

S.P.A.S.S. beiseite? Nicht am WIFI!

Hier lernen Sie lebendig und nachhaltig.

Mit dem WIFI-Lernmodell LENA und der S.P.A.S.S. Methodenbox!

S ELBSTGESTEUERT

- Lernende haben die Möglichkeit, Wissen und Lernwege selbst zu bestimmen.
- Lernende überprüfen ihre Lernergebnisse selbst.
- Lernende gestalten Ziele, Prozesse und Lernbedingungen mit.
- Lernende werden darin unterstützt, die Verantwortung für ihr Lernen selbst zu übernehmen.
- Die/Der Lehrende ist prozessverantwortlich: Sie/Er schafft die Bedingungen für das gelingende Selbstlernen des Lernenden.

P RODUKTIV

- Vorerfahrung und Vorwissen der Lernenden werden eingebunden.
- Lernenden wird Raum geboten für Neugier und Entdeckung(sarbeit).
- Lernende nehmen unterschiedliche Perspektiven ein.
- Lernende erhalten die Möglichkeit, eigene Sichtweisen zu hinterfragen.

A KTIVIEREND

- Lernende bearbeiten konkrete Arbeitsaufträge.
- Lernenden wird ermöglicht, Lösungswege selbst zu planen, durchzuführen und zu überprüfen.
- Lernende entwickeln selbst Initiativen.
- Lernenden wird ermöglicht, praxis- und erlebensorientiert zu arbeiten.

S ITUATIV

- Lernende nützen und reflektieren die Hier-und-Jetzt-Situation.
- Die Methode nimmt Bezug auf die Situation der Lerngruppe. Sie ist auf die Situation der Lernenden und der Lerngruppe abgestimmt.
- Lernende erarbeiten Lösungen anhand von Praxisbeispielen.
- Lernende übertragen Musterlösungen in die eigene Praxis.
- Lernenden werden Empfehlungen für Praxistransfer geboten.

S OZIAL

- Lernende erleben Wertschätzung.
- Lernende erhalten Zeit und Raum für ihre Fragen und Feedback.
- Lernende nehmen Emotionen wahr.
- Lernende üben konstruktive Formen der Kommunikation.
- Lernende werden bei der kooperativen Erarbeitung von Lösungen gefördert.

Weitere Infos unter www.wifi.at/lernmodell

3 WAHRHEITEN & 1 LÜGE



S.P.A.S.S.- (Aktivierend/Sozial) - Geeignet als „Eisbrecher“ für Vorstellungsrunden



WARUM?

Die Lernenden stärken ihre soziale Kompetenz und üben sich im bewussten und aktiven Zuhören. Die Methode ist eine humorvolle Art der Vorstellungsrunde und eignet sich sehr gut als gruppenspezifische Übung.



WANN?

In der Anfangsphase als „Eisbrecher“, während des Seminars als gruppenspezifische Übung



WIE LANGE?

10 - 15 min., je nach Gruppengröße



WIE VIELE?

Für alle Gruppengrößen geeignet, von 1-100 oder mehr



WOMIT?

Kein Material vorzubereiten.



WIE?

Jeder Teilnehmende erzählt über sich 3 Wahrheiten und eine Lüge. Der Trainer/die Trainerin kann den Bereich vorgeben (z.B. Hobby) oder offen lassen. Nach jeder Darbietung versuchen die anderen Teilnehmenden zu stimmen, welche Aussage als Lüge zu werten ist. Im Anschluss daran kommt die Auflösung, welche auch durch Erklärungen ergänzt werden kann um weitere Informationen zu den Teilnehmenden zu erhalten.

- Bei sehr großen Gruppen können auch mehrere Kleingruppen gebildet werden.
- Diese Methode kann auch für den Bereich der Kommunikationstrainings genutzt werden.

Beispiel aus der Praxis

Thema Hobby

- Ich fahre im Winter gerne Ski. (Wahrheit)
- Im Sommer gehe ich gerne Segeln. (Lüge, weil ich seekrank bin.)
- Im Frühjahr und Herbst mache ich gerne Wanderungen mit Freunden. (Wahrheit)
- In meiner Freizeit male ich gerne abstrakte Bilder. (Wahrheit)

REFLEXION UND TRANSFER

BLITZLICHT



S.P.A.S.S.- (Situativ/Sozial) - zum raschen Einfangen eines Stimmungsbildes oder Feedbacks aller Teilnehmenden in einer Trainingssituation



WARUM?

Der Trainer/die Trainerin kann mit geringem Zeitaufwand die Stimmung, Motivation, Meinung zu einem Thema oder einer Seminarphase aus der Gruppe einfangen.



WANN?

In jeder Seminarphase möglich



WIE LANGE?

ca. 5 min.



WIE VIELE?

Für alle Gruppengrößen geeignet, von 1-100 oder mehr



WOMIT?

Kein Material vorzubereiten.



WIE?

Zum Prinzip des Blitzlichts gehört, dass sich alle Teilnehmenden kurz zu einer Fragestellung äußern, ohne dass dies von den anderen Teilnehmenden oder dem Trainer/ der Trainerin kommentiert wird.

Blitzlicht in der Anfangsphase:

Eine Blitzlicht-Runde kann in der Seminaranfangsphase helfen Kommunikationshemmungen zu überwinden. Der Trainer/die Trainerin erhält einen ersten Eindruck der Stimmung oder des Vorwissens bzw. der Interessen der Beteiligten zu einem Thema.

Blitzlicht vor der Arbeits-/Durchführungsphase:

Damit kann die Motivation oder Intention der Teilnehmenden erfragt werden oder Beiträge der Teilnehmenden werden anschließend als Ausgangspunkt für den weiteren Verlauf des Seminars herangezogen.

Auch kann eine Blitzlicht-Runde förderlich sein, wenn ein Lern-/Arbeitsprozess ins Stocken gerät und offensichtlich Schwierigkeiten bzw. mangelnde Motivation bei den Teilnehmenden erkennbar sind.

Blitzlicht in der Abschlussphase:

Hierbei kommen nochmals alle Teilnehmenden zu Wort und ein summarisches Feedback kann eingeholt werden.

- Vor allem in der Abschlussphase sollte das Blitzlicht unkommentiert bleiben.
- Wird das Blitzlicht in der Arbeits-/Durchführungsphase eingesetzt, kann darauf folgend kommentiert und zusammengefasst werden bzw. nächste Schritte besprochen werden, v.a. wenn Schwierigkeiten oder negative Stimmungsbilder auftreten.

Beispiel aus der Praxis

Zum Abschluss eines Seminars kann die Blitzlicht-Runde mit den Fragen „Was nehmen Sie sich aus dem Seminar mit?“ oder „Was sind Ihre nächsten Schritte nach diesem Seminar?“ eingeleitet werden.

REFLEXION UND TRANSFER

PRESSEKONFERENZ

S.P.A.S.S.- (Produktiv/Aktivierend/Sozial) - Methode dient v.a. dem Üben von Präsentations- und Diskussionstechniken



WARUM?

Die Lernenden üben sich in der Auseinandersetzung mit Problemen, Konflikten oder Themenstellungen, die im Rahmen einer besonderen Organisationsform - der Pressekonferenz - gelöst bzw. diskutiert werden. Die Teilnehmenden lernen Tatbestände klar darzustellen und üben in der Konfrontation mit anderen Standpunkten sowohl argumentativ bestehen zu können als auch ihre eigene Urteilsfähigkeit zu stärken.



WANN?

Vor einem Input als Einstieg in die Thematik, nach einem Input als Abschluss zu einem Thema



WIE LANGE?

30 min. Ausarbeitungszeit in Arbeitsgruppen, 5 min. pro Gruppe für die Vorstellung der Ergebnisse, 10 min. Fragerunde im Anschluss an die Präsentationen



WIE VIELE?

Seminargruppe (ca. 12-16 Teilnehmende) wird in 3-4 Kleingruppen aufgeteilt



WOMIT?

- Schriftliche Aufgabenstellung
- Flipchart und Stifte
- Podium (Sessel und Tische vorbereiten)



WIE?

Jede Arbeitsgruppe erhält einen konkreten Auftrag in schriftlicher Form. Hierbei handelt es sich um eine Fragestellung bzw. eine Thematik zu der die Gruppe Stellung beziehen soll. Die Gruppe erstellt gemeinsam in der Ausarbeitungsphase ein Flipchart, das ihre Ergebnisse visualisiert. Danach wird aus jeder Arbeitsgruppe ein/e Spezialist/in bestimmt, welche/r an der Pressekonferenz teilnimmt. Aus jeder Gruppe finden sich die Spezialisten auf dem Podium wieder und stellen ihre Ergebnisse vor. Alle anderen Teilnehmenden fungieren nach der Vorstellung als kritische Journalist/innen und können Fragen stellen. Diese Befragung sollte in der Regel nicht länger als 10 min. in Anspruch nehmen.



- Die Aufgabe des Trainers/der Trainerin ist die genaue Zeiteinhaltung, sowohl in der Ausarbeitung als auch Präsentationsphase.
- Wichtig ist die Teilnehmenden einzuladen, kritische Fragen aufzuwerfen, damit die Pressekonferenz erfolgreich wird.
- Bei der Einteilung der Gruppen ist zu berücksichtigen, dass reddegewandtere Lernende gleichmäßig verteilt werden.
- Erreicht die Diskussion einen Stand, an dem sich die Argumente wiederholen, keine neuen Aspekte mehr zu erwarten sind, sollte die Pressekonferenz beendet werden. Es können Beobachterrollen vergeben werden, welche einen Beitrag zur Darstellung und Überzeugungskraft der Argumente im Anschluss leisten können.

Aufgabenstellung:

Sie haben bereits gestern die Kriterien für Lebendiges und Nachhaltiges Lernen SPASS kennengelernt. In der jetzt folgenden Gruppenarbeit werden wir uns noch intensiver mit den einzelnen Punkten auseinander setzen. Sie haben in Ihrer Gruppe die Aufgabe den Punkt **sozial** näher zu durchleuchten. Was bedeutet dieser Punkt in Bezug auf lebendiges und nachhaltiges Lernen? Was bedeutet dieser Punkt zukünftig für Ihre Methodenauswahl?

REFLEXION UND TRANSFER

Empty space for reflection and transfer notes.

WISSENSLEINE*



S.P.A.S.S.- (Selbstgesteuert/Aktivierend) - Methode aktiviert und fördert die Selbststeuerung der Lernenden



WARUM?

Lernende werden angeregt, Ihre eigenen Lernprozesse zu reflektieren und Inhalte in die eigene Praxis zu übertragen. Sie werden aufgefordert, ihren eigenen roten Faden im Training zu finden und laufend die wesentlichen Erkenntnisse - bereits während des Trainings und bezogen auf ihre persönliche Situation - in eigenen Worten zu formulieren. Diese Methode unterstützt die Selbststeuerung der Lernenden.



WANN?

Erklärung erfolgt zu Beginn des Seminars



WIE LANGE?

Beliebig, während der gesamten Semindardauer



WIE VIELE?

Für alle Gruppengrößen geeignet, 1-100 oder mehr



WOMIT?

- Verschieden färbige Moderationskarten für alle TN
- 1 Wäscheleine mit Wäscheklammer (= gemeinsame Wissensleine) oder Schnüre für individuelle Wissensleinen
- Flipchart



WIE?

Die Teilnehmenden erhalten zu Beginn des Seminars farbige Moderationskarten und gleichzeitig die Wäscheleine, auf der sie ihre Lernbewegung dokumentieren können. Beispielhafte Farben und Fragen (werden auf Flipchart vorbereitet):

Rote Karte - Meine AHA's

Grüne Karte - Was ich mir unbedingt merken möchte?

Gelbe Karte - Was ich umsetzen werde?

weitere Karten: Offene Fragen, Anregungen, Vorschläge, emotionale Befindlichkeiten, Kritik etc.

Sie werden aufgefordert, diese Karten laufend im Zuge des Trainings zu beschriften. Je nach didaktischer Planung werden Kärtchen gemeinsam, in Kleingruppen oder individuell bearbeitet. Die Teilnehmenden können auch eingeladen werden, Ihre Wissensleine im Anschluss mit nach Hause zu nehmen, zur Unterstützung des Transfers in der Back-Home Situation.

* Diese Methode verdanken wir Ralf Althoff (WIFI Vorarlberg)

- Die Fragen können je nach Thema des Seminars variiert und angepasst werden.
- Teilnehmende sollten nicht mit zu vielen Fragen gleichzeitig konfrontiert werden (ideal: max. 3 Fragen).
- Teilnehmende können erinnert werden, ihre Wissensleine zu füllen. Sie sind verantwortlich dafür, wie ihre Wissensleine aussieht (Eigenverantwortung)
- Es obliegt der Entscheidung des Trainers, Notizen für die Bearbeitung im Plenum zu verwenden und allgemein zugänglich zu machen (zB offene Fragen, Anregungen) oder bei den Teilnehmenden zu belassen. Diese Vorgehensweise sollte zu Beginn mit den Teilnehmenden geklärt werden.
- Teilnehmende können eingeladen werden, Ihre Wissensleinen am Ende mit nach Hause zu nehmen und z.B. über den Schreibtisch zu hängen zur Unterstützung des Transfers in der Back-Home-Situation.
- Erstellt die Gruppe eine gemeinsame Wissensleine, werden die Kärtchen mit den Wäscheklammern am Seil im Raum befestigt.
- Diese Methode ist insbesondere im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung erprobt, wenn es darum geht, eigene Muster zu verändern oder Entscheidungen anzubahnen.

REFLEXION UND TRANSFER

REFLECTING TEAMS



S.P.A.S.S.- (Produktiv/Situativ/Sozial) - Methode dient dazu, Raum für die Entwicklung von Perspektiven, Ideen und Lösungsmöglichkeiten zu schaffen



WARUM?

Lernende können in verschiedene Rollen bei der Findung von Ideen oder Lösungen schlüpfen und eine Problematik aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten. Lernende üben sich in der beratenden Rolle und fördern sowohl ihre Beobachtungsfähigkeit als auch aktives Feedback-Geben.



WANN?

- Besonders geeignet nach der aktiven Auseinandersetzung mit einem Thema/Aufgabe zur Findung von Lösungen
- Als Wiederholung zu einem Thema



WIE LANGE?

Je nach Thematik mind. 10-15 Minuten



WIE VIELE?

- Mind. 3-4 Personen
- Bei größeren Gruppen können gleichzeitig Beratungsgespräche in Kleingruppen stattfinden



WOMIT?

- Grundsätzlich sind keine Materialien erforderlich
- Bei Bedarf machen „Beobachter“ Notizen
- Bei größeren Gruppen evt. weitere Räume



WIE?

Die Teilnehmenden finden sich in Kleingruppen zu je drei Personen zusammen. Es gibt die Rolle der Beobachter/innen, der Experten/innen oder Beratenden, und die der Ratsuchenden.

Experten/Berater und Ratsuchende führen ein Beratungsgespräch. Der/Die Beobachter/in beteiligt sich nicht aktiv am Gespräch sondern hört nur aufmerksam zu. Nach einer gewissen Zeit wird das Beratungsgespräch beendet. Der /Die Beobachter/in schlüpft in ein Gespräch mit sich selbst (Metalog) und denkt dabei laut über den von ihm beobachtenden Gesprächsprozess nach. Nun hören Experten und Ratsuchende nur zu.

Danach können die Rollen vertauscht werden bis jeder Teilnehmende aus der Kleingruppe jede Rolle einmal aktiv eingenommen hat.

- Die jeweiligen Beratungsgespräche sollten in einem konstruktiven Ausmaß abgehalten werden, sodass alle Fragen/Vorschläge besprochen werden können. Je nach Anliegen kann dies jeweils einige Minuten dauern. Wichtig ist ebenso viel Zeit für das Gespräch des/der Beobachter/s einzuplanen.
- Es können auch mehrere einen Beratungsprozess beobachten und sich im Anschluss über das gehörte Gespräch austauschen.
- Die Methode kann auch in der Großgruppe umgesetzt werden. Es gibt mehrerer Berater/innen und eine Gruppe von Ratsuchenden. Diese können sich vor Gesprächsbeginn in Kleingruppen zum Austausch zusammenfinden. Die Beobachtergruppe kann ebenso aus mehreren Personen bestehen.
- Diese Methode lässt sich sehr gut als Beobachtung von Lehr- und Lernprozessen einsetzen.
- Mit „Reflecting Teams“ kann das Feedbackgeben gefördert werden.

Beispiel aus der Praxis

Anliegen des Ratsuchenden: Wie schaffe ich es mir den Lernstoff besser zu merken?

Aufgabe des Experten/Beratenden: Ideen und Lösungsansätze erarbeiten zu individuellen Lernstrategien.

REFLEXION UND TRANSFER