

ELT + V

EMPOWERING LANGUAGE TEACHERS INCLUDING NON-SPECIALIST VOLUNTEERS

Project number 2020-1-UK01-KA204-078807



Modul 2: Methoden zur Aktivierung der Lernenden und zur Schaffung eines positiven Lernklimas

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Einführung.....	3
1. Ein positives Lernklima schaffen	6
2. Gute zwischenmenschliche Beziehungen entwickeln	9
3. Bevorzugte Lernstile verstehen.....	13
4. Den Lernenden die Möglichkeit geben, ihre Arbeit zu evaluieren.....	17
5. Ein gutes Angebot an Lernmöglichkeiten schaffen	22
Zusammenfassung	25
Annex 2.1a. Aktivität zu Stereotypen	26
Annex 2.1b. Vorurteile und Diskriminierung	27
Annex 2.1c. Arbeitsblatt Äußere Erscheinung	28
Annex 2.1d. Wir sind ähnlich und unterschiedlich	32
Annex 2.1e. Quiz Zeitwahrnehmung	33
Annex 2.2. Transkulturelle Checkliste.....	35
Annex 2.3. Glossar	37
Annex 2.4. M&M-Spiel.....	38
Annex 2.5. Klassenzimmervertrag	40
Annex 2.6. Warum bin ich hier?	41
Annex 2.7. Was ist Mobbing?	42
Annex 2.8a. Monsterkartenspiel.....	43
Annex 2.8b. Beste Vorgesetzte	44
Annex 2.9. Wer bin ich?.....	46
Annex 2.10. Rollenspiel: Auf einer Party	48
Annex 2.11a. Questionnaire VARK.....	50
Annex 2.11b. KOLB-Fragebogen	55
Annex 2.12. Mind-Map-Übung	60
Annex 2.13a. Leseverständnis: Lesen wie ein Detektiv	62
Annex 2.13b. Sechs Denkhüte	63
Annex 2.14a. Heißluftballon	65
Annex 2.14b. Debatten Schritt-für-Schritt.....	68

MODUL 2

Allgemeine Einführung

Es ist allgemein bekannt, dass jede*r einzelne Lernende, der*die sich in der Gruppe sicher, geborgen und willkommen fühlt, leichter lernen kann. Die Gruppe ist wie unser Zuhause, daher ist es wichtig, dass wir uns in ihr wohl und sicher fühlen. Wir können uns auch vorstellen, wie wichtig es für Menschen aus anderen Ländern und Kulturen ist, eine positive Einstellung im Gastland zu erfahren. Jede Lehrkraft, die sich entscheidet, ausländische Schüler*innen zu unterrichten, muss die kulturelle Vielfalt der Migrant*innen berücksichtigen und wissen, wie sie sich in dieser Vielfalt fühlen.

Das beginnt mit der Selbsterkenntnis: Selbsterkundungsaktivitäten sind nützlich, um unsere Gefühle gegenüber anderen zu verstehen.

Es erfordert auch eine Neudefinition von Schlüsselbegriffen wie Kultur, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus usw., da wir dazu neigen, zu glauben, dass wir sie kennen und verstehen, aber mit den tatsächlichen Definitionen nicht vertraut sind.

Dies wird dazu beitragen, ein tieferes Verständnis für die Faktoren zu entwickeln, die Vielfalt kennzeichnen und beeinflussen, und Interaktion und Zusammenarbeit zu fördern.

Beispiel:

Wenn wir in der Gruppe eine Person haben, die immer zu spät kommt, wird stereotyp angenommen, dass sie ein fauler Mensch sei. Stimmt das oder ist die unterschiedliche Zeitwahrnehmung der Grund für dieses Verhalten?

Da ein positives Lernklima eine wichtige Rolle für die Lernerfahrung spielt, kann die Lehrkraft den Lernenden helfen, sich willkommen zu fühlen, indem sie Spiele einsetzt, die die aktive Teilnahme fördern. Eine erfahrene Lehrkraft, die Geflüchtete unterrichtet, schlägt vor, die Lernenden während des ersten Treffens einzuladen, mit Lego zu bauen, zu puzzeln oder einfache Brettspiele zu spielen.

Ausländische Lernende und insbesondere Geflüchtete machen sich oft Sorgen über die neue Situation in ihrem Leben. Sie machen sich Sorgen über die ersten Tage in der Gruppe, da sie nicht wissen, ob sie akzeptiert werden, ob sie es schaffen können, eine neue Sprache zu lernen, ob ihre äußerliche Erscheinung das Verhalten der anderen beeinflussen wird. Psycholog*innen sagen, dass unsere Gedanken unsere Emotionen beeinflussen, und unsere Emotionen beeinflussen unser Verhalten.

Aus diesem Grund ist es wichtig, die Emotionen der Lernenden in der Klasse zu erkennen. Um dies zu erreichen, können wir Aktivitäten einsetzen, die Emotionen auch ohne Worte definieren können. Emotionen helfen Menschen, motiviert zu sein und zu handeln, Entscheidungen zu treffen und andere zu verstehen.



Annex 2.1a.

Aktivität zu Stereotypen



Annex 2.1b.

Vorurteile und
Diskriminierung



ANNEX 2.1c.

Arbeitsblatt
Äußere Erscheinung



ANNEX 2.1d.

Wir sind ähnlich und
unterschiedlich



ANNEX 2.1e.

Quiz
Zeitwahrnehmung



ANNEX 2.2.

Transkulturelle
Checkliste



Mit einem positiven Lernklima meinen wir außerdem, dass alle Aktivitäten gut organisiert sein und ein klares Ziel haben müssen, um die unterschiedlichen Fähigkeiten der Lernenden zu erkennen und zu fördern. So können die Lehrkräfte Beispiele aus dem wirklichen Leben wie Lebensmittel, Gegenstände usw. in den Sprachunterricht einbeziehen.

Darüber hinaus müssen die Lehrkräfte so einfühlsam wie möglich sein. Versuchen Sie zum Beispiel, sich in einem fremden Land mit ganz anderen Gewohnheiten als den Ihren vorzustellen. Wie hätte sich dies auf Ihr tägliches Leben ausgewirkt?



ANNEX 2.3.

Glossar



ANNEX 2.4.

M&M Spiel

WEITERFÜHRENDE LINKS

Emotionen Verstehen (auf Englisch)

<https://positivepsychology.com/understanding-emotions/>

Die Bedeutung des “persönlichen Raums” nach dem Lockdown und der Rückkehr zur Normalität (auf Englisch)

<https://www.linkedin.com/pulse/importance-personal-space-we-ease-lockdown-resume-orimalade>

5 Gründe, warum Emotionen wichtig sind (auf Englisch)

<https://www.verywellmind.com/the-purpose-of-emotions-2795181>

Das M&M-Gefühlsspiel (auf Englisch)

<https://hope4hurtingkids.com/emotions/understanding-emotions/emotions-candy-game/>

1. Ein positives Lernklima schaffen

Der erste Abschnitt dieses Moduls befasst sich mit den Lehrkräften und damit, wie sie ihre Gefühle und ihre Wahrnehmung von Vielfalt erkennen können. Wir unterstreichen die Bedeutung des Lernklimas und wie dieses durch die Überzeugungen und Sichtweisen der Lehrkräfte sowie durch die anderen Lernenden beeinflusst werden kann. Die Klärung von Begriffen wie Kultur und Vielfalt spielt eine wichtige Rolle.

In der Tat können sich unsere kulturellen Merkmale erheblich von denen anderer Menschen unterscheiden. Die transkulturelle Checkliste kann uns dabei helfen, zu verstehen, was wir beobachten, ohne Annahmen zu treffen oder uns eine Meinung zu bilden, die auf stereotypem Denken beruht.

Beispiel:

Sollte ich mit Unterschieden in der Auffassung von angemessenem "persönlichen Raum" rechnen? Sollte ich mit Unterschieden in der Art und Weise rechnen, wie mein Gegenüber Berührungen einsetzt?

Mit dem Begriff "Lernklima" beschreiben wir die Umgebung des Klassenraums und die emotionale Atmosphäre in der Klasse. Da wir es mit Lernenden zu tun haben, die zu benachteiligten Gruppen gehören, müssen wir ihren psychologischen und emotionalen Hintergrund ebenso berücksichtigen wie die Emotionen und das Verhalten ihrer Lehrkräfte.

Studien haben folgende Merkmale eines positiven Lernklimas ermittelt:

- Interaktion zwischen Lehrkraft und Lernenden.
- Zusammenarbeit zwischen den Lernenden.

Die **fabelhafte Flagge** ist eine Aktivität, die das Eis bricht und den Lernenden hilft, sich vorzustellen.

Für diese Aktivität benötigen die Lernenden ein Papier und einige bunte Stifte. Sie malen alles, was sie über sich selbst denken, und alle Informationen, die sie mit der Gruppe teilen möchten. Am Ende, nachdem alle Lernenden ihre Flagge vorgestellt hat, kann die Lehrkraft die Klasse mit den Kreationen der Lernenden dekorieren.

Eine Anti-Mobbing-Strategie entwickeln:

Um mögliches Mobbing in der Klasse zu vermeiden, müssen Sie zunächst festlegen, was Mobbing überhaupt ist. Neben einer Definition können Videos und Rollenspiele den Lernenden helfen, die Bedeutung und die negativen Emotionen und Auswirkungen, die Mobbing verursachen kann, besser zu verstehen.

Das National Centre Against Bullying (Nationales Zentrum gegen Mobbing) definiert Mobbing folgendermaßen: "wenn eine Einzelperson oder eine Gruppe von Personen mit mehr Macht einer anderen Person oder einer Gruppe von Personen, die sich hilflos fühlen, wiederholt und absichtlich Schmerzen oder Schaden zufügt. Mobbing kann sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, wird



ANNEX 2.5.

Klassenzimmervertrag



ANNEX 2.6.

Warum bin ich hier?



ANNEX 2.7.

Was ist Mobbing?

oft vor anderen verborgen und wird wahrscheinlich weitergehen, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden".

Darüber hinaus sollte man bedenken, dass Mobbing zwischen Personen gleicher oder unterschiedlicher Nationalität stattfinden kann.

Die Förderung der Teamarbeit kann den Lernenden helfen, sich gegenseitig zu respektieren, einander zuzuhören und sich gegenseitig zu unterstützen. Sie können damit beginnen, der Gruppe einen Namen zu geben, der im "Klassenvertrag" genannt wird. Vergessen Sie nicht, dass ein sicheres und unterstützendes Umfeld Mobbing vorbeugt und dass Sie als Lehrerin oder Lehrer mit gutem Beispiel vorangehen und ein Vorbild für Freundlichkeit und Respekt sein sollten.

Puzzlespiel zur künstlerischen Gestaltung:

Teilen Sie die Lernenden in Gruppen von sechs oder acht Personen ein (oder mehr, wenn Sie die Aufgabe schwieriger gestalten möchten).

Geben Sie jedem Team ein Bild und ein leeres Stück weißes Kartonpapier, eines pro Teammitglied.

Zunächst muss jedes Team das Bild in so viele Teile zerschneiden, wie es Gruppenmitglieder gibt.

Dann nimmt jeder Spieler eines der Teile des Bildes und malt mit Bleistiften, Farbstiften oder Markern auf sein leeres Stück Pappe. (Wenn das Team das Bild in unregelmäßig geformte Teile zerschneidet, muss jedes Teammitglied anschließend sein leeres Papier in die gleiche Form schneiden).

Wenn jedes Team die Teile seines Puzzles erstellt hat, tauscht es die Teile mit einem anderen Team. Die Teams arbeiten zusammen, um das Rätsel zu lösen.

Emotionale Intelligenz fördern:

Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit, die eigenen Gefühle zu kontrollieren und positiv auf andere Menschen einzuwirken.

Emotionale Intelligenz wirkt sich auf die Lebensqualität aus, da sie das menschliche Verhalten und die Beziehungen beeinflusst.

Die Art und Weise, wie Lernende mit ihren Emotionen umgehen, kann sich auf alles auswirken, von ihren Beziehungen zu anderen Menschen bis hin zu ihren Leistungen im Klassenraum. Lernende mit höherer emotionaler Intelligenz sind in der Lage, ihre Emotionen besser zu kontrollieren und sich in andere hineinzusetzen. Dies kann helfen, Selbstmotivation und Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln (und zu verbessern) - wichtige Fähigkeiten für Lernende, die autonom lernen wollen. Es ist erwiesen, dass Lernende, denen es an emotionaler Intelligenz mangelt, weniger mit der Klasse verbunden sind, was sich negativ auf ihre Leistungen im Unterricht auswirkt.



Die Vermittlung emotionaler Intelligenz ist ein wichtiger Aspekt der Bildung. Die Lehrkräfte können den Lernenden helfen, Teil des Unterrichts über emotionale Intelligenz zu werden, indem sie:

- die Lernenden individuell mit ihrem Namen begrüßen
- Einfühlungsvermögen für ihre Probleme zeigen
- klare und eindeutige Erklärungen verwenden
- Klassenregeln festlegen
- positives Feedback geben
- Rollenspiele machen

WEITERFÜHRENDE LINKS

Icebreaker für den Unterricht (auf Englisch)

<https://www.icebreakers.ws/classroom-icebreakers>

21 Aktivitäten für Team-Building (auf Englisch)

<https://tophat.com/blog/team-building-activities-for-students/>

Schaffe eine sichere Lernumgebung (auf Englisch)

<https://www.stopbullying.gov/prevention/build-safe-environment>

Das M&M-Gefühlspiel (auf Englisch)

<https://hope4hurtingkids.com/emotions/understanding-emotions/emotions-candy-game/>

2. Gute zwischenmenschliche Beziehungen entwickeln

Der zweite Teil des Moduls ist den Aktivitäten für die Lernenden gewidmet, damit die Lehrkräfte verstehen können, wie die Lernenden einander wahrnehmen.

Durch den Einsatz bestimmter Methoden können Lehrkräfte den Lernenden helfen, sich selbstbewusst auszudrücken und ein Umfeld zu schaffen, das das Zugehörigkeitsgefühl und die Teamarbeit fördert, so dass die Teilnehmenden schließlich ihre gemeinsame soziale Identität als Lernende gewinnen.

Kulturschock

Menschen, die ihr Land, ihre Freund*innen und ihre Familie verlassen, um ein neues Leben zu beginnen, erleben oft einen Kulturschock. Der Begriff Kulturschock beschreibt die Angst und die negativen Gefühle, die Menschen erleben, wenn sie in eine Gesellschaft wechseln, die anders ist als die, in der sie aufgewachsen sind. Es handelt sich um eine sehr persönliche Erfahrung, die jeden Menschen auf unterschiedliche Weise betrifft.

Ein Kulturschock tritt normalerweise in 5 Phasen auf:

Flitterwochen - Ankunft in der neuen Kultur. Die Menschen sind begeistert von ihrem neuen Leben, und alles ist interessant. Man ist gerne Tourist, denn die grundlegende Identität ist immer noch "zu Hause" verwurzelt.

Orientierungslosigkeit - alles Vertraute ist verschwunden. Neuankömmlinge sind mit den Anforderungen der neuen Kultur überfordert, haben neue Reize in der neuen Umgebung.

Psychische Isolation / Feindseligkeit - Neuankömmlinge haben Schwierigkeiten in ihrem täglichen Leben in einer neuen Kultur. Die Schwierigkeiten sind praktischer und emotionaler Natur, wie z. B. finanzielle und soziale Anpassungen, mangelnde Sprachkenntnisse, Einsamkeitsgefühle und Nostalgie. Oft fühlen sich die Neuankömmlinge wütend und beleidigt gegenüber der neuen Kultur, weil sie Schwierigkeiten verursacht.

Anpassung/Integration - Die erste Anpassung erfolgt, wenn die Neuankömmlinge die Sprache lernen und Freundschaften schließen. Sie beginnen, die neuen kulturellen Erfahrungen zu genießen, da sie auf neue Hinweise reagieren und die neue Kultur besser verstehen können. Sie sind in der Lage, die guten und schlechten Seiten beider Kulturen zu erkennen.

Bikulturalität - In diesem Stadium fühlen sich Neuankömmlinge sowohl in der alten als auch in der neuen Kultur fließend wohl. Es gibt eine Kontroverse darüber, ob jemand diese Stufe wirklich erreichen kann.

Kulturschock-Aktivität:

- Unterschiedliche Ernährung
- Unterschiedliche Tagesabläufe
- Verkehrsmittel

- Einkaufen

Die Lehrkraft erstellt eine Tafel mit Bildern von Lebensmitteln, Tagesabläufen oder Einkaufsgewohnheiten im Gastland und bittet die Lernenden, diese mit ihren Herkunftsländern zu vergleichen.

<https://www.youtube.com/watch?v=flsxEJ4rQUk> (auf Englisch)

Das Bewusstsein für den Kulturschock ist wichtig, um Situationen zu erkennen, in denen sich jemand unwohl fühlen könnte, und zu besprechen, wie dieses Gefühl überwunden werden kann.

Die Lehrkraft bereitet Karten mit Wörtern, Sätzen und Kommentaren vor, die zu jeder Phase gehören.

Die Lernenden müssen erkennen, zu welchem Stadium die jeweilige Aussage gehört.

Verschiedene Werte verstehen, um jemanden zu verstehen

Ein **Wert** ist ein Konzept, das die Überzeugungen eines Individuums oder einer Kultur beschreibt. Eine Reihe von Werten kann in den Begriff eines Wertesystems eingeordnet werden.

Werte werden als subjektiv betrachtet und variieren von Mensch zu Mensch und von Kultur zu Kultur. Zu den Arten von Werten gehören ethisch-moralische Werte, ideologische (politische, religiöse) Werte, soziale Werte und ästhetische Werte.

Persönliche Werte sind implizit mit Wahlmöglichkeiten verbunden; sie leiten Entscheidungen, indem sie es dem Einzelnen ermöglichen, seine Wahl auf die damit verbundenen Werte zu gründen.

Um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihre persönlichen Werte zu verstehen und zu definieren, können sie sich Videos ansehen und die vorgeschlagenen Aktivitäten durchführen.

<https://www.youtube.com/watch?v=F7XF6jMsaP0&t=24s> (auf Englisch)

Persönliche Werte-Aktivität:

- Geben Sie den Lernenden eine Liste mit persönlichen Werten.
- Bitten Sie sie, die Werte auf der Grundlage ihrer Erfahrungen zu bestimmen.

Warum ist jede Erfahrung wirklich wichtig und unvergesslich?

Verwenden Sie eine Liste allgemeiner persönlicher Werte, um ihnen den Einstieg zu erleichtern, und suchen Sie sich etwa 10 Top-Werte aus.

Zeitwahrnehmung: Zeit wird in verschiedenen Kulturen unterschiedlich interpretiert. Einige Kulturen sind monochron, andere polychron.

Monochrone Kulturen tun gerne nur eine Sache auf einmal. Sie legen Wert auf eine gewisse Ordnung und das Gefühl, dass es für alles eine angemessene Zeit und einen angemessenen Ort gibt.

Polychron - hier können mehrere Dinge gleichzeitig erledigt werden, und die Zeiteinteilung ist eher fließend. In solchen Kulturen wird weniger Wert auf die

genaue Abrechnung jedes einzelnen Augenblicks gelegt, und sie sind viel stärker von Traditionen und Beziehungen als von Aufgaben geprägt.

Die Lehrkraft bereitet Karten mit Wörtern, Sätzen und Kommentaren vor, die zu jeder Phase gehören. Die Lernenden müssen erkennen, zu welcher Phase jede Aussage gehört.

Soziale Identität und persönliche Identität: Verstehen, was sie sind, um die zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern

Tajfel (1979) stellt fest, dass die Gruppen (z. B. soziale Klasse, Familie, Fußballteam usw.), denen man angehört, eine wichtige Grundlage ein gutes Selbstwertgefühl sind. Gruppen geben uns ein Gefühl der sozialen Identität: ein Gefühl der Zugehörigkeit zur sozialen Welt. Wir teilen die Welt in "sie" und "wir" ein, und zwar durch einen Prozess der sozialen Kategorisierung (d. h. wir ordnen Menschen sozialen Gruppen zu).

Dies wird als In-Group (wir) und Out-Group (sie) bezeichnet. Die Theorie der sozialen Identität besagt, dass die In-Group die Out-Group diskriminieren wird, um ihr Selbstbild zu verbessern.

THEORIE DER SOZIALEN IDENTITÄT:

Etwas Besonderes passiert mit Menschen, wenn sie sich in einer Gruppe befinden, da diese die persönliche Verfassung beeinflusst.

Es gibt zwei Arten von Verhalten:

- Das zwischenmenschliche Verhalten (Freundschaften, positive oder negative Beziehungen je nach individuellem Charakter)
- Das gruppeninterne Verhalten, bei dem die Person als Mitglied einer Gruppe handelt (Gewerkschaft, Sportverein usw.).

Rad der persönlichen und sozialen Identität:

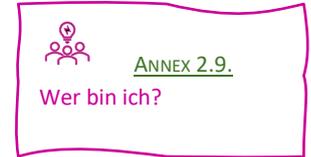
Dies ist eine Aktivität für Lernende, um ihre soziale Identität zu entdecken und zu verstehen, wie sie von anderen wahrgenommen werden. Die von der University of Michigan entwickelten Räder können Lehrkräften und Lernenden helfen, das Thema zu verstehen.

<https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/social-identity-wheel/>

(auf Englisch)

Gefühl der Zugehörigkeit: Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit ist ein menschliches Bedürfnis und bezieht sich auf das menschliche Grundbedürfnis, Beziehungen zu führen und von den Mitgliedern einer Gruppe akzeptiert zu werden. Dieses Bedürfnis schließt auch die Person ein, die unbedingt zu einer Peer Group in der Schule gehören, von Gleichaltrigen akzeptiert werden oder Teil einer religiösen Gruppe sein will.

Ein Gefühl der Zugehörigkeit ist wichtig, da Einzelne von den anderen Teammitgliedern akzeptiert, verstanden und unterstützt werden, wodurch zwischenmenschlichen Fähigkeiten gestärkt werden.



Lernen in Gruppen / Rollenspielaktivitäten:

Beginnen Sie mit der Bildung kleiner Identitätsgruppen. Geben Sie den Lernenden die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten und fördern Sie so den gegenseitigen Respekt im Unterricht.

Durch witzige Aktivitäten, die Sie auf YouTube finden können, wie:

<https://www.youtube.com/watch?v=V6MjmVTEDsc>

(auf Englisch)

Lehrkräfte können ein sicheres Umfeld schaffen und das Gefühl der Zugehörigkeit stärken.



ANNEX 2.10.

Rollenspiel:

Auf einer Party

WEITERFÜHRENDE LINKS

Handbuch zur Interkulturellen Kommunikation (auf Englisch)

http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf

Rad der sozialen Identität (auf Englisch)

<https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/social-identity-wheel/>

Rollenspielkarten: Triff neue Leute (auf Englisch)

<https://busyteacher.org/20004-at-a-party-meet-new-people-role-play-cards.html>

Tipps zur Umsetzung der Spectrum Aktivitäten (auf Englisch)

<https://www.youtube.com/watch?v=RAA65IJeCHQ&t=177s>

3. Bevorzugte Lernstile verstehen

Der Lernstil ist das natürliche oder gewohnheitsmäßige Muster einer Person, Informationen in Lernsituationen zu verarbeiten. Lehrkräfte können Fragebögen verwenden, um den Lernstil zu bestimmen, aber auch beobachten. Wenn Lehrkräfte den bevorzugten Lernstil ihrer Lernenden erkennen, können sie den Unterricht so anpassen, dass er für die Teilnehmenden leichter verständlich und hilfreich ist.

Auf der Grundlage des **VARK-Modells** gibt es vier grundlegende Lerntypen.

- Visuell Lernende
- Auditiv Lernende
- Lesende/schreibende Lernende
- Kinästhetisch Lernende



Visuelle Lernende

Visuelle Lernende bevorzugen die Verwendung von Bildern, Farben und Fotos, um Informationen zu strukturieren und mit anderen zu kommunizieren. Diesen Menschen fällt es leicht, sich Objekte, Pläne und Ergebnisse vor ihrem geistigen Auge vorzustellen. Die Concept-Map-Technik ist für visuelle Lernende sehr hilfreich. In der Regel verwenden visuelle Lernende Ausdrücke wie: Sieh mal, wie das für dich funktioniert, ich kann es mir vorstellen, ich vergesse nie ein Gesicht, lass uns ein Diagramm zeichnen.

Hilfestellung für visuelle Lernende

Verwenden Sie Farbe, Layout und visuelle Wörter. Erstellen Sie Mindmaps. Ersetzen Sie Texte nach Möglichkeit durch Farben und Bilder oder verwenden Sie verschiedenfarbige Stifte, um Wörter zu unterstreichen. Diagramme können helfen, die Verbindungen zwischen den Teilen zu visualisieren. Stellen Sie sich den Ablauf oder die Lektion als eine Geschichte voller Bilder vor, und versuchen Sie dann, sie sich einzuprägen.

Auditiv Lernende

Auditiv Lernende neigen dazu, sich Informationen besser zu merken, wenn diese durch Klänge vermittelt werden. Sie bevorzugen jede Methode, die Klänge enthält, von Musiknoten bis zu Sprachaufnahmen. Sie ziehen auch Vorlesen dem Lesen vor. Sie lernen leicht und können auch komplexe Themen verstehen, wenn sie hören.

Auditiv Lernende können folgende Vorteile nutzen

- Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen
- Anschauen von Videos
- Wiederholung von Fakten mit geschlossenen Augen
- Aufnehmen von Notizen, nachdem sie geschrieben wurden

Lesende/schreibende Lernende

Lesende/schreibende Lernende verwenden Listen, lesen Texte und machen sich Notizen. Diese Art von Lernenden recherchiert lieber zu den Themen, schreibt mehr und arbeitet mit Notizlisten. Normalerweise lernen Lese- und Schreiblernende besser, wenn sie ihre Notizen nach dem Unterricht noch einmal aufschreiben, farbige Stifte und Textmarker verwenden, um sich auf die wichtigsten Ideen zu konzentrieren, und die Schlüsselkonzepte und Ideen aufschreiben.

Hilfestellung für Lese- und Schreiblernende

Stellen Sie den Lernenden Handouts zur Verfügung und drucken Sie die Notizen zur späteren Überprüfung aus. Wenn Sie eine Aufgabe stellen, geben Sie schriftliche Anweisungen. Wiederholen Sie die Aufgaben schriftlich. Verwenden Sie Notizen an der Tafel oder auf PowerPoint. Verwenden Sie Karteikarten, fügen Sie Bildern oder Diagrammen Notizen hinzu, ziehen Sie ein gedrucktes Buch einem Hörbuch vor, und verwenden Sie Untertitel für Videos.

Kinästhetische Lernende

Kinästhetische Lernende nutzen ihren Körper und ihren Tastsinn, um zu lernen. Kinästhetische Lernende benutzen Gesten und kommunizieren viel mit Körpersprache. Sie lieben körperliche Aktivität. Sie ziehen es vor, mit der Hand zu arbeiten, anstatt die Handlung in ihrem Kopf zu planen.

Sie ziehen es z. B. vor, einen Motor auseinanderzunehmen und wieder zusammenzubauen, anstatt die Theorie darüber zu lesen, wie er funktioniert.

Gewöhnlich verwenden kinästhetische Lernende Ausdrücke wie "Bleib in Kontakt", "Das passt mir nicht" oder "Ich habe ein gutes Gefühl dabei".

Hilfestellung für kinästhetische Lernende

Verwenden Sie so oft wie möglich physische Objekte. Berühren Sie Objekte, wenn Sie etwas über ihre Funktion erfahren. Flashcards können helfen, sich Informationen einzuprägen, weil man sie anfassen und bewegen kann. Denken Sie daran, dass auch das Schreiben und Zeichnen von Diagrammen körperliche Aktivitäten sind, vernachlässigen Sie diese Techniken also nicht. Verwenden Sie für Ihre Diagramme große Papierbögen und große farbige Stifte. So wird das Zeichnen noch lebendiger.

Nutzen Sie Rollenspiele, entweder allein oder mit anderen, um Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu üben. Finden Sie Möglichkeiten, das Gelernte nachzuspielen oder zu simulieren.

KOLB'SCHE LERNSTILE

Die Kolb'schen Lernstile wurden von zwei Spezialisten für Managemententwicklung, Peter Honey und Alan Mumford, weiterentwickelt. Sie verwenden eine vierstufige Klassifizierung, die der von Kolb sehr ähnlich ist, aber für den Einsatz in einer praktischen Trainingssituation vereinfacht wurde. Sie sind der Meinung, dass alle Menschen einen der vier Lernstile haben. Wir können Aktivist*innen, Reflektor*innen, Theoretiker*innen oder Pragmatiker*innen sein.



[ANNEX 2.11b.](#)

KOLB-Fragebogen



Aktivist*innen

Aktive Menschen lieben neue Erfahrungen. Sie genießen das Hier und Jetzt und lassen sich gerne von unmittelbaren Erfahrungen leiten. Sie sind aufgeschlossen und nicht skeptisch. Sie neigen dazu, sich für alles zu begeistern, was neu ist. Ihre Philosophie lautet: "Ich probiere alles einmal aus". Sie neigen dazu, zuerst zu handeln und erst danach die Konsequenzen zu bedenken. Sie lösen Probleme durch Brainstorming.

Sobald die Aufregung nach einer Aktivität abgeklungen ist, suchen sie nach der nächsten. Sie lieben die Herausforderung neuer Erfahrungen, fühlen sich aber bei der Umsetzung gelangweilt.

Reflektierende

Reflektierende Menschen ziehen sich gerne zurück, um über Erfahrungen nachzudenken und sie aus vielen verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Sie sammeln Informationen, sowohl aus erster Hand als auch von anderen, und ziehen es vor, gründlich darüber nachzudenken, bevor sie zu einem Schluss kommen. Das systematische Sammeln und Analysieren von Informationen über Erfahrungen und Ereignisse ist das, was zählt, daher neigen sie dazu, endgültige Schlüsse so lange wie möglich aufzuschieben. Ihre Philosophie ist es, behutsam vorzugehen.

Sie sind nachdenkliche Menschen, die gerne alle Möglichkeiten und Vorschläge in Betracht ziehen, bevor sie etwas unternehmen. Sie ziehen es vor, sich in Sitzungen und Diskussionen zurückzuhalten. Sie beobachten gerne andere Menschen in Aktion. Sie hören anderen zu und erfassen den Sinn der Diskussion, bevor sie ihre eigenen Argumente vorbringen. Sie neigen dazu, sich unauffällig zu verhalten und haben eine leicht distanzierte, tolerante und unaufgeregte Art an sich. Wenn sie handeln, ist dies Teil eines umfassenden Konzepts, das sowohl die Vergangenheit als auch die Gegenwart und die Beobachtungen anderer wie auch ihre eigenen einschließt.

Theoretiker*innen

Sie adaptieren und verbinden ihre Beobachtungen zu komplexen, aber fundierten Theorien. Sie durchdenken Probleme auf vertikale, schrittweise und nachvollziehbare Weise. Sie verbinden verschiedene Fakten zu schlüssigen Theorien. Sie neigen dazu, perfektionistisch zu sein. Sie analysieren und fassen gerne zusammen. Sie sind begierig auf grundlegende Annahmen, Prinzipien, Theorien, Modelle und Systeme. Ihre Philosophie schätzt Rationalität und Logik. Wenn etwas einleuchtend ist, ist es gut.

Die Fragen, die sie häufig stellen, sind: "Ergibt es einen Sinn?", "Wie passt dies zu jenem?", "Was sind die Grundannahmen?" Sie neigen dazu, distanziert und analytisch zu sein und widmen sich eher der rationalen Objektivität als dem Subjektiven. Ihre Methode zur Problemlösung ist konsequent nachvollziehbar. Dies ist ihr Konzept, und sie lehnen alles strikt ab, was nicht in dieses Konzept passt. Sie bevorzugen ein hohes Maß an Sicherheit und fühlen sich unwohl bei subjektiven Einschätzungen und allem Oberflächlichen.

Pragmatiker*innen

Sie probieren mit Begeisterung Ideen, Theorien und Techniken aus, um zu sehen, ob sie in der Praxis funktionieren. Sie sind immer auf der Suche nach neuen Ideen und nutzen jede erste Gelegenheit, um zu experimentieren. Sie wollen jede neue Idee in die Praxis umsetzen. Sie legen gerne los und handeln schnell und selbstbewusst bei Ideen, die sie ansprechen.

Sie neigen dazu, ungeduldig zu sein, was das Grübeln und Diskussionen mit offenem Ausgang angeht. Sie sind im Wesentlichen praktisch veranlagt, treffen gerne praktische Entscheidungen und lösen Probleme. Sie nehmen Probleme und Chancen als Herausforderung an. Ihre Philosophie ist: Es gibt immer einen besseren Weg" und "Wenn es funktioniert, ist es gut". (Honig & Mumford, 2006)

Das VARK-Modell

Auf der Grundlage des VARK-Modells gibt es vier Haupttypen von Lernenden.

- Visuell Lernende
- Auditiv Lernende
- Lesende und schreibende Lernende
- Kinästhetische Lernende

Für jeden dieser Lerntypen können Lehrkräfte Tipps geben, um ihren Lernenden zu besseren Lernergebnissen zu verhelfen.

KOLB'S Lernstile

Die Lernstile von Kolb wurden von zwei Experten für Managemententwicklung, Peter Honey und Alan Mumford, angepasst. Sie verwenden eine vierstufige Klassifizierung: Aktivist*innen, Reflektor*innen, Theoretiker*innen oder Pragmatiker*innen.



ANNEX 2.12.

Mind Map Übung

WEITERFÜHRENDE LINKS

Der VARK-Fragebogen (auf Englisch)

<https://vark-learn.com/wp-content/uploads/2014/08/The-VARK-Questionnaire.pdf>

Entdecke Deinen Lernstil – Handbuch zu Lernstilen (auf Englisch)

<https://www.educationcorner.com/learning-styles.html>

Lernstile. Hilf Lernenden sich vorzubereiten, voranzukommen und Erfolge zu haben. (auf Englisch)

https://www.ccri.edu/success/pdf/sc_LearningStyles-FINAL.pdf

Entdecke Deinen Lernstil grafisch! (auf Englisch)

<https://www.learning-styles-online.com>

4. Den Lernenden die Möglichkeit geben, ihre Arbeit zu evaluieren

Zunächst einmal müssen die Lernenden ein klares Ziel vor Augen haben, was sie erreichen möchten. Deshalb sollten Lehrkräfte die Ziele des Unterrichts jedes Mal klar und deutlich erklären. Fragen wie "Warum lerne ich?", "Was habe ich davon?" oder "Habe ich in dieser Stunde wirklich etwas gelernt?" können für die Lernenden ein sehr praktisches Instrument sein

S.M.A.R.T.-Zielanalyse

Die S.M.A.R.T.-Zielanalyse ist ein Instrument, das Menschen bei der Zielsetzung helfen kann. Dieses Instrument stammt aus dem Managementbereich und wurde von Peter Drucker auf der Grundlage des Konzepts "Management by Objectives" entwickelt. Die erste bekannte Verwendung des Begriffs erfolgte in der Novemberausgabe 1981 der Management Review durch George T. Doran. Seitdem hat Professor Robert S. Rubin (Saint Louis University) in einem Artikel für die *Society for Industrial and Organizational Psychology* über SMART geschrieben. <https://www.mindtools.com/>

Die S.M.A.R.T. Methode kann Lernenden helfen, die Ziele zu erkennen und festzulegen, die sie mit dem Erlernen der neuen Sprache erreichen wollen.

S.M.A.R.T. ist ein Akronym aus folgenden Wörtern

Spezifisch (einfach, sinnvoll, bedeutsam).

Measurable (messbar, sinnvoll, motivierend).

Achievable (vereinbart, erreichbar).

Relevant (vernünftig, realistisch).

Timely (zeitbezogen, zeitlich begrenzt)

Durch die Durchführung verschiedener Aktivitäten können sie sich ein klares Bild von ihren Fortschritten machen und wissen, wie sie diese bewerten können.

S.M.A.R.T.-Ziele festlegen:

Nachdem erklärt wurde, was die SMART-Zielanalyse ist, erstellen die Lernenden ihre SMART-Zieltabelle.

Aktivitäten zur Selbsteinschätzung

Verschiedene Formen der Selbsteinschätzung können den Lernenden helfen, ihre Fortschritte selbst zu messen.

- **Lesen, fragen und paraphrasieren** unterstützt Lernende dabei, sich an wichtige Informationen zu erinnern und diese zu priorisieren. Die Aktivität fördert die Selbstbeobachtung und hilft den Lernenden, die Struktur eines Textes zu verstehen, ihn zusammenzufassen und Schlüsselinformationen zu bestimmen.
- Die **Checklisten der Lernenden** helfen ihnen, ihre Arbeit kritisch zu betrachten, Fehler zu erkennen und Wege zu ihrer Korrektur zu finden.

- Die **Lernreise** hilft den Lernenden zu erkennen, was sie aus jeder Lektion lernen. Wenn Lernende ihr Lernen selbst in die Hand nehmen können und wissen, wie sie am besten lernen, können sie auch die breite Palette der verfügbaren Möglichkeiten besser nutzen. Zu lernen, wie man lernt, ist wichtig, wenn die Lehrkräfte nicht die Hauptquelle für Informationen und Wissen sind.
- **Die 3-2-1-Technik** hilft den Lernenden, ihre Antworten zu strukturieren, indem sie drei Dinge aus der Lektion nennen, die sie interessant fanden, zwei Dinge, die bei ihnen Fragen aufwarfen, und ein Ding, das sie überrascht hat und über das sie gerne mehr erfahren würden. Die Lehrkräfte können die Antworten nutzen, um einige Dinge zu klären oder um zusätzliche Informationen zu geben.
- **Persönliches Tagebuch.** Die Lernenden schreiben frei über ihre Erfahrungen. Dies geschieht in der Regel wöchentlich. Diese persönlichen Tagebücher können in regelmäßigen Abständen der Lehrkraft vorgelegt oder als Nachschlagewerk aufbewahrt werden, um am Ende der Kurszeit einen Text über die Erfahrung zu schreiben. (Hatcher 1996)
- **Kommentiertes Tagebuch.** Die Lernenden markieren wichtige Gedanken und Gefühle, die für das Ziel relevant sind.
- **Schlüsselwörter-Tagebuch.** Die Lernenden werden gebeten, Begriffe und Schlüsselsätze in Bezug auf ihr Ziel zu notieren.
- **Leseverständnis** ist die Fähigkeit, einen Text zu lesen, die Bedeutung zu verstehen und diese mit Vorwissen zu verknüpfen.

Die Forschung belegt, dass ein besseres Verständnis erreicht werden kann, wenn Lernende in Aktivitäten eingebunden sind, die ihr Vorwissen mit dem neuen Wissen verbinden.

Es wurde festgestellt, dass 5 Elemente den Prozess des besseren Leseverstehens beeinflussen:

1. Aktivieren von Hintergrundwissen.
2. Fragen stellen.
3. Analyse der Textstruktur.
4. Vorstellen.
5. Zusammenfassen.

Die Sechs-Denk-Hüte wurden von Dr. Edward de Bono entwickelt. Die Lernenden konzentrieren sich darauf, wie etwas getan werden kann und nicht, wie es jetzt ist. Die Aktivität bietet die Möglichkeit, jeweils eine Sache zu gewichten. Die sechs Hüte symbolisieren die Kriterien des Denkens und geben dem Denkprozess die Möglichkeit, sechs Richtungen und nicht sechs Beschreibungen zu berücksichtigen. Die sechs Hüte haben unterschiedliche Farben und jeder von ihnen hat einen anderen Schwerpunkt in der Denkweise.

Der blaue Hut beantwortet Fragen wie: "Wo soll ich anfangen und was ist die Aufgabe? Was sind die Ziele; was sollte der nächste Schritt sein? Verwenden Sie



ANNEX 2.13a.

Leseverständnis:

Kann ich lesen wie ein
Detektiv?



ANNEX 2.13b.

Die Denkhüte



diesen Hut, um den Denkprozess zu steuern, da er Kontrolle, Organisation und Ziel symbolisiert.

Mit **dem weißen Hut** zählen und suchen Sie Informationen (welche Informationen sind vorhanden und welche brauchen wir noch?). Dieser Hut ist neutral und objektiv, denn wir konzentrieren uns nur auf die Fakten.

Der schwarze Hut beantwortet Fragen wie "Was sind die möglichen Probleme, welche Probleme könnten auftreten, welche Punkte bedürfen besonderer Aufmerksamkeit, was sind die Risiken?"

Der rote Hut führt uns dazu, Antworten auf Gefühle und Intuition zu geben, wir haben den Fall als: "Was sind meine Gefühle im Moment?". Dieser Hut symbolisiert die Intuition und unsere innere Reaktion auf die Situation. Verwenden Sie den roten Hut, um Ängste, Vorlieben und Abneigungen mitzuteilen.

Der grüne Hut führt uns zu Antworten auf die Fragen: "Was sind die Alternativen? Welche kreativen Ideen haben wir und wie können wir die Schwierigkeiten überwinden, die wir mit dem schwarzen Hut gesehen haben?" Er ist ein Motor für neue Konzepte und Wahrnehmungen, neue Ideen und alternative Wege der Kreativität.

Der gelbe Hut gibt Antworten auf Fragen wie: "Was sind die Vorteile, was sind die positiven Aspekte? Könnte das funktionieren?" Optimismus, positives Denken, Effizienz, Blick auf Wert und Nutzen.

(Edward de Bono, Sechs Hüte, Alkyon, 2006)

Beurteilung durch Peers / Mitlernende

Peer-Assessment oder Peer-Review ist ein strukturierter Lernprozess, bei dem Lernende ihre Arbeit gegenseitig bewerten und sich Feedback geben.

Erstellung von Rubriken: Rubriken sind eine Art Bewertungsleitfaden, der spezifische Komponenten und Erwartungen für eine Aufgabe bewertet und formuliert.

Es hilft den Lehrkräften dabei,

- Aufgaben von Lernenden einheitlich zu bewerten.
- rechtzeitiges und wirkungsvolles Feedback zu geben und die Lernenden zu fördern.
- Erwartungen zu konkretisieren .

Es hilft den Lernenden dabei,

- die Erwartungen zu verstehen.
- sich ihres Lernprozesses und ihrer Fortschritte bewusster zu werden.
- Ihre Leistung zu optimieren.
- Respekt für die Mitlernenden zu entwickeln.

Aktivität zur gegenseitigen Bewertung:

- Informieren Sie die Lernenden über die Methodik der gegenseitigen Beurteilung.
- Erläutern Sie klar und deutlich das Konzept des Feedbacks.
- Entwickeln Sie eine Rubrik für die Beurteilung durch Mitlernende, die auf dem Thema basiert, das Sie verwenden möchten.

S.W.O.T.-Analyse

S.W.O.T. steht für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Gefahren).

Die SWOT-Analyse hilft Lernenden zu erkennen, welche Chancen sich ihnen bieten und welche Schwierigkeiten möglicherweise auftreten könnten.

Stärken sind Dinge, die eine Person hat und besonders gut kann, oder die sie von anderen unterscheidet.

Schwächen sind, wie die Stärken, inhärente Merkmale von Personen. Überlegen Sie, was Sie verbessern könnten und welche Dinge Sie vermeiden sollten.

Chancen sind die positiven Möglichkeiten, die sich ergeben, wenn sie genutzt werden.

Zu den **Gefahren** gehört alles, was sich negativ auswirken oder ein Hindernis für die Ziele des Einzelnen darstellen kann.

S.W.O.T.-Analyse Übung:

Nachdem Sie SWOT erklärt haben, bitten Sie die Lernenden, ein Blatt Papier zu nehmen, das in vier Quadranten unterteilt ist, und in jeden dieser Quadranten die Worte Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren zu schreiben.

Bitten Sie sie, unter Stärken Fragen zu beantworten wie: Was können Sie gut? Was sehen andere in Ihnen als Stärke? In welchem Bereich der Sprache glauben Sie, dass Sie gut sind?

Schwächen: Was könnten Sie verbessern? In welchem Bereich der Sprache haben Sie Schwierigkeiten?

Möglichkeiten: Welche Möglichkeiten eröffnen sich Ihnen nach Beendigung des Kurses? Wie können Sie Ihre Stärken in Chancen umwandeln?

Bedrohungen: Welche Gefahren oder Herausforderungen ergeben sich? Wie könnte Ihr Lernfortschritt eine Gefahr für Sie darstellen?

WEITERFÜHRENDE LINKS

Self-Regulated Development Strategy (auf Englisch)

https://lincs.ed.gov/sites/default/files/10_TEAL_Self_Reg_Strat_Dev_0.pdf

Direct Attention Thinking Tools (auf Englisch)

<http://www.edwarddebonofoundation.com/Creative-Thinking-Techniques/Direct-Attention-Thinking-Tools.html>

Peer Assessment (auf Englisch)

<https://teaching.cornell.edu/teaching-resources/assessment-evaluation/peer-assessment>

What is the RAP strategy? (auf Englisch)

<https://k12teacherstaffdevelopment.com/tlb/what-is-the-rap-strategy/>

Six Thinking Hats (auf Englisch)

<https://www.debonogroup.com/services/core-programs/six-thinking-hats/>

5. Ein gutes Angebot an Lernmöglichkeiten schaffen

Zeitlich gestaffeltes Lernen

Das zeitlich gestaffelte Lernen bietet mehrere Lernanlässe, die mit der Zeit den Lerneffekt verstärken. Zeitlich gestaffeltes Lernen erleichtert das langfristige Erinnern. Bei mehreren Gelegenheiten, denselben Stoff zu lernen, entwickelt unser Gehirn verschiedene Möglichkeiten, das Wissen abzurufen, was zu einem schnelleren Erinnern führt.

Das zeitlich gestaffelte Lernen hilft den Lernenden auch, sich intensiv mit dem Lernstoff zu beschäftigen.

Außerdem werden bei dieser Methode Informationen in kurzen, zeitlich gestaffelten Abschnitten vermittelt. Dies hilft, sich den Stoff zu merken und über einen längeren Zeitraum abzurufen.

Eine Spaced Learning-Sitzung besteht aus drei "Inputs", die durch 3- bis 10-minütige Pausen unterbrochen werden, in denen die Lernenden einer unkomplizierten Beschäftigung nachgehen.

Beim ersten Input handelt es sich um eine Präsentation, in der die Lehrkraft eine große Menge an Informationen vorstellt, in der Regel unterstützt durch Visualisierung.

Der zweite Input konzentriert sich auf das Erinnern, d. h. den Lernenden wird dieselbe Folienpräsentation vorgeführt, bei der jedoch viele Schlüsselwörter fehlen.

Der letzte Input konzentriert sich auf das Verstehen, d. h. die Lernenden sollen eine Aufgabe lösen, bei der sie das soeben erworbene Wissen oder die Fähigkeiten anwenden.

Der erste Input bezieht sich auf die Präsentation von Informationen, der zweite auf das Abrufen von Informationen und der dritte auf das Verstehen von Informationen.

Für weitere Informationen: <https://www.youtube.com/watch?v=wu29E53phoU>

Aktivität zum zeitlich gestaffelten Lernen:

- Unterrichten Sie die Lernenden 20 Minuten lang.
- Machen Sie mit ihnen 1-3 Minuten Gehirnjogging.
- Setzen Sie die Lektion fort und fordern Sie Ihre Lernenden auf, sich zu konzentrieren und Informationen abzurufen.
- Fahren Sie mit 1-3 Minuten Gehirnjogging fort.
- Beenden Sie den Unterricht damit, dass die Lernenden sich darauf konzentrieren, die Informationen zu verstehen, die sie bekommen haben.

Inquiry-based Learning (Forschendes Lernen)

"Forschung" wird definiert als "die Suche nach Fakten, Informationen oder Wissen - durch Hinterfragen." Der Prozess des Forschens beginnt mit dem Sammeln von Informationen und Fakten durch die Sinne - Sehen, Hören, Fühlen, Schmecken und Riechen.



Das forschende Lernen ist ein auf die Lernenden ausgerichteter Ansatz, der es ihnen ermöglicht, ihren natürlichen Sinn für Neugier und Erkundung zu nutzen, indem sie zu aktiven Mitgliedern ihres eigenen Lernprozesses werden und neues Verständnis und Wissen erlangen.

Forschendes Lernen bietet den Lernenden die Möglichkeit:

- Fähigkeiten zu entwickeln, die sie ihr ganzes Leben lang brauchen werden
- zu lernen, mit Problemen umzugehen, für die es möglicherweise keine eindeutigen Lösungen gibt
- mit komplexen Situationen und Herausforderungen umzugehen
- ihre Suche nach Lösungen zu gestalten, jetzt und in der Zukunft

Katrina Schwartz gibt einige Tipps für forschendes Lernen:

1. Lehren Sie nicht die inhaltlichen Standards; helfen Sie den Lernenden, ihren eigenen Weg zu den Informationen zu finden, die sie brauchen.
2. Sagen Sie den Lernenden nicht, was sie wissen sollten, sondern schaffen Sie eine Struktur, die es ihnen ermöglicht, es selbst zu erfahren.
3. Nutzen Sie die Unterrichtszeit, um Verbindungen zwischen einzelnen Informationen zu schaffen.
4. Einige Lernende haben Probleme mit dem Lesen, also geben Sie ihnen Hilfestellung durch anderes Input (Hören, Visuelles ...)

Aktivität für forschendes Lernen:

Die Lehrkraft kann die Lernenden auffordern, die Unterschiede in den Ernährungsgewohnheiten und die Gründe dafür zu ermitteln.

Zum Beispiel enthält mediterranes Essen einen großen Anteil an Olivenöl, während in Frankreich viel Butter gegessen wird.

Geben Sie den Lernenden die Möglichkeit, die Unterschiede zwischen ihrem Land und dem Gastland zu erforschen und zu begreifen, während sie gleichzeitig neues Vokabular lernen.

Debattieren

Eine Debatte ist eine formale Auseinandersetzung, bei der Gruppen oder Einzelpersonen nach vereinbarten Regeln gegensätzliche Ansichten zu einem bestimmten Thema darlegen und versuchen, ihre Positionen zu verteidigen.

Debatten fördern abstraktes Denken, analytisches Denken, Sprachgebrauch, Hinterfragen/Überprüfen, Recherchieren von Standpunkten, Unterscheiden von Fakten und Meinungen, Teamarbeit/Kooperation mit anderen.

Außerdem macht debattieren Spaß!

Die Lernenden können sich intensiv mit den Themen auseinandersetzen. Dabei lernen sie, Informationen kritisch zu bewerten.



ANNEX 2.14a.

Heißluftballonübung

Die Lernenden bereiten eine Argumentation auf der Grundlage von Fakten und solider Recherche vor.

Lernende entwickeln kommunikative Fähigkeiten, z. B. wie man eine Rede hält und wie man seine Argumente wirksam verteidigt.

Debattieren stärkt die Fähigkeit, gut zuzuhören!

Es stärkt das Selbstvertrauen des Einzelnen!

Es gibt zwei Teams, die Regierung und die Opposition, die dagegen ist.



ANNEX 2.14b.

Debatten
Schritt für Schritt

Projektbasiertes Lernen

Projektbasiertes Lernen konzentriert sich mehr auf den Lernprozess als auf das Erreichen von Ergebnissen und lehrt während des ganzen Prozesses, anstatt das Projekt zu nutzen, um zuvor gelernten Stoff zusammenzufassen, zu üben oder zu ergänzen.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Spacing in Teaching Practice (auf Englisch)

<https://www.learningscientists.org/blog/2016/4/12-1>

Learning Design and Teaching Innovation (auf Englisch)

<https://www.newcastle.edu.au/current-staff/teaching-and-research/teaching-resources/ldti>

Focus on Inquiry. A Teacher's Guide to Implementing Inquiry-based Learning (auf Englisch)

<http://blogs.ubc.ca/stevemcg/files/2014/09/Focus-on-Inquiry-teacher-guide.pdf>

4 Foreign Language Project Ideas for Student-driven Success (auf Englisch)

<https://www.fluentu.com/blog/educator/foreign-language-project-ideas/>

How Can Teachers Implement Inquiry Based Learning in the Classroom? (auf Englisch)

<https://k12teacherstaffdevelopment.com/tlb/how-can-teachers-implement-inquiry-based-learning-in-the-classroom/>

Zusammenfassung

In diesem Kapitel betonen wir die Bedeutung des Lernklimas und wie dieses durch die Überzeugungen und Perspektiven der Lehrkräfte und der anderen Lernenden beeinflusst werden kann. Die Klärung von Begriffen wie Kultur und Vielfalt spielt eine wichtige Rolle. Dieser erste Abschnitt des Moduls bezieht sich auf die Lehrkräfte und darauf, wie sie ihre Gefühle zu und ihre Wahrnehmung von Vielfalt reflektieren können. Der zweite Teil des Moduls befasst sich mit Aktivitäten für Lernende, damit die Lehrkräfte verstehen können, wie sich die Lernenden gegenseitig wahrnehmen und fühlen.

Durch die Aktivitäten haben die Lernenden die Möglichkeit, persönliche Informationen und Interessen auszutauschen, die Regeln festzulegen, die sie in ihrer Gruppe haben möchten, zu klären, was Mobbing bedeutet und wie sie es verhindern können, und wie sie alle zusammen eine Gruppe mit emotionaler Intelligenz schaffen können. All dies trägt dazu bei, ein positives Klima für das Lernen im Unterricht zu schaffen.

Durch Aktivitäten können Lehrkräfte und Lernende verstehen, was Kulturschock bedeutet und wie dieser das Verhalten der Lernenden und ihre zwischenmenschlichen Beziehungen beeinflusst. Die Lehrkräfte verstehen, was persönliche Werte sind und welche Rolle die persönliche und soziale Identität spielt. Durch gezielte Aktivitäten, Spiele und Rollenspiele entwickeln die Lernenden ein Gefühl der Zugehörigkeit, das für alle Menschen notwendig ist, um sich sicher zu fühlen und mit anderen zu kommunizieren.

In diesem Modul lernen die Lehrkräfte die Unterschiede zwischen den Lernstilen kennen und können mit Hilfe verschiedener Methoden den bevorzugten Lernstil der einzelnen Lernenden ermitteln und den Unterricht entsprechend anpassen, so dass die Lernenden schneller und effektiver lernen können. In diesem Modul lernen die Lehrkräfte die Bedeutung von Mind Maps für den Lernprozess kennen. Mind Maps können im Unterricht helfen, da die Lernenden sich Notizen machen können und alle benötigten Informationen auf einem Bild haben.

Die Lernenden lernen Techniken kennen, die sie nicht nur beim Erlernen einer neuen Sprache, sondern auch allgemein im Leben anwenden können, z. B. sich mit Hilfe der S.M.A.R.T.-Analyse Ziele zu setzen, sich selbst und andere zu bewerten und Schwierigkeiten mit Hilfe der SWOT-Analyse zu überwinden. Es werden auch verschiedene Aktivitäten zur Selbsteinschätzung vorgestellt, wie z. B. die Aktivität der sechs Denkhüte, die verschiedene Denkansätze zur Lösung eines Problems aufzeigt. Darüber hinaus werden Peer-Bewertungen als gute Vorbereitung darauf vorgestellt, die Meinung anderer zu akzeptieren, sowie Aktivitäten wie "3-2-1" und "Lies wie ein Detektiv", die dazu genutzt werden können, jede Situation zu verstehen, die in ihrem Leben vorkommen kann.

Das zeitlich gestaffelte Lernen ist eine Methode, die den Lernenden hilft, sich das Gelernte zu merken. Das forschende Lernen hilft den Lernenden, aktiv zu lernen, und durch Debatten lernen sie, ihre Meinung zu äußern und ihre Zustimmung oder Ablehnung durch Beweise zu belegen. Projektbasiertes Lernen fördert Teamarbeit, Kooperation und Konfliktlösung zwischen Lernenden.

All diese Lernmethoden und -möglichkeiten sind für die Lernenden nicht nur für den Lernprozess, sondern auch für ihr persönliches und berufliches Leben von Nutzen.

Annex 2.1a. Aktivität zu Stereotypen



Diese Aktivität hilft Lernenden, sich darüber bewusst zu werden, inwiefern ihre Sicht auf andere auf Vorurteilen basiert.

Inhalt

BUS 1:

Ein*e Mitschüler*in in Deiner Klasse behauptet, alle Lehrer*innen seien streng. Das ist ein Stereotyp, weil

BUS 2:

Unterschiede wertzuschätzen ist wichtig, weil ...

BUS 3:

Eine Möglichkeit Stereotypen zu vermeiden, ist ...

- a. ... sich mit Leuten anzufreunden, die Dir sehr ähnlich sind.
- b. ... Situationen zu vermeiden, wo Du neue Leute kennenlernen würdest.
- c. ... andere Leute als Individuen kennenzulernen.

Annex 2.1b. Vorurteile und Diskriminierung



Diese Aktivität ermutigt Lernende ihre eigene soziale Identität zu reflektieren und zu verstehen, wie diese von anderen wahrgenommen wird.

Inhalt

Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung

Ziel	Identifiziere Deine soziale Identität aufgrund der Gruppe, der Du dich zugehörig fühlst
Anzahl von Spieler*innen	Kleingruppen von 4 Personen
Material	Fallbeispiel
Raum	Innenraum
Dauer	15 Minuten

Auf die eine oder andere Weise sind wir alle in unserem Leben mit Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert. Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung werden als verwandte, aber unterschiedliche Konzepte verstanden.

Stereotype werden als die kognitive Komponente betrachtet und treten oft unbewusst auf, während Vorurteile die affektive Komponente der Stereotypisierung sind und Diskriminierung eine der Verhaltenskomponenten der vorurteilsbehafteten Reaktionen ist.

In dieser dreiteiligen Sichtweise von Einstellungen zwischen Gruppen spiegeln Stereotypen die Erwartungen und Überzeugungen über die Merkmale von Mitgliedern von Gruppen wider, die als anders als die eigene Gruppe wahrgenommen werden, Vorurteile stellen die emotionale Reaktion dar, und Diskriminierung bezieht sich auf Handlungen.

Beschreibe...

- (1) ...einen Zeitpunkt, an dem Du mit einem Stereotyp konfrontiert wurdest.
- (2) ...einen Zeitpunkt, an dem Du Vorurteile oder Diskriminierung erlebt hast.
- (3) ...einen Zeitpunkt, an dem Du eine andere Person diskriminiert hast.
- (4) ...einen Zeitpunkt, an dem Du Zeuge einer Diskriminierung wurdest und nichts dagegen unternommen hast.
- (5) ...einen Zeitpunkt, an dem Du Zeuge einer Diskriminierung wurdest und etwas dagegen getan hast.

Annex 2.1c. Arbeitsblatt Äußere Erscheinung



Diese Übung regt Lernende dazu an, zu verstehen, wie die äußere Erscheinung ihre Sichtweise und ihren Umgang mit anderen beeinflussen kann.

Inhalt



Welches äußere Merkmal fiel Ihnen bei diesen Personen als erstes auf?

Person A _____

Person B _____

Welche Person ist eher in der Studierendenvertretung aktiv? Person A oder Person B?

Warum?



Welches äußere Merkmal fiel Ihnen bei diesen Personen als erstes auf?

Person A _____

Person B _____

Welche Person ist eher in der Studierendenvertretung aktiv? Person A oder Person B?

Warum?



Welches äußere Merkmal fiel Ihnen bei diesen Personen als erstes auf?

Person A _____

Person B _____

Welche Person wird eher nach einem Vorstellungsgespräch eingestellt? Person A oder Person B?

Warum?



Welches äußere Merkmal fiel Ihnen bei diesen Personen als erstes auf?

Person A _____

Person B _____

Welche Person würden Sie eher Ihren Eltern vorstellen? Person A oder Person B?

Warum?

Annex 2.1d. Wir sind ähnlich und unterschiedlich



Die Lernenden erfahren, dass sie sich zwar in einigen Punkten unterscheiden, sich in anderen aber ähnlich sind.

Inhalt

Ähnlich und unterschiedlich

Lernziel	Um Unterschiede zu identifizieren
Anzahl der Spieler*innen	variabel
Material	Rote und schwarze Karten
Spieldauer	10 Minuten

Wir sind Menschen aus verschiedenen Ländern, mit unterschiedlicher Kultur, Gewohnheiten und auch unterschiedlichen Eigenschaften.

Sind wir unterschiedlich oder gleich?

Du brauchst zwei Karten: eine schwarze und eine rote.

Jedes Mal, wenn du mir zustimmst, hebst du die rote Karte, wenn du mir nicht zustimmst, hebst du die schwarze Karte.

Ich bin eine Mutter (wer ist noch eine Mutter?)

Ich habe braunes Haar (wer hat braunes Haar?)

Ich lese gerne Bücher (wer liest noch gerne Bücher?)

Ich mag Weihnachten (wer mag Weihnachten?)

Ich mag Meeresfrüchte (wer mag Meeresfrüchte?)

Ich bin ehrgeizig (wer ist noch ehrgeizig?)

Ich liebe meinen Job (wer liebt seinen Job?)

Manchmal bin ich traurig. Manchmal fühle ich mich müde.

Abschließend: Was denkst Du, sind wir anders oder ähnlich?

Annex 2.1e. Quiz Zeitwahrnehmung



Diese Übung soll helfen zu verstehen, wie Zeit in verschiedenen Kulturen unterschiedlich wahrgenommen wird.

Inhalt

Schreiben Sie in die Kästchen ein "M", wenn Sie glauben, dass es eher auf eine Kultur zutrifft, in der die Zeit monochrom ist, und ein "P", wenn sie polychron ist.

- Zeit ist Geld
- Zu spät kommen ist unhöflich
- Zeitpläne sind heilig
- Der Fokus liegt auf der Aufgabe, die Arbeit zu erledigen
- Es ist normal, dass man warten muss
- Unterbrechungen gehören zum Leben
- Pläne sind fest, wenn sie einmal vereinbart wurden
- Diese Einstellung entspricht einer individualistischen Sichtweise
- Die Person steht im Mittelpunkt, es wird eine Beziehung aufgebaut
- Diese Einstellung entspricht einer kollektivistischen Sichtweise
- Fristen sind eine Annäherung
- Zu spät kommen ist zu spät kommen
- Fokus auf die innere Uhr
- Pläne ändern sich ständig
- Warten zu müssen ist eine Beleidigung
- Menschen sind nie zu beschäftigt
- Unterbrechungen sind schlecht
- Menschen stehen Schlange



Monochron

Die Zeit ist gegeben und der Mensch ist die Variable. Die Bedürfnisse der Menschen werden an die Anforderungen der Zeit angepasst - Zeitpläne, Fristen usw.. Zeit ist quantifizierbar, und es steht nur eine begrenzte Menge zur Verfügung. Die Menschen erledigen eine Sache nach der anderen und beenden sie, bevor sie etwas anderes beginnen, unabhängig von den Umständen.

Polychron

Die Zeit ist Diener und Werkzeug des Menschen. Die Zeit wird an die Bedürfnisse der Menschen angepasst. Es ist immer mehr Zeit verfügbar, und man ist nie zu beschäftigt. Die Menschen müssen oft mehrere Dinge gleichzeitig tun, wie es die Umstände erfordern. Es ist nicht notwendig, eine Sache zu beenden, bevor man eine andere beginnt, und auch nicht, eine Sache mit einer Person zu beenden, bevor man mit einer anderen Sache anfängt.

Quelle: <https://www2.pacific.edu/sis/culture/pub/1.3.5- The Concept of Time.htm>

Annex 2.2. Transkulturelle Checkliste



Das Ziel dieses Fragebogens ist es, wesentliche kulturelle Informationen für die verbale und nonverbale Kommunikation zu ermitteln

Inhalt

Transkulturelle Checkliste

Lernziel	Wichtige kulturelle Unterschiede identifizieren
Anzahl der Spieler*innen	variabel
Material	Fragebogen
Spieldauer	15 Minuten

Aktivität:

1. Denken Sie an ein anderes Land oder eine andere Kultur
2. Füllen Sie die Checkliste aus und beantworten Sie die Fragen mit "Ja", "Nein" oder "Weiß nicht".
3. Wenn Sie mit "Weiß nicht" antworten, forschen Sie nach der Antwort!

	Ja	Nein	Weiß nicht
Nonverbale			
Sollte ich mit Unterschieden in der Einschätzung eines angemessenen "persönlichen Raums" rechnen?			
Sollte ich mit Unterschieden in der Art und Weise rechnen, wie mein Gegenüber Berührungen einsetzt?			
Muss ich beim Verteilen oder Empfangen von Visitenkarten auf etwas Bestimmtes achten?			
Sollte ich bestimmte Gesten vermeiden?			
Sollte ich mit Unterschieden im Grad des akzeptablen Augenkontakts rechnen?			
Weiß ich, welche körpersprachlichen Zeichen tabu sind?			
Kommunikation			
Sollte ich mit unterschiedlichen Einstellungen bezüglich der Akzeptanz von persönlichen Fragen rechnen?			
Muss ich mit unterschiedlichen Haltungen in Bezug auf die Akzeptanz von Humor und Emotionen rechnen?			
Sollte ich mit unterschiedlichen Haltungen in Bezug auf die Akzeptanz von Unterbrechungen rechnen?			
Weiß ich, welche Art von Argumenten wahrscheinlich am überzeugendsten ist?			
Sollte ich mit einer anderen Haltung gegenüber dem direkten Ansprechen schwieriger Themen rechnen?			
Weiß ich, welche Art von Feedback akzeptabel ist?			
Sollte ich mit anderen Erwartungen an die Äußerung von Kritik rechnen?			
Sollte ich andere Erwartungen in Bezug auf den Ausdruck von Ärger haben?			
Sollte ich unterschiedliche Erwartungen an die Formalität des Feedbacks haben?			
Kenne ich die Bandbreite an Möglichkeiten, wie Meinungsverschiedenheiten zum Ausdruck gebracht werden können?			
Sollte ich einen anderen Stil der Konfliktlösung erwarten?			
Sollte ich mit unterschiedlichen Erwartungen in Bezug auf den Einsatz von Schweigen rechnen?			
Muss ich damit rechnen, dass unterschiedliche Kommunikationsstile zum Einsatz kommen?			
Weiß ich, wann ich Vornamen und Nachnamen verwenden sollte?			
Weiß ich, welche Berufsbezeichnungen zu verwenden sind?			
Muss ich mich auf unterschiedliche Einstellungen zum Smalltalk einstellen?			

Quelle: Culturewise Ltd.

Annex 2.3. Glossar



Wesentliche Schlüsselbegriffe, nützlich für Lehrkräfte und Ehrenamtliche

Inhalt

Kultur: eine Reihe von Einstellungen, Verhaltensweisen und Symbolen, die von einer Gruppe von Menschen geteilt und normalerweise von einer Generation zur nächsten weitergegeben werden.

Ethnizität: ein kulturelles Erbe, das von einer Gruppe von Menschen geteilt wird, die auch eine gemeinsame Abstammung, Sprache und Religion haben.

Nation: eine große Gruppe von Menschen, die einen rechtmäßigen, unabhängigen Staat bilden und einen gemeinsamen geografischen Ursprung, eine gemeinsame Geschichte und häufig eine gemeinsame Sprache haben.

Rasse: eine große Gruppe von Menschen, die sich durch bestimmte ähnliche und genetisch vererbte körperliche Merkmale unterscheiden.

Stereotype: eine Reihe von Verallgemeinerungen über eine Gruppe von Menschen oder eine soziale Kategorie.

Fremdenfeindlichkeit: bedeutet eigentlich, dass man andere Rassen, Kulturen, Lebensweisen und Menschen, die der eigenen nicht ähnlich sind, fürchtet oder nicht mag. Xenophobie bedeutet im Wesentlichen "Angst vor Fremden".

Kulturelle Vielfalt: Kulturelle Vielfalt ist ein Synonym für "Multikulturalismus".

Multikulturalismus ist definiert als:

"... ein System von Überzeugungen und Verhaltensweisen, das die Lebensweise aller unterschiedlichen Gruppen in einer Organisation oder Gesellschaft anerkennt und respektiert, ihre soziokulturellen Unterschiede akzeptiert und wertschätzt, ihren kontinuierlichen Beitrag innerhalb eines integrativen kulturellen Kontextes fördert und zulässt, der alle innerhalb der Organisation oder Gesellschaft befähigt."

Persönlicher Raum: *"Der persönliche Raum ist eine Distanz, die wir zu anderen einnehmen, je nachdem, wie wir unsere Beziehung zu ihnen sehen. Wir können daher nicht anders, als uns unwohl zu fühlen, wenn wir berührt werden, wenn jemand sehr nah an unserem Gesicht oder unseren Ohren spricht oder wenn uns jemand nah folgt".*

Annex 2.4. M&M-Spiel



Dieses Spiel macht sich bekannte Süßigkeiten zunutze. Anhand der Farbe kann die Lehrkraft die Lernenden auffordern, eine Situation zu beschreiben, in der sie sich glücklich, traurig usw. fühlen.

Inhalt

Emotionen-Spiel

Lernziel	Reflektieren und Akzeptieren der eigenen Emotionen
Anzahl der Spieler*innen	variabel
Material	M&Ms
Spieldauer	10 Minuten

Du hast eine kleine Tüte mit M&M-Bonbons vor dir.

Alle zusammen in einer Packung!

Die rote Farbe denkt nicht, dass sie der anderen überlegen ist.

Die braune Farbe denkt nicht, dass sie die andere diskriminiert.

Alle Farben haben die gleiche Größe, Form und das gleiche Gewicht.

Alle Farben sehen äußerlich unterschiedlich aus, haben aber im Inneren die gleichen Inhaltsstoffe.

Alle haben das gleiche Aroma, und sie schmecken alle super.

Auch wenn wir die grüne Farbe als Farbe nicht mögen, schätzen wir ihren Geschmack.

So wie bei den M&Ms der Geschmack die wichtigste Rolle spielt, so ist es auch bei den Menschen.

Das bedeutet, dass wir sie nicht aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminieren sollten.

Übung

Nimm bitte das **ROTE** und erzähle uns von einer Situation, die dich im Unterricht glücklich macht.

Nimm bitte den **BRAUNEN** und erzähle uns von einer Situation, die dich im Unterricht traurig macht.

Nimm bitte den **GRÜNEN** und erzähle uns von einer Situation, die dich im Unterricht wütend macht.

Nimm bitte den **GELBEN** und erzähle uns von einer Situation, die dich im Unterricht aufregt.

Nimm bitte den **BLAUEN** und erzähle uns von einer Situation, in der du dich in der Schule hilflos fühlst.

Bitte nimm die **ORANGEFARBENE** und erzähle uns von einer Situation, in der du dich in der Schule stolz fühlst.

Quelle:

<https://divorceministry4kids.com/2014/dealing-difficult-emotions-candy-game/>

<https://www.scoutingweb.com/>

Annex 2.5. Klassenzimmervertrag



Nicht alle Lernenden haben die gleichen Vorstellungen von einem angemessenen Verhalten im Unterricht und auch nicht die gleichen Erwartungen an den Unterricht. Einige Lernende haben zum Beispiel keine Zeit oder kein Interesse, Grammatik zu lernen, und sie wollen und erwarten, dass sie den Alltagswortschatz lernen, um im Gastland zu überleben. Aus diesem Grund kann die Erstellung eines "Klassenvertrags" nützlich sein, da sich alle in der Gruppe auf die Verhaltensregeln einigen und ihre Erwartungen aussprechen können.

Inhalt

Für diese Aktivität benötigt die Lehrkraft ein Flipchart und Stifte.

In die ersten Zeilen schreibt die Lehrkraft:

- **Wir helfen uns gegenseitig**
- **Wir hören einander zu**
- **Wir verstehen, dass jeder Mensch einzigartig ist**

Die Lehrkraft sagt/fragt Folgendes:

a) "Welche Sprache sprechen wir in dieser Klasse?"

Die Antwort muss lauten: "Wir sprechen Deutsch."

b) Bitten Sie die Lernenden, ihre Meinung darüber zu äußern, welche Regeln sie in ihrem Klassenzimmer haben möchten.

Einige Antworten könnten sein (einander zuhören, sich gegenseitig respektieren, aktive Teilnahme am Unterricht)

c) Wir sind alle gleich in dieser Klasse

d) Wir sind alle gemeinsam auf dieser Wissensreise

usw.

Annex 2.6. Warum bin ich hier?



Diese Aktivität dient dazu die Erwartungen der Lernenden an den Kurs kennenzulernen.

Inhalt

Warum bin ich hier?

Lernziel	Kennenlernen der Erwartungen der Lernenden
Anzahl der Spieler*innen	variabel
Material	Papier und Stifte
Spieldauer	15 Minuten

Lassen Sie Ihre Lernenden ein Bild malen, das darstellt, warum sie sich für Ihren Kurs angemeldet haben.

Ermutigen Sie sie, über die Tatsache hinaus zu denken, dass sie den Kurs für ihren Abschluss brauchen.

Sie könnten darüber nachdenken, dass sie mehr über Ihr Fachgebiet erfahren möchten oder einfach, dass ihre Freund*innen ebenfalls an Ihrem Kurs teilgenommen haben.

Nach fünf Minuten können die Lernenden ihr Bild mit der gesamten Gruppe teilen, wenn sie sich dabei wohlfühlen - eine unterhaltsame Art und Weise, den Lernenden das Gefühl zu geben, Teil einer zusammenhängenden Gemeinschaft zu sein.

Quelle:

<https://tophat.com/blog/team-building-activities-for-students/>

Annex 2.7. Was ist Mobbing?



Ziel ist es, zu verstehen, was hinter Mobbing steckt und wie man einen sicheren Ort für alle schaffen kann.

Inhalt

Zeigen Sie Videos, um die Bedeutung von Mobbing zu erklären und die Lernenden in Rollenspiele einzubinden:

<https://www.youtube.com/watch?v=J7BFZJVebuc> (auf Englisch)

<https://www.youtube.com/watch?v=iD8tjhVO1Tc> (auf Englisch)

<https://www.education.vic.gov.au/about/programs/bullystoppers/Pages/ihaveyourback.aspx>

(auf Englisch)

Spielen Sie einige mögliche Szenarien im Rollenspiel durch:

1. Ein/e Lernende/r macht sich über das Aussehen eines anderen Lernenden lustig. Eine Gruppe beobachtet dies und einige in der Gruppe machen sogar mit.
2. Ein/e Lernende/r beschimpft eine/n andere/n Lernende/n während der Unterrichtszeit im hinteren Teil des Klassenzimmers wegen seines/ihres Aussehens.

Annex 2.8a. Monsterkartenspiel



Dies ist eine gute Übung für Lernende, um Gefühle zu reflektieren und benennen.

Inhalt

Monsterkartenspiel

Lernziel	Reflektieren von Gefühlen
Anzahl der Spieler*innen	flexibel
Material	Karten mit Bildern
Spieldauer	10 Minuten

- Halten Sie Karten mit Monstergesichtern bereit, die paarweise eine Emotion ausdrücken (Sie können sie aus dem Internet herunterladen oder zeichnen) und bitten Sie Ihre Lernenden, eine davon zu nehmen, ohne sie den anderen zu zeigen.
- Die Lernenden müssen in der Klasse herumlaufen und das Gefühlsgesicht auf ihrer Karte machen und versuchen, die Person zu finden, die das gleiche Gefühl zu zeigen scheint.
- Wenn alle denken, dass sie den passenden Gefühlsfreund gefunden haben, lassen Sie sie ihre Karten überprüfen, um zu sehen, ob sie richtig liegen.

Annex 2.8b. Beste Vorgesetzte



Diese Aktivität zielt darauf ab, zu verstehen, wie Gefühle Verhalten und Produktivität beeinflussen können.

Inhalt

Beste Vorgesetzte	
Lernziel	Zu Verstehen, wie Gefühle Verhalten, Einstellungen und Produktivität beeinflussen
Anzahl der Spieler*innen	flexibel
Material	Flip-chart
Spieldauer	10 Minuten

Nehmen Sie zwei Flipcharts und unterteilen Sie diese in drei Spalten. Schreiben Sie für jede eine große Überschrift.

Tabelle eins: "Bester Chef / Beste Chefin" und Diagramm zwei: "Schlechtester Chef / Schlechteste Chefin".

Legen Sie die beiden Flipcharts nebeneinander und unterteilen Sie jedes Diagramm in drei Spalten mit den folgenden drei Überschriften: Eigenschaften, Gefühle, Handlungen, Tun/Nichttun

Bitten Sie Ihre Lernenden, Ihnen die Eigenschaften des besten Chefs / der besten Chefin zu nennen und sie aufzuschreiben.

Machen Sie dasselbe für den schlechtesten Chef / die schlechteste Chefin.

Bester Chef / Beste Chefin

MERKMALE	GEFÜHLE	TUN / NICHTTUN

Schlechtester Chef / Schlechteste Chefin

MERKMALE	GEFÜHLE	TUN / NICHTTUN

Quelle:

<https://www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/leadership-and-management-activities/importance-of-emotional-intelligence>

(auf Englisch)

Annex 2.9. Wer bin ich?



Diese Übung soll den Lernenden helfen, ihre soziale Identität zu definieren und ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln.

Inhalt

Aktivität zur sozialen Identität

Aktivität: WER BIN ICH?

Beschreiben Sie bitte Ihre soziale Identität anhand der Gruppen, denen Sie angehören.

Zum Beispiel:

Ethnische Gruppe, Geschlecht, Nationalität

Sportmannschaft, Familiengruppe, Berufsgemeinschaft

Soziales Netzwerk, soziale Klasse, Altersgruppe

Sie können den 7-zackigen Stern verwenden, den Sie auf dem Bild unten sehen

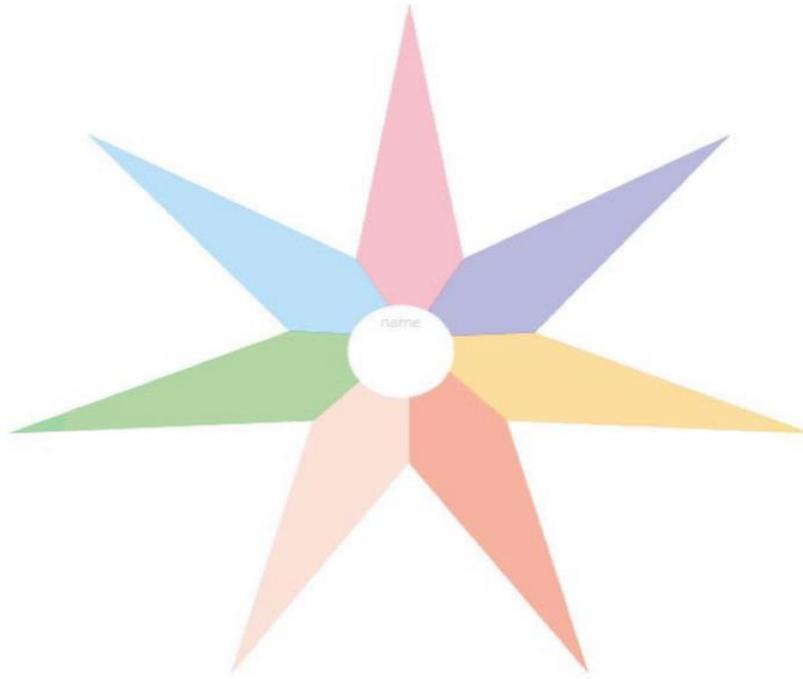
Schauen Sie sich die Wörter auf Ihrem Stern noch einmal an. Schreiben Sie hinter jedes Wort, ob es Ihrer Meinung nach a. "gegeben" oder "gewählt" wurde und b. ob es sich im Laufe der Zeit ändern könnte oder nicht.

a) Gegeben/gewählt

- Welche Aspekte deiner Identität können wir uns selbst aussuchen?
- Welche können wir nicht wählen, weil sie "gegeben" sind?

b) Veränderung

- Welche Aspekte Ihrer Identität haben wir ein Leben lang?
- Und welche verändern sich im Laufe der Zeit?



Stories that Move
Teacher agency in digital education

Annex 2.10. Rollenspiel: Auf einer Party



Diese Übung trägt dazu bei, ein Gefühl der Zugehörigkeit in der Gruppe zu schaffen.

Inhalt

Rollenspiel: Auf einer Party

Lernziel	Zugehörigkeitsgefühl
Anzahl der Spieler*innen	flexibel
Material	Karten
Spieldauer	20 Minuten

Diese Aktivität hilft den Lernenden, miteinander zu sprechen, und schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gruppe, während die Lernenden sich gleichzeitig amüsieren,

1. Schneiden Sie die 18 Rollenkarten aus. Jede Karte gibt den Lernenden eine Rolle, die frei auf einer Berühmtheit basiert.
2. Legen Sie die Karten nach dem Zufallsprinzip aus und lassen Sie die Lernenden mit geschlossenen Augen eine Karte wählen.
3. Geben Sie den Lernenden eine Minute Zeit, um sich damit zu beschäftigen, wer sie sind.
4. Sagen Sie ihnen, dass sie sich alle auf einer Party treffen. Sie müssen mit mindestens 3 Personen sprechen und ein Gespräch führen (die Zeit wird je nach Schülergruppe angegeben).
5. Machen Sie mit und bitten Sie alle, Ihnen ihre neuen Freund*innen vorzustellen.

<p>Du bist Pharrell. Du bist ein amerikanischer Sänger. Du bist 41 Jahre alt und lebst in Virginia. Du bist Single. Du magst Musik und Mode.</p>	<p>Du bist Michelle. Du bist ein amerikanischer Anwalt. Du bist 50 Jahre alt. Du kommst aus Chicago, aber jetzt lebst du in Washington, D.C. Du bist verheiratet und hast 2 Kinder. Du kochst gerne.</p>	<p>Du bist Miley. Du bist eine amerikanische Schauspielerin und Sängerin. Du bist 21 und du kommst aus Nashville, Tennessee. Du bist Single. Du rauchst gerne und feierst gerne.</p>
<p>Du bist Jamie. Du bist ein englischer Chefkoch. Du bist 39 und lebst in London. Du bist in einer Beziehung. Du kochst und liest gerne.</p>	<p>Du bist Angela. Du bist eine deutsche Politikerin. Du bist 60 und lebst in Berlin. Du bist verheiratet. Du magst Filme und Schwimmen.</p>	<p>Du bist Manuel. Du bist Franzose und Spanier. Du bist 52 Jahre alt und verheiratet. Du arbeitest in der Logistik und lebst in Paris. Du liebst Autos und Fußball.</p>
<p>Du bist Daniel. Du bist ein australischer Musiker. Du bist 35 und lebst in Canberra. Du bist geschieden. Du liebst Musik und Kunst.</p>	<p>Du bist Jean-Claude. Du bist ein belgischer Schauspieler und Philosoph. Du bist 54 und lebst in Kanada. Du bist geschieden und hast 3 Kinder. Du magst Sport und Lesen.</p>	<p>Du bist Cristiano. Du bist ein portugiesischer Fußballspieler. Du bist 29 und hast eine Freundin. Du magst Fußball und Mode.</p>
<p>Du bist Dolores. Du bist eine irische Sängerin. Du bist 42 und lebst in Dublin. Du bist verheiratet und hast 3 Kinder. Du magst Gesang und Politik.</p>	<p>Du bist Wladimir. Du bist ein russischer Ingenieur. Du bist 66 Jahre alt und lebst in Moskau. Du bist ledig. Du magst Dramen.</p>	<p>Du bist Maggie. Du bist eine chinesische Schauspielerin. Du bist 49 und kommst aus Hongkong, aber du lebst in Frankreich. Du bist geschieden. Du reist gerne.</p>
<p>Du bist Akira. Du bist eine japanische Künstlerin. Du bist 59 und lebst in Tokio. Du bist verheiratet. Du magst Manga und Kino.</p>	<p>Du bist Jennifer. Du bist eine amerikanische Sängerin. Du bist verheiratet. Du bist 44 Jahre alt und lebst in New York. Du tanzt gerne.</p>	<p>Du bist Tony. Du bist ein französischer Basketballspieler. Du bist geschieden. Du bist 32 und lebst in San Antonio. Du magst schnelle Autos und Burger.</p>
<p>Du bist Silvio. Du bist ein italienischer Geschäftsmann. Du bist 78 und lebst in Mailand. Du wohnst in Mailand. Du bist geschieden. Du magst Partys und Frauen.</p>	<p>Du bist Isabel. Du bist eine kolumbianische Sängerin und Tänzerin. Du bist 37 Jahre alt und hast einen Sohn. Du lebst in Los Angeles. Du hilfst gerne Menschen.</p>	<p>Du bist Derek. Du bist ein Lehrer und Schriftsteller aus Saint-Lucia. Du bist 84 Jahre alt und lebst in England. Du hast 2 Kinder und 5 Enkelkinder. Du magst Poesie und Theater.</p>

Annex 2.11a. Questionnaire VARK



Dieser Fragebogen kann von Lehrkräften verwendet werden, um sich ein klareres Bild über den Lernstil ihrer Lernenden zu verschaffen.

Inhalt



Der VARK-Fragebogen (Version 8.01)

Wie lerne ich am besten?

Wählen Sie die Antwort, die Ihre Vorliebe am besten beschreibt, und kreisen Sie den/die Buchstaben daneben ein. Bitte kreuzen Sie mehr als eine Antwort an, wenn eine einzelne Antwort nicht Ihren Vorstellungen entspricht. Lassen Sie alle Fragen, die nicht zutreffen, leer.

1. Ich muss den Weg zu einem Geschäft finden, das mir ein Freund empfohlen hat. Das würde ich tun:
 - a. Ich finde heraus, wo das Geschäft im Bezug auf meinen momentanen Aufenthaltsort liegt.
 - b. Ich bitte meinen Freund, mir den Weg zu beschreiben.
 - c. Ich schreibe die Wegbeschreibung auf, die ich mir merken muss.
 - d. Ich benutze eine Karte.

2. Auf einer Website gibt es ein Video, das zeigt, wie man ein spezielles Diagramm oder eine Tabelle erstellt. Es gibt eine Person, die spricht, einige Listen und Wörter, die beschreiben, was zu tun ist, und einige Diagramme. Ich würde am besten folgendermaßen lernen:
 - a. Ich schaue mir die Diagramme an.
 - b. Ich höre zu.
 - c. Ich lese die Beschreibung.
 - d. Ich beobachte, was getan wird.

3. Ich möchte mehr über eine Tour erfahren, an der ich teilnehmen werde. Das würde ich tun:
 - a. Ich schaue mir die Details über die Highlights und Aktivitäten der Tour an.
 - b. Ich benutze eine Karte, um nachzuschauen, wo die Orte sind.
 - c. Ich lese die Beschreibung der Reiseroute.
 - d. Ich spreche mit der Person, die die Tour geplant hat, oder mit anderen, die an der Tour teilnehmen.

4. Bei der Wahl eines Berufs oder eines Studienfachs sind diese Punkte für mich wichtig:



- a. Anwendung meines Wissens in realen Situationen
 - b. Kommunikation mit anderen durch Diskussionen
 - c. Arbeiten mit Entwürfen, Karten und Diagrammen
 - d. Gute Wortwahl in der schriftlichen Kommunikation
5. Wenn ich lerne, dann ...
- a. ... spreche ich die Dinge gerne durch.
 - b. ... sehe ich Muster in den Dingen.
 - c. ... verwende ich Fallbeispiele.
 - d. ... lese ich Bücher, Artikel und Handouts.
6. Ich möchte mehr Geld sparen und mich zwischen verschiedenen Möglichkeiten entscheiden. Ich würde ...
- a. ... Beispiele für jede Option anhand meiner Finanzdaten prüfen.
 - b. ... eine gedruckte Broschüre lesen, in der die Optionen detailliert beschrieben sind.
 - c. ... Diagramme verwenden, die verschiedene Optionen für verschiedene Zeiträume zeigen.
 - d. ... mit einem Experten über die Optionen sprechen.
7. Ich möchte lernen, wie man ein neues Brett- oder Kartenspiel spielt. Ich würde ...
- a. ... anderen beim Spielen zuschauen, bevor ich mitspiele.
 - b. ... jemandem zuhören, der es erklärt, und Fragen stellen.
 - c. ... Diagramme verwenden, die die verschiedenen Phasen, Züge und Strategien des Spiels erklären.
 - d. ... die Anleitung lesen.
8. Ich habe ein Problem mit meinem Herzen. Ich würde es vorziehen, dass der Arzt ...
- a. ... mir etwas zum Lesen geben würde, um zu erklären, was los ist.
 - b. ... ein Plastikmodell benutzt, um mir zu zeigen, was los ist.
 - c. ... beschreibt, wo das Problem liegt.
 - d. ... mir ein Diagramm zeigt.
9. Ich möchte lernen, etwas Neues am Computer zu tun. Ich würde ...
- a. ... die schriftlichen Anweisungen lesen, die dem Programm beiliegen.
 - b. ... mit Leuten sprechen, die sich mit dem Programm auskennen.
 - c. ... anfangen, es zu benutzen und durch Versuch und Irrtum zu lernen.
 - d. ... den Diagrammen in einem Buch folgen.
10. Beim Lernen aus dem Internet mag ich:
- a. Videos, die zeigen, wie man etwas tut oder macht
 - b. Interessantes Design und visuelle Merkmale
 - c. Interessante schriftliche Beschreibungen, Listen und Erklärungen
 - d. Audiokanäle, auf denen ich mir Podcasts oder Interviews anhören kann
11. Ich möchte etwas über ein neues Projekt erfahren. Ich würde danach fragen:
- a. Diagramme zur Darstellung der Projektphasen mit Tabellen zu Nutzen und Kosten



- b. einen schriftlichen Bericht mit einer Beschreibung der wichtigsten Merkmale des Projekts
 - c. Eine Gelegenheit zur Diskussion über das Projekt
 - d. Beispiele, in denen das Projekt erfolgreich eingesetzt wurde
12. Ich möchte lernen, wie ich bessere Fotos machen kann. Das würde ich tun:
- a. Fragen stellen und über die Kamera und ihre Funktionen sprechen
 - b. Die schriftlichen Anweisungen nutzen
 - c. Diagramme verwenden, die die Kamera und die Funktionen der einzelnen Teile zeigen.
 - d. Beispiele für gute und schlechte Fotos anschauen, die zeigen, wie man sie verbessern kann.
13. Ich bevorzuge Vortragende oder Lehrende, die folgendermaßen arbeiten:
- a. mit Demonstrationen, Modellen oder praktischen Übungen
 - b. mit Fragen und Antworten, Gesprächen, Gruppendiskussionen oder Gastrednern
 - c. mit Handouts, Büchern oder Lesungen
 - d. mit Diagrammen, Tabellen, Karten oder Schaubildern
14. Ich habe einen Wettbewerb oder einen Test beendet und hätte gerne ein Feedback:
- a. Anhand von Beispielen, die ich gemacht habe
 - b. Mit einer schriftlichen Beschreibung meiner Ergebnisse
 - c. Von jemandem, der es mit mir durchspricht
15. Ich möchte mich über ein Haus oder eine Wohnung informieren. Bevor ich es besichtige, ...
- a. ... schaue ich ein Video der Immobilie an.
 - b. ... führe ich ein Gespräch mit den Eigentümer*innen.
 - c. ... schaue ich mir eine ausgedruckte Beschreibung der Immobilie an.
 - d. ... schaue ich mir den Grundriss und die Lage der Immobilie in einem Stadtplan an.
16. Ich möchte einen Holztisch zusammenbauen, der in Teilen geliefert wurde (Bausatz). Ich würde am besten lernen von:
- a. Diagrammen, die jeden Schritt des Zusammenbaus zeigen
 - b. Ratschläge von jemandem, der es schon einmal gemacht hat
 - c. Schriftlichen Anweisungen, die mit den Teilen für den Tisch geliefert wurden
 - d. einem Video, in dem eine Person einen ähnlichen Tisch zusammenbaut

Der VARK Fragebogen – Auswertungsbogen

Nutzen Sie diesen Auswertungsbogen, um herauszufinden, welcher VARK-Kategorie Ihre Antworten entsprechen. Markieren Sie die entsprechenden Buchstaben.

Bsp.: Wenn Sie bei Frage 3 "b" und "c" angekreuzt haben, markieren Sie "V" und "R".

Frage	Kategorie A	Kategorie B	Kategorie C	Kategorie D
3	K	V	R	A

Auswertungsbogen

Frage	Kategorie A	Kategorie B	Kategorie C	Kategorie D
1	K	A	R	V
2	V	A	R	K
3	K	V	R	A
4	K	A	V	R
5	A	V	K	R
6	K	R	V	A
7	K	A	V	R
8	R	K	A	V
9	R	A	K	V
10	K	V	R	A
11	V	R	A	K
12	A	R	V	K
13	K	A	R	V
14	K	R	A	V
15	K	A	R	V
16	V	A	R	K

Auswertung

Zähle, wie oft Sie die folgenden Buchstaben gewählt haben:

Total number of Vs circled =

Total number of As circled =

Total number of Rs circled =

Total number of Ks circled =



Sie können den Fragebogen auch online auf Englisch ausfüllen und auswerten:

Dieses Dokument darf nicht im Internet veröffentlicht werden. Bitte schlagen Sie stattdessen vor,
die neueste Version von der Website vark-learn.com herunterzuladen.

© 2019 VARK-Learn Limited

<https://vark-learn.com>

Annex 2.11b. KOLB-Fragebogen



Dieser Fragebogen kann von Lehrkräften verwendet werden, um sich ein genaueres Bild über den Lernstil ihrer Lernenden zu machen.

Inhalt

FRAGEBOGEN ZUM LERNSTIL

Dieser Fragebogen dient dazu, Ihren bevorzugten Lernstil bzw. Ihre bevorzugten Lernstile herauszufinden. Im Laufe der Jahre haben Sie wahrscheinlich Lerngewohnheiten entwickelt, die Ihnen helfen, von einigen Erfahrungen mehr zu profitieren als von anderen. Da Sie sich dessen vielleicht nicht ganz bewusst sind, hilft Ihnen dieser Fragebogen, Ihre Lernpräferenzen zu ermitteln, damit Sie besser in der Lage sind, Lernerfahrungen auszuwählen, die Ihrem Stil entsprechen.

ANLEITUNG

Für das Ausfüllen dieses Fragebogens gibt es kein Zeitlimit. Sie werden wahrscheinlich 10-15 Minuten brauchen. Die Genauigkeit der Ergebnisse hängt davon ab, wie ehrlich Sie sein können. Es gibt keine richtige oder falsche Antwort. Wenn Sie einer Aussage mehr zustimmen als nicht zustimmen, kreuzen Sie sie an. Wenn Sie einer Aussage mehr widersprechen als zustimmen, streichen Sie es durch. Achten Sie darauf, dass Sie jeden Punkt entweder ankreuzen oder durchstreichen.

FRAGEN

1. Ich habe starke Überzeugungen dazu, was richtig und falsch, gut und schlecht ist.
2. Ich handle oft, ohne die möglichen Konsequenzen zu bedenken.
3. Ich neige dazu, Probleme Schritt für Schritt zu lösen.
4. Ich glaube, dass formale Verfahren und Richtlinien Menschen einschränken.
5. Ich bin dafür bekannt, dass ich einfach und direkt sage, was ich denke.
6. Ich finde oft, dass Handlungen, die auf Gefühlen beruhen, genauso gut sind wie solche, die auf sorgfältigen Überlegungen und Analysen beruhen.
7. Ich mag die Art von Arbeit, bei der ich Zeit für eine gründliche Vorbereitung und Durchführung habe.
8. Ich hinterfrage regelmäßig die Grundannahmen der Menschen.
9. Das Wichtigste ist, ob etwas in der Praxis funktioniert.
10. Ich suche aktiv nach neuen Erfahrungen.

11. Wenn ich von einer neuen Idee oder einem neuen Ansatz höre, überlege ich sofort, wie ich sie in die Praxis umsetzen kann.
12. Ich lege Wert auf Selbstdisziplin, z. B. auf meine Ernährung zu achten, regelmäßig Sport zu treiben, eine feste Routine einzuhalten usw..
13. Ich bin stolz darauf, gründliche Arbeit zu leisten.
14. Ich komme am besten mit logischen, analytischen Menschen zurecht und weniger gut mit spontanen, "irrationalen" Menschen.
15. Ich bin vorsichtig bei der Interpretation der mir zur Verfügung stehenden Daten und vermeide voreilige Schlüsse.
16. Ich treffe gerne eine Entscheidung nach sorgfältiger Abwägung vieler Alternativen.
17. Ich fühle mich eher zu neuen, ungewöhnlichen Ideen hingezogen als zu praktischen.
18. Ich mag keine unorganisierten Dinge und ziehe es vor, die Dinge in ein kohärentes System einzupassen.
19. Ich akzeptiere und halte mich an festgelegte Verfahren und Richtlinien, solange ich sie für eine effiziente Art halte, die Arbeit zu erledigen.
20. Ich beziehe meine Handlungen gerne auf ein allgemeines Prinzip.
21. In Diskussionen komme ich gerne direkt auf den Punkt.
22. Ich neige dazu, distanzierte, eher formelle Beziehungen zu Menschen am Arbeitsplatz zu haben.
23. Ich liebe die Herausforderung, etwas Neues und Anderes in Angriff zu nehmen.
24. Ich mag lebenslustige, spontane Menschen.
25. Ich achte peinlich genau auf Details, bevor ich eine Entscheidung treffe.
26. Ich finde es schwierig, spontan Ideen zu entwickeln.
27. Ich glaube daran, sofort auf den Punkt zu kommen.
28. Ich achte darauf, keine voreiligen Schlüsse zu ziehen.
29. Ich ziehe es vor, so viele Informationsquellen wie möglich zu haben - je mehr Daten zum Nachdenken, desto besser.
30. Leichtfertige Menschen, die die Dinge nicht ernst genug nehmen, irritieren mich normalerweise.
31. Ich höre mir die Standpunkte anderer an, bevor ich meine eigenen vertrete.
32. Ich neige dazu, offen zu sagen, wie ich mich fühle.
33. In Diskussionen beobachte ich gerne die Manöver der anderen Teilnehmer*innen.
34. Ich ziehe es vor, spontan und flexibel auf Ereignisse zu reagieren, anstatt Dinge im Voraus zu planen.
35. Ich fühle mich zu Techniken wie Netzwerkanalyse, Flussdiagrammen, Verzweigungsprogrammen, Notfallplanung usw. hingezogen.
36. Es beunruhigt mich, wenn ich eine Arbeit überstürzen muss, um eine knappe Frist einzuhalten.



37. Ich neige dazu, die Ideen anderer nach ihren praktischen Vorzügen zu beurteilen.
38. Stille, nachdenkliche Menschen machen mich unruhig.
39. Ich bin oft genervt von Leuten, die etwas überstürzen wollen.
40. Es ist wichtiger, den gegenwärtigen Moment zu genießen, als an die Vergangenheit oder Zukunft zu denken.
41. Ich glaube, dass Entscheidungen, die auf einer gründlichen Analyse aller Informationen beruhen, vernünftiger sind als solche, die auf Intuition beruhen.
42. Ich neige dazu, ein Perfektionist zu sein.
43. In Diskussionen bringe ich meist viele spontane Ideen hervor.
44. In Besprechungen bringe ich praktische, realistische Ideen vor.
45. Meistens sind Regeln dazu da, um gebrochen zu werden.
46. Ich ziehe es vor, von einer Situation Abstand zu nehmen und alle Perspektiven zu berücksichtigen.
47. Ich kann oft Ungereimtheiten und Schwächen in den Argumenten anderer Leute erkennen.
48. Unterm Strich rede ich mehr, als dass ich zuhöre.
49. Ich kann oft bessere, praktischere Wege sehen, um Dinge zu erreichen.
50. Ich finde, schriftliche Berichte sollten kurz und prägnant sein.
51. Ich glaube, dass rationales, logisches Denken den Sieg davontragen sollte.
52. Ich bespreche lieber konkrete Dinge mit anderen, als mich auf gesellschaftliche Diskussionen einzulassen.
53. Ich mag Menschen, die die Dinge realistisch und nicht theoretisch angehen.
54. In Diskussionen werde ich bei Belanglosigkeiten und Abschweifungen ungeduldig.
55. Wenn ich einen Bericht schreiben muss, neige ich dazu, viele Entwürfe zu machen, bevor ich mich auf die endgültige Fassung festlege.
56. Ich probiere gerne Dinge aus, um zu sehen, ob sie in der Praxis funktionieren.
57. Ich bin daran interessiert, Antworten auf logische Weise zu finden.
58. Ich bin gerne derjenige, der viel redet.
59. In Diskussionen bin ich oft der Realist, der die Leute auf den Punkt bringt und wilde Spekulationen vermeidet.
60. Ich denke gerne über viele Alternativen nach, bevor ich mich entscheide.
61. In Gesprächen mit Menschen bin ich oft am sachlichsten und objektivsten.
62. In Diskussionen halte ich mich eher zurück, als dass ich die Führung übernehme und den größten Teil des Gesprächs bestreite.
63. Ich mag es, wenn ich aktuelle Handlungen in ein längerfristiges Gesamtbild einordnen kann.
64. Wenn etwas schief geht, nehme ich es gerne mit einem Achselzucken hin und sage mir „aus Erfahrungen lernt man“.

65. Ich neige dazu, wilde, spontane Ideen als unpraktisch abzulehnen.
66. Es ist am besten, sorgfältig zu überlegen, bevor man etwas tut.
67. Unterm Strich höre ich eher zu als dass ich rede.
68. Ich neige dazu, hart mit Leuten umzugehen, denen es schwer fällt, logisch vorzugehen.
69. Meistens glaube ich, dass der Zweck die Mittel heiligt.
70. Es macht mir nichts aus, die Gefühle anderer zu verletzen, solange die Arbeit erledigt wird.
71. Ich finde die Formalität, bestimmte Ziele und Pläne zu haben, erdrückend.
72. Ich gehöre normalerweise zu den Leuten, die eine Party mit Leben füllen.
73. Ich tue alles, was zweckmäßig ist, um die Arbeit zu erledigen.
74. Methodische, detaillierte Arbeit langweilt mich schnell.
75. Ich erforsche gerne die grundlegenden Annahmen, Prinzipien und Theorien, die den Dingen und Ereignissen zugrunde liegen.
76. Ich bin immer daran interessiert, herauszufinden, was die Leute denken
77. Ich mag es, wenn Sitzungen methodisch ablaufen und sich an eine festgelegte Tagesordnung halten usw..
78. Ich halte mich von subjektiven oder zweideutigen Themen fern.
79. Ich mag die Dramatik und Aufregung einer Krisensituation.
80. Die Leute empfinden mich oft als unsensibel für ihre Gefühle.

AUSWERTUNG

Sie bekommen einen Punkt für jede angekreuzte Aussage.

Für durchgestrichene Aussage gibt es keine Punkte.

Markieren Sie auf der unten stehenden Liste, welche Aussagen Sie angekreuzt haben.

Aktivist*in	Reflektierende*r	Theoretiker*in	Pragmatiker*in
2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59



64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80
GESAMT	GESAMT	GESAMT	GESAMT

Quelle: Honey, P., & Mumford, A. (2006). Kolb's learning style

Annex 2.12. Mind-Map-Übung



Eine Mind Map ist eine sehr wirkungsvolle Methode, um das Gehirn Informationen verarbeiten und aufnehmen zu lassen.

Inhalt

Mind Maps haben einige Dinge immer gemeinsam. Sie haben eine Organisationsstruktur, die vom Zentrum ausgeht, und verwenden Linien, Symbole, Wörter, Farben und Bilder nach einfachen, denkfrendlichen Konzepten. Eine Mind Map verwandelt eine lange Liste von Informationen in ein farbenfrohes, einprägsames und gut organisiertes "Bild", das die Arbeitsweise des Gehirns widerspiegelt.

Mind Maps sind ein kreativer, visuell ansprechender und unterhaltsamer Weg, um:

1. zu recherchieren: komplexe Ideen und Themen aufzuschlüsseln und zu klären
2. zu wiederholen: Notizen machen und für Prüfungen lernen
3. die Informationsflut zu bewältigen
4. Brainstorming: in der Gruppe oder einzeln zur Vorbereitung von Debatten, schriftlichen Arbeiten usw. und um eine umfassendere Sichtweise auf ein Thema zu erhalten
5. zu erneuern: einen Schritt zurücktreten und den Sinn für das Wesentliche wiederherstellen
6. zu definieren: persönliche und akademische Ziele
7. zur Problemlösung
8. zum Planen: Präsentationen und Unterrichtseinheiten

7 Schritte zur Erstellung einer Mind Map

1. Beginnen Sie in der Mitte eines leeren Blattes, das Sie quer nehmen. Und warum? Weil der Beginn in der Mitte Ihrem Gehirn die Freiheit gibt, sich in alle Richtungen auszubreiten und sich freier auszudrücken.
2. Verwenden Sie ein BILD oder eine Grafik für Ihren zentralen Gedanken. Und warum? Weil ein Bild mehr sagt als tausend Worte und Ihnen hilft, Ihre Vorstellungskraft zu nutzen. Ein zentrales Bild ist interessanter, hält Sie bei der Stange, hilft Ihnen, sich zu konzentrieren, und gibt Ihrem Gehirn einen größeren Kick!
3. Verwenden Sie durchgehend FARBEN. Warum? Weil Farben für Ihr Gehirn genauso spannend sind wie Bilder. Farbe verleiht Ihrer Mind Map zusätzliche Lebendigkeit und Leben, verleiht Ihrem kreativen Denken enorme Energie und macht Spaß!
4. VERBINDEN Sie Ihre UNTERPUNKTE mit dem zentralen Bild und verknüpfen Sie Ihre Verzweigungen der zweiten und dritten Ebene mit der ersten und zweiten Ebene usw.



Warum? Weil Ihr Gehirn mit Assoziation arbeitet. Es verbindet gerne zwei (oder drei oder vier) Dinge miteinander. Wenn Sie die Zweige miteinander verbinden, werden Sie viel leichter verstehen und sich erinnern.

5. Gestalten Sie Ihre Zweige eher gekrümmt als geradlinig. Und warum? Weil gerade Linien für das Gehirn langweilig sind.

6. Verwenden Sie EIN SCHLÜSSELWORT PRO LINIE. Und warum? Weil einzelne Schlüsselwörter Ihrer Mind Map mehr Kraft und Flexibilität verleihen.

7. Verwenden Sie durchgehend BILDER. Warum? Weil jedes Bild, genau wie das zentrale Bild, mehr bedeutet als tausend Worte. Wenn Sie also nur 10 Bilder in Ihrer Mind Map haben, entspricht das bereits 10.000 Wörtern an Notizen!

Verschiedene Beispiele, die eine Mind Map beinhalten

- a) Nehmen Sie ein Verb und erstellen Sie eine Map
- b) Erläutern Sie Definition, Wortherkunft, Antonyme, Synonyme, Sätze
- c) Erstellen Sie eine Mind Map, um deutsche Grammatik zu unterrichten
- d) Zum Üben können Lehrkräfte eine Mind Map über ihr Leben, ihren Beruf oder ihre Erwartungen erstellen

Annex 2.13a. Leseverständnis: Lesen wie ein Detektiv



Leseverständnis ist die Fähigkeit, einen Text zu lesen, seinen Sinn zu verstehen und ihn mit Vorwissen zu verknüpfen.

Inhalt

Untersuchungen belegen, dass ein besseres Leseverständnis erreicht werden kann, wenn Lernende in Aktivitäten eingebunden sind, die ihr Vorwissen mit dem neuen Wissen verbinden. Sie fanden heraus, dass 5 Elemente den Prozess des besseren Leseverstehens beeinflussen:

1. Aktivierung von Hintergrundwissen.
2. Fragen stellen.
3. Analyse der Textstruktur.
4. Vorstellen.
5. Zusammenfassen.

Quelle: <https://k12teacherstaffdevelopment.com/tlb/what-is-the-high-5-reading-strategy>

Führen Sie das Thema in der Klasse mit Fragen wie "Wisst ihr, was Detektive tun?" ein.

Erklären Sie dann, dass Detektive nach Hinweisen und Beweisen suchen, um ein Rätsel zu lösen oder ihren Verdacht zu belegen. Nach dieser Art von Diskussion können Sie Ihre Lernenden bitten, einen Text zu lesen und als Detektive zu arbeiten:

1. Suchen Sie nach Hinweisen: Was scheint besonders wichtig zu sein?
2. Stellen Sie Fragen: Was will der Text meiner Meinung nach sagen?
3. Argumentieren Sie: Ich denke, dass der Hauptgedanke ... aus diesem und jenem Grund ist.
4. Beweisen Sie es: Was scheint das Wichtigste zu sein? Welche Details finden Sie?

Annex 2.13b. Sechs Denkhüte



Diese Methode legt den Schwerpunkt auf die Fähigkeit des gleichzeitigen Denkens und hilft, den Lernprozess zu verbessern.

Inhalt

Lernziel	Aktives Lernen
Anzahl der Spieler*innen	Min. 6
Material	6 farbige Hüte (weiß, rot, blau, gelb, grün, schwarz) oder farbiges Papier
Spieldauer	20 Minuten

Grundlage dieser Methode ist die Denkweise des menschlichen Gehirns. Das menschliche Gehirn denkt auf verschiedene Weise. De Bono unterscheidet sie in sechs Hauptkategorien. Er glaubt, dass jede Kategorie bewusst provoziert werden kann. Jede Art des Denkens ist nur ein Teil des komplexen Denkens des menschlichen Gehirns. Daher wird jede Art des Denkens für kurze Zeit verwendet. Die Idee ist, jeden einzelnen Teil herauszufordern und zu verstärken. Auf diese Weise können neue Aspekte eines Problems und neue Lösungen gefunden werden.

Die sechs Hüte sind wie folgt aufgeteilt:

- **Der weiße Informationshut** – das ist der statistische Aspekt des Problems
- **Der blaue Mangerhut** – es ist der Hut, der anderen das Problem, die Gründe für die Diskussion und die Ziele vorstellt
- **Der rote Emotionshut** – es ist die emotionale und instinktive Sichtweise
- **Der grüne Alternativhut** – sein Zweck ist es, Entscheidungen auf kreative Weise zu treffen und nach innovativen Wegen zu suchen
- **Der gelbe Vorteilshut** – sein Ziel ist es, die positiven Eigenschaften der Lösungen aufzuzeigen
- **Der negative schwarze Hut** – zeigt die negativen Eigenschaften der Lösungen

Schritt für Schritt Anleitung

1. Beginnen Sie zunächst mit dem blauen Hut, der das Problem erklärt und die Verteilung der Hüte bestimmt.
2. Dann folgt der rote Hut, der emotional Lösungen anbietet. Es ist wichtig, dass es der zweite ist, damit er nicht weiter in die Analyse einsteigt.
3. Dann kommt der gelbe Hut, um auf positive Eigenschaften hinzuweisen.
4. Der weiße Hut gibt dann die verfügbaren Informationen weiter.
5. Der schwarze Hut äußert seine konstruktive Kritik.
6. Der grüne Hut generiert eine neue Idee.
7. Der blaue Hut fasst die Lösung zusammen.

Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=yUliluJrWKg>

Edward de Bono, Six Hats, Alkyon, 2006

Annex 2.14a. Heißluftballon



Diese Aktivität trägt dazu bei, das Selbstvertrauen der Lernenden zu stärken und sie zur Diskussion anzuregen.

Inhalt

Für den Heißluftballon gibt die Lehrkraft den Lernenden einige Karten oder Zettel mit einem Namen und einer kleinen Beschreibung berühmter Persönlichkeiten der Welt.

Alle Lernenden nehmen sich eine Karte, ohne zu wissen, was die anderen haben. Die Idee ist, dass sie alle in einem Heißluftballon in ein anderes Land fahren, um dieses Land zu bewohnen. Über der Wüste hat der Heißluftballon ein Problem und einige von ihnen müssen aussteigen. Alle Lernenden versuchen, ohne den Namen der Person zu nennen, die er*sie hat, die anderen zu überzeugen, warum er*sie bleiben müssen.

Für den Heißluftballon gibt die Lehrkraft den Lernenden einige Kärtchen oder Zettel mit einem Namen und einer kleinen Beschreibung von berühmten Persönlichkeiten der Welt.

Jede*r Lernende nimmt sich eine Karte, ohne zu wissen, welche die anderen haben. Die Idee ist, dass sie alle in einem Heißluftballon in ein anderes Land fahren, um dieses Land zu bewohnen. Über der Wüste steht der Heißluftballon vor einem Problem und einige von ihnen müssen den Ballon verlassen. Jede*r Lernende versucht, ohne den Namen seiner Person zu nennen, die anderen zu überzeugen, warum sie bleiben müssen.



FREDDIE MERCURY Englischer Sänger, Komponist, Musikproduzent und Lead Sänger der Rock Band QUEEN	RITA ORA Englische Sängerin, Komponistin und Schauspielerin
ALBERT EINSTEIN In Deutschland geborener theoretischer Physiker, der die Relativitätstheorie entwickelte	MARLENE DIETRICH Deutsch-amerikanische Schauspielerin und Sängerin, die für ihr humanitäres Engagement im Krieg bekannt war.
SIGMUND FREUD Österreichischer Neurologe und Gründer der Psychoanalyse	NIKOLA TESLA Serbisch-amerikanischer Erfinder, Ingenieur und Futurist
BARBRA STREISAND Amerikanische Sängerin, Schauspielerin und Filmemacherin	BARACK OBAMA Amerikanischer Politiker und Anwalt und von 2009 bis 2017 44. Präsident der Vereinigten Staaten
OSCAR DE LA RENTA Modedesigner	DALAI LAMA Spiritueller Führer des tibetischen Buddhismus



ADMIT ONE	ELON MUSK Technologieunternehmer, Investor und Ingenieur	ADMIT ONE	ADMIT ONE	COCO CHANEL Französische Modedesignerin und Geschäftsfrau	ADMIT ONE
ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE	ADMIT ONE	MOTHER TERESA Erhielt eine Reihe von Ehrenpreisen, u.a. im Jahr 1962 den Ramon Magsaysay Friedenspreis und 1979 den Friedensnobelpreis	ADMIT ONE
ADMIT ONE	VINCENT VAN GOGH Niederländischer post- impressionistischer Maler	ADMIT ONE	ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE
ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE	ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE
ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE	ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE
ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE	ADMIT ONE	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	ADMIT ONE

Annex 2.14b. Debatten Schritt-für-Schritt



Dieser Leitfaden hilft Lehrkräften, Debatten in ihrer Lerngruppe zu leiten.

Inhalt

ANLEITUNG

WIE MAN EINE EFFEKTIVE DEBATTE VORBEREITET UND DURCHFÜHRT

Der Einsatz von Debatten in einem Tutorium kann den Lernenden helfen, sich mit zentralen Konzepten vertraut zu machen und sowohl ihre kritische Analyse als auch ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Debatten verbessern auch die Teamarbeit, fördern das Denken in abstrakteren Kategorien und sind besonders dann von Vorteil, wenn ein Thema kontrovers oder komplex ist. Die Kommunikationsfähigkeiten entwickeln sich, wenn die Lernenden sich selbst ausdrücken, insbesondere wenn sie ihre Ideen klar darlegen und den Ansichten anderer zuhören. Die Lernenden werden auch ermutigt, ihre Fähigkeiten zur Zusammenfassung von Informationen zu verbessern, die bei zukünftigen schriftlichen Aufgaben von Nutzen sind.

Wenn sie gut durchgeführt werden, tragen Debatten zur Entwicklung folgender Fähigkeiten bei: Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und analytische Fähigkeiten. Wenn sie mit anderen Ansätzen kombiniert werden, können auch Informationskompetenz und Problemlösungsfähigkeiten entwickelt und verbessert werden.

TEIL A: EINLEITUNG DER DEBATTE

1. Entscheiden Sie über den Zweck der Debatte

Beginnen Sie mit einem oder mehreren klar formulierten beabsichtigten Lernergebnissen, die durch die Debatte erreicht werden sollen. Stellen Sie sicher, dass diese mit den Lernergebnissen des Kurses übereinstimmen und berücksichtigen Sie die allgemeinen Fähigkeiten, die Schwellenlernerergebnisse und die mit dem Kurs verbundenen Eigenschaften der Absolvent*innen.

- Überlegen Sie, wie Sie das Engagement der Lernenden fördern wollen. Ist die Debatte Teil der Bewertungsstrategie des Kurses? Werden den Teilnehmer*innen Noten für die Teilnahme zugewiesen? Wenn dies nicht der Fall ist, müssen Sie darlegen, wie die Debatte die Lernergebnisse des Kurses fördert oder die Lernenden auf den Erfolg bei den Kursbewertungen vorbereitet.
- Wählen Sie eine geeignete übergreifende Frage, um die sich die Debatte drehen soll. Stellen Sie sicher, dass die Debatte Antworten erfordert, die zu kritischem Denken und zur Synthese von Konzepten anregen.
- Entscheiden Sie, ob die Lernenden die Seite wählen können, die sie während der Debatte vertreten, oder ob sie von Ihnen in ein Team eingeteilt werden. Jede Variante hat ihre Vorteile und Grenzen:

- Wenn die Lernenden im Voraus wählen können, welche Seite sie vertreten werden, ist es wahrscheinlicher, dass sie gute Recherchen durchführen.
- Wenn sich die Lernenden mit beiden Seiten der Debatte vertraut machen müssen, lesen sie vielleicht mehr.
- Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Lernenden bewusst in ein Team einzuteilen, in dem sie gegen ihre Präferenzen argumentieren, was ihnen hilft, ein hohes Maß an kritischem Denken zu entwickeln. Je nachdem, welche Lernergebnisse Sie erreichen wollen, wird eine dieser Optionen für Ihre Lerngruppe besser geeignet sein.

2. Recherchieren Sie die Hintergrundinformationen

Auch wenn der Zweck der Debatte darin besteht, die Lernenden mit dem Thema vertraut zu machen, müssen Sie das Gebiet dennoch gründlich kennen:

- Wo liegen die Grenzen zwischen relevanten und irrelevanten Informationen?
- Stellen Sie sich auf mögliche Diskussionspunkte ein und seien Sie sich bewusst, dass die Lernenden durch irrelevante Themen abgelenkt werden könnten.
- Überlegen Sie, wie Sie den Lernenden helfen können, zum Kern der Debatte zurückzukehren, ohne ihre Bemühungen zu verunglimpfen.

3. Helfen Sie den Lernenden, sich auf die Debatte vorzubereiten

Die beabsichtigten Lernergebnisse für die Diskussion sollten den Lernenden klar erläutert werden, damit sie sich über den Zweck der Diskussion im Klaren sind. Sie werden sich dann eher auf die wichtigsten Fähigkeiten und Kenntnisse und deren Anwendung konzentrieren.

Berücksichtigen Sie die Vorkenntnisse Ihrer Lernenden und legen Sie fest, was sie wissen müssen, bevor sie an der Diskussion teilnehmen. Je mehr die Lernenden über das Thema wissen, desto fundierter ist die Debatte. Wenn die Lernenden nicht genug über das Thema wissen, kann die Übung in einem Streit enden.

- Versorgen Sie die Lernenden vor der Debatte mit allgemeinen Hintergrundinformationen, einschließlich einiger anregender Materialien (z. B. eine Zeitschrift, ein Video oder ein Zeitungsartikel). Sie können ihre Notizen bei sich haben, damit sie während der Debatte bei Bedarf darauf zurückgreifen können.
- Vergewissern Sie sich, dass die Lernenden vor dem Tag der Debatte wissen, wie sie ihre "Seite" wählen können (siehe Punkt 1 oben).
- Vergewissern Sie sich, dass die Lernenden den zeitlichen Ablauf der verschiedenen Teile der Debatte verstehen. Dies ist besonders wichtig, wenn die für die Aktivität vorgesehene Zeit begrenzt ist (eine halbe bis eine Stunde). Wenn Sie einen längeren Zeitrahmen haben (zwei Stunden oder online), kann die Debatte verlängert werden, um mehr Input zu ermöglichen.
- Geben Sie den Lernenden die Rollenerklärungen, die es ihnen ermöglichen, die Argumente effektiv zu formulieren. Erklären Sie den Lernenden, die zu den Richter*innen gehören werden, deutlich, dass ihre Aufgabe darin besteht, alle während der Debatte vorgebrachten Punkte zu bewerten und zu einer klaren Schlussfolgerung zu kommen, welche Seite das wirksamste Argument vorgebracht hat.

4. Bereiten Sie den Debattenplan vor

Ihr Unterrichtsplan sollte enthalten:

- Lernergebnisse
- Schauplatz der Debatte
- Zeitlicher Ablauf der Debatte
- Abschluss der Debatte (Zusammenfassung)

Planen Sie Möglichkeiten ein, wie Sie die Lernenden zur Teilnahme ermutigen können, wenn sie zögerlich sind, und wie Sie die Debatte wieder in den Griff bekommen, wenn sie aus dem Ruder läuft.

Überlegen Sie, wie viel Zeit für die Durchführung der Debatte benötigt wird, und geben Sie auf Ihrem Unterrichtsplan an, wann die Redner*innen eine Pause haben.

5. Bereiten Sie die Umgebung vor

Stellen Sie sicher, dass die Lernenden auf die Debatte vorbereitet sind, nicht nur in Bezug auf das Thema, für oder gegen das sie argumentieren werden, sondern auch in Bezug auf Ihre Erwartungen an ihre Beteiligung.

- Wenn Sie *Collaborate* oder eine andere technologiebasierte Plattform verwenden, müssen die Lernenden wissen, wie man sie benutzt. Ziehen Sie eine kurze Beispieldebatte in Erwägung, um eventuelle Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen und die Lernenden mit der Technologie vertraut zu machen.
- Wenn es sich um eine Debatte in der Klasse handelt, achten Sie darauf, dass der Raum so gestaltet ist, dass die Lernenden einander sehen und miteinander sprechen können. Möglicherweise müssen Sie die Tische umstellen, um das Format der Debatte anzupassen. Ein Beispiel für die Raumaufteilung finden Sie auf dem Ressourcenblatt für Diskussionen und Debatten.
- Um die Qualität der Debatte zu verbessern, sollten Sie die Lernenden dazu anregen:
 - ✓ ihre Argumente prägnant zu formulieren
 - ✓ aufmerksam zuzuhören
 - ✓ sachlich zu bleiben (das Argument anzugreifen, nicht die Person)
 - ✓ sicherzustellen, dass ihre Beiträge relevant sind
 - ✓ reflektiert zu sein und die Argumente der Gegenseite und der Befürworter*innen ständig zu überprüfen.

TEIL B: DURCHFÜHRUNG DER DEBATTE

- Das Diagramm auf dem Ressourcenblatt zeigt den Ablauf einer Debatte in vier Teams. Bei dieser Form der Debatte können mehr Lernende teilnehmen als bei einer traditionellen Debatte mit drei oder vier Personen.
- Jedem Team muss die gleiche Zeit zur Verfügung stehen, um seine Argumente und Gegenargumente vorzubringen.
- Das Ressourcenblatt zeigt eine Vielzahl von Zeitstrategien für Debatten. Die zweistündige Debatte ermöglicht längere Vorbereitungs- und Abschlusszeiten und bietet mehr Interaktion mit den Lernenden während der Debatte (z. B. könnte die Richter*innen die Teams der Befürworter*innen und der Gegner*innen "ins Kreuzverhör nehmen", bevor sie ihr Urteil verkünden).



- Je nach Format kann eine Online-Debatte in Echtzeit (mit *Collaborate*) oder asynchron durchgeführt werden. Asynchrone Debatten finden per definitionem nicht in Echtzeit statt, bieten den Lernenden jedoch die Möglichkeit, ihr Verständnis des Themas über einen längeren Zeitraum als eine Unterrichtsstunde zu vertiefen, und können auch als formale Bewertungsaufgabe verwendet werden.

6. Abschluss der Debatte

- Um die Debatte zu einer wertvollen Erfahrung für die Lernenden zu machen, ist es wichtig, einige Zeit für ein Feedback zu den aufgeworfenen Fragen und der Art und Weise, wie die Lernenden ihre Rollen wahrgenommen haben, zu verwenden.
- Dieses Feedback sollte sich an folgenden Punkten orientieren:
 - Kursergebnis
 - Allgemeine Fähigkeiten
 - Anforderungen der Aufgabe (falls zutreffend)
- Sie können einen Feedback-Bogen für Sie und Ihre Lernenden entwickeln, auf dem sie über ihre Kommunikations-, Analyse- und Teamworkfähigkeiten reflektieren können, die sie durch die Aktivität entwickelt haben.

Für weitere Ideen oder Unterstützung bei der Leitung effektiver Diskussionen wenden Sie sich bitte an das Centre for Teaching and Learning.

Centre for Teaching and Learning

p: 49215350

e: ctl@newcastle.edu.au

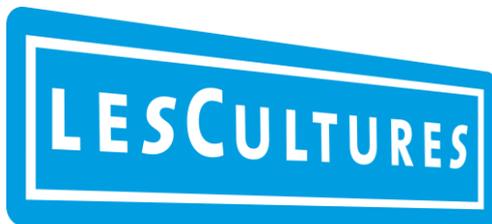
www.newcastle.edu.au/ctl



PARTNERS



Associació Programes Educatius
OPEN EUROPE



Nessuno escluso.

