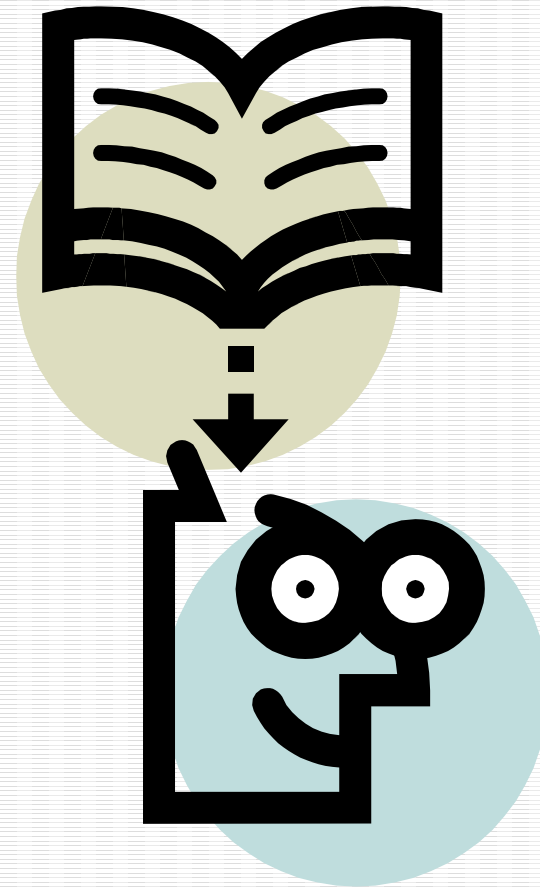


„Jung & Alt gemeinsam fit für neue Herausforderungen“

- PFLUG e.V.
Lutherstadt
Wittenberg
Schlossstr. 6

www.pflug-ev.de



Präsentation Lernprojekt

Gliederung

1. Ausgangspunkt

- PFLUG e.V.
- Lernherausforderungen
- Lernmodell

2. Zielsetzungen

- Lernen des „Aktivierenden Lernens“
- Dialogorientiertes, aktivierendes gemeinsames Lernen Jüngerer und Älterer
- Junior-Mentoring
- Senior-Mentoring

3. Einbeziehung externer Berater

- Beratung bei der Konzeptentwicklung
- Befähigung zur Umsetzung der Konzepte
- Begleitung der Umsetzung & Unterstützung bei Transfer

4. Nächste Schritte

- Entwicklung des Gesamtkonzeptes
- Planung und Durchführung
- Auswertung und Transfer

PFLUG e.V.

Projektgemeinschaft
Frauen
Landwirtschaft
Umwelt &
Gesellschaft

Museum Wittenberger Haus der Geschichte



Gesamtprojekt „Forschungs- und Dokumentationszentrum DDR-Alltagskultur und Alltagsgeschichte des 20. Jahrhunderts“

Wissenschaftliche Kooperationspartner:

- Freie Universität Berlin
- Deutsch-Russisches Museum Berlin-Karlshorst
- Deutsches Historisches Museum
- Institut für Zeitgeschichte in München

und andere

Fundus:

- Fotoarchiv (ca. 25000 Original- und digitalisierte Fotos)
- Dokumentenarchiv zur Alltagsgeschichte des 20. Jahrhunderts (7500 Archivalien, 15000 Zeitungen, Zeitschriften und Prospekte)
- Lebensgeschichtliches Archiv (mehr als 800 Zeitzeugeninterviews)
- Sachzeugenfundus (mehr als 160000 Objekte)

Kulturtouristische Dienstleistungseinrichtung

Öffentlichkeitswirksamkeit:

- Besucherzahlen Museum:
2003: 24000
2004: fast 26000
- Sonderausstellungen
- Publikationen
- Tagungen und Vorträge
- Kinderprojekte
- Ausstattung von Fernseh-
und Filmproduktionen
- Stadtfest „Luthers Hochzeit“,
Museumstag, Erlebnisnacht
usw.



Lernherausforderungen

Lerninhalte:

- Allgemeine Grundsätze (Arbeitskodex)
- Umgang mit Kunden und Besuchern
- Spezielle Aufgaben in den einzelnen Bereichen des Vereins (Museum Haus der Geschichte, Fundus, Werkstatt usw.)

Lernmodell

**Modell
gemeinsamen Lernens
Jüngerer und Älterer**

**Junior-
Mentoring
(Jüngere
vermitteln
Wissen
an Ältere)**

**Gemeinsames
dialogorientiertes
aktivierendes
Lernen jüngerer
und älterer
Mitarbeiter/innen**

**Senior-
Mentoring
(Ältere
vermitteln
Wissen
an Jüngere)**

Zielsetzungen

- Lernen des „Aktivierenden Lernens“
- Dialogorientiertes, aktivierendes gemeinsames Lernen Jüngerer und Älterer
- Junior-Mentoring
- Senior-Mentoring

Lernen des Aktivierenden Lernens

„Lernen des Lernens“

Aktivierendes Lernen - lernförderliche Didaktik

- Bestimmung des eigenen Lerntyps
- Training für aktivierendes Lernen
- Entwicklung individueller Strategien zum nachhaltiges Lernen (Merk- und Gedächtnistechniken)
- Entspannungstechniken

Dialogorientiertes, aktivierendes gemeinsames Lernen Jüngerer und Älterer

- Gemeinsamer methodischer und fachlicher Kompetenzerwerb
- Zu vermittelnde Lerninhalte:
 - I. Allgemeine Grundsätze (Arbeitskodex)
 - II. Umgang mit Kunden und Besuchern
 - III. Spezielle Aufgaben in den einzelnen Bereichen des Vereins (Museum, Fundus)
- Projektverantwortlicher fungiert als Lernmanager
- Einrichtung einer Lerngruppe

Junior-Mentoring

- Sozialer Kompetenzerwerb: Vertrautmachen mit den kulturellen Spezifika der jüngeren Generation (museumspädagogische Aspekte des Umgangs mit jugendlichen Besuchern)
- Fachlicher Kompetenzerwerb: PC/Word, Excel, Internet, Digitale Fotografie, Fotobearbeitung- und archivierung
- Fachlicher Kompetenzerwerb in Abhängigkeit von den Vorkenntnissen oder einer bereits erfolgten Berufsausbildung der Jüngeren (z.B. Reinigung, Werbung, Verkauf)

Senior-Mentoring

- Einüben von Standards des Arbeitslebens
- Strukturiertes und systematisches Arbeiten fördern
- Arbeitsplanung (Pensum richtig einschätzen und Ablauf planen)
- Unternehmerisches Denken und Verhalten (Erwerb betriebswirtschaftlicher Grundkenntnisse)
- Vermittlung von Spezialkenntnissen

Einbeziehung externer Berater

Unique

- Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbh, Berlin

Ansprechpartner: Dr. Gerda Jasper

- Beratung bei der Konzeptentwicklung
- Befähigung zur Umsetzung der Konzepte (Einführung und Training)
- Begleitung der Umsetzung und Unterstützung beim Transfer

Nächste Schritte

1. Entwicklung des Gesamtkonzeptes

- Curriculum für das „Gemeinsame dialogorientierte aktivierende Lernen jüngerer und älterer Mitarbeiter“
- Entwicklung eines Programms für das Junior-Mentoring
- (Weiter-) Entwicklung eines Senior-Mentoring-Programms
- Entwicklung von Begleit- und Bewertungsstrategien

2. Planung und Durchführung

3. Auswertung und Transfer

Was ist Aktivierendes Lernen?

- Aktivierendes Lernen beschreibt spezielle Lehr- und Lernmethoden, die Menschen jeden Alters unter Berücksichtigung der individuellen Vorlieben beim Lernen, dazu befähigen sollen, effektiv und nachhaltig zu lernen.

Aktivierendes Lernen basiert auf:

VAK- Ansatz und multisensorisches Lernen	Jeder Mensch lernt am besten, wenn so viele Sinne wie möglich eingesetzt werden.
Theorie der 8 Intelligenzen nach Howard Gardner	Intelligenz ist keine feststehende Größe, sondern hängt davon ab, in welchem Umfeld sich der Mensch befindet.
MASTER Modell nach Colin Rose	Das AL besteht aus einem Sechs-Schritte-Programm, dem Master Modell.
Biologische und neurologische Erkenntnisse über den menschlichen Lernprozess	Die linke und rechte Gehirnhälfte erfüllen unterschiedliche Aufgaben.

Der VAK- Ansatz

- Die meisten Menschen bevorzugen eine bestimmte Art des Lernens. Der VAK-Ansatz beschreibt die drei grundlegenden Lernarten:
 1. **V**isuell
 2. **A**kustisch
 3. **K**örperlich-kinästhetisch
- Alle drei Arten des Lernens miteinander zu verbinden, fördert den effektiven und nachhaltigen Lernprozess. Informationen sollten sowohl gelesen und gehört werden, als auch "greifbar" sein.

Die Theorie der 8 Intelligenzen nach Gardner

- Linguistische Intelligenz
- Logische Intelligenz
- Visuell- räumliche Intelligenz
- Musikalische Intelligenz
- Körperlich-kinästhetische Intelligenz
- Intrapersonale Intelligenz
- Interpersonale Intelligenz
- Naturalistische Intelligenz

Das MASTER Modell nach Rose

- Schritt 1 Mentale Einstimmung und Vorbereitung
- Schritt 2 Aufnehmen der Lerninhalte
- Schritt 3 Suche nach Sinn und Bedeutung
- Schritt 4 Treibstoff fürs Gehirn
- Schritt 5 Einsatz des Gelernten
- Schritt 6 Reflexion über das Gelernte

Das MASTER Modell: Schritt 1 Mentale Einstimmung und Vorbereitung

Ziel	Methode
<ul style="list-style-type: none">■ im Unternehmen Rahmenbedingungen schaffen■ Notwendigkeit des Lernens erkennen■ Vorhandene Fähigkeiten bewusst machen■ Selbstbewusstsein/ Motivation aufbauen und Blockaden abbauen	<ul style="list-style-type: none">■ WB-FM (Was bringt 's-für mich?)■ Entspannungsübungen■ Liste meiner Erfolge■ To-Do Listen anfertigen■ Sich selbst Pluspunkte geben■ Positive Bestätigung

Das MASTER Modell: Schritt 2 Aufnahmen der Lerninhalte

Ziel	Methode
<ul style="list-style-type: none">■ Bestimmen des Lerntyps■ unter Verwendung von Hilfsmitteln für die jeweiligen Lerntypen erfassen von Informationen	<ul style="list-style-type: none">■ Selbsttest zur Bestimmung des Lerntyps■ Aufnahmen der Lerninhalte:<ol style="list-style-type: none">1. Visuelle Strategie-Gedanken-Maps anfertigen2. Akustische Strategie-Text mit Dramatik lesen3. Kinästhetische Strategie-in der Gruppe lernen

Das MASTER Modell: Schritt 3 Suche nach Sinn und Bedeutung

Ziel	Methode
<ul style="list-style-type: none">■ dauerhafte Speicherung von Informationen■ unter Verwendung der 8 Intelligenzen die Bedeutung und den Sinn von Informationen erkennen	<ul style="list-style-type: none">■ Sprachliche Erkundung: das Gelesene in eigene Worte übersetzen■ logische Erkundung: die wichtigsten Punkte in eine logische Reihenfolge bringen■ Visuell-räumliche Erkundung: Gedankenkarte anfertigen

Das MASTER Modell: Schritt 4 Treibstoff fürs Gehirn

Ziel	Methode
<ul style="list-style-type: none">■ Informationen sollen Eingang ins Langzeitgedächtnis finden■ Training fürs Gehirn	<ul style="list-style-type: none">■ Erfinden eigener Gedächtnisstützen wie Geschichten, Assoziationen, Kategorisierungen, Akronyme

Das MASTER Modell: Schritt 5 Einsatz des Gelernten

Ziel	Methode
<ul style="list-style-type: none">■ durch Selbsttests oder durch andere wird überprüft, ob das Gelernte wirklich verstanden wurde■ an andere Wissen weitergeben	<ul style="list-style-type: none">■ Lernpartner suchen■ sich das Gelernte selbst laut aufsagen■ Graphiken rekonstruieren■ Lernzirkel bilden■ das Gelernte einem Kollegen oder der Familie erklären

Das MASTER Modell: Schritt 6 Reflexion über das Gelernte

Ziel	Methode
<ul style="list-style-type: none">■ Rekonstruieren wie man gelernt hat und daraus Schlussfolgerungen ziehen für den weiteren Lernprozess	<p>PEP (Persönlicher-Entwicklungs-Plan)</p> <ul style="list-style-type: none">■ Was hat gut geklappt?■ Welche Methoden habe ich verwendet?■ Was kann ich beim nächsten Mal besser machen?