



Konzeption von Trainings

1. Didaktisches Design; Lernphasen

Inhalt

1 Eine kurze Einführung in diese Lerneinheit

2 Stufen des Lernprozesses: Ein roter Faden

3 Sozialformen

4 Tipps

5 Anwendungsaufgabe

Transfer: Die Gestaltung Ihrer eigenen Trainingssequenz





1. Eine kurze Einführung in diese Lerneinheit

Eine kurze Einführung in diese Lerneinheit

Stell dir vor, ein Trainings steht an. Du hast die Bedingungsanalyse fertig und jetzt geht es an die Umsetzung: Wie baust du dein Training auf? Was machst für Übungen und Methoden setzt ein?

Die Herausforderung liegt nun darin, den Lernprozess so zu strukturieren, sodass er zum einen motivierend verläuft und nachhaltiges Lernen ermöglicht und dass aber zum anderen gerade diese Strukturierungsaspekte (wie z.B. Lernphasen) hinter die Dynamik des Lernprozesses zurücktreten und zumindest von den Lernenden nicht bemerkt werden (vgl. Dewey 1910/2002).

Hier helfen die Erkenntnisse aus der Praxis sowie der Forschung: Es wurden zahlreiche so genannte Phasen-Strukturmodelle entwickelt, um Lernprozesse effektiv zu strukturieren. Sie unterscheiden sich im Detail, folgen letztlich aber überwiegend einem von Hans Aebli entwickelten Strukturierungsschema, das seinerseits auf der Kognitionstheorie von Dewey aufbaut (Vgl. H.Aebli: Zwölf Grund-formen des Lehrens. Eine allgemeine Didaktik auf psychologischer Grundlage, Stuttgart 13. Aufl., 2011).

Diese Lerneinheit gibt dir einen Einblick in dieses Strukturierungsschema, sodass du einen Leitfaden erhältst, wie du ein Training strukturieren kannst.

Am Schluss dieser Einheit sollst du dann an einem Übungsbeispiel ein Trainingsablauf skizzieren und dann bereits anfangen, über deine Trainingseinheit beim Abschlusswochenende nachzudenken.

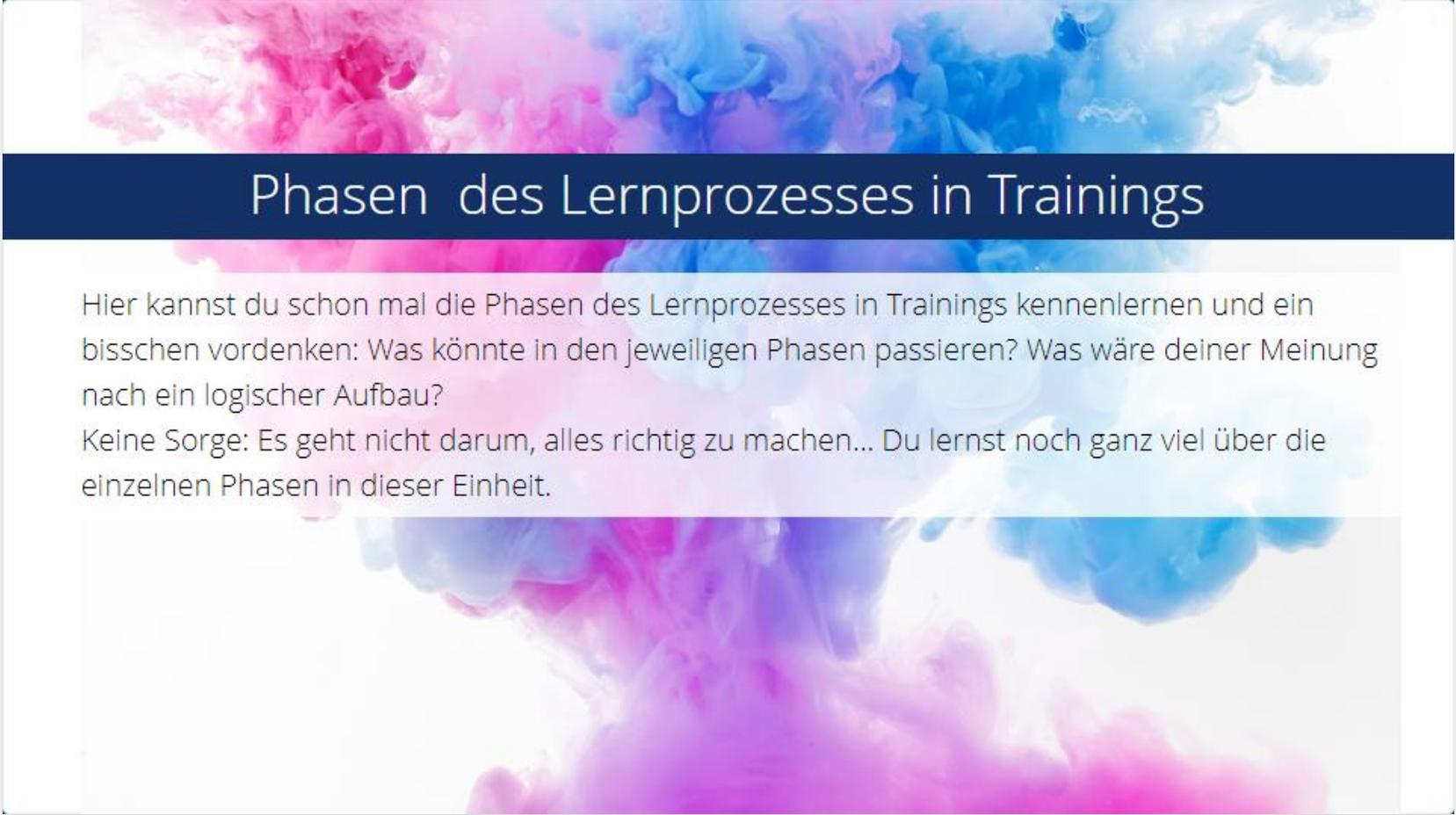


2. Stufen des Lernprozesses: Ein roter Faden

Traditionelles Phasenmodell interkultureller Trainings

Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.

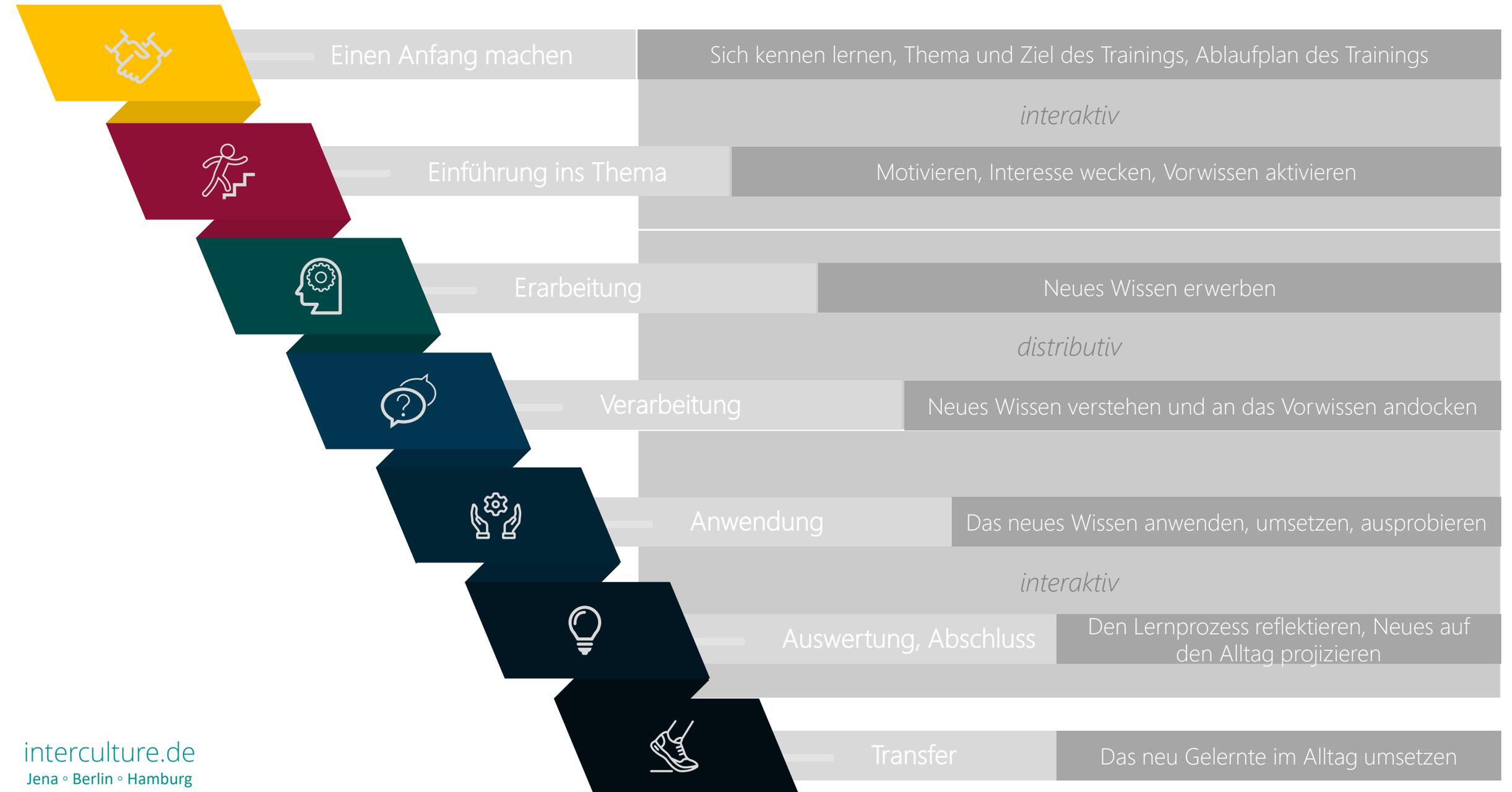


Phasen des Lernprozesses in Trainings

Hier kannst du schon mal die Phasen des Lernprozesses in Trainings kennenlernen und ein bisschen vordenken: Was könnte in den jeweiligen Phasen passieren? Was wäre deiner Meinung nach ein logischer Aufbau?

Keine Sorge: Es geht nicht darum, alles richtig zu machen... Du lernst noch ganz viel über die einzelnen Phasen in dieser Einheit.

Stufenstruktur des Lernprozesses: Ein roter Faden





Einen Anfang machen

Sich kennen lernen, Thema und Ziel des Trainings, Ablaufplan des Trainings

- Mit der Gruppe in Kontakt kommen: gegenseitige Vorstellung
- Zeigen, worum es geht und was das Ziel ist
- Erwartungen abfragen
- Erläutern, welchen Plan du dir vorgestellt hast
- Organisatorisches



Einen Anfang machen

Sich kennen lernen, Thema und Ziel des Trainings, Ablaufplan des Trainings



Einführung ins Thema

Motivieren, Interesse wecken, Vorwissen aktivieren

- „Abholen“
- Motivation
- Vorwissen aktivieren

Beispiele:

4-Ecken-Technik,

Karikatur,

Geschichte,

World-Café,

kleine erfahrungsbasierte Übungen wie „interkulturelle Party“,

Arbeit mit Bildern,

Wordcloud/Zettelabfrage



Einführung ins Thema

Motivieren, Interesse wecken, Vorwissen aktivieren

Zum Nachlesen: Die Einführungsphase

Zu Beginn einer Lerneinheit müssen Trainees „abgeholt“ werden: von den Gedankenwelten, die sie ad hoc beschäftigen, von ihren Vorkenntnissen und Vorerfahrungen, aber auch von ihrer Einstellung gegenüber dem Lernszenario. **In der ersten Phase** geht es darum, sie für den **Lernprozess zu öffnen/motivieren, Anschlussstellen an bereits Gelerntes transparent zu machen**. Auf diese Weise lässt sich am besten ein für alle Trainees **gemeinsamer Ausgangspunkt für die Überleitung in Fragestellungen und Gegenstandsbereiche der Lerneinheit** herstellen.

Beispiele:

4-Ecken-Technik, Karikatur, Geschichte, World-Café, kleine erfahrungsbasierte Übungen wie „interkulturelle Party“, Arbeit mit Bildern, Wordcloud/Zettelabfrage

Stufenstruktur des Lernprozesses: Ein roter Faden



Einen Anfang machen

Sich kennen lernen, Thema und Ziel des Trainings, Ablaufplan des Trainings



Einführung ins Thema

Motivieren, Interesse wecken, Vorwissen aktivieren



Erarbeitung

Neues Wissen erwerben

- Neues Wissen vermitteln
- Input vs. Intake
- Weniger ist mehr: Inhalt und Zeit
- Was brauchen die Teilnehmenden, um die Lernziele zu erreichen

Beispiele:

Vortrag,
Lehr-Lerngespräch,
Videos,
Texte



Erarbeitung

Neues Wissen erwerben

Zum Nachlesen: Die Erarbeitungsphase

Wenn die TN in der Eingangsphase „abgeholt“, auf die Thematik hingeführt und dafür interessiert sind, geht es darum, den erreichten gemeinsamen Ausgangspunkt zu nutzen, um neues Wissen und neue Erfahrungen aufzubauen mit der Absicht, den nächsten Schritt zum Lernziel vorzubereiten.

Im Fremdsprachenunterricht beispielsweise geht es hier unter der Bezeichnung „Vorentlastung“ darum, neue Lexik oder grammatisches Wissen einzuführen, um einen anschließend präsentierten Text leichter verstehen zu können.

Bei interkulturellen Trainings und in letztlich jedem beliebigen Prozess gesteuerten Lernens passiert vergleichbares: Analog zu einer Lieferung von Baumaterialien oder Werkzeugen steht zunächst das schrittweise Vertrautwerden mit dem neuen Material im Vordergrund. Ebenso, wie es wenig Sinn machen würde, einen Text übersetzen zu wollen, dessen lexikalisch grammatische „Bausteine“ man nicht versteht, ist es bei Trainings wenig ratsam, ad hoc zu komplexe Sachverhalte zu präsentieren. Um entscheiden zu können, in welchem Umfang Vorentlastungen notwendig sind, ist es wiederum wichtig, Vorkenntnisse und Vorerfahrungen der Zielgruppe einschätzen zu können.

Die Einführung neuer „Contents“ sollte stets vom Ziel her bedacht sein: Wichtig ist das, was zur Lösung entsprechender Problem oder Aufgabenstellungen offenkundig notwendig ist. Eine Gefahr distributiver Methoden besteht darin, zu viel „Input“ zu geben. Das macht es den Lernenden schwer, Relevantes von weniger Relevantem zu unterscheiden und kann dazu führen, dass TN vor der Menge des Neuen kapitulieren. Eine nachhaltige Aufnahme des Neuen, ein „Intake“, wird dann schwerlich stattfinden..

Beispiele: Vortrag, Lehr-Lerngespräch, Videos, Texte

Stufenstruktur des Lernprozesses: Ein roter Faden



Einen Anfang machen

Sich kennen lernen, Thema und Ziel des Trainings, Ablaufplan des Trainings



Einführung ins Thema

Motivieren, Interesse wecken, Vorwissen aktivieren



Erarbeitung

Neues Wissen erwerben



Verarbeitung

Neues Wissen verstehen und an das Vorwissen andocken

Das soeben Gehörte erst einmal wirklich verstehen, durchdenken und an das bisherige Wissen im Gehirn anknüpfen.

Beispiele:

Zuordnung von Bildern,
Fragen stellen und stellen lassen,
Beispiele geben und zuordnen lassen,
eine These diskutieren lassen,
ein kurzes Videosegment einordnen lassen,
Kreuzworträtsel, Lückentexte, Drag-Drop-Aufgaben



Verarbeitung

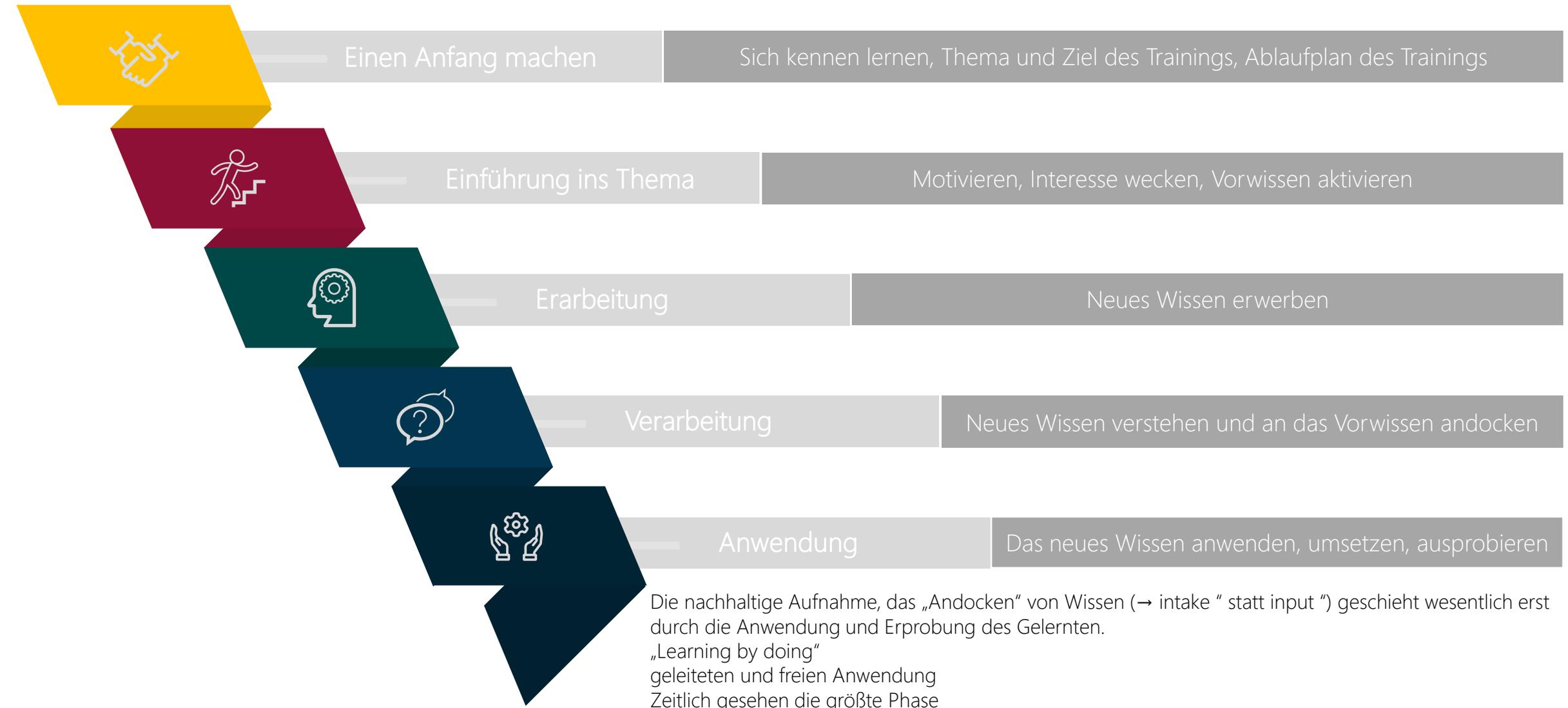
Neues Wissen verstehen und an das Vorwissen andocken

Zum Nachlesen: Die Verarbeitungsphase

Um nachhaltiges Lernen zu initiieren, folgt der nächste Schritt: Das Verarbeiten. Die Lernenden müssen das soeben Gehörte erst einmal wirklich verstehen, durchdenken und an das bisherige Wissen im Gehirn anknüpfen. Oft wird dieser Schritt übersprungen, der aber für den Lernprozess wichtig ist.

Beispiele: Zuordnung von Bildern, Fragen stellen und stellen lassen, Beispiele geben und zuordnen lassen, eine These diskutieren lassen, ein kurzes Videosegment einordnen lassen, ein kurzes Videosegment einordnen lassen, Kreuzworträtsel, Lückentexte, Drag-Drop-Aufgaben

Stufenstruktur des Lernprozesses: Ein roter Faden



Die nachhaltige Aufnahme, das „Andocken“ von Wissen (→ intake “ statt input “) geschieht wesentlich erst durch die Anwendung und Erprobung des Gelernten.

„Learning by doing“
geleiteten und freien Anwendung
Zeitlich gesehen die größte Phase

Beispiele:

Ein (eigenes/fremdes) Fallbeispiel analysieren, einen eigenen Sandberg „erstellen“, Ein Shared Mental Model erarbeiten lassen, Die eigene Teamkultur analysieren und reflektieren lassen
Handlungsprodukt erstellen lassen: Ein Video, ein Podcast, eine Collage, ein Gedicht etc.



Anwendung

Das neues Wissen anwenden, umsetzen, ausprobieren

Zum Nachlesen: Die Anwendungsphase

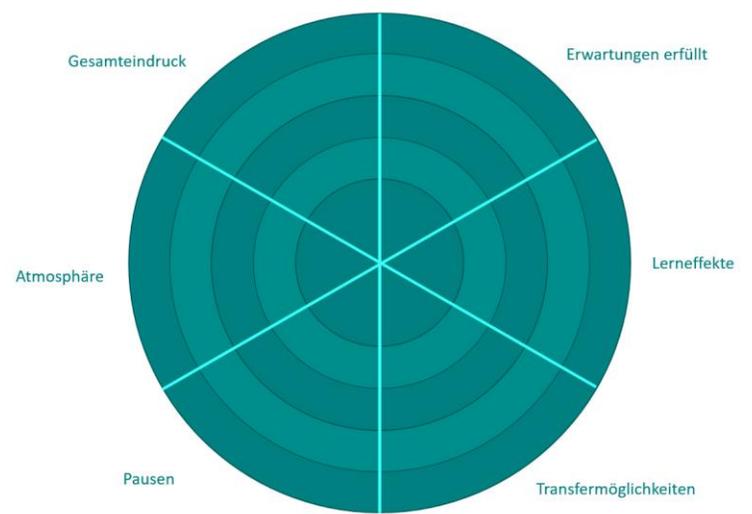
Viele Lernkulturen zeichnen sich durch eine Priorisierung kognitiver Lernziele gegenüber konativen und affektiven aus. In solchen Kontexten erscheint es durchaus plausibel, wenn ein Lernprozess nach der Erarbeitungsphase abgeschlossen erscheint: Ein Sachverhalt ist verstanden worden, und damit ist ein aus kognitiver Perspektive wichtiges Lernziel erreicht.

Unter Aspekten eines ganzheitlichen und auf Nachhaltigkeit hin orientierten Verständnisses von Lernprozessen ist damit aber allenfalls ein Etappenziel markiert: Die nachhaltige Aufnahme, das „Andocken“ von Wissen („intake“ statt „input“) geschieht wesentlich erst durch die Anwendung und Erprobung des Gelernten i.S. eines „learning by doing“. Wenn ich etwas (theoretisch) kennengelernt habe und es praktisch umsetzen möchte, macht es durchaus Sinn, zunächst noch angeleitet zu werden und erst nach entsprechender Übung „alleine zu laufen“. In diesem Sinn unterscheidet man die Phase der geleiteten Anwendung und die der freien Anwendung. In Abhängigkeit von der Zielgruppe wird es notwendig sein z.B. Gruppenarbeiten in der Anwendungsphase eines Trainings zunächst intensiver zu begleiten. Ohne eine solche anfängliche Steuerung könnten in der Gruppe leicht Ziellosigkeit oder Frustration entstehen.

Beispiele:

Ein (eigenes/fremdes) Fallbeispiel analysieren, einen eigenen Sandberg „erstellen“, ein Shared Mental Model erarbeiten lassen, die eigene Teamkultur analysieren und reflektieren lassen, ein Handlungsprodukt erstellen lassen (ein Video, ein Podcast, eine Collage, ein Gedicht etc.)

Stufenstruktur des Lernprozesses: Ein roter Faden



Die letzte Phase im Training
Ergebnisse sichern
Auf das Training zurückschauen
In die Zukunft schauen

Beispiele:
Fünf-Finger-Methode,
Fischteich,
Schatzkarte,
Wimmelbilder,
Zielscheibe,
Brief/Futureme.org/Vereinbarungen





Auswertung, Abschluss

Den Lernprozess reflektieren, Neues auf den Alltag projizieren

Zum Nachlesen: Die Auswertungs-, Abschlussphase

In dieser letzten Phase geht es darum, Ergebnisse sichern (insb. aus der Anwendungsphase): Was wurde erarbeitet, was sind wesentliche Erkenntnisse? Hier kann der/die TrainerIn auch noch mal Feedback zu den Ergebnissen der Anwendungsphase geben oder ggf. ergänzen, wenn noch wichtige Erkenntnisse fehlen sollten.

Ist das Training hier zu Ende, sollte noch mal zurückgeschaut werden: Dies dient zur Zusammenfassung der Inhalte. Entweder erfolgt dies durch den/die TrainerIn oder durch die Teilnehmenden. Weiterhin kann hier Feedback zum Training (sowohl Inhalte als auch die Durchführung, Organisation etc.) erfolgen.

Gleichzeitig bietet es sich an, in die Zukunft schauen: Was machen die Teilnehmenden nun mit ihrem neuen Wissen/einer Haltung, die sie im Training erprobt haben? Was nehmen sie sich konkret vor? Dies dient dazu, dass sie (zumindest gedanklich) schon mal den Bezug zu ihrer eigenen Lebensrealität herstellen.

Beispiele:

Fünf-Finger-Methode, Fischteich, Schatzkarte, Wimmelbilder, Zielscheibe, Brief/Futureme.org/Vereinbarungen



Einen Anfang machen

Sich kennen lernen, Thema und Ziel des Trainings, Ablaufplan des Trainings



Zeit nach dem Training ab: selbständige Umsetzung des Gelernten in komplexen Situationen
Gemeinsame Nachbereitung nach ca. 4 Wochen nach dem Training

Beispiele:

Initiieren und Durchführen interkultureller Projektarbeit;
freies kollaboratives Arbeiten.



Verarbeitung

Neues Wissen verstehen und an das Vorwissen andocken



Anwendung

Das neues Wissen anwenden, umsetzen, ausprobieren



Auswertung, Abschluss

Den Lernprozess reflektieren, Neues auf den Alltag projizieren



Transfer

Das neu Gelernte im Alltag umsetzen



Zum Nachlesen: Die Transferphase

Die letzte Phase des Lernprozesses zielt auf die Zeit nach dem Training ab, in der die in den vorangegangenen Phasen des Lernprozesses erworbenen Kompetenzen im „realen Leben“ selbst ständig angewendet werden (sollen).

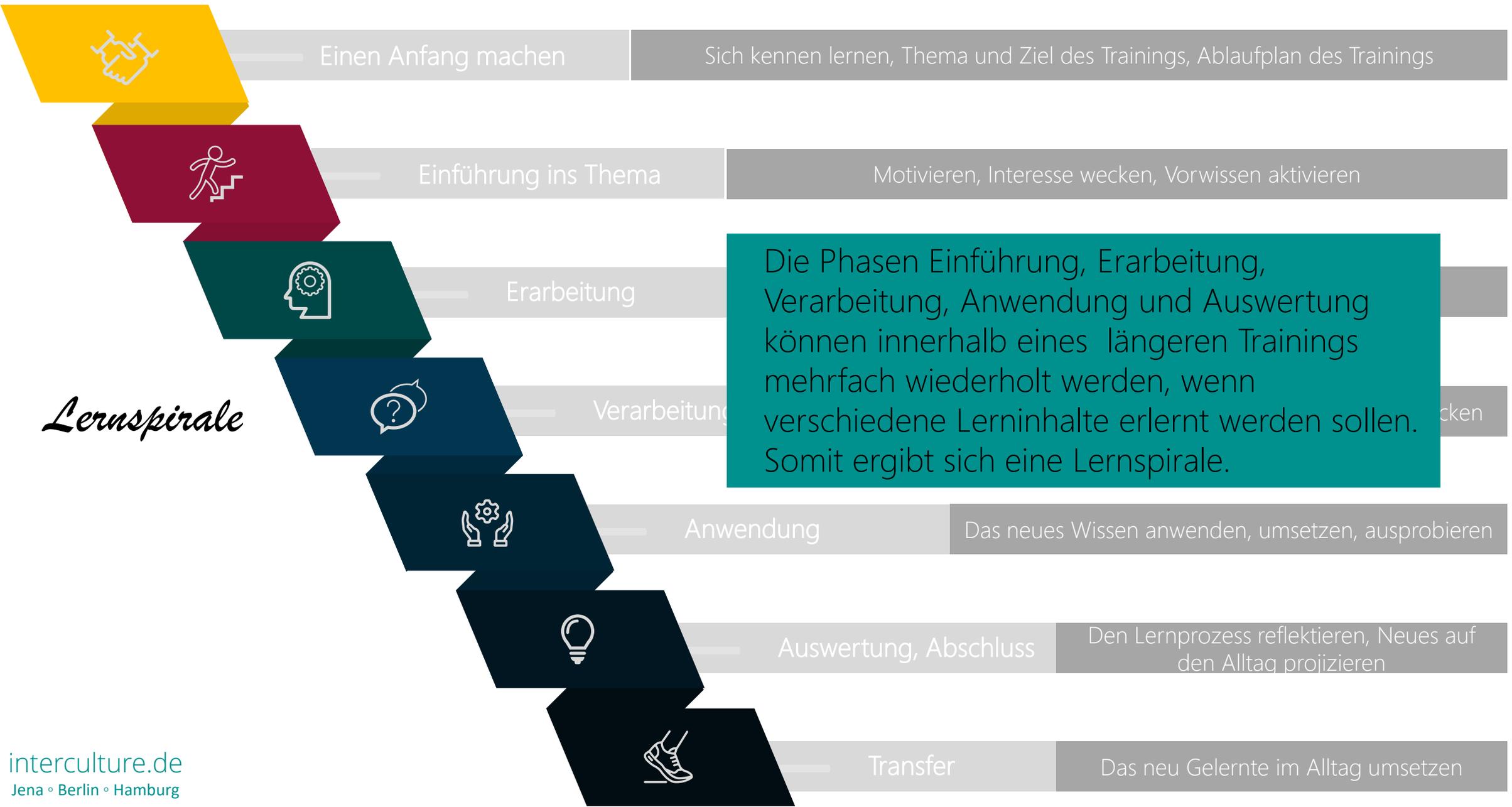
Die Situation entspricht etwa der eines Fahrschülers, der aufbauend auf theoretischen Kenntnissen seine praktische Fahrprüfung bestanden hat und sich zum ersten Mal mit dem Auto unbegleitet und in ganz anderen Umgebungen (B) als in denjenigen seiner Übungsfahrten (A) zurechtfinden muss. Dies funktioniert nur, wenn der Transfer des Gelernten auf unbekannte und unvertraute Kontexte gelingt.

Im Bereich interkulturellen Lernens besteht eine analoge Situation darin, den geschützten „classroom discourse“ verlassen zu können und erworbene Kompetenzen beispielsweise in freier Projektarbeit selbstständig einsetzen zu können. In Fall dieses Weiterbildungskurses wäre das z.B. der Fall, wenn du nach Beendigung in der Lage bist, eine erarbeitete und erprobte Trainingssequenz für andere Zielgruppen/ Trainingsszenarien zu erstellen und durchzuführen.

Als TrainerIn bietet sich eine Nachbereitung gemeinsam mit den Teilnehmenden ca. 4 Wochen nach dem Training an. Hier kann reflektiert werden: Was wurde bereits umgesetzt und wo bestehen noch Probleme?

Beispiele: Initiieren und Durchführen interkultureller Projektarbeit; freies kollaboratives Arbeiten.

Stufenstruktur des Lernprozesses: Ein roter Faden



Lernspirale

☑ Quiz

Den **Quiz-Button** betätigen, um das Quiz zu bearbeiten.



Zum Verarbeiten: Phasen des Lernprozesses

Du hast jetzt jede Menge über die Phasen des Lernprozesses in Trainings gelernt. Nun geht es daran, dieses neue Wissen besser zu verstehen und im Gehirn zu verankern.

Dazu dienen die folgenden Aufgaben. Viel Spaß!

Metaebene des Lernprozesses

Hast du gemerkt, dass wir bei dem E-Learning auch die Phasen des Stufenmodells verwenden? Wir sind jetzt bei Verarbeitung gelandet. Es fehlen noch Anwendung, Auswertung und Transfer.

Bevor wir die nächsten Schritte gehen, braucht es aber noch mehr Input. Wir schauen auf ein weiteren wichtigen Bestandteil des Trainingsdesigns: **Die Sozialformen**



Einführung



Erarbeitung



Verarbeitung



Anwendung

Auswertung

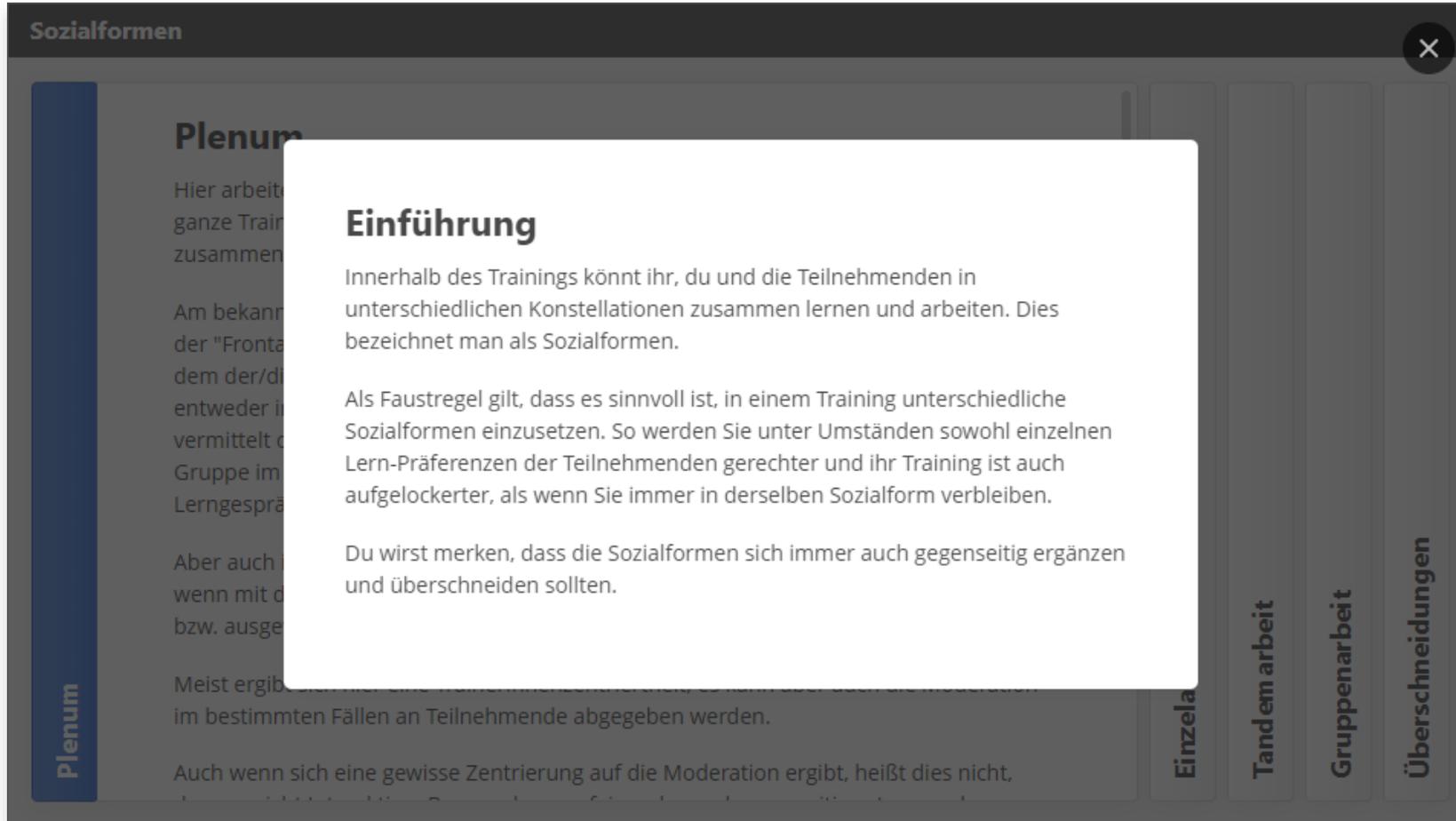
Transfer



3. Sozialformen

Interaktion

Den **Interaktion-Button** betätigen, um die Interaktion zu bearbeiten



The screenshot shows a dark-themed interface titled "Sozialformen" with a close button in the top right. A white modal window is centered on the screen, containing the following text:

Einführung

Innerhalb des Trainings könnt ihr, du und die Teilnehmenden in unterschiedlichen Konstellationen zusammen lernen und arbeiten. Dies bezeichnet man als Sozialformen.

Als Faustregel gilt, dass es sinnvoll ist, in einem Training unterschiedliche Sozialformen einzusetzen. So werden Sie unter Umständen sowohl einzelnen Lern-Präferenzen der Teilnehmenden gerechter und ihr Training ist auch aufgelockerter, als wenn Sie immer in derselben Sozialform verbleiben.

Du wirst merken, dass die Sozialformen sich immer auch gegenseitig ergänzen und überschneiden sollten.

The background page is partially visible, showing a sidebar with "Plenum" and a main content area with text about training forms. On the right, there are vertical tabs labeled "Einzela", "Tandem arbeit", "Gruppenarbeit", and "Überschneidungen".

Interaktion

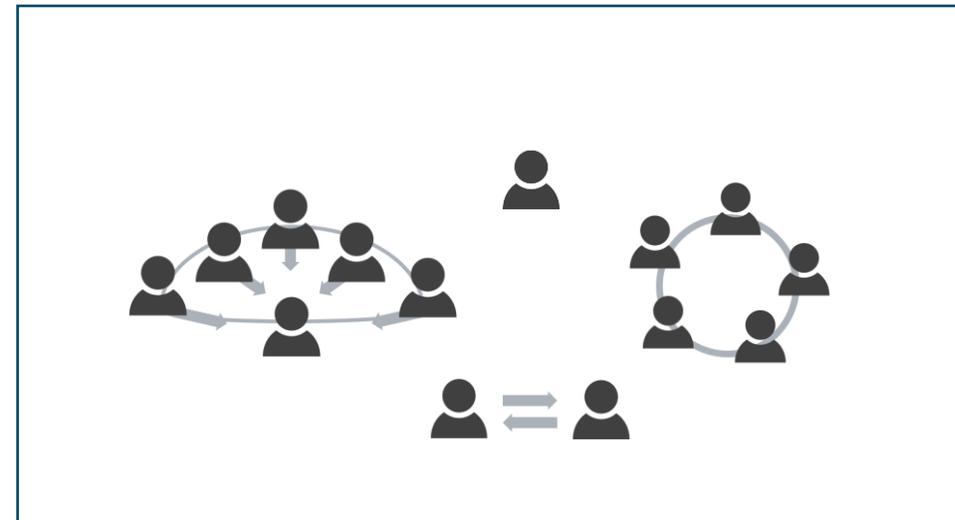
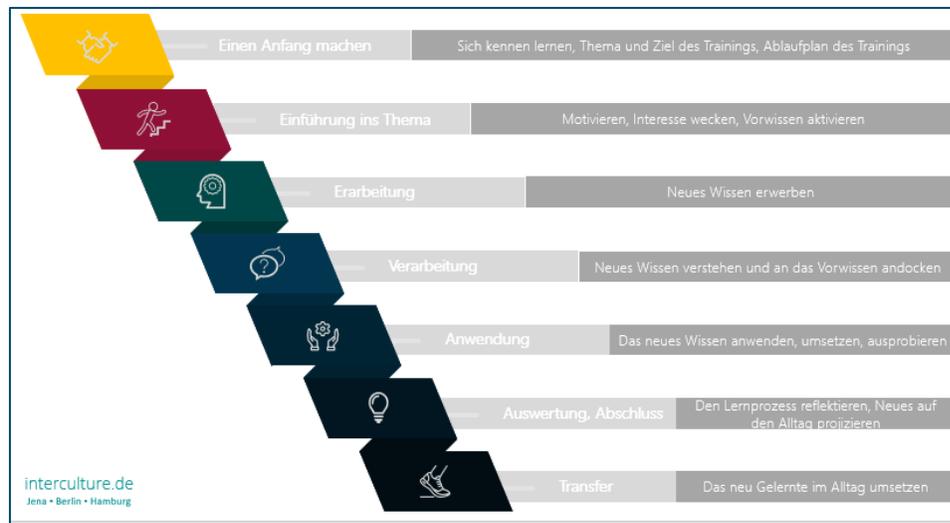
Den **Interaktion-Button** betätigen, um die Interaktion zu bearbeiten

Kleiner Exkurs zu Gruppenarbeiten

- > Erklärungen vor einer Gruppenarbeit
- > Einteilung der Gruppen
- > Möglichkeiten zur Einteilung
- > Durchführung von Gruppenarbeiten

Zwischenfazit

Soweit zu den Phasen des Stufenprozesses und den Sozialformen. Gleich geht es daran, dies anzuwenden, aber nun folgen erst noch ein paar Tipps.





4. Tipps

Tipps

Beachte die **Stufenstruktur** bei deiner Planung.

Alle Entscheidungen, die hinsichtlich der Stufen des Lernprozesses getroffen werden, gehen auf die Bedingungsanalyse zurück.

Achte auf **Kohärenz /nachvollziehbare Logik** und mache dies auch für die Lernenden sichtbar: Trainingsplan und Überleitungen!

Bedenke **Abwechslung in der Methodik** (instruktiv, distributiv, kollaborativ) und der **Arbeitsformen**.
Aber: Kein Feuerwerk um des Feuerwerks willen!

Gute Vorbereitung

Die **eigene Motivation und Freude** nicht vergessen.





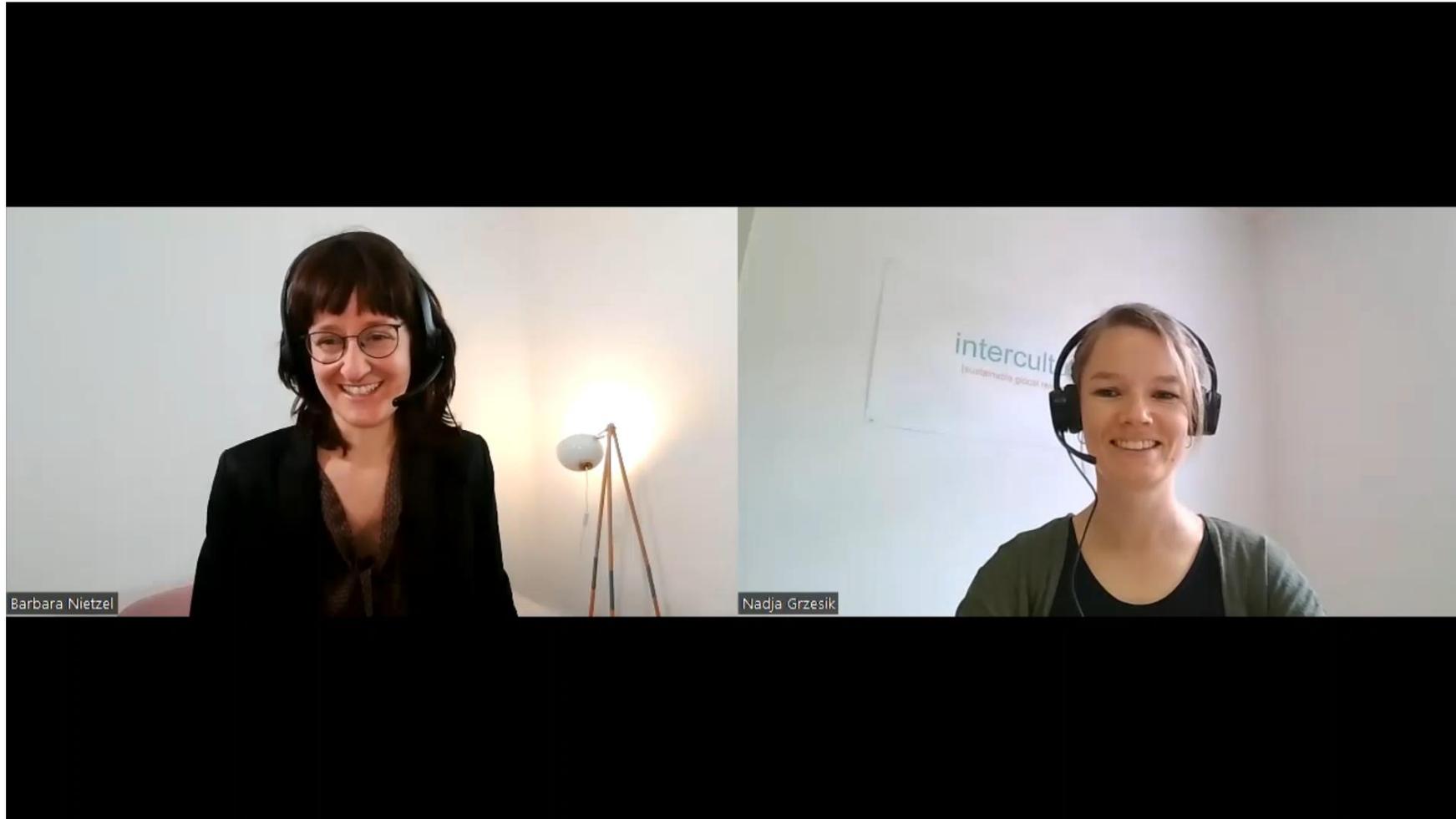
5. Anwendungsaufgabe

Anwendungsaufgabe

Du hast die Phasen sowie Sozialformen eines Trainings kennen gelernt und (hoffentlich) verstanden. Nun geht es daran, dies einmal auszuprobieren. Hierfür werden wir gemeinsam ein Training ausarbeiten. Als Vorbereitung sollst du folgendes tun:

1. Schau dir das **Video** auf der nächsten Folie an, um Informationen über die Bedingungsfaktoren „Teilnehmende“ und „Lernszenario“ zu erhalten. Analysiere die **Vorabfrage** (siehe Miro-Board).
2. Erstelle aus diesen Informationen die **Lernziele** und notiere diese auf dem Miro-Board.
3. Leite dann ab, welche **Inhalte** für die Zielgruppe hilfreich sein könnten (Theorien, Modelle etc.): Notiere dies in Stichpunkten auf dem Miro-Board.
4. Bewerte die auf dem Miro-Board gespeicherten Trainings **Trainingsentwürfe** nach der Stufenstruktur
5. Bringe deine Ergebnisse aus Punkt 1-4 in das Auswertungstreffen dieser Lerneinheit mit.

Wichtige Infos zum Training: Interview mit Nadja





6. Transfer

Die Gestaltung deiner eigenen Trainingssequenz für das Abschlusswochenende

Transfer: Die Gestaltung deiner eigenen Trainingssequenz

Und nun kann es so langsam mit der Erarbeitung deiner eigenen Trainingssequenz für das Abschlusswochenende in Jena losgehen!

Die Rahmenbedingungen findest du in der tabellarischen Übersicht beschrieben –am besten beginnst du mit einer Themenidee, die du erst mal inhaltlich beschreibst: Was gehört alles zum Thema. Dann reduzierst du in Hinblick auf die Lernziele: Was sollten die Teilnehmenden davon erlernen und was sollen sie anschließend können? Überlege in welcher Form du die Inhalte vermitteln willst. Sobald du dies vorbereitet hast, überlegst du dir, wie diese neuen Inhalte verarbeitet werden könnten. Parallel dazu gehst du auf die Suche nach möglichen Anwendungsübungen. Zum Schluss kommt die Einführung und der Abschluss.

Es ist sinnvoll, sich mit LernpartnerInnen zusammen zu tun, um sich gegenseitig beraten zu können und Feedback zu geben. Gleichzeitig sind unsere Meetings dazu da, offene Fragen zu besprechen oder Feedback zu Ideen zu erhalten.

Viel Erfolg!

Thema der Trainingssequenz	frei wählbar innerhalb des thematischen Spektrums „Interkulturelles Lernen“
Content	frei wählbar
Methode, Übungstypen	In Abstimmung mit Zeit, Raum, Lernziel und Content frei bestimmbar
Zielgruppe	Unsere Trainingsgruppe
Zeitvolumen für die Durchführung der Trainingssequenz	20 Minuten; Vorbereitungsmöglichkeiten für die Teilnehmer bestehen nicht; es handelt sich um eine punktuelle und isolierte Personalentwicklungsmaßnahme.
Infrastruktur des Trainings	Entscheidung zwischen online (Zoom) und Präsenz (Seminarraum mit Konferenzausstattung, Internetanschluss. Bestuhlung/Seminartisch-ausstattung; Moderationskoffer sind ist vorhanden.

