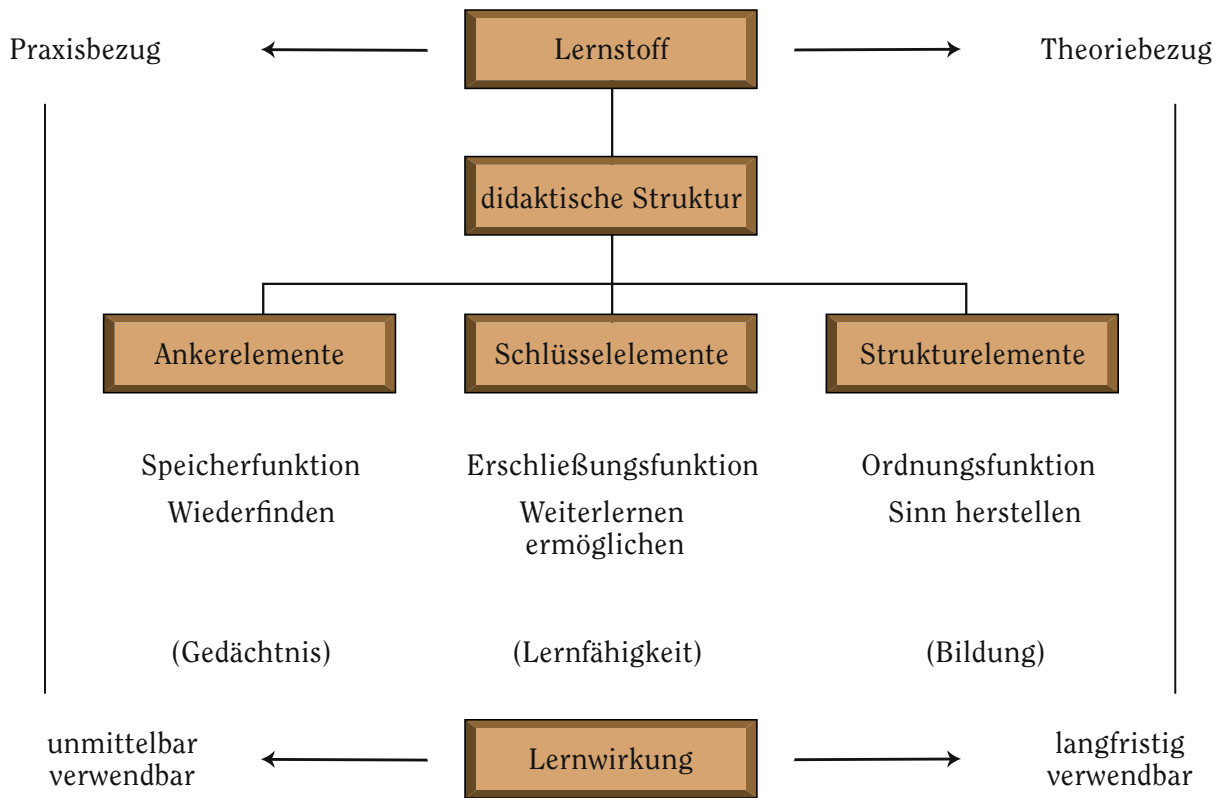
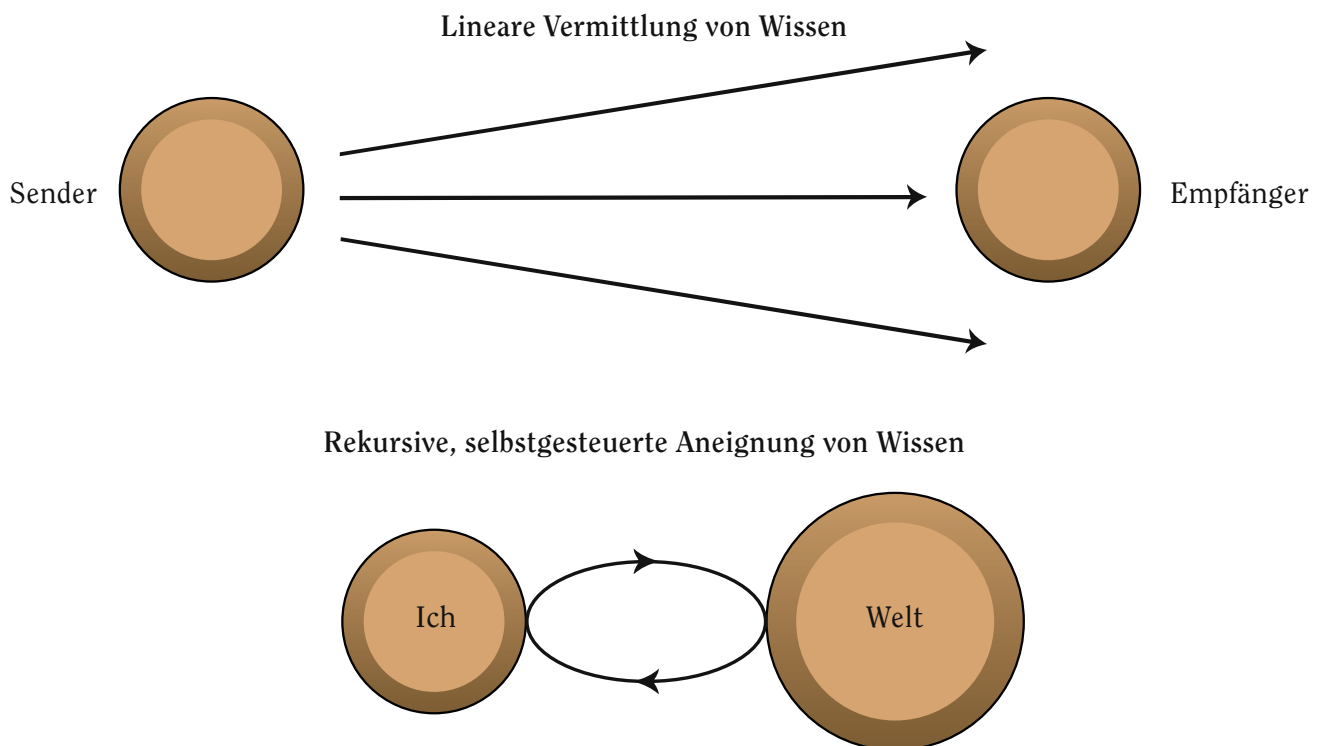


**INFORMATIONSAUSWAHL**



Informationsauswahl (Quelle: Gonschorrek 2003, 112)

**SELBSTGESTEUERTES LERNEN**



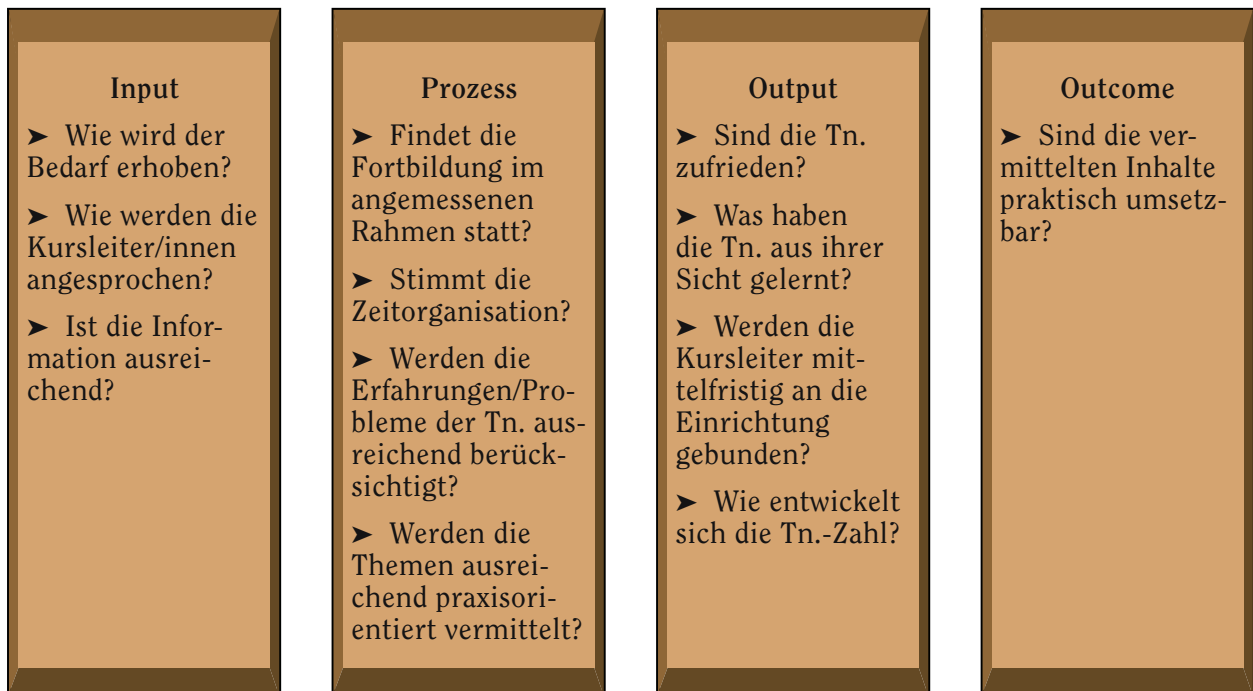
Lineare Vermittlung versus rekursiver, selbstgesteuerter Wissensaneignung (Siebert 2001, 34)

**MEDIEN**

Vorteile	Nachteile
<b>Tageslichtprojektion (Overhead, Hellraumprojektion)</b>	
Schnelle, billige, einfache Herstellung der Folien, wobei der Perfektion keine Grenzen gesetzt sind (z.B. gedruckte Folien); Bedienung ist einfach und sicher aufgrund technischer Ausreifung; bei Bedarf transportabel; durch hohe Lichtstärke grundsätzlich überall einsetzbar.	Professionelle Handbarkeit scheint einfacher als es praktisch ist, d.h. Quantität geht meist vor Qualität der Foliengestaltung; Vorsicht ist geboten bei Präsentationen in den Projektor zu schauen bzw. die Sicht auf das Bild zu blockieren (schlechte Präsentationstechnik); aufgrund von alter Technik kann der Projektor als alt und überholt wirken und an die Schule erinnern.
<b>Diaprojektion</b>	
Für Großgruppen (über 100 Personen) gut geeignet (Kinoeffekt); angestrebt wird gespannte Aufmerksamkeit und Farbtreue und Realitätsnähe.	Dias sind einer Abfolge gegliedert – Verlust von Flexibilität; können nicht korrigiert oder ergänzt werden, Licht beeinträchtigt die Qualität (z.B. blasse Bilder im zu hellem Raum)
<b>Flipchart</b>	
Visualisierung von Kernaussagen, wichtigen Übersichten, Inhaltsverzeichnissen, Ablaufdarstellungen sowie für das Mitschreiben von Teilnehmerbeiträgen und -fragen, verschiedenfarbige Stifte erzeugen kontrastreiche Darstellungen; Entwicklung von komplexen Gedanken.	Lesbarkeit und Sichtbarkeit ist beschränkt.
<b>Pinwand (eigentlich Moderationstechnik – bei Präsentationen ist es ein Hilfsmittel)</b>	
Vor Präsentationen als Ideenspeicher, d.h. es werden z.B. Interessenschwerpunkte, Vorerfahrungen, etc. abgefragt; Während der Präsentation (bzw. Pause) für Kärtchentechnik (z.B. Fragen aus dem Publikum); In der Präsentation für Kärtchentechnik – analytisch oder synthetisch; Entwicklung von Ideen, Strukturen und Abläufen	Lesbarkeit (ca. 5 Meter) und Sichtbarkeit ist beschränkt.
<b>Datenprojektion (z.B. Videobeamer)</b>	
Keine Folien daher in der Produktion billig, verringert die Vorbereitungszeit und Sicherung der Vertraulichkeit; Anspruch auf Modernität, Aktualität und technologische Kompetenz; gute Bildqualität, relativ lichtstark.	Geräte sind wesentlich teuer und schwer und problematisch beim Transport (Lichtrohre)

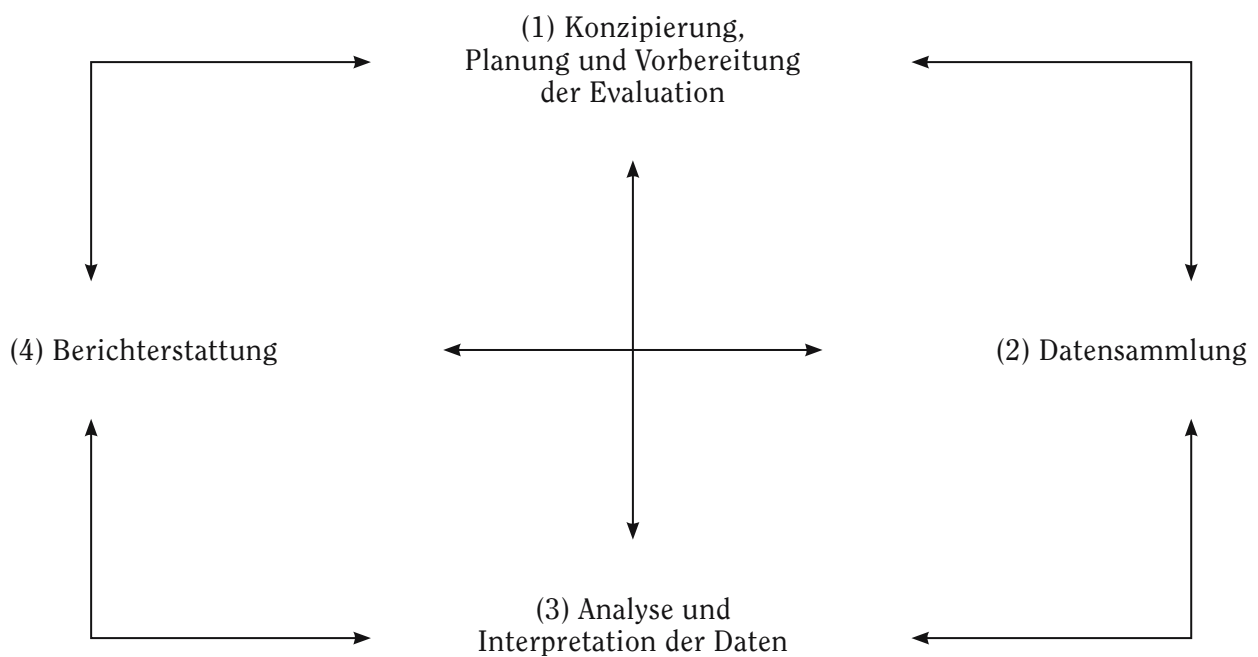
Vor- und Nachteile von Medien (Quelle: Hierhold 1994, 218ff und Funk/Hartmann/Nietmann 2000, 114f)

## EVALUATION



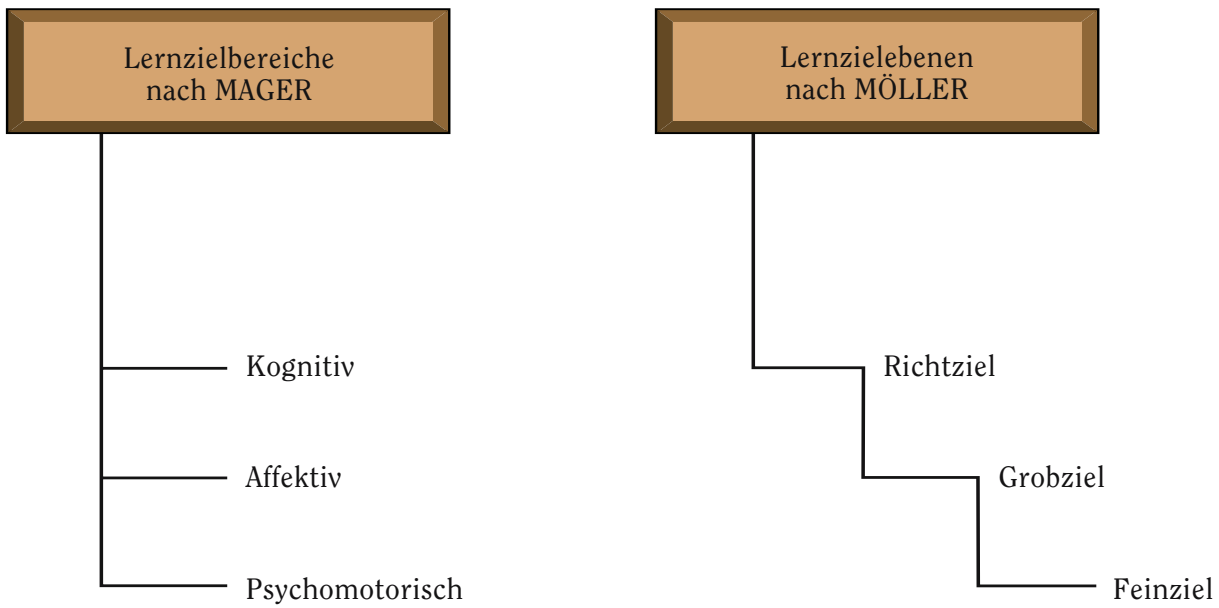
Evaluationsgegenstände eines internen Kursleiters (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998 zitiert nach Meisel 2001, 116)

## EVALUATION



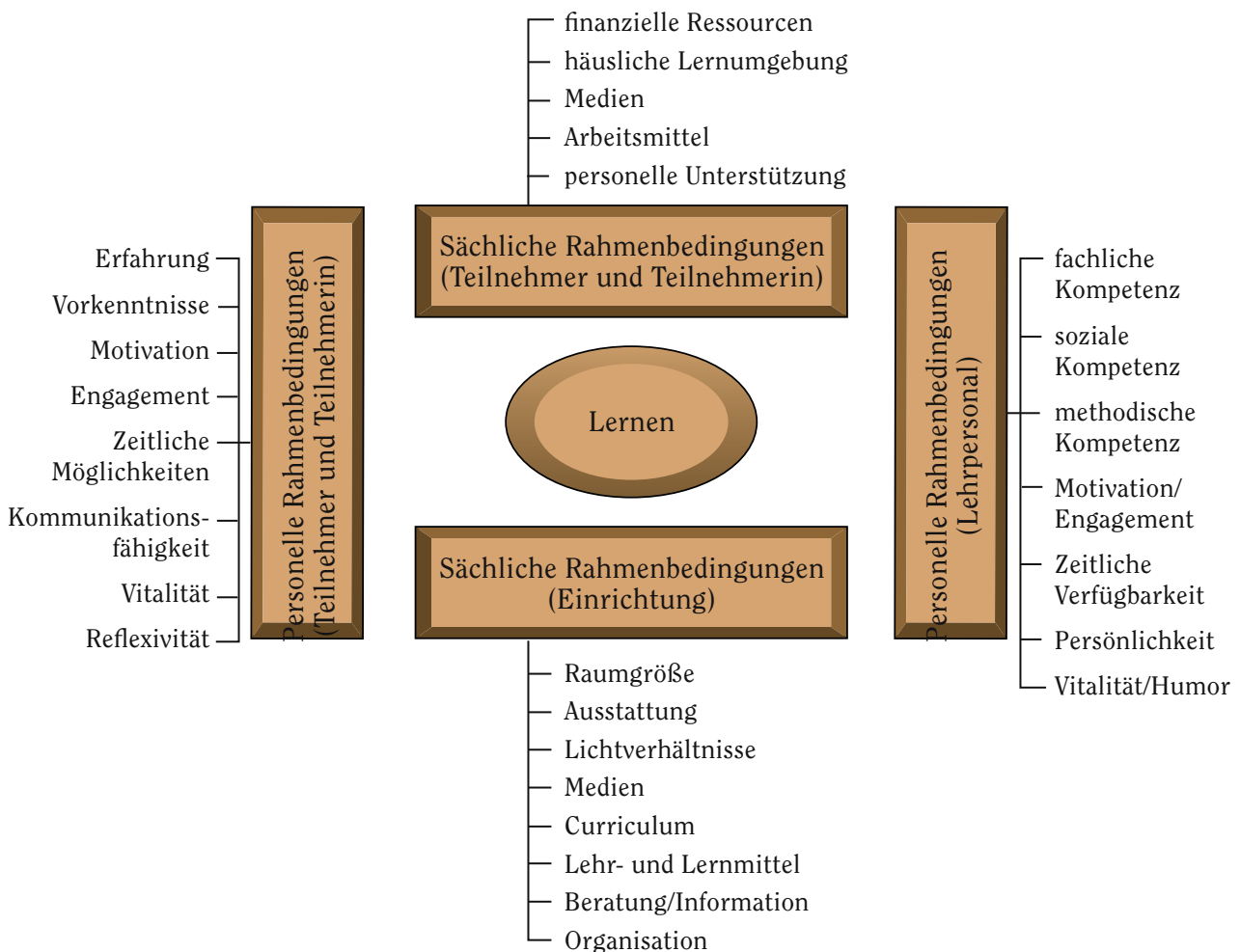
Vier Phasen einer Programmevaluation (Quelle: Wesseler 1999, 744)

## LERNZIELE



Lernzielbereiche und Lernzielebenen (Quelle: Becker 1999, 161)

## LERNEN



Rahmenbedingungen des Lernens (Quelle: Gnahs/Seidel 2002, 18)

## VERWENDETE LITERATUR

---

- Arnold, Rolf (1996): Weiterbildung. Ermöglichungsdidaktische Grundlagen, München
- Becker, Manfred (1999): Aufgaben und Organisation der betrieblichen Weiterbildung. München, Wien, 2. vollständig überarbeitete Auflage
- Bronner, Rolf (1983): Weiterbildungserfolg. Modelle und Beispiele systemischer Erfolgssteuerung. München, Wien
- Decker, Franz (1984): Grundlagen und neue Ansätze in der Weiterbildung. München, Wien
- Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine (2002): Überblick über selbstbestimmtes Lernen in der Weiterbildung. In: Bayer Mechthild (Hg.): Praxishandbuch selbstbestimmtes Lernen. Konzepte, Perspektiven und Instrumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Weinheim und München, 13-24
- Gonschorrek, Ulrich (2003): Bildungsmanagement. In Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen. Berlin
- Hartmann, Martin/ Funk, Rüdiger/ Nietmann, Horst (2000): Präsentieren – Präsentationen zielgerecht und adressatenorientiert. Weinheim u.a., 6. aktualisierte Auflage
- Hierhold, Emil (1994): Sicher präsentieren – wirksamer vortragen. Strategien, Taktik, Tipps und Tricks, zur Überzeugung von Gruppen. Wien, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage
- Meisel, Klaus (2001): Managementprobleme in öffentlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Anforderungen an intermediäre Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für ausgewählte Managementaufgaben. Hohengehren
- Merk, Richard (1998): Weiterbildungsmanagement. Bildung erfolgreich und innovativ managen. Neuwied, Kriftel, 2. überarbeitete Auflage
- Nezel, Ivo (1992): Allgemeine Didaktik der Erwachsenenbildung. Bern, Stuttgart, Wien
- Ott, Bernd (2000): Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung. Berlin, 2., überarbeitete Auflage
- Petersen, Thieß (2000): Handbuch zur beruflichen Weiterbildung. Leitfaden für das Weiterbildungsmanagement im Betrieb. Frankfurt am Main
- Schulz, Wolfgang (1999): Die lehrtheoretische Didaktik. Oder: Didaktisches Handeln im Schulfeld. Modellskizze einer professionellen Tätigkeit. In: Gudjons, Herbert (Hg.): Didaktische Theorien. Hamburg, 35-56
- Schüssler, Ingeborg (1999): Die Realität des »Aneinander-vorbei-redens« in Lernprozessen. Mißverstehen als Normalfall? In: GdWZ 10 (1999), 151-154
- Siebert, Horst (2001): Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neue Lernkulturen in Zeiten der Postmoderne, Neuwied, Kriftel
- Stiftinger, Anna (2005): Gender in der IKT-Weiterbildung. Ein Handbuch zur Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung, [http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/gender\\_ikt-weiterbildung\\_04-2005.pdf](http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/gender_ikt-weiterbildung_04-2005.pdf), 31.08.05
- Wesseler, Matthias (1999): Evaluation in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt Rudolf (Hg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage, 736-752

**ARBINGER, ROLAND/JÄGER, REINHOLD S. (1997):  
LERNEN LERNEN. LANDAU, 4. UNVERÄNDERTE AUFLAGE**



Dieses Buch befasst sich mit verschiedenen Lernmethoden. Umrissen werden dabei die Bereiche Lern-Arbeitsplatz, Lern- und Arbeitstechniken, Techniken zum besseren Behalten, Umgang mit der Zeit, Selbstkontrolle, Motivation und Interesse, Zuhören lernen, Lesen lernen, sich anderen Mitteilen und Learning by doing. Beispielsweise werden zum besseren Behalten folgende Methoden vorgestellt:

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| ➤ Lernen mit Reimen und Sprüchen | ➤ Technik der assoziativen Verbindungen |
| ➤ Lernen mit Akronymen           | ➤ Geschichtentechnik                    |
| ➤ Lernen mit Akrosticha          | ➤ Schlüsselwortmethode                  |
| ➤ Methode der Orte               | ➤ Kennworttechnik                       |

Zusätzlich wird in diesem Buch auf weiterführende Literatur zum Thema hingewiesen.

**ARNOLD, PATRICIA (2001): DIDAKTIK UND METHODIK  
TELEMATISCHEN LEHRENS UND LERNENS.  
LERNRÄUME – LERNSZENARIEN – LERNMEDIEN.  
STATE OF THE ART UND HANDREICHUNG. MÜNSTER U.A.**



Im ersten Teil des Buches befasst sich Patricia Arnold mit dem telematischen Lehren und Lernen, sie versteht das Buch als Beschreibung des aktuellen Standes im Bereich Didaktik und Methodik des telematischen Lehrens und Lernens. Der Begriff „telematisch“ weist dabei auf die Integration der beiden Technologien Telekommunikation und Informatik hin. Diese beiden Technologien, die sich unabhängig entwickelten, verschmelzen im Bereich der Multimedia miteinander und eröffnen neue Dimensionen für Bildungsprozesse. Im Buch werden aufgrund von internationalen Fallbeispielen (u.a. Televorlesungen im Thüringer Verbundstudiengang Werkstoffwissenschaften, Flexibilisiertes Fernlernen: Interactive MBA der City Universität Hongkong, Verteiltes Lehren und Lernen: Wirtschaftsinformatik Online: WINFO-Line, Kooperatives Lernen: Online-Fernstudienkurs T171 der Open University, Kommunikationsszenarien an der Virtuellen Universität der FernUniversität Hagen), die eine Vorreiterrolle in diesem Bereich einnehmen, didaktisch-methodische Konzeptionen identifiziert. Grundlage für diese Analyse ist ein Verständnis des telematischen Lehrens und Lernens als Möglichkeit der Unterstützung von selbstgesteuertem Lernen. Dabei wird die pädago-

gische Situation als gleichberechtigtes Verhältnis zwischen Lehrendem und Lernendem verstanden. Die Konsequenzen für die didaktisch-methodische Gestaltung telematischen Lehrens und Lernens umfassen dabei folgende Teilbereiche:

- Gestaltung von Lernräumen
- Gestaltung von Lernszenarien
- Gestaltung der medialen Präsentation

Im zweiten Teil beschreibt Gerhard Zimmer die Perspektiven der Entwicklung der telematischen Lernkultur. Dabei bringt er Perspektiven und Optionen einer möglichen Entwicklung ein, die einen Erfolg telematischer Lernangebote gewährleisten sollen. Am Ende des Buches werden Ressourcen zur Verfügung gestellt, die als Ausgangspunkt für eine individuelle Beschäftigung mit dieser Thematik konzipiert sind: Literatur, Fachzeitschriften, Fachkonferenzen und Ausgangspunkte für eine Recherche im Internet.



**ARNOLD, ROLF/KRÄMER-STÜRZL, ANTJE/SIEBERT, HORST (2005): DOZENTENLEITFADEN. PLANUNG UND UNTERRICHTSVORBEREITUNG IN FORTBILDUNG UND ERWACHSENENBILDUNG. BERLIN**

Die AutorInnen beschreiben in dieser Publikation sehr umfassend den Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung. Dabei werden im ersten Teil die Grundlagen der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen beschrieben. Schlagworte sind dabei Lernen Erwachsener, Konstruktivismus, Bildungsmotivation und Lernfähigkeit. Im zweiten Teil werden Didaktik und Methodik erläutert, d. h. zu Beginn erfolgt eine Begriffsklärung, dann wird auf die Planung von Lerneinheiten eingegangen und danach erfolgt die Auswahl von Methoden, Sozialformen und Medien. Anschließend werden folgende Fragen erläutert:

- Wodurch ist die Didaktik lebendigen, handlungsorientierten Lernens gekennzeichnet?
- Was ist guter und erwachsenengemäßer Unterricht?
- Wie verändert sich die Rolle und Aufgabe des „Lehrenden“?
- Wie gestalte ich Lernen am Arbeitsplatz?

In Teil drei geht es um die Organisation und das Management in der Weiterbildung. Dabei werden die Trends in der Weiterbildung thematisiert, Bildung als Managementaufgabe erläutert und einzelne Management-Instrumente

beschrieben (u.a. Zielsetzung/Planung, Ablaufplanung/Terminplanung, Budgetierung, Bildungsmarketing, Beratung, Bildungsbedarfsanalyse, Transfer-/Erfolgskontrolle).

### **ARNOLD, ROLF/SCHÜSSLER, INGBORG (Hg.) (2002): METHODEN DES LEBENDIGEN LERNENS. KAISERSLAUTERN, 3. AUFLAGE**

Dieses Buch bietet eine große Auswahl an Methoden für lebendiges Lernen. Darin werden folgende Methoden von den AutorInnen vorgestellt:

Einstiegsmethoden:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Partnerinterview</li> <li>➤ Wollknäuel</li> <li>➤ Phantasiereise</li> <li>➤ Graffiti</li> <li>➤ Informierender Unterrichtseinstieg</li> </ul>
Einstiegs- und Erarbeitungsmethoden:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Brainstorming (Kartenabfrage)</li> <li>➤ Kugellager</li> <li>➤ Gruppeninterview</li> </ul>
Erarbeitungsmethoden:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Problemlöse-Methode</li> <li>➤ Sandwich-Methode</li> <li>➤ Arbeit mit Texten</li> <li>➤ Gruppenpuzzle</li> <li>➤ Expertenbefragung (Sachverständigenbefragung)</li> <li>➤ Fallmethode</li> <li>➤ Pro-und-Contra-Spiel</li> </ul>
Schlussmethoden:	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Feedback</li> <li>➤ Abstand nehmen</li> <li>➤ Der Heiße Stuhl</li> <li>➤ Netzwerk</li> <li>➤ Zettelwand herstellen</li> </ul>

Dabei wird jede Methode anhand von Kurzbeschreibung, Methodeneinsatz (in welcher Phase, Bedeutung für Thema/Person/Gruppe), Vorbereitung des Methodeneinsatzes, Praxisbeispiel, kritische Würdigung (wann ist der Einsatz der Methode sinnvoll) und weiterführender Literatur näher erläutert.



## **ARNOLD, ROLF/SCHÜSSLER, INGEBOG (HG.) (2003): ERMÖGLICHUNGSDIDAKTIK ERWACHSENENPÄDAGOGISCHE GRUNDLAGEN UND ERFAHRUNGEN. BALTMANNWEILER**

---

Gegenstand dieser Publikation sind die neuen Lehr- und Lernkulturen, die sich in den letzten Jahren in der Erwachsenenbildung zusehends etablieren. Diese zeichnen sich vor allem durch eine verstärkte Selbststeuerung der Lernenden und veränderte Aufgaben für die Lehrenden aus. Der Sammelband gliedert sich in vier große Kapitel, die jeweils einem Überthema zugeordnet sind: Erstens sind dies Theorien, Konzeptionen, Ansprüchlichkeiten und Hinterfragungen der Ermöglichungsdidaktik. Erarbeitet werden dabei die theoretischen Grundlagen, offene Fragen und Widersprüchlichkeiten. Zweitens werden Ansprüche und Beispiele für ein professionelles ermöglichungsdidaktisches Handeln erläutert. Drittens werden Beispiele, Methoden und Erfahrungen mit der Ermöglichungsdidaktik in der Erwachsenenbildung aufgegriffen. Die Beiträge in diesem Abschnitt wurden von PraktikerInnen verfasst. Viertens wird die Ermöglichungsdidaktik im Zusammenhang mit virtuellen Lernumgebungen thematisiert. Folgende Beiträge sind in diesem Sammelband enthalten:

### *Theorien, Konzeptionen, Ansprüchlichkeiten und Hinterfragungen:*

- Arnold, Rolf: Systemtheoretische Grundlagen einer Ermöglichungsdidaktik
- Siebert, Horst: Konstruktivistische Aspekte einer Ermöglichungsdidaktik
- Schäßfter, Ortfried: Die Reflexionsfunktion der Erwachsenenbildung in der Transformationsgesellschaft: Institutionstheoretische Überlegungen zur Begründung von Ermöglichungsdidaktik
- Adam, Erik: Fragwürdigkeiten und Grenzen erzeugungsdidaktischer Illusionen
- Schüssler, Ingeborg: Ermöglichungsdidaktik – eine didaktische Theorie?

### *Professionelles ermöglichungsdidaktisches Handeln:*

- Hoffmann, Nicole/Nuissl, Ekkehard: Ermöglichungsdidaktik in der Weiterbildung aus der Perspektive zukünftiger Anforderungen an Lehrende
- Arnold, Rolf/Gomez Tutor, Claudia/Kammerer, Jutta: Selbstlernkompetenzen als Voraussetzungen einer Ermöglichungsdidaktik – Anforderungen an Lehrende

- Müller, Kurt R.: Autonomie und Fremdbestimmung als Referenzpunkte didaktischen Denkens – Das Bildungskonzept „Fallarbeit“ im ermöglichungsdidaktischen Diskurs
- Schrader, Josef/Hartz, Stefanie: Professionalisierung – Erwachsenenbildung – Fallarbeit
- Heisig, Daniela: „Echos“ der Persönlichkeit im DozentInnenverhalten und ihre Einflüsse auf ermöglichungsdidaktisches Handeln

*Beispiele, Methoden und Erfahrungen ermöglichungsdidaktischen Handelns in der Erwachsenenbildung:*

- Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard: Lernberatung als Form der Ermöglichungsdidaktik
- Stabenau, Hans-Joachim/Gergs, Hanjo/Kammerer, Horst: Ermöglichungsdidaktik und wertbezogene Kompetenzentwicklung – am Beispiel eines Seminarbausteins zur Teamentwicklung
- Pätzold, Günther/Wortmann, Elmar: Ermöglichungsdidaktisches Handeln in gewerblich-technischen Lehr-Lern-Arrangements
- Strittmatter-Haubold, Veronika: Konzept Selbstorganisation – ein Schritt im Lernkulturwandel der Hochschule
- Burow, Olaf-Axel: Möglichkeitsräume statt Unterricht – Wie Bildungseinrichtungen zu kreativen Feldern werden

*Ermöglichungsdidaktisches Handeln in virtuellen Feldern:*

- Ludwig, Joachim: Lehr-, Lernprozesse im Internet: vermitteln, ermöglichen, verstehen
- Hemsing-Graf, Sabine: Lernen virtuell ermöglichen
- Kraft, Susanne: Anforderungen an Lehrende in virtuellen Lernumgebungen
- Höffer-Mehlmer, Markus: Didaktik ex machina? Möglichkeiten und Grenzen computergestützten Lernens

**BECKER, MANFRED (1999): AUFGABEN UND ORGANISATION DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG. MÜNCHEN, WIEN, 2. VOLLSTÄNDIG ÜBERARBEITETE AUFLAGE**

Manfred Becker spannt in diesem Buch den Bogen von Begriffserklärungen, Auftrag und wesentlichen Elementen der betrieblichen Weiterbildung bis hin zu zukünftigen Anforderungen. Dabei werden theoretische Aspekte mit praxisrelevanten Beispielen ergänzt, sodass ein Transfer in die Praxis unterstützt wird.

Im ersten Kapitel werden neben der Begriffsfassung die Funktionen und Veränderung der Weiterbildung im Betrieb beschrieben. Das zweite Kapitel widmet sich der Konzeption von Weiterbildungsarbeit. Zur Bildungskonzeption zählen die generelle Ausrichtung, die Ziele, die Inhalte, die Verantwortung und die Instrumente der Bildungsarbeit. Im dritten Kapitel werden die Hauptaufgaben der betrieblichen Weiterbildung in der Vorbereitungsphase angeführt. Abgesehen von einer ausführlichen Beschreibung der Ermittlung des Bildungsbedarfs (Faktoren und Analyse), wird die Bedeutung der Lernziele erörtert. Der Fokus wird hierbei auf die Zielfindung in der betrieblichen Weiterbildungsarbeit, die Grundbedingungen lernzielorientierter Weiterbildungsplanung, Unterscheidung in unterschiedliche Ziele und Lernzielbedingungen gelegt. Abschließend wird im dritten Kapitel auf die kreative Gestaltung in der Planung und Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen eingegangen. Das vierte Kapitel widmet sich der Durchführung und Erfolgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der Durchführung richtet sich das Augenmerk auf die Umsetzung von andragogisch-didaktischen Prinzipien und während die Erfolgskontrolle in allen Phasen des Funktionszyklus der Weiterbildung (Beschreibung des Inhalts, der Ziele, des Lernfortschritts und des Transfers) ansetzen muss. Im fünften Kapitel des Buches wird die Organisation der betrieblichen Weiterbildung beschrieben. Ausgehend von der Funktion und den Organisationsformen in Unternehmen, werden die Anforderungen und Qualifikationen der in der Weiterbildung tätigen MitarbeiterInnen behandelt. Das sechste Kapitel legt den Schwerpunkt auf die betriebswirtschaftliche Betrachtung von Weiterbildung. Dabei werden die Aspekte Aufwand und Kosten, Investitionen ins Humanvermögen und rechtliche Gesichtspunkte diskutiert. Zusätzlich wird die Wichtigkeit von Bildungscontrolling als Instrument der Evaluierung von Bildungsmaßnahmen ausführlich dargestellt. Im letzten Kapitel werden Anforderungen und Schwerpunkte an die Weiterbildung der Zukunft, wie der Wandel der Arbeit und Bildung (veränderte Berufsfelder) diskutiert.

**BESSER, RALF (2004): TRANSFER. DAMIT SEMINARE FRÜCHTE TRAGEN. WEINHEIM UND BASEL, 3. NEU AUSGESTATTETE AUFLAGE**

In dieser Literatur werden Methoden und Übungen, die einen Transfer des Gelernten vom Seminar in den Alltag sicherstellen, vorgestellt. Dabei bezieht sich der Autor auf seine persönlichen Erfahrungen als Kommunikationstrainer und Coach. Konzipiert ist das Buch vor allem für TrainerInnen und PersonalentwicklerInnen, die neu in diese Tätigkeit einsteigen, aber auch für jene die schon länger in diesem Bereich arbeiten. Ein bedeutendes Schlagwort dafür stellt der Transfer dar. Der Transfer wird als Integration von Neuem in die Person definiert. Dabei wird neues Wissen wie selbstverständlich umgesetzt. Der beste Transfer ist jener, der nicht ausdrücklich bemerkt wird. Daraus resultieren auch Methoden die zu einer persönlichen inneren Klärung der TeilnehmerInnen und des Kontextes zum Inhalt haben. Neben der Beschreibung verschiedener Sichtweisen auf den Transfer, beschreibt der Autor die Schlüsselfaktoren, die einen erfolgreichen Transfer ausmachen. Dabei bietet er einen Überblick über die Struktur der Methoden und benennt strategische Überlegungen zu den Übungen:

Zeitpunkt des Einsatzes	Methode	Bemerkungen
Davor	Auftragsklärung Seminarplanung Transforgespräch	Transfer vorbereiten
zu Beginn	Selbstplanung Verantwortungsverhandlung Erfahrungsaktivierung Zukunftsinterview Vorwegnahme Unzufriedenheitsgenerator	Transferorientierte Einstimmung
Während dessen	Zielskala Zielweg Entwicklungsbogen Transferbuch Transfergruppen	Persönliche Transfermaßnahme starten
	Einwandbehandlung Transferkarte Praxisposition Reise durch den Tag Energieaufbau	Transfer ständig bewusst halten

Zeitpunkt des Einsatzes	Methode	Bemerkungen
	Inneres Team Anliegenarbeit Glaubenssätze Kontextklärung Wirklichkeitserkundung	Transfer persönlich vertiefen
	das persönliche Projekt Optimierung Kollegiale Beratung Pareto Rezeptverschreibung Verhinderungsvertrag	persönliche Transfermaßnahmen erarbeiten
zum Abschluss	Mensch mach was draus Integration Anker Wanderung Speakers´ Corner Das Spalier Das persönliche Erfolgskonto Hochgenuss Transfer-Rituale	Transfermaßnahmen ankern und persönlich integrieren
	Nagel-Metapher Schatzkiste	Transferorientierter Ausklang
Danach	Auftragsabschluss Hotline Praxisbegleitung Veränderungsbeobachter Austauschgenerator Netzwerk Netzbriefe	Transfer in der Praxis sichern
Verrücktes	Zukunftsseminar Beginn-Feedback Transferwald Tamagotchi	Ungewöhnliches ausprobieren
Alternativen zu Seminaren	Mosaiktraining Kompetenzaktivierung	Anderes ausprobieren

**BIRKENBIHL, VERA F. (2000): STROH IM KOPF?  
VOM GEHIRN-BESITZER ZUM GEHIRN-BENUTZER.  
OFFENBACH, 45. AUFLAGE**

---

In dieser Publikation beschäftigt sich die Autorin – ausgehend von der Gehirnforschung – mit dem Lernen und der Vermittlung von Lerntechniken. Thematisiert werden unter anderem die Themenbereiche Lernen (lernen), Probleme mit dem Lesen, Prüfungsvorbereitung und Sprachen lernen. Dazu werden verschiedene Lerntechniken beschrieben und anhand von praktischen Beispielen erläutert. Folgende Techniken lassen sich aufzeigen:

- |  |  |
|--|--|
| ➤ Kreative Analografie – grafische Assoziationen | ➤ Jeder kann zeichnen!                 |
| ➤ Kreative Analografie – Wort-Assoziationen      | ➤ Kategorien-Torten                    |
| ➤ Wissens-Netz                                   | ➤ Kreativitätstechnik 90-Sekunden-Plus |
| ➤ Kategorien-Denken                              | ➤ Neurobics                            |
| ➤ Superlearning                                  | ➤ Parallel-Lernen                      |
| ➤ Gehirngerechtes Training                       | ➤ Positive Formulierungen              |
| ➤ Inneres Archiv                                 | ➤ Zeitraffertechnik                    |

Abschließend werden Denk-Sport-Übungen, die entweder Gedankengänge vertiefen oder weitere Informationen zum Thema liefern, vorgestellt.

**DÖRING, KLAUS W./RITTER-MAMCZEK, BETTINA (2001):  
LERN- UND ARBEITSTECHNIKEN IN DER WEITERBILDUNG.  
ERFOLGREICHES SELBSTMANAGEMENT FÜR ERWACHSENE.  
WEINHEIM**

---

Dieses Arbeitsbuch befasst sich mit der Aneignung von Lern- und Arbeitstechniken, aber auch mit dem Selbstmanagement von Lernprozessen. Im ersten Abschnitt stehen Arbeits- und Lernstörungen im Mittelpunkt der Ausführungen. Dabei werden Auslöser und Lösungsmöglichkeiten erläutert und Lernperspektiven eröffnet. Im zweiten Abschnitt stehen die Lern- und Lebensperspektiven, die einen wesentlichen Einfluss auf das Lernen ausüben, im Vordergrund. Im dritten Kapitel werden die Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen beschrieben. Schlagworte sind hier Selbstmanagement, das menschliche Gehirn, Lerntypen und Gedächtnis. Im vierten Kapitel erfolgt eine genauere Auseinandersetzung mit den verschiedenen Lerntypen (Lerntypenproblem), wobei auch Lerntechniken und Lerngewohnheiten erläutert

werden. Der fünfte Abschnitt beschäftigt sich mit dem Zeitmanagement, das heißt thematisiert werden unter anderem Zeitökonomie, Zeitplanung, Zeitökologie, Zeitakzente und Wege des Zeitmanagements. Daran anschließend, im sechsten Abschnitt, beschäftigen sich die AutorInnen mit Werk und Techniken, das heißt der Werkcharakter des Lernens wird beschrieben und Techniken zur Schaffung von Lernvoraussetzungen werden erläutert. Ein Punkt beschäftigt sich hier auch mit Techniken zur Verbesserung der Lernhandlungen. Danach, im siebten Kapitel, werden Wege zum Selbstmanagement beschrieben. Schlagworte sind in diesem Abschnitt Stressbewältigung, der Weg zum Erfolg und Selbsterziehung. Im achten Abschnitt werden noch Spezialfragen des Lernens und geistigen Arbeitens erläutert. Dabei werden Visualisierung, Prüfungsvorbereitung und der Umgang mit dem Computer in Zusammenhang mit dem Lernen beschrieben. Abschließend wird noch die Stofffülle und Stoffreduktion in der Weiterbildung sowie die Lernfähigkeit Erwachsener diskutiert.

### **GEISSLER, HARALD (HG.) (1992): NEUE QUALITÄTEN BETRIEBLICHEN LERNENS. FRANKFURT AM MAIN U.A.**

---

Dieser Sammelband ist Ergebnis einer Tagung an der Universität der Bundeswehr in Hamburg. Ziel dieser Tagung war die Zusammenarbeit von PraktikerInnen aus der Betriebspädagogik mit WissenschaftlerInnen, also ein Theorie-Praxis-Dialog (Betriebspädagogische Theorie-Praxis-Tage). Folgende Schwerpunkte und Artikel sind im Sammelband enthalten:

#### *Signale für ein Umlernen betrieblichen Lernens*

- Vonderau, Werner: Schlüsselpersonal 2000 – Herausforderungen an die zukünftige Gestaltung der Personalarbeit
- Hölterhoff, Herbert: Betriebliche Weiterbildung – Von der „Reparaturwerkstatt“ bzw. „Änderungsschneiderei“ zur „Synergieschmiede“
- Pongratz, Gerhard: Didaktik im Unternehmen
- Ossola-Haring, Claudia: Veränderung der Unternehmenskultur durch mehr Frauen in Führungspositionen
- Freiesleben, Ulrich: Gewissen versus ökonomische Sachzwänge: Herausforderungen an eine verantwortliche Unternehmens- und Mitarbeiterführung

*Ein neuer Bezugsrahmen: Die lernende Organisation und die Organisation des Lernens*

- Sattelberger, Thomas: Lernen auf dem Weg zur lernenden Organisation – Der Abschied von klassischer Personalentwicklung
- Geißler, Harald: Die „lernende Organisation“ als „lebendiges Kunstwerk“
- Müller, Hans-Joachim/Stürzl, Wolfgang: Dialogische Bildungsbedarfsanalyse – Eine zentrale Aufgabe des Weiterbildners
- Weiß, Reinhold: Aufgaben und Stellung des betrieblichen Weiterbildungspersonals
- Antal, Ariane Berthoin: Women in management as changesagents

*Im Brennpunkt: Qualität und Qualifizierung betrieblicher Weiterbildner*

- Sarges, Werner: Eignungskriterien für betriebliche Weiterbildner aus managementdiagnostischer Sicht
- Hofer, Franz-J.: Trainerqualifikation und Trainerqualifizierung
- Graichen, Winfried U./Fuchs, Helmut: Trainer der Zukunft = „Unternehmensentwickler“?
- Hanke, Friedbert/Schaeffer, Doris: Supervision als Qualifizierungsinstrument in der betrieblichen Weiterbildung

*Konsequenzen für die Universität: Neue Wege zur Ausbildung betrieblicher Weiterbildner*

- Klimsa, Paul: Ein Beitrag zur Professionalisierung des quaternären Bildungssektors: Der Aufbau und Kontaktstudiengang „Weiterbildungsmanagement“ an der technischen Universität Berlin
- Küpper, Willy/Kahlen, Hans-Joachim: Zusatzqualifikationen von Humanwissenschaftlern zu Personal- und Bildungsreferenten

*Empfehlungen der Praxis: Die Vorstellungen der Berufsverbände zur Trainerqualifikation*

- Anton, Fred: Stellungnahme des BDVT (Bund Deutscher Verkaufsförderer und Trainer) zum Berufsbild und zur Trainerqualifikation
- Sandrock, Michael: Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft zur Förderung und Entwicklung des Seminar- und Tagungswesens (DeGefest) zur Trainerqualifikation in Deutschland