

**„Der Mensch kann sein Tun ausrichten nach Zielen,  
die er durchdacht, gewertet und für die er sich entschieden hat.“**  
(H.Roth)

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. DIE EIGENE WAHRNEHMUNG TRAINIEREN UND VERBESSERN</b>                            | <b>3</b>  |
| <b>Ein Experiment</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2. SELBSTVERSTÄNDNIS TRAINER:IN</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Logische Ebenen</b>  | <b>6</b>  |
| <b>3. DEFINITION – WOVON IST DIE REDE?</b>  | <b>7</b>  |
| <b>4. DER PÄDAGOGISCHE ANSATZ</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Leitprinzip Teilnehmer:inorientierung</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Lernmotivation</b>   | <b>9</b>  |
| <b>Drei anthropologische Befunde</b>  | <b>11</b> |
| <b>5. DESIGN - KOMPAKT</b>  | <b>12</b> |
| <b>Planung</b>  | <b>12</b> |
| <b>Durchführung</b>   | <b>14</b> |
| <b>Kontrolle</b>  | <b>14</b> |
| <b>6. LERNEN – WIE GEHT DAS?</b>  | <b>15</b> |
| <b>Lern-Stadien:</b>  | <b>15</b> |
| <b>7. LEHREN – WIE GEHT DAS?</b>  | <b>16</b> |
| <b>1. Lernziele festlegen</b>   | <b>16</b> |
| <b>2. Lernzielkontrolle entwickeln</b>  | <b>16</b> |
| <b>3. Lernzentrierte Unterrichtsform wählen statt Lehrer:innenzentrierte Vorträge</b> | <b>16</b> |
| <b>4. Eigenes Verhalten erweitern</b>   | <b>17</b> |
| <b>8. NEUE IDEEN FÜR EINEN LERNZENTRIERTEN UNTERRICHT</b>                             | <b>18</b> |
| <b>Das Disney Modell</b>  | <b>19</b> |
| <b>Taxative Listenmethode</b>   | <b>21</b> |
| <b>Ideengenerator</b>   | <b>22</b> |
| <b>K.R.E.A.T.I.V Methode</b>  | <b>23</b> |
| <b>Copyright = If you copy it is right</b>  | <b>24</b> |

## 1. Die eigene Wahrnehmung trainieren und verbessern

John Fowles, The Magus zit. nach Bandler, Die Struktur der Magie I, S. 17ff

Es war einmal ein junger Prinz, der glaubte an alles, mit Ausnahme von drei Dingen. Er glaubte nicht an Prinzessinnen, er glaubte nicht an Inseln, er glaubte nicht an Gott. Sein Vater, der König, sagte ihm, dass es solche Dinge nicht gäbe. Da es im Reich seines Vaters weder Prinzessinnen noch Inseln und auch keine Spur von Gott gab, glaubte der Prinz seinem Vater. Aber eines Tages lief der Prinz vom Palast fort und kam in das Nachbarland. Zu seinem Erstaunen sah er vor jeder Küste Inseln und auf diesen Inseln fremde, beunruhigende Wesen, die er nicht zu benennen wagte. Als er nach einem Schiff Ausschau hielt, kam ihm am Strand ein Mann in voller Abendgala entgegen.

"Sind das echte Inseln?" fragte der junge Prinz.

"Natürlich sind das echte Inseln", sagte der Herr in Abendgala.

"Und jene fremden und beunruhigenden Wesen?"

"Das sind echte und leibhaftige Prinzessinnen."

"Dann muss es auch Gott geben!", rief der Prinz.

"Ich bin Gott", antwortete der Herr in Abendgala mit einer Verbeugung.

Der junge Prinz kehrte, so schnell er konnte, wieder nach Hause zurück. "Du bist also zurückgekehrt", sagte sein Vater, der König. "Ich habe Inseln gesehen, ich habe Prinzessinnen gesehen, ich habe Gott gesehen", sagte der Prinz vorwurfsvoll. Der König war ungerührt.

"Weder gibt es wirkliche Inseln noch wirkliche Prinzessinnen noch einen wirklichen Gott".

"Ich habe sie gesehen!"

"Sag mir wie Gott gekleidet war."

"Gott trug volle Abendgala."

"Waren die Ärmel seines Fracks hochgeschlagen?"

Der Prinz entsann sich, dass sie es gewesen waren. Der König lächelte.

"Das ist die Kleidung eines Magiers. Du bist getäuscht worden."

Darauf kehrte der Prinz ins Nachbarland zurück und ging an denselben Strand, wo er abermals auf Herrn in Abendgala traf.

"Mein Vater, der König, hat mir gesagt, wer Sie sind", sagte der Prinz empört. "Sie haben mich letztes Mal getäuscht, diesmal aber nicht. Jetzt weiß ich, dass das keine echten Inseln und echten Prinzessinnen sind, denn Sie sind ein Magier."

Der Herr am Strand lächelte. "Du hast Dich getäuscht, mein Junge. In deines Vaters Reich gibt es viele Inseln und viele Prinzessinnen. Du bist aber unter deines Vaters Bann, so dass du sie nicht sehen kannst."

Nachdenklich kehrte der Prinz heim. Als er seinem Vater begegnete, sah er seinem Vater ins Gesicht.

"Vater stimmt es, dass du kein echter König bist, sondern nur ein Magier?"

Der König lächelte und schlug seine Ärmel zurück. "Ja, mein Sohn, ich bin nur ein Magier."

"Dann war der Herr am anderen Strand Gott."

"Der Herr am anderen Strand war ein anderer Magier."

"Ich muss die Wahrheit wissen, die Wahrheit jenseits der Magie."

"Es gibt keine Wahrheit jenseits der Magie."

Der Prinz war von Trauer erfüllt. Er sagte: "Ich werde mich umbringen." Durch einen Zauber ließ der König den Tod erscheinen. Der Tod stand in der Tür und winkte dem Prinzen. Der Prinz erschauerte. Er erinnerte sich der schönen aber unwirklichen Inseln und der unwirklichen aber schönen Prinzessinnen.

"Also gut", sagte er, "ich kann es ertragen."

"Du siehst mein Sohn", sagte der König, "auch du beginnst, ein Magier zu sein."

**Aufgabe:**

Macht Ihre Wahrnehmung Ihre Welt?

Und wie ist es mit der Wahrnehmung der Teilnehmer:in:innen?

*Es gibt keine absolute Wirklichkeit*

*Die so genannte Wirklichkeit ist immer nur ein Konstrukt einer oder mehrerer Personen.*

*Wahrnehmung ist immer subjektiv*

*Wahrnehmung ist immer selektiv.*

*Die Sprache ist nicht der Inhalt.*

## ***Ein Experiment***

Eine vorher getestete und als etwa gleich intelligente und aufnahmebereite Schüler:innen:innen:innen gruppe wurde geteilt.

Den Lehrer:innen:innen der ersten Gruppe wurde erklärt, sie dürften eine besonders begabte Schüler:innen:innen:innengruppe übernehmen.

Den Lehrer:innen:innen der zweiten Gruppe wurde erklärt, ihre Schüler:innen:innen:innen seien „leider schwach und nicht besonders intelligent.“

Nach einiger Zeit zeigte sich ein signifikanter Unterschied in den beiden Gruppen:  
Die Lehrer:innen der „besonders Begabten“ zeigten sich begeistert über die Intelligenz und die Aufnahmebereitschaft ihrer Schüler:innen:innen:innen – Tests bewiesen ebenfalls die Richtigkeit dieses Eindrucks.

Die Lehrer:innen der „leider Schwachen“ jammerten über die Schwäche und Faulheit ihrer Schüler:innen:innen:innen – Tests bewiesen die Richtigkeit dieser Annahme.

### **Aufgabe:**

Macht Ihre Wahrnehmung Ihre Welt?

Und wie ist es mit der Wahrnehmung der Teilnehmer:innen?

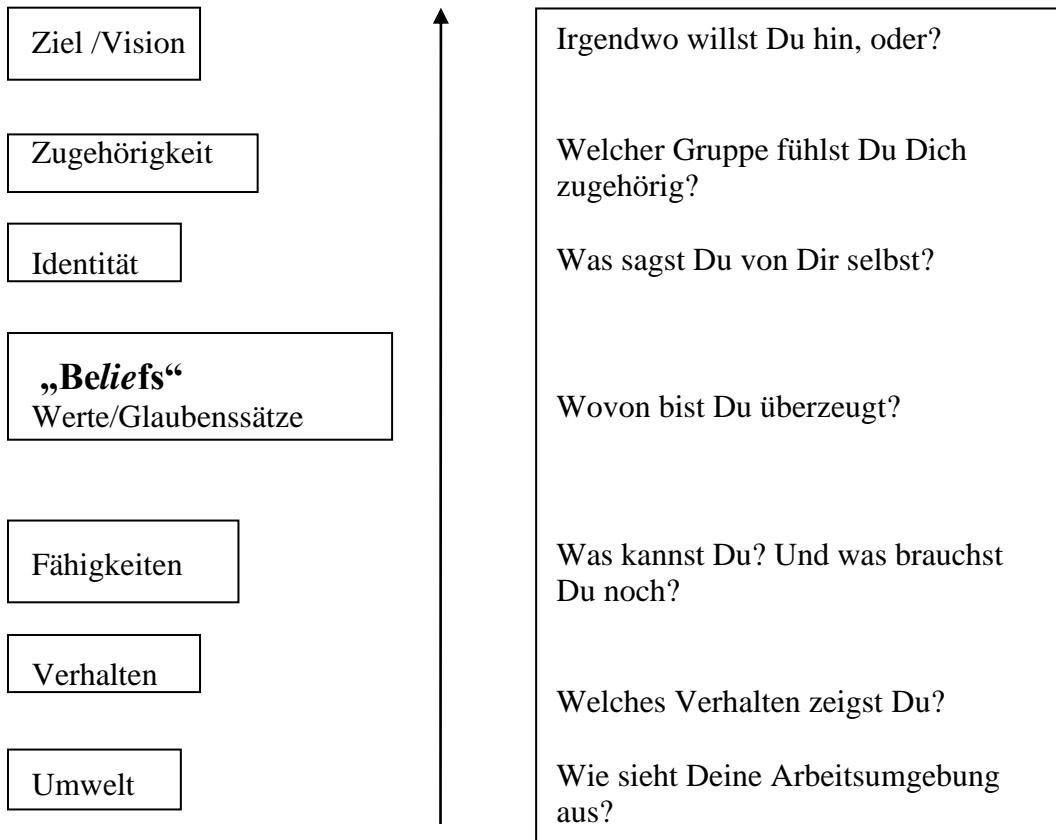
## 2. Selbstverständnis Trainer:in

Als Trainer:in und Ausbilder:in haben wir eine Rolle und eine Funktion, wobei nur die Funktion im Package mitgeliefert wird, die Rolle müssen wir für uns selbst definieren.

Glücklich, wer nicht eine vorgefertigte Rolle übernimmt und unbewusst seine/n eigenen (möglicherweise gehassten) ehemalige:/inn Ausbilder oder Lehrer:innen kopiert....

### **Logische Ebenen**

Wer bist Du als AusbilderIn?



### 3. Definition – wovon ist die Rede?

Die „modernen“ Pädagog:innen halten sich an die „Bildungstheoretische Didaktik“ (nach Klafki),  
die, zusammengefasst, sagt:

**Jeder Bildungsinhalt birgt einen allgemeinen Bildungsinhalt.**

Der/die Lehrer:in/Ausbilder:in/Trainer:in ist an den Entscheidungen über Bildungsinhalte wesentlich mitbeteiligt – ihre/seine Normen und Werte fließen ein, ihre/seine Wahrnehmung der Welt hat wesentlichen Einfluss.

Es gibt keine wertfreie Erziehung und keinen wertfreien Unterricht.

#### Aufgabe:

Was lassen wir weg?

Was „, bringen“ wir unbedingt?

**Didaktik im engeren Sinn bedeutet: welche Inhalte?  
Methodik : die Prozessfragen des Unterrichts**

## 4.Der pädagogische Ansatz

***Leitprinzip Teilnehmer:inorientierung***  
....oder wer spielt die Hauptrolle in dem Stück?

Merkmale für Teilnehmer:inorientierten Unterricht

- Im Teilnehmer:inorientierten Unterricht ist der Teilnehmer:in Subjekt des Lernprozesses. Es geschieht nichts *mit* ihm, sondern *unter seiner Beteiligung* bei Planung und Durchführung.
- Teilnehmer:inorientierung ist Prozessorientierung. Die *selbsttätige* Auseinandersetzung mit Themen und Problemen steht im Vordergrund, nicht die Aneignung eines vorweg definierten Wissens.
- Teilnehmer:inorientierter Unterricht klammert die Beziehungsebene nicht aus. Gefühle und Erwartungen der Teilnehmer:in haben ihren Platz.
- Der Teilnehmer:inorientierte Unterricht ist gekennzeichnet von symmetrischer Kommunikation und von Kooperation. Partnerschaftliche Beziehungen haben Bedeutung.
- Echte Erfahrungen *der Teilnehmer:in* bilden die Grundlage des Lernens.
- Selbsttätigkeit ist oberstes Prinzip.
- Ein zentraler Begriff ist „*Lernhilfe*“. Die/Der Trainer:in berät und unterstützt, er vermittelt Erfolgserlebnisse in der Auseinandersetzung mit den Themen.
- Teilnehmer:inorientierung heißt *differenzieren* und *individualisieren*. Lernen ist Sache jeder/s einzelnen Teilnehmer:in.

(Seel/Roth)

## Lernmotivation

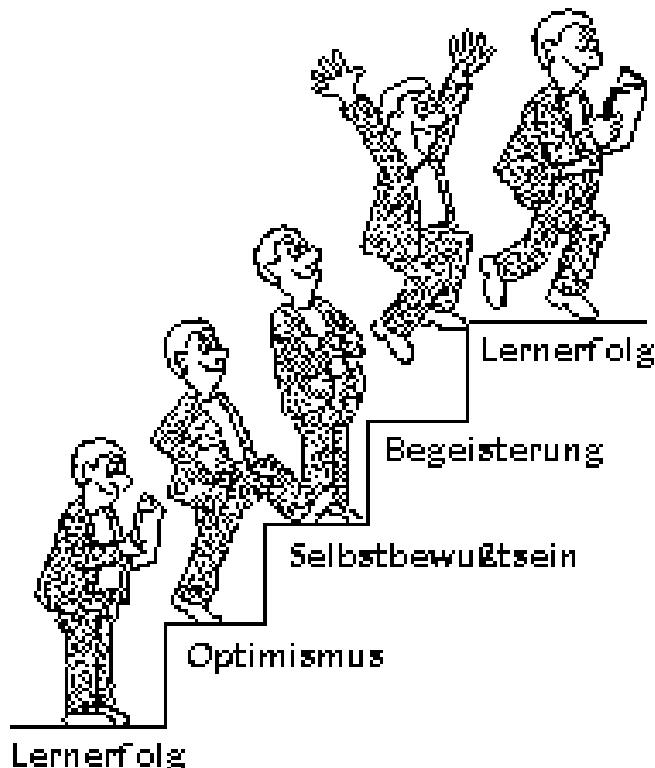
(Stangl Taller)

Der Begriff der "Lernmotivation" steht insgesamt für vielfältige kognitive und emotionale Prozesse, die eine **Selbststeuerung zielgerichteten Verhaltens** ermöglichen. Dazu gehören z.B. Erwartungshaltungen oder handlungsbegleitende Emotionen wie Lernfreude.

Lernmotivation kann somit als ein Sammelbegriff für alle emotionalen und kognitiven Prozesse verstanden werden, die dem Lernenden helfen etwas Neues zu Lernen.

Die Ausprägung der Lernmotivation eines Lernenden ist abhängig von der wechselnden Beziehung zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen (Fähigkeiten, Motivationsausprägung) des Lernenden und den Anreizen der Situation selbst, die **durch den Lehrenden beeinflusst** werden können.

Ein Mensch hat oft sehr unterschiedliche Gründe sich etwas Neues anzueignen. Neben den kognitiv bedingten gibt es auch soziale Lernmotive, wie Zuneigung und Geborgenheit, die eine bedeutende Rolle spielen. Einer/m Volks-Schüler:in ist es am Beginn ihrer/seiner Schulzeit sehr wichtig eine positive Beziehung zu seiner/m Lehrer:in zu haben. Diese stellt oft die Grundlage für seine Lernbereitschaft dar. Weitere soziale Lernmotive sind Geltung und Anerkennung, das vermeiden von negativen Sanktionen, Macht und Überlegenheit. Sie können positive Lernmotivation unterstützen, jedoch auch störend sein. Ebenfalls von Bedeutung für die Lernmotivation ist die Neugier und das Interesse am Gegenstandsbereich.



Man unterscheidet intrinsische und extrinsische Motivation, wobei diese nicht als Gegenpole gesehen werden, denn erst aus einer extrinsischen Motivation kann in vielen Fällen eine intrinsische Motivation entstehen.

### Intrinsische Motive

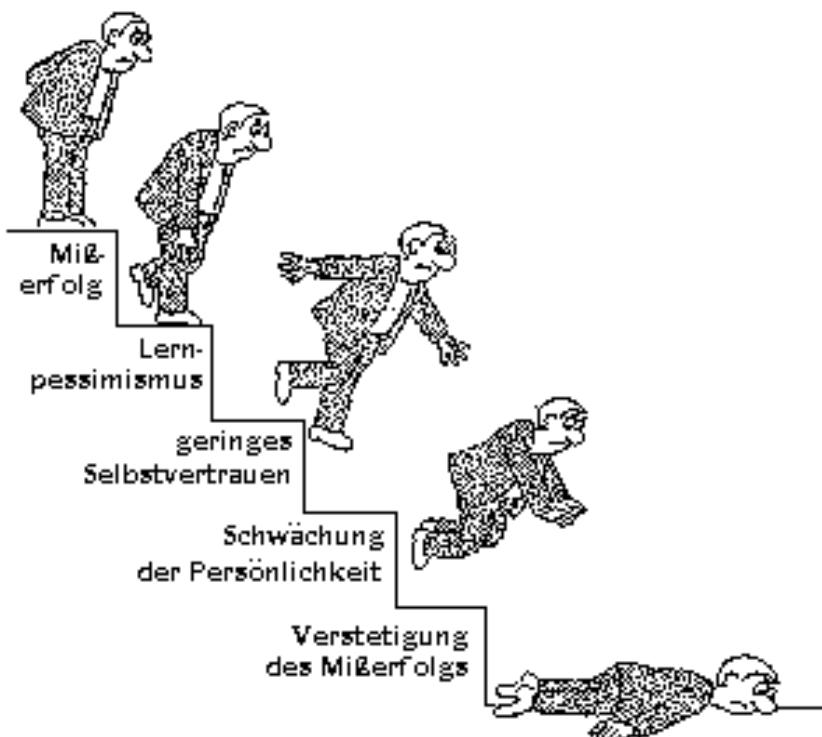
Unter einem intrinsischen Motiv versteht man das dem Lernstoff inhaltlich inhärente Motiv sich damit auseinander zu setzen. Das bedeutet, dass die Beziehung zum Lernstoff den Lernenden motiviert.

Der intrinsisch motivierte Lernende lernt aus Interesse, Freude, Bedürfnis, also angetrieben vom zu lernenden Lernstoff. Erreicht wird das Interesse durch die Anwendung des Erlernten, es hat eine besondere Bedeutung für die persönliche Lebensgestaltung und ist Lösungsmöglichkeit für persönliche Probleme. Der Aufforderungscharakter ist das wichtigste intrinsische Motiv, es wird vom Gegenstand bewirkt, dass sich der Lernende aufgefordert fühlt, sich mit dem Inhalt zu beschäftigen, auch wenn er keinen Nutzen davon hat. Dieses Motiv kann man durch eine ansprechende Gestaltung der Lernumgebung zu nutzen machen. Weitere intrinsische Motive sind, der Drang etwas zu Vollenden, Neugier und Wissensdrang.

Der Vorteil der intrinsischen Motivation kann in der geringeren äußeren Verstärkung und ihrer Unabhängigkeit gesehen werden.

### Extrinsische Motive

Das extrinsische Motiv ist das außenliegende Motiv, das außerhalb der Beziehung des Lernenden zum Lernstoff liegt, aber veranlassend oder verstärkend auf die Lernmotivation einwirkt. Lernende, die extrinsisch motiviert sind, lernen um Noten, Lob oder Prestige zu erlangen. Man kann diese Art des Motivs noch in materielle Motive und soziale Motive aufteilen. Materielle Motive sind Belohnung und Bestrafung, sie ergeben sich durch festlegen von Zielen, die den Fähigkeiten des Lernenden entsprechen. Jeder Lernerfolg ist wieder eine materielle Motivation, die zum Weiterlernen motiviert. Wenn jedoch Motivation auch von anderen ausgeht, spricht man von sozialen Motiven, wie z.B. Wettbewerb und Gruppengefühl. In diesem Fall kann Motivation dadurch entstehen, dass man Problemstellungen gemeinsam mit anderen Lernenden löst.



### **Drei anthropologische Befunde**

1. Der Mensch ist seiner Natur nach ein aktives Wesen
2. Der Mensch ist gekennzeichnet durch seine unendliche Lernbedürftigkeit und seine unendliche Lernfähigkeit
3. Der Mensch ist zu verantwortlichem Handeln fähig.

#### **Aufgabe:**

Kritische Bestandsaufnahme meiner eigenen Lehr- Situation:

Beitrag zur Lernmotivation:

| + | - |
|---|---|
|   |   |

## 5. Design - kompakt

1. Planung
2. Durchführung
3. Kontrolle

### ***Planung***

Der erste Schritt bei der konkreten Planung ist die exakte Zieldefinition:

- **Alle Ziele einer Lehreinheit müssen operationalisiert sein.**

Das heißt:

*Was sollen die Teilnehmer:innen nach der Lehreinheit konkret können?  
(wissen/verstehen/anwenden können/..)*

- **Alle Ziele einer Lehreinheit sollen positiv formuliert sein**

Ziele sind immer

**S**pezifisch  
**M**essbar  
**A**kzeptiert  
**R**ealistisch  
**T**erminisierbar

### **Aufgabe:**

Operationalisieren Sie typische Lehrinhalte aus Ihrem Bereich.

Grobziel – operationalisierte Feinziele

- Der zweite Schritt ist die grobe Festlegung des Inhaltes:

Hier genügen Schlagworte und „Überschriften“

- Der dritte Schritt ist der Leitfaden:

„Mach alle Dinge so einfach wie möglich – aber nicht einfacher“  
(Einstein)

Machen Sie sich einen Raster, der Ihnen „auf einen Blick“ weiterhilft

| Zeit                   | Inhalt      | Methode                     | Material/<br>Arbeitsmittel              | Anmerkungen |
|------------------------|-------------|-----------------------------|---|-------------|
| Hier stehen<br>Minuten | Schlagworte | GA, EA,<br>Vortrag, Spiel.. | Overhead, Stifte,<br>Tixo, Flipchart... | .....       |

- Kalkulieren Sie Pufferzeit! Eine Gruppenarbeit, die 10 Minuten dauert, braucht sicher 15 Minuten...
- Vergessen Sie die Pausen nicht – nicht nur Erholungspausen, sondern auch kurze Rauchpausen, kurz aufstehen lassen, Beine ausschütteln
- Planen Sie alles so, dass Sie notfalls auf die Arbeitsmittel verzichten können!

Probieren Sie einzelne Sequenzen aus – notfalls an sich selbst!

## **Durchführung**

- Tun Sie das, was Sie geplant haben – außer Ihre Teilnehmer:innen brauchen etwas anderes:
- Tun Sie das, was Ihre Teilnehmer:innen brauchen, klammern Sie sich nicht an Ihren Leitfaden. Er ist kein Bergsteigerseil, sondern ein Ariadnefaden.
- Schreiben Sie ein Ablaufprotokoll der Lerneinheit
- Vergleichen Sie abends Leitfaden und Protokoll – ändern Sie, wenn nötig, den Leitfaden
- Werden Sie besser durch Lob und Kritik von Teilnehmer:innen
- Wissen Sie, dass jede Lerneinheit anders sein wird als das vorhergehende
- Archivieren Sie gute Geschichten, lustige Gruppenarbeiten, Flipcharts etc.
- Fotografieren oder videografieren Sie

## **Kontrolle**

War es das? Haben Sie es sich so vorgestellt?

**Überprüfen Sie die Ergebnisse – sonst werden Sie von den Ergebnissen überprüft.**

- Entwickeln Sie aussagekräftige Kurztests
- Holen Sie Feedback ein
- Sind Sie mit sich selbst zufrieden?
- Springen Sie wieder zu Punkt I!

## 6. Lernen – wie geht das?

### Lern-Stadien:

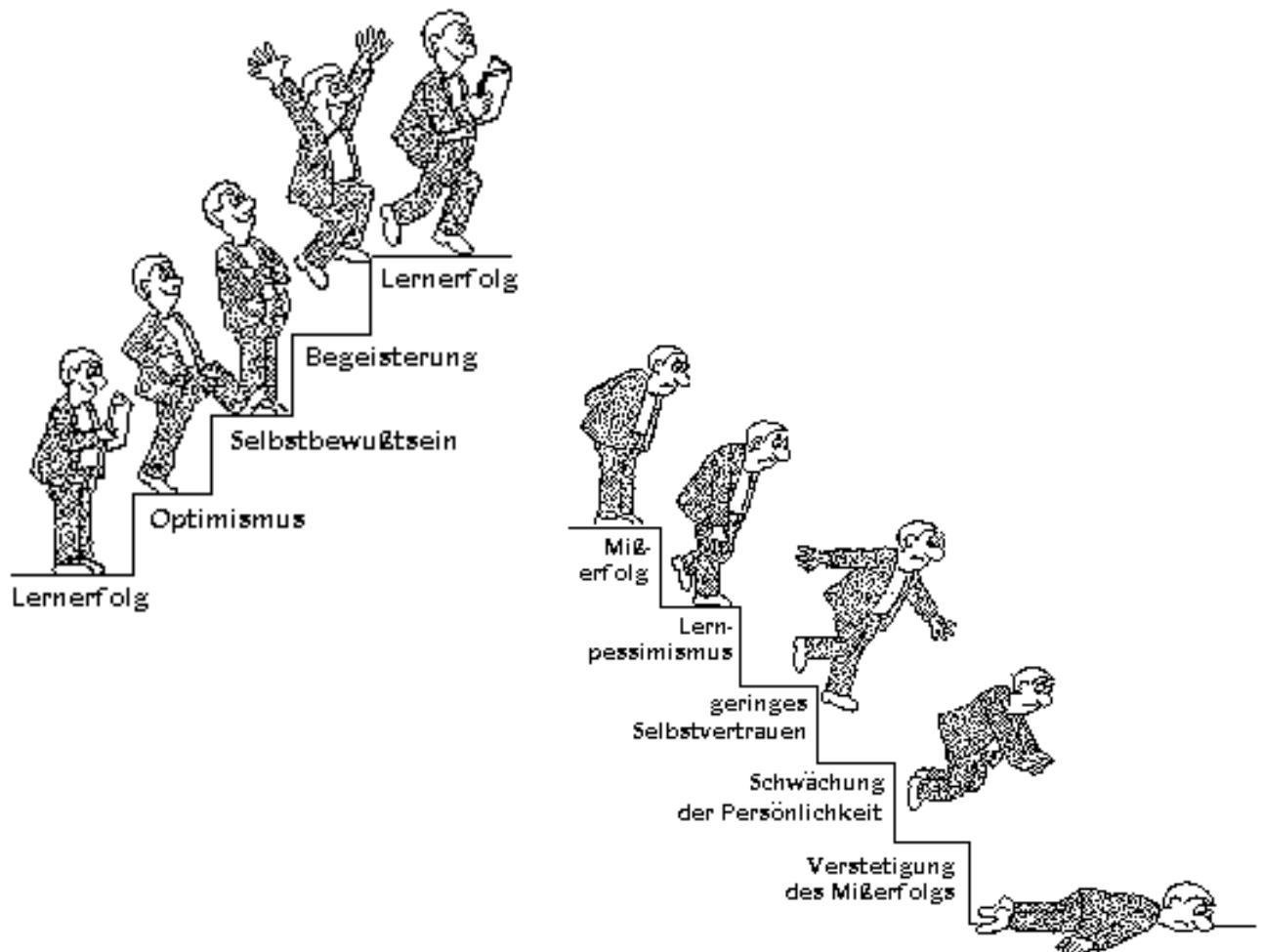
Ein Modell von Albert Bandura beschreibt die Aneignung gewohnheitsmäßiger Fähigkeiten und Eigenschaften in einem vierstufigen Prozess:

1. unbewusste Inkompotenz,
2. bewusste Inkompotenz,
3. bewusste Kompetenz,
4. unbewusste Kompetenz.

### Aufgabe:

Wie geht es Ihnen gerade im Stadium der bewussten Kompetenz? Vielleicht befinden Sie sich auch gerade noch im Stadium der bewussten Inkompotenz?

Welches der Bilder beschreibt Sie momentan besser? Wo stehen Sie genau?



## 7. Lehren – wie geht das?

### 1. Lernziele festlegen

Legen Sie genau fest, was die Teilnehmer:in können, wissen und verstehen bzw. anwenden sollen.

### 2. Lernzielkontrolle entwickeln

- unabhängige Leistungspakete in unabhängigen Tests erfassen
- Testsituation möglichst angstfrei gestalten
- Häufigere, kürzere Tests statt seltenere und umfangreiche
- Beurteilungen sind diskussionsfähig zu machen

### 3. Lernzentrierte Unterrichtsform wählen statt Lehrer:innenzentrierte Vorträge

Kennen Sie den Satz:

„Wenn alles schläft und einer spricht, das nennt man dann den Unterricht“?

Nur 20% der Bevölkerung kann durch bloßes Zuhören lernen – der Rest lernt durch

- Visuelle Aufbereitung
- Selbst tun

Leider kursierte lange eine Lerntheorie, die den Wissenserwerb über die Sinneskanäle an den Altersstufen festmachte, daher das Überwiegen von visuell-kinästhetischen Impulsen in den Grundschulen und das völlige Fehlen dieser Impulse in den höheren Schulstufen.

Mit der Zunahme von computerunterstütztem Lernen überwiegt wieder der visuell-kinästhetische Zugang, der den langweiligen Expert:innenvortrag ersetzt.

| Lehrer:innenzentrierter Unterricht  | Lernzentrierter Unterricht                                       |
|---|--|
| L. setzt sich mit dem Stoff auseinander                                     | S. setzen sich mit dem Stoff auseinander                         |
| L. bietet den Stoff dar   | S. erarbeiten den Stoff  |
| L. vermittelt Wissen- Wertungen- Einstellungen<br>S. übernehmen / lehnen ab | L. gibt Lernhilfe,<br>S. gewinnt Wissen-Wertungen- Einstellungen |

#### ***4. Eigenes Verhalten erweitern***

Gruppenarbeiten, Partnerarbeiten, Einzelarbeiten und alle lernzentrierten Formen des Wissenserwerbs verlangen

- Rollenklarheit des/r Lehrenden
- Das „Ertragen“ von Unruhe
- Ein „Sich-Stellen“ in Diskussionen und Konflikten
- Am Anfang eine arbeitsintensivere Vorbereitung (Herstellen von Materialien etc)

## 8. Neue Ideen für einen lernzentrierten Unterricht

...oder auch nicht, daher beschäftigen wir uns hier mit dem Entwickeln von Ideen.

**Ziel:** Materialien und/oder Design für Gruppenarbeiten, programmgestütztes Lernen, eigenständiges Wiederholen von Lehrstoff, individualisiertes Tempo und individualisierten Lernumfang

Viele Möglichkeiten gibt es, um zu neuen Ideen zu kommen:

- Disney Methode
- Taxative Listenmethode
- Ideengenerator
- K.R.E.A.T.I.V Technik
- Robert Mc Donald Methode (Copyright means: if you copy its right)

## ***Das Disney Modell***

Lebt von der Unterscheidung Träumer:in- Kritiker:in- Handler:in.

Die/Der Träumer:in in Dir erfindet die unglaublichesten Dinge und entwirft die absurdesten Szenarien, alles ist erlaubt, es gibt keine Beschränkungen durch Geldmittel, Umgebung, die Wirklichkeit.

Die/Der Kritiker:in in Dir wird diese Ideen sezieren bis zur letzten Faser und Dir sagen, warum das **nie** funktioniert

Die/Der Handlerin wird Dir sagen, was Du jetzt genau tun sollst, sie/er ist die/der „Praktische“ der drei.

Halte die Positionen rein – wechsle das Zimmer oder den Sessel!

Durchlufe die Zimmer und die Positionen mehrmals

Übung:

Träumerin:

Wäre es nicht toll, wenn.....

Kritikerin:

Und das wird nicht gehen, weil....

Handlerin:

1.

2.

3.

4.

### **Taxative Listenmethode**

Die ist etwas für die sehr strukturierten und genauen Lehrenden.

Mach Dir eine Liste mit allem, was Du kannst, mit allen Zusatzkenntnissen etc.

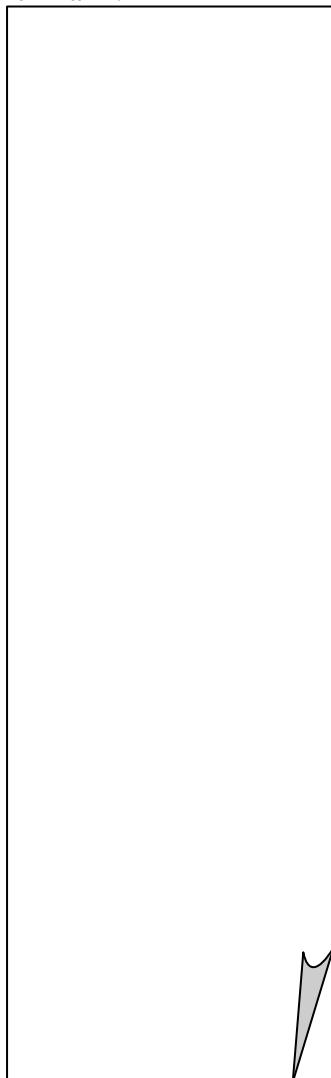
Mach eine Liste mit allen Materialien, die du hast

Mach eine Liste mit allen Skripten, Konzepten, Büchern, die Du hast:

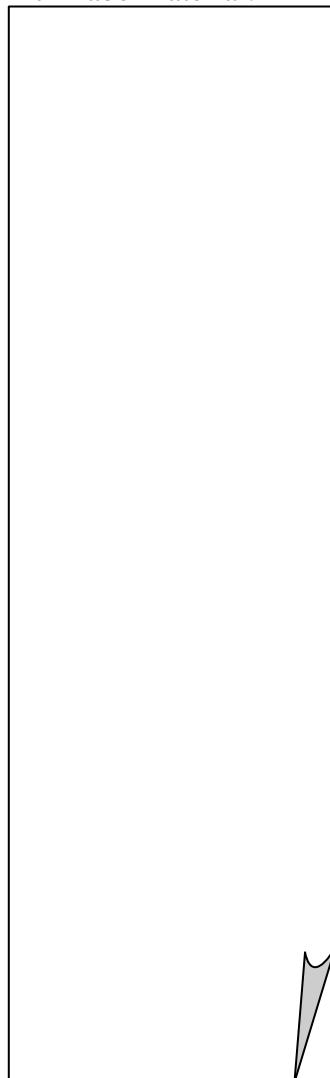
Such Dir etwas aus von dem, was Du kannst – dann etwas, was Du an Materialien hast – was Du zusätzlich an Skripten hast

und Du hast ein Thema!!!!

Ich kann:



Ich habe Material:



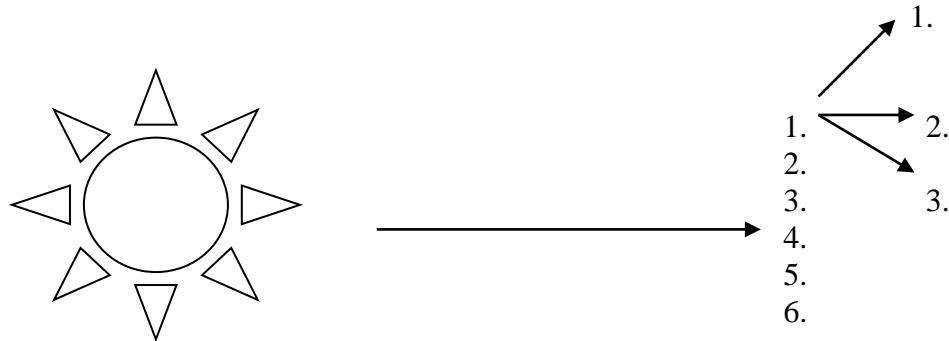
Bücher, Skripten:



## Ideengenerator

Für die unstrukturierten und für vorgegebene Ziele, die vom Auftraggeber kommen!!!

Suche einen Ausgangspunkt:



Mögliche Ausgangspunkte:

„Motivationsschub“

„Kreativität“

„Neue Mitarbeiter“

„Tanztraining“

„Jonglierbälle, bunt“

„Malfarben“

...und suche 6 Dinge, die Dir dazu spontan einfallen.  
Suche zu jedem der sechs Dinge wieder neue Dinge.

Dieser Generator funktioniert besonders gut, wenn Du mit einer/m Partnerin oder einer Gruppe arbeitest: gib den Zettel nach den ersten sechs Ideen an die/den nächsten weiter...

## ***K.R.E.A.T.I.V Methode***

Das klassische Werkzeug:

### **Kombiniere und vergleiche Ideen!**

Idee 1

Idee 2

Idee 3

### **Riskiere was!**

Tu etwas Verrücktes, trau Dich einfach, etwas Dummes oder Unmögliches zu denken und zu sagen.

### **Erforsche andere Plätze und Länder!**

Hör bei Seminaren zu, lies Fachzeitschriften, geh in Schulen, lies Geschichten und Märchen, beschäftige Dich mit anderen Kulturen

### **Ausdehnen und verkleinern:**

Nimm eine Idee und mach sie in der Umsetzung riesig groß – nimm die gleiche Idee und mach sie ganz klein.

Wie sieht sie aus?

### **Triggere Konzepte**

Verwende Deine/n Partner:in, Deine Kolleg:innen als Versuchskaninchen – probier etwas aus, lerne daraus, schau genau, was sich entwickelt.

### **In einer anderen Reihenfolge**

ergeben Deine Ideen vielleicht ein ganz anderes Bild – sortiere um

### **Verändere den Standpunkt**

Schau Deine Idee anders an: als Deine Mutter, als Dein Hausmeister, als Teilnehmer:in, als Marsmensch....

Was ändert sich?

***Copyright = If you copy it is right***

Stiehl ungeniert – nimm, was Dir gefällt und adaptiere es für Dich.  
Du wirst nie dasselbe tun wie Dein/e Kolleg:in – Du bist nicht er oder Sie

Archiviere jede Spielanleitung, jedes Blatt, einfach alles, was Du bekommst unter einem passenden Stichwort – Du wirst es brauchen!

Archiviere Layouts, Zeichnungen, Sticker etc.

Gewöhne Dir an, in jeden Seminarraum hineinzuschauen – und mach Dir Notizen.

Besinne Dich Deiner Ursprünge – sei Jäger:in und Sammler:in

