

## Didaktisches Konzept – Teaching Award 2021

### Wertschätzung als Antrieb, Aufwind und Motivation

*Viele studieren nur, um etwas zu wissen, das ist Vorwitz;  
andere, damit sie etwas gelten, und das ist Eitelkeit; andere, um ihre Kenntnisse feilzubieten,  
und das ist Eigennutz; einige nur, um andere zu erbauen oder selbst erbaut zu werden.*

Bernhard von Clairvaux (1091 – 1153), französischer Zisterzienser-Abt und Theologe

#### Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
Wenig Wertschätzung – Gesellschaftliche Realität der Gegenwart? .....	1
Generation „Ich“ – Empathie und Werte .....	2
Wertschätzung in der Hochschullehre .....	2
Der/Die wertschätzende Lehrende als Schatz .....	2
Fünf Stufen der Wertschätzung in der Lehrpraxis .....	2
Zusammenfassung und Übertragbarkeit .....	5
Literatur- und Abbildungsverzeichnis .....	5

Abb. 1

#### Einleitung

Es gibt als Lehrende/r an der FH JOANNEUM, neben den vielen unmittelbaren Rückmeldungen von Studierenden innerhalb eines Studienjahres, wohl keine wertschätzendere Anerkennung als eine Nominierung zum Teaching Award. Mit großer Freude möchte ich all jenen die an der Abstimmung teilgenommen haben von Herzen danken und mit folgendem Konzept dem/der interessierten Leser/in einen Einblick zu Überlegungen rund um das Thema Wertschätzung geben.

Nach einer Beschreibung der aktuellen Problemlage und Erörterung wichtiger im thematischen Zusammenhang stehender Begriffe soll ein Transfer in die Hochschullehre stattfinden. Untermauert mit Beispielen aus der eigenen Lehrpraxis und abschließenden „Wortmeldungen“ der Studierenden soll das Konzept „*Wertschätzung als Antrieb, Aufwind und Motivation*“ Input und Anregung zum Transfer in die eigene Lehrtätigkeit bieten.

#### Wenig Wertschätzung – Gesellschaftliche Realität der Gegenwart?

Reinhard Haller, Psychiater, Psychotherapeut und Neurologe, findet in seinem Buch *Das Wunder der Wertschätzung* klare Worte: Die Gesellschaft scheint zunehmend emotional zu verarmen. In einer immer rationaler funktionierenden, auf Fortschritt, Leistung und Gewinn bedachten Welt wird dem psychischen Urbedürfnis nach positiver Zuwendung wenig Rechnung getragen (Haller, 2019, S. 27). Neben der zunehmenden Hochtechnisierung und Digitalisierung beschreibt er sieben wesentliche Aspekte, die zum Niedergang der Wertschätzung im 21. Jahrhundert führen soll. Zunächst leben wir, so Haller, in einem *Zeitalter des Narzissmus*. Es bestehe ein Trend zur übertriebenen Selbstverwirklichung, Selbstdarstellung und Selbstverherrlichung, was sich unter anderem in sozialen Medien (Stichwort „Selfiemanie“) oder bspw. in einem wenig wertschätzenden Umgang mit der Natur zeige (Haller, 2019, S. 29). Die *Digitalisierung von Kommunikation* und der darin enthaltenen Emotionen sei eine weitere Ursache für den Rückgang von Wertschätzung. Smileys und Emoticons, seien sie noch so vielfältig und differenziert, bieten keinen Ersatz für echte Emotionen und zwischenmenschlichen Gefühlsaustausch. Likes in noch so hoher Zahl können nie die emotionale Befriedigung hervorrufen wie ein warmes Lächeln oder ein von Herzen kommendes Lob (Haller, 2019, S. 30). Die *Sucht nach Skandalen und Beschämung* fänden vor allem in Internetforen und Chatrooms einen grausamen Höhepunkt. Unter dem Deckmantel der Anonymität zeige sich bei vielen die Gier andere zu entwerten oder verbal böse niederzumachen. Cybermobbing sei besonders bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen weit verbreitet (Haller, 2019, S. 31). Durch *radikale Sprache* versuche man sich in der Informationsflut durch extreme Ausdrucksweise Gehör zu verschaffen. Wenig Wertschätzung in der Wortwahl ist immer wieder beobachtbar, sei es auf Schulhöfen oder in medialen oder politischen Diskussionen (Haller, 2019, S. 33). Ein weiterer Trend liege darin, Gefühle möglichst wenig oder nur in gekünstelter Form zu zeigen. Versteckt unter einer *Maske der Coolness* werde Abgebrühtheit demonstriert, was sich auch im *Umgang mit den Alten* unserer Gesellschaft zeige (Haller, 2019, S. 34). Jenem immer größer werdenden Teil werde immer weniger Wertschätzung entgegengebracht. Altersdiskriminierung sei laut einer Studie von Maggiori häufiger als Rassismus oder Sexismus (Maggiori, 2019). Nicht zuletzt befände sich laut Haller der *Ehrbegriff in der Krise*. Er gelte in unseren Breiten als antiquiert und sei

gesellschaftlich nicht mehr viel wert. Wer sich gegen Beschimpfungen (...) wehrt, werde als empfindlich abgetan und belächelt (Haller, 2019, S. 38).

## Generation „Ich“ – Empathie und Werte

Es ist eine Fähigkeit, die in zahlreichen Lebensläufen und Bewerbungsgesprächen - egal ob für eine Arbeitsstelle oder ein Studium - nicht selten stolz unerwähnt bleibt: **Empathie**. Das Vermögen „...zu kognitivem Verstehen und affektivem Nachempfinden der vermuteten Emotionen eines anderen Lebewesens.“ (Altmann, 2018). Grundvoraussetzung für Empathie sei, laut Haller, Selbstempathie. „... denn die Bewertung fremder Innenwelten hängt ab von den eigenen Gefühlen, Einstellungen und Werten.“ (Haller, 2019, S. 16)

Doch wie steht es um die Empathiewerte der jüngeren Generation, insbesondere um jene der Studierenden? Schenkt man einer bekannten Studie von Sara Konrath glauben, so seien diese drastisch zurückgegangen: Studenten von heute seien 40% weniger emphatisch als Studierende aus den 1980er/1990er Jahren. Einen besonders großen und weiterhin andauernden Rückgang soll es ab dem Jahr 2000 gegeben haben (Konrath, O’Brien & Hsing, 2010). Die „Generation Ich“ sei weniger bereit anderen Menschen zu helfen oder mit ihnen zu kooperieren. Sinkende Empathie korreliere mit antisozialem und aggressivem Verhalten.

**Werte** sind der Grund der Bevorzugung einer Sache vor einer anderen oder einer Einstellung vor einer anderen usw. Wert ist also dasjenige, was es ausmacht, eine Sache einer anderen vorzuziehen und die andere zurückzustellen. Sie bildet für eine Person die Grundlage seiner Entscheidungen (Längle und Bürgi, 2014, S. 159). Das spannende ist, was für eine Person einen Wert hat (oder nicht) ist nicht seit Kindheit festgelegt, sondern lässt sich vielmehr auch im Erwachsenenleben noch beeinflussen: „Während die Persönlichkeitsstruktur in weiten Teilen genetisch bedingt ist, können Werte durch Erfahrungen und Entwicklungen verändert oder neu gebildet werden. Sie werden durch Identifikation und Nachahmung, durch Lernen am Modell erworben, durch Einflüsse der Familie und des Milieus modifiziert und durch Erziehung und Bildung ausgestaltet.“ (Haller, 2019, S. 43-44)

## Wertschätzung in der Hochschullehre

### Der/Die wertschätzende Lehrende als Schatz

Was zeichnet aber nun eine wertschätzende Lehrende bzw. einen wertschätzenden Lehrenden aus? Wertschätzendes Verhalten setzt Selbstsicherheit, persönliche Größe und Souveränität voraus. Nur Menschen mit gutem Selbstwert sind in der Lage anderen Anerkennung und Respekt entgegenzubringen. Wertschätzung, die wir anderen aktiv entgegenbringen, wird mit positivem Feedback beantwortet und steigert wiederum den eigenen Selbstwert (Haller, 2019, S. 51). „Sofern positives Menschenbild, empathisches Vorgehen, Behutsamkeit und Achtsamkeit, Toleranz und Fürsorge die innere Grundeinstellung bestimmen, kann man von einer wertschätzenden Haltung sprechen.“ (Haller, 2019, S. 55) Ein wahrer Schatz also, den wir heben und hüten sollten!

### Fünf Stufen der Wertschätzung in der Lehrpraxis

Haller formuliert in seinem Werk sieben Stufen der Wertschätzung, wobei er anmerkt, dass letztere beide Stufen (*Vertrauen* und *Liebe*) in der Regel nur wenigen Menschen entgegengebracht werden kann, sodass im hochschulischem Miteinander fünf Stufen bleiben.

Diese sind:

- ♥ Aufmerksamkeit/Beachtung
- ♥ Achtsamkeit
- ♥ Wertschätzung
- ♥ Respekt/Achtung
- ♥ Anerkennung



Nachfolgend soll ein Transfer der Thematik in die Hochschullehre stattfinden. Nach näherer Beschäftigung mit der offenbar wachsenden aktuellen Problematik und dem Wissen um den Wert von wertschätzendem Verhalten im Allgemeinen, überlegte ich mir, wie Hallers Stufen der Wertschätzung in der eigenen Lehrpraxis umgesetzt werden könnten. Was von dem, was ich bereits aktuell praktiziere und folglich als Beispiele anführen möchte, lässt sich welcher Stufe zuordnen? Zur Erleichterung habe ich für jede einzelne Stufe eine Art „Mottosatz“ formuliert, der ausdrückt, welche Botschaft in der Lehre beim Gegenüber (den Studierenden) idealerweise ankommen soll.

Alle da?!

Wer die Lösung weiß, postet sie bitte in den Chat.



Alle da?!

Bitte posten Sie in den Chat ein Emoji, das Ihre momentane Befindlichkeit widerspiegelt.



Alle da?!

Bitte posten Sie in den Chat ein paar wenige Gedanken und/oder Eindrücke, die Ihnen von den ersten Einheiten zum Thema ... hängen geblieben sind.



Alle da?!

„Nichts ist so beständig wie der Wandel.“  
(Heraklit)

Posten Sie bitten eine positive Veränderung innerhalb Ihrer vergangenen Woche (Warum war sie positiv für Sie?).



Alle da?!

Bitte beantworten Sie im Chat folgende Frage:

Was gehört für Sie zu einem gelungenen Wochenstart?



Alle da?!

ENDSPURT: Die Kräfte lassen langsam nach... doch das Ziel ist schon ganz nah!

Bitte posten Sie in den Chat:

Was motiviert Sie auf der Zielgeraden?



Alle da?!

Kaffee, Tee oder ...?

Bitte posten Sie in den Chat:

Was ist Ihr Lieblingsgetränk?

**Aufmerksamkeit/Beachtung -***Es ist mir wichtig, dass du da bist (und nicht egal, wenn du fehlst).*

Eines der schönsten Geschenke, so sagt man, ist von jemandem die volle Aufmerksamkeit zu bekommen. Umso kränklicher empfinden wir es, wenn wir nicht beachtet oder gar abgelehnt werden.

Eine Aufgabe als Lehrende/r ist es, die Anwesenheit der Studierenden zu überprüfen, was in der Regel durch Unterschriftenlisten, die reihum gehen, gelöst wird. In der Online-Lehre kann man sich zwar mit digitalen Anwesenheitsberichten helfen, dennoch ersetzt beides – Unterschriftenlisten und Anwesenheitsberichte – meiner Meinung nach nie das persönliche Nachfragen und sich vergewissern, ob jemand da ist (oder eben nicht). In meiner Online-Lehrtätigkeit haben sich bei synchronen Lehrveranstaltungen die „Alle da?!“ – Einstiegsfolien etabliert. Sie sind bei vielen Studierenden mittlerweile schon so beliebt geworden, sodass ich den Eindruck habe manche warten bereits gespannt was beim nächsten Termin kommt. Das Prinzip ist einfach: Zu Beginn wird sich kurz Zeit genommen und es wird eine „Alle da?!“ Folie eingeblendet. Meistens spielt Musik und die Studierenden haben nun Zeit sich kurz Gedanken zu machen und ihre Antwort zu einer (meist zum Thema passenden Frage, Beispiele siehe seitlich) in den Chat zu posten. Währenddessen hake ich bei jedem Chateintrag die Anwesenheit des Teilnehmers ab. Der Vorteil: Wer fehlt oder sich nicht beteiligt, fällt auf. Durch die einzelnen Beiträge und gegenseitige Reaktionen entsteht meist eine dynamische Gesprächsgrundlage, auf die aufgebaut werden kann.

**Achtsamkeit -** *Es ist mir wichtig, das was wir tun, achtsam zu tun.*

Ausgestattet mit dem berühmten „Rundum-Blick“ und ein gutes Gespür für die Studierenden, den Moment und das, was es gerade braucht, empfiehlt es sich, alles, was unnötig ablenkt oder störend werden kann im Vorfeld vorübergehend beiseitezulegen. Neben dem Smartphone (...) können dies bspw. auch (belastende) Gedanken sein, die mit einer guten persönlichen Vorbereitung vor Seminarstart beleuchtet werden können. Sabine Weinberger empfindet es hierbei als hilfreich sich bereits vorab mehrere Fragen zu stellen, wie z.B. „Hab´ ich jetzt „den Kopf frei“ für das Gespräch [die Lehre] oder bin ich noch mit anderen Sachen beschäftigt?“ (Weinberger, 1980, S. 138) Nur wer sich mögliche störende Gedanken und Gefühle bewusst macht, gelingt es auch sie vorübergehend beiseitezuschieben und sich vollkommen auf den Moment einzulassen.

Eine Möglichkeit sich als Studierende/r den persönlichen Lernfortschritt regelmäßig vor Augen zu führen, stellt das Anlegen eines *Lerntagebuches* dar. Durch die metakognitive und achtsame Auseinandersetzung wird der eigene Lernprozess nachweislich gefördert. Bach empfiehlt bei Lerntagebucheinträgen die Beantwortung einer Mischung „Prompts“ aus vier verschiedenen Kategorien:

**1. Organisation des Gelernten**

z.B. Was sind die Kernaussagen des neuen Wissens?

**2. Elaboration des Gelernten**

z.B. Was sind Beispiele für das Gelernte?

**3. Metakognition**

z.B. Was habe ich noch nicht verstanden und was kann ich konkret unternehmen, um es noch zu verstehen?

**4. Persönlicher Nutzen**

z.B. Was hat mir gefallen, was nicht? Warum lerne ich das?

(2019, S. 150)

In der Praxis erlebe ich immer wieder wie häufig und schnell Studierenden Reflexionsaufgaben gegeben werden. Doch wie steht es um die Reflexionstätigkeiten der/des Lehrenden? Eines ist hier ausnahmsweise gewiss: Was dem einem hilft, hilft

genauso dem anderen. Die eigene Lehre regelmäßig zu reflektieren ist eine Tätigkeit, die sowohl Lehrende als auch Studierende bereichert. Da im Alltag leider oft nur sehr wenig Zeit für umfangreiche Schreibtätigkeiten bleiben, haben sich bei mir folgende zwei kurzweilige und praktikable Tools bewährt, die ich gerne vorstellen möchte:

#### Die Feedback-Hand als Fünf-Finger-Reflexionstool

Viele kennen vielleicht die „Feedback-Hand“, eine Möglichkeit sich während oder nach einer Lehrveranstaltung von Studierenden strukturiertes und differenziertes Feedback einzuholen. Als Strukturierung dienen hierzu die Finger einer Hand. So nennt man z.B. beim Daumen etwas was „Super“ war, wohingegen beim kleinen Finger rückgemeldet werden kann was „zu kurz“ kam (Klein & Miljković, 2019, S. 63).

Auf der Suche nach einem kurzweiligen und einfachen Reflexionstool, kombinierte ich kurzerhand (Vorsicht Wortwitz!) die Feedback-Hand mit dem Office Programm OneNote und fertig war das *Fünf-Finger-Reflexionstool*. Zur besseren Übersicht kann für jede Lehrveranstaltung ein eigener Abschnitt und für jeden Lehrblock eine eigene Seite angelegt werden, sodass es ausreicht sich nach Seminarende 5 Minuten Zeit zu nehmen und die eigene Lehrtätigkeit anhand der einzelnen Finger zu reflektieren und niederzuschreiben.



#### Die Obergnaser Reflexionsgespräche

Ein weiteres Reflexionstool entstand aus der persönlichen Leidenschaft für Sprachnachrichten (kurze Nachrichten, die man mit dem Handy aufnimmt und via Messenger Dienste verschickt) und der Tatsache eines regelmäßigen längeren Weges im Auto zur Arbeit bzw. nach Hause. Weiters brachte mich Irvin D. Yalom (vielfach ausgezeichnete Psychoanalytiker in den USA) auf die Idee, der in seinem Buch *Wie man wird, wer man ist* etwas ganz Ähnliches beschreibt und er eine lange Zeit sehr gerne und erfolgreich praktizierte (Yalom, 2017, S. 347).



Mit dem Diktiergerät des Handys werden während der Heimfahrt ca. 10-minütige Memos über die aktuelle Lehrtätigkeit/das vergangene Seminar/... erstellt. Bei der nächsten Fahrt zur Arbeit, wird das Memo über Lautsprecher wieder angehört und sich so auf die bevorstehenden Aufgaben eingestimmt. Da ich immer bei der Durchfahrt von Obergnas (Ort in der Südoststeiermark) mit dem Diktieren beginne, werden die Memos auch „Obergnaser Reflexionsgespräche“ genannt.

#### **Respekt/Achtung - Ich bin ok. Du bist ok.**

„Respekt setzt immer Toleranz voraus (...) und ohne Bereitschaft zum Wechseln seiner Wahrnehmungen, ohne Selbstreflexion und ohne Kontrolle der eigenen Emotionen – also ohne Aufmerksamkeit und Achtsamkeit – ist eine respektierende Haltung gar nicht möglich.“ (Haller, 2019, S. 64)

Bei diesem Thema erachte ich es als besonders wichtig sich immer wieder in die Lage der Studierenden zu versetzen und zu versuchen die dargebotenen Inhalte und Aufgaben auch durch deren „Brille“ zu sehen. Nicht nur physisch setze ich mich sehr gerne bei Präsentationen immer wieder in die Reihen zu den Mitstudierenden, besuche KollegInnen in ihren LV's oder mache selbst Fort- und

Weiterbildungen, auch gedanklich gehe ich die Lehrinhalte immer wieder aus Studierendensicht durch und frage bei eher schwierigen Themen jemanden Externen hinsichtlich Verständlichkeit. Respekt und Achtung vor anderen Überzeugungen, Lebensformen und Werten sollte Grundlage unseres täglichen Tuns sein und Lernende in uns vorbildlich wiederfinden. Das dies nicht nur ein Wunsch, sondern auch ein Ziel der FH JOANNEUM ist, zeigt unter anderem auch die handlungsleitende Strategie „HANDS ON 2022“. Sie sagt „Lehrende werden nicht nur Wissen vermitteln, sondern sind in Zukunft verstärkt Mentorinnen und Mentoren...“ (2015, S. 18)

### Anerkennung - Schmieröl fürs Gehirn

Anerkennung und Lob ist bei genauerer Betrachtung etwas Unterschiedliches, beides aber ungemein bereicherndes für unseres Gehirn, wo es sogar nachweislich Einfluss auf unsere Hormone nimmt (vgl. hierzu bspw. Arbeiten von Gerhard Roth, Hirnforscher). Es wirkt verstärkend und wir wollen mehr. Wir bemühen uns Leistung zu erbringen, zu erhalten oder zu verbessern. Wir werden motivierter! Warum also sparen mit anerkennenden Worten, wenn es doch so positiven Einfluss auf uns hat?

In der Lehrpraxis ist es mir wichtig nicht nur die Abschlussprüfung in den Mittelpunkt der Leistungsbeurteilung zu stellen. Mitarbeit und Wiederholungen zwischendurch sind mindestens genauso wichtig wie persönlicher Kontakt und regelmäßiges Feedback. Leistung, und sei es auch ein misslungener Versuch, soll gesehen und anerkannt werden. Es ist es wert! Frei nach Thomas A. Edisons Motto: „Ich bin nicht gescheitert. Ich habe bloß 10.000 Wege gefunden, wie es nicht funktioniert.“

### Wertschätzung - Studierende als bereichernde Ressource

Durch das aktive Leben der ersten vier Stufen der Wertschätzung in der Lehrpraxis, ist es nicht mehr weit zur inneren beständigen Haltung, die so viel Positives bewirken kann. Treffen wir eine/n Lehrende/n die wertschätzend ist, wirkt er/sie vor allem eines: motivierend! Vor allem in Zeiten von Covid-19 bedingtem Distance Learning ist fehlende Motivation etwas, was viele Studierende kennen. Auch der direkte Kontakt zu Lehrpersonen fehlt(e): „Lernen hat für mich einen wichtigen Persönlichkeitsbezug, bedeutet einfach, dass es mir wichtig ist, wer mich unterrichtet und wie er oder sie mich unterrichtet.“ (Studierende der FH Technikum Wien, Lehner & Sohm, 2021, S. 343) Pablo Pineda (spanischer Pädagoge und erster Europäer mit Down-Syndrom der eine Universität abgeschlossen hat) findet im Film *Alphabet – Angst oder Liebe* sehr treffende und berührende Wort: „Es geht vor allem um die Wertschätzung dessen, was ich vom anderen erfahren darf und was er von mir lernen kann. Diese Beziehung ist für uns beide bereichernd.“ (Wagenhofer, 2013) Im Sinne von Nutzung „des anderen“ als Ressource habe ich Mitte Juli eine Mini-Mailumfrage bei den Studierenden unseres Studienganges gemacht. Die Frage lautete: *Was sagen eigentlich Sie sich, wenn es mal lernintensiv oder besonders anstrengend wird im Studium? Haben Sie ein Motto, Zitat, Spruch, Songzeile... die/das Sie ab und an durch dunkle Täler trägt?*

Hier eine kleine Auswahl zahlreicher Motivationsprüche:

*Ist's a slow process. But quitting won't speed it up.*

*Hinfallen, aufstehen, Krone richten, weitergehen.*

*Do something today that your future self will thank you for.*

*Tu was du tun musst, bist du tun kannst, was du willst.*

### Zusammenfassung und Übertragbarkeit

Das didaktische Konzept *Wertschätzung als Antrieb, Aufwind und Motivation* stellt den Versuch an, die von Reinhard Haller formulierten fünf Stufen der Wertschätzung in die Hochschullehre zu transferieren. Dabei kommt sowohl der/dem Lehrenden/Lehrendem als „Schatz“, als auch den Studierenden als wertvolle Ressource eine besondere Bedeutung zu. Das Konzept lässt sich bei entsprechendem Mut, Reflexionsvermögen und v.a. Bereitschaft problemlos auf die eigene Lehrtätigkeit übertragen. Besonders die Beispiele aus der Lehrpraxis lassen sich schnell und unkompliziert anwenden und sollen zur Weiterentwicklung und kollegialem Austausch anregen.

### Literatur- und Abbildungsverzeichnis

- Altmann, T. (2018). Empathie. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. Abgerufen am 24.08.2021, von <https://m.portal.hogrefe.com/dorsch/empathie/>
- Bach, N. (2019). Achtsames Lehren und Lernen an der Hochschule. In Hanke, U. (Hrsg.), *Besser lehren in der Zukunft und für die Zukunft* (S. 150). Weinheim: Beltz.
- Forberg, M., Salcher V., Rommel, P. (Produzenten) & Wagenhofer, E. (Regisseur). (2013). *Alphabet. Angst oder Liebe* [Film]. Österreich/Deutschland: Prisma Film & Rommel Film.
- Haller, R. (2019). *Das Wunder der Wertschätzung. Wie wir andere stark machen und dabei selbst stärker werden* (9. Aufl.). München: Gräfe und Unzer.
- Klein, A. & Miljković, N. (2019). *Mein Start in die Hochschullehre. Ratgeber für Erstlehrende*. Bern: Haupt Verlag.
- Konrath, S. H., O'Brien, E. H. & Hsing, C. (2010). Changes in Dispositional Empathy in American College Students Over Time: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 15 (2), 180-198. <http://doi.org/10.1177/1088868310377395>
- Längle, A. & Bürgi, D. (2014). *Existentielles Coaching. Theoretische Orientierung, Grundlagen und Praxis für Coaching, Organisationsberatung und Supervision*. Wien: facultas.
- Lehner, M. & Sohm, K. (2021). Qualität. Didaktische Methodik und Digitalität. Erfahrungen und Reflexionen an der Fachhochschule Technikum Wien. In U. Dittler & Ch. Kreidl (Hrsg.), *Wie Corona die Hochschule verändert. Erfahrungen und Gedanken aus der Krise zum zukünftigen Einsatz von eLearning* (S. 343). Wiesbaden: Springer.
- Maggioli, Ch. & Bickel, J.-F. (2019). Sagten Sie Altersdiskriminierung?! *Psinfo*, 2019 (3), 6-7.
- Pfeiffer, K. P., Riegler, G., Wiedenhofer, R. & Stadler, B. (2015). *HANDS ON 2022. Langfassung: Handlungsleitende Strategie*. Graz: FH JOANNEUM
- Weinberger, S. (1980). *Klientenzentrierte Gesprächsführung. Lern- und Praxisanleitungen für psychosoziale Berufe* (14. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz
- Yalom, I. D. (2017). *Wie man wird, was man ist. Memorien eines Psychotherapeuten* (3. Aufl.). München: btb HC.
- Abb. 1 + Abb. 2:** freepik, erstellt von jcomp | **Abb. 3:** Foliensatz „Alle da?!“, erstellt durch Autorin (2021), Bilder von Pixabay | **Abb. 4:** Fünf-Finger-Reflexionstool, Hand von Pixabay, Screenshot von Autorin (2021) | **Abb. 5:** Ortseinfahrt Obergnas, Bild von Autorin (2021)