Ihr Ergebnis



Vorbereitung,  
Durchführung LV

Motivation



Didaktik



# UNSERE AGENDA



Führung



Aktivierende  
Lehrmethoden

# Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
„Pädagogischer Doppeldecker“ (Weniger eine Methode, sondern mehr ein durchgängiges Prinzip.)	Dort, wo Inhalte, wie z. B. „Lehren und Lernen“ gelehrt werden, ergibt sich eine Doppelung: Das Lehren und Lernen ist einmal in der Theorie da als Inhalt. Zum anderen wird im Raum selbst ganz konkret gelehrt und gelernt.	Es ergibt sich die Chance, die theoretischen Inhalte mit den hier und jetzt ganz konkret erlebten Situationen zu verknüpfen. Das bewusste Erleben von Doppeldeckersituationen macht anschaulich, was gelernt werden soll.	Der pädagogische Doppeldecker kann nicht geflogen werden, wenn es z. B. um die Photosynthese geht, weil die Lehrperson weder Photonen noch Chlorophyll noch Oxydationsprozesse vorleben kann.

Quelle: Diethelm Wahl, Lernumgebungen erfolgreich gestalten, 2013, S. 291

# So haben wir die Beziehungsebene hergestellt

Methode	Beschreibung	+	!
Vorstellungsrunde/ Stimmungsbild	Anhand von Postkarten oder Gegenständen. Diesen Gegenstand habe ich gewählt, weil...	Stimmung kann eingefangen werden. Die Hemmschwelle wird abgebaut.	Ab 15 TN in Kleingruppen. Mögliche Fehlinterpretation – Klischeebildung.

# Das funktioniert auch für die Beziehungsebene



# So haben wir die Reihenfolge festgelegt

Methode	Beschreibung	+	!
Brillenträgervotum	Vorgabe der Reihenfolge oder Gruppenbildung: Brillenträger, Kontaktlinsenträger, ohne Brille, Lesebrille.	Direkt, überraschend, aufrüttelnd	Abwandlung: Frauen – Männer Schwaben – Berliner Menschen mit einem „M“ im Nachnamen...

# Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methodes	Beschreibung	+	!
Rituale	Kleinere Aufgaben (z. B. Inhalte wiederholen, Fachbegriffe definieren, für aktivierende Lehrmethoden sorgen) werden an Studenten delegiert. Zu festen Zeiten (Seminarbeginn, nach der Pause, Seminarende) führen die Studenten ihren Auftrag eigenverantwortlich durch.	regelmäßig – vielseitig – selbstständig Durch kontinuierliche Wiederkehr wird es zur festen Gewohnheit. Ideen für Rituale: Wiederholungsritual, Definitionsritual, Ritual der aktivierenden Lernmethode, Buchvorstellungsritual	Geduld und Durchhaltevermögen ist notwendig. Auch bei Zeitproblemen auf dieses Ritual nicht verzichten, sonst ist es demotivierend und frustrierend für die Teilnehmer. Zu Semesterbeginn sparsam mit der Vergabe von Ritualen umgehen.

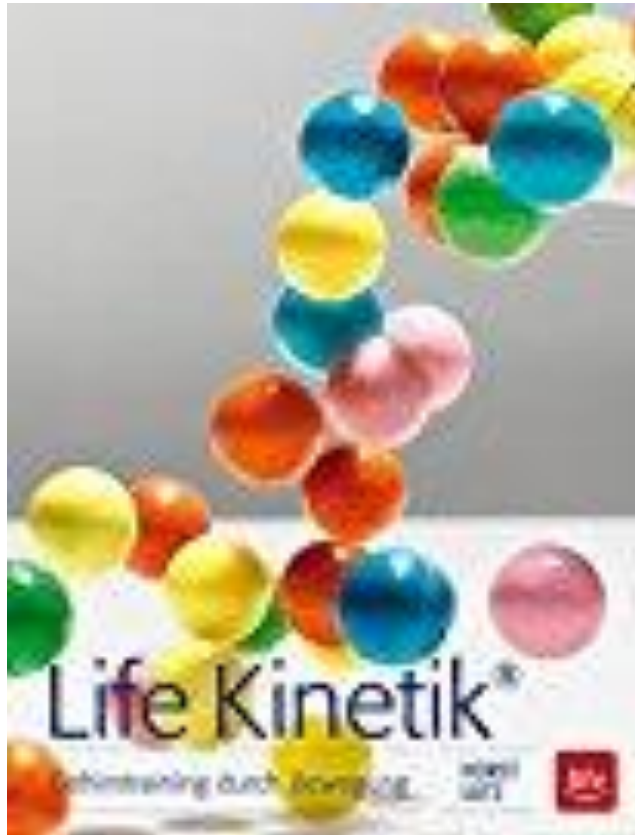
# So haben wir wiederholt...

Methode	Beschreibung	+	!
Weiter nach rechts	Jeder Teilnehmer notiert auf einer Karte einen bis drei Aspekte der Seminareinheit/der vergangenen Einheit. Auf Kommando wird die Karte nach rechts gegeben. Die Informationen auf der Karte werden nun von den neuen Besitzern kurz vorgestellt und erläutert. Bei großen Gruppen Paare bilden.	effizient – schnell – aufschlussreich Wiederholung wird interessanter.	Kann ein Teilnehmer keinen Aspekt benennen, kann er ‚ich passe‘ schreiben.

# Und diese Methode dafür verwendet

Methode	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.

# Für eine bessere Konzentration



Jonglierball 7 cm, glatt, Bean Bag Jonglierbälle  
Art. Nr.: 237

## Wofür es gut ist

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

## Wie es geht

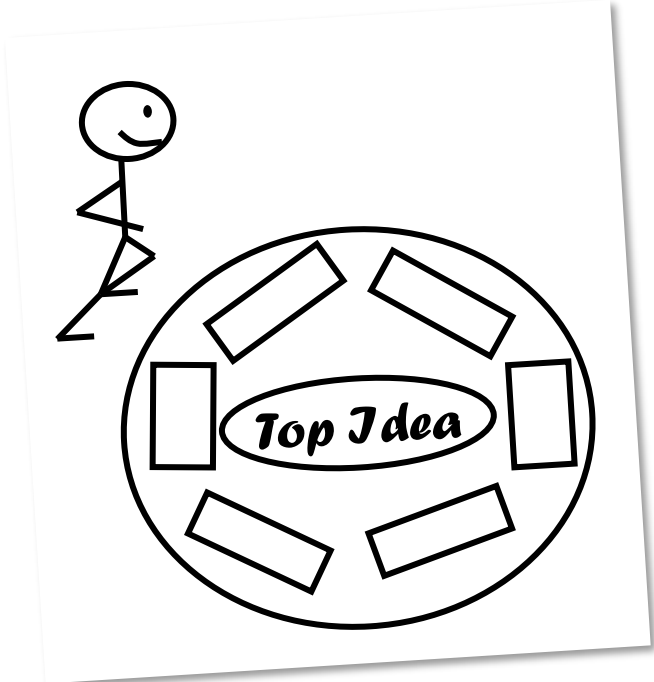
Die Fragestellung oder Top Idea wird in die Mitte auf den Tisch gelegt. Alle Teammitglieder gehen kontinuierlich um den Tisch und schreiben auf die Karten, wie sie die Idee weiterentwickeln würden. Sobald eine Idee aufgeschrieben ist, wird sie auf den Tisch gelegt, für alle sichtbar. Alle lesen, was 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

Methode	Beschreibung	+	!
Brainwriting	Brainwriting ist eine Kreativitätstechnik, die vorwiegend in Gruppen angewandt wird und dem Brainstorming ähnelt. Das Besondere am Brainwriting gegenüber dem Brainstorming ist, dass jeder Teilnehmer in Ruhe Ideen sammeln und aufschreiben kann. Brainwriting wird überall dort eingesetzt, wo es um Ideenentwicklung in Gruppen geht.	TN sollen ohne Einschränkung Ideen produzieren und mit anderen Ideen kombinieren. Im Idealfall inspirieren sich die TN gegenseitig. Ideen können nicht versehentlich in der Diskussion verloren gehen, da sie schriftlich erfasst sind.	Faktoren, die die Produktion neuer Ideen hemmen, müssen ausgeschaltet werden.

# Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Sprechende Tischdecke	Bei der sprechenden Tischdecke - auch Schreibgespräch genannt – wird eine große Tischfläche vorbereitet, um die die ganze Gruppe bequem herumgehen kann. Man kann auch mehrere Tische zu Tischgruppen zusammenstellen. Die Tischfläche wird mit einer Papiertischdecke (Flipchartbögen) ausgelegt. In die Mitte schreiben Sie groß das Thema. Die Teilnehmer bewegen sich um die Tischfläche herum, lesen was andere geschrieben haben, ergänzen...	Da alle alles gelesen haben, kann die Auswertung anschließend im Plenum erfolgen, indem der Seminarleiter clustert und zu den Themenbereichen Stellung nimmt. Der Vorteil der Methode besteht darin, dass es im Schreibgespräch zu einer Kommunikation kommt. Alle sind eingebunden, wenn auch als Lesende. Niemand ist zur Äußerung gezwungen. Kann auch erfolgreich für Praxisunterweisungen genutzt werden.	Die Erfahrungen zeigen, dass es an den verschiedenen Tischen zu unterschiedlichen eigentümlichen Eigendynamiken kommt. Deshalb sind mehrere Tische sehr empfehlenswert. Die Methode bedarf einer großen Teilnehmerzahl; bewährt haben sich etwa 4 - 10 Personen pro Tisch.

# Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methode	Beschreibung	+	!
Strukturlegetechnik	<p>Die Strukturlegetechnik ist eine gedankliche Landkarte, bei der 20 bis 30 Begriffskärtchen visuell untereinander vernetzt werden. Semantische Netze werden dadurch sichtbar gemacht.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Sortieraufgabe Kärtchen werden angesehen und ggf. Verständnislücken geschlossen.</li><li>2) Vernetzen Legen einer Struktur.</li><li>3) Verbalisieren im Plenum</li></ol>	<p>Einsatzmöglichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Am Ende eines umfangreichen Lernprozesses zur Vertiefung, Vernetzung, Strukturierung.</li><li>2) Zu Beginn eines Lernprozesses, um entweder behandelte Inhalte ins Gedächtnis zu rufen oder Vorkenntnisse zu aktivieren und sinnhaft untereinander zu vernetzen.</li></ol>	<p>Kann in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit durchgeführt werden.</p>

# 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.

# Und diese aktivierenden Lehrmethoden haben wir getestet

Methoden	Beschreibung	+	!
Kugellager/ Raupenschlepper	Teilnehmer setzen sich im Innen- und Außenstuhlkreis jeweils zu zweit gegenüber. Innenkreis erhält Folie mit einem Thema – sie sind die Interviewer. Nach wenigen Minuten setzt sich Außenkreis einen Stuhl weiter. Man rotiert, bis der Außenkreis einmal ganz herum ist.	Wissen wird schnell strukturiert und zusammengefasst. Alle Lernenden sind gleichzeitig aktiv. Intergruppenbildung wird durch neue Konstellationen verhindert. Raupenschlepper eignet sich auch für große Gruppen.	Zeitbedarf wächst von Station zu Station, weil die Außenkreispersonen immer erst über die bereits besprochenen Inhalte informiert werden müssen. Beginnen Sie mit einem relativ kurzen Zeitlimit, z. B. zwei Minuten, steigern Sie dann je Durchgang um eine halbe Minute.



## Elevator Pitch

Sie haben 60 Sek.

Präsentieren Sie Ihr Ergebnis



# Unsere Feedback-Methode

Methode	Beschreibung	+	!
5-Finger-Feedback	<p>Dozent bittet die Teilnehmer, eine Hand auf ein Blatt Papier zu zeichnen.</p> <p>Er bittet nun die Teilnehmer, die Veranstaltung wie folgt zu bewerten:</p> <p>Daumen – das war super.</p> <p>Zeigefinger – darauf möchte ich besonders hinweisen.</p> <p>Mittelfinger – das hat mir nicht gefallen.</p> <p>Ringfinger – das nehme ich aus der Veranstaltung mit.</p> <p>Kleiner Finger – das ist zu kurz gekommen.</p>	<p>Dozent kann sich Bewertung in Ruhe zuhause anschauen und Schlussfolgerungen für sich ziehen.</p>	<p>Bedeutung der einzelnen Finger muss für die Teilnehmer sichtbar sein oder mehrfach wiederholt werden.</p>

# Literaturquellen und Empfehlungen

[www.afnb-international.com](http://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.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 BEI IHREM PROJEKT!



---

Dipl.-Erwachsenenbildner Bärbel Meinert

MentorenMacher

[b.meinert@mentorenmacher.de](mailto:b.meinert@mentorenmacher.de)

Tel.: 0371 49529677