

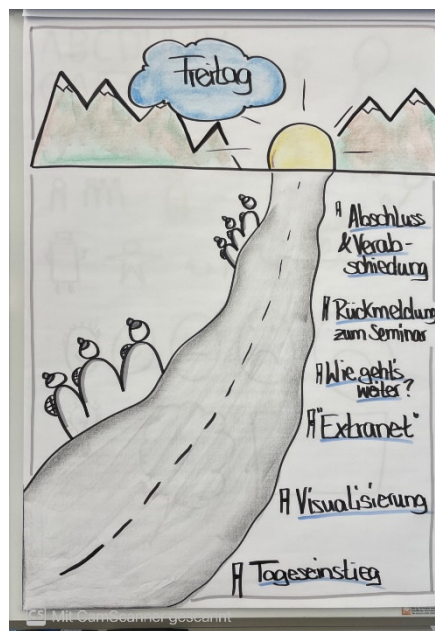
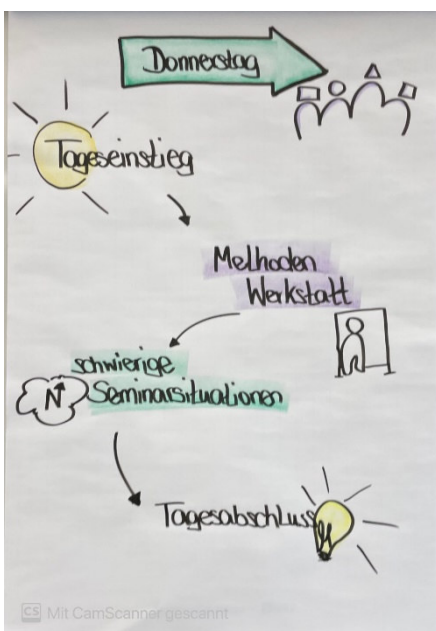
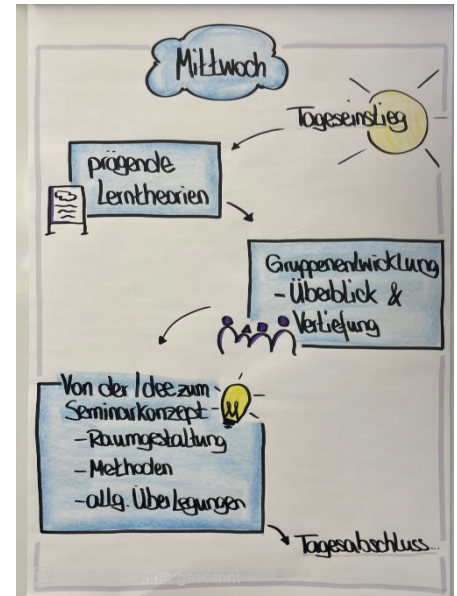
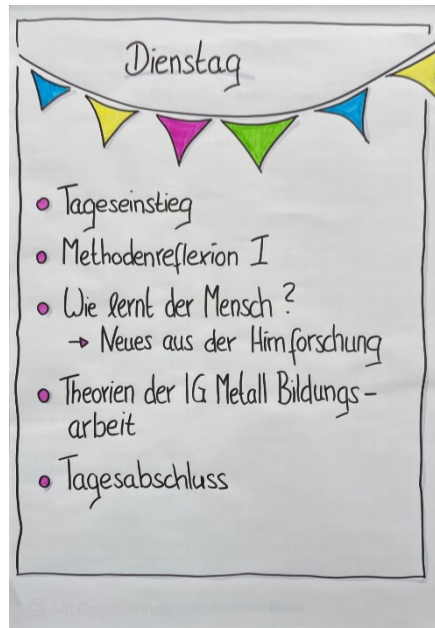
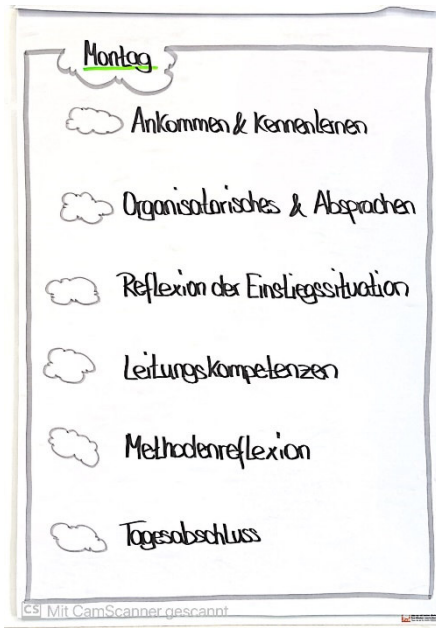


Bildungszentrum  
Sprockhövel

# Referent\*innen-Grundlagenseminar „Wie organisiert man politische Lernprozesse?“

## Dokumentation







Was möchtest du in dieser Woche besprechen / lernen / vertiefen, um am Freitag gestärkt in deiner Rolle als Referent\*in nach Hause zu fahren?

Eigentlich alles

Struktur?

Vorbereitung Seminare

Mitreißen - Spannungsbogen aufbauen / halten

Visualisierung (Tipps & Tricks)

Umgang mit "Störungen"

Vorbereitungsmaterial (Wo finde ich was?)

Wie geht es nach dieser Woche weiter?

Visualisieren

Methoden

Körpersprache

Konzept für ein Tagarseminar - Ideen sammeln

Gruppenarbeit organisieren - Leitlin

Workshop organisieren

Zeitwahrnehmung

Methoden  
- Visualisierungen  
- wie andere Lernstypen ansprechen?

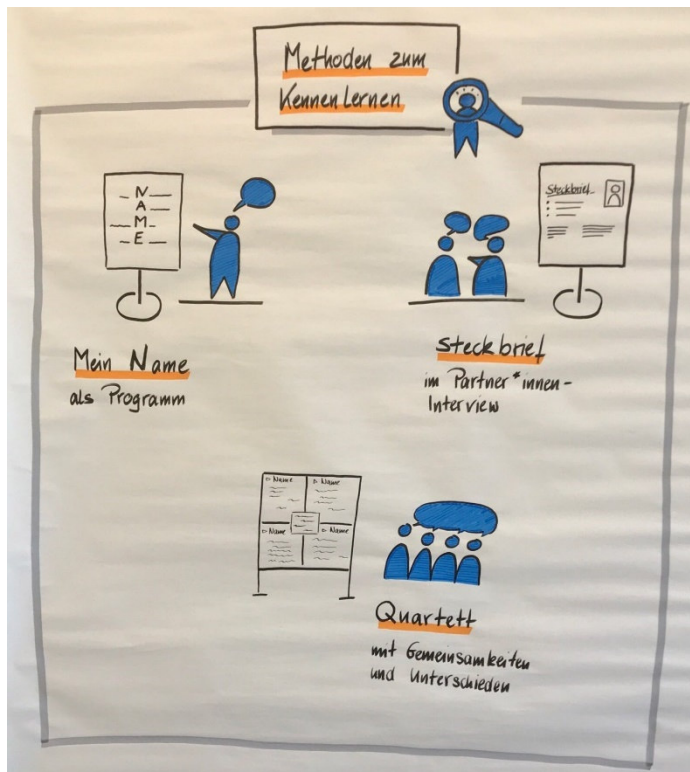
Seminarerfolge organisieren + messen

"Skills wandern" einbinden

Rede jenseits 'stehen

Konflikte lösen  
- zwischenmenschlich  
- thematisch





## Kennenlernen

- Name, Alter, Betrieb, Tätigkeit (im Betrieb)
- Mit welchem Ziel bin ich in der Quali? Wo Einsatz?
- Hobbies
- Funktionen, Ehrenämter, IGM
- Lieblingsessen + Getränk
- Perspektive in 5 Jahren
- Wieviel Erfahrung als Referent\*in?





**Bettina**

- 60 Jahre
- IT-Programmanagement
- Vertrauenskörper

◦ Kochen

**Matthias**

- 33 Jahre
- IGM BZL NDS/LSA
- Projektleiter

Ziel: Wir wollen alle Referent\*innen werden

Wir sind sportlich aktiv

Wir sind alle Mitglied in der IGM Metall

Wir können uns alle auf Pommes, Pizza & Pasta einigen

Bier & Apfelwein (mit körperlichen Konsequenzen)

Wir haben alle erste Erfahrungen als Reffis

Wir wollen eine Welt ohne Kriege

- Opel Fasselsheim
- Yoga
- Sauna

- fränkisches Bier
- Wandern
- Fußball

**Susanne**

- Bambini-Trainerin

**Suphi**

- DGH Hof
- Ehrenamt: Hauptkassierer FC Türk
- Vorstandsmitglied Diti's Hof

◦ 55 Jahre  
(beide Stier)

- freigestellte BR
- Delegierte + ev. Refter
- Sauna
- Fußball

Steckbrief Reinhard

Alter: erst 64

arbeitet bei: SMC in Egelsbach - Frankfurt

↳ Automatisierungstechnik, Maschinenbau

Reinhard ist im Außendienst tätig und im BR, dafür fährt er 500 km zur Sitzung  
SMC hat 750 Mitarbeiter.

Ziel der Qual: → Während der Zeit dazu tun.

Wo im Einsatz: Frankfurt

Hobby's: Seine Enkel, Dolke fahren, Laufen.

Funktionen: zukünftiges Referent, mit Hospitation

Lieblingessen: Kohlraut Caden, Parmaschinken

Perspektive in 5 Jahren: aktiver Referent

Erfahrungen: Verkaufschulungen

Sabine

erst 58 Jahre jung,

KHAG (Continental AG) ⇒ technische Profis (Folie, MB, Aida, ...)

1200 MA

BR-Vorsitzende! ⇒ GBR + Konzern BR

Erfahrung zu weitergeben (Ziel Quali)

Kreis Hohenlohe ⇒ IG M - Mitte

Hobby ↔ Beruf / Ehrenamt

Dartwettbewerb spielen, Motofahrrad-fahren Po'ser Honda

Ehrenamtlich Richterin, Ortsvorstand, Zentrale Tarifkommission  
Textil/Bekleidung

Spagetti (wachen glücklich) weißer Martini

Referentin für Themen GBR + KBR

Erfahrungen kommen noch!



Studium BMC Beratung Med.  
Coaching

Ab 2010 Referentin

G Rillen und Lillet Wildberry

Anfängerin Boxen

Kochen und essen gehen ☺

15 Jahre Bildungsreferentin

Kraft- und Ausdauersport

Supervisorin & Coaching

mit viel Gemüse

zwei Kinder (8 und 10 Jahre)

fast neununddreißig

Mate Tee

auch Romane Lesen

Seminare für VL, Interessierte, Referentinnen...



# Ebenen von Lernprozessen

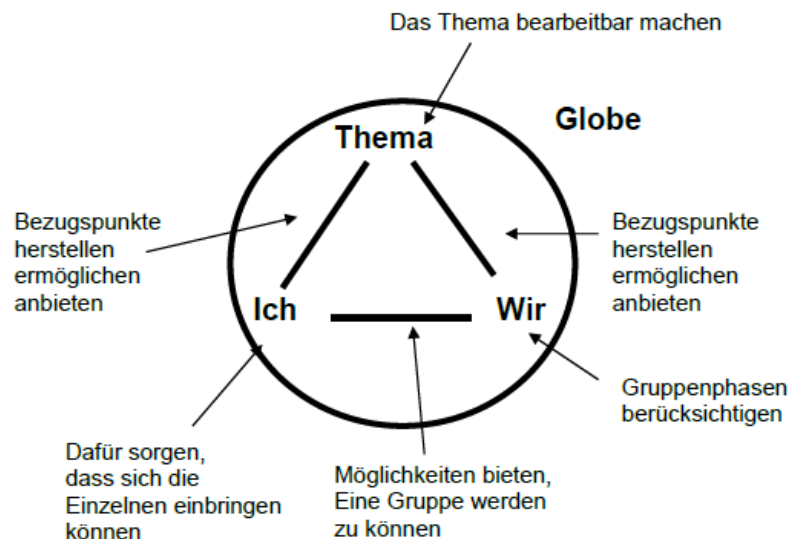
## Der Seminareinstieg



Bildungszentrum  
Sprockhövel

### Aufgabe der Leitung bei Themen-Zentrierter-Interaktion

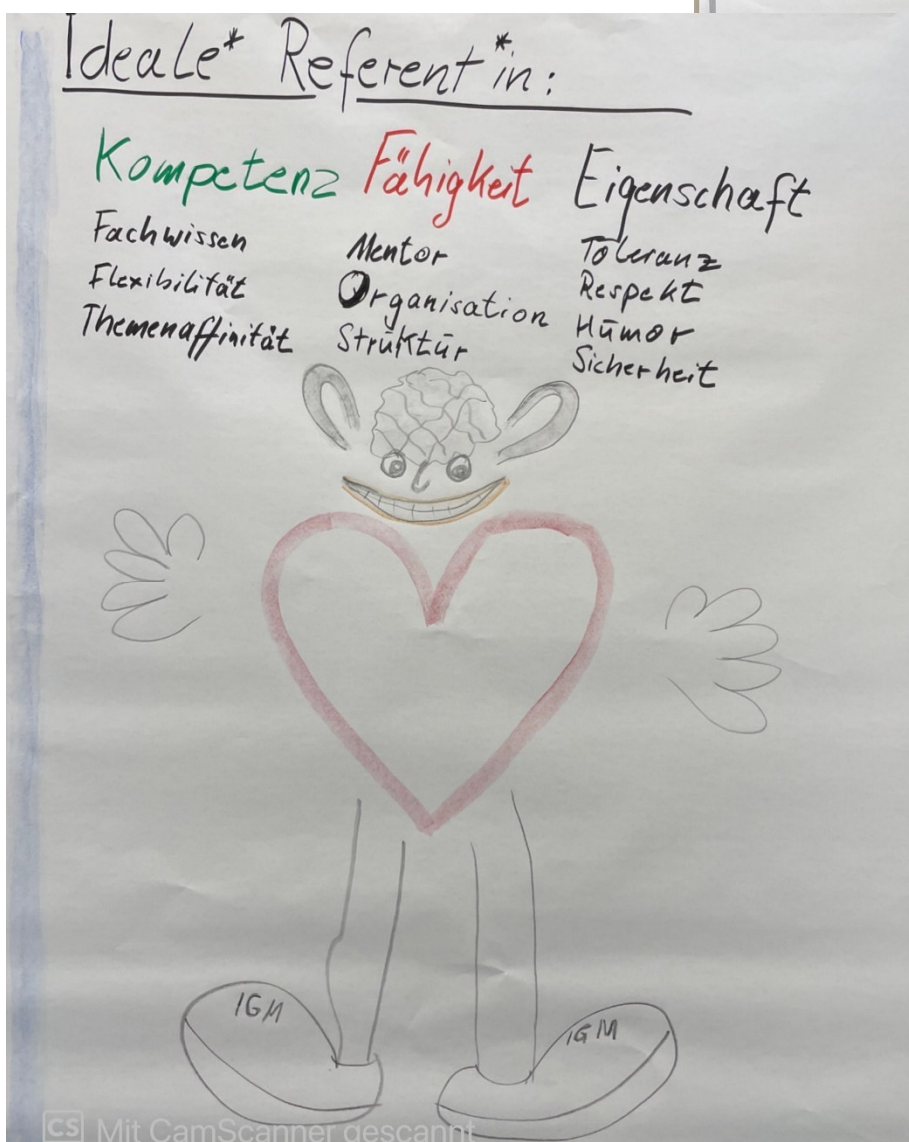
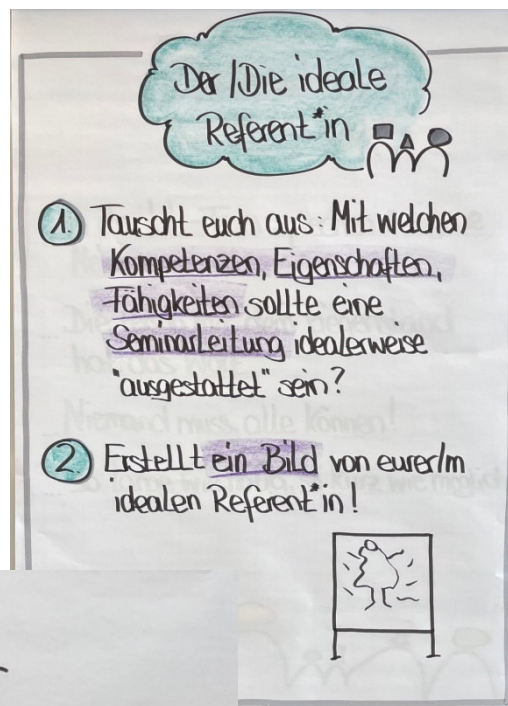
- Im Seminarprozess alle 4 Faktoren stets im Blick haben
- Für eine „dynamische Balance“ zwischen Ich-Wir-Thema sorgen
- Jedem Teil ausreichend Zeit zur Verfügung stellen = wurde gerade viel zum Thema gearbeitet, muss wieder die Gruppe oder der/die Einzelne im Mittelpunkt stehen.
- Ist zuständig für den Prozess
  - Transparenz über die einzelnen Schritte herstellen
  - Prozess an die Gruppe angleichen
  - Störungen bearbeitbar machen



Mit Hilfe der Themen-Zentrierten-Interaktion haben wir den Seminareinstieg reflektiert und diskutiert, wie es gelingen kann alle drei Ebenen im Lernprozess im Blick zu haben und was dies für die Seminarleitung bedeutet.

Die Teilnehmenden kommen ins Seminar und haben jeder für sich, ihre Anforderungen und auch ihre Lebens- und Arbeitssituation mit im Gepäck. Für Teams ist es wichtig dafür zu sorgen, dass die Einzelnen sichtbar werden können und gleichzeitig sich die Gruppe finden kann. Erst dann ist die Möglichkeit gegeben, sich schrittweise dem Thema zu nähern.

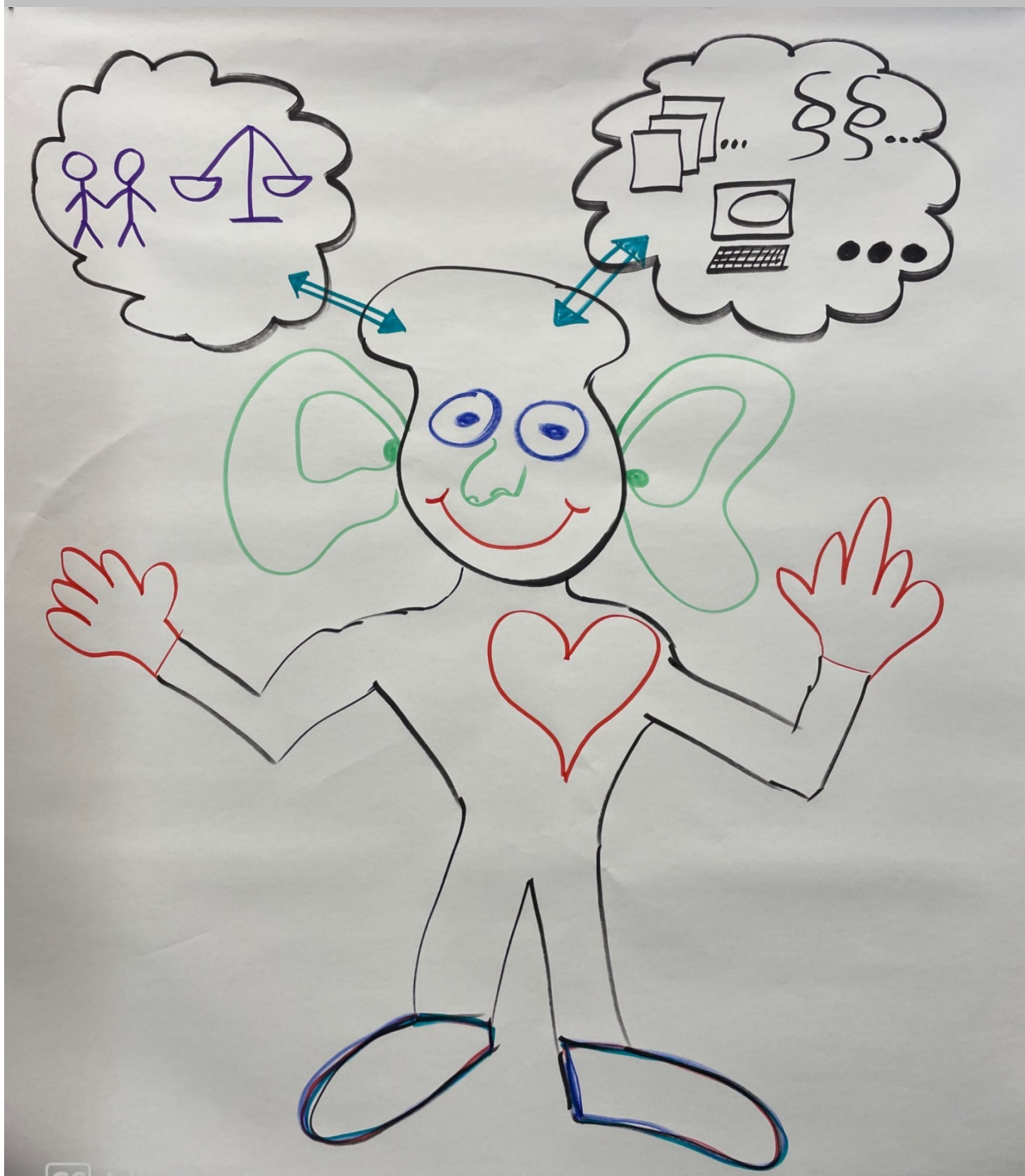
Gemäß der Fragestellung sind diese 2 Schaubilder erstellt und von den Produzent\*innen vorgestellt worden. Wie immer bei Idealbildern ist klar, dass nicht jede\*r alle positiven Kriterien in sich vereinen kann. Was nicht heißen soll, sich selbst ständig auch weiterzuentwickeln. Das jedenfalls war Ergebnis unserer Diskussion rund um die Bilder.



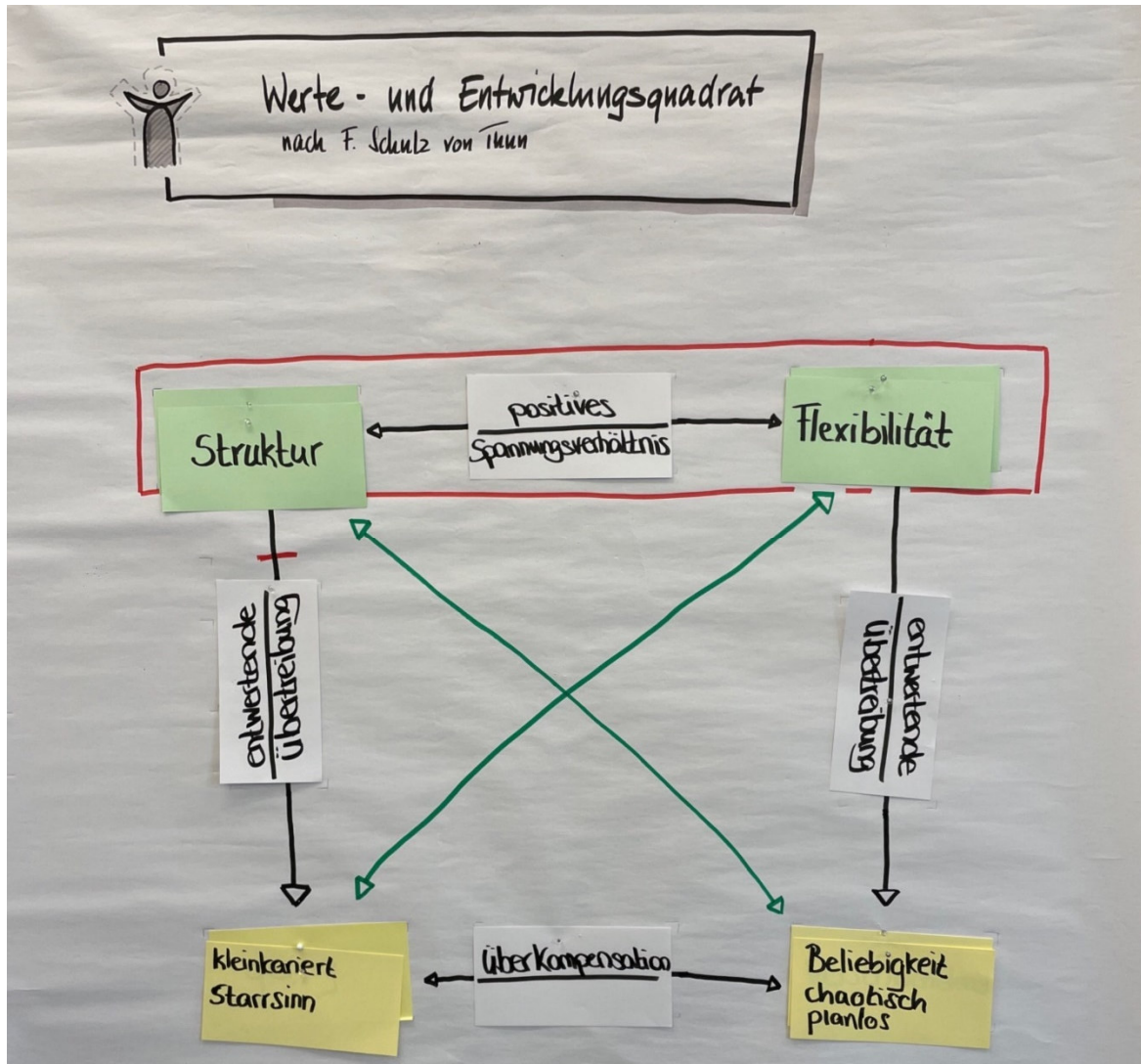
# Der / die ideale Referent\*in



Bildungszentrum  
Sprockhövel



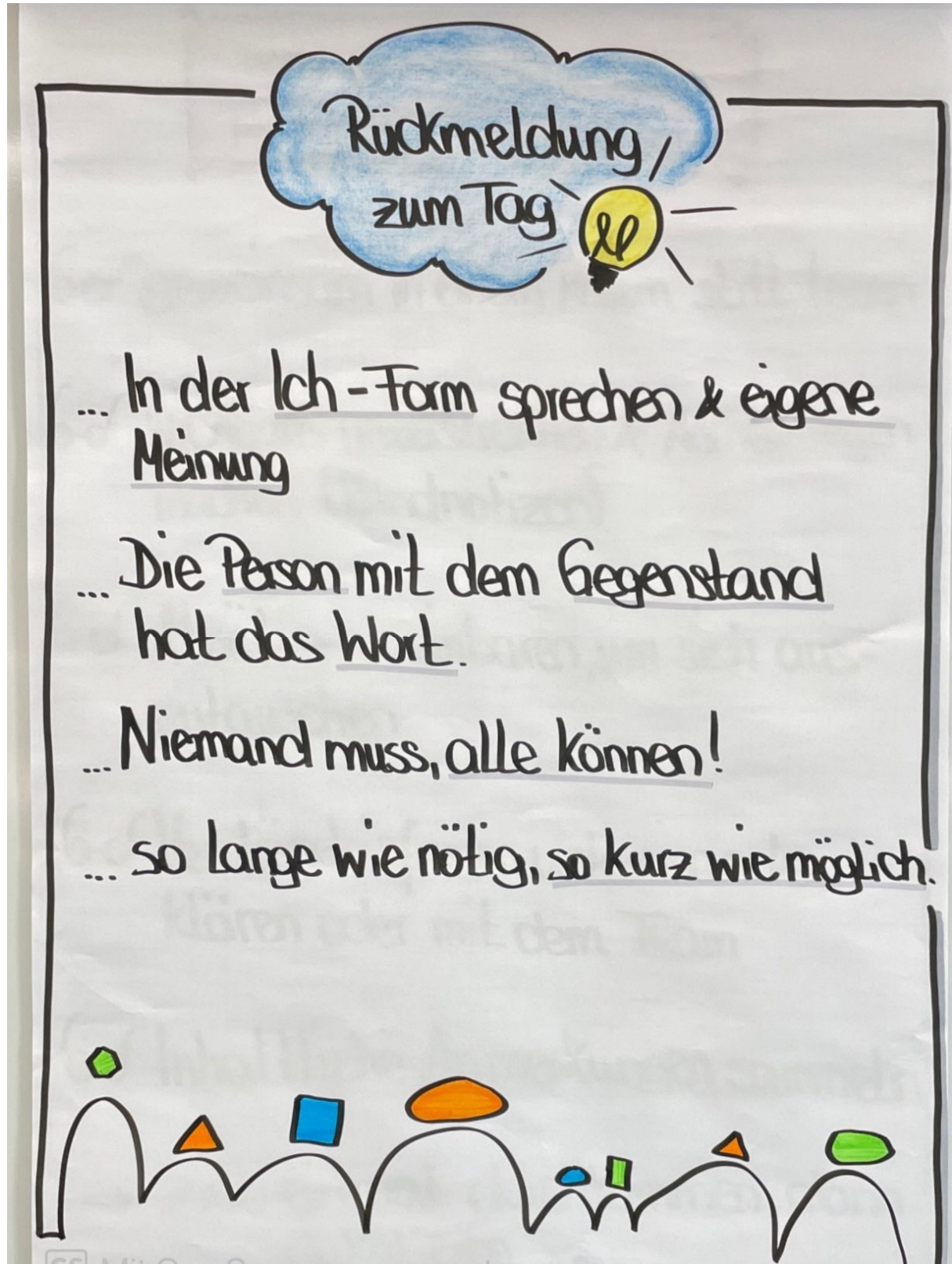




Das Werte- und Entwicklungsquadrat bietet eine Möglichkeit der Selbst-Reflexion und Weiterentwicklung.

Jedem Wert, der eine Extreme darstellt, steht ein positiver Gegenwert (Schwestertugend) gegenüber. Beide beinhalten, jeweils durch entwertete Übertreibung, Schattenseiten - sogenannte „Unwerte“. Das positive Spannungsverhältnis zwischen den Werten erfordert, eine dynamische Balance zwischen beiden „fehlerhaften“ Extremen zu finden. Entwicklungspotentiale sind diagonal zu denken, da eine horizontale Verlagerung zu einer Überkompensation in die Schattenseite des gegenüberliegenden Wertes führen würde.

Mit dem Quadrat werden positive Fähigkeiten einem schlummernden Gegenwert gegenübergestellt, der zumeist verborgen in allen Menschen vorhanden ist und geweckt und entwickelt werden kann. Jede Fähigkeit entstammt einem positiven Kern. Problematisch ist lediglich dessen Überdosierung. Somit ist die dynamische Balance als Pendel zu betrachten, das zwischen den Extremen schwankt, ohne sich auf eine Seite zu fixieren.



# Einstieg in das Thema Lernen



Bildungszentrum  
Sprockhövel

Wie lernst  
du gut? Was  
benötigst du?

ausführlich

mitschreiben

visuell

Visuelles Lernen  
(Bilder)

Lernen in Bewegung

alleine gemeinsam

Ruhe!

Räumliches Umfeld  
- Wohlfühlumgebung

anwenden

Lernen nach  
Tageszeit

Lernen braucht  
Zeit  
- kein Druck

Reflexion + Übungen





Zur Erschließung neurowissenschaftlicher – Erkenntnisse zum Lernen haben wir einen Vortrag von Prof. Dr. Gerald Hüther (Universität Göttingen) gesehen, in dem er auf einem Kongress 2009 vor Führungskräften über lernförderliche Bedingungen gesprochen hat. Unter dem Vortragstitel „**Gelassenheit hilft**“ kann der rund 40-minütige Vortrag auch auf You Tube gefunden werden.



Suphi - Sabine - Reinhard

Haltung

Dankbarkeit  
Zuneigung

Vertrauen  
Selbst-Gegenüber-Gesellschaft

Kritik machen  
anvertrauen

Wertschätzung

Begeisterung

Gelassenheit

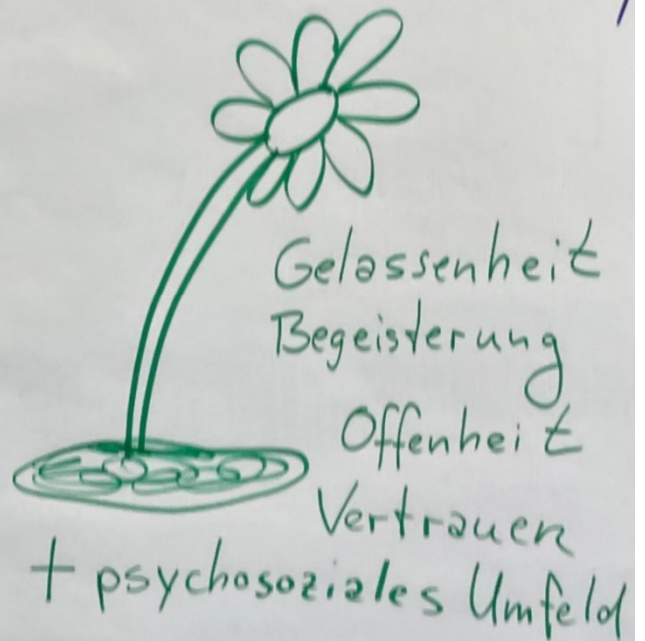
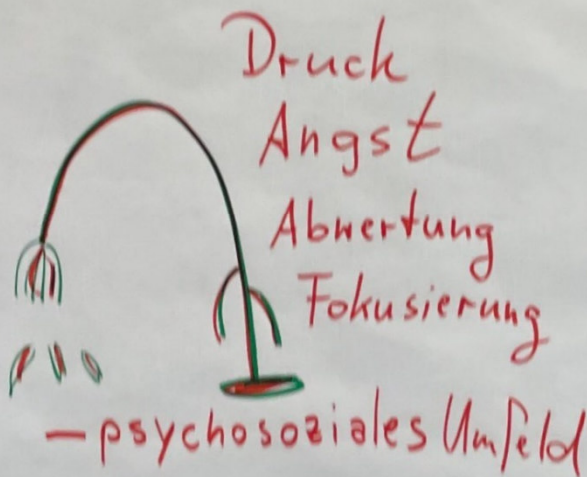
Vielfalt

# Wie lernt Mensch ?

## Gehirnentwicklung

nicht linear

dynamisch (Alters-  
unabhängig)



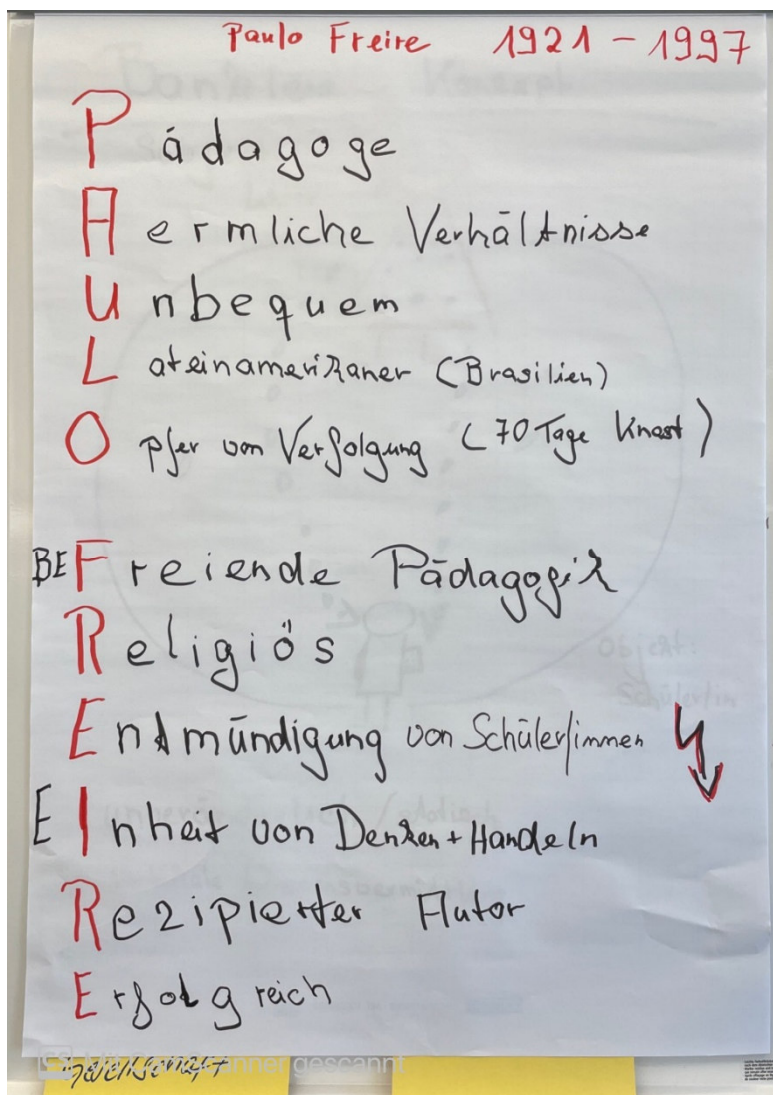
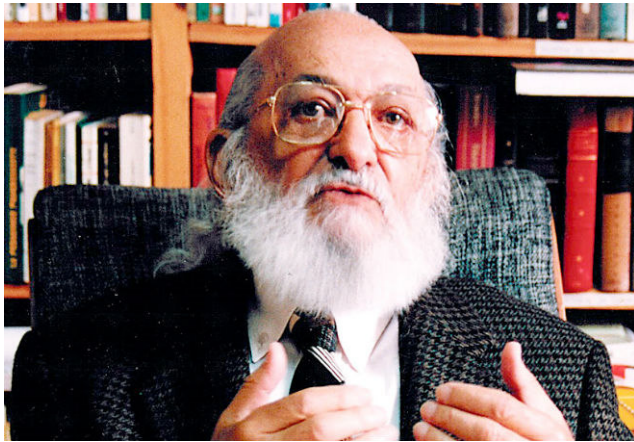


## Tipps zum Umgang mit Textarbeit in Gruppen

- 60' gemeinsam in einem Raum still Lesen
  - 60' wichtiges unterstreichen & Anmerkungen machen (Randnotizen)
  - 60' Absätze vereinbaren, um sich auszutauschen
  - 60' Verständnisfragen untereinander klären oder mit dem Team
  - 60' Inhaltliche Anmerkungen sammeln
- Ziel: einmal durchkommen, dann diskutieren

## Lerntheorien in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

- 1. Lest und diskutiert den Text & klärt Verständnisfragen
- 2. Bereitet eine Präsentation und Diskussion vor, mit den wichtigsten Punkten und Fragen  
ca. 20'
- 3. Klärt wer welche Aufgabe übernimmt bei der Präsentation





## Problemformulierende Methode

Warum?      Erkenntnisse

Perspektiven      Wieso?

Veränderung

---



---

- horizontale Erlebnis- + Erkenntnisse
- Erlaubt Veränderung u. aktive Teilhabe

## Banziers Konzept

Subjekt:  
Lehrer

Objekt:  
Schüler/in

- unveränderlich / statisch
- Vertikale Wissensvermittlung

## Diskussion

→ Konsequenzen d. Banziers Methode

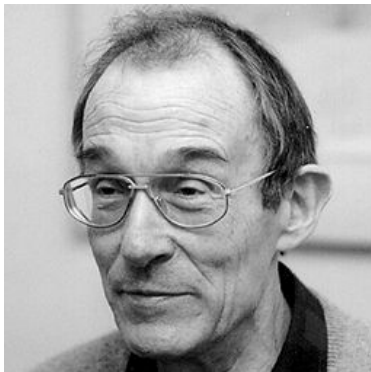
→ Chancen und Voraussetzungen der Problemformulierenden Methode

→ Was bedeutet das für unsere Bildungsarbeit?

Bedeutung für die Gewerkschaft

Machtverhältnis





Thema: Lehren als Lernbehinderung? (Klaus Holz)

1. Defensiv begründeter Lernen ("Klassisch")

Lehrer\*in

↑↓

Schüler\*in

Kontrolle  
Verbote  
Zensuren

Zweckmäßig  
&  
Funktional

... stören ...

2. Partizipatives Lernen

Lehrer\*in

↔

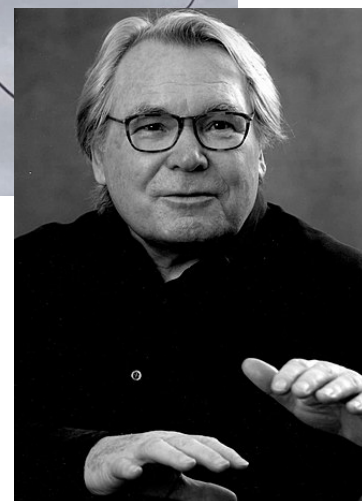
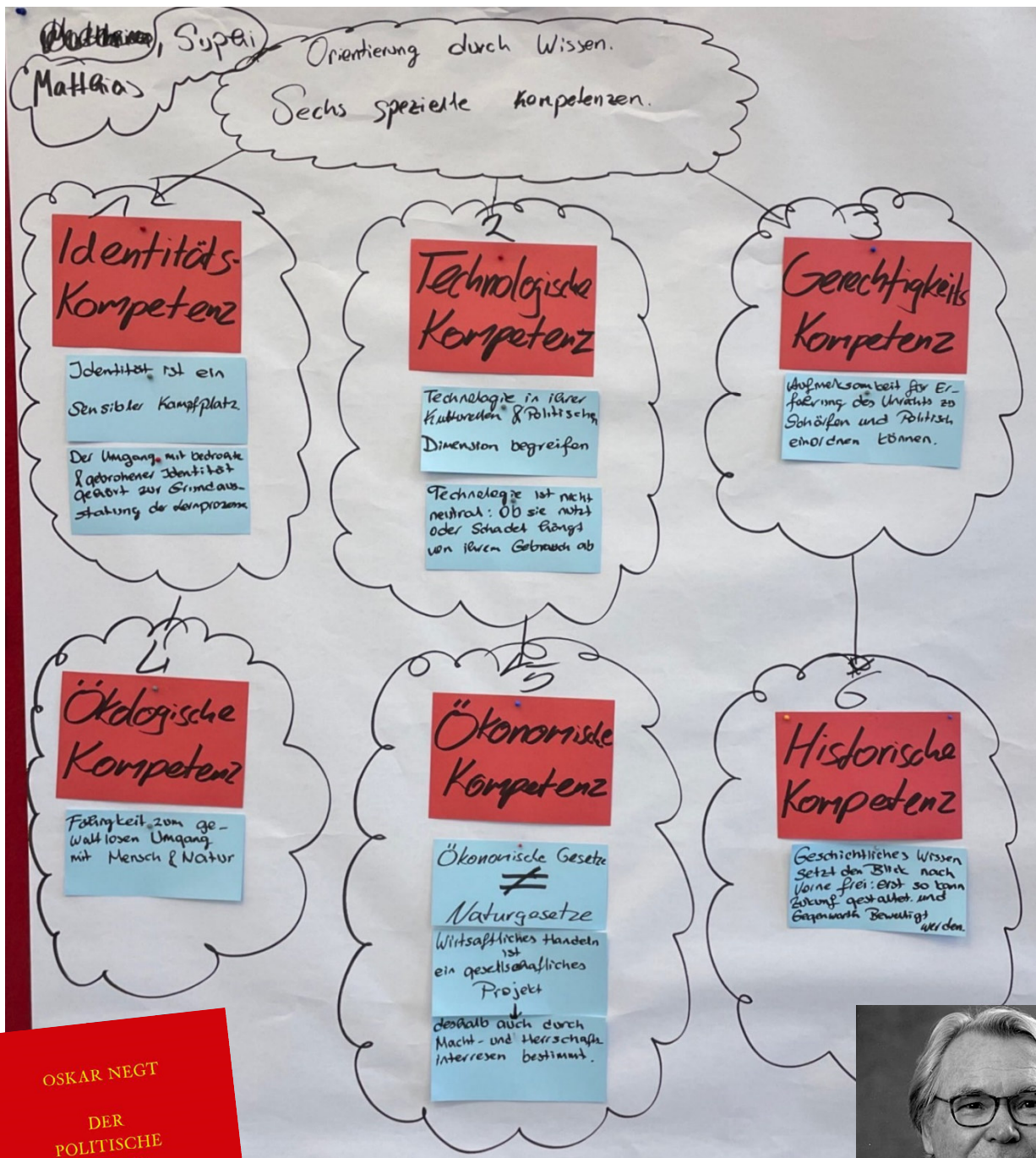
Schüler\*in

Augenhöhe

- Neugier wecken  
- Sachinteresse  
- Beteiligung  
- "echte" Fragen

="Master"

"Novize" → "Master"



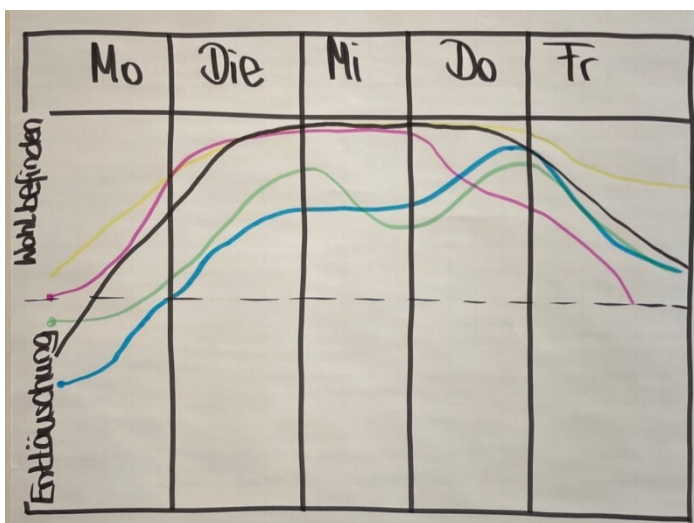


# Gruppenentwicklungsphasen – eigene Erfahrungen

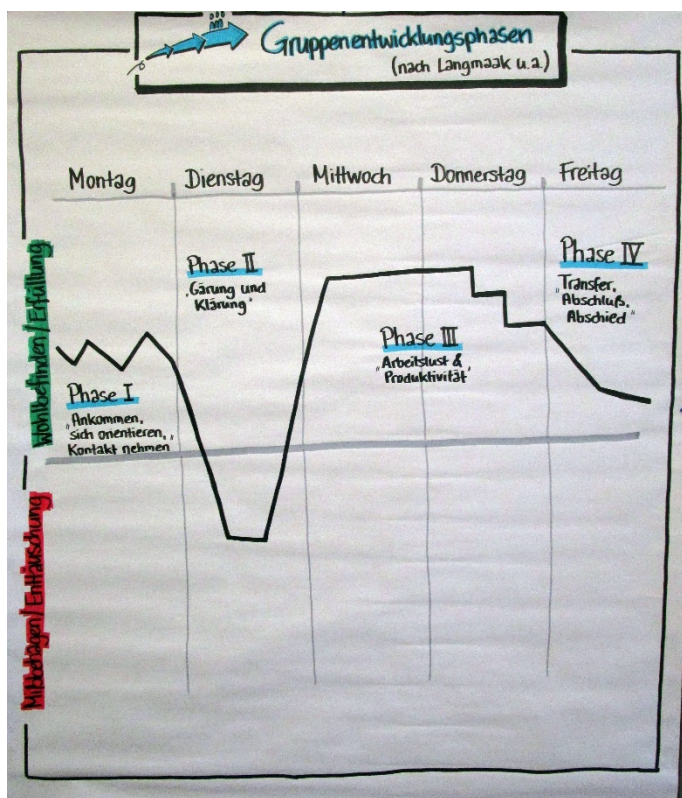


Bildungszentrum  
Sprockhövel

Zunächst besprachen wir, wie ihr bislang die Entwicklung von Seminar-Gruppen, an denen ihr teilgenommen hattet, erlebt habt. Wie war das mit der Stimmung im Seminar und der Arbeitsfähigkeit der Gruppe an den unterschiedlichen Tagen. Die verschiedenen Erfahrungen notierten wir auf einen Blatt und verglichen sie dann mit dem standardisiertem Verlauf der Wissenschaftler.



Im nächsten Schritt ging es darum den Text von Karl-Heinz Geissler zu Gruppenentwicklungsphasen arbeitsteilig zu bearbeiten. Der dritte Schritt beinhaltete zum einen den inhaltlichen Input jeder Gruppe zu ihrer Phase (siehe folgende Seiten) sowie die Leitung der abschließenden Diskussion.



**Gruppenentwicklungsphasen**

Lest und bespricht den Text

- ▶ alle Seite 151
- ▶ je AG die entsprechenden Seiten eurer Phase

... und entwerft eine Präsentation

1. Stellt im Plenum die wesentlichen Merkmale der Phase dar
2. Leitet eine abschließende Diskussion zu eurem Ergebnis



# Gruppenentwicklungsphasen und Intervention



Bildungszentrum  
Sprockhövel

**1**

- Zielsetzung
- Beziehungs Aufbau
- Zusammenkunft von Individuen
- Thema: Gemeinsame Interessen
- Steuerung wird erwartet
- Starke, Abhängigkeit von der Leitung
- Unsicherheiten werden überwunden
- Wer ist Wer
- Erwartungen TN (Betr. oder Person)
- Rolle der Leitung, Unsicherheit reduzieren
- Orientierung und Struktur geben

**2**

- Werden vertrauter
- zeigen ihr wahres Gesicht
- Konkurrenz & Rivalität zw. TN
- ↑ Kommunikations Verständigungsprobleme
- Ringieren um Macht u. Einfluss in der Gruppe
- Wechselspiel zw. Abhängigkeit & Auflehnung geg. der Leitung
- Klarheit über Regeln der Gruppe → Verhandeln
- Basis-Gemeinsamkeiten
- Besonderheiten Einzelne werden deutlich
- persönliche Auseinandersetzungen

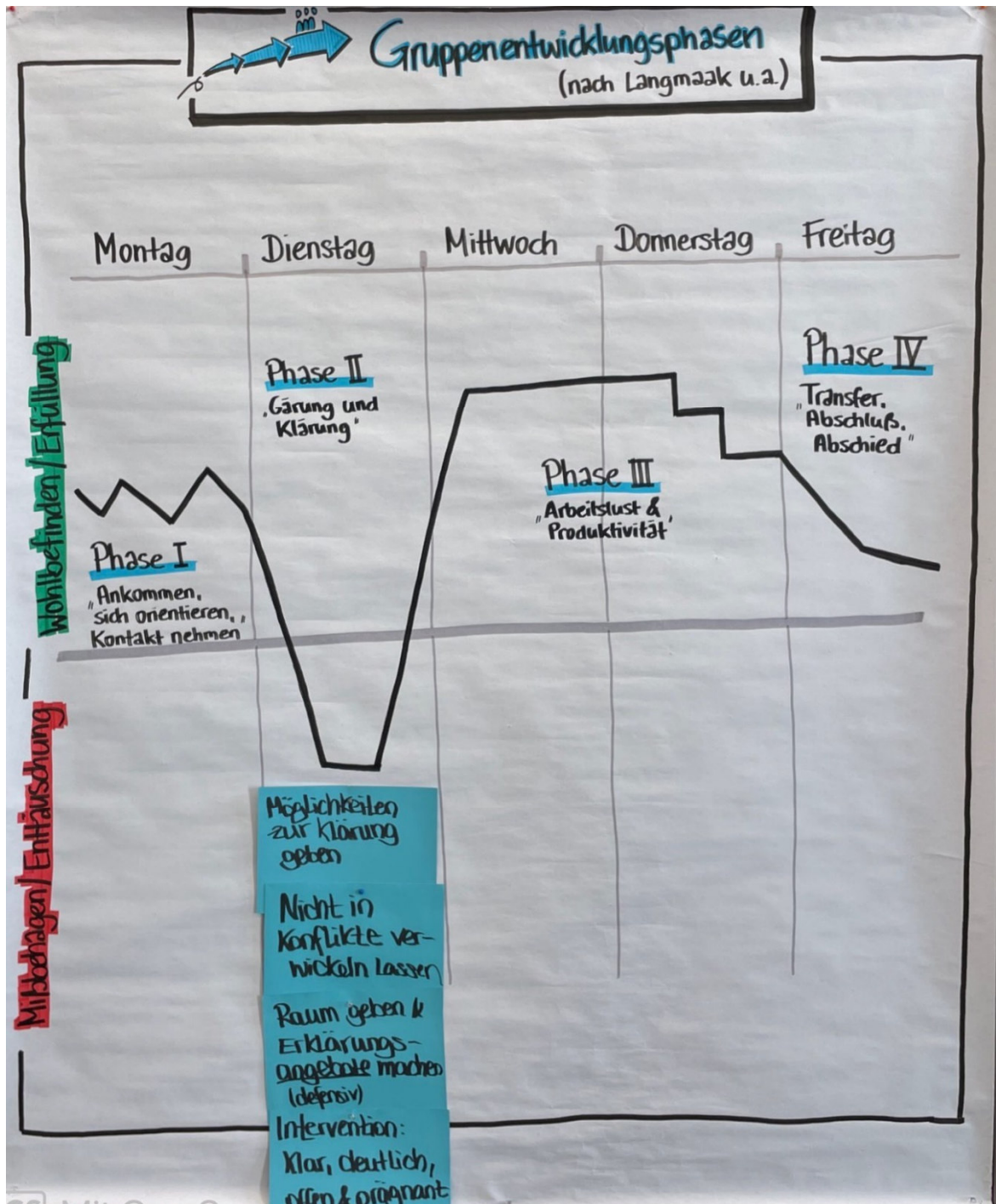
**3**

- Beziehungs-Klärung ist abgeschlossen.
- Meinungs- und Interessenunterschiede können ausgehalten und produktiv genutzt werden
- Hochphase des Wir-Gefühls
- Die Erfolgserlebnisse sind hoch
- Die TN fühlen sich sicher und akzeptiert
- Leicht zu steuern
- Moderieren statt Leiten
- Hochgefühl zur Not brechen

**4**

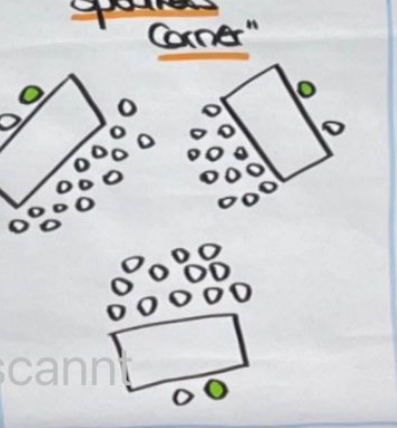
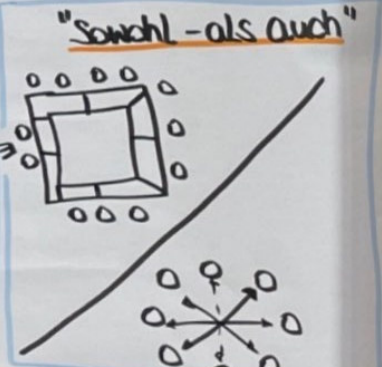
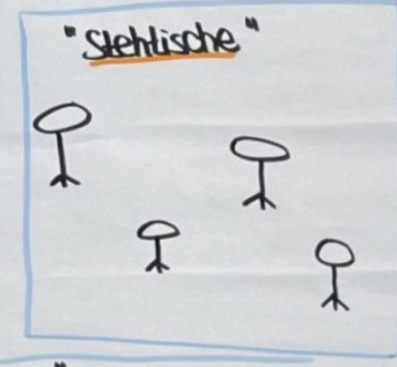
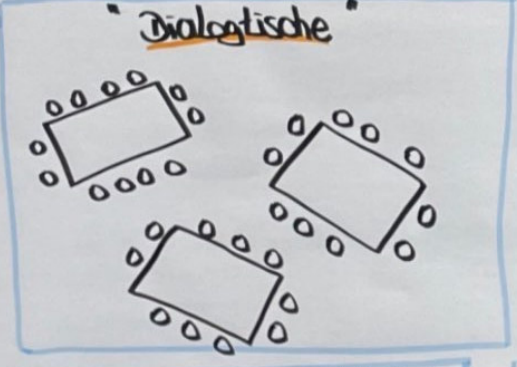
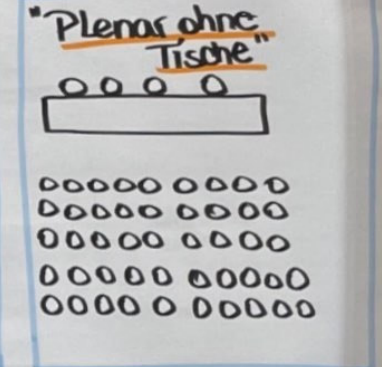
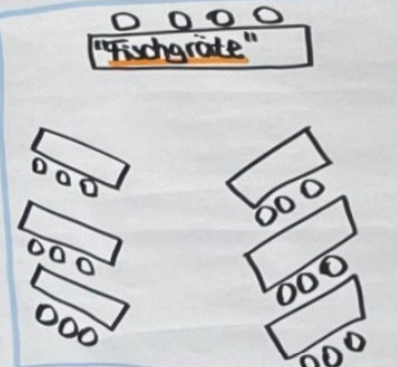
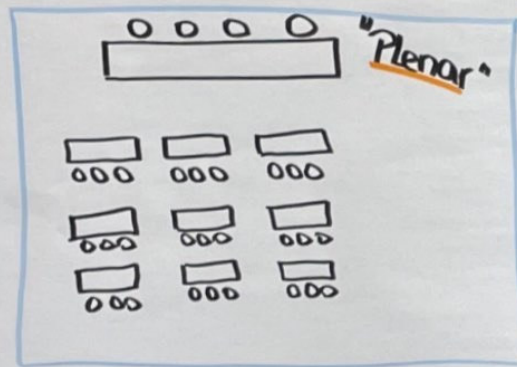
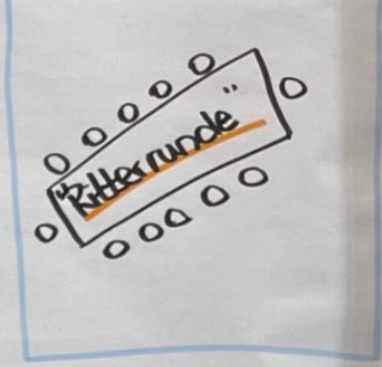
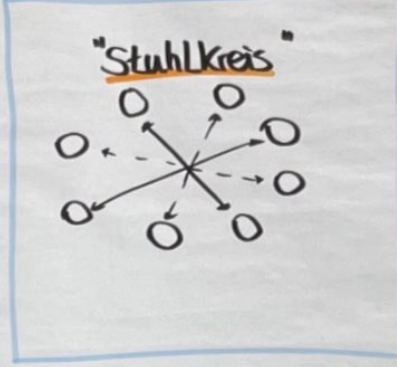
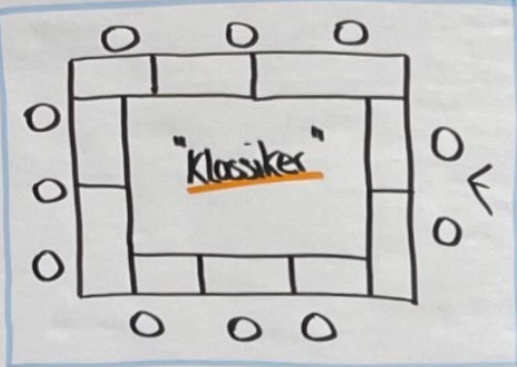
- 4. Phase Trennung
- Trennungsängste
- Traurigkeit
- Verlassenwerden
- Mobilisierung von Abwehrkräften
- ambivalente Gefühle
- ↓ Lust ↓ Ungeduld
- Abschluss: ... Bewertung ... Abschied

Raum & Zeit





Raumgestaltung ... einige Möglichkeiten...

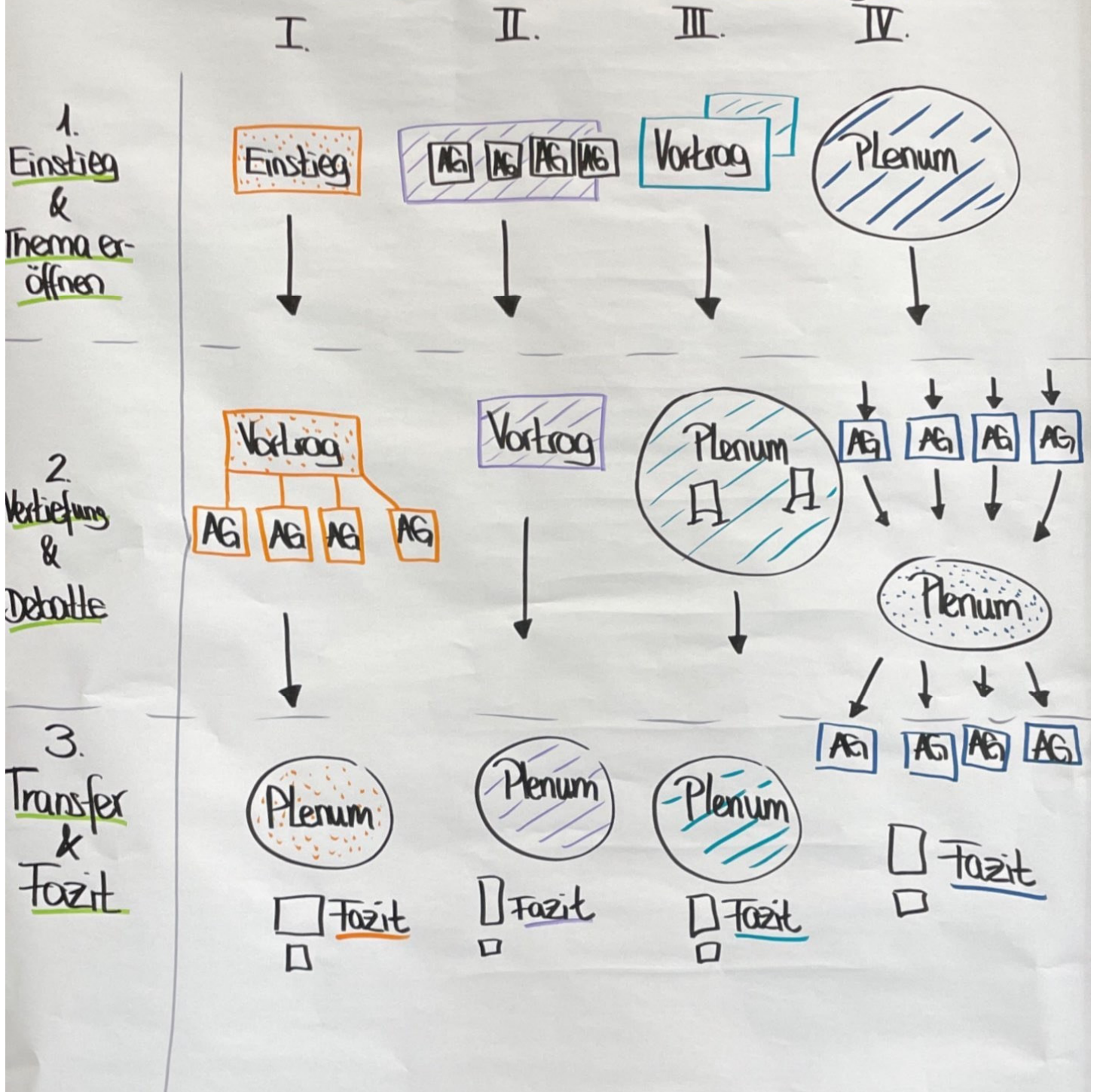


(...)

CS Mit CamScanner gescannt



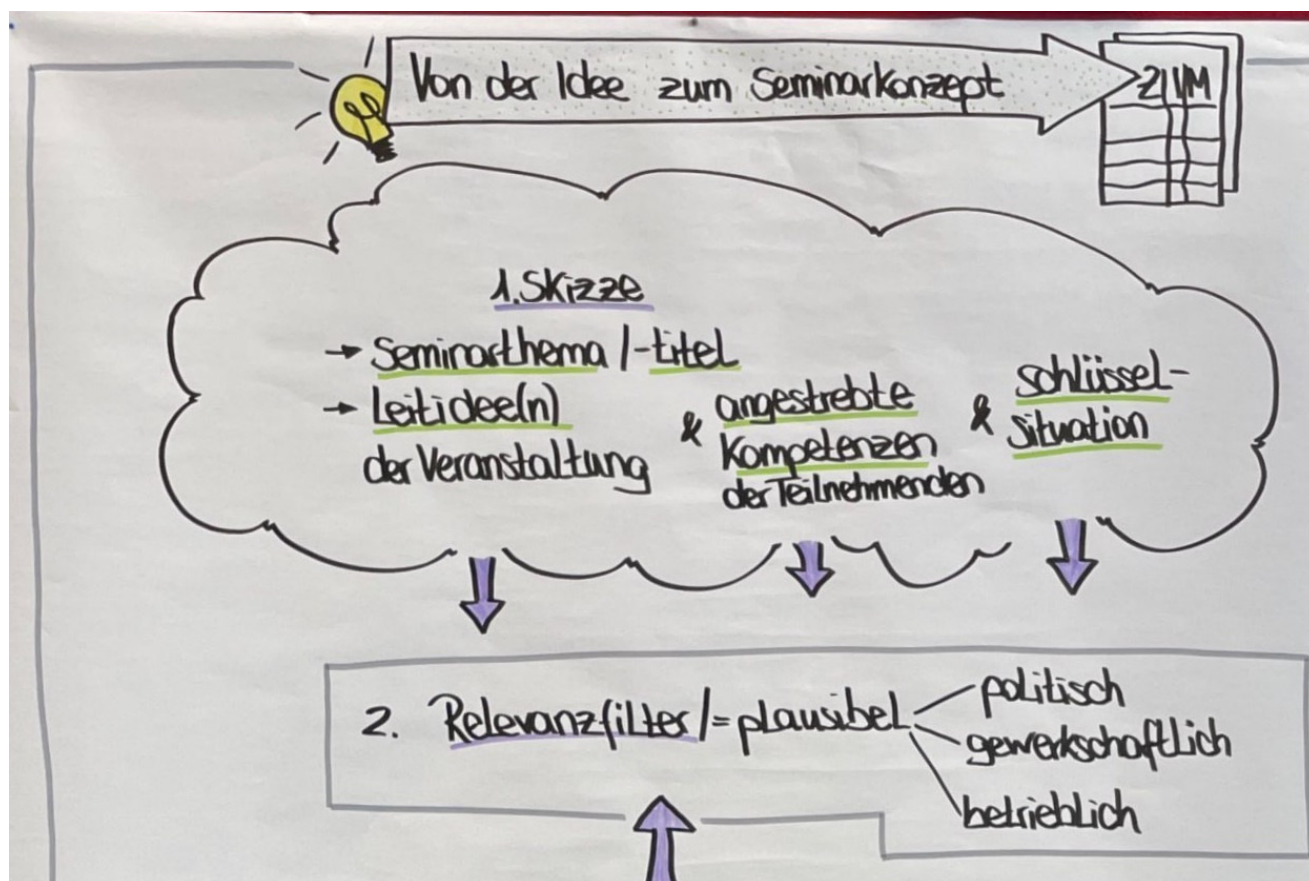
Grundstrukturen von Veranstaltungen



Der erste Schritt der Seminar-Konzeption besteht in prinzipiellen Vorüberlegungen:

- Welchen Zweck soll das Seminar verfolgen?
- an welche Zielgruppe richtet es sich und was sollen die Teilnehmer\*innen für ihren Alltag lernen?
- Wie lange soll das Seminar dauern?

Darüber sollte sich das Team, der/die Bildungsreferent\*in im Klaren sein, bevor die eigentliche Konzeptarbeit beginnt. Mitunter übernehmen wir auch „Auftragsarbeiten“ von der Geschäftsstelle oder einzelnen Gremien. Dann gehören diese Punkte unbedingt in die Auftragsklärung.



Die Vorüberlegungen sind auch aus anderen Gründen wichtig. Nicht jedes Thema hat tatsächlich auch betriebliche und/oder gewerkschaftspolitische Relevanz. Das gilt es im örtlichen TAK zu besprechen und zu klären. Hat es die Seminaridee durch den Relevanzfilter geschafft, sind die Überlegungen ein guter Grundstock für den Ausschreibungstext. Mit diesem kann dann zielgenau geworben werden. Nicht zuletzt ist ein Blick auf die Vorüberlegungen während der Konzeptarbeit hilfreich, um das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

3. Konzeptarbeit

Phase	Ziele	Inhalte	Methoden/Material	Zeit
<u>Orientierung</u> · Einstieg · Thema eröffnen ↓	· Orientierung · Vertiefung · Fazit / Überleitung	· · ·	· ·	· · ·
<u>Analyse</u> · Bearbeitung · Vertiefung ↓	· · ·	· · ·	· · ·	· · ·
<u>Handeln</u> · Übertragen · Transfer	· · ·	· · ·	· · ·	· · ·

Jedes Seminar ist zunächst einmal in drei große Phasen unterteilt. Egal, ob es sich dabei um ein Tages-, Wochenend-, 2 ½ tägiges, Wochen- oder 2-Wochen-Seminar handelt. Die **Orientierungsphase** beinhaltet neben dem Kennenlernen auch eine erste inhaltliche Annäherung an Thema des Seminars. Es gilt also, das Thema zu eröffnen, die „Köpfe der Teilnehmenden (für den Inhalt) zu öffnen“.

In der **Analysephase** wird das Thema nun von vielen Seiten betrachtet. Die Teilnehmenden bekommen hier viele (neue) Informationen zum Bearbeiten.

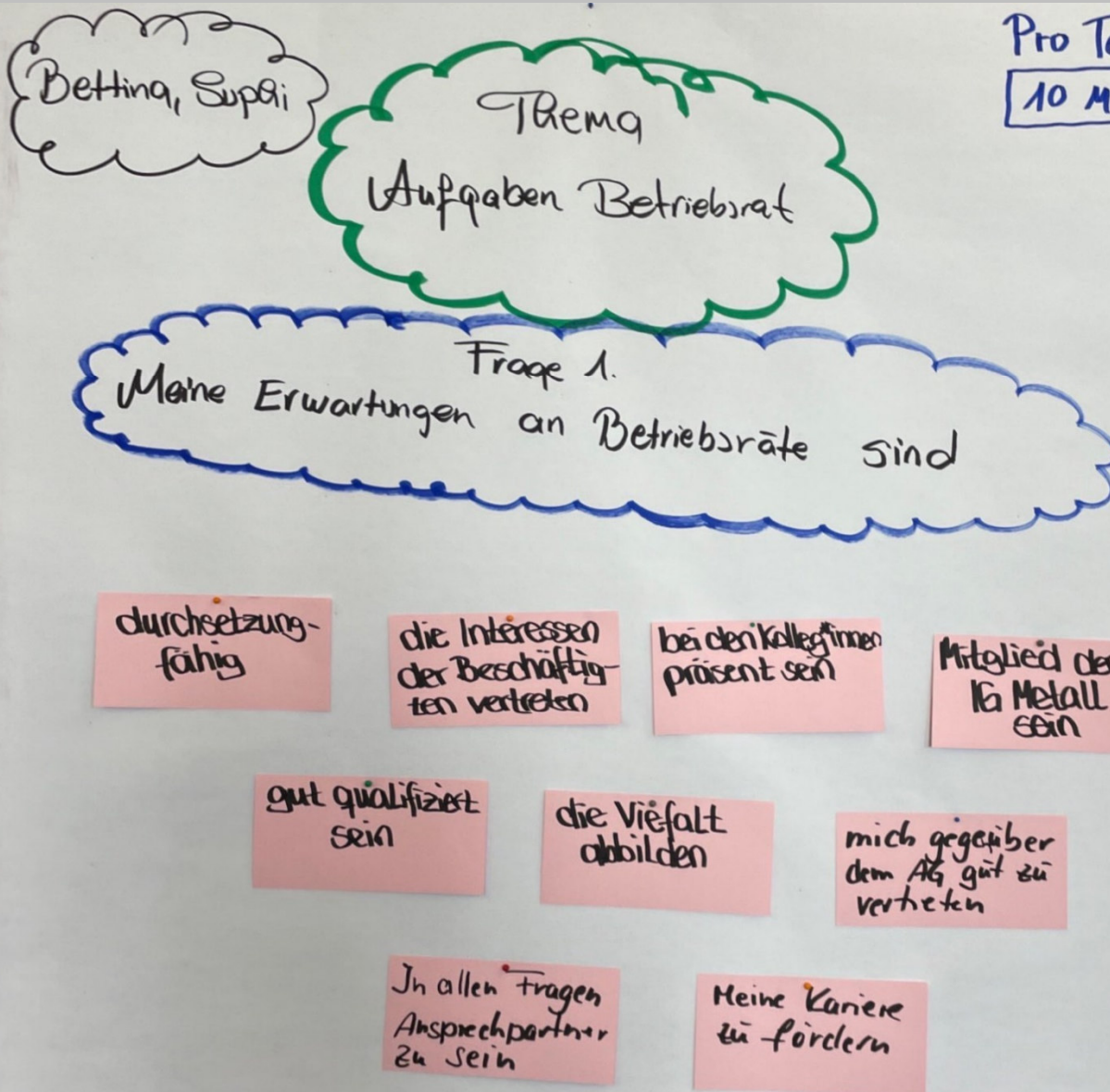
Die **Konsequenzen Phase** (häufig auch Handlungsphase genannt) will nun die Übertragung der Inhalte in die betriebliche Praxis der Kolleg\*innen vorbereiten.

Die Phasen sind natürlich, je nach Länge des Seminars, unterschiedlich lang. Aber selbst in Tagesseminaren gilt es, sie zu berücksichtigen.

In unseren Seminaren geht es darum, dass die Menschen Neues lernen können. Um das möglichst gut vorzubereiten, ist der **didaktische 3er-Schritt** hilfreich. Für jeden neuen Seminarinhalt ist es erst einmal wichtig, dass die Teilnehmenden eine **Orientierung** bekommen. Gemeint ist hier die konzeptionelle Überlegung, wie in das Thema eingeführt wird. Danach geht es in die vertiefende Bearbeitung – die **Analyse**. Im dritten Schritt werden **Konsequenzen** gezogen. Das kann eine Zusammenfassung sein, die Erkenntnis, dass wir ein weiteres Thema brauchen (Überleitung) oder gemeinsam zu überlegen was mit dem neuen Wissen im Betrieb gemacht wird (Transfer).



Pro Team  
10 Minuten



Für die Methoden-Werkstatt standen sechs verschiedene Sammlungen zur Verfügung, die unter obenstehende Fragestellung, versehen mit Hinweisen zu Vorbereitung, bearbeitet wurden. Ihr hattet 70 Min. Zeit, euch vorzubereiten, dann startete das Training. Nachdem die Methode von euch angeleitet durchgeführt war, werteten wir sie aus.




Pro Team

10 Minuten

Bettina, Supri

Thema  
Aufgaben Betriebsrat

Frage 2  
Das BetrVG ermöglicht uns 

Mitbestimmung

Umgang zwischen  
AG + BR

Tätigkeit eines  
Betriebsrats

Beteiligung  
des BR's

Kommunikation  
mit den  
Beschäftigten

uns zu  
qualifizieren

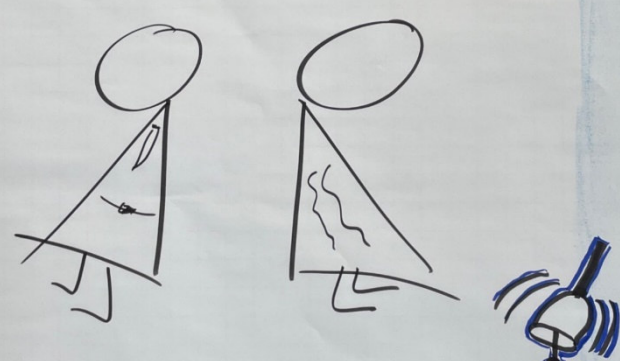
Rechts-  
sicherheit

"Minderheiten"  
zu unterstützen



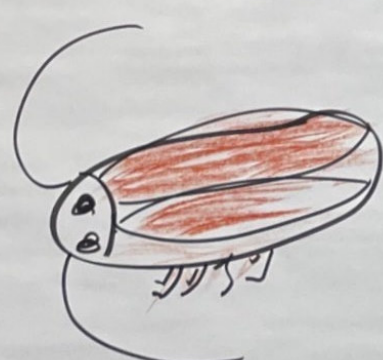
Rücken an Rücken

Reflexion & Nachbesprechung



30 Sekunden Redezeit

Videosequenz  
Hüter



Was war deine wichtigste Erkenntnis?

Was nimmst du mit zurück in deinen Betrieb?

Situation: BR1

Methode: 1er, 2, 4, alle

→ eine offene Frage

1. Einzelbearbeitung

(~~2. 2er-Bearbeitung~~)

3. 4er-Bearbeitung

→ je 5 Zeit ←



"mündl. Vortrag"

Aufgabe:

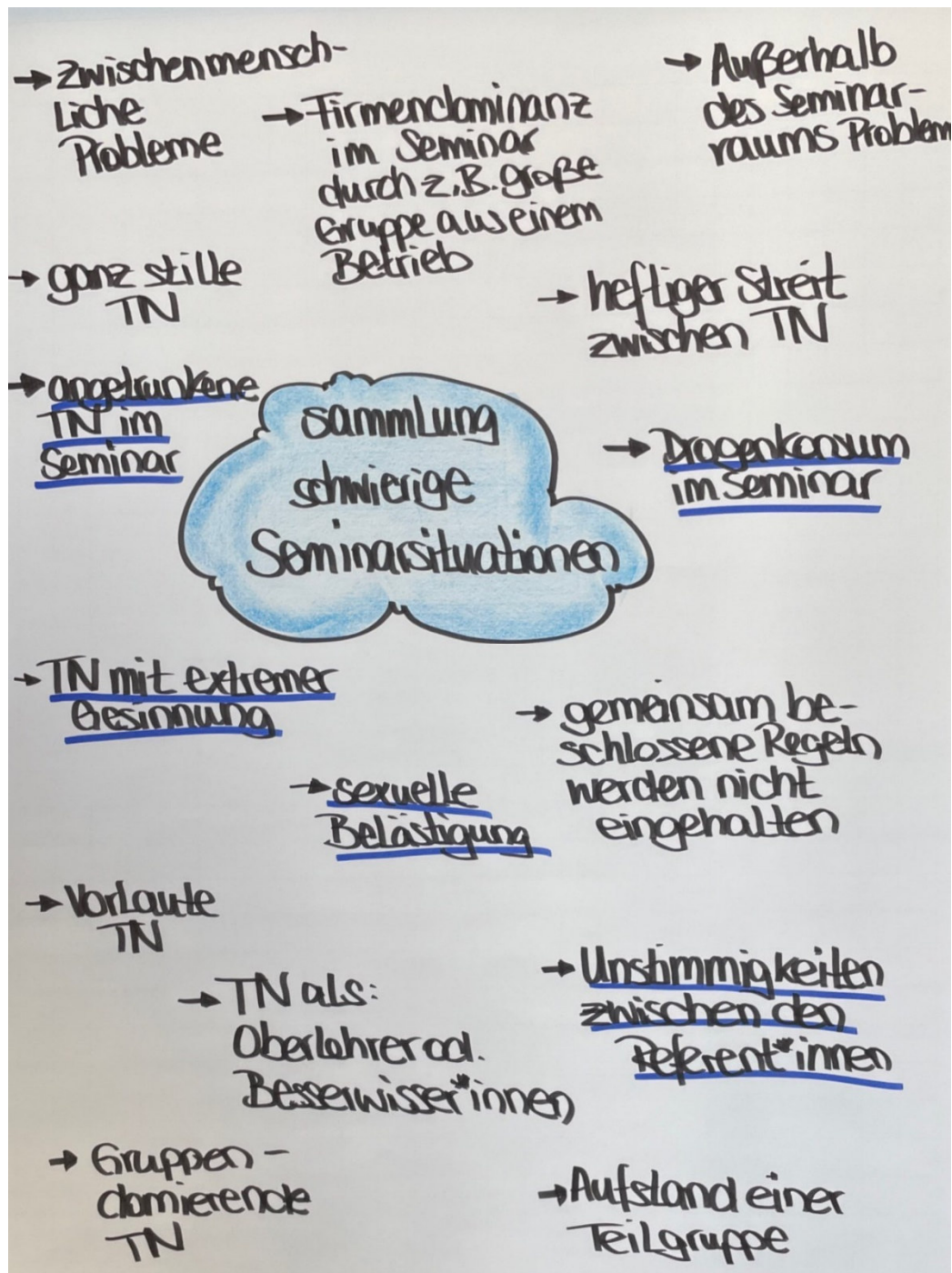
Im Transformationsprozess  
sollen Abteilungen und MA  
versetzt werden.

Was macht ihr als BR nun?





Als Zusammenfassung dieser Einheit wurden euch die Positionen von Bernd Weidemann in Form eines vorbereiteten Zettelvortrages vorgetragen. Im Wesentlichen weist er auf Fehler bei der Team-Intervention hin. Hilfreich sind seine drei „Reparatur-Fragen“, um schwierige Seminarsituationen zu meistern.





# Konsequenzen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit



Bildungszentrum  
Sprockhövel

## Konsequenzen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit I

- Wie bekomme ich, möglichst früh, eine entspannte Atmosphäre hin?
- TN ggü. Vertrauensvorsprung geben → positives Gefühl → positives Menschenbild
- Transparenz & Offenheit im Seminar
- Mut machen + mitzumachen + TN abholen
- die Gruppe bei kontroversen Diskussionen mit einbeziehen
- gemeinsame Seminarregel treffen
- lernungsfreie Zone → TN entscheiden was sie lernen und mitnehmen
- partizipatives Lernen mitdenken!
- Ängste nehmen & Blockaden lösen

## Konsequenzen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit II

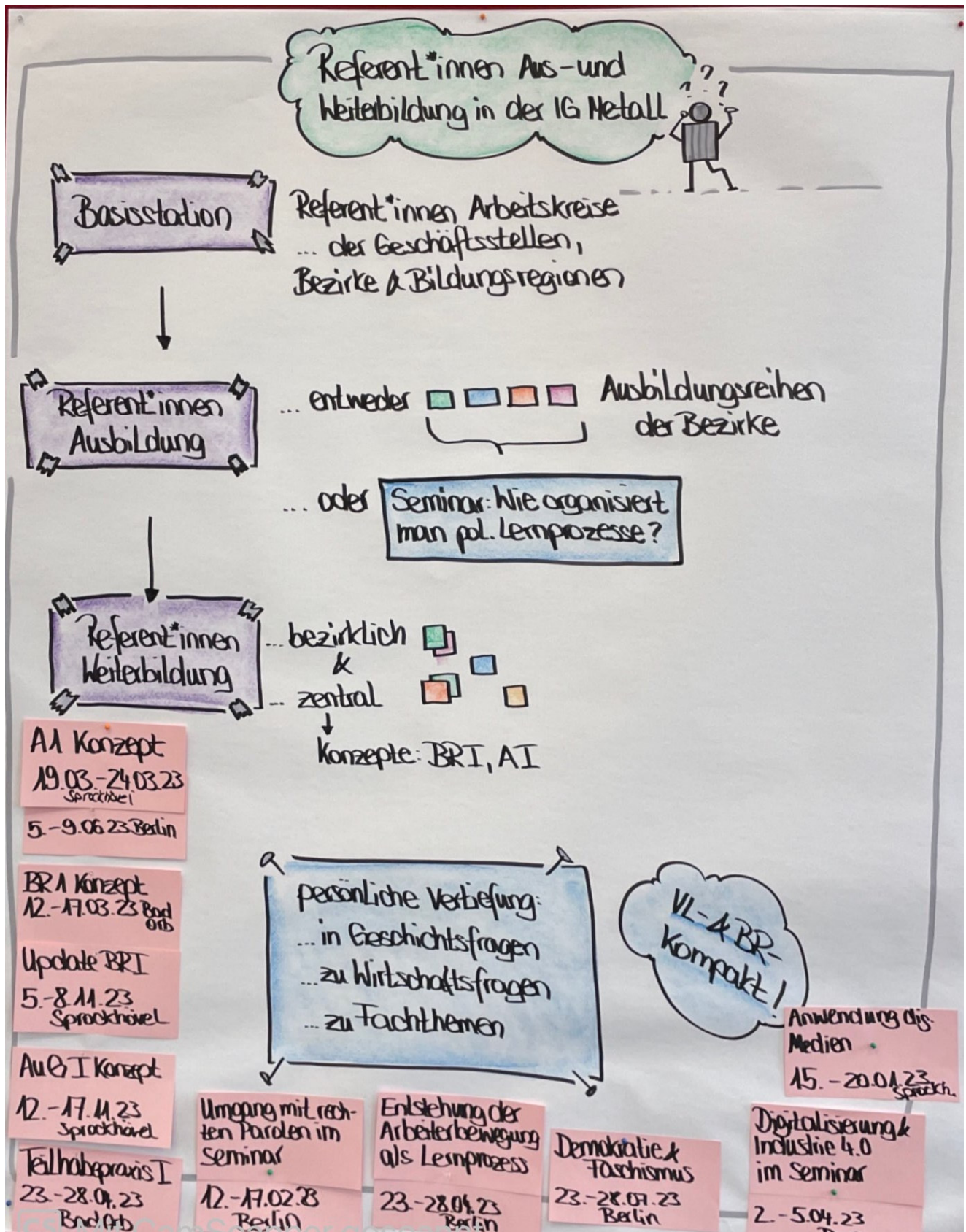
- Bsp. aus der Praxis einfließen / -bauen
- weniger ist mehr → Raum lassen, um auf die Gruppe eingehen zu können
- vorhandene Grundmotivation der TN zu Begeisterung ausbauen
- "Leitung" offener Blick → 'ich weiß nicht alles!
- Bewusstsein für 6 Kompetenzen, als gewerkschaftliche Bildung schärfen
- Referent\*innen sollten kritikfähig sein
- Problemformulierende Methode z.B. Erwartungen mitdenken
- methodenvielfalt nutzen für unterschiedliche TN & Lerntypen

## Konsequenzen für die gen. Bildungsarbeit III

- Struktur & Rahmenbedingungen transparent machen
- echter Kontakt zu den TN durch die Leitung z.B. auch nach dem Seminar  
↓  
Lernen durch die Erfahrungen der TN

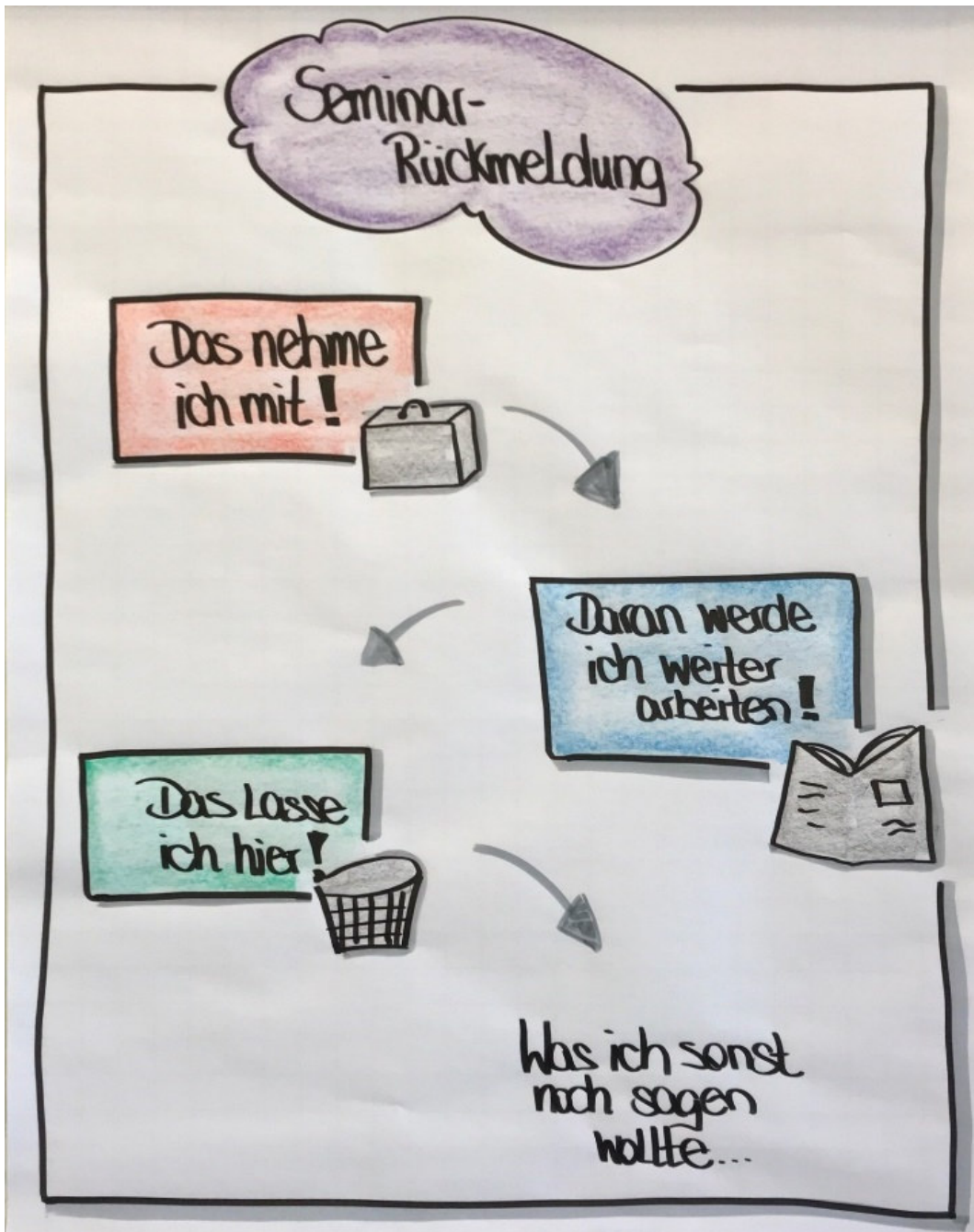


# Tipps für die Weiterarbeit



Nutzt die Angebote vor Ort, das Extranet und die Konzept-Seminarangebote für die regionalen Seminare!







# „Kleine Mal und Schreibschule“

ABCDUWV  
○ △ □ □  
○ △ □  
☕ ⌚  
☺ ☹ ☹ ☹ ☹ ☹  
☁  
Erst die Schrift  
Erst die Schrift

Überschrift  
Prozess → 1.  
3. 2.  
! ☁ ✍️  
☕ ☺ ☹ ☹

ABCDUWV  
○ △ □ □  
○ △ □ □  
☺ ☹ ☹ ☹ ☹ ☹  
☁  
☺ ☹ ☹ ☹ ☹ ☹  
☁

Erst die Schrift!  
Überschrift  
Prozess → 1.  
2.  
! ☁ ✍️

ABCDUWV  
○ △ □ □  
○ △ □ □  
☺ ☹ ☹ ☹ ☹ ☹  
☁  
Erst die Schrift  
Überschrift  
Überschrift

Wie lernt Mensch ?  
Druck  
Angst  
Abwertung  
—  
Gelassenheit  
Begeisterung  
Vertrauen  
+

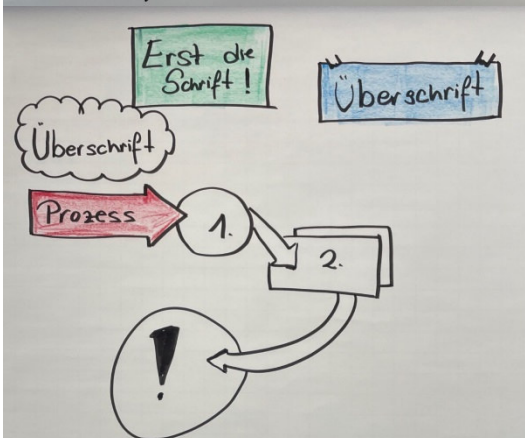
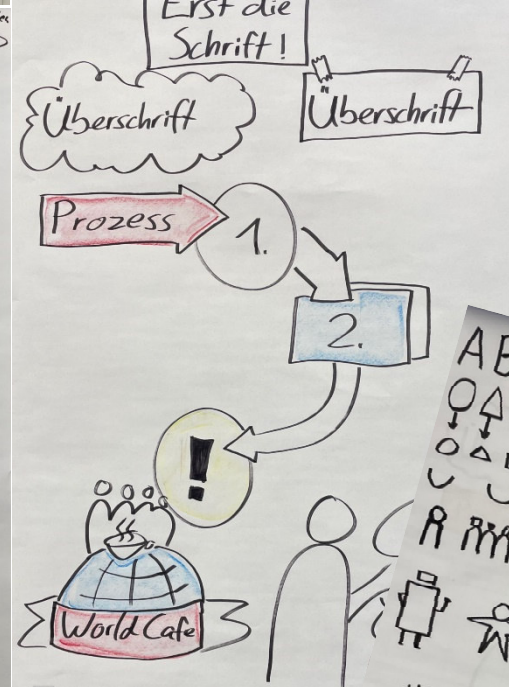
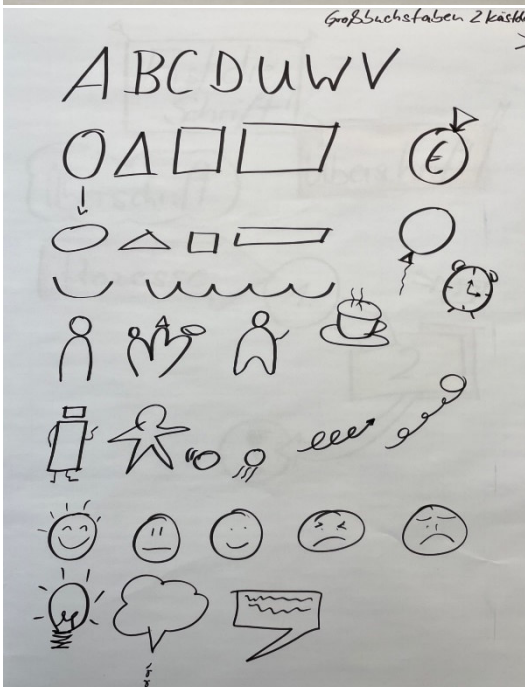
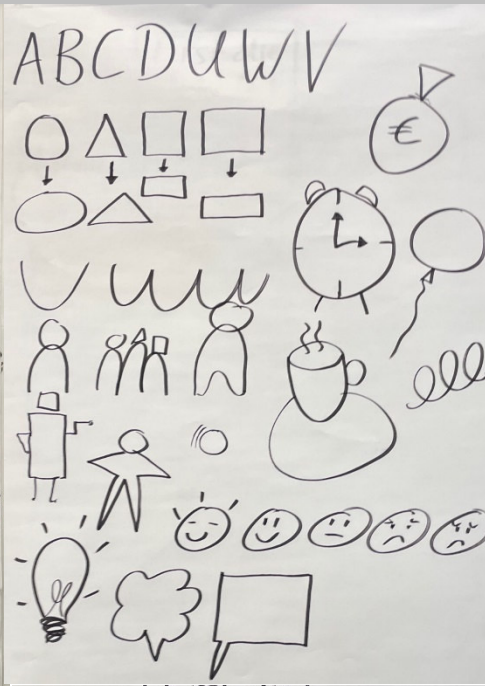
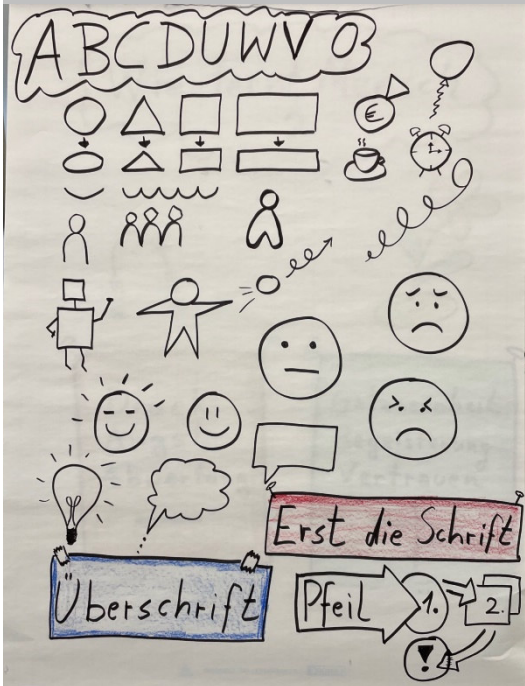
☎️ 🖥️  
💻 ⌨️

Erst die Schrift!  
Überschrift  
Prozesse → 1.  
2.  
!

☑️ Erfahrungsschatz  
💉



# „Kleine Mal und Schreibschule“





## Methodenreflexion 💡

Methode	Chancen	Risiken / Beachten!	Varianten
<u>Standogramm</u>	niedrigschwellig, TN kommen in Kontakt, Bewegung – lockert auf, alle sind gleichwertig eingebunden	relativ unpersönlich, auf Fragestellung achten, nicht zu lang, Überblick über die Gruppe	Ecken laufen
<u>Quartett</u>	Überblick über Gemeinsam- keiten → schafft Zugehörig- keit, intensiveres Kennenlernen, breites Themenspektrum, Gruppenarbeit, geht schneller bei Präsentation	braucht ausreichend Zeit bei der Erstellung, kleine Gruppen könnte sich bilden, Zufällige Einteilung	Dreieck (Verbindung zw. Allen möglich), Schiff, Zirkus
<u>Partner*innen Interview</u>	intensives Kennenlernen unter 4 Augen, Fokus auf individueller Ebene, braucht auch ausreichend Zeit, Anknüpfungspunkt für folgende Arbeitsphasen	bei fehlender "Harmonie" geht es auseinander, Präsentati- on dauert länger, bei gegenseitiger Vorstellung → vorher ankündigung, Unter- schneellig Bewertung der TN	"Lüge" einbauen
<u>Mein Name als Programm</u>	Kurz und schmerzlos (Erstellung + Präsentation) TN können selbst ent- scheiden was sie veröffent- lichen	1. Präsentation vor der Gruppe TN müssen Assoziieren, Informationen könnten zu breit sein, zu stark öffnen, Einzelarbeit → kein Kontakt Wenig Infos von TN	als Gruppenar- beit zu einem Thema



## Methodenreflexion

Methode	Chancen	Risiken / Beachten!	Varianten
<u>Standogramm</u>	niedrigschwellig, TN kommen in Kontakt, Bewegung - lockert auf, alle sind gleichwertig eingebunden	relativ unpersönlich, auf Fragestellung achten, nicht zu lang, Überblick über die Gruppe	Ecken laufen
<u>Quartett</u>	Überblick über Gemeinsam- keiten → schafft Zugehörig- keit, intensiveres Kennenlernen, breites Themenspektrum, Gruppenarbeit, geht schneller bei Präsentation	braucht ausreichend Zeit bei der Erstellung, kleine Gruppen könnte sich bilden, Zufällige Einteilung	Dreieck (Verbindung zw. Allen möglich), Schiff, Zirkus
<u>Partner*innen Interview</u>	intensives Kennenlernen unter 4 Augen, Fokus auf individueller Ebene, braucht auch ausreichend Zeit, Anknüpfungspunkt für folgende Arbeitsphasen	bei fehlender "Harmonie" geht es auseinander, Präsentat- ion dauert länger, bei gegenseitiger Vorstellung → Vorher ankündigung, Unter- schwellige Berührung der TN	"Lüge" einbauen
<u>Mein Name als Programm</u>	Kurz und schmerzlos (Erstellung + Präsentation) TN können selbst ent- scheiden was sie veröffent- lichen	1. Präsentation vor der Gruppe TN müssen Assoziieren, Informationen könnten zu bert sein, zu stark öffnen, Einzelarbeit → kein Kontakt wenig Infos von TN	Als Gruppenar- beit zu einem Thema
<u>Karawane</u>	Lockere Themensammlung & Einstieg, Alle sind gleich- wertig eingebunden, kleine Gruppe, Bewegung drin	Fragestellung → Ziel, schreiben als Hemm- schwelle, Ergänzungen ok → streichen sollte nicht erfolgen bei folgenden WZ Zeiten werden bei jeder Runde kürzer	Anzahl der WZ, Punkt- abfrage





## Methodenreflexion

Methode	Chancen	<sup>ch</sup> Benen	Variante
<u>1,2,4, Alle</u>	Kleingruppenarbeit: Be- teiligung der TN, Ergebnis ist zugespitzt, "große" Debatte / Diskussion ent- schärfen Aushandlungsprozess in der Gruppe, je nach Gruppenentwicklungsphase hilfreich od. schwierig	auf Fragestellung achten, auf Seminareffahrung achten → Präsentations- art, braucht Zeit	mit Fallbsp. arbeiten + Fragestellung
<u>Rücken an Rücken</u>	Schnell ins Gespräch kommen mit unterschiedlichen Personen, Bewegung + Aktivierung, belebend, jede Person redet	TN besprechen Themen unter sich, braucht Platz	zum Kennenlernen & Einstieg; Nur 1 Paar spricht vor der Gruppe; Nach jeder Runde kurze Befragung der TN; als Tages Abschluss



