

# TRAINING DESIGN SCHRITT FÜR SCHRITT

Ein praxisorientierter Leitfaden für Bildner\*innen



DIGITAL LEARNING TOOLBOX



politisch  
bilden.de

Zentrum  
**poliis**  
Politik Lernen  
in der Schule

dare  
Democracy and  
Human Rights Education  
in Europe

## Über diese Veröffentlichung

Dieses Tool unterstützt Bildner\*innen bei der Planung kompetenzorientierter Lernprozesse, mit einem Schwerpunkt auf die transversalen Kompetenzen, die in vielen Bereichen des Lebens und in vielen sozialen Rollen relevant sind. Ergänzung zum Leitfaden für Bildner\*innen: Erwachsene befähigen: Leben, Karriere und aktives Engagement. Entwickelt im Projekt: LICEAL Linking Citizenship and Employability Perspectives in Adult Learning.

**Autor:** Nils-Eyk Zimmermann

**Herausgeber:** DARE – Democracy and Human Rights Education in Europe vzw., Brussels 2024 (englische Ausgabe), Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (AdB)/politischbilden.de, Wiener Forum für Demokratie und Menschenrechte/Zentrum polis (AT), (diese Ausgabe).

**Kooperationspartner:** Competendo - Digital Learning Toolbox

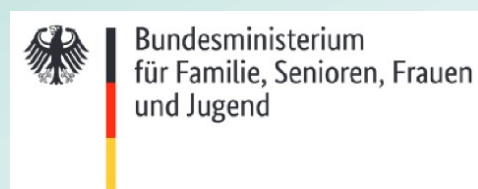
**Download** dieses Leitfadens: [https://competendo.net/en/Training\\_Design\\_Step-by-Step](https://competendo.net/en/Training_Design_Step-by-Step)

**Projektpartner:** Association EDIAS (FR, coordinator), Istituto Internazionale Di Diritto Umanitario (IT), Forum des Régions Européennes pour la Recherche l'Éducation et la Formation (FR), Comitato Promotore S-NODI Gabriele Nigro (IT), Democracy and Human Rights Education in Europe (BE), Learning Designers (ES), France Travail Auvergne-Rhône-Alpes (FR), Wiener Forum für Demokratie und Menschenrechte/Zentrum polis (AT), Bogazici Universitesi (TR).



LICEAL Linking Citizenship and Employability Perspectives in Adult Learning, koordiniert von Association EDIAS, wird unterstützt durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen Views sind die der Autor+innen und entsprechen nicht notwendigerweise denen der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA). Weder die Europäische Union, noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.

Sofern nicht anders unter einem Artikel oder Element angemerkt, wurde der Inhalt dieser Veröffentlichung unter der [Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) veröffentlicht.



# Planen

Planung beschreibt die Gestaltung eines Lernprozesses entlang der Bedürfnisse und Ressourcen der Lernenden und entlang pädagogischer Kriterien und Prinzipien.

Ein Lernprozess besteht aus einigen **Standardelementen**. Unabhängig davon, ob er mehrere Tage, mehrere Stunden oder nur eine Stunde dauert, müssen 1) Arbeitsbedingungen geklärt und geschaffen werden, 2) die Lernenden müssen in die Lage versetzt werden, ihre Qualitäten, ihre Neugierde und ihr Fachwissen einzubringen. In mehreren Phasen eines längeren Prozesses benötigen sie auch systematisch geplante Gelegenheiten 3) zur Reflexion über ihre Bedürfnisse, Fragen und Erfahrungen sowie zur Auswertung ihres Lernens während des Prozesses (formative Evaluation). Eine abschließende Evaluation konzentriert sich auf das Lernergebnis und seine Relevanz für die Zukunft, sowie auf den Lernprozess. 4) Die Arbeit an Themen fließt auch in die Gestaltung einer Agenda in Form von Blöcken ein. 5) Schließlich müssen Lernende und Lehrende Erkenntnisse und Kompetenzentwicklung beschreiben können.

Diese Standardelemente bieten zwar eine Orientierung für die Gestaltung von Trainings oder Workshops, werden aber immer unterschiedlich gefüllt. Wenn es ein Ziel ist, den Bildungsprozess an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Lernenden auszurichten, dann ist es auch notwendig, Raum für die Anpassung der Planung im Prozess, auch mit den Lernenden, zu lassen. Da der Erfolg der kompetenzorientierten Bildung nicht von Zertifikaten oder Noten abhängt, sondern von dem, was die **Lernenden als ihre Fähigkeiten nachweisen** können, muss auch die Planung **transparent** sein – Ziele und Methoden benennen und spezifizieren. Außerdem müssen diese in einem **logischen Zusammenhang** stehen. Die **Lernenden stehen dabei im Mittelpunkt**: Die Bedürfnisse der Lernenden beeinflussen die Programmgestaltung in erheblichem Maße. Eine **explizite Kompetenzbeschreibung** hilft dabei.

## WISSEN IN AKTION: KOMPETENZEN

Kompetenzen sind ‚Wissen in Aktion‘. Sie sind Wissen, Haltungen und praktische Fähigkeiten, die zusammenkommen und so Lernenden ermöglichen, kompetent in der Wirklichkeit zu handeln. Sie stärken sie nicht nur darin, die Welt zu verstehen, sondern sie auch zu verändern – und währenddessen verändern die Lernenden sich auch. Die Bedeutung von Kompetenz ruft zu einer Vorstellung vom Lernen als aktivem, synthetischen, kreativem und verantwortlichen Prozess auf, ebenso als einem kontextualisierten Prozess, der in der ‚realen Welt‘ verwurzelt ist und wahrhaft bedeutendes Lernen fördert. Wenn es so ist, dass Kompetenzen im Handeln wirksam werden, können sie auch durch Handeln entwickelt und (selbst)evaluiert werden (Carvalho, 2021, S. 15).

Carvalho, I. (2021). A par e passo. Modelo pedagógico de aprendizagem com a comunidade e desenvolvimento integrado de competências. Rede Inducar, Porto.

## ETAPPEN DIESES LEITFADENS

Ziele → Richtung Kompetenzen → Kompetenzrahmen → Zeitplan  
Auswahl & Anpassung ← Check: Dynamiken ← Einheiten planen

# 1. DAS ALLGEMEINE ZIEL DER AKTIVITÄT DEFINIEREN



Bevor man sich näher mit Planung befasst, hat die Definition der **Ziele Vorrang**. Sie helfen Bildner\*innen und ihren Organisationen, **Prioritäten zu setzen und zu sortieren**, was sie wirklich erreichen wollen (und zu bewerten, inwieweit sie diese Ziele bisher erreicht haben). Im Gegensatz dazu können Bildner\*innen, die zuerst in Methoden denken, nicht unbedingt den tieferen Sinn hinter einer Einheit oder Methode beschreiben.

Ziele schaffen **Transparenz** darüber, was erreicht werden soll und was passieren wird. Sie legen auch Kriterien für die **Evaluation/Beurteilung** fest.

Klare Ziele machen Bildner\*innen flexibler und freier, um mit den Teilnehmenden zu **verhandeln** und Pläne anzupassen, wenn sie überzeugt sind, dass sich der Gesamtprozess in die richtige Richtung bewegt oder verändert werden sollte.

Ein strukturiertes Design hilft später während des Workshops, ein **gesundes Gleichgewicht** zwischen einer plangemäßen Umsetzung und einem prozessorientierten Ansatz herzustellen, der die Beteiligung und Vorschläge der Lernenden einbezieht.

Das bedeutet, dass Tagesordnung und Methodik vorgestellt, diskutiert und mitentschieden werden müssen und es Raum für alternative Vorschläge geben muss.

Methode:  
Start with "Why"  
[LINK](#)

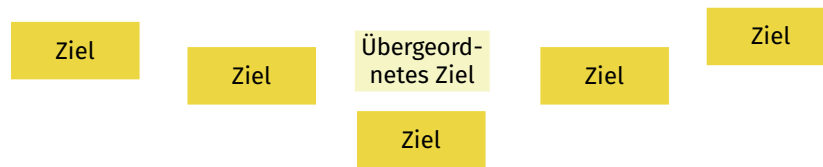
Bildung, die transversale Kompetenzen anspricht, hat stets eine universelle Dimension. So hilft z. B. die Förderung des „kritischen Denkens“ Lernenden in vielen verschiedenen sozialen Situationen und Aktivitäten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Förderung von solchen **Querschnittskompetenzen im Allgemeinen ein Ziel** des kompetenzorientierten Lernens ist. Folglich müssen die Aktivitäten Raum für diese Art des Lernens bieten.

Zweitens: Wenn kompetenzorientiertes Lernen den Menschen helfen soll, ihre Fähigkeiten im realen Leben anzuwenden, werden die **sozioökonomischen und kulturellen Kontexte** wichtig. Kompetenzorientiertes Lernen hat eine Metadimension, die zum Verständnis und zur Auseinandersetzung mit diesen verschiedenen Rollen und Kontexten anregt: Berufsbildungsbezogenes Lernen kann mit den Erfahrungen der Lernenden außerhalb des Arbeitsplatzes verknüpft werden. Politische Bildung könnte sich auf die beruflichen und sozialen Kontexte der Lernenden beziehen.

Insbesondere die **politische und Menschenrechtsbildung** bringen eine transversale Dimension ins Lernen ein, die für alle relevant ist. Folglich sollten Demokratie und Rechte als eine Zieldimension des transversalen Lernens in Demokratien verstanden werden.

Diese Dinge legen nahe, dass wir, bevor wir über sehr konkrete Ziele eines Lernprozesses nachdenken, über die soziale und politische Ebene nachdenken sollten – über ihren allgemeinen sozialen Zweck.

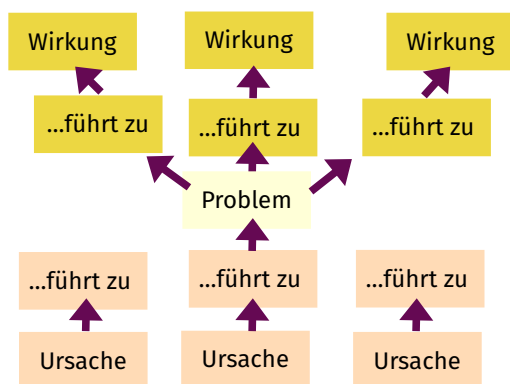
Vom Allgemeinen zum Konkreten. Ein oder wenige übergeordnete Ziele ergeben sich aus der gesellschaftlichen Zielebene und aus dem speziellen Anliegen. Im Sinne von mehr Klarheit kann es hilfreich sein, sich auf ein allgemeines Ziel für einen Workshop zu beschränken, mit maximal fünf Unterzielen.



Während des gemeinsamen Nachdenkens werden sicher verschiedene Ebenen vermischt und es kann dann nicht einfach sein, zwischen einem übergeordneten und untergeordneten Ziel zu differenzieren. Zudem müssen Bildner\*innen am Ende entscheiden, auf welcher Ebene ihr Bildungsprozess ansetzen soll, was sein Schwerpunkt ist. Diese oder ähnliche Methoden können dabei helfen, die Ziele aus einer Vielfalt an Karten oder Schlagwörtern herauszufiltern:

Methode:  
[Organise, sort and weight](#)

Methode:  
[Decision cake](#)



Ein **Problembaum** kann beim Gliedern entlang einer Ursache-Wirkungslogik und beim Festlegen des übergeordneten Ziels, das man bearbeiten möchte, helfen.

Es kann sinnvoll sein, sich in einem zweiten Schritt auf einen **Lösungsbaum** zu konzentrieren: Indem der untere Teil weggelassen wird, kann dies vom Verstehen des Problems zur logischen Planung der Inhalte überleiten.

## 2. IN RICHTUNG KOMPETENZEN

Nun kann man die Kompetenzen in den Blick nehmen, die durch das Training oder den Workshop gestärkt werden sollen. Verschiedene Kompetenzrahmen können dabei zur Inspiration dienen. Ein erster Schritt ist die **Reformulierung der Ziele** aus der Lernendenperspektive (ihre Fähigkeiten am Ende des Trainings beschreibend): „Nach unserem Workshop sollten die Teilnehmenden .... (tun, handeln, nutzen, anders denken) können“.

- Klassische Beschreibung: Wir haben das Thema „kritisches Denken“ und Unterthema XYZ bearbeitet.
- Kompetenzbezogen: Teilnehmende verstehen das Konzept kritischen Denkens, haben den Ansatz eingeübt, zeigten ihre Fähigkeit, es auf komplexe Themen anzuwenden.

### KENNTNISSE, FERTIGKEITEN, EINSTELLUNGEN

**Kenntnisse:** Umfassen Fakten & Zahlen, Konzepte, Ideen & Theorien, die bereits etabliert sind und das Verständnis eines bestimmten Bereichs oder Fachgebiets fördern;

**Fertigkeiten:** Fähigkeit, Prozesse auszuführen und vorhandenes Wissen einzusetzen, um so Ergebnisse zu erzielen;

**Einstellungen:** Bereitschaft, zu handeln oder auf Ideen, Personen oder Situationen zu reagieren, und entsprechende Mindsets.

Quelle: EU Key Competences for Lifelong Learning  
[LINK](#)

## AKTIVE WÖRTER NUTZEN

**Faule Wörter:** sich vertraut machen, wahrnehmen, kennenlernen (Vrabl 2016). Die folgende Sammlung aktiver Wörter könnte einige ersetzen.

**Aktive Wörter:** angeben, anwenden, analysieren, argumentieren, auflisten, ausdrücken, annehmen, auswählen, beobachten, beschreiben, beweisen, bewerten, beurteilen, diagnostizieren, diskutieren, einbeziehen, einschätzen, entdecken, entscheiden, entwerfen, entwickeln, erinnern, experimentieren, erklären, formulieren, formen, handeln, herausfinden, illustrieren, interagieren, kategorisieren, kombinieren, konzeptualisieren, konstruieren, kritisieren, lokalisieren, lösen, organisieren, planen, prüfen, präsentieren, reflektieren, reproduzieren, sammeln, schlussfolgern, skizzieren, testen, transformieren, umsetzen, unterscheiden, unterstützen, übertragen, validieren, verbessern, verstehen, verwenden, verifizieren... verbinden, vergleichen, wagen, wiederholen, zusammenarbeiten...

Vrabl, O. (2016). Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Formulierung von Lernergebnissen (intended learning outcomes) in: Haag, J.; Weißenböck, J.; Gruber, W.; Freisleben-Teutscher, C. (Ed.): [Kompetenzorientiert Lehren und Prüfen; Basics – Modelle – Best Practices](#)

## 3. EXPERTISE & KOMPETENZRAHMEN KONSULTIEREN

Welche Bereiche der Expertise und welche Kompetenzrahmen sind es wert, genauer betrachtet zu werden? Verschafft Euch einen Überblick.

### LICEAL Competence Explorer

Unser Tool für mehr Überblick über verschiedene Kompetenzrahmen. Zum Durchsuchen der Kompetenzmodelle und ihrer Definitionen. Erfahrt, welche für Eure Arbeit relevant sind.

[https://competendo.net/en/Competence\\_Explorer\\_](https://competendo.net/en/Competence_Explorer_)



### IDEEN FÜR DIE NUTZUNG DES „COMPETENCE EXPLORERS“

Für die Planung eines Trainings oder Workshops Ideen bekommen, welche transversalen Kompetenzen bei den Lernenden angesprochen werden könnten.

Zur Arbeit mit einem bestimmten Kompetenzbereich, zum Beispiel „kritisches Denken“ oder „gesellschaftliches Engagement“: Informieren, welche Rahmen dieses Thema aufgreifen und wie sie dies tun. Was könnte man einbeziehen? Kann man deren Deskriptoren für Reflexion und Evaluation nutzen?

Mehr über Kompetenzdefinitionen und Kompetenzrahmen erfahren: Schneller Überblick und spezifischen Eigenschaften und Merkmale kennenlernen.

Für eine systematische Reflexion der eigenen Arbeit an Kompetenzen: Das Konzept des Kompetenzrahmens zur Unterstützung bei dieser Überlegung nutzen.

Suche nach hochwertigen Methoden und Materialien: Prüfen, welcher Kompetenzrahmen für die eigene Arbeit am relevantesten ist und Suche in den entsprechenden Websites, Toolboxen und Communities.

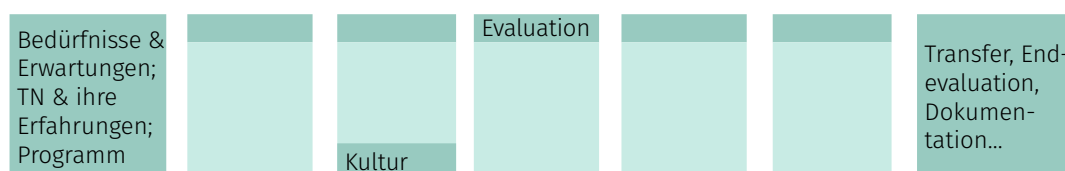
Der Überblick über verschiedene Kompetenzrahmen unterstützt auch das Verständnis, wie verschiedene Konzepte relevante Kompetenzen unterschiedlich definieren und wahrnehmen. Zum Beispiel gibt es für „kritisches Denken“ ähnliche und unterschiedliche Beschreibungen. Welcher möchtet Ihr in Eurem Workshop folgen?

### Beispiel: Kritisches Denken

- Kann bei der Analyse von Texten Diskrepanzen, Inkonsistenzen und Divergenzen erkennen. Kann für die eigenen Urteile klare, konkret benennbare Kriterien, Grundsätze oder Werte heranziehen.(RFCDC).
- Kritische Beurteilung der Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit der Quellen von Daten, Informationen und digitaler Inhalte. Kritische Beurteilung von Daten, Informationen und digitalen Inhalten (DigComp).
- Fähigkeit, Kreativität durch soziale Medien zu interpretieren, verstehen und auszudrücken, als kritische Denker. [...] Dies geht über das bloße „fähig sein“ hinaus, das eine oder andere Medium zu nutzen, oder einfach nur über etwas „informiert zu sein“ (Digital Citizenship Education).
- Informationen und Argumente bewerten, Annahmen erkennen, den Status quo in Frage stellen und darüber nachdenken, wie persönliche, soziale und kulturelle Hintergründe das Denken und die Schlussfolgerungen beeinflussen (GreenComp).
- Sich möglicher Verzerrungen in den Daten und der eigenen Grenzen bewusst sein, während man valide und zuverlässige Informationen und Ideen aus verschiedenen und glaubwürdigen Quellen sammelt. Vergleiche, Analyse, Bewertung und Synthese von Daten, Informationen, Ideen und Medienbotschaften, um daraus logische Schlussfolgerungen zu ziehen. Entwickeln von kreativen Ideen, Synthetisieren und Kombinieren von Konzepten und Informationen aus verschiedenen Quellen im Hinblick auf die Lösung von Problemen (LifeComp).
- Kritisches Denken ist die Art des Denkens über ein beliebiges Thema, einen beliebigen Inhalt oder ein beliebiges Problem, bei der die denkende Person die Qualität ihres Denkens verbessert, indem sie es gekonnt analysiert, bewertet und rekonstruiert (The Foundation for Critical Thinking).

## 4. EINEN ERSTEN ZEITPLAN ERSTELLEN

Bei längeren Workshops oder Trainings strukturieren Halbtage oder Tage mit speziellen Zielen oder Schwerpunkten die Agenda vor. Eine detaillierte Planung ihrer Unter-elemente („Einheiten“) erfolgt im nächsten Schritt. Beim Blick auf den Gesamtzeitraum müssen auch notwendige und wiederkehrende Elemente im Plan verteilt werden. So sind Pausen erforderlich oder Tage beginnen und enden mit Planungs- und Auswertungsrunden. Ein Treffen beginnt oft mit Sessions zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen oder zur Erkundung der Bedürfnisse und Erwartungen. Am Ende von Meilensteinen oder der gesamten Veranstaltung sind Transfer und Auswertung wichtig.



## Wiederkehrende Elemente

<b>Erste Schritte</b> Bedürfnisse   Gute Arbeitsbedingungen Namensspiele, Kennenlernen Persönlichkeiten, Einstellungen, Expertise	<b>Evaluation &amp; Reflexion</b> Erfassung am Anfang   Reguläre formative Auswertung und Feedback   Evaluation am Ende des Prozesses.
<b>Im Prozess</b> Tägliche Briefings & Schlussrunden Energizer & Cool-downs	<b>Transfer &amp; Dokumentation</b> Aus dem Lernraum ins Leben Erkenntnisse und Ergebnisse sichern

## Weitere Methodenbereiche

Der Vollständigkeit halber soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass auch weitere Methodenbereiche wichtig sind, für die Bildner\*innen sich vorbereiten müssen, damit sie im Bedarfsfall auf sie zurückgreifen können, wie...

**Konfliktmanagement**

**Diversität**

**Kommunikation & Sprache**

**Moderation, Präsentation**

**Visuelle Moderation**

...

## 5. KLEINERE ZEITFENSTER PLANEN (EINHEITEN)

Von größeren Teilen (z. B. Tagen) kommt man zur detaillierteren Planung von „Einheiten“. Workshopkonzepte werden in der Regel Einheit für Einheit nach folgenden Gesichtspunkten mit einer Tabellenmatrix geplant (Heublein & Zimmermann, 2016, S. 38 ff.). Legt den Zeitbedarf für jede Einheit fest. Versucht, realistisch zu sein. Plant Pausen ein (als notwendige informelle Gruppen-, Reflexions- oder Erholungszeit wichtig nehmen).

Ziel(e)	Inhalt	Methode	Wer setzt um?	Material/ Anmerkungen	Kompetenzen	Indikator für die Anwendung der Kompetenzen

### Ziel(e)

Geht ins Detail und formuliert die Ziele aus der Perspektive der Teilnehmenden in Vergangenheitsform: „Die TN haben ... gelernt, erfahren, gemacht.“

### Inhalt

Beschreibt den relevanten Inhalt. Welche seiner Aspekte sind wichtig? Welches Wissen ist relevant?



## Methoden

Wählt eine Methode: Methoden müssen mit Zielen korrespondieren und erklären das „wie“: Wie können wir das Ziel erreichen und die thematischen Aspekte aufgreifen? Für die Auswahl aus mehreren Möglichkeiten könnte diese Frage unterstützen: Welche der Methoden ist am besten geeignet, um das Ziel zu erreichen?

## Wer?

Wenn ein Workshop in Teamarbeit geleitet wird, kann es sinnvoll sein, sich auf eine für die Einheit zuständige Person zu verständigen, die über Inhalt und Methoden entscheidet, sowie eine\*n unterstützende\*n Kolleg\*in.

## Material und Anmerkungen

Ergänzt das notwendige Material und organisatorische Hinweise. Welches Material, Vorbereitung oder besonderen Anforderungen sind notwendig?

## Check: Angesprochene Kompetenzen

Welche (Teil-)kompetenzen – Kenntnisse/Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen/Haltungen, Werte – werden hier angesprochen? (Zur Inspiration: [Competence Explorer](#))

## Indikatoren für die Anwendung der Kompetenzen

Welches Verhalten oder gezeigtes Wissen weist die Bildner\*innen darauf hin, dass die Teilnehmenden die genannten Kompetenzen anwenden? Wenn es noch andere Indikatoren gibt, ergänzt diese auch hier.

BEISPIEL	9:00 – 09:45
<b>Ziel(e)</b>	TN. haben ihre Namen gelernt. TN haben sich persönlich und in Bezug auf die Inhalte mit der Gruppe verbunden.
<b>Inhalt</b>	Aktives Eisbrechen Mögliche Fragen: Namen, wie viel wisst ihr bereits über Thema X? Interessen...
<b>Methode(n)</b>	SCHUHSPIEL Jede*r TN zieht einen Schuh aus und wirft ihn in die Mitte. TN nimmt einen Schuh, findet die dazugehörige Person, sie unterhalten sich in Paaren.  SOZIOMETRISCHE AUFSTELLUNG TN positionieren sich auf einer Linie bezogen auf die Antworten zu diesen Fragen x, y, z...
<b>Wer?</b>	Petra, Pawel
<b>Material &amp; Bemerkungen</b>	Genügend großer Raum +/- zur Orientierung auf dem Boden markieren
<b>Angesprochene Kompetenzen</b>	Kommunikation, Zusammenarbeit in vielfältigen Gruppen
<b>Indikator für ihre Anwendung</b>	TN sprechen miteinander, stellen sich Fragen, beginnen ein Gespräch. Sie interagieren und zeigen auch während der soziometrischen Aufstellung Interesse aneinander.

## 6. DYNAMIKEN IN EINEM LERNPROZESS

Verschiedene Aspekte wirken auf Lernprozesse und müssen bei der Planung berücksichtigt werden. Diese ergänzen sich zum Teil, manchmal widersprechen sie sich aber auch. Lernen als Aktivität ist zirkulär, Gruppendynamik entwickelt sich während eines Prozesses. Ein thematisches Konzept fördert eine logische Struktur. Kreatives Denken erfordert methodische Abwechslung. Somit muss man einen Weg finden, diese in geeigneter Weise zu integrieren:

### NICHT-LINEARER CHARAKTER DES LERNENS

Lernen ist ein Kreislauf zwischen Erfahrung, Reflexion und Konzeptualisierung. Daher muss ein Prozess regelmäßig Platz für Erfahrung und Reflexion/Urteilen/Nachdenken vorsehen.

### DIVERGENCE AND CONVERGENCE

Lernen oszilliert zwischen zwei entgegengesetzten Denkweisen. Divergentes Denken öffnet den Geist für unterschiedliche Impulse - es ist eher ergebnisoffen und explorativ. Konvergentes Denken verengt unser Denken. Es ist logisch und auf Schlussfolgerungen oder ein Ergebnis ausgerichtet. Ihr Zusammenspiel prägt den gesamten Prozess und erklärt auch die Dynamik in kleineren Einheiten auf einer Mikroebene (Penaluna et al., 2010; Penaluna et al., 2014, S. 364). Plant abwechselnd Aktivitäten, die divergentes und konvergentes Denken ansprechen.

### INHALTLICHE REIHENFOLGE

Die Reihenfolge der thematischen Aspekte einer Lernveranstaltung prägt den Prozess, oft auf lineare Weise. Die thematische Folge ist oft der einzige klar beschriebene Programmaspekt. In einem Programmplan sind dies beispielsweise die wichtigsten Aspekte eines Tages, eines Teils eines Tages oder einer Einheit.

### GRUPPENDYNAMIK

Auch die Gruppendynamik ist zu berücksichtigen. Insbesondere wenn sich eine Gruppe zusammenfindet, beansprucht die Formierung der Gruppe als Gruppe mit einer anschließenden eher stürmischen Phase ihren Raum, bevor sie zur geordneten Zusammenarbeit im Leistungsmodus findet (Tuckman, 1965). Kooperatives Lernen und teambildende Aktivitäten am Anfang unterstützen. Möglicherweise sind höhere Gruppenleistungen in den späteren Schritten eines Prozesses wahrscheinlicher.

### KOMPETENZENTWICKLUNG

Kompetenzorientierte Lernprozesse sprechen gleichberechtigt die drei Dimensionen Kognition, Emotion und Praxis (oder Kopf, Herz und Hand) an. Am Ende sollte ein Workshop, ein Vortrag oder ein längeres Bildungsprogramm den Kompetenzerwerb der Teilnehmenden unterstützen.

Check: Sprechen die geplanten Elemente die wichtigsten (Teil-)Kompetenzen in ausgewogener Weise an - Wissen, Einstellungen/Werte, Fertigkeiten? Gibt es genügend Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, Beteiligung und Mitgestaltung (aktives Lernen)?

Penaluna, A., Coates, J., & Penaluna, K. (2010). Creativity-Based Assessment and Neural Understandings: A Discussion and Case Study Analysis. *Journal of Education and Training*, 52, 660-678. [DOI](#)

Penaluna, A., Penaluna, K., & Diego, I. (2014). "Chapter 13 The role of education in enterprising creativity". In *Handbook of Research on Entrepreneurship and Creativity*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. [DOI](#)

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399. [DOI](#)

## 7. METHODEN AUSWÄHLEN UND ANPASSEN

Eine kompetente Auswahl von Methoden und Ansätzen bedeutet, dass die Methoden und Kompetenzen, die dem Lernprozess am besten dienen, während der Planung und auch während der Durchführung ermittelt und angepasst werden.

Insbesondere die Beziehung zwischen Zielen und Methoden ist entscheidend, da die Auswahl mit Blick auf die pädagogischen Ziele gerechtfertigt sein muss. Außerdem hat die persönliche Kompetenz der Bildner\*innen, ihre Vertrautheit mit bestimmten Ansätzen und Methoden, einen Einfluss auf die Auswahl.

Es ist klar, dass dieser Aspekt den Rahmen dieses Materials sprengt und dass das tiefer gehende Kenntnisse und Erfahrungen der Bildner\*innen erfordert. Abschließend möchten wir jedoch einige Kriterien für eine bewusste Auswahl an die Hand geben.

### ALLGEMEINE KRITERIEN

**Überwältigungsverbot** – die Meinung und Haltung der Bildner\*innen soll den Teilnehmenden nicht auferlegt werden. Sie sollten die Freiheit haben, ihr eigenes Urteil zu bilden, das von allen respektiert wird. Dies beinhaltet **Freiwilligkeit** – niemand soll zu einer Methode gezwungen werden, die Methodenauswahl respektiert die Bedürfnisse und Grenzen der Teilnehmenden. Ebenso **Transparenz** – um Lernende zu unterstützen, hierzu ein Urteil zu bilden, und auch, damit sie später in der Lage sind, den Lernprozess zu reflektieren (z. B. warum eine Methode ausgewählt wurde, Ziel und Art und Weise).

**Kontroversitätsgebot** – Meinungsunterschiede und kontroverse Positionen sollten im Lernprozess reflektiert und konstruktiv genutzt werden.

**Lernendenzentrierung und Handlungsorientierung** – die Bedürfnisse, Motivationen und grundlegenden Haltungen der Lernenden und ihre Beteiligung im Lernprozess sind die Grundlage dieses gemeinsamen Prozesses.

Quelle: Angepasst für die außerschulische Bildung, nach: Turek, 2017, p. 3

Turek, E. (2017). Methoden der politischen Bildung. polis aktuell 2/2017. Zentrum polis – Politik Lernen in der Schule, Wien [PDF](#)

### Variation und Wechsel: Methodenmix

Methodenvielfalt und Abwechslung, sind Merkmale lebendiger und anregender Lernprozesse (und die Fähigkeit der Lehrenden, dank eines breiten Methodenwissens flexibel auf Dynamiken und Bedürfnisse zu reagieren). Auch wenn Lernkontexte durch eine spezielle Lernkultur geprägt sind, kann diese durch Variation ein wenig aufgelockert werden.



## KRITERIEN DER POLITISCHEN BILDUNG

**Form und Inhalt sollen übereinstimmen.** Lernen über Demokratie und Partizipation bedingt auch eine Praxis von Partizipation im Prozess. Das beinhaltet die Anwendung einer entsprechenden Didaktik und Methodik.

**Ein integrativer Ansatz** sensibilisiert für die Korrelation von Handlungen auf verschiedenen Ebenen (Parlament, Medien, Alltag, verschiedene Lebenswirklichkeiten). Das damit verbundene Zusammenwirken von Institutionen und Individuen (systemische und relationale Analysezugänge) bildet den Rahmen für die Methodik von Lernangeboten.

Durch **problemorientiertes und exemplarisches Lernen** können Teilnehmende Rückschlüsse vom Konkreten zum Allgemeinen ziehen. Entsprechende Fragestellungen und Materialien legen einen roten Faden vom Seminarraum zum politischen Geschehen. Dies entspricht den didaktischen Prinzipien der Zukunfts- und Handlungsorientierung.

Der **Aktualitätsbezug und die Verwendung von spannendem Bild- und Hörmaterial** (Zeitungsartikel, Videoclips, TV-Serien, Computerspiele, Wahlwerbungen, Graffiti etc.) fördern die Entwicklung eines erweiterten Politikverständnisses.

Die **Reflexionsfähigkeit der Teilnehmenden** wird durch die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Positionen gestärkt. Methoden, die es den Teilnehmenden ermöglichen, verschiedene Rollen und damit verschiedene Perspektiven einzunehmen, sind in der Politischen Bildung daher besonders zielführend.

**Variablen für das Methodensetting** sind Interessen, Vorwissen, Gruppengröße und sozialer Hintergrund wie auch räumliche und technische Gegebenheiten. Diese gilt es, bei der Planung wie auch bei der Reflexion einer Methode zu berücksichtigen.

Moderation ist ein **interaktiver Prozess**, der sich nicht immer an einen geplanten Ablauf hält. **Flexibilität und der Mut, Neues auszuprobieren** bzw. gegebenenfalls zu adaptieren, sind daher gute Wegbegleiter\*innen.

Quelle: Angepasst für die außerschulische Bildung, nach: Turek, 2017, S. 3

## Kopf–Herz–Hand/Kompetenzdimensionen

Nun ist zu prüfen, ob die Methodenauswahl und gewählten Ansätze die ganzen Persönlichkeiten der Teilnehmenden ansprechen und die verschiedenen Lernvorlieben berücksichtigen. In längeren Zeiträumen (etwa halbe oder ganze Tage) würden Teilnehmende so eine Breite an kognitiven, emotionalen und praktischen Zugängen erleben, die sowohl Wissen und Haltungen, als auch praktische Fähigkeiten adressieren.



### Wissen

Denken, urteilen, interpretieren, lesen, diskutieren...



### Gefühle

Emotionale Erfahrungen, Besuche, Vorbilder, Gruppenerfahrung, Ergebnisse wertschätzen...



### Fertigkeiten

Praxis (beinhaltet auch Praxis außerhalb des Seminarraums), Learning-by-doing, Rollenspiele, Projektarbeit, Initiative anregen...

## Weitere Anregungen

### ERWACHSENE BEFÄHIGEN: LEBEN, KARRIEREWEG, GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Praxisorientierte Anleitung für Bildner\*innen. Entwickelt im Projekt LICEAL: Linking Citizenship and Employability Perspectives in Adult Learning. Languages: DE, EN, FR, DE, IT → [LINK](#)

### T-KIT 6: TRAININGS-ABC

Das Training Toolkit (Europarat/ Europäische Union Partnerschaft für Jugend) vermittelt Jugendbildner\*innen die Grundlagen der non-formalen Bildung. Sprachen: CZ, DE, EE, EN, FR, HU, IT, LT, PL, PT, RS → [LINK](#)

### HOLISTIC LEARNING

Planning experiential, inspirational and participatory learning processes. Competendo Handbook for Facilitators. Sprache: EN → [LINK](#)

### DIGITAL TOOLBOX COMPETENDO

Digital Toolbox for Citizenship and Human Rights Education von Democracy and Human Rights Education in Europe (DARE network). Sprache: EN → [LINK](#)

### COMPETENCE EXPLORER

Entwickelt im Projekt LICEAL → [LINK](#)

### SCAFFOLD

Scaffold möchte europäische Kompetenzrahmen einfach und zugänglich für Lehrer\*innen und Bildner\*innen machen – durch Vorschläge für Aktivitäten und Wissensvermittlung, was jede Kompetenz umfasst. Entwickelt durch die European Training Foundation.

→ Mehr Information & Download [LINK](#)

→ Educators Guide [LINK](#)



### DIGITAL LEARNING TOOLBOX



www.competendo.net

## Notizen