

Mit anderen Worten

Das ABC der Seminarleitung

Mit anderen Worten

Das ABC der Seminarleitung

„Mit anderen Worten“ – das ABC der non-formalen Bildung, Seminarleitung und Trainingslehre soll Orientierung geben, um sich in der Vielfalt der vorhandenen pädagogischen Begriffe zurechtzufinden. Diese werden oftmals entweder in ihrer eigentlichen Bedeutung kaum benutzt oder wegen ihrer Mehrdeutigkeit ignoriert. Diese Publikation bietet eine detaillierte Beschreibung einiger Ansätze, die aktiven Seminarleitungen dabei helfen kann, Lernprozesse effektiver und ganzheitlicher zu gestalten.

Ein Handbuch von

MitOst



Unterstützt durch



Angepasst und übersetzt auf Grundlage der Publikationen „ТОБТО“, herausgegeben von Insha Osvita im Rahmen des Projektes Dialogue for Change, und „In other words - ABC of facilitation“, herausgegeben von MitOst, Insha Osvita, Association Ilij pour l'Environnement Marin und Gabès Action im Rahmen der Programme Mosta9bali und Theodor-Heuss-Kolleg.

ISBN: **978-3-944012-46-9** (PDF)

ISBN: **978-3-944012-49-0** (Print)

Alle Rechte vorbehalten

© **MitOst Berlin, 2020**

Redaktion: Natalia Trambovetska

Anpassung und Übersetzung: Tino Rasche

Design und Layout: Olga Zarko

Lektorat: Linda Frankenthal, Linnéa Mühlenkamp

Supervision: Linnéa Mühlenkamp, Malwina Fendrych

Bibliografische Informationen der Deutschen
Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten können online
unter dnd.de abgerufen werden.

Über MitOst

MitOst verbindet engagierte Menschen in einem
offenen und vielfältigen Netzwerk in Europa und
seinen Nachbarregionen. MitOst regt Aktivitäten an
und führt Programme durch, die Kulturaustausch,
aktive Bürgerschaft, sozialen Zusammenhalt und
nachhaltige Stadt- und Landentwicklung fördern –
über kulturelle, sektorale und sprachliche Grenzen
hinweg. mitost.org

A B C D E F G H I J K L M N O

- 10 Aha-Effekt
- 10 Aktives Zuhören
- 11 Andragogik
 - 12 Berliner Modell
 - 13 Brainstorming

 - 15 Coaching
 - 15 Co-Facilitation

 - 16 Didaktik
 - 17 Dynamisches Lernen

 - 19 Emotionale Intelligenz (EI)
 - 20 Empathie
 - 21 Evaluation
 - 21 Erfahrungsbasiertes
(experimentelles, empirisches) Lernen

 - 22 Facilitation
 - 22 Fertigkeiten
 - 23 Feedback
 - 23 Flow
 - 23 Formale Bildung

 - 24 Gamifizierung
 - 24 Genderkompetenz
 - 25 Ganzheitliche Bildung
 - 26 Gewaltfreie Kommunikation
 - 27 Gruppendynamik

 - 29 Humanistische Pädagogik

 - 30 Informelle Bildung
 - 30 Inklusion

 - 31 Konflikt
 - 32 Kompetenz
 - 33 Kompetenzen

- 34 Konstruktivismus
- 35 Kritisches Denken
- 36 Kreatives Denken

- 37 Learning by doing
- 37 Lebenslanges Lernen
- 38 Lernkreis nach Kolb
- 39 Lernzone

- 40 Mediation
- 40 Mentoring
- 41 Metaebene
- 41 Moderation
- 42 Multiplikator*in

43 Non-formale Bildung

- 44 Partizipation
- 44 Peer-to-peer
- 45 Persönlicher Lernweg
- 45 Proaktivität

46 Reflexion

- 47 Seminar
- 47 Soziokulturelle Animation
- 48 Strategische Einheit

- 49 Teal Organisationen
- 50 Themenzentrierte Interaktion (TZI)

- 51 Vielfalt
- 51 Visualisierung

- 52 Werte
- 53 Wissen

- 54 Quellenverzeichnis

- 53 WUP (Erwärmung)

EINLEITENDE WORTE



Jeder Lebensbereich hat seine eigene Sprache bestehend aus Worten, die gefühlt unklar und teilweise irgendwie sogar heilig sind. Wenn wir in eine neue Gemeinschaft kommen und hören, was die „Einheimischen“ so sagen, fragen wir uns oft: „Hm, aber wie meint ihr das?“

Non-formale Bildung entwickelt ebenso ihre eigene Sprache. Diese ist bestimmt durch ein sehr lebendiges Vokabular, welches sich mit anderen Disziplinen überschneidet und Wörter aus fremden Sprachen übernimmt und verändert. Die Begriffe dieser Sprache sind manchmal mehrdeutig und deren genaue Bedeutung hängt vom Kontext ab.

Die Idee für diese Publikation entstand aus dem Bedürfnis heraus, die wichtigsten Begriffe und Worte der non-formalen Bildung zu klären. Die Publikation richtet sich daher als „ABC“ sowohl an Menschen, die gerade erst in den Bereich der non-formalen Bildung einsteigen, als auch an Expert*innen, die schon längere Zeit aktiv dabei sind.

Manche Begriffe in dieser Publikation haben mehrere Bedeutungen; in diesen Fällen haben wir die Deutung gewählt, die insbesondere für den Bildungsbereich relevant ist. Einige Begriffe sind bewusst ausführlicher beschrieben, um so mehr Einblicke in die Prinzipien und Herangehensweisen der non-formalen Bildung zu geben. Nichtsdestotrotz sollte dies nicht als eine grundlegende Beschreibung dienen, sondern lediglich als Hilfestellung beim Lernen. Mehr über Bildungsprozesse und

Gruppendynamik findet man in unseren Handbüchern des Theodor-Heuss-Kollegs (www.theodor-heuss-kolleg.de) und des MitOst e.V. (www.mitost.org) sowie der Competendo Plattform (www.competendo.net).

Diese Publikation hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit aller Begriffe aus der Seminarleitung oder der non-formalen Bildung. Sie dient mehr dem Teilen von Praktiken, die wir bei unserer Arbeit aktiv nutzen und welche wir nicht rein theoretisch erklären wollen, sondern bezogen auf ihren praktischen Wert. Das ist der Grund, warum diese Publikation weniger einzelne Methoden beinhaltet als vielmehr Ansätze, die einen Überblick über effektives Lernen und die Leitung von Gruppenprozessen geben. Verweise auf die Geschichte und die Namen von Wissenschaftler*innen helfen dabei, weitere Informationen zu finden und einzelne Themen zu vertiefen.

Möglicherweise werden einige Begriffe dieses „ABC“ mit der Zeit neue Bedeutungen annehmen. Da sich der Bereich entwickelt, werden mit Sicherheit immer neue Begriffe, Konzepte und Ansätze auftauchen. Wir erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. In der heutigen Schnelllebigkeit der weltweiten Entwicklung wird dieser Prozess voranschreiten – wir integrieren neues Wissen in unser Weltbild, bilden neue Verknüpfungen.



Aha-Effekt

(Erleuchtung)

ist eine emotionale Komponente einer Erkenntnis, wie eines intellektuellen Phänomens, die sich in einem plötzlichen, intuitiven Durchbruch im Verständnis der aktuellen Problematik und/oder in der Erfassung von Zusammenhängen und der gesamten Struktur der Problematik oder im Finden der Lösung äußert.



Aktives Zuhören

ist ein Kommunikationsansatz, der bei einem oder einer Zuhörenden die Akzeptanz für die persönliche Verantwortung demgegenüber fördert, was er oder sie hört. Er hilft außerdem dabei, den psychologischen Zustand, die Gedanken und die Gefühle eines Gesprächspartners oder einer Gesprächspartnerin zu verstehen. Dieser Ansatz beinhaltet Methoden der Bestätigung, Konkretisierung sowie der Vergewisserung von Bedeutung und Ziel einer Nachricht. Techniken des aktiven Zuhörens sind: Pause, Konkretisierung, Spiegelung, Entwicklung des Gedanken, Mitteilung darüber, was der oder die Zuhörende wahrgenommen hat, sowie Beobachtung der Entwicklung der Unterhaltung.



Andragogik

ist eine Theorie der Erwachsenenbildung, die sich mit bestimmten Wissensmustern und dem Kompetenzerwerb von Erwachsenen in verschiedenen Lernprozessen befasst.

Die wichtigsten Punkte der Andragogik können wie folgt formuliert werden:

- erwachsene Lernende spielen eine entscheidende Rolle in ihrem Lernprozess
- erwachsene Lernende streben nach Selbstbestimmung und Autonomie
- Erwachsene haben ihre eigenen Lebenserfahrungen, die als wichtige Quelle des Lernens genutzt werden können – sowohl für sie selbst als auch für Andere
- Erwachsene lernen, um eine bestimmte, bedeutende Herausforderung zu meistern oder ein bestimmtes, wichtiges Ziel zu erreichen
- erwachsene Lernende erwarten einen direkten Nutzen des Wissens, der Kompetenzen und Eigenschaften, welche sie während eines Lernprozesses erfahren
- Bildungsaktivitäten erwachsener Lernender sind signifikant durch Zeit, Raum, tägliche Routinen bezogene Faktoren sowie durch berufliche und soziale Faktoren bestimmt, welche ihren Lernprozess entweder hemmen oder fördern
- Lernprozesse sollten als Zusammenspiel zwischen erwachsenen Lernenden und Lehrenden gestaltet sein

B

Berliner Modell

ist ein Planungsinstrument für Bildungsveranstaltungen, das aus Lernzielen, Inhalt und Methoden besteht, sowie der weiteren Auswahl von benötigten Materialien. Dieses Instrument kann sowohl für die gesamte Bildungsveranstaltung, als auch für einzelne Einheiten genutzt werden. Der wichtigste Gedanke des Berliner Modells ist die Planung mit der Entwicklung von Zielen und der Verdeutlichung des Inhalts zu beginnen, statt mit der Suche nach einzelnen Methoden.

🗨 *Das Modell wurde 1960 von Paul Heimann in Berlin entwickelt.*

Brainstorming

ist eine Methode zur Anregung von Kreativität, die zur Ideenfindung, -durchdringung, sowie zur Identifikation kreativer Lösungen genutzt wird. Der Begriff wird allgemein oft in der Bedeutung „Ideenfindung“ genutzt. Nichtsdestotrotz, besteht die Methode Brainstorming aus einer bestimmten Technik und wird in folgenden Schritten durchgeführt:

- 1** Formulierung der Frage und/oder des Problems, welches gelöst werden soll.
- 2** Generierung von Ideen. Der oder die Durchführende sollte so viele Varianten wie möglich anregen und dazu ermuntern, unabhängig davon, wie unrealistisch oder irrelevant diese scheinen mögen.
- 3** Gruppierung, Analyse und Auswahl der Ideen.

Brainstorming kann auf unterschiedliche Weise durchgeführt werden. Allerdings gibt es zwei Grundprinzipien, die immer im Hinterkopf behalten werden sollten:

- *die urteilsfreie Wahrnehmung*
- *das Prinzip „Quantität führt zu Qualität“*

Sam Kaner formulierte in seinem Buch „Facilitator’s Guide to Participatory Decision-Making“ die folgenden Empfehlungen an Moderierende eines Brainstormings:

- gehe mit absurden Ideen genauso wie mit seriösen um;
- warte auf die zweite Runde von kreativen Ideen nachdem die offensichtlichen Ideen genannt wurden;
- beurteile keine der Äußerungen, weder verbal noch non-verbal;
- wiederhole die exakte Formulierung des Problems oder der Frage, die diskutiert wird;
- ermutige die Gruppe dazu, aufmerksam zu sein und proaktiv teilzunehmen, und vermeide Druck;
- unterstütze die Teilnehmenden und gib allen am Prozess Beteiligten die Möglichkeit, sich zu äußern.



Diese Methode wurde 1953 von Alex Osborn entwickelt, einem US-amerikanischen Werbefachmann.



Coaching

ist eine besondere Art der Beratung, die auf dem Potenzial des Klienten oder der Klientin aufbaut. Coaches geben keine fertigen Antworten oder Lösungen für die Herausforderung der Klientin oder des Klienten, doch sie geleiten sie zu ihren eigenen Entscheidungen. Demnach organisieren Coaches den Prozess der Suche nach individuellen Lösungen.



Die theoretischen Grundlagen des Coaching wurden in den 1970er und 1980er Jahren von Timothy Gallwey, Thomas Leonard, Laura Whitworth und John Whitmore formuliert.

Co-facilitation

das heißt Seminarleitung oder Moderation einer Einheit oder eines ganzen Trainings in einem Team durch mehrere Seminarleitungen. Ein Seminarleitungsteam kann Aufgaben unterschiedlich verteilen, abhängig vom Erfahrungsschatz, der thematischen Expertise oder aktuellen Aufgaben. Entscheidend ist dabei, die Verantwortungsbereiche im Vorhinein festzulegen und im Anschluss Feedback zu geben.

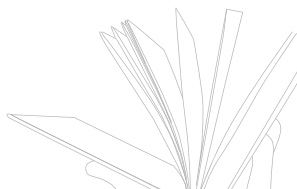
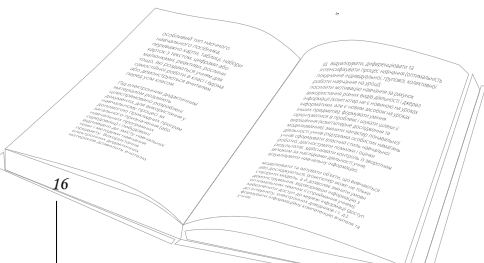
D

Didaktik

ist ein Bereich der Pädagogik, der sich mit der Theorie des Lehrens, Lernens und der Bildung beschäftigt. Der eigentliche Zweck der Didaktik ist die fundierte wissenschaftliche Grundlage von Lernaktivitäten und die Entwicklung von effektiven Formen, Methoden und Messungen, um diese Aktivitäten umzusetzen. Didaktik beantwortet die folgenden Fragen:

- was ist zu lehren (*Inhalt von Bildung*)
- wie ist zu lehren (*Prinzipien und Methoden des Lehrens und Lernens*)
- wo, wann und in welchem organisatorischen Rahmen ist zu lehren (*Formen des Lehrens*)

Jan Komenský war der erste, der im 16. Jahrhundert diesen Begriff verbreitete.



Dynamisches Lernen

ist ein Lernmodell, das besondere Merkmale der Prinzipien der Funktionsweise des Gehirns berücksichtigt. Es basiert auf der These, dass Menschen effektiver lernen, wenn sie die Verknüpfung ihres Wissens und ihrer Erfahrungen realisieren und wenn sie außerdem die Möglichkeit haben, diese in einem angenehmen Rahmen zu teilen.

Die Prinzipien des dynamischen Lernens sind die folgenden:

1. Das Gehirn ist ein komplexes und anpassungsfähiges System.
2. Die menschliche Psychologie ist ihrer Natur nach sozial.
3. Beim Lernen kommt es auf die Physiologie an.
4. Die Suche nach dem Sinn ist für Menschen immanent.
5. Lernen ist ein Prozess, bei dem bekannte Strukturen, die mit früheren Erfahrungen verbunden sind, hervorgehoben werden. Darauf aufbauend kreiert man neue kreative Modelle.
6. Gefühle spielen eine bedeutende Rolle beim Lernen.
7. Das Gehirn differenziert und verallgemeinert Informationen im gleichen Moment mit deren Erarbeitung.
8. Während wir uns auf etwas konzentrieren, nehmen wir gleichzeitig andere Dinge wahr, die außerhalb unserer Aufmerksamkeit liegen.
9. Lernen findet sowohl bewusst als auch unbewusst statt.
10. Es gibt verschiedene Wege sich Informationen einzuprägen.

11. Es ist einfacher, sich Informationen zu merken und/oder Wissen aufzunehmen, wenn es eine Möglichkeit gibt, diese zu fühlen oder zu „durchleben“.
12. Lernen geschieht das ganze Leben lang.
13. Lernen wird durch Interesse und Leidenschaft gefördert und durch Drohungen und Gefahren behindert.
14. Das Gehirn eines jeden Menschen ist einzigartig.

Das Modell des dynamischen Lernens besteht aus drei Stufen:

- I Der Zustand entspannter Aufmerksamkeit, ist der Zustand, wenn ein Mensch physisch entspannt und psychologisch offen ist; wenn ein Mensch keine Gefahren spürt, aber dennoch klare Herausforderungen erkennt, die realistisch lösbar sind.
- II Sich in komplexe Erfahrungen zu vertiefen, ist ein vielschichtiger Lernprozess, bei dem gleichzeitig neue Informationen verstanden, diese analysiert, in die Praxis umgesetzt und eigene Einstellungen geformt werden.
- III Aktive Evaluation ist ein Prozess des Verständnisses, der Integration neuen Wissens in das bestehende Weltbild und der Reflexion der eigenen Entwicklung. Eine derartige Analyse ist individuell, doch der Prozess wird, eingebettet in eine Gruppe und ergänzt durch Feedback, verstärkt.

Emotionale Intelligenz (EI)

ist die Fähigkeit eines Menschen, seine eigenen Emotionen zu realisieren, zu differenzieren und zu bestimmen, die Emotionen Anderer zu verstehen und all diese Informationen beim eigenen Verhalten und bei den eigenen Urteilen zu berücksichtigen. Eine entwickelte emotionale Intelligenz hilft nicht nur dabei, seine eigenen Reaktionen besser zu verstehen, sondern ebenso dabei, Beziehungen mit anderen Menschen auf der Grundlage von Vertrauen und Empathie einzugehen. Laut Daniel Goleman besteht emotionale Intelligenz aus vier Elementen:

- Selbstbewusstsein, als die Fähigkeit eines Menschen, seine eigenen Emotionen zu verstehen, zu analysieren und zu interpretieren
- die Steuerung der eigenen Emotionen als die Fähigkeit eines Menschen, entsprechend seiner eigenen emotionalen Intelligenz zu agieren und seine emotionalen Reaktionen zu steuern
- soziales Bewusstsein ist die Fähigkeit, die Emotionen anderer zu verstehen, zu analysieren und zu interpretieren
- Beziehungsmanagement ist die Fähigkeit, sowohl die Informationen über die eigenen Emotionen als auch über die Emotionen anderer Menschen zu nutzen, um effektiver Beziehungen einzugehen

1920 war Edward Thorndike der Erste, welcher den Begriff emotionale Intelligenz einführte. Das moderne Verständnis von emotionaler Intelligenz formulierten in den 1990er Jahren Peter Salovey und John D. Mayer. Daniel Goleman wird zugute gehalten, dass er den Begriff 1995 durch die Herausgabe des Buches „Emotionale Intelligenz“ weltbekannt machte.

Empathie

ist die Fähigkeit, Mitgefühl und Verständnis für die Positionen anderer Menschen zu zeigen; die Fähigkeit, die Welt mit den Augen anderer Menschen zu sehen und das Verhalten Anderer aus deren Perspektive wahrzunehmen.

Empathie basiert auf einem ausgeprägten Feingefühl gegenüber dem emotionalen und physischen Zustand einer anderen Person, auf einer hochentwickelten emotionalen Wahrnehmung und auf einem tiefen und flexiblen Verstand.



Evaluation

ist die zwischenzeitliche oder abschließende Analyse des Erreichens von bestimmten Zielen, ebenso wie der Stärken und Schwächen einer ganzen Bildungsveranstaltung oder deren einzelner Bestandteile.

Evaluation ist eines der wichtigsten Instrumente, um die Qualität einer Bildungsveranstaltung zu messen und den Teilnehmenden zu helfen ihre Entwicklung zu reflektieren. Evaluation hilft dabei, emotionale Anspannung zu lockern, sie unterstützt dabei, sich die eigenen Lerneffekte und Erkenntnisse zu vergegenwärtigen und sie bereitet den Boden, um den Pfad der weiteren Entwicklung zu formulieren.

Erfahrungsbasiertes (experimentelles, empirisches) Lernen

ist ein Prozess, bei dem Wissen aus der Interpretation und Transformation der eigenen Erfahrungen entsteht. Es gibt ein sehr bekanntes Modell zum empirischen Lernen von David Kolb (siehe Lernkreis nach Kolb).



Mehr über experimentelles Lernen lässt sich in den Arbeiten von John Dewey, Kurt Lewin und Jean Piaget nachlesen.



Facilitation

Seminarleitung

ist das Begleiten eines Gruppenprozesses, der effektive Kommunikation, Klärung und das Erreichen von gesetzten Zielen verfolgt.

Das Entscheidende bei der Facilitation (Seminarleitung) von Lernprozessen ist die Organisation der Lernumgebung, die Integration und Potentialentfaltung der Teilnehmenden sowie der Gruppe im Ganzen. Facilitation (Seminarleitung) unterstützt die Teilnehmenden bei der Verwirklichung ihrer Lernziele, bereitet den Raum und lernt auf Augenhöhe, im besten Fall gleichberechtigt mit den Teilnehmenden gemeinsam. Facilitation (Seminarleitung) ist eine Lernbegleitung und grenzt sich dahingehend von eher leitenden Rollen wie Trainer*innen, Lehrenden oder Leiter*innen ab. Weil die deutsche Bezeichnung Seminarleitung dabei gelegentlich in die Irre führt, hat sich der weniger verfängliche englische Begriff Facilitation etabliert, der eine entsprechende Haltung betont.

● *1993 wurde die Internationale Vereinigung der Seminarleitenden (International Association of Facilitators) gegründet. Facilitation (Seminarleitung) wird heutzutage in vielen Bereichen genutzt, in der Bildung, der Psychologie, der Wirtschaft, bei der Friedensstiftung usw.*

Fertigkeiten

sind Handlungen, die durch regelmäßige Übung ausgebildet wurden und sich durch ein hohes Maß an Errungenschaft und das Fehlen bewusster Regulierung auszeichnen.

Feedback

Rückmeldung

Ist die Mitteilung einer eigenen aussagekräftigen Reaktion auf die Äußerung oder das Verhalten einer anderen Person. Feedback ist ein wichtiger Bestandteil jeder Art von Gruppenarbeit. Es basiert auf den Regeln der konstruktiven Kritik, was bedeutet, sich lediglich auf die Fakten zu beziehen und gleichzeitig Lösungsvorschläge zu machen.

Flow

Sich in einem psychologischen Zustand befinden, der durch maximale Konzentration und Vertiefung in eine Aktivität bestimmt ist.

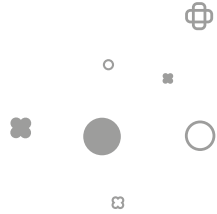
Dieser Schaffens- bzw. Tätigkeitsrausch (Flow) ist möglich, wenn sowohl das augenblickliche Niveau der Herausforderung als auch das Niveau der Kompetenzen hoch genug sind. Zusätzlich sind die Befähigungen der Person ausreichend, um mit der augenblicklichen Herausforderung zurechtzukommen: im Flow sein.



Dieser Begriff wurde 1975 durch den Psychologen Mihály Csikszentmihály eingeführt.

Formale Bildung

Ist eine institutionalisierte und zielorientierte Form der Bildung, die durch staatliche und anerkannte private Institutionen organisiert wird. Sie bestimmt normalerweise das staatliche formale Bildungssystem, welches aus Bildungsprogrammen sowie vom Staat anerkannten Qualifizierungen besteht.



Gamifizierung

ist die Nutzung von Spielpraktiken und -methoden in einem spielfremden Kontext, zum Beispiel in der Bildung. Die verbreitetsten Anwendungen der Gamifizierung in der Bildung sind Lernspiele und die Verwendung von Spieltechniken für Lernzwecke.

Genderkompetenz

steht für die Gestaltung einer Umgebung, welche die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern widerspiegelt und ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten begegnet. Dieser Ansatz berücksichtigt vor allem jene soziokulturelle Faktoren, welche die Ursache von Gender-Diskriminierung darstellen.



Ganzheitliche Bildung

ist ein funktionales, integriertes und verallgemeinertes Bildungsmodell, welches eine Lernsituation ganzheitlich betrachtet und unterschiedliche Lernstrategien verwendet, um die Bedürfnisse aller Teilnehmenden zu befriedigen. Auf diese Art und Weise werden Lernergebnisse erzielt, die mehr als die einfache Summe ihrer Elemente darstellen.

Die Philosophie der ganzheitlichen Bildung fußt auf der These, dass jeder Mensch seine Identität, seinen Sinn und Zweck des Lebens durch die Anbindung an eine Gemeinschaft, an die Natur und an humanistische Werte wie Empathie und Frieden findet. Ganzheitliche Bildung ist verbunden mit der Entwicklung der gesamten Persönlichkeit und schließt intellektuelle, emotionale, physische, ästhetische und spirituelle Ebenen ein.



Die Grundlagen der ganzheitlichen Bildung wurden in der humanistischen Pädagogik gelegt und waren in den 1970er Jahren besonders populär. 1979 fand an der University of California in San Diego die erste Konferenz zum Thema „Ganzheitliche Bildung“ statt. 1988 brachte der kanadische Pädagoge John Miller sein Buch „Holistic Curriculum“ heraus, in dem er die Prinzipien der ganzheitlichen Bildung und seiner praktischen Anwendung definierte.

Gewaltfreie Kommunikation

ist ein Kommunikationsansatz und eine allgemeine Lebensphilosophie, die auf Empathie basiert, und zu einem tieferen Verständnis des Kontaktes mit sich selbst und seiner eigenen Umgebung führt.

Gewaltfreie Kommunikation fußt auf dem Gedanken, dass alle Menschen zur Empathie und zum Mitgefühl fähig sind und nur dann Gewalt oder selbstzerstörendes Verhalten anwenden, wenn sie keine sonstigen effektiven Möglichkeiten sehen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Das heißt, jede noch so komplizierte Situation kann dadurch behoben werden, dass neue Möglichkeiten der Erfüllung von Bedürfnissen gestaltet werden.



Die Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation wurden in den 1960er Jahren von Marshall Rosenberg entwickelt und in seinem Buch „Nonviolent Communication: A Language of Life“ beschrieben. Rosenberg bezeichnet die gewaltfreie Art zu kommunizieren als „Giraffensprache“, während ein aggressiver und dominanter Kommunikationsstil als „Wolffssprache“ bezeichnet wird.

Gruppendynamik

ist die Entwicklung von Gruppenprozessen, welche durch die Wechselwirkungen der Gruppenmitglieder aufeinander, ihre Beziehung zu Seminarleitungen und durch äußere Faktoren bestimmt sind.

Sich der Gesetzmäßigkeiten und Einflussfaktoren von Gruppendynamik bewusst zu sein, ist ein Weg zu einer effektiveren Organisation der Lernumgebung. Dies führt zu einer besseren Unterstützung der Teilnehmenden bei der konstruktiven Bearbeitung von komplexen oder konfliktreichen Situationen und dem Sammeln von eigenen Erfahrungen.

Nach Klaus Vopel beeinflussen die folgenden Faktoren die Formierung einer funktionierenden und gefestigten Gruppe:

- *Das Kennenlernen:* Teilnehmende lernen die Namen der anderen Gruppenmitglieder oder haben die Möglichkeit, diese visualisiert wahrzunehmen. Teilnehmende haben gemeinsame Interessen oder Verknüpfungspunkte.
- *Vertrauen:* Teilnehmende öffnen sich; sie haben den Mut etwas zu riskieren und neue Handlungsmöglichkeiten wahrzunehmen.
- *Verständigung:* Teilnehmende kommunizieren miteinander, sie finden leicht eine gemeinsame Sprache und können ihre Gefühle ausdrücken.
- *Mitarbeit:* Jede*r Teilnehmende leistet einen Beitrag zur Gruppenarbeit und fühlt sich als Teil dessen.

- *Lernbereitschaft*: Teilnehmende können über ihre Grenzen hinausgehen, experimentieren und voneinander lernen.
- *Freude*: Teilnehmende sind interessiert, sie wollen aktiv sein und fühlen sich in der Gruppe wohl.

Nach Bruce Tuckman gibt es folgende Phasen der Gruppenentwicklung:

Orientierungsphase (forming) – Kennenlernen und Gruppenbildung. In dieser Phase haben die Teilnehmenden das Bedürfnis nach Akzeptanz und Sicherheit.

Konfliktphase (storming) – Suche nach der eigenen Rolle in der Gruppe. In dieser Phase haben die Teilnehmenden das Bedürfnis danach, in der Lage zu sein einen eigenen Beitrag zu leisten und sich auszudrücken.

Konsolidierungsphase (norming) – Entwicklung eines Gefühls von Zusammenhalt und Vertrauen. Die Gruppe ist nun fähig effektiv zu arbeiten.

Leistungsphase (performing) – Entstehung von funktionierenden Rollen. Die Gruppe arbeitet effektiv zusammen, die Teilnehmenden fühlen sich kompetent, lebendig und gefestigt.

Auflösungsphase (adjourning / transforming) – Beendigung des aktuellen Projektes. Anschließend löst sich die Gruppe auf oder wechselt zu einer anderen Tätigkeit.

Humanistische Pädagogik

ist ein aus der humanistischen Psychologie entlehnter pädagogischer Ansatz, der davon ausgeht, dass die menschliche Fähigkeit sich zu entwickeln und zu lernen auf den eigenen Erfahrungen als wichtigste Grundlage für Verhaltensänderungen fußt.

Demzufolge ist es unmöglich eine Person zu ändern, indem man ihr lediglich „fertige“ Erfahrungen anderer Menschen übermittelt. Möglich ist die Gestaltung einer Umgebung, die Lernen fördert, mit Lehrenden, die diesen Rahmen begleiten und den Lernprozess erleichtern.

Carl Rogers definierte die wichtigsten Eigenschaften von Lehrenden/Begleitern/Seminarleitungen wie folgt:

- Empathie (die Fähigkeit, sich mit den Lernenden zu identifizieren, ihre Position einzunehmen, ihre Interessen, Sorgen, Freuden und Enttäuschungen zu teilen)
- unvoreingenommene Anerkennung der Persönlichkeit
- Authentizität



Carl Roger ist der Begründer dieses Ansatzes, den er in seinem Buch „Freedom to Learn“ beschrieb.

Informelle Bildung

ist eine Form des Lernens, die weder in einer institutionalisierten noch strukturierten Form stattfindet. Sie ist der Prozess der Wissensanreicherung und Ausprägung von Fähigkeiten, welche durch allerlei Erfahrungen, die im alltäglichen Leben stattfinden, bedingt ist.

Ein wichtiges Merkmal zur Definition informeller Bildung ist das Fehlen einer Absicht zu Lernen.



Inklusion

ist ein Prozess zur Einbeziehung verschiedener sozialer Gruppen in das gesellschaftliche Leben durch gleichberechtigten Zugang; ein Ansatz der positiven Einstellung gegenüber Vielfalt, bei dem individuelle Besonderheiten nicht als Problem wahrgenommen, sondern als die Möglichkeit der Bereicherung eines Bildungsprozesses angesehen werden.

Inklusive Bildung ermöglicht Menschen mit (physischen, sozialen und emotionalen) Einschränkungen die gleichberechtigte Teilhabe am Bildungssystem, eine individuelle Auswahl und Zugang zu besonderen Angeboten und Ausrüstung, wo dies benötigt wird.





Konflikt

ist das Aufeinanderprallen von widersprüchlichen Ideen, Interessen, Ansichten und Positionen von Menschen in interaktiven Prozessen.

Ein Konflikt entsteht, wenn eine Seite ein Bedürfnis hat, welches nicht befriedigt wird. Dennoch ist es wichtig festzuhalten, dass Konflikte nicht aufgrund von Bedürfnissen entstehen, sondern aufgrund der Strategien, die zur Befriedigung dieser verfolgt werden.

Jeder Konflikt hat positive und negative Seiten, die wiederum von verschiedenen Faktoren abhängig sind. Konflikte können zerstörerisch sein oder sie tragen zur Veränderung hin zu einer positiven Beziehung bei.

Kompetenz

Kompetenz zu erwerben, will heißen, kompetent zu sein. Dies ist das Merkmal einer Person, welche einen Komplex von entsprechenden Kompetenzen beherrscht, einschließlich ihrer persönlichen Einstellung zum Tätigkeitsgegenstand. Es gibt vier Stufen Kompetenz zu entwickeln:

- I unbewusste Inkompetenz: wenn eine Person nicht kompetent ist und dies nicht realisiert
- II bewusste Inkompetenz: wenn einer Person klar ist, dass sie etwas nicht weiß und/oder nicht kann
- III bewusste Kompetenz: wenn eine Person lernt und eine bewusste Einstellung zu ihrem neuen Wissen oder Können erlangt
- IV unbewusste Kompetenz: wenn eine Person Wissen verinnerlicht hat und/oder eine Fertigkeit ausreichend trainiert hat, so dass sie nicht mehr darüber nachdenkt (Gewohnheit)

Von der ersten bis zur vierten Stufe findet ein allmählicher Übergang statt, das heißt, von unbewusster Inkompetenz bis dahin, dass neues Wissen in automatisiertes Handeln übergeht. Hiernach kann eine Wiederholung des Zyklus mit einem neuen Kompetenzniveau folgen.



Das oben genannte Modell der vier Stufen zur Entwicklung von Kompetenz wurde in den 1970er Jahren durch Noel Burch in Gordon Training entwickelt.

Kompetenzen

ist die Kombination aus Wissen, Fertigkeiten und Werten auf einem bestimmten Gebiet.

Schlüsselkompetenzen sind universelle Befähigungen, die alle Menschen für ihre Selbstverwirklichung, Entwicklung, Rolle als aktive Bürger*innen, den sozialen Zusammenhalt und in der Arbeit benötigen. Kompetenzen sind die Fähigkeit komplexe Bedürfnisse in einem bestimmten Kontext unter Beteiligung und durch Mobilisierung psychosozialer Ressourcen zu befriedigen, gepaart mit der entsprechenden Einstellung.

Ein kompetenzbasierter Bildungsansatz schließt eine Vielzahl von Fertigkeiten, Wissenstypen und Meinungen ein, die in der heutigen Welt für erfolgreiche Aktivitäten unerlässlich sind. Dies hilft Menschen, Schlüsselqualifikationen und eine positive Einstellung zum lebenslangen Lernen zu entwickeln.

Der Rat der Europäischen Union bestimmt acht Schlüsselkompetenzen wie folgt:

- 1 *Muttersprachliche Kompetenz*
- 2 *Fremdsprachliche Kompetenz*
- 3 *mathematische und naturwissenschaftlich-technische Kompetenz*
- 4 *Computerkompetenz*
- 5 *Lernkompetenz*
- 6 *soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz*
- 7 *Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz*
- 8 *Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit*

Die folgenden Fertigkeiten sind wichtig für die oben genannten acht Schlüsselkompetenzen: kritisches Denken, Kreativität, Problemlösungsfähigkeiten, Risikomanagement, die Fähigkeit und/oder Fertigkeit Entscheidungen zu treffen und die eigenen Emotionen zu beherrschen.

9 *Der Begriff „kompetenzbasierter Ansatz“ wurde in den 1960er Jahren von US-amerikanischen Wissenschaftler*innen entwickelt. Die acht Schlüsselkompetenzen wurden mit der Empfehlung 2006/962/EG vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen durch das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union beschlossen.*

Konstruktivismus

ist eine pädagogische Philosophie, deren Grundidee, die Unmöglichkeit ist, einem Menschen fertiges Wissen zu übermitteln. Dem Konstruktivismus zufolge lässt sich lediglich eine Lernumgebung kreieren, in der Wissen im Rahmen eines individuellen Lernprozesses erfolgreich selbst konstruiert wird.

Konstruktivismus fußt auf der These, dass Lernen ein dynamischer Prozess ist, bei dem Menschen Wissen selbst aktiv auf der Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen konstruieren. Der Kontext ist hier ausschlaggebend – Lernen geschieht nicht unabhängig von der Realität und Wissen muss durch reale Beispiele bestätigt werden.

Kritisches Denken

ist ein Prozess der Analyse, Synthese und Untermauerung der Richtigkeit von Informationen (in Bezug auf Wahrhaftigkeit und Wert); ist die Eigenschaft, eine Situation ganzheitlich wahrzunehmen und Belege und Alternativen dafür zu finden; ist die Fähigkeit seine eigene Position auf Grundlage von Fakten und Argumenten aufzubauen oder zu ändern und die Ergebnisse korrekt auf die Probleme anzuwenden sowie eine ausgewogene Entscheidung darüber zu treffen, was man (nicht) glaubt.

Die Ausrichtung an kritischem Denken bedeutet die Bereitschaft, sein eigenes Handeln zu planen. Es bedeutet zusätzlich, gedankliche Flexibilität, Beharrlichkeit, die Fähigkeit eigene Fehler zu korrigieren, sich bewusst sein, die Beobachtung des eigenen Denkprozesses und die Suche nach Kompromissen.

Kreatives Denken

ist ein Weg, ein Problem zu betrachten und es aus einer anderen Perspektive zu lösen, indem man gewöhnliche Lösungswege vermeidet und seine Gedanken über den Tellerrand hinaus zulässt. Die wichtigsten Aspekte, die der Prozess des kreativen Denkens beinhaltet, sind dabei:

- strukturelle Veränderung der externen Informationen und der internen Konzepte mit Hilfe der Formulierung von Analogien
- ständige Umformulierung und Umgestaltung des Problems
- Einbeziehung von aktuellem Wissen, Erinnerungen und Vorstellungen als Grundlage etwas Neues zu kreieren
- Verwendung von altem Wissen und Fertigkeiten auf eine neue Art und Weise
- Nutzung des Modells des non-verbale Denkens

Learning by doing

Lernen durch Handeln

bedeutet der Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen durch praktische Tätigkeiten.

Handeln, anschließende Reflexion und die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten ist die effektivste Art neues Wissen anzueignen und zu verstehen. Deshalb ist Learning by doing eines der wichtigsten Prinzipien der non-formalen Bildung. In der Praxis wird Lernen durch Handeln umgesetzt, indem praktische Übungen in hinreichender Menge Bestandteil eines Programmes sind und die Praxis verbindlich durch theoretisches Material aufgearbeitet wird (zum Beispiel durch Kleingruppenarbeit oder Rollenspiele).



Der Begriff wurde in den 1900er Jahren von John Dewey eingeführt.

Lebenslanges Lernen

beschreibt alle Lerntätigkeiten im Leben, die eine Erweiterung des Wissens, der Fertigkeiten und Kompetenzen zum Ziel haben, um sich persönlich zu entwickeln und zum gesellschaftlichen Fortschritt beizutragen.

Lebenslanges Lernen ist der kontinuierliche Prozess der Wissensaneignung und der Entwicklung von beruflichen und persönlichen Kompetenzen. Dies wird durch unterschiedliche Formen der (Selbst-) Bildung umgesetzt und bietet eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung in verschiedenen Lebensphasen.

Lernkreis nach Kolb

Das Modell des erfahrungsbasierten Lernens

ist ein Modell der Erwachsenenbildung, das aus folgenden vier Schritten besteht:

1. Konkrete Erfahrung
2. Reflektierende Beobachtung der neuen Erfahrung
3. Abstrakte Konzeptualisierung als theoretische Verankerung und die Bildung von Verknüpfungen
4. Aktives Experimentieren, welches das Wissen in der Praxis testet

Das Lernen findet demzufolge in einem Kreis statt, indem man die einzelnen Schritte durchläuft, schließt sich der Kreis. Der häufigste Einstieg ist über das Sammeln konkreter Erfahrungen.

Der Lernkreis von Kolb schult unser Verständnis nicht nur hinsichtlich der Art, wie wir uns neues Wissen aneignen, sondern auch bezüglich individueller Lernstile. Diesem Modell zufolge gibt es folgende Lerntypen:

- Aktivist*in (an eigenen Erfahrungen orientiert)
- Reflektierer*in (an der Reflexion der Erfahrungen orientiert)
- Theoretiker*in (an theoretischen Konzepten orientiert)
- Pragmatiker*in (am praktischen Nutzen des gewonnenen Wissens orientiert)



Das Modell wurde in den 1970er Jahren von David Kolb und Ron Fry entwickelt. Während sie an ihrer Idee arbeiteten stellten Peter Honey und Alan Mumford das Modell der vier Lernstile vor.

Lernzone

ist eine bevorzugte Lernsituation, die das Lösen realistischer Herausforderungen fördert. Dies kann dadurch geschehen, dass neues Wissen und/oder neue Fertigkeiten erlangt werden, beispielsweise durch die Anpassung an neue Lebensumstände.

Zustände, in denen wir uns völlig ruhig und zufrieden fühlen, nennt man Komfortzone. Sie schließt bereits automatisierte Fertigkeiten, komfortable Situationen, bekannte Themen, gut zusammenspielende Teams ein und/oder Räume, an die wir nach intensiven Eindrücken zurückkehren, um das Gefühl von Sicherheit und Stabilität wiederzuerlangen. Nichtsdestotrotz machen wir keine neuen Erfahrungen in der Komfortzone.

Uns entwickeln und neue Erfahrungen machen können wir nur, indem wir uns neuen Situationen stellen und vertraute und bekannte Bequemlichkeiten hinter uns lassen. Die Lernzone ist durch Verwirrung und Unsicherheit gekennzeichnet, gleichzeitig sind die Herausforderungen angemessen und das Risiko ist nicht zu hoch. Mit anderen Worten, Unsicherheit und Kontrolle halten sich die Balance. Dadurch fühlt es sich in der Lernzone aufregend und interessant an.

Wenn es zu viel Neues gibt, verlässt man die Lernzone und kommt in die Panikzone, wo es unmöglich ist, vernünftig zu lernen. In dieser Umgebung gibt es zu viele neue und komplexe Dinge, die es unmöglich machen, neue Informationen aufzunehmen oder auf eine angemessene Art und Weise Wissen zu erlangen.

Man beachte, dass die Grenzen zwischen diesen Zonen sich je nach Situation unterscheiden und sehr individuell sind.



Dieses Konzept wurde 2000 vom deutschen Erlebnispädagogen Tim Senninger entwickelt.

M

Mediation

ist der Prozess, wenn eine dritte, neutrale Partei (Mediator*in) dabei hilft, einen Konflikt zu lösen, indem sie die Konfliktparteien ermutigt und ihnen hilft, zu einer freiwilligen Übereinkunft zu kommen. Mediator*innen erleichtern den Kommunikationsprozess, unterstützen die Konfliktparteien beim tieferen Verständnis der Positionen und Interessen, suchen nach effektiven Wegen das Problem zu lösen und verschaffen den Konfliktparteien eine Möglichkeit eine eigene Vereinbarung zu schließen.

Mentoring

ist eine organisierte Art einer Beziehung, wo eine auf irgendeinem Gebiet erfahrenere Person (Mentor*in) eine weniger erfahrene Person (Mentee) begleitet und unterstützt.

Das Mentoring ist ein komplexer Prozess, der unterschiedliche Arten der Unterstützung einschließt: der Transfer von theoretischen und praktischen Erfahrungen; Unterstützung bei der Motivation für eine Tätigkeit; und Begleitung bei der Erreichung der Lernziele.

Metaebene

ist eine allgemeinere und oft abstraktere Betrachtungsebene, Denkweise und das Verständnis eines Sachverhaltes. Diese Ebene liegt über der Ebene der Reflexion eines Sachverhaltes.

Während eines Lernprozesses können Diskussionen auf der Metaebene sinnvoll sein, um Wege zur Implementierung theoretischer Entwürfe in die Praxis besser zu verstehen. Ein Beispiel für eine Metaebene ist die Diskussion mit einer Gruppe über deren Gruppendynamik oder die Methodik der letzten Übung. Solche Diskussionen helfen auch dabei, vom Speziellen zum Allgemeinen zu kommen sowie das Problem oder eine Fragestellung systematischer zu betrachten.

Moderation

ist die Bereitstellung eines allgemeinen Lern- oder Diskussionsrahmens.

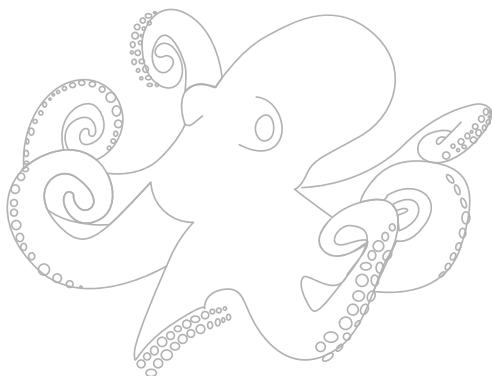
Moderator*innen kontrollieren die Regeln der Gruppe, strukturieren und leiten den Prozess, ermutigen alle Teilnehmende, sich zu beteiligen, schaffen Raum für unterschiedliche Meinungen und nehmen eine neutrale Position ein. Um eine konstruktive und gesicherte Diskussionsatmosphäre zu gewährleisten, sollten Moderator*innen dennoch einschreiten, wenn Teilnehmende ihre persönlichen Schlussfolgerungen als allgemeingültige Fakten darstellen oder sie offensichtlich diskriminierende Aussagen vornehmen.

Multiplikator*in

ist ein allgemeiner Begriff für eine Person, die Teilnehmende in der non-formalen Bildung begleitet.

Hauptaufgabe von Multiplikator*innen ist es, die Bedingungen für eine gewisse Erfahrung zu kreieren, welche die Entwicklung neuer Kompetenzen fördert, beziehungsweise für die Analyse dieser Erfahrung auf einer persönlichen und gesellschaftlichen Ebene Sorge zu tragen.

Abhängig von den Lernzielen, Formaten und Methoden nehmen Multiplikator*innen die Funktion von Trainer*innen, Seminarleitungen, Mentor*innen oder Coaches ein.





Non-formale Bildung

ist jede Art von organisierter Bildungsaktivität, jenseits von formalen Bildungsaktivitäten, die es ermöglicht, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erlernen, die sozial und wirtschaftlich aktive Bürger*innen benötigen. Diese Bildungsaktivitäten sind strukturiert, haben Lernziele, einen Zeitrahmen, eine Infrastruktur und finden bewusst statt. Üblicherweise wird das in der non-formalen Bildung erlangte Wissen nicht zertifiziert, obwohl eine Bescheinigung möglich ist.



Man geht davon aus, dass 1968 erstmals von non-formaler Bildung gesprochen wurde. Die ersten non-formalen Bildungsformate nach modernem Verständnis kamen in Schweden auf.

P

Partizipation

ist ein Phänomen, das durch verschiedene Maßnahmen umgesetzt wird, die Menschen dabei helfen, ihre Meinung zu äußern und die Entscheidungsprozesse in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu beeinflussen.

Die bekannteste Klassifikation von Beteiligungsstufen oder die sogenannte Partizipationsleiter wurde 1969 von Sherry Arnstein eingeführt.

Peer-to-peer

ist ein Lernansatz und/oder ein zeitlich begrenzter Prozess, bei dem gut ausgebildete und motivierte Menschen ihr Wissen an Andere der gleichen Zielgruppe (bezogen auf Alter, soziale Position oder Interessen) weitergeben und deren Einstellungen und Fertigkeiten formen. Ein derartiges Lernen kann sowohl formal als auch non-formal stattfinden.



Persönlicher Lernweg

ist der individualisierte Weg das persönliche Bildungspotenzial einer Person zu heben. Ein persönlicher Lernweg kann durch folgende Arten der Umsetzung beschrieben werden:

- *Umsetzung durch Inhalt, das heißt durch Bildungsprogramme*
- *Umsetzung durch Taten, das heißt durch alternative pädagogische Techniken*
- *Umsetzung durch Prozesse, das heißt durch Organisation und Kommunikationswege*

Proaktivität

ist die Akzeptanz einer Person, für ihr eigenes Leben selbst Verantwortung zu übernehmen; ist die Fähigkeit seine eigene Reaktion auf äußerliche Reize selbst zu bestimmen.





Reflexion

ist die innerliche psychische Aktivität mit dem Ziel die eigenen Handlungen und Zustände zu verstehen; ist die Eigenwahrnehmung der inneren spirituellen Welt einer Person.



Seminar

ist eine Bildungsumgebung, in der eine strukturierte und zielorientierte Wechselwirkung zwischen Teilnehmenden und Seminarleitungen stattfindet, mit dem Ziel, neues Wissen zu erwerben, soziale und persönliche Kompetenzen zu entwickeln sowie eine eigene Position zu einer bestimmten Frage zu bilden oder zu überdenken.

Soziokulturelle Animation

ist eine Lern- und Unterstützungsmethode für Einzelpersonen, Gruppen oder Gemeinschaften, die Menschen aktiviert und die Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Gruppen und sozialen Institutionen verbessert. Auf diese Weise wird die Teilhabe von Menschen am gesellschaftlichen Leben gefördert und es werden Voraussetzungen für eine nachhaltige örtliche Entwicklung geschaffen.



Dieser Begriff wurde in den 1960er Jahren in Westeuropa eingeführt.

Strategische Einheit

ist eine Form der Gruppenarbeit, die sich auf die gemeinsame Entwicklung von strategisch wichtigen Entscheidungen einer Organisation oder eines einzelnen Projektes bezieht.

Die Hauptelemente einer strategischen Einheit sind:

- Analyse des aktuellen Zustandes
- Entwurf oder Aktualisierung einer Mission und der strategischen Ziele
- Entwicklung eines Aktionsplanes

Ein integrativer Bestandteil einer solchen Einheit ist der Austausch von Gedanken und die Einbeziehung der Positionen aller Seiten. Ein Lerneffekt ist hierbei nicht entscheidend, auch wenn manche Elemente und Methoden, die während der Einheit verwendet werden, von Teilnehmenden aufgegriffen und für spätere Tätigkeiten genutzt werden können.



Teal Organisationen

sind Organisationen, die Prinzipien in ihren Strukturen verankert haben, welche mit den sogenannten "Teal", "Türkisen" oder "Petrol" Paradigmen der Bewusstseinsrevolution übereinstimmen. Hierzu gehören: der eigenen Berufung zu folgen, zu Integrität und Konsolidierung der Gesellschaft beizutragen, authentisch zu sein und sich vorzugsweise in Beziehungen einzubringen, die gesund und günstig für die eigene Entwicklung sind. Teal Organisationen haben die folgenden Merkmale:

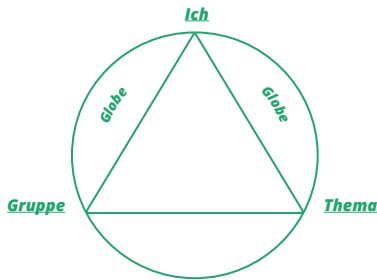
- *Selbstverwaltung.* Teal Organisationen sind von unten nach oben aufgebaut. Die Führungsstruktur basiert auf dem Zusammenspiel von gleichberechtigten Kolleg*innen.
- *Integrität.* Zu sein, wer wir wirklich sind, die interne Einheit anzugehen und verschiedene Aspekte auszubauen.
- *Evolutionäres Ziel.* Die Strategie formt sich auf natürliche Weise – man muss zuhören und verstehen, was die Organisation werden möchte und welchem Ziel sie folgen will.

Die Theorie der Spiraldynamik des Bewusstseins tauchte in den 1960er Jahren auf. Der Begriff "Teal Organisationen" wurde durch Frederic Laloux in seinem 2014 veröffentlichten Buch "Reinventing Organizations" eingeführt.

Themenzentrierte Interaktion (TZI)

ist ein Modell, das die Dynamik von zwischenmenschlichen Wechselwirkungen zu einem bestimmten Thema widerspiegelt.

Während sie sich auf ein bestimmtes Thema konzentrieren, wechselwirken die Mitglieder einer Gruppe miteinander, wodurch das Thema spezifiziert und geklärt wird. Bei einem solchen Lernprozess reflektiert jede*r Teilnehmende das Thema auf seine eigene Weise.



Das Grundprinzip des Ansatzes der themenzentrierten Interaktion (TZI) ist ein dynamisches Gleichgewicht. Es wird durch ein in einen Kreis eingeschriebenes Dreieck mit den Elementen „ich“, „Gruppe“ und „Thema“ in den Ecken dargestellt, während der Kreis für den äußeren Kontext, den „Globe“ steht. Alle vier Faktoren haben in dem Modell der themenzentrierten Interaktion (TZI) die gleiche Bedeutung. Die zwei Prämissen der themenzentrierten Interaktion (TZI) sind:

***sei deine eigene Chairperson, leite dich selbst
Störungen haben Vorrang***



Dieser Ansatz wurde in den 1950er Jahren von der US-amerikanischen Psychologin Ruth Cohn entwickelt. Anfänglich wurde diese Methode zur Gruppentherapie genutzt, doch später weitete sich ihr Nutzen aus und die Methode wurde auch im Bildungskontext mit Lerngruppen verwendet.



Vielfalt

ist eine positive Einstellung zu Pluralismus und Gleichberechtigung, die dabei eine Vielzahl von Merkmalen einbezieht, unter anderem Nationalität, Alter, Geschlecht, Religion, physische Möglichkeiten und Einschränkungen, sozioökonomischer Status usw.

Bei diversitätsbewusster Bildung werden der biografische Hintergrund und die Zugehörigkeit einer jeweiligen Person zu mehreren Gruppen berücksichtigt. Dieser Ansatz hat nicht nur zum Ziel Minderheiten und marginalisierte Gruppen zu unterstützen, sondern ebenso die Aufmerksamkeit von privilegierten Gruppen zu erhöhen.

Visualisierung

ist eine illustrative Begleitung von Informationen oder ein selbstständiger Informationstransfer durch ausschließlich bildliche Formen. Visualisierte Darstellung unterstützt die Aufnahme von Informationen, fördert die Aufmerksamkeit und hilft dabei, die wichtigsten Punkte in Erinnerung zu behalten.

Ein Beispiel für Visualisierung ist das Niederschreiben, das heißt das Kommunizieren komplexer Ideen durch einfache Bilder. Durch Skizzierung wird dabei die entsprechende Information kommuniziert.



Wissen

ist das Ergebnis kognitiver Aktivität eines Menschen und seine Reflexion in bestimmter Form.

Nach Klaus Vopel gibt es drei Arten des Wissens, die man sich in einem Lernprozess aneignen kann:

- Allgemeinwissen, das heißt grundlegende Vorstellungen, Ideen, Konzepte, Fakten und Theorien
- Technisches Wissen, das heißt spezifisches Wissen aus einem Spezialgebiet
- Dynamisches Wissen, das heißt erfahrungsbasiertes und lebendiges Wissen über etwas, an dem wir interessiert sind. Menschen gewinnen dynamisches Wissen, während sie kreativ sind, experimentieren, das natürliche Bedürfnis verspüren, ihr Wissen zu vertiefen, Freude am Prozess empfinden und das Bedürfnis haben, dieses Wissen anderen Menschen zu vermitteln.

Werte

sind etwas, das besonders wichtig für einen Menschen ist und dem ein besonders positiver Sinn im Leben zugeschrieben wird. Es gibt drei Formen, in denen sich Werte darstellen:

- 1** Gesellschaftliche Ideale, abstrakte Ideen darüber, was in verschiedenen Lebensbereichen richtig ist – universelle menschliche Wertvorstellungen oder konkrete historische Wertvorstellungen
- 2** Konkrete Verkörperung gesellschaftlicher Werte und Ideale
- 3** Persönliche Werte, die Teil der psychologischen Persönlichkeitsstruktur und eine Quelle der Motivation sowie ein Teil jeglicher Kompetenz sind

WUP (Erwärmung)

(vom Englischen „warming-up“)

ist eine kurze Übung vor der eigentlichen Einheit, deren Ziel darin besteht, die Gruppe in einen Arbeitsmodus zu bringen, bestehende Verspannungen zu lockern oder das Konzentrationsniveau zu steigern.



Quellenverzeichnis

Clevenger, A. D., Experiential Education as a Framework for Student Affairs' Educator Role.

<https://commons.erau.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1251&context=publication>

Csikszentmihályi, M., Flow: The Psychology of Optimal Experience. 1990.

Farun, H., Skowron, E., Zimmermann, N.E., Diversity Dynamics: Activating the Potential of Diversity in Trainings. Berlin: MitOst editions 2014.

<https://theodor-heuss-kolleg.de/publication/diversity-dynamics/>

Gawinek-Dagargulia M., Skowron E., Zimmermann N.E., Steps toward action. Empowerment for self-responsible initiative.

Facilitator handbook #1. Berlin: MitOst, 2016.

<https://theodor-heuss-kolleg.de/publication/steps-toward-action/>

Goleman, D., Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. 1995.

Halpern, D. F., Thought and Knowledge: An Introduction to Critical Thinking. 2003.

Heublein E., Zimmermann N. E., Holistic learning: Planning experiential, inspirational and participatory learning processes. Facilitator handbook #2. Berlin: MitOst, 2016.

<https://theodor-heuss-kolleg.de/publication/holistic-learning/>

Kaner, S., Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making. 1996.

Laloux, F., Reinventing organizations: Vers des communautés de travaux inspirées. 2015.

Miller, J. P., Holistic Learning And Spirituality in Education: Breaking New Ground. New York: SUNY Press, 2005.

Senninger, T., Abenteuer leiten, in Abenteuer lernen. Münster: Ökotopia, 2000.

Rosenberg, M., Nonviolent communication. A language of life. Second edition, 2003.

Rudestam, K. E. Experiential Groups in Theory and Practice, 1982.

Vopel, K., Wirksame Workshops. 2006.
<http://www.iskopress.de/leseproben/606.pdf>

Бажал, Ю. М. и др., Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: навчальний посібник.. – Київ: Пульсари, 2015.
<http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/27600>

Блейхер, В.М., Крук, И.В., Толковый словарь психиатрических терминов. – Воронеж: МОДЭК, 1995.

Богдзевич, А., Иванова, О., Назина, А., Степанов, М., Тренер – группа – семинар: Другой путь образования молодежи. – Берлин: MitOst, 2009.

Вознюк, А. В., К вопросу об обосновании холистической парадигмы образования // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия педагогика, психология. – 2010. – № 3 (3).

Головин, С.Ю., Словарь практического психолога. – Минск: Харвест, 1998.

Дернова, М., Моделі емпіричного навчання дорослих: зарубіжний досвід. // Порівняльно-педагогічні студії № 2 (24), 2015.
<http://pps.udpu.edu.ua/article/download/51753/47533>

Заєркова, Н. В., Трейтяк, А. О., Інклюзивна освіта від А до Я: порадник для педагогів і батьків. – Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2016.
http://ippo.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2016/08/n_zaerkova_a_tr_ejtyak_inkl_osvita_vid_a_do_ya.pdf

Зайченко, І. В., Педагогіка: підручник. 3-тє видання, перероблене та доповнене. – Київ: Ліра-К, 2016.

Змеєв, С. И., Основы андрагогики. – Москва: Наука, 1999.

Іванік, О. и др., Рівний рівному: посібник для менторів. – Київ: Інша Освіта, 2015.
http://insha-osvita.org/publications/mentors_handbook/

Кавецький, В. Є., Вихрущ, А. В., Жизномірська, О. Я., Дідух, Т. Г., Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5-6 квітня 2017 року). – Тернопіль: СМП "Тайп", 2017.

Каньковський, І. Є., Індивідуальні освітні траєкторії як необхідність сучасного процесу професійної підготовки фахівців // Професійна освіта: проблеми і перспективи/ ІПТОНАПН України; РВНЗ «КІПУ».-К. – Симферополь: НІЦ КІПУ, 2013.-Вип.4.-С.95-102. <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/1517>

Конюхов, Н. И., Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. – Москва, 1992.

Малафіїк, І. В., Дидактика. Навчальний посібник. – Київ: Кондор, 2009.

Міхеєва, Л. В., Історія педагогіки і загальної педагогіки. – Хмельницький: ХДУ, 2004.

Пальчевський, С. С., Педагогіка: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2007.

http://pidruchniki.com/1085112235439/pedagogika/navichki_vminnya

Прибутько, П. С. и др., Конфліктологія. Навчальний посібник. – Київ: КНТ, 2010.

Руднік, В., Сацыяльны аніматар. Дапаможнік для актывістаў мясцовых супольнасцяў. – Белхатаў-Гродна, 2006.

Ткаченко, О., Гейміфікація освіти: формальний і неформальний простір. Актуальні питання гуманітарних наук. – 2015.

http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2015_11_45

Торбіна, Т. В., Циганкова, К. Р., Конструктивізм та особистісно-орієнтований підхід у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців // Педагогіка, психологія і соціологія; Випуск 10 (193) – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011.

<http://ea.donntu.edu.ua/handle/123456789/18852>

Трамбовецька, Н., Ідеї. Натхнення. Рішення: посібник для тренерів неформальної освіти. – Київ: Інша освіта, 2015.

<http://insha-osvita.org/publications/trainers-handbook2/>

Хуторский, А. В., Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированного образования // Народное образование (№2). – 2003.

Активні громадяни. Глобальні зв'язки, локальні дії. Програма «активні громадяни» – посібник фасилітатора. – British Council, 2014.

http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ac_toolkit_19th_aug_2014_final_version_ukr_2015_2.pdf

Тренинг для Тренеров. Практическое руководство. – Youth Peer Education Network.

https://tdvbalti.files.wordpress.com/2009/08/trainers_manual_russian.pdf

theodor-heuss-kolleg.de

mitost.org