



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

AGE WISE



Project No. 2020-1-AT01-KA204-078088

TRAINER:INNEN-PAKET

DIDAKTISCHER LEITFADEN
für IGL-Settings

LERNPAKET
für einen "Training-Skills"-Kurs
für Seniorinnen und Senioren

bit *schulungcenter*
member of *bit group*

**FUTURE
BALLOONS**
we take you higher!

EduVita

vhs
Volkshochschule
im Landkreis Cham e.V.

autokreuz

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Einführung | 4 |
| 2. | DIDAKTISCHER LEITFADEN für IGL Settings..... | 5 |
| | 2.1. Erwachsenenbildungseinrichtungen bieten IGL Settings an | 6 |
| | 2.1.1. Brücken zwischen den Generationen | 6 |
| | 2.1.2. Rahmenbedingungen | 8 |
| | 2.1.3. Lernumgebungen und Lernräume | 9 |
| | 2.1.4. Interessante Themen und Lernziele | 11 |
| | 2.2. Zielgruppen ansprechen | 14 |
| | 2.2.1. Altersheterogenität als Triebfeder | 14 |
| | 2.2.2. Marketinginstrumente..... | 16 |
| | 2.2.3. Ältere Menschen als Lehrkräfte anwerben | 18 |
| | 2.2.4. Junge Menschen als Lernende anziehen..... | 19 |
| | 2.3. Ältere Menschen als Lehrkräfte in IGL-Settings | 21 |
| | 2.3.1. Ideen und Good Practice aus Europa..... | 21 |
| | 2.3.2. Kompetenz-Check und Motivation für ältere Menschen | 21 |
| | 2.3.3. Lehrkompetenzen verbessern | 21 |
| 3. | ZIELE DES TRAININGSKURSES | 22 |
| | 3.1. Modul 1: Altersheterogenität | 22 |
| | 3.1.1. Lernphase 1: Intergenerationelles Lernen (IGL) | 22 |
| | 3.1.2. Lernphase 2: Positive Nutzung von Altersheterogenität in Lehr-Lern-Prozessen | 22 |
| | 3.1.3. Lernphase 3: Unterschiede anerkennen, Gemeinsamkeiten suchen..... | 22 |
| | 3.1.4. Lernphase 4: Voneinander lernen | 22 |
| | 3.2. Modul 2: Lehrpotenzial entdecken / Lernpfad gestalten | 23 |
| | 3.2.1. Lernphase 1: Ältere Menschen als Lehrkräfte | 23 |
| | 3.2.2. Lernphase 2: Das eigene Potenzial entdecken | 23 |
| | 3.2.3. Lernphase 3: Lernpfad gestalten..... | 23 |
| | 3.3. Modul 3: Lerntheorie | 24 |
| | 3.3.1. Lernphase 1: Lernen lernen..... | 24 |
| | 3.3.2. Lernphase 2: Visueller, auditiver und kinästhetischer Lernstil..... | 24 |
| | 3.3.3. Lernphase 3: Kolb-Lernzyklus & Honey-Mumford Lernstile | 24 |
| | 3.4. Modul 4: Grundlagen der Methodik und Didaktik | 25 |
| | 3.4.1. Lernphase 1: Kunst des Lehrens und ihre Methoden..... | 25 |
| | 3.4.2. Lernphase 2: Unterricht generationenübergreifend gestalten | 25 |
| | 3.4.3. Lernphase 3: Persönlicher Lehrstil | 25 |
| | 3.5. Modul 5: Unterrichtsvorbereitung | 26 |
| | 3.5.1. Lernphase 1: Lernumgebung | 26 |
| | 3.5.2. Lernphase 2: Lehrziele | 26 |
| | 3.5.3. Lernphase 3: Unterrichtsdokumentation | 26 |
| | 3.6. Modul 6: Trainer Toolbox | 27 |
| | 3.6.1. Lernphase 1: Konflikte vermeiden und bewältigen..... | 27 |
| | 3.6.2. Lernphase 2: Erfahrungsbasiertes und partizipatives Lernen | 27 |
| | 3.6.3. Lernphase 3: Wichtige Tools im Lehrprozess..... | 27 |
| | 3.6.4. Lernphase 4: Technologien | 28 |
| | 3.6.5. Lernphase 5: Evaluation von Lehr-Lern-Prozessen | 28 |
| 4. | LEHRPLAN: Kursgestaltungskonzept im Blended-Learning-Setting..... | 29 |
| | 4.1. Einführung | 29 |
| | 4.1.1. Ziele | 29 |
| | 4.1.2. Zielgruppen | 29 |
| | 4.1.3. Dauer | 29 |
| | 4.1.4. Blended Learning | 29 |
| | 4.1.5. Struktur des AGE:WISE Blended Learning Kurses (3 Tage) | 30 |
| | 4.1.6. Methoden..... | 31 |
| | 4.1.7. Lernumgebung | 31 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.2. | Tag 1 – Präsenzunterricht | 32 |
| 4.2.1. | Ziele | 32 |
| 4.2.2. | Übersicht..... | 32 |
| 4.2.3. | Lernergebnisse..... | 32 |
| 4.2.4. | Programm | 33 |
| 4.3. | Tag 2 – Online Training | 39 |
| 4.3.1. | Ziele | 39 |
| 4.3.2. | Übersicht..... | 39 |
| 4.3.3. | Lernergebnisse..... | 39 |
| 4.3.4. | Programm | 40 |
| 4.4. | Tag 3 – Präsenzunterricht | 49 |
| 4.4.1. | Ziele | 49 |
| 4.4.2. | Übersicht..... | 49 |
| 4.4.3. | Lernergebnisse..... | 49 |
| 4.4.4. | Programm | 50 |
| 4.5. | Tag 4 (optional) – Präsenzunterricht | 54 |
| 4.5.1. | Ziele | 54 |
| 4.5.2. | Überblick..... | 54 |
| 4.5.3. | Lernergebnisse..... | 54 |
| 4.5.4. | Programm | 54 |
| 5. | ZERTIFIKAT | 55 |
| 6. | Zusammenfassung..... | 57 |
| 7. | Anhang | 58 |



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

1. Einführung

Lernprozesse zwischen den Generationen bieten Chancen für die soziale Integration älterer Menschen und die Schließung der Kluft zwischen Jung und Alt, die in der heutigen Gesellschaft immer größer wird. Für ältere Menschen, die ihr Arbeitsleben hinter sich haben, besteht ein gewisses Risiko des so genannten "Bore-out": Das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden, kann einsetzen und das eigene Handeln und Denken negativ beeinflussen.

In dieser Hinsicht besteht Handlungsbedarf auf europäischer Ebene. Diese Faktoren haben das Konsortium von **AGE:WISE** dazu inspiriert, ein Projekt zu entwickeln, das sich an ältere Menschen richtet, um sie zu befähigen, sich in generationenübergreifenden Lernumgebungen (IGL) zu engagieren – und zwar als Lehrkräfte. Das Projekt **AGE:WISE (Generationsübergreifend auf Augenhöhe: Wege zur Integration von SeniorInnen durch Bildung)** wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Erasmus+ Programms finanziert. Das Partnerkonsortium umfasst Organisationen aus Österreich, Polen, Italien, Deutschland und Portugal.

Das Hauptziel von AGE:WISE ist es, Senioren und Seniorinnen mit Fähigkeiten auf zwei Ebenen auszustatten:

1. Erkennen ihrer persönlichen Kompetenzen und ihres Wissens und damit Wiederherstellung ihres Selbstbewusstseins außerhalb des Berufslebens - aus diesem Grund sind eine **Webplattform mit Selbstreflexionstool** sowie **Videos mit Erfolgsgeschichten** unter <https://www.agewise.eu/outputs/> verfügbar.
2. Aneignung von Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, in die Rolle der Lehrkraft zu schlüpfen und ihr wertvolles Wissen an junge Menschen weiterzugeben - basierend auf dem vorliegenden **didaktischen Leitfaden und Lehrplan**. Die Lernmaterialien sind verfügbar unter <https://europe-projects.client.miles-learning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d>

Lehrkräfte aus der Erwachsenenbildung werden die älteren Menschen schulen und in einem weiteren Schritt IGL-Settings zur Verfügung stellen, um Lernaktivitäten mit älteren Lehrkräften und jüngeren Lernenden durchzuführen.

Aus diesem Grund sind **Einrichtungen der Erwachsenenbildung und ihre Lehrkräfte die Hauptzielgruppen** für dieses TrainerInnen-Paket, einschließlich des didaktischen Leitfadens und des Lehrplans.

2. DIDAKTISCHER LEITFADEN für IGL Settings

Um einen soliden Rahmen für diese Prozesse zu schaffen, wendet sich **AGE:WISE** an Bildungseinrichtungen der Erwachsenenbildung, in denen IGL-Settings implementiert werden können. Sie fungieren als Multiplikatoren für die Ergebnisse und Visionen von **AGE:WISE** und bieten Orientierung für Senioren und Seniorinnen, die jungen Menschen ihr Wissen vermitteln möchten.

Das Projektkonsortium von **AGE:WISE** führte in mehreren europäischen Ländern eine Bedarfsanalyse mit der Umfrage "Wie kann generationenübergreifendes Lernen in Erwachsenenbildungseinrichtungen gefördert und umgesetzt werden?" durch – u.a. auch in Ländern außerhalb des Partnerkonsortiums (Bulgarien, Griechenland, Frankreich). Insgesamt gab es 22 detaillierte Rückmeldungen und so sammelten die Projektpartner von diesen Fachleuten aus dem Bereich der Erwachsenenbildung eine Reihe von Ideen, wie man IGL-Settings erfolgreich plant und umsetzt. Der deutsche Projektpartner führte zusätzlich einen Workshop zu diesem Thema durch, an dem Bildungs- und Verwaltungspersonal aus der Erwachsenenbildung teilnahm.

Die Bandbreite der Ideen, die durch die Umfrage und den Workshop gesammelt wurden, war überwältigend. Die Sammlung umfasste sowohl Ideen für interessante Bildungsthemen als auch Ideen für Werbeaktivitäten. Damit Sie und Ihre Organisation am meisten davon profitieren können, werden die zahlreichen Ideen größtenteils als Aufzählungen in Stichworten präsentiert – die Antworten wurden von den AGE:WISE-Projektpartnern bereits redigiert, konzentriert und nach Themen gebündelt.

2.1. Erwachsenenbildungseinrichtungen bieten IGL Settings an

2.1.1. Brücken zwischen den Generationen

Was können Einrichtungen der Erwachsenenbildung tun, um zwei Generationen, jüngere und ältere Menschen, die im Alltag oft stark voneinander getrennt sind, in der Bildung und in der Gesellschaft zusammenzubringen?

Strategische Ideen

- Implementierung der Altersvielfalt in der Vision/Mission im Leitbild der Einrichtung
- Gründung eines Beirats für die Einrichtung mit Mitgliedern aus allen Generationen
- regelmäßige Zusammenarbeit mit anderen Organisationen (z. B. Seniorenclubs, Kirchen, Jugendorganisationen, Pflegeheimen, usw.)
- einen Ort anbieten, an dem sich Menschen aller Generationen informell treffen können (z. B. ein Café)
- Schaffung einer Kultur der Integration in der Einrichtung: integrative Kurse, integrative Materialien, Werbung mit verschiedenen Mitteln und über Kanäle, die für die verschiedenen Zielgruppen geeignet sind

Operative Ideen

Personalbereich

- Neueinstellung von Mitarbeitenden aller Generationen
- Schulung der Lehrkräfte, damit sie über Kompetenzen für die erfolgreiche Arbeit mit älteren und jüngeren Lernenden, aber auch mit altersgemischten Gruppen verfügen

Bildungsangebot

- Planung von altersübergreifenden Kursangeboten
- Angebot von regelmäßigen (wöchentlich/monatlich) generationsübergreifenden Veranstaltungen
- mehr übereinander erfahren mit einer Vielzahl von attraktiven niedrigschwelligen Aktivitäten, z.B. Kochen, Backen, Basteln, kreatives Arbeiten, Filme schauen, Geschichten lesen, gemeinsames Spielen, Fotografieren; IT
- themenbezogene Aktivitäten (z. B. Austausch von Wissen und Perspektiven, Unterschiede zwischen den Generationen, Jüngere fragen Ältere - Zeitzeugenprogramme)

- Kurse während der Ferienzeit anbieten, wenn Jugendliche mehr Zeit haben
- Vielfalt in der allgemeinen und beruflichen Bildung anbieten, die Vorteile und den Mehrwert der Altersvielfalt hervorheben (z. B. unterschiedliche Perspektiven, bessere Problemlösung)
- Bildungsangebote zur Wertebildung ins Programm aufnehmen (z. B. Toleranz)
- Tandems zwischen den Generationen mit regelmäßigen Treffen in Präsenz anbieten (z. B. ältere Freiwillige und Kinder)
- Intergenerationelles Prinzip in ein Trainingsprogramm für ältere Lehrkräfte integrieren, um zu lernen, wie man Know-how weitergibt
- Generationenübergreifende Projekte entwickeln
- Fachwissen von älteren Menschen nutzen, um die Kompetenzen der jüngeren Generation zu verbessern
- Bewahrung von traditionellem Wissen, indem es an Jüngere weitergegeben wird

Marketing

- aktiv Werbung für altersübergreifende Kursangebote und Veranstaltungen machen
- "Plattformen" für den aktiven Austausch schaffen, die die verschiedenen Altersgruppen zusammenbringen

2.1.2. Rahmenbedingungen

Welche positiven Rahmenbedingungen für IGL-Settings können Einrichtungen der Erwachsenenbildung bieten?

Strategische Ideen

- ein Lernort für alle Generationen zu sein und diese Botschaft verbreiten
- Erfolgsgeschichten zu generationenübergreifenden Lernaktivitäten austauschen
- geeignete Finanzierungsmöglichkeiten finden
- mit anderen Organisationen zusammenarbeiten: z.B. Schulen

Operative Ideen

Personalbereich

- Einsatz von altersgemischten Lehrkräfteteams in der Erwachsenenbildungseinrichtung, Mentoring und Job-Shadowing
- Good Practice sein: eine altersgemischte Belegschaft entsprechend fördern
- Beratung und Unterstützung für Lehrkräfte und Lernende anbieten (z. B. bei Konflikten, sozialen Aspekten)
- kontinuierliche Schulung der Lehrkräfte in Bezug auf die Durchführung von Kursen in einer integrativen Weise (z. B. Berücksichtigung von Altersfragen, Vorbereitung von Materialien und Formaten, Verwendung von Sprache)

Bildungsangebot

- beide Altersgruppen in die Vorbereitungsaktivitäten einbeziehen
- attraktive Kurse für alle Altersgruppen anbieten
- im Kurs das Mehrgenerationen-Familienleben nachbilden (z. B. Plätzchen backen)
- Aktivitäten durchführen, die auf die Entwicklung von Beziehungen zwischen den Generationen abzielen und einen gegenseitigen Nutzen bieten
- ältere Menschen zu Aktivitäten mit Kindern/Schulen einladen
- offene Hausaufgabenbetreuung von älteren Menschen für Schulkinder anbieten
- Kurse an den Wochenenden, am späten Nachmittag oder als Ferienprogramm anbieten, wenn alle Generationen verfügbar sind
- mit gut geplanten, moderierten Aktivitäten für einen reibungslosen Ablauf sorgen

Marketing

- Förderung gemischter Altersgruppen - gegenseitigen Nutzen sichtbar machen

2.1.3. Lernumgebungen und Lernräume

Was sind geeignete Lernumgebungen und Lernräume für IGL?

Lernumgebungen

- es gibt keine Einschränkungen beim intergenerationellen Lernen - seien Sie offen für kreative und innovative Lösungen
- feste Regeln durch interkulturelle und generationenübergreifende Offenheit
- Settings für alle Sinne anbieten: Hören, Sehen, Riechen, Schmecken, Fühlen
- Settings mit Austausch anbieten, z.B. Gruppenarbeit, Paargespräche, Projekte
- Kurse/Übungen, die das generationenübergreifende Miteinander fördern
- ausreichend Zeit einplanen (für gegenseitigen Austausch)
- Kleingruppen bilden, mehr mit dem Fokus auf "was haben wir gemeinsam" statt "was sind die Unterschiede", ohne Druck arbeiten - generationenübergreifendes Lernen soll gefördert, aber nicht erzwungen werden
- Förderung der gegenseitigen Wertschätzung - für die ältere Generation ist es wichtig zu erkennen, dass ihre Erfahrungen/Kompetenzen wertvoll sind
- gemeinsames Lernen ermöglichen (z.B. Diskussion)
- Lernumgebungen, die das "Miteinander auf Augenhöhe" unterstützen
- Förderung des Lernens "voneinander", "miteinander", "übereinander"
- Paare bilden (ältere/jüngere), um als "Lerntandems" Vertrauen aufzubauen
- stabile Beziehungen schaffen, die auf Spaß am Lernen und Humor basieren
- Bedürfnisse beider Generationen berücksichtigen, um sie gut anzusprechen
- Berücksichtigung der Bedürfnisse und Stärken der verschiedenen Altersgruppen in der Kursgestaltung: Was wollen sie voneinander lernen? Welche Art von Wissen möchten sie mit anderen Generationen teilen?
- Didaktische Methoden auf die Bedürfnisse aller Teilnehmenden abstimmen
- Erstellung und Nutzung von Lernmaterialien, die für alle zugänglich sind (Schriftarten, Farben, Kontraste)
- "Out of the box" - ungewöhnliche Lernmaterialien verwenden
- Hilfsmittel bereitstellen, die ältere Menschen im Lernprozess unterstützen
- Grundlegende Didaktik ist für ältere Lehrkräfte ausreichend - wichtiger ist, dass sie mögen, was sie erklären
- zugänglich und leicht verständlich, keine technologischen oder infrastrukturellen Barrieren (vielleicht ist Hilfe/Anleitung sowie mehr Betreuung erforderlich)
- Evaluierung von Lernsettings und Lernumgebungen – Feedback der Zielgruppen

Lernräume

- Zugang für alle schaffen - insbesondere die Einbeziehung von älteren Menschen
- IGL-Aktivitäten in Seniorenheimen oder Jugendzentren anbieten
- Ausflüge
- kulturelle Veranstaltungen (z.B. Konzerte)
- Outdoor-Aktivitäten
- Sport / Yoga
- Workshops (z.B. Arbeiten mit Holz, Kreativität, Küche)
- Nicht-formale Settings (z.B. Küche als Klassenzimmer)
- Förderung der Interaktion zwischen den Generationen durch Freizeitaktivitäten
- Umfeld nutzen, mit dem mindestens eine Altersgruppe vertraut ist (z. B. Grundschulgebäude)
- Öffentliche Lernorte: Lernen in der Natur, Lernen auf dem Spielplatz, Lernen in der Bibliothek
- Für ältere Menschen geeignete Ausstattung vorsehen: gute Beleuchtung, technische Projektionen mit hohem Zoomfaktor, Mikrofone, Lautsprecher
- Vertraute, einladende Umgebung, in der sich ältere und jüngere Menschen wohl und sicher fühlen können
- Einsatz von runden Tischen, die den Dialog, die Einbeziehung aller und den Austausch von Lerninhalten gut ermöglichen
- Einsatz von Tablets, die älteren Menschen den Einstieg in die Welt der Technologie erleichtern
- Einsatz eines Videoprojektors, einer Internetverbindung und eines Computers, um Videos und Bilder zu zeigen

2.1.4. Interessante Themen und Lernziele

Welche Art von Themen und damit verbundene Lernziele könnten solche IGL-Aktivitäten haben, insbesondere solche, in denen ältere Menschen als Lehrkraft fungieren?

Lernziele

- Kursangebot schaffen, das sich direkt an die jüngere Generation richtet, und dabei den Mehrwert hervorheben, z. B. regionaler Klimawandel (Vergleich Vergangenheit - Gegenwart), historische Fakten durch persönliche Erzählungen
- Auf interessante Themen setzen, die auch für junge Menschen „trendy“ sind, z.B. Nachhaltigkeit, vegetarische Rezepte, etc., um das Interesse zu wecken
- Spannende Persönlichkeiten und Themen
- Themen gemeinsam mit der jungen Generation finden (z.B. Hausaufgabenhilfe)
- Respekt auf beiden Seiten ist wichtig und auch die Chance, sich am Anfang kennenzulernen, so dass alle aus ihrem Leben, von ihren Erfahrungen erzählen
- Praxisbezug der Lernerfahrung: z.B. Vergleich verschiedener Ansätze von heute mit denen von früher (z.B. Landwirtschaft...): Menschen mit dem gleichen Beruf treffen sich, um ihre Erfahrungen von heute und früher auszutauschen und die Entwicklung im gleichen Bereich zu vergleichen
- Konzentration auf praktische Aspekte des Wissenstransfers, z.B. Mehrwert aufzeigen, wenn jemand mit Erfahrung lernt; gemeinsame Interessensgebiete
- Schwerpunkt liegt nicht auf dem Lernen "von Älteren", sondern auf dem "gemeinsamen Lernen".

Interessante Themen

Erfahrung aus dem Arbeitsleben

- Karriereplanung
- traditionelle Arbeitstechniken (z. B. Nähen, Holz, Mechanik, Reparieren)

Geographie

- Lokale Geografie, Orte und ihre Veränderung
- Reiseerfahrungen
- Umweltwissen

Kunst und Handwerk

- Kunsthandwerk, Malerei
- Wiederbelebung vergangener Trends (Holz, Haarstyling, Kochen)
- Musik, Tanz
- Kulturelles Erbe
- Mode und Nähen

Geschichte

- "Wie war das früher" (z. B. Maschinen im Haushalt)
- Zeitzeugenprogramme
- Regionalgeschichte
- Traditionen (z.B. Weihnachten, Karneval, etc.)

Besondere Hobbys

- Archäologie
- Elektronik; Programmieren im alten Stil
- Fahrräder reparieren

Sprache und Literatur

- Fremdsprachen oder lokale Sprache (z. B. Dialekt)
- alte Filme
- Präsentation von Lieblingsgeschichten, Märchen usw.
- Förderung des Wissens über generationsübergreifende Themen in der Literatur

Spielen

- Alte Brettspiele

Flora und Fauna

- Gartenarbeit
- Natur (z. B. Pilze, Kräuter)

Lebensmittel und Ernährung

- Kochen (z. B. Einmachen von Gemüse und Obst, traditionelle Rezepte)
- Nachhaltigkeit (z. B. Kräuter selbst trocknen)

Sport / Gesundheit

- hausgemachte traditionelle Heilmittel

Lebenskompetenzen (Life Skills)

- Umgang mit Geld
- Soziale Kompetenzen und Werte
- staatsbürgerliche und ethische Verantwortung
- Wie geht man mit Fehlern um; wie überwindet man Rückschläge; welche Sorgen aus der Vergangenheit sind nicht mehr relevant; was wünschen sich die älteren Menschen, dass ihnen jemand gesagt hätte, als sie jung waren?
- Entscheidungsfindung
- Resilienz
- Work-Life-Balance
- Schlüsselkompetenzen
- Altern in Würde

2.2. Zielgruppen ansprechen

2.2.1. Altersheterogenität als Triebfeder

Wie kann Alterheterogenität positive besetzt und eingesetzt werden?

Strategische Ideen

- Mission / Leitbild der Erwachsenenbildungseinrichtung

Operative Ideen

Personalbereich

- Einsatz von Freiwilligen verschiedener Altersgruppen
- Lehrkräfte sind divers hinsichtlich ihres Alters und Hintergrunds

Bildungsangebot

- thematische Veranstaltungen organisieren
- die übergreifenden Gemeinsamkeiten der verschiedenen Generationen sowie ihre individuellen Stärken finden und hervorheben, die Stärken aller Generationen nutzen - und nicht die Schwächen in den Vordergrund stellen
- altersübergreifende Gruppen bei der Bewältigung bestimmter Aufgaben und der Lösung von Problemen durch gegenseitiges Lernen und Lehren einbeziehen
- Vorankündigungen und Einführungen, um Verständnis für Alter und Lebenserfahrung zu ermöglichen
- Aufgrund der modernen Lebenserwartung mit Phasen des Ruhestands und der Abhängigkeit muss sich unsere Gesellschaft mit dem Thema des Zusammenlebens in einer altersdurchmischten Gesellschaft befassen. Ein generationenübergreifendes Projekt ermöglicht es, die Begriffe Respekt und Toleranz zu integrieren, das Lernen aus einem gemeinsamen Interesse heraus zu fördern, die Initiative von Eltern, Familien, Studierenden, Seniorenverbänden in die freiwillige Arbeit mit jungen Menschen zu weiterentwickeln
- Teambuilding mit Spielen
- im Klassenzimmer: intelligent gestaltete Kurse und Aufgaben, die auf der Erfahrung der Älteren und dem Wissen über neue Technologien / neue Trends der Jüngeren aufbauen
- Kinder oder Jugendliche und Senioren und Seniorinnen sprechen über bestimmte Themen und legen ihre Meinungen dar. Was für jede Generation wichtig ist, wird präsentiert, ohne von den anderen bewertet zu werden
- unterschiedliche Perspektiven erleben - vielleicht die gleichen Ziele mit "analogen" oder "alten" Methoden im Vergleich zu "digitalen" oder "neuen" Methoden erreichen, die Annäherungswege mit ihren Vor- und Nachteilen

vergleichen, hervorheben, dass das Wissen um verschiedene Wege, ein Ziel zu erreichen, der Schlüssel im Leben ist.

- Lernen ist ein fortlaufender Prozess, so dass Kinder und Jugendliche von älteren Menschen lernen können, aber auch über Themen der neuen Generation, wie Technologie und soziale Medien, unterrichtet werden. (Wir sind nie zu alt oder zu jung, um voneinander zu lernen. Das Alter ist nur eine Zahl...)
- mehr Inklusion und Lernen durch Austausch zwischen Kulturen, Geschlechtern, Altersgruppen

Marketing

- Förderung bewährter Verfahren
- Aufbau eines Pools von älteren Menschen als Multiplikatoren, Förderung ihrer Erfolgsgeschichten
- Verwendung von Good-Practice-Beispielen (z. B. ein älterer Herr, der erfolgreich einen Smartphone-Lernkurs absolviert hat)
- Werbematerialien an alle Generationen verteilen/teilen
- Verwendung in Werbematerialien (z. B. Bilder von verschiedenen Altersgruppen, die gemeinsam lernen)
- die Vorteile der Heterogenität hervorheben
- ein alternatives Bild des Alterns fördern
- nicht die Unterschiede, sondern das "Voneinander-Lernen" aktiv fördern, möglicherweise mit Bildern
- Förderung erfolgreicher Kursergebnisse in den Medien, bei Marketingveranstaltungen, z. B. beim Tag der Kulturen

2.2.2. Marketinginstrumente

Welche Werbeinstrumente könnten Erwachsenenbildungseinrichtungen nutzen, um für IGL zu werben?

Allgemeine Ideen

- Präsentation von relevanten Erfolgsgeschichten in digitalen Medien, die sich direkt an junge Menschen richten
- Werbematerialien sollten die Richtlinien für Barrierefreiheit beachten und Grafiken/Fotos verwenden, die den integrativen/generationenübergreifenden Aspekt fördern
- Marketingkonzept erstellen, das sowohl jüngere Menschen (z.B. soziale Medien) als auch ältere Menschen (z.B. Printmedien) mit seinen Marketinginstrumenten anspricht
- Bestehende Netzwerke der Erwachsenenbildungseinrichtungen nutzen, um IGL-Aktivitäten gemeinsam mit anderen (regionalen) Interessenvertretern zu fördern

Events

- kostenlose und öffentliche Bildungsveranstaltungen, z. B. Tage der offenen Tür
- interkulturelle und offene Workshops oder Veranstaltungen
- Freiwilligenmessen
- Veranstaltungen im Freien
- Zusammenarbeit mit lokalen Veranstaltungen der Gemeinde / Gemeinschaft
- Präsentationen von IGL-Aktivitäten zu Werbezwecken bei anderen Veranstaltungsformaten
- verschiedene Formen von IGL-Kursen mit externen älteren Menschen als Mentoren und Mentorinnen oder Kurse mit Senioren und Seniorinnen als Co-Lehrkräfte durchführen. Die Zielgruppen aller Generationen müssen die Vorteile von IGL selbst in der Praxis erfahren. Anschließend könnten sie interviewt werden oder über ihre Erfahrungen schreiben.

In Präsenz

- Treffen mit Interessenvertretern/Multiplikatoren einrichten, z. B. Seniorenverbände, Seniorenheime
- Kooperationen mit verschiedenen Verbänden aufbauen
- Nutzung der Mund-zu-Mund-Propaganda unter den Zielgruppen

Digitale Medien

- soziale Medien mit Posts und Sponsoring
- eigene Werbemittel, z.B. Website
- Multimediaprodukte (Videos, Mini-Spots...),
- Online-Treffen

Printmedien

- Vorbilder sollten auf gedruckten Materialien präsentiert werden
- Flugblätter
- Plakate in den Stadtvierteln sind gute Kommunikationsmittel, um junge und ältere Menschen zu erreichen
- lokale Zeitungen
- Plakatwände

Andere Medien

- Anschlagtafeln in Schulen und Kindergärten, Supermärkten
- Lokalradio
- Lokalfernsehen

2.2.3. Ältere Menschen als Lehrkräfte anwerben

Wie können ältere Menschen, die die Rolle einer Lehrkraft übernehmen wollen, angesprochen werden?

Empowerment

- Lernende der Erwachsenenbildung in Kursen den Ansatz von IGL erklären und sie ansprechen, ob sie Interesse hätten ihr Wissen an andere weiterzugeben
- ältere Menschen persönlich ansprechen, z.B. wegen Berufs-/Lebenserfahrung
- ältere Menschen bitten, sich an Gemeinschaftsaktivitäten zu beteiligen und ihr Fachwissen weiterzugeben - danach können sie Lehrkräfte oder Mentoren und Mentorinnen werden
- Hinweis, dass ältere Menschen über einen unschätzbaren Erfahrungsschatz verfügen, der es wert ist, nächste Generationen weitergegeben zu werden. Ältere Menschen waren im Laufe ihres Lebens immer wieder „Lehrer“ für andere - eine positive Rolle, sich in der Gesellschaft als nützlich zu empfinden
- Ideen von älteren Menschen respektieren
- Andere ältere Menschen, die bereits als IGL-Lehrkräfte aktiv sind motivieren und ihre Rolle für andere sichtbar darstellen
- Einfluss zu nehmen, ist ein starker Anreiz für ältere Menschen
- Einstieg über eine Rolle als Co-Lehrkraft
- Basisausbildung für Lehrkräfte als Anreiz und zur Motivation anbieten

Vermarktung

- individuelle Ansprache von älteren Menschen über Multiplikatoren, Interessenvertretern und Netzwerken (z. B. SeniorInnenenvertreter, Freiwilligennetzwerke)
- Familien (Kinder, Enkelkinder) zur Förderung für die Motivation der Älteren nutzen
- Seniorengemeinschaften ansprechen: Kulturzentren, lokale Seniorenzentren, Seniorenclubs, Seniorenuniversitäten, Erwachsenenbildungskurse
- Werbung, um Fachwissen weiterzugeben, z. B. in traditionellen Medien
- Veröffentlichung von gedrucktem Material, z. B. Flyern, an Orten, an denen sich ältere Menschen aufhalten: Wochenmarkt, Arztpraxen, Altenheime, Parks, Cafés
- In den sozialen Medien, die mehr von Älteren genutzt werden (z.B. Facebook)
- mit starken Slogans wie "Teilen Sie Ihr Wissen und die nächsten Generationen werden Sie in Erinnerung behalten" oder "Wussten Sie, dass das, was für Sie völlig 'normal' und 'langweilig' ist, für andere von herausragendem Interesse ist?"

2.2.4. Junge Menschen als Lernende anziehen

Wie können junge Menschen inspiriert und motiviert werden, sich von älteren Menschen "unterrichten" zu lassen?

Nutzen – Mehrwert

- nur wenn der Inhalt für junge Menschen attraktiv ist, werden sie bereit sein, an IGL-Aktivitäten teilzunehmen, wohl am besten durch die Vermittlung von Erfahrungen aus dem Leben
- Angebot spezifischer Lernmöglichkeiten, die sich auf das Wissen älterer Menschen konzentrieren (z. B. Zeitzeugengespräche) und gleichzeitig für jüngere Generationen attraktiv und interessant sind
- Sensibilisierung für den Mehrwert des generationsübergreifenden Lernens, z. B. lebendige Geschichte, digitales Archiv der historischen Erinnerung
- Jüngere Menschen wissen möglicherweise wenig über bestimmte (Alltags-) Themen. Man muss ihnen Zeit geben, Vorurteile durch Gespräche, gemeinsame Erfahrungen usw. abzubauen
- Lernen, wie man etwas tut, indem man es tut, und nicht nur die Theorie darüber!
- Junge Menschen über die Leistungen und Erfahrungen älterer Menschen in einem bestimmten Bereich informieren und ihre Neugierde wecken, von ihnen zu lernen
- Jüngere Menschen müssen sich bewusstwerden, dass ältere Menschen wertvolles Fachwissen und Kenntnisse haben, die sie weitergeben können – am besten sehen sie es mit eigenen Augen in konkreten Aktivitäten
- den Mehrwert des Unterrichts durch Erfahrene fördern und das Potenzial von Netzwerken und Mentorenschaft erklären, das ältere Menschen bieten können
- auf die Vorteile verweisen, die das Lernen von älteren Menschen hat (z.B. Lebenserfahrung, unterschiedlichen Ansichten zu bestimmten Themen)
- Anreize, wie z.B. Credits für IGL-Aktivitäten bei Schul- oder Universitätskursen
- Möglichkeit, Berufserfahrung für den Lebenslauf zu sammeln (z.B. Praktikum), im Falle von arbeitssuchenden Jugendlichen könnte der Anreiz darin bestehen, neue berufliche Optionen kennenzulernen
- Wissenstransfer kann auch in Form von Nachhilfeunterricht erfolgen: Lesen lernen, Rechtschreibung lernen, alles Bereiche, in denen die Älteren echtes Wissen zu teilen haben. Natürlich mögen sich die Lernmethoden geändert haben, aber gerade dieser neue Ansatz kann ein Auslöser zum Start sein.
- Kindern und Jugendlichen fehlt oft der Kontakt zu den eigenen Großeltern, weil diese entweder in einer anderen Stadt leben oder, im Falle von Migration/Flüchtlingen, nicht einmal im selben Land sind. Viele Kulturen legen großen Wert auf den Respekt vor älteren Menschen und ihren Erfahrungen und geben diese Haltung an ihre Kinder weiter. Ältere Menschen, die die Generation ihrer eigenen Großeltern repräsentieren, können die Lücke im sozialen Leben dieser Kinder/Jugendlichen füllen. Zeit, Geduld und ein guter

Rahmen für die Kommunikation zwischen den Generationen sind hier von großer Bedeutung. "Gesehen werden" in der jeweiligen Einzigartigkeit und eine feste Bezugsperson für einen längeren Zeitraum ist ein zentraler Aspekt, damit die Jugendlichen von der Erfahrung profitieren können.

- In der Kursbeschreibung beschreiben: "Welche Stärken haben ältere Menschen? Welche Fähigkeiten bilden sich erst im Laufe des Lebens aus?", wichtige Meilensteine/Ergebnisse des Kurses hervorheben

Vermarktung

- digitale Sichtbarkeit, Transparenz und Beteiligung sind sehr wichtig
- Bewusstseinsbildung, um jüngeren Menschen zu vermitteln, was sie von älteren Menschen lernen können
- Junge Menschen dort finden, wo sie aktiv sind (z. B. auf Instagram, TikTok oder anderen sozialen Medien) und ansprechende Videos für sie bereitstellen
- Videos in sozialen Medien im Stil von "Du denkst, du bist schlau? Dann schau dir mal diese älteren Menschen an" - junge Menschen bevorzugen bewegte Bilder gegenüber dem Lesen
- Präsentationen oder Videos mit älteren Menschen "in Aktion", die auf der Website, auf Displays in der Erwachsenenbildungseinrichtung oder in den sozialen Medien gezeigt werden
- stärkere digitalisierte Kommunikation zu den Vorteilen generationenübergreifender Aktivitäten, z.B. mit Aussagen junger Menschen über ihre Erfahrungen und ihr erworbenes Wissen nach der Teilnahme an IGL-Aktivitäten
- Bilder und Erfolgsgeschichten, sinnvolle und gut geplante Interaktionen

2.3. Ältere Menschen als Lehrkräfte in IGL-Settings

2.3.1. Ideen und Good Practice aus Europa

Ein **Forschungsbericht** wurde veröffentlicht, der Best-Practice-Beispiele von IGL-Aktivitäten in jedem Projektland (Österreich, Polen, Italien, Deutschland und Portugal) zusammenfasst und auf dieser Basis potentielle neue Settings und Themen vorstellt, auf die dieser Ansatz ausgeweitet werden könnte. Darüber hinaus werden darin die spezifischen Lernbedürfnisse von älteren Menschen in Experteninterviews mit ErwachsenenbildnerInnen bewertet. Der Bericht bildet die Grundlage für das **AGE:WISE TrainerInnen-Paket: DIDAKTISCHER LEITFADEN für IGL-Settings und LEHRPLAN für den Trainingskurs**.

2.3.2. Kompetenz-Check und Motivation für ältere Menschen

Ein digitales, webbasiertes **Selbstreflexionstool** wurde erstellt, das älteren Menschen hilft, sich ihres reichen Pools an Kompetenzen bewusst zu werden, die für die jüngere Generation wertvoll sein können. Gleichzeitig wird die Motivation für die Übernahme der Rolle als Lehrkraft mit **Videos von Erfolgsgeschichten aus IGL-Aktivitäten** voller wertvoller Tipps und Inspirationen gestärkt.

2.3.3. Lehrkompetenzen verbessern

Es wurde ein **LERNPAKET für einen "Training-Skills"-Kurs für Seniorinnen und Senioren** entwickelt, das sechs Module zum Thema "Wie man unterrichtet" enthält, die in Printversion oder online ohne Zugangsbeschränkungen verfügbar sind. Es wurde ein Testlauf für den "Training-Skills-Kurs" mit älteren Menschen organisiert. Ziel ist war es, sie zu Peers und MultiplikatorInnen für den Kurs zu machen und gleichzeitig Feedback für die Materialien zu erhalten.

Weitere Informationen unter: <https://www.agewise.eu/outputs/>

3. ZIELE DES TRAININGSKURSES

Der Kurs ist in sechs Module mit unterschiedlichen Lernzielen unterteilt, die im Folgenden beschrieben werden:

3.1. Modul 1: Altersheterogenität

3.1.1. Lernphase 1: Intergenerationelles Lernen (IGL)

Bildungsziel: Wissen, was intergenerationelles Lernen ist

Lernziele:

- Sie wissen, was intergenerationelles Lernen ist und warum es wichtig ist
- Sie kennen die Ziele und Vorteile des intergenerationellen Lernens
- Sie wissen, was die Schwierigkeiten beim intergenerationellen Lernen sind
- Sie kennen die Umsetzung von IGL in verschiedenen Settings (informell, nicht-formal, formal)

3.1.2. Lernphase 2: Positive Nutzung von Altersheterogenität in Lehr-Lern-Prozessen

Bildungsziel: Positive Nutzung von Altersheterogenität in Lehr-Lern-Prozessen kennen

Lernziele:

- Sie wissen um den positiven Effekt von Altersheterogenität in der Gesellschaft.
- Sie wissen um die positive Wirkung von Altersheterogenität in Lehr-Lern-Prozessen.

3.1.3. Lernphase 3: Unterschiede anerkennen, Gemeinsamkeiten suchen

Bildungsziel: Praktische Tipps zur Altersvielfalt als Bereicherung des Lehr- und Lernprozesses kennen.

Lernziele:

- Sie wissen, welche verschiedenen Generationen es gibt und können deren Eigenschaften identifizieren.
- Sie sind sich der Herausforderungen der verschiedenen Generationen im IGL-Setting bewusst und wissen, wie Sie diese überwinden können.

3.1.4. Lernphase 4: Voneinander lernen

Bildungsziel: Praktische Tipps zur Förderung des Kompetenzaustauschs zwischen den Generationen anwenden.

Lernziele:

- Sie wissen um den Mehrwert des Lernens voneinander und geben wichtige Tipps, wie man das macht.
- Sie wissen, wie Sie Generationen am besten motivieren können, voneinander zu lernen.
- Sie wissen, wie Sie den Prozess des Lernens voneinander beginnen.
- Sie wissen, wo Sie Unterstützung bei der Anwendung der IGL-Methoden finden können.

3.2. Modul 2: Lehrpotenzial entdecken / Lernpfad gestalten

3.2.1. Lernphase 1: Ältere Menschen als Lehrkräfte

Bildungsziel: Kenntnis der Rolle und der grundlegenden Aufgaben der Lehrkraft.

Lernziele:

- Sie können die Rollen und die grundlegenden Aufgaben der Lehrkraft benennen.
- Sie können Ihre Rolle als Lehrkraft verstehen

3.2.2. Lernphase 2: Das eigene Potenzial entdecken

Bildungsziel: Kenntnis der Kompetenzen, die während der beruflichen Laufbahn sowie bei der Ausübung von Hobbys und sozialen Aktivitäten erworben wurden

Lernziele:

- Sie können Ihre persönliche Kompetenz definieren.
- Sie können Ihre berufliche Kompetenz definieren.
- Sie können Ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten in Ihrer Arbeit als Lehrkraft einsetzen.
- Sie können Ihre persönlichen und beruflichen Erfahrungen weitergeben und wissen, wie Sie diese interessant präsentieren können.

3.2.3. Lernphase 3: Lernpfad gestalten

Bildungsziel: Kenntnis der Kompetenzen, die noch erworben werden müssen, und Erstellung eines detaillierten Aktionsplans, wie diese erreicht werden können.

Lernziele:

- Sie kennen Ihre eigenen Lehrkompetenzen und wissen, was noch verbessert werden kann.
- Sie wissen, wie Sie einen persönlichen Entwicklungsplan erstellen können.
- Sie kennen Methoden des individuellen Lernens

3.3. Modul 3: Lerntheorie

3.3.1. Lernphase 1: Lernen lernen

Bildungsziel: Theorien über den Prozess des Erwerbs von Wissen und Fähigkeiten entdecken.

Lernziele:

- Sie können Lerntheorien beschreiben und ihren Einfluss auf den Einzelnen erklären.
- Sie können Strategien beschreiben, die zu allen Verhaltensweisen gehören, die den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten in verschiedenen Leistungskontexten erleichtern.
- Sie kennen verschiedene Lernstrategien und wissen, welche davon für Ihre Lernenden am besten geeignet sind.
- Sie kennen die Lernstrategien jüngerer Menschen und wissen, wie man diese im Unterricht anspricht.

3.3.2. Lernphase 2: Visueller, auditiver und kinästhetischer Lernstil

Bildungsziel: Visuellen, auditiven und kinästhetische Lernstil kennen und wissen, wie man Inhalte an deren Bedürfnisse anpasst.

Lernziele:

- Sie können die Unterschiede zwischen den Lernstilen sowie deren Vor- und Nachteile erklären.
- Sie wissen, was visuelle Lernende brauchen, um Informationen durch das Sehen aufzunehmen.
- Sie wissen, was auditive Lernende brauchen, um Informationen durch das Hören aufzunehmen.
- Sie wissen, was kinästhetische Lernende brauchen, um Informationen durch Bewegung aufzunehmen

3.3.3. Lernphase 3: Kolb-Lernzyklus & Honey-Mumford Lernstile

Bildungsziel: Wissen, wie man die Lerntheorie für die Gestaltung der generationenübergreifenden Lernerfahrung nutzt.

Lernziele:

- Sie können den Kolb-Lernzyklus erklären.
- Sie können effektive Fortschritte im Kolb-Lernzyklus beobachten.
- Sie können das Honey & Mumford Modell für Lernstile erklären.
- Sie wissen, wie man das Honey & Mumford Lernstilmodell anwendet.

3.4. Modul 4: Grundlagen der Methodik und Didaktik

3.4.1. Lernphase 1: Kunst des Lehrens und ihre Methoden

Bildungsziel: Die in Lehrprozessen genutzte Methodik und Didaktik kennen

Lernziele:

- Sie kennen Lernprozesse und die am häufigsten verwendeten didaktischen Methoden.
- Sie kennen die Unterschiede zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Bildung.

3.4.2. Lernphase 2: Unterricht generationenübergreifend gestalten

Bildungsziel: Kenntnis der Lehrmethoden im generationenübergreifenden Umfeld (Best-Practice)

Lernziele:

- Sie kennen die Grundprinzipien einer effektiven generationenübergreifenden Bildung und Lernumgebung.
- Sie kennen die Regeln/Grundsätze für die Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten an die jüngere Generation.
- Sie kennen die wichtigsten Technologien, die im Lehr-Lern-Prozess eingesetzt werden, und wissen, welche Sie einsetzen sollten.

3.4.3. Lernphase 3: Persönlicher Lehrstil

Bildungsziel: Kenntnis der verschiedenen Unterrichtsstile - Auswahl und Anpassung der Methoden an die Bedürfnisse der Zielgruppe.

Lernziele:

- Sie können verschiedene Unterrichtsstile und deren Merkmale erläutern.
- Sie sind in der Lage, Vor- und Nachteile verschiedener Lehrmethoden und Gruppenarbeit (z. B. Belbin-Rollen) zu erkennen.
- Sie können Ihren persönlichen Unterrichtsstil identifizieren.
- Sie sind in der Lage, eine Arbeitsmethode auszuwählen, die für Ihre Zielgruppe geeignet ist.

3.5. Modul 5: Unterrichtsvorbereitung

3.5.1. Lernphase 1: Lernumgebung

Bildungsziel: Wichtige Regeln kennen, um ein gutes Lernumfeld zu schaffen.

Lernziele:

- Sie wissen, was nötig ist, um eine geeignete Umgebung zum Lernen zu schaffen.
- Sie wissen, wie Sie Lernumgebungen für Menschen jeden Alters anpassen können.
- Sie kennen die Datenschutzbestimmungen und wissen, wie Sie einen sicheren digitalen Raum für das Lernen schaffen können.

3.5.2. Lernphase 2: Lehrziele

Bildungsziel: Praktische Tipps für die Definition von Erwartungen und den Aufbau von Lernprozessen kennen.

Lernziele:

- Sie können die Erwartungen der Lernenden erkennen.
- Sie sind in der Lage, SMARTe Unterrichtsziele zu definieren

3.5.3. Lernphase 3: Unterrichtsdokumentation

Bildungsziel: Formale Aspekte für unterschiedliche Lehrveranstaltungen kennen.

Lernziele:

- Sie erstellen eine angemessene Anwesenheitsliste der Teilnehmenden und ggf. eine Fotodokumentation.
- Sie denken daran, die Teilnehmenden über die Finanzierungsquellen für den Kurs zu informieren.
- Sie kennen alle erforderlichen Unterlagen, die von den Teilnehmenden verlangt werden.

3.6. Modul 6: Trainer Toolbox

3.6.1. Lernphase 1: Konflikte vermeiden und bewältigen

Bildungsziel: Kenntnis der Empfehlungen für persönliche Initiativen zur Konfliktverhütung und -lösung.

Lernziele:

- Sie wissen um mögliche Konflikte, die beim intergenerationellen Lernen auftreten können.
- Sie kennen Konfliktlösungsstrategien
- Sie wissen, wie Sie Konflikte verhindern können

3.6.2. Lernphase 2: Erfahrungsbasiertes und partizipatives Lernen

Bildungsziel: Kennenlernen des erfahrungsbasierten Lernens durch partizipatives Handeln.

Lernziele:

- Sie wissen, was partizipatives und erfahrungsbasiertes Lernen ist und welche Vorteile es mit sich bringt.
- Sie kennen Methoden, wie Sie die Lernenden am besten einbeziehen können.
- Sie wissen, wie wichtig der Gruppenprozess ist.

3.6.3. Lernphase 3: Wichtige Tools im Lehrprozess

Bildungsziel: Wissen, wie man Tools im Unterrichtsprozess einsetzt.

Lernziele:

- Sie wissen, was nötig ist, um eine interessante Trainingseinheit zu gestalten.
- Sie kennen verschiedene Tools für Teambuilding und Gruppenarbeit und können sie anwenden.
- Sie kennen verschiedene Lehrinstrumente, um Ihren Kurs zu organisieren, zu verbessern und zu leiten

3.6.4. Lernphase 4: Technologien

Bildungsziel: Wissen, wie Technologien und digital Tools eingesetzt werden

Lernziele:

- Sie wissen, was nötig ist, um einen Unterricht mit digitalen Werkzeugen zu organisieren.
- Sie kennen verschiedene digitale Bildungswerkzeuge und können sie unter Berücksichtigung des Urheberrechts anwenden.

3.6.5. Lernphase 5: Evaluation von Lehr-Lern-Prozessen

Bildungsziel: Wissen, wie der Lehr-Lern-Prozess bewertet wird und wie er zu verbessern ist

Lernziele:

- Sie kennen die Bedeutung von Monitoring und Evaluierung für den Lernprozess.
- Sie kennen verschiedene Methoden der Überprüfung und Bewertung.
- Sie wissen, wie man den Lehr- und Lernprozess nach der Bewertung verbessern kann.

4. LEHRPLAN: Kursgestaltungskonzept im Blended-Learning-Setting

4.1. Einführung

4.1.1. Ziele

Das Hauptziel des Projekts besteht darin, ältere Menschen mit Fähigkeiten auf zwei Ebenen auszustatten:

- (1) Erkennen der persönlichen Kompetenzen und Kenntnisse und damit Wiederherstellung des Selbstbewusstseins jenseits des Berufslebens.
- (2) Erwerb von Lehrkompetenzen, die es möglich machen, in die Rolle einer Lehrkraft zu schlüpfen und das wertvolle Wissen an junge Menschen weiterzugeben.

4.1.2. Zielgruppen

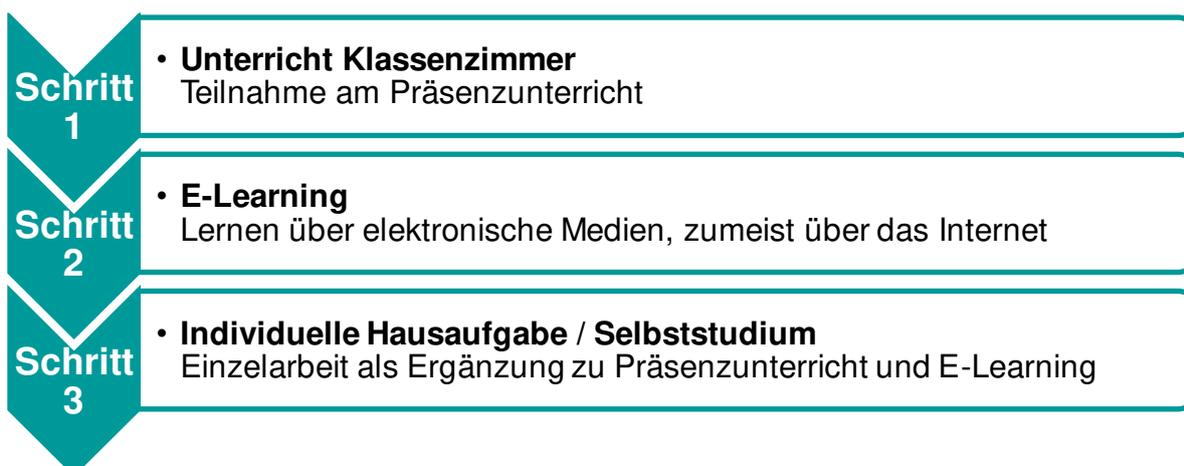
Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung, Lehrkräfte für generationenübergreifendes Lernen, Trainer und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die mit älteren Menschen arbeiten, sind eingeladen, mit dem Lehrplan zu arbeiten. Senioren und Seniorinnen, die ihre Lehrfähigkeiten entwickeln wollen, sind die Nutznießer dieses Training im Blended Learning-Setting.

4.1.3. Dauer

Die Mindestdauer der Schulung beträgt drei Tage: zwei Tage Präsenzunterricht und ein Tag Online-Unterricht. Außerdem sollte ausreichend Zeit für das Selbststudium eingeplant werden. Der Kurs wird in einem Zeitrahmen von höchstens drei Wochen durchgeführt, wobei eine Sitzung pro Woche vorgesehen ist. Die Dauer des Kurses pro Tag kann von der Verfassung der älteren Teilnehmenden abhängen. Ein optionaler vierter Trainingstag kann als Teil des Kurses eingeplant werden, z. B. als Übungseinheit. Eine anschließende Nachbereitung mit den älteren Menschen in der Gruppe oder auf bilateraler Ebene wird empfohlen, um sinnvolle und erfolgreiche IGL-Aktivitäten durchführen zu können.

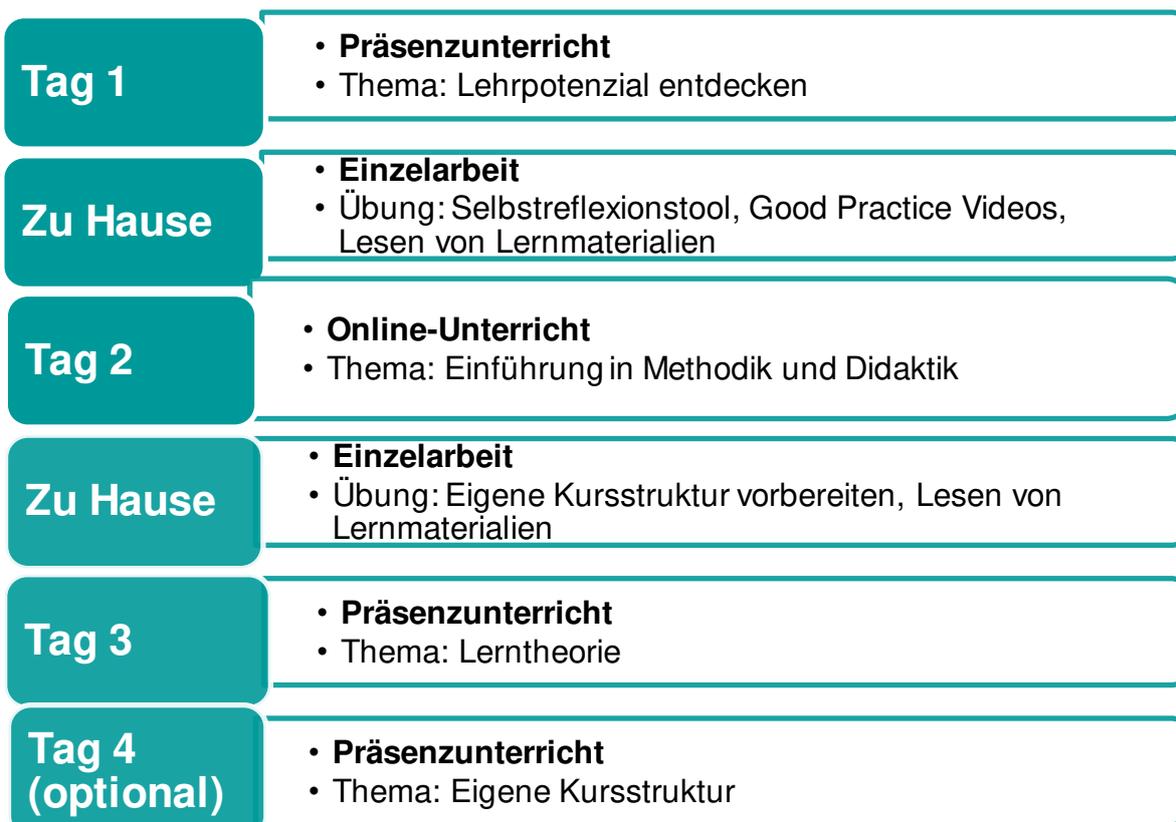
4.1.4. Blended Learning

Blended Learning vereint die besten Elemente von drei Lernkontexten, darunter konventionelles Präsenzlernen, modernes E-Learning und individuelles Selbstlernen mit Hausaufgaben. Dieser Ansatz kann verschiedene Lernstile ansprechen, darunter unabhängige Lerntypen, die von teilweise autonomem, computergestütztem Training profitieren, und diejenigen, die am besten in einer strukturierten Umgebung lernen, die eine persönliche Interaktion mit einer Lehrkraft beinhaltet.



Um eine maximale Beteiligung zu erreichen, liegt die optimale Größe einer Lerngruppe bei 6-8 Teilnehmenden. Darüber hinaus wird eine erfahrene Lehrkraft benötigt, die den Lernprozess unterstützt und in der Tutorenrolle Erfahrung in Workshops mit älteren Menschen hat.

4.1.5. Struktur des AGE:WISE Blended Learning Kurses (3 Tage)



4.1.6. Methoden

Bei der Planung des Trainingskurses sollte der Trainer bzw. die Trainerin über die Festlegung von Lernzielen, die Auswahl geeigneter Übungen und Aktivierungsmethoden nachdenken. Die Hilfsmittel müssen an den Rahmen des Workshops angepasst werden. Präsenzmethode funktionieren nicht unbedingt im Online-Unterricht.

- **NON-FORMALE BILDUNG:** Verwenden Sie während der Schulung aktive nicht-formale Methoden (Icebreaker, Brainstorming durch Mind Mapping).
- **AKTIVE TEILNAHME:** Ermutigen Sie die Teilnehmenden zur aktiven Teilnahme, indem Sie ihnen Fragen stellen.
- **BLENDED LEARNING:** Erklären Sie den Teilnehmenden, was Blended Learning ist, und erläutern Sie den Mix aus Präsenzschulung, Online-Unterricht und Selbststudium.
- **ONLINE-UNTERRICHT:** Informieren Sie die Teilnehmenden vor einer Online-Sitzung zu den Online-Tools, die Sie verwenden werden. Stellen Sie sicher, dass sie in der Lage sind, diese selbstständig zu nutzen.
- **TRANSFERPOTENZIAL:** Besprechen Sie mit den Teilnehmenden das Ziel jeder von Ihnen durchgeführten Aktivität, die sie dann wiederum in ihren eigenen Kursen/Workshops verwenden können. Informieren Sie sie darüber, wo weitere Informationen zu finden sind. Machen Sie ihnen die beiden Rollen bewusst, die sie einnehmen: als Lernende während des Trainingskurses und als zukünftige Lehrkräfte. Weisen Sie - wann immer möglich - auf diesen Transfergedanken hin.

4.1.7. Lernumgebung

Denken Sie daran, einen geeigneten Schulungsort zu wählen, der auch für ältere Lernende gut zugänglich ist. Verwenden Sie nach Möglichkeit eine Sitzordnung in Blockform (runder Tisch), um eine informelle und entspannte Atmosphäre zu schaffen. Dies fördert das aktive Lernen und die Kommunikation der Teilnehmenden. Bereiten Sie die Materialien vor: PC, Videoprojektor, Laptop, Flipchart, farbige Stifte, Kopien. Planen Sie Kaffeepausen ein, in denen die Lernenden Kontakte untereinander knüpfen können.

TRANSFER

Fragen Sie Ihre Teilnehmenden, ob sie sich im Raum wohl fühlen. Bitten Sie sie, anzugeben, was sie dabei besonders schätzen. Erklären Sie ihnen, dass das Schaffen einer angenehmen Lernumgebung, das auf die Bedürfnisse der Lernenden abgestimmt ist, einer der ersten Schritte bei der Organisation eines Kurses ist.

4.2. Tag 1 – Präsenzunterricht

4.2.1. Ziele

Am ersten Tag des Trainings lernen die älteren Lernenden den Ansatz des intergenerationellen Lernens (IGL) kennen, entdecken ihr Potenzial (Talente und Kompetenzen) und erkunden die Grundlagen von Online-Meetings.

4.2.2. Übersicht

| Thema | Bezug | Dauer | Notwendige Materialien |
|---|---------|----------|--|
| Einführung AGE:WISE Trainingskurs | / | 20 min | Computer/Beamer AGE:WISE Website |
| Einander kennenlernen und Warm-up | Modul 6 | 30 min | Vorlage Icebreaker (z.B. Human Bingo) |
| Einführung Intergenerationelles Lernen | Modul 1 | 30 min | Tafel / Jamboard |
| Brainstorming mit einer Mindmap: Ich als Lehrkraft | Modul 2 | 40 min | Flipchart Marker, Post-its |
| Das eigene Potenzial entdecken | Modul 2 | 30 min | Fragebogen |
| Selbstreflexionstool | / | 30 min | Computer/Beamer AGE:WISE Website |
| Grundlagen Online-Meetings | Modul 6 | optional | |

4.2.3. Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

- definieren, was generationenübergreifendes Lernen (IGL) ist.
- die Rollen und die grundlegenden Aufgaben der Lehrkraft definieren.
- einige Lehrmethoden im intergenerationellen Umfeld anwenden.
- ihre persönlichen Kompetenzen definieren.
- persönliche Fähigkeiten in der Arbeit als Lehrkraft einsetzen.
- ihre persönlichen Erfahrungen weitergeben und interessant präsentieren.
- ihre beruflichen Kompetenzen definieren.
- berufliche Fähigkeiten bei der Arbeit als Lehrkraft einsetzen.
- ihre beruflichen Erfahrungen weitergeben und interessant präsentieren
- ihre eigenen Lehrkompetenzen und jene, die noch verbessert werden können.
- Methoden des individuellen Lernens benennen

4.2.4. Programm

Einführung AGE:WISE Trainingskurs (20 min)

- Begrüßen Sie die älteren Lernenden, die am Trainingskurs in Präsenz teilnehmen
- Stellen Sie sich und die Organisation, die Sie vertreten, vor.
- Informieren Sie die Teilnehmenden über die Hauptziele des AGE:WISE-Projekts und des Trainingskurses. Mehr Informationen finden Sie unter www.agewise.eu .
- Stellen Sie die AGE:WISE Materialien kurz vor: Selbstreflexionsplattform, Videos und E-Learning-Plattform mit den Lernressourcen.
- Informieren Sie die Teilnehmenden über den Zeitplan für den Trainingskurs.
- Es steht Ihnen frei, Flipcharts oder eine Präsentation mit allen Informationen im Voraus vorzubereiten.

TRANSFER

Sensibilisieren Sie die Lernenden von Anfang für das Transferpotenzial zur Planung der eigenen Kurse: Wie könnten sie dort anfangen?

Einander kennenlernen und Warm-up (30 min)

- Beginnen Sie die Sitzung mit einem Icebreaker. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass dieser Teil für die folgenden Ziele sehr wichtig ist:
 - (1) Die Teilnehmenden aus ihrer Komfortzone herauszuholen und das Energieniveau zu steigern.
 - (2) zum gegenseitigen Kennenlernen
- Verwenden Sie einen beliebigen Icebreaker ihrer Wahl, z. B. Human Bingo (siehe Anhang), der im Folgenden beschrieben wird
- Stellen Sie die Regeln vor und fragen Sie, ob alle damit einverstanden sind.
- Human Bingo: Verteilen Sie ein Exemplar an jeden Teilnehmenden und bitten Sie alle, drei Personen in der Gruppe zu finden, die einige der genannten Eigenschaften aufweisen. Der "Gewinner" ist die Person, die zuerst drei Personen gefunden hat. Dann wird die Aktivität unterbrochen und jeder wird gebeten, sich der Gruppe vorzustellen.
- Grundgedanke einer Icebreaker-Aktivität ist es, die Gruppe zu beteiligen und den Teilnehmenden Ideen zu geben, wie man eine Trainingseinheit mit einer neuen Gruppe beginnen kann

TRANSFER

Besprechen Sie den Icebreaker mit der Gruppe: Was hat ihnen gefallen, welche anderen Ideen haben sie für den Beginn einer Schulung mit ihren eigenen Gruppen. Sie können in Modul 6 nachsehen, um weitere Ideen zu erhalten.

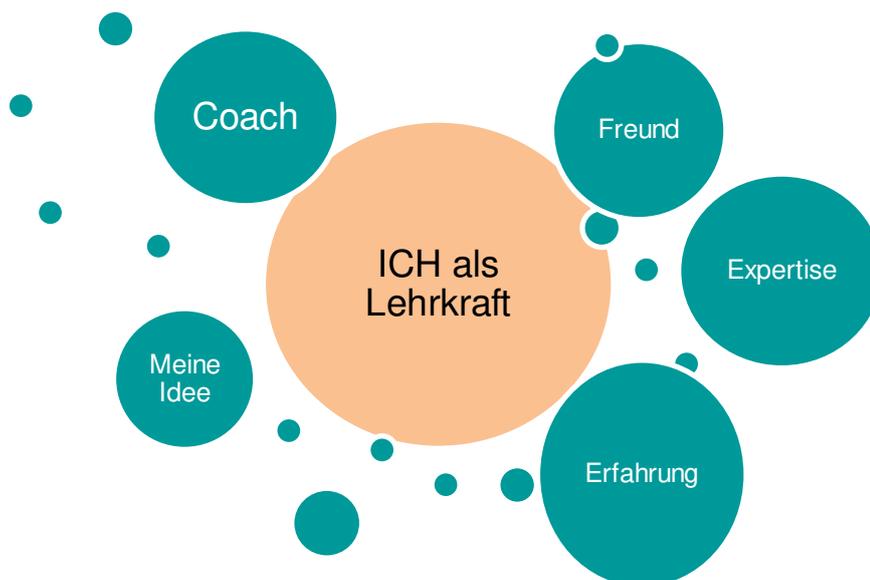
Einführung: Intergenerationelles Lernen (IGL) (30 min)

- Erklären Sie, dass generationenübergreifendes Lernen (IGL) eine Möglichkeit ist, gemeinsam und von verschiedenen Generationen zu lernen. Wenn ältere und jüngere Generationen zusammenarbeiten, gewinnen sie Fähigkeiten, Werte und Wissen.
- Bevor Sie andere Vorteile von IGL präsentieren, versuchen Sie die Erfahrungen Ihrer Lernenden herauszufinden. Fragen Sie sie: "Welche Vorteile können die IGL-Aktivitäten bringen?"
- Hören Sie sich ihre Antworten an, sammeln Sie ihre Antworten und geben Sie Feedback.

(Ideen: IGL Aktivitäten erhöhen die Zusammenarbeit, Interaktion oder den Austausch zwischen zwei oder mehreren Generationen, brechen Stereotypen auf, fördern Verständnis, Respekt und Vertrauen, während Ideen, Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen geteilt werden. IGL führt zu Lernergebnissen, fördert die Koexistenz und den Bürgersinn und entwickelt einen "Co-Learning"-Ansatz)

Brainstorming mit einer Mindmap – Ich als Lehrkraft (40 min)

- Erklären Sie die Konzepte Brainstorming und Mind-Mapping
(Brainstorming ist eine Gruppenaktivität, bei der alle Teilnehmende ihre Ideen mitteilen, sobald sie ihnen in den Sinn kommen. Die Teilnehmenden an einer Brainstorming-Sitzung werden dazu angehalten, frei zu denken, während sie Ideen und Informationen austauschen, um eine Lösung für ein bestimmtes Problem zu finden. / Eine Mind Map ist eine einfache Möglichkeit, ein organisiertes und strukturiertes Brainstorming durchzuführen. Sie ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre Ideen visuell zu ordnen, so dass sie leichter zu analysieren und zu merken sind.)
- Bereiten Sie ein Flipchart mit der Überschrift "ICH als Lehrkraft" vor (siehe Beispiel)



- Schritt 1: Verteilen Sie ein paar Post-it-Zettel an alle.
- Schritt 2: Fragen Sie: "Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie lesen: Ich als Lehrkraft?" Schreiben Sie einige Beispiele auf die Mind Map (siehe oben)
- Schritt 3: Geben Sie den Teilnehmenden 10 Minuten Zeit, um die Antworten vorzubereiten (ein Post-it-Zettel pro Antwort).
- Schritt 4: Die Teilnehmenden kleben die Post-its auf das Flipchart.
- Schritt 5: Diskussion und Schlussfolgerung

TRANSFER

Diskutieren Sie mit der Gruppe die Idee des Brainstormings durch Mind Mapping, was ihnen gefallen hat und welche anderen Ideen sie für ein Brainstorming mit einer Gruppe haben.

Betonen und reflektieren Sie die Rolle der Lehrkraft in diesem Prozess der Ideenfindung und -sammlung mit einer Gruppe.

(Weitere Informationen: siehe Modul 2)

Das eigene Potenzial entdecken (30 min)

- Überlegen Sie gemeinsam mit der Gruppe, was jeweils das persönliche Potenzial ist, und beginnen Sie eine kurze Diskussion über die Bedeutung von Kompetenzen. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass ihr persönliches Potenzial etwas sein sollte, das sie mit wenig oder gar keiner Anstrengung erreichen können. Vor diesem Hintergrund werden sie gebeten, nach etwas zu suchen, von dem sie glauben, dass sie darin gut sind.
- Zeichnen Sie auf dem Flipchart ein Diagramm:



- Schritt 1: Verteilen Sie einen Fragebogen "Meine Potenziale" (siehe Anhang) an alle. Jeder sollte mindestens 3-4 Fragen beantworten. (Beispiele für Fragen: Worin bin ich gut? Wie viel Ruhe brauche ich? Was ist der wichtigste Aspekt in meinem Leben? Wer sind die wichtigsten Menschen in meinem Leben? Was motiviert mich? Wie gehe ich mit negativen Gedanken und Gefühlen um? Was macht mich glücklich?)
- Schritt 2: Geben Sie 15 Minuten Zeit, um die Antworten individuell vorzubereiten.
- Schritt 3: Die Teilnehmenden diskutieren ihre Antworten in kleinen Gruppen.

TRANSFER

Sagen Sie den Teilnehmenden, dass die Talente und Kompetenzen, die sie entdeckt haben, ihnen helfen werden, später das Thema ihres Kurses zu entwickeln. Raten Sie ihnen, sich Modul 2 anzusehen, um das Thema ihrer potenziellen Entwicklung weiter zu erforschen.

Machen Sie sie darauf aufmerksam, dass sie zunächst einzeln über die Fragen nachgedacht haben, erst im Folgenden in Kleingruppen. Raten Sie ihnen, während der Workshops Einzel- und Gruppenarbeit zu mischen.

Präsentation des Selbstreflexionstool (30 min)

- Präsentieren Sie das Selbstreflexionstool:
<https://www.agewise.eu/competences/>.
- Erklären Sie, dass dieses digitale Selbstreflexionstool entwickelt wurde, um ihnen zu helfen, das Bewusstsein für ihren reichen Pool an Kompetenzen zu schärfen, der für die jüngere Generation wertvoll sein kann. Erklären Sie, dass sie es nutzen können, um ihr Potenzial und ihre Talente zu erforschen, so wie sie es in der vorangegangenen Unterrichtseinheit getan haben, aber auf strukturierte Weise und mit Feedback.
- Erläutern Sie, wie man das Selbstreflexionsinstrument im Detail verwendet. Wenn die technischen Hilfsmittel geeignet sind, laden Sie die Teilnehmer ein, das Selbstreflexionsinstrument auszuprobieren und ihre Fragen zu beantworten.
- Schlagen Sie vor, dass sie diese Arbeit zu Hause fortsetzen.

Grundlagen von Online-Meetings (optional – abhängig von den digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden)

Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass das nächste Treffen im Online-Format stattfinden wird. Geben Sie folgende Anweisungen, die an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden angepasst sind:

- Versichern Sie sich, dass die älteren Teilnehmenden über geeignete Software und Geräte verfügen. Videokonferenzsoftware ermöglicht die Online-Kommunikation für Audio- und Videokonferenzen und Seminare mit integrierten Funktionen wie z.B. Einstieg in die Konferenz, Stummschaltung, Kamera ein/aus, Chatfunktion, Diskussionsfeedback, Breakout Room, Bildschirmfreigabe und Aufnahme. Ruhiger Hintergrund hinter dem Vortragenden und geräuscharmer Raum sind ebenfalls wichtig.
- Stellen Sie die kostenlose Standardanwendung vor, die Sie für die Online-Sitzung verwenden werden (z. B. Google Meet, Zoom oder Microsoft Teams) und deren Funktionen: Online-Video- und Audiokommunikation, Bildschirmfreigabe und Chat innerhalb einzelner Konferenzen, Aufzeichnungsmöglichkeiten für spätere Referenzen oder Präsentationen.
- Bei der Verwendung von Videokonferenzsoftware muss unbedingt sichergestellt werden, dass die älteren Menschen Zugang zu einer zuverlässigen Internetverbindung haben, um die Qualität der Gespräche zu gewährleisten und mögliche Frustrationen zu vermeiden. Aus Sicherheitsgründen wird Trainern empfohlen, Passwörter für den Zugang zu einer Sitzung, die Nutzung von Warteräumen und administrative Kontrollen zu verwenden.

- Erklären Sie die Grundlagen von Online-Meetings: Zugang zum Meeting, Stummschaltung, Kamera ein/aus, Chatfunktion, Diskussionsfeedback, Bildschirmfreigabe, Breakout Rooms
- Fragen Sie am Ende der Vorbereitungssitzung nach den E-Mail-Adressen aller Teilnehmenden. Schicken Sie ihnen den Link für das nächste Online-Meeting. Vergewissern Sie sich, dass sie in der Lage sind, den Link zu öffnen und an der Online-Sitzung teilzunehmen.

Zusammenfassung und Hausaufgabe

- Fassen Sie die Aktivitäten und Lernergebnisse des Tages zusammen.
- Informieren Sie die Teilnehmenden, dass der nächste Workshop mit einer Analyse ihrer Ergebnisse auf der Selbstreflexionsplattform beginnen wird. Daher sollten sie das Selbstreflexionstool zu Hause weiter anwenden.
- An Tag 2 werden sie herausfinden, ob es Lernbedarf gibt, ihre Potenziale und ihre Kompetenzen in Einklang zu bringen.
- Laden Sie die Lernenden ein, sich die inspirierenden Videos mit Erfolgsgeschichten von älteren Lehrkräften anzusehen unter <https://www.agewise.eu/success-story-videos/>
- Empfohlene Lernmaterialien für das Selbststudium / Hausaufgabe: Module 1-3 <https://europe-projects.client.miles-learning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d>

4.3. Tag 2 – Online Training

4.3.1. Ziele

Der zweite Tag des Workshops findet online statt und befasst sich hauptsächlich mit den Grundlagen der Methodik und Didaktik (E-Learning). Während der Schulungsaktivität werden verschiedene interaktive Tools zur Erstellung eines Lernpfads und zur Entwicklung von SMART-Lernzielen eingesetzt.

4.3.2. Übersicht

| Thema | Bezug | Dauer | Notwendige Materialien |
|---|---------|--------|------------------------------------|
| Kompetenzen einer Lehrkraft | Modul 3 | 30 min | Online-Software Jamboard/Padlet |
| Lernpfad | Modul 2 | 30 min | |
| E-Learning | Modul 5 | 30 min | Jamboard/Padlet |
| Online-Unterricht mit interaktiven Methoden | Modul 6 | 60 min | Internet Digitale Tools |
| Eigene Aktivitäten starten – Lernziele (SMART) | Modul 5 | 60 min | Vorlage Kursplan |
| Unterrichtsdokumentation | Modul 5 | 30 min | Feedback-Fragebogen |

4.3.3. Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

- die Erwartungen ihrer Lernenden erkennen
- SMART-Lehrziele definieren
- eine angemessene Dokumentation des Unterrichts vorbereiten
- mehr über ihre Lehrkompetenzen wissen und über die, die noch verbessert werden können.
- einen persönlichen Entwicklungsplan erstellen
- eine interessante E-Lerneinheit organisieren

4.3.4. Programm

Kompetenzen einer Lehrkraft (30 min)

- Bereiten Sie die interaktive Tafel vor der Veranstaltung vor. Geben Sie allen Teilnehmenden den Link und die Zugriffsrechte. Stellen Sie sicher, dass die Lernenden mit den grundlegenden Funktionen vertraut sind, z. B. dem Hinzufügen einer Notiz.
- Stellen Sie sicher, dass die Lernenden in der Lage sind, mit Grundfunktionen von ZOOM oder einer anderen Kommunikationsplattform zu arbeiten.
- Fassen Sie den ersten Tag der Schulung zusammen.
- Bitten Sie die Lernenden um Feedback zum Selbstreflexionsinstrument und den damit erzielten Ergebnissen.
- Zeigen Sie ihr Jamboard/Padlet mit der Überschrift "Kompetenzen als Lehrkraft", (optional mit zwei Spalten: Präsenz | Online). Ältere Lernenden arbeiten einzeln, indem sie Notizen machen, oder in Gruppen, um die Unterrichtsbeiträge zu besprechen
- Fassen Sie die Ergebnisse zusammen und diskutieren Sie sie, wobei Sie sich auf zwei Fragen konzentrieren:
 - (1) Welche Kompetenzen sind für Lehrkräfte generell wichtig?
 - (2) Was wissen die Teilnehmenden und was müssen sie noch wissen?

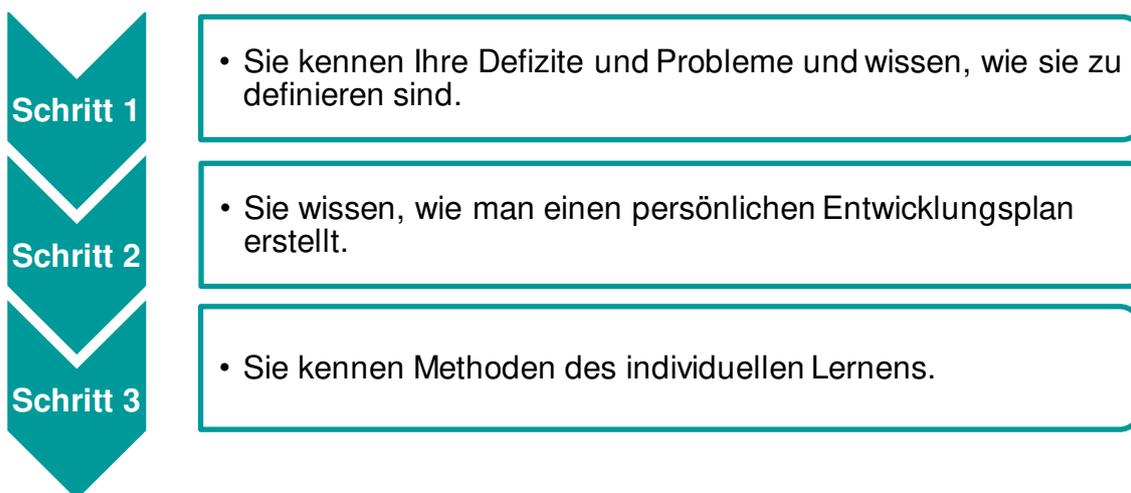
TRANSFER

Machen Sie den Lernenden bewusst, dass sie nicht nur wichtige Kompetenzen von Lehrkräften im Allgemeinen sammeln, sondern auch über ihre potenziellen Kurse und Kompetenzen als Lehrkraft nachdenken können.

Ein weiterer Aspekt des Transfers bezieht sich auf die Nutzung der Online-Kommunikationsplattform und ihrer Funktionen sowie eines interaktiven Boards für Gruppenarbeit

Lernpfad (30 min)

Die Aufgabe ist der Erstellung eines Lernpfads gewidmet - der Auflistung der Kompetenzen, die ältere Lernende noch erwerben müssen, um Lehrkräfte zu werden, und der Erstellung eines detaillierten Aktionsplans, wie dies erreicht werden kann. Beschreiben Sie zunächst, was ein persönlicher Lernpfad ist und wie man ihn erstellt. Das Modell des personalisierten Lernens nutzt praktische Instrumente, um den Lernenden zu helfen, mehr Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Ziel ist es, die Motivation und das Engagement für das Lernen zu steigern, wobei anerkannt wird, dass die Kursteilnehmenden selbst oft sehr genau wissen, wozu sie fähig sind und was sie zum Erfolg antreibt. Ein individueller Lernpfad und die damit verbundene Selbstbeurteilung sind der Schlüssel dazu.



- Bitten Sie die Lernenden, ihren individuellen Lernpfad zu entwickeln (15 min)
- Die Teilnehmenden präsentieren ihre Ideen
- Diskussion und Abschluss in der Gruppe

TRANSFER

Machen Sie den Lernenden bewusst, dass auf die Art, wie sie ihren eigenen Lernpfad erstellen, auch ein Lernpfad für jeden ihrer zukünftigen Lernenden erstellt werden könnte.

E-learning (30 min)

Eine virtuelle Veranstaltung unterscheidet sich natürlich von einem traditionellen Präsenzunterricht, bei dem sich alle Teilnehmenden im selben Raum befinden, aber es ist auch ähnlich, da die Menschen immer noch zusammenkommen. In dieser Sitzung geht es darum, die Grundlagen zu vermitteln, wie man die Online-Meeting-Plattform nutzt, um eine interaktive Lernerfahrung zu ermöglichen.

- Erklären Sie den älteren Teilnehmenden, dass Online-Meeting-Software in Browsern, Desktop-Apps oder mobilen Apps verwendet werden kann. Für Teilnehmenden, die mit IKT weniger vertraut sind, ist es wichtig, zwischen E-Learning im Allgemeinen, Online-Meeting-Plattformen und interaktiven Online-Methoden zu unterscheiden.

TRANSFER

Veranschaulichung von E-Learning im Allgemeinen, Online-Meeting-Plattformen und interaktiven Online-Methoden anhand der während des Kurstages verwendeten Tools

Lassen Sie die Lernenden darüber nachdenken, welche dieser Ideen für ihre eigenen Kursaktivitäten nützlich sein könnten

- Beschreiben Sie in einer kurzen Präsentation (z. B. Powerpoint, Jamboard) einige Vor- und Nachteile des Online-Lernens. Bitten Sie die Lernenden um zusätzliche Stellungnahmen. Finden Sie hier einige Vorteile (bitte beachten Sie, dass diese Daten allgemein sind, nicht speziell für ältere Lernende):

Zeit

- Lernende lernen in der gleichen Zeitspanne 5x mehr als bei herkömmlichen Lehrmethoden.

Energie

- Verringerung des Papier- und Energieverbrauchs senkt die CO₂-Werte um über 80%, laut aktueller Studie Open University

Flexibilität

- E-Learning ist aufgrund der Art der Bereitstellung und der Flexibilität 5x effektiver.

Kosten

- Schnelles und einfaches Lernen über das Internet zu einem Bruchteil der Kosten, die für Schulungsmaterial und Fahrten anfallen

Verständnis

- E-Learning-Plattform mit interaktiven Tools hilft Lernenden, den Stoff 5x effektiver und 60% schneller aufzunehmen.

(Datenquelle: www.vplayed.com/blog/benefits-of-online-learning)

Stellen Sie einige Tipps für effektive virtuelle Veranstaltungen vor und diskutieren Sie sie mit den Lernenden:

- **Erstellen einer Tagesordnung vorab** - Mit einer Agenda können Sie sicherstellen, dass alle wichtigen Themen behandelt werden.
- **Wahl des richtigen Orts** - Als Gastgeber sollten Sie sich in einer ruhigen Umgebung mit einer guten Internetverbindung befinden. Überlegen Sie, wie Ihr Hintergrund die anderen ablenken oder beeinflussen könnte.
- **Pünktlichkeit** - Seien Sie pünktlich und führen Sie die Veranstaltung so durch, als ob es sich um eine Präsenzschulung handeln würde. Um zu verhindern, dass eine Session länger dauert als geplant, sollten Sie pünktlich beginnen.
- **Gegenseitiges Kennenlernen** - Machen Sie die Teilnehmenden miteinander bekannt, wenn sie einander unbekannt sein. Dies schafft eine entspannte und sichere Atmosphäre, in der offene Gespräche gefördert werden.
- **Alle einbeziehen** - Auch wenn einige Teilnehmende, sich eher ruhig verhalten, können sie sich dennoch an der Diskussion beteiligen, indem sie die von der virtuellen Plattform bereitgestellten zusätzlichen Tools nutzen. Um alle einzubeziehen, sollten Sie die Verwendung von Tools wie Chatfunktion und digitale Whiteboards fördern.
- **Kontrolle von Unterbrechungen** - Wenn Sie aufdringliche Hintergrundgeräusche oder andere Störungen hören, sprechen Sie diese sofort an und weisen Sie die Teilnehmenden an, entweder die Lautstärke zu verringern oder das Problem zu beheben.
- **Fokussierung** - Sorgen Sie dafür, dass sich das Team auf die Tagesordnung konzentriert, und weisen Sie alle darauf hin, dass Sie am Ende der Session eine Liste mit den anderen zu behandelnden Themen führen werden,
- **Nachbereitung** - Planen Sie am Ende der Sitzung Zeit für eine genaue Zusammenfassung ein. Gehen Sie noch einmal auf Maßnahmen (z.B. Hausaufgaben) und Fristen ein. Außerdem sollten Sie allen mitteilen, wann der nächste Kurstag angesetzt ist.
- **Pausen planen** – Im Online-Format sind Pausen noch wichtiger, um wieder frisch zu sein.
- **Pünktlich enden** - Schließen Sie die Aktivität zur geplanten Zeit ab. Führen Sie die Aktivitäten planvoll durch, um zu zeigen, dass Sie die Zeit der anderen respektieren.

TRANSFER

Prüfen Sie gemeinsam mit den Lernenden, ob die Tipps für effektive Veranstaltungen nur für Online-Sessions gelten oder ob die gleichen oder ähnliche Regeln auch für Präsenzveranstaltungen gelten.

Wie wirken sich diese Ideen auf ihre eigenen Kurspläne aus?

"Alle einzubeziehen" ist - wie oben erwähnt - eine Kernaufgabe für Lehrkräfte. Eine Reihe von effektiven Moderationstechniken sind für eine Lehrkraft unerlässlich, um eine Gruppe von Teilnehmenden während der Schulungseinheit bei der Stange zu halten. Um eine ausgewogene Interaktion zu erreichen, müssen verschiedene Gruppenmoderationsstrategien eingesetzt werden.

Die Teilnehmenden sollten mit den gebräuchlichsten Methoden zur Förderung der Gruppeninteraktion vertraut sein: Präsentation (Frontalunterricht); individuelle Reflexion; Gruppenarbeit; Zweier-, Dreier- und Großgruppenarbeit; Diskussion in der Konferenz (mit der gesamten Gruppe).

TRANSFER

Bringen Sie die Lernenden dazu, darüber nachzudenken, wie viele verschiedene Aktivitäten (z. B. Präsentation, Diskussion, Gruppenarbeit, Einzelarbeit) und interaktive Elemente (z. B. Jamboard) bisher enthalten waren, um die Lernenden zu beschäftigen.

Welche davon könnten sie in ihren eigenen Kursen verwenden?

Online-Unterricht mit interaktiven Methoden (60 min)

Interaktive Methoden im Online-Unterricht bedeuten, dass eine Lehrkraft Software verwendet, um Aktivitäten für die Lernenden zu erstellen. Diese Aktivitäten können während einer Online-Session oder davor und danach stattfinden. Hier werden verschiedene etablierte Tools für den Online-Unterricht vorgestellt (Präsentationsweise abhängig von den digitalen Fähigkeiten der Lernenden)

- Erklären Sie die Idee und den Einsatz interaktiver Methoden im Online-Unterricht. Die Lehrkräfte wählen ein geeignetes Tool aus und geben die Inhalte ein, bevor diese automatisch in eine attraktive Lernaktivität umgewandelt werden. Es muss darauf hingewiesen werden, dass einige Tools kostenlos sind, andere (oder auch deren häufige Verwendung) jedoch mit Kosten verbunden sein kann
- Präsentieren Sie Beispiele für verschiedene verfügbare Vorlagen: Stellen Sie sicher, dass ein breites Spektrum an Tools abgedeckt ist. Es wird empfohlen, sich auf kostenlose Tools wie Kahoot oder Google Forms zu konzentrieren. Plattformen wie Quizlet (<https://quizlet.com/>) oder Wordwall (<https://wordwall.net/>), die es Lehrkräften ermöglichen, eine Reihe verschiedener interaktiver Spiele und gedruckter Materialien zu erstellen.
- Bilden Sie kleine Gruppen - gegebenenfalls in Gruppenräumen. Jede Gruppe konzentriert sich auf ca. drei Tools/Vorlagen und schlägt verschiedene Möglichkeiten vor, wie diese in Kursen eingesetzt werden können. Versuchen Sie, möglichst viele Arten von Vorlagen abzudecken.
- Sammeln Sie die Ergebnisse auf einem Jamboard und diskutieren mit allen.

TRANSFER

Sensibilisieren Sie die Lernenden für den Einsatz interaktiver digitaler Werkzeuge:
Welches Tool würden Sie für Ihren Kurs auswählen? Warum?
Welche Inhalte würden Sie implementieren?

Eigene Aktivitäten starten – Lernziele (SMART) (60 min)

- Wählen Sie ein oder zwei AGE:WISE Videos (männlich/weiblich) von der Webseite aus und zeigen Sie diese als Teaser für den nächsten Teil der Session
- Diskutieren Sie mit den Lernenden und konzentrieren Sie sich dabei auf Ihren lokalen Kontext (z.B. welche Organisationen, Schulen, Vereine beschäftigen sich mit IGL, welche Themen sind für junge Menschen interessant). Sie können auch auf Ideen in dem vorliegenden didaktischen Leitfaden verweisen oder einen relevanten Interessenvertreter als Gast dazu einladen.

TRANSFER

Gibt es ein Transferpotenzial für die in den Videos gezeigten Ideen aus Polen?
Gibt es interessante Aspekte, die für den eigenen Kurs relevant sind?

Lernziele sind entscheidend für die Entwicklung und Gestaltung relevanter Lerneinheiten. Eine bewährte Technik ist die Verwendung von **SMART**-Zielen.

S

- **Specific** = spezifisch, klar formuliert, wohldefiniert
- Reflektieren Sie mit Fragen, um das Lernziel, den Zweck des Ziels und den Weg dorthin so deutlich wie möglich zu machen: Was wollen Sie erreichen? Warum soll dieses Ziel erreicht werden? Welche Schritte sind erforderlich, um es zu erreichen?

M

- **Measurable** = messbar, festgelegte Kriterien zur Überprüfung des Fortschritts
- Verwendung von Fakten, die es ermöglichen, festzustellen, ob das Lernziel erreicht wurde, z. B. Vergleich zwischen der Ausgangs- und der Endsituation

A

- **Achievable** = erreichbar, realistisch zu erreichen
- (es gibt Alternativen in der Literatur: attainable=erreichbar, agreed=vereinbart)

R

- **Relevant** = relevant, praktikabel, sachdienlich im Hinblick auf das Thema
- Sind die Schritte zur Erreichung des Ziels machbar? Sind die Ressourcen ausreichend?

T

- **Time-bound** = zeitgebunden, mit einem Zeitrahmen
- Langfristige Ziele können Teilziele mit kürzeren Zeiträumen enthalten

- Machen Sie die Lernenden mit der allgemeinen Idee der SMART-Ziele vertraut
- Erklären Sie praktische Beispiele für SMART-Lernziele, z. B.

Beispiel 1: Für den Präsenzunterricht: IKT (Excel-Anfänger)

Problemdarstellung: Die Lernenden wollen individuelle Sparpotenziale ermitteln und müssen sich daher einen Überblick über ihre Ausgaben verschaffen.

Lernziel: Nach einer kurzen (T) theoretischen Einweisung in die grundlegenden Berechnungsformeln (S) haben die Lernenden den Rest (T) der Lerneinheit Zeit, individuelle Spaltenüberschriften (R) für ihre monatlichen Ausgaben (A) in einer Excel-Tabelle (S) einzurichten und die Funktionalität des Tools (M) zu testen, indem sie ihre Tagesausgaben einfügen (R).

Beispiel 2: Für den Einsatz außerhalb des Klassenzimmers (Pilze sammeln mit Kindern)

Problemdarstellung: Viele Familien würden gerne gemeinsam Zeit in der Natur verbringen und im Wald Pilze sammeln, sind sich aber nicht sicher, welche davon zum Verzehr geeignet sind.

Lernziel: Jeder Lernende ist in der Lage, mindestens 3 (M) essbare (R) Pilzarten (S) zu identifizieren (R), die im ABC-Wald (A) im September (T) wachsen.

TRANSFER

Welche Lernziele sind für Ihre Kursprojekte relevant?

- Laden Sie die Lernenden ein, mindestens ein SMART-Lernziel zu erarbeiten. Geben Sie ihnen die leere Vorlage des Kursplans (siehe Anhang), die sie als Hausaufgabe erledigen sollen.
- In Breakout-Räumen können die Lernenden in Zweiergruppen zusammenarbeiten, um ihre ersten Versuche zu diskutieren,
- Geben Sie Anleitung, damit sie einheitliche Lernziele haben.
- Bitten Sie jedes Team, der Gruppe die endgültigen Lernziele vorzustellen.
- Diskutieren Sie mit allen.

Unterrichtsdokumentation (30 min)

Sobald SMART-Lernziele festgelegt sind, ist es entscheidend, zu messen, ob die Ziele erreicht wurden. Feedback von anderen ist der perfekte Weg, um das herauszufinden. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, Feedback zu sammeln.

- Erläutern Sie einige bewährte Methoden für die Kursbewertung durch die Teilnehmende (mündliches Feedback, schriftliches Feedback mit Online-Fragebögen/gedruckten Fragebögen, spielbasierte Methoden, usw.)
- Machen Sie mit der Gruppe ein Brainstorming zu relevanten Fragen, z. B. Wie viele Speisepilzarten können Sie identifizieren? / Konnten Sie Ihre monatlichen Ausgaben mit Excel berechnen? / Wie hat Ihnen der Workshop gefallen? / Würden Sie diesen Workshop weiterempfehlen? / Wie zufrieden waren Sie mit dem Ergebnis? / Was halten Sie von den Referenten des Workshops? Welche Themen wünschen Sie sich für die nächsten Workshops? ...
- Setzen Sie eine alternative Möglichkeit ein, um Feedback zu Tag 2 zu sammeln, z.B. einen Online-Fragebogen mit Google Forms

TRANSFER

Welche Möglichkeiten der Evaluierung sind für Ihre Kurse geeignet?

Zusammenfassung und Hausaufgabe

- Fassen Sie die Aktivitäten und Lernergebnisse des Tages zusammen.
- Informieren Sie die Teilnehmenden darüber, dass an Tag 3 eine Analyse ihres Feedbacks für Tag 2 durchgeführt wird.
- Als Hausaufgabe werden die Teilnehmenden gebeten, mit dem Ausfüllen ihrer Kurspläne zu beginnen und ihre Ergebnisse an Tag 3 zu präsentieren (Grundlegende Themen sind: Titel, Zielgruppe, Lernumgebung, Lernziel, benötigte Ressourcen, Struktur des Kurses, Evaluation).
- Die Teilnehmer können die Art der Präsentation frei wählen (z.B. PPT-Präsentation, mündliche Präsentation, Poster, etc. für max. 10 Minuten).
- Empfohlene Lernmaterialien für das Selbststudium / Hausaufgabe: Module 4-6 <https://europe-projects.client.miles-learning.com/group/2500/?wt=a5a68a83-928d-48fb-a1fe-fd0ea043d38d>

4.4. Tag 3 – Präsenzunterricht

4.4.1. Ziele

Der dritte Tag des Workshops findet in Präsenz statt und konzentriert sich hauptsächlich auf das Feedback zu den geplanten Kursen, auf Gruppendynamik und Lernstile.

4.4.2. Übersicht

| Thema | Bezug | Dauer | Notwendige Materialien |
|--|--------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Besprechung: Mein Kurs (Präsentationen, Feedback) | Modul 5 Modul 6 | 20 min /p.p. | Computer / Beamer Whiteboard |
| Gruppendynamik | Modul 6 | 60 min | Stifte, Papier |
| Lernstile | Modul 3 | 60 min | Stifte, Papier |
| Evaluation | Modul 6 | 60 min | Flipchart oder Poster Post-its |
| Abschluss | Modul 5 | 30 min | |

4.4.3. Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

- benennen, was man braucht, um eine interessante Online-Session zu organisieren.
- verschiedene Lehrmittel benennen, um den eigenen Kurs zu organisieren, innovativ aufzuwerten und zu verwalten.
- verschiedene Instrumente zur Teambildung und Gruppenarbeit anwenden.
- die Bedeutung von Monitoring und Evaluation im Lernprozess erkennen.
- verschiedene Methoden der Überwachung und Bewertung benennen.
- den Lehr-Lern-Prozess nach der Evaluierung verbessern.
- mögliche Konflikte identifizieren, die beim intergenerationellen Lernen auftreten.
- Strategien zur Konfliktlösung anwenden
- Konflikte verhindern
- den eigenen Kurs planen und strukturieren
- die Gruppendynamik verstehen und einen positiven Beitrag leisten
- unterschiedlichen Lernstile bewusst unterscheiden und damit im Kurs umgehen
- ihren Kurs mit Teilnehmenden und auch für sich selbst effektiv evaluieren
- ihr Angebot kontinuierlich verbessern und an die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden anpassen

4.4.4. Programm

Besprechung: Mein Kurs (Präsentationen, Feedback) (ca. 180 min / 20 min p.P.)

- Fordern Sie die Teilnehmenden auf, die Struktur ihrer Kurse zu präsentieren, einschließlich der grundlegenden Informationen und der SMART-Lernziele. Planen Sie je Präsentation 10 Minuten Vortrag und 10 Minuten Diskussion ein.
- Leitfragen für Feedback und Diskussion sind:
 - (1) Sind die Lernziele klar und realisierbar?
 - (2) Ist der Zeitplan angemessen?
 - (3) Wurden alle erforderlichen Ressourcen berücksichtigt?
 - (4) Passt das Kurskonzept zur Zielgruppe
 - (5) Wie ist der Aufbau des Kurses?
 - (6) Gibt es zusätzliche Hilfsmittel, deren Einsatz Sie empfehlen würden?
 - (7) Gibt es sonst noch etwas, das Sie ändern würden?

TRANSFER

Wo könnten die Kurse auf lokaler/regionaler Ebene durchgeführt werden?

Gruppendynamik und Umgang mit Konflikten (60 min)

Gruppendynamik und Konflikte sind wichtige Themen, die im Lern- und Lehrprozess behandelt werden müssen. Die Gruppendynamik bestimmt die Beziehung zwischen den Individuen in einer Gruppe und zeigt Faktoren auf, die die Zusammenarbeit fördern oder behindern. Führen Sie in das Thema Gruppendynamik ein und wie sich diese auf das Lernen auswirkt. Obwohl die Theorie der Gruppendynamik von Tuckman und Jensen in erster Linie auf Teams anwendbar ist, wird sie in der Bildungsbranche häufig verwendet, um Ereignisse zu beschreiben, die innerhalb von Gruppen auftreten, die an längerfristigen Bildungsprogrammen teilnehmen. Der Begriff wird außerdem durch einen Konsens darüber gestützt, wie eine Lehrkraft auf jeder Ebene des Prozesses reagieren sollte.

Verhalten der Lehrkraft/des Moderators, je nach Phase der Gruppendynamik.

- „Forming“ = Leiten (Gestalten)
 - (1) Gutes Klima schaffen
 - (2) Klärung von Rollen und Erwartungen
 - (3) Festlegung von Zielen und Strukturierung der Gruppenbildung
- „Storming & Norming“ = Coaching bringt Schwierigkeiten ans Licht, Regeln etablieren
 - (1) Erleichterung der Kommunikation
 - (2) Konfliktmanagement
 - (3) Kommentare und Vorschläge willkommen heißen
 - (4) Erkennen von Spannungen und deren Abbau
- „Norming & Performing“ = Unterstützen
 - (1) Eigene Ressourcen und Gedanken zur Verfügung stellen
 - (2) Macht teilen
 - (3) für Ratschläge zugänglich sein
 - (4) Abgrenzung einer Gruppe oder einer Organisation minimieren
- „Mourning“ = Delegieren
 - (1) Unterstützen, Abgeben
 - (2) dem Team am Ende der Aktivität beistehen

Darüber hinaus ist der richtige Umgang mit Konflikten im Lehr-Lern-Setting entscheidend. Nutzen Sie die in Modul 6 bereitgestellten Informationen, um dieses Thema mit den Teilnehmenden zu vertiefen.

TRANSFER

Eine Phase des Austauschs und der Reflexion kann die Teilnehmenden anleiten, darüber nachzudenken, wie sich die eigene Lerngruppe im Hinblick auf die Theorie der Gruppendynamik entwickelt hat

Um die Kurskonzepte weiterzuentwickeln, ist es wichtig, möglichen Konflikten entgegenzuwirken

- Diskutieren Sie mit der Gruppe über die Gruppendynamik
- Machen Sie ein Brainstorming über mögliche positive Interventionen.
- Machen Sie ein Brainstorming über mögliche Konflikte und Konfliktlösungsstrategien im Lehr-Lern-Kontext

Lernstile (60 min)

Einführung der Teilnehmenden in die verschiedenen Lernstile, bevor sie in Gruppenarbeit (ggf. auf der Grundlage ihrer eigenen Lernkursskizze) üben, Trainingseinheiten zu gestalten, die verschiedene Lernstile berücksichtigen, z. B. VAK-Lernstile, Kolbs Lernzyklus & Honey-Mumford-Lernstile (Modul 3). Gestaltung einer erfahrungsbasierten Lerneinheit (gemäß dem Experiential Learning Cycle von Kolb): Erfahrungslernen ermutigt die Lernenden, sich selbst am Wissenserwerb zu beteiligen und ist daher motivierender. Das Modell von Kolb unterstützt die Entwicklung von erfahrungsbasierten Trainingseinheiten.

- Überprüfen Sie in Partnerarbeit die Kurspläne, ob die Phasen des Kolb'schen Lernzyklus ausreichend berücksichtigt werden.
- Diskutieren Sie mit allen, wie weitere dieser Ideen hinzugefügt werden könnten.

TRANSFER

Nach Kolb gibt es verschiedene Lerntypen, die unterschiedliche Präsentationsstile, Übungen und Kursmaterialien bevorzugen (siehe Modul 3).

Bitten Sie die Teilnehmer zu prüfen, ob sie in ihren Kursen eine angemessene Vielfalt für alle Typen berücksichtigt haben

Evaluation (60 min)

Die Bewertung ist für die Lehrkraft von entscheidender Bedeutung: im Hinblick auf die Verbesserung der eigenen Fähigkeiten, die Weiterentwicklung des Workshops usw. Evaluation muss eine eigene Aktivität am Ende eines Workshops/Kurses sein.

- Gehen Sie die Ergebnisse des Fragebogens von Tag 2 (online) mit Ihren Teilnehmenden durch und diskutieren Sie weiter, wie die Evaluierung durchgeführt werden könnte und welche Online- und Offline-Tools in dieser Hinsicht zur Verfügung stehen. Wie können Lehrkräfte ihre Kurse richtig evaluieren und was ist dabei zu beachten?
- Um das Trainingsprogramm als Ganzes (bestehend aus den drei Kurstagen) zu evaluieren, zeigen Sie den Teilnehmenden den Einsatz einer Offline-Evaluierungsmethode:

- (1) Schreiben Sie 4 oder 5 gezielte Evaluierungsfragen auf Flipchartblätter oder Plakate und hängen Sie diese im Raum auf. Beispielhafte Evaluierungsfragen: Was haben wir gelernt? / Welche neuen Ideen haben wir gefunden? / Was hat gut funktioniert? / Was können wir besser machen?
- (2) Verteilen Sie an jede Person ein paar Post-its.
- (3) Bitten Sie darum, Antworten auf die Bewertungsfragen aufzuschreiben und an die entsprechende Stelle zu kleben. Die Antworten sind anonym. Ein einfacher Vorteil ist die Bewegung - in Workshops wird oft viel gesessen, das Aufstehen fördert die Durchblutung und regt das Denken an. Jeder wird sich an unterschiedliche Aspekte des Workshops erinnern und unterschiedliche Perspektiven einnehmen; Gruppendiskussionen ermöglichen es, den Kurs im Team zu überprüfen und einige der Erkenntnisse zu vertiefen.

TRANSFER

Denken Sie "out of the box":

Fragen Sie die älteren Lernenden: Welche anderen Trainingsinhalte wären wertvoll im Hinblick auf die Förderung von mehr IGL Aktivitäten in ihrer Region? Sind die Interessenvertreter ausreichend involviert? Gibt es konkreten Schulungsbedarf für die jüngere Generation?

Zusammenfassung und Hausaufgabe

- Fassen Sie die Aktivitäten und Lernergebnisse des Tages zusammen.
- Wenn Sie noch die Möglichkeit haben, einen Tag 4 durchzuführen, empfiehlt es sich, dass die Lernenden eine ausführliche Präsentation vorbereiten und einen Teil davon mit den anderen wirklich durchführen. Dazu können beliebige Tools genutzt werden.
- Klären Sie alle offenen Fragen, danken Sie den Lernenden für ihre Teilnahme und Mitarbeit. Bereiten Sie Zertifikate vor und händigen Sie diese aus (eine Vorlage finden Sie in dieser Publikation).
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die AGE:WISE-Website und die Lernplattform für weitere Lernzwecke zu nutzen.
- Versuchen Sie, eine Folgesitzung zu vereinbaren, um in Kontakt zu bleiben und die geplanten IGL-Projekte und Kurspläne wirklich in die Tat umzusetzen.

4.5. Tag 4 (optional) – Präsenzunterricht

4.5.1. Ziele

Der vierte Tag des Workshops wird als Präsenzveranstaltung abgehalten und konzentriert sich hauptsächlich auf die Präsentation von Teilen der geplanten IGL-Kursaktivitäten für die Gruppe und auf relevantes Feedback für Verbesserungen.

4.5.2. Überblick

| Thema | Bezug | Dauer | Notwendige Materialien |
|---|--------------------|-----------------|---|
| Besprechung: Meine Kursinhalte | Modul 5 Modul 6 | 60 min /p.p. | Computer / Beamer Whiteboard / Flipchart / Post-its |
| Netzwerken | ./. | 60 min | (Snacks und Kaffee) |

4.5.3. Lernergebnisse

Nach diesem Kurstag können die Lernenden

- ihre eigenen Kurspläne entsprechend dem erhaltenen Feedback aktualisieren und vervollständigen
- nach dem Austausch mit anderen Teilnehmenden eine klare Vorstellung davon entwickeln, wo und wie sie ihren Kurs durchführen wollen

4.5.4. Programm

Besprechung: Meine Kursinhalte (60 min p.P.)

Alle Teilnehmenden sollten die Möglichkeit haben, einen Teil ihres Kurses vor der Gruppe zu präsentieren, um ein Feedback zu erhalten, das eingearbeitet werden kann. Dies sollte es ihnen ermöglichen, offene Fragen zu klären und sie motivieren, sofort mit ihrem Kurs/Workshops zu beginnen.

Netzwerken (60 min)

Der letzte Teil der Veranstaltung dient dem Netzwerken zwischen den Teilnehmenden, um Informationen darüber auszutauschen, wo und wie sie ihren Kurs durchführen wollen. In diesem Prozess können Sie als Lehrkraft als weiterer Vermittler bzw. Vermittlerin für Ideen und Vorschläge fungieren.

5. ZERTIFIKAT



ZERTIFIKAT

Hiermit wird bestätigt, dass

VORNAME NACHNAME

den Blended-Learning-Kurs "AGE:WISE" (Generationsübergreifend auf Augenhöhe: Wege zur Integration von SeniorInnen durch Bildung) absolviert und die folgenden Kompetenzen erworben hat:

Modul 1: Altersheterogenität

Intergenerationelles Lernen (IGL)

- Wissen, was intergenerationelles Lernen ist

Positive Nutzung von Altersheterogenität in Lehr-Lern-Prozessen

- Positive Nutzung von Altersheterogenität in Lehr-Lern-Prozessen kennen

Unterschiede anerkennen, Gemeinsamkeiten suchen

- Praktische Tipps zur Altersvielfalt als Bereicherung des Lehr- und Lernprozesses kennen

Voneinander lernen

- Praktische Tipps zur Förderung des Kompetenzaustauschs zwischen den Generationen anwenden.

Modul 2: Lehrpotenzial entdecken / Lernpfad gestalten

Ältere Menschen als Lehrkräfte

- Kenntnis der Rolle und der grundlegenden Aufgaben der Lehrkraft

Das eigene Potenzial entdecken

- Kenntnis der Kompetenzen, die während der beruflichen Laufbahn sowie bei der Ausübung von Hobbys und sozialen Aktivitäten erworben wurden

Lernpfad gestalten

- Kenntnis der Kompetenzen, die noch erworben werden müssen, und Erstellung eines detaillierten Aktionsplans, wie diese erreicht werden können.

Modul 3: Lerntheorie

Lernen lernen

- Theorien über den Prozess des Erwerbs von Wissen und Fähigkeiten entdecken.

Visueller, auditiver und kinästhetischer Lernstil

- Visuellen, auditiven und kinästhetische Lernstil kennen und wissen, wie man Inhalte an deren Bedürfnisse anpasst.

Kolb-Lernzyklus & Honey-Mumford Lernstile

- Wissen, wie man die Lerntheorie für die Gestaltung der generationenübergreifenden Lernerfahrung nutzt.

Modul 4: Grundlagen der Methodik und Didaktik

Kunst des Lehrens und ihre Methoden

- Die in Lehrprozessen genutzte Methodik und Didaktik kennen

Unterricht generationenübergreifend gestalten

- Kenntnis der Lehrmethoden im generationenübergreifenden Umfeld (Best-Practice)

Persönlicher Lehrstil

- Kenntnis der verschiedenen Unterrichtsstile - Auswahl und Anpassung der Methoden an die Bedürfnisse der Zielgruppe.

Modul 5: Unterrichtsvorbereitung

Lernumgebung

- Wichtige Regeln kennen, um ein gutes Lernumfeld zu schaffen

Lehrziele

- Praktische Tipps für die Definition von Erwartungen und den Aufbau von Lernprozessen kennen.

Unterrichtsdokumentation

- Formale Aspekte für unterschiedliche Lehrveranstaltungen kennen.

Modul 6: Trainer Toolbox

Konflikte vermeiden und bewältigen

- Kenntnis der Empfehlungen für persönliche Initiativen zur Konfliktverhütung und -lösung.

Erfahrungsbasiertes und partizipatives Lernen

- Kennenlernen des erfahrungsbasierten Lernens durch partizipatives Handeln.

Wichtige Tools im Lehrprozess

- Wissen, wie man Tools im Unterrichtsprozess einsetzt.

Technologien

- Wissen, wie Technologien und digital Tools eingesetzt werden

Evaluation von Lehr-Lern-Prozessen

- Wissen, wie der Lehr-Lern-Prozess bewertet wird und wie er zu verbessern ist

6. Zusammenfassung

Die beteiligten Organisationen haben den aktuellen wissenschaftlichen Stand, Experteninterviews und innovative Ansätze genutzt, um diese Publikation zu erstellen.

Die Publikation soll Lehrkräften und Organisationen der Erwachsenenbildung einen Einstieg in das zukunftsweisende Thema des intergenerationellen Lernens (IGL) bieten.

Mit Hilfe der Publikation, der Projektwebseite www.agewise.eu und der Lernplattform können Lehrkräfte der Erwachsenenbildung in Europa ihre eigenen maßgeschneiderten Kursformate für die Ausbildung von älteren Menschen zu zukünftigen Lehrkräften in der Erwachsenenbildung entwerfen.

Selbstverständlich steht es allen Nutzern frei, die Reihenfolge und Auswahl der Materialien nach ihren eigenen Bedürfnissen zu verändern. Auch eine Übertragung auf andere Bereiche der Erwachsenenbildung ist denkbar.

Lassen Sie uns wissen, wie Ihnen die Projektergebnisse von **AGE:WISE** bei Ihrer beruflichen Arbeit helfen und zögern Sie nicht, die koordinierende Einrichtung für ein Feedback zu kontaktieren:

bit schulungcenter <https://www.bitschulungcenter.at/en/innovation>

Viel Erfolg bei der Umsetzung intergenerationeller Lernaktivitäten in Europa!

Das Projektteam AGE:WISE



7. Anhang

| Human Bingo | | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------------|
| Spielt Gitarre | Liest gerne | Kocht gut | Hat eine Schwester | Spricht Italienisch |
| Hat eine Katze | Sammelt gerne Pilze | Lebt in der Nähe eines Waldes | Singt gerne | Ist schon nach Frankreich gereist |
| Wandert gerne | Kann gut handarbeiten und basteln | Kann Autos reparieren | Fährt regelmäßig Fahrrad | Ist im September geboren |
| Fährt gerne mit dem Zug | Ist pünktlich | Nahm schon einmal an einem ZOOM-Meeting teil | Spricht mehr als drei Sprachen | Hat mit Kindern gearbeitet |

Meine Potenziale

- Was kann ich gut?
- Was kann ich so ungefähr?
- Was kann ich nicht so gut?
- Was macht mich müde?
- Wie viel Ruhe brauche ich?
- Was ist der wichtigste Aspekt in meinem Leben?
- Wer sind die wichtigsten Menschen in meinem Leben?
- Was stresst mich?
- Was motiviert mich?
- Welche Dinge oder Handlungen können mir helfen, meine Motivation wiederzuerlangen, wenn ich sie verloren habe?
- Was entspannt mich?
- Was ist meine Definition von Erfolg?
- Welche Art von Arbeit würde ich auch umsonst machen?
- Welches sind meine produktivsten Stunden am Tag?
- Wie lerne ich am liebsten?
- Wie möchte ich, dass andere mich sehen?
- Welche Verhaltensweisen mag ich an anderen Menschen nicht?
- Was macht mich traurig?
- Wie kann ich mit negativen Gedanken und Gefühlen umgehen?
- Was macht mich glücklich?
- Was macht mir Angst?
- Was macht mich wütend?
- Was für ein Freund möchte ich sein?
- Was denke ich über mich selbst?
- Welche Dinge sind mir im Leben wichtig?
- Gibt es etwas in meinem Leben, das ich als selbstverständlich ansehe?
- Was respektiere ich an mir selbst?

Kursplan

| | |
|--|--|
| Kurstitel | |
| Ziele (SMART) | |
| Abgedeckte Themen | |
| Kursstruktur Details: Welche Tools? Zeitplan | |
| Materialien | |
| Evaluationsfragen | |