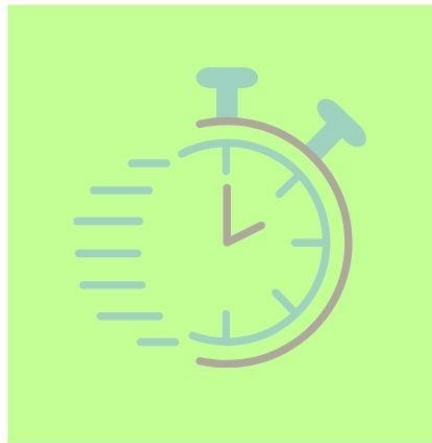


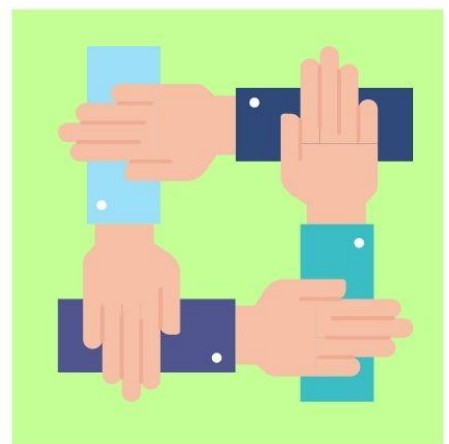


It Works!
The Employable Youth

SOFT SKILLS FOR EMPLOYABILITY: IT WORKS!



2019-1-DE02-KA202-006136



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INHALTSVERZEICHNIS

1. Berufsorientierung	03
2. Entscheidungsfindung & Zielsetzung	19
3. Grenzen am Arbeitsplatz	40
4. Kommunikation: Verbal / Nonverbal	56
5. Teamarbeit und Konfliktlösung	66
6. Vorurteile überwinden	82

1. BERUFLICHE ORIENTIERUNG: ARBEITS- MÖGLICHKEITEN ERKENNEN



Dauer: je 12 Stunden

EINFÜHRUNG

Das Hauptziel der Berufsorientierung ist es, den Einzelnen dabei zu unterstützen, Selbstvertrauen zu gewinnen und die eigenen Stärken zu erkennen. Es ist ein zunehmend wichtiger Prozess, der einzeln oder in der Gruppe durchgeführt wird und Menschen dabei hilft:

3

- ✓ bei der Sensibilisierung und Bewertung der persönlichen Eigenschaften (Interessen, Werte, Leistung usw.)
- ✓ Berufliche und schulische Informationen einzuholen
- ✓ Persönliche Eigenschaften potenziellen Bildungs-/Karriereentscheidungen zu zuordnen
- ✓ Bildungs- und Karriereentscheidungen zu treffen
- ✓ Übergänge zu managen und damit verbundene praktische Probleme zu bewältigen
- ✓ Einen Aktionsplan zu erstellen

Die Vorbereitung auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erfordert professionelles Verhalten, das auf dem Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen auf beruflicher Ebene basiert.

1.1 ERKUNDUNG VON BERUFLICHEN INTERESSEN

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit ist der Lernende in der Lage:		
Wissen	Fähigkeiten	Autonomie und Verantwortung
Erweiterte Kenntnisse zu: <ul style="list-style-type: none"> • existierenden Bereichen, die zur eigenen Persönlichkeit passen • entsprechendem Berufstyp nach beruflichen Interessen • vielfältigen, beruflichen Umfeldern entsprechend Berufstypen 	Entwicklung von Berufsorientierungstechniken für erfolgreiche Beschäftigungsfähigkeit Integrieren von relevanten Methoden und Techniken zur Verbesserung der Selbsterkenntnis und Beschäftigungsfähigkeit	Verantwortung für die Durchführung, Evaluation und Planung konkreter Aufgaben im Zusammenhang mit der Berufswahl zu übernehmen Nachweis von Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit

Ziele der Untereinheit

- Berufsorientierung durch gewachsene Selbsterkenntnis und mehr Basisinformationen, die für die Berufsorientierung notwendig sind
- Erforschung beruflicher Interessen, um mit der Entwicklung einer tragfähigen Berufsorientierung fortzufahren

- Entwicklung von Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit
- Entwicklung von Berufsorientierungstechniken für eine erfolgreiche Beschäftigungsfähigkeit

Lerninhalte

Nach der Theorie von John Holland entsprechen die meisten Menschen je nach ihren Interessen einem von sechs Persönlichkeitstypen: realistisch, forschend, künstlerisch, sozial, unternehmerisch und traditionell. Menschen des gleichen Persönlichkeitstyps, die zusammenarbeiten, schaffen ein Arbeitsumfeld, das zu ihrem Typ passt. Ebenso gibt es sechs Grundtypen von Arbeitsumgebungen: realistisch, investigativ, künstlerisch, sozial, unternehmerisch und traditionell. Es geht darum, den Berufstyp mit dem entsprechenden Berufsumfeld abzugleichen.

Wenn zum Beispiel Künstler zusammenarbeiten, schaffen sie ein Arbeitsumfeld, das kreatives Denken und Verhalten fördert. Menschen, die sich dafür entscheiden, in einem Umfeld zu arbeiten, das ihrem Persönlichkeitstyp entspricht, sind mit größerer Wahrscheinlichkeit erfolgreich und zufrieden. Künstlerische Menschen sind beispielsweise eher erfolgreich und zufrieden, wenn sie einen Job wählen, der ein künstlerisches Umfeld hat, ein Umfeld, das von künstlerischen Menschen „dominiert“ wird, wo kreative Fähigkeiten und Ausdruck hoch geschätzt werden. Laut John Holland hängt die Art und Weise, wie eine Person bei der Arbeit handelt und fühlt, in hohem Maße von ihrer Arbeitsumgebung ab. Wenn eine Person beispielsweise mit Menschen mit ähnlichen Persönlichkeitstypen zusammenarbeitet, wird sie viele der Dinge tun können, in denen sie talentiert ist und sie wird sich selbstsicherer fühlen.

John Holland erstellte ein hexagonales Modell, das die Beziehung zwischen den Persönlichkeitstypen und Umgebungen zeigt. Nach seiner Theorie sind sich die Persönlichkeitstypen, die auf dem Sechseck am nächsten sind, ähnlicher als die weiter entfernten. Betrachtet man zum Beispiel die Position der Berufstypen auf dem Sechseck, hat ein sozialer Typ mehr mit einem künstlerischen Typ gemeinsam als mit einem realistischen Typ. Diese können durch die folgende Beschreibung jedes Berufstyps klarer werden.

Realistisch

Ein realistischer Typ arbeitet gerne mit Tieren, Werkzeugen oder Maschinen. Daher verfügt eine diesem Typ entsprechende Person über gute Fähigkeiten im Umgang mit Werkzeugen, technischen Zeichnungen oder elektrischen Maschinen oder Pflanzen und Tieren. Normalerweise vermeidet dieser professionelle Typ soziale Aktivitäten wie Lehren, Heilen und Informieren und das ist der Grund, warum ein Sechseck dem sozialen Typ gegenübersteht. Die Person bevorzugt körperliche Aktivitäten, die Geschicklichkeit,

Kraft und Koordination erfordern. Im Allgemeinen macht diese Person gerne Outdoor-, mechanische und körperliche Aktivitäten und Berufe und arbeitet lieber mit Dingen wie Gegenständen, Werkzeugen, Maschinen, Pflanzen und Tieren als mit Ideen, Daten und Menschen.

Investigativ

Ein investigativer Typ ist präzise, wissenschaftlich, intellektuell und studiert und löst gerne mathematische oder naturwissenschaftliche Probleme. Dieser Typ arbeitet lieber mit Theorie und Information, denkt, organisiert und versteht. Die Person dieses Berufstyps ist analytisch, neugierig und unabhängig und sie liest, studiert, verwendet Bücher und andere Daten, anstatt praktisch zu arbeiten, und verwendet Logik und löst hochkomplexe, abstrakte Probleme. Normalerweise kann eine Person dieses professionellen Persönlichkeitstyps introvertiert sein und es mangelt an Führungs- und Überzeugungsfähigkeiten. Sie ziehen es vor, ihren Verstand zu benutzen, anstatt ihre Verbindung zu Menschen und Dingen.

Künstlerisch

Ein künstlerischer Typ ist ausdrucksstark, originell und unabhängig und macht gerne Kreatives wie Kunst, Theater, Kunsthandwerk, Tanz, Musik oder kreatives Schreiben. Die Person dieses Berufstyps hat gute künstlerische Fähigkeiten, bevorzugt kreative, originelle und unsystematische Aktivitäten, die kreativen Ausdruck ermöglichen, und ist einfallsreich, ungeordnet, idealistisch, emotional und unpraktisch. Im Allgemeinen schätzen sie Schönheit, unstrukturierte Aktivitäten und Abwechslung und arbeiten lieber in unstrukturierten Situationen und nutzen ihre Kreativität und Vorstellungskraft. Was sie brauchen, ist Selbstdarstellung und die Umsetzung ihrer Arbeit, ohne einem klaren Regelwerk zu folgen.

6

Sozial

Ein sozialer Typ mag es, Menschen zu treffen und ihnen in vielerlei Hinsicht zu helfen, wie z. B. Unterrichten, Pflegen oder Erste Hilfe leisten und Informationen bereitstellen. Normalerweise vermeidet dieser Typ den Einsatz von Maschinen, Werkzeugen oder Tieren, um ein Ziel zu erreichen, deshalb befindet er sich auf dem Sechseck auf der gegenüberliegenden Seite des realistischen Typs. Bevorzugt Aktivitäten, bei denen es darum geht, anderen zu helfen, zu heilen oder sich weiterzuentwickeln, und muss kooperativ, gesellig und verständnisvoll sein, und sie haben Empathie und sind sensibel für die Gefühle anderer. Sie sind freundlich und sprachgewandt und lösen Probleme nach Gefühl. Ein sozialer Persönlichkeitstyp hat Freude daran, Menschen in ihrer Arbeit zu informieren, zu helfen, zu schulen, zu entwickeln und zu heilen.

Unternehmerisch

Ein unternehmerischer Typ mag es, Menschen zu führen und zu überzeugen sowie für organisatorische Ziele oder wirtschaftlichen Gewinn zu leiten. Ein unternehmerischer Persönlichkeitstyp ist oft eine Führungskraft mit starken Fähigkeiten im Organisieren, Überzeugen und Verwalten. Was die Person mehr genießt, ist Geld, Macht, Status und Verantwortung. Normalerweise vermeidet dieser Typ Aktivitäten, die eine sorgfältige Beobachtung und wissenschaftliches, analytisches Denken erfordern, weshalb auf dem Sechseck auf der anderen Seite des investigativen Typs steht. Er bevorzugt Wettbewerbsumgebungen, Führung, Einfluss, Verkauf und Status, schätzt Erfolg in Politik, Führung oder Wirtschaft und ist energisch, ehrgeizig und gesellig.

Traditionell

Ein traditioneller Typ arbeitet gerne mit Zahlen, Aufzeichnungen oder Maschinen in einer festgelegten, geordneten Weise und vermeidet generell mehrdeutige, unstrukturierte Tätigkeiten, weshalb er auf dem Sechseck auf der anderen Seite des künstlerischen Typs steht. Ein traditioneller Mensch ist ordentlich und gut darin, einem festgelegten Plan zu folgen, bevorzugt präzise, geregelte und eindeutige Tätigkeiten und ist effizient, praktisch, sorgfältig, verantwortungsbewusst, gut organisiert und aufgabenorientiert, aber auch einfallslos und unflexibel. Generell arbeiten sie gerne mit Daten und Zahlen, führen Aufgaben detailliert aus und folgen den Anweisungen anderer.

Nach Abschluss des psychometrischen Tests erscheinen je nach Antworten der Person in den sechs Berufsfeldern die ersten drei der Person entsprechenden Berufstypen mit der relativen Beschreibung.

Methodik

Zur Untersuchung beruflicher Interessen wird ein psychometrischer Test auf der Grundlage des Holland-Code-Berufsinventars verwendet, der das Interesse einer Person in sechs Berufsbereichen misst, um zu verstehen, welche Jobs den Interessen, Talenten und Einstellungen der Person entsprechen. Es basiert auf dem Berufswahlmodell RIASEC des Psychologen John Holland.

Um die Karrierebewertung des Holland Code abzuschließen, sollte die Person ihr/sein Interesse an verschiedenen Arten von Aktivitäten angeben. An diesem Punkt muss sich die Person keine Gedanken darüber machen, ob sie/er die Fähigkeiten oder die Ausbildung hat, um eine Aktivität auszuführen, sondern die Person muss nur darüber nachdenken, ob sie/er es genießen würde, es zu tun oder nicht.

Jeder Teilnehmer setzt die Aktivität individuell um und dann folgt ein Gespräch mit den anderen Mitgliedern der Gruppe. Der Ausbilder muss klare Anweisungen geben und motiviert, ermutigend und unterstützend sein. Es wird ein „**lernerzentrierter**“ Ansatz verwendet, einschließlich Praktiken, die sich individuell auf die Jugendlichen, ihre Talente, ihre Interessen, ihre Erfahrungen, ihren Hintergrund, ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse konzentrieren, sowie Praktiken, die für eine hohe Motivation am effektivsten sind, um die Grundlage für die Persönlichkeitsentwicklung zu schaffen.

Der Berater gibt der Person zunächst klare Anweisungen, wie der psychometrische Test durchzuführen ist, und lässt ihn dann allein, um ihn durchzuführen, ohne durch die Anwesenheit des Beraters abgelenkt zu werden. Die Person muss den Katalog der angegebenen Verben lesen und diejenigen auswählen, die ihren Interessen entsprechen. Links von jedem Verb steht der Anfangsbuchstabe des Berufstyps (**R**ealistic, **I**nvestigative, **A**rtistic, **S**ocial, **E**ntrepreneur, **C**onventional). Am Ende errechnet der Berater aus diesen Buchstaben die ersten drei Berufstypen.

Vor Abschluss des Tests ist es ratsam, der Person nicht viele Informationen über die zugrundeliegende Theorie zu geben, um die Person beim Abschluss des Tests nicht zu beeinträchtigen. Der Berater erklärt der Person auch, dass der Test nur einige Hinweise gibt und

eine unterstützende Rolle hat, aber das bedeutet nicht, dass wir uns nur auf ihn und seine Ergebnisse verlassen sollten, ohne andere Faktoren zu berücksichtigen. Nach Abschluss des Tests werden die Ergebnisse ausgewertet und besprochen.

Am Ende der Sitzung werden **Beurteilungs- und Bewertungsinstrumente** bereitgestellt, darunter Reflexionsfragen, Checklisten usw., um die Selbsteinschätzung und Selbstreflexion des Einzelnen zu unterstützen und ihn zum weiteren Lernen zu motivieren.

Reflexionsfragen

- Was denken Sie, werden Ihre Ergebnisse sein?
- Stimmen Sie diesen Ergebnissen zu?
- Gibt es etwas, das Sie beeindruckt hat oder etwas, das Sie nicht erwartet haben?
- Wie sehen Sie sich anhand dieser Ergebnisse?
- Was sagen Ihnen diese Ergebnisse?
- Haben Sie das Gefühl, sich selbst ein bisschen besser kennengelernt zu haben?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wo befinden Sie sich im Moment?
- Können Sie beschreiben, welche Gefühle Sie gerade haben?
- Was haben Sie Ihrer Meinung nach von dieser Sitzung mitgenommen?

Referenzen & Weiterführende Literatur

- https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” in the context of KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

Psychometrischer Test:

ICH MAG...

I	Daten analysieren	E	Andere anleiten
C	Kopieren	E	Manager sein
A	Renovieren	E	Anweisen
E	Entscheiden	I	Etwas Erlernen
S	Anderen aufmerksam zuhören	C	Übersetzen
I	Bewerten	R	Kochen
S	Anderen assistieren	I	Studieren/Lernen
R	Sport treiben	C	Organisieren
S	Unterrichten	E	Überzeugen
E	Verhandeln	I	Kalkulieren/Planen
A	Dekorieren	I	Beobachten
E	Eine Firma leiten	S	Ein Interview führen
C	Korrigieren	S	Andere informieren
R	Körperliche Darstellung	I	Experimentieren
A	Kreieren	S	Andere behandeln
C	Aufführen/Vorführen	E	Verkaufen
I	Recherchieren	C	Arrangieren
R	Reparieren	R	Herstellen
E	Beaufsichtigen	S	Anderen Trost spenden
A	Mich ausdrücken	C	Disziplinieren
I	Sich in etwas vertiefen	A	Jemanden bewegen
C	Strukturiert arbeiten	S	Konsultieren
I	Erfinden	S	Kooperieren
S	Erziehen/ausbilden	A	Zeichnen
S	Kommunizieren	R	Zusammenbauen
E	Handel treiben	I	Intensiv nachdenken
E	Andere ermutigen	A	Skizzieren
E	Argumentieren	C	Ordnen
R	Züchten	C	Aufräumen
C	Kontrollieren	A	Singen
A	Malen	A	Mit meiner Vorstellung arbeiten
R	Konstruieren	A	Fotografieren
I	Verstehen	A	Tanzen
R	Bauen	R	Maschinen bedienen
S	Erste Hilfe leisten	C	Instruktionen folgen
R	Sich körperlich betätigen	R	Mit Werkzeugen arbeiten

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich ...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundkenntnisse über berufliche Interessen erworben.					
... Selbsterkenntnisse gewonnen.					
... Basisinformationen für die berufliche Orientierung erhalten.					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen erhalten.					

1.2 ENTDECKEN VON FÄHIGKEITEN

Lernergebnisse

Lernergebnisse: Nach Abschluss dieser Lerneinheit ist der Lernende in der Lage:		
Wissen	Fähigkeiten	Autonomie und Verantwortung
Erweiterte Kenntnisse zu: <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen der Bedeutung von Fähigkeiten jedes Berufstyps • Bewusstsein für persönl. Interessen, Fähigkeiten u. Fertigkeiten entwickeln • Beschäftigungsmöglichkeiten durch Erkundung von Fähigkeiten identifizieren 	Aktuelle Stärken, Schwächen für die Entwicklung beurteilen Beschäftigungsfähigkeit verbessern Ausrichtung auf bestimmte geeignete berufliche Umgebungen	Identifizieren von jeweils passenden, relevanten Jobrollen Identifizieren von spezifische Fähigkeiten und Qualitäten, die man benötigt, um bestimmte Aufgaben zu erledigen

Ziele der Untereinheit

Mit dieser Untereinheit sollen die jungen Menschen durch eine Reihe praktischer Techniken, Aktivitäten und Theorien die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um:

- Interessen und Fähigkeiten dem Berufstyp entsprechend abstimmen.
- Erwerb an fortgeschrittenem Wissen darüber, welche Art von Fähigkeiten entwickelt werden müssen, um je nach Berufstyp eine erfolgreiche Karriere zu haben.
- Besondere Fähigkeiten unter Berücksichtigung des beruflichen Umfelds und der individuellen Ziele entwickeln und demonstrieren
- Identifizieren von potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten und verstehen und zeigen, wie eigene Interessen, Fähigkeiten und Qualitäten mit bestimmten Jobrollen in Verbindung gebracht werden können.

Lerninhalt

Jedes berufliche Umfeld erfordert spezifische Fähigkeiten. Die Beschreibung der einzelnen Berufstypen zeigt, welche Fähigkeiten eine Person entwickeln oder erwerben muss, um in dem zu ihr passenden Bereich erfolgreich zu sein. Zum Beispiel muss ein sozialer Typ kommunikativ sein. Die Kenntnis des Berufstyps einer Person kann sie/ihn zu den Fähigkeiten führen, die für ihre/seine Karriere erforderlich sind. Es wird dringend empfohlen, nach der Interessenserkundung eine Verbindung des Berufstyps der Person mit den für das entsprechende Berufsumfeld erforderlichen Fähigkeiten herzustellen. Dies kann für die Person hilfreich sein, während die Anerkennung der erforderlichen Fähigkeiten zu ihrer Entwicklung beitragen kann. Durch die nachfolgende Beschreibung der Berufstypen ergeben sich spezifische Qualifikationen, die für unterschiedliche Arbeitswelten erforderlich sind.

Realistisch

Ein realistischer Typ arbeitet gerne mit Tieren, Werkzeugen oder Maschinen. Daher verfügt eine diesem Typ entsprechende Person über gute Fähigkeiten im Umgang mit Werkzeugen, mechanischen Zeichnungen oder elektrischen Maschinen oder Pflanzen und Tieren. Normalerweise vermeidet dieser professionelle Typ soziale Aktivitäten wie Lehren, Heilen und Informieren anderer, und das ist der Grund, warum er im Sechseck dem sozialen Typ gegenübersteht. Die Person bevorzugt körperliche Aktivitäten, die Geschicklichkeit, Kraft und Koordination erfordern. Im Allgemeinen macht diese Person gerne Outdoor-, mechanische und körperliche Aktivitäten und Berufe und arbeitet lieber mit Dingen wie Gegenständen, Werkzeugen, Maschinen, Pflanzen und Tieren als mit Ideen, Daten und Menschen.

Investigativ

Ein investigativer Typ ist präzise, wissenschaftlich, intellektuell und studiert und löst gerne mathematische oder naturwissenschaftliche Probleme. Dieser Typ arbeitet lieber mit Theorie und Information, denkt, organisiert und versteht. Die Person dieses Berufstyps ist analytisch, neugierig und unabhängig und sie liest, studiert, verwendet Bücher und andere Daten, anstatt praktisch zu arbeiten, und verwendet Logik und löst hochkomplexe, abstrakte Probleme. Normalerweise kann eine Person dieses professionellen Persönlichkeitstyps introvertiert sein und es mangelt an Führungs- und Überzeugungsfähigkeiten. Sie ziehen es vor, ihren Verstand zu benutzen, anstatt ihre Verbindung zu Menschen und Dingen.

Künstlerisch

Ein künstlerischer Typ ist ausdrucksstark, originell und unabhängig und macht gerne kreative Aktivitäten wie Kunst, Theater, Kunsthandwerk, Tanz, Musik oder kreatives Schreiben. Die Person dieses Berufstyps hat gute künstlerische Fähigkeiten, bevorzugt kreative, originelle und unsystematische Aktivitäten, die kreativen Ausdruck ermöglichen, und ist einfallsreich, ungeordnet, idealistisch, emotional und unpraktisch. Im Allgemeinen schätzen sie Schönheit, unstrukturierte Aktivitäten und Abwechslung und arbeiten lieber in unstrukturierten Situationen und nutzen ihre Kreativität und Vorstellungskraft. Was sie brauchen, ist Selbstdarstellung und die Umsetzung ihrer Arbeit, ohne einem klaren Regelwerk zu folgen.

Sozial

Ein sozialer Typ mag es, Menschen zu treffen und ihnen in vielerlei Hinsicht zu helfen, wie z. B. Unterrichten, Pflegen oder Erste Hilfe leisten und Informationen bereitstellen. Normalerweise vermeidet dieser Typ den Einsatz von Maschinen, Werkzeugen oder Tieren, um ein Ziel zu erreichen, deshalb befindet er sich auf dem Sechseck auf der gegenüberliegenden Seite des realistischen Typs. Bevorzugt Aktivitäten, bei denen es darum geht, anderen zu helfen, zu heilen oder sich weiterzuentwickeln, und muss kooperativ, gesellig und verständnisvoll sein, und sie haben Empathie und Sensibilität für die Gefühle anderer. Sie sind freundlich und sprachgewandt und lösen Probleme nach Gefühl. Ein sozialer Persönlichkeitstyp hat Freude daran, Menschen in ihrer Arbeit zu informieren, zu helfen, zu schulen, zu entwickeln und zu heilen.

Unternehmerisch

Ein unternehmerischer Typ mag es, Menschen zu führen und zu überzeugen sowie für organisatorische Ziele oder wirtschaftlichen Gewinn zu leiten. Ein unternehmerischer Persönlichkeitstyp ist oft eine Führungskraft mit starken Fähigkeiten im Organisieren, Überzeugen und Verwalten. Was die Person mehr genießt, ist Geld, Macht, Status und die Führung. Normalerweise vermeidet dieser Typ Aktivitäten, die eine sorgfältige Beobachtung und wissenschaftliches, analytisches Denken erfordern, weshalb er auf dem Sechseck auf der anderen Seite des investigativen Typs steht. Bevorzugt Wettbewerbsumgebungen, Führung, Einfluss, Verkauf und Status, schätzt Erfolg in Politik, Führung oder Wirtschaft und ist energisch, ehrgeizig und gesellig.

Traditionell

Ein traditioneller Typ arbeitet gerne mit Zahlen, Aufzeichnungen oder Maschinen in einer festgelegten, geordneten Weise und vermeidet generell mehrdeutige, unstrukturierte Tätigkeiten, weshalb er auf dem Sechseck auf der anderen Seite des künstlerischen Typs steht. Ein traditioneller Mensch ist ordentlich und gut darin, einem festgelegten Plan zu folgen, bevorzugt präzise, regelgeregelte und eindeutige Tätigkeiten und ist effizient, praktisch, sorgfältig, verantwortungsbewusst, gut organisiert und aufgabenorientiert, aber auch einfalllos und unflexibel. Generell arbeiten sie gerne mit Daten und Zahlen, führen Aufgaben detailliert aus und folgen den Anweisungen anderer.

13

Methodik

Es wird empfohlen, den Inhalt dieser Untereinheit nach der Erkundung der Interessengruppe (Untereinheit 1) bereitzustellen. Falls es unabhängig verwendet wird, sollte es eine Einführung in John Hollands Theorie geben (siehe Untereinheit eins: Erkundung beruflicher Interessen). Ziel dieser Aktivität ist es, die Lernenden zum Nachdenken über die verschiedenen Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten anzuregen, die in verschiedenen Berufen benötigt und einzeln oder in kleinen Gruppen umgesetzt werden können.

Zuerst werden den Lernenden die Beschreibungen der 6 Berufstypen zur Verfügung gestellt und sie nehmen sich einige Minuten Zeit, um sie zu lesen (ca. 30-45 Minuten) und versuchen, durch die Beschreibung jedes Typs die relevanten Fähigkeiten, die jeder Typ haben sollte, herauszufinden und zu kategorisieren und die Jobs, die er ausüben kann. Dieser Schritt kann

in kleinen Gruppen von zwei oder drei Lernenden implementiert werden, um interaktiver zu sein.

Danach erhalten die Personen vom Berater/Trainer den psychometrischen Test zur Erkundung der Fähigkeiten. Unter Berücksichtigung der ersten drei Berufstypen gemäß dem psychometrischen Test der Interessenerkundung muss der Einzelne aus der Liste der Fähigkeiten die relevantesten Fähigkeiten auswählen, die dem Berufstyp entsprechen. Am Ende bespricht der Berater mit der/den Person(en) die richtigen Antworten und die Fähigkeiten, die die Person entsprechend ihrem/seinem Berufstyp entwickeln sollte, um sich an einem für sie passenden Arbeitsumfeld zu orientieren. Schließlich werden sie gebeten, über ihre Fähigkeiten, Qualitäten und Stärken nachzudenken und drei verschiedene Berufe zu identifizieren, die für sie geeignet wären.

Reflexionsfragen

- Was sind Ihrer Meinung nach Ihre Stärken?
- Welche Fähigkeiten müssen Sie Ihrer Meinung nach weiterentwickeln?
- Wie stellen Sie sich Ihre zukünftige Arbeit vor?
- Wie werden Sie das, was Sie über sich selbst gelernt haben, in Zukunft anwenden?

14

Ergänzende Lernaktivitäten

Multiple Choice Fragebogen

(mehr als seine Antwort kann zutreffen)

** Richtige Antworten sind grün (für den Berater/Trainer)

<p>Erforderliche Fähigkeiten eines <i>Realistischen Typs</i>, die am zutreffendsten sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisieren 2. Mechanische Fähigkeiten 3. Athletische Fähigkeiten 4. Starke Kommunikationsfähigkeiten 5. Kreativität 6. Vorstellungskraft 7. Zwischenmenschliche Fähigkeiten 8. Teamarbeit 9. Eigeninitiative 	<p>Erforderlichen Fähigkeiten eines <i>Sozialen Typs</i> die am zutreffendsten sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisieren 2. Mechanische Fähigkeiten 3. Athletische Fähigkeiten 4. Starke Kommunikationsfähigkeiten 5. Kreativität 6. Vorstellungskraft 7. Zwischenmenschliche Fähigkeiten 8. Teamarbeit 9. Eigeninitiative 	<p>Erforderliche Fähigkeiten eines <i>Künstlerischen Typs</i> die am zutreffendsten sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisieren 2. Mechanische Fähigkeiten 3. Athletische Fähigkeiten 4. Starke Kommunikationsfähigkeiten 5. Kreativität 6. Vorstellungskraft 7. Zwischenmenschliche Fähigkeiten 8. Teamarbeit 9. Eigeninitiative
---	---	---

10. Selbstmanagement	10. Selbstmanagement	10. Selbstmanagement
11. Führung	11. Führung	11. Führung
12. Aktives Zuhören	12. Aktives Zuhören	12. Aktives Zuhören
13. Zeitmanagement	13. Zeitmanagement	13. Zeitmanagement
14. Verantwortung	14. Verantwortung	14. Verantwortung
15. Arbeiten mit den Händen	15. Arbeiten mit den Händen	15. Arbeiten mit den Händen
16. Überzeugungskraft	16. Überzeugungskraft	16. Überzeugungskraft
17. Analytisches Denken	17. Analytisches Denken	17. Analytisches Denken
18. Unabhängigkeit	18. Unabhängigkeit	18. Unabhängigkeit
19. Körperliche Ausdauer	19. Körperliche Ausdauer	19. Körperliche Ausdauer
20. Aufgabenorientiert	20. Aufgabenorientiert	20. Aufgabenorientiert
21. Genauigkeit und Zuverlässigkeit	21. Genauigkeit und Zuverlässigkeit	21. Genauigkeit und Zuverlässigkeit
22. Arrangieren	22. Arrangieren	22. Arrangieren
23. Lösen und Spezialisieren	23. Lösen und Spezialisieren	23. Lösen und Spezialisieren
24. Bedienen von Maschinen	24. Bedienen von Maschinen	24. Bedienen von Maschinen
25. Kreieren und Gestalten	25. Kreieren und Gestalten	25. Kreieren und Gestalten
26. Forschung	26. Forschung	26. Forschung
27. Unternehmerisch sein	27. Unternehmerisch sein	27. Unternehmerisch sein
28. Beeinflussung	28. Beeinflussung	28. Beeinflussung
29. Praktisch denkend	29. Praktisch denkend	29. Praktisch denkend
30. Unterstützung	30. Unterstützung	30. Unterstützung
31. Nützlich/Hilfreich sein	31. Nützlich/Hilfreich sein	31. Nützlich/Hilfreich sein
32. Impulsivität	32. Impulsivität	32. Impulsivität
33. Selbstdarstellung	33. Selbstdarstellung	33. Selbstdarstellung
34. Analysieren	34. Analysieren	34. Analysieren
35. Neugier	35. Neugier	35. Neugier
36. Wissenschaftliche und numerische Fähigkeiten	36. Wissenschaftliche und numerische Fähigkeiten	36. Wissenschaftliche und numerische Fähigkeiten

Erforderliche Fähigkeiten eines *Traditionellen Typs*, die am zutreffendsten sind:

1. **Organisieren**
2. Mechanische Fähigkeiten
3. Athletische Fähigkeiten
4. Starke Kommunikationsfähigkeiten
5. Kreativität
6. Vorstellungskraft
7. Zwischenmenschliche Fähigkeiten
8. Teamarbeit
9. Eigeninitiative
10. Selbstmanagement
11. Führung
12. Aktives Zuhören
13. **Zeitmanagement**
14. **Verantwortung**
15. Arbeiten mit den Händen
16. Überzeugungskraft
17. Analytisches Denken
18. Unabhängigkeit
19. Körperliche Ausdauer
20. **Aufgabenorientiert**
21. **Genauigkeit und Zuverlässigkeit**
22. **Arrangieren**
23. Lösen und Spezialisieren
24. Bedienen von Maschinen
25. Erstellen und Gestalten
26. Forschung
27. Unternehmerisch sein
28. Beeinflussung
29. Praktisch denkend
30. Unterstützung
31. Nützlich/Hilfreich sein
32. Impulsivität
33. Selbstdarstellung
34. Analysieren
35. Neugier
36. Wissenschaftliche und numerische Fähigkeiten

Erforderliche Fähigkeiten eines *Investigativen Typs*, die am zutreffendsten sind:

1. Organisieren
2. Mechanische Fähigkeiten
3. Athletische Fähigkeiten
4. Starke Kommunikationsfähigkeiten
5. Kreativität
6. Vorstellungskraft
7. Zwischenmenschliche Fähigkeiten
8. Teamarbeit
9. Eigeninitiative
10. Selbstmanagement
11. Führung
12. Aktives Zuhören
13. Zeitmanagement
14. Verantwortung
15. Arbeiten mit den Händen
16. Überzeugungskraft
17. **Analytisches Denken**
18. Unabhängigkeit
19. Körperliche Ausdauer
20. Aufgabenorientiert
21. Genauigkeit und Zuverlässigkeit
22. Arrangieren
23. **Lösen und Spezialisieren**
24. Bedienen von Maschinen
25. Erstellen und Gestalten
26. **Forschung**
27. Unternehmerisch sein
28. Beeinflussung
29. Praktisch denkend
30. Unterstützung
31. Nützlich/Hilfreich sein
32. Impulsivität
33. Selbstdarstellung
34. **Analysieren**
35. **Neugier**
36. **Wissenschaftliche und numerische Fähigkeiten**

Erforderliche Fähigkeiten eines *Unternehmerischen Typs*, die am zutreffendsten sind:

1. Organisieren
2. Mechanische Fähigkeiten
3. Athletische Fähigkeiten
4. Starke Kommunikationsfähigkeiten
5. Kreativität
6. Vorstellungskraft
7. Zwischenmenschliche Fähigkeiten
8. Teamarbeit
9. **Eigeninitiative**
10. **Selbstmanagement**
11. **Führung**
12. Aktives Zuhören
13. Zeitmanagement
14. Verantwortung
15. Arbeiten mit den Händen
16. **Überzeugungskraft**
17. Analytisches Denken
18. Unabhängigkeit
19. Körperliche Ausdauer
20. Aufgabenorientiert
21. Genauigkeit und Zuverlässigkeit
22. Arrangieren
23. Lösen und Spezialisieren
24. Bedienen von Maschinen
25. Erstellen und Gestalten
26. Forschung
27. **Unternehmerisch sein**
28. **Beeinflussung**
29. Praktisch denkend
30. Unterstützung
31. Nützlich/Hilfreich sein
32. Impulsivität
33. Selbstdarstellung
34. Analysieren
35. Neugier
36. Wissenschaftliche und numerische Fähigkeiten

Referenzen & Weiterführende Literatur

- https://www.eoppep.gr/teens/index.php?option=com_tests&view=tepe&Itemid=332
- <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>
- <https://www.counseling.org/docs/david-kaplan%27s-files/nauta.pdf?sfvrsn=2>
- “Employability Skills Handbook for Employability Educators” im Kontext des KA2 ERASMUS + project “GET THERE”

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir folgenden Selbsteinschätzungstest:

17

Als **sozialer Berufstyp** wäre es für mich eher geeignet, als ... zu arbeiten:

- a) Psychologe
- b) Gärtner
- c) Architekt
- d) Biologe

Als **künstlerischer Berufstyp** wäre es für mich eher geeignet, als ... zu arbeiten:

- a) Arzt
- b) Photograph
- c) Lehrer
- d) Fahrer

Als **traditioneller Berufstyp** wäre es für mich eher geeignet, als ... zu arbeiten:

- a) Sekretärin
- b) Klempner
- c) Zahnarzt
- d) Pharmazeut

Als **realistischer Berufstyp** wäre es für mich eher geeignet, als ... zu arbeiten:

- a) Ökonom
- b) Journalist
- c) Fahrer
- d) Übersetzer

Als **investigativer Berufstyp** wäre es für mich eher geeignet, als ... zu arbeiten:

- a) Rechtsanwalt
- b) Chemiker
- c) Buchhalter
- d) Ernährungsberater

Als **unternehmerischer Berufstyp** wäre es für mich eher geeignet, als ... zu arbeiten:

- a) Verwaltungsleiter
- b) Elektriker
- c) Schneider
- d) Internettechniker

18

Welches ist die relevanteste erforderliche Fähigkeit für jemanden, der **Sozialarbeiter** werden möchte?

- a) Überzeugungskraft
- b) Aktives Zuhören
- c) Analyse
- d) Entscheidungsfindung

2. ENTSCHEIDUNGS- FINDUNG UND ZIELSETZUNG



Dauer: je 3 Stunden

Einführung

Entscheidungsfindung und Zielsetzung sind die Grundlage des täglichen menschlichen Handelns.

19

Menschen sind immer an Entscheidungsprozessen beteiligt, aber nicht jeder ist sich der damit verbundenen Schritte bewusst.

Ein Hauptziel dieser Einheit ist es, den Entscheidungsprozess bewusst zu machen, um unerwartete Ergebnisse zu vermeiden und die Erfolgchancen zu erhöhen.

Diese Einheit zielt auch darauf ab, die Teilnehmer dazu anzuregen, das Thema Zielsetzung als Motivationsstrategie zu reflektieren, um realistische Ziele setzen zu können, die für die Steuerung menschlichen Handelns verantwortlich sind.

2.1 ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
Erkennen aller Schritte, die an einem Entscheidungsprozess beteiligt sind.	In der Lage sein, aus mehreren verfügbaren Optionen eine Alternative auszuwählen und mit einer Gruppe zu verhandeln und zusammenzuarbeiten.	Entscheiden, wie die beschriebenen Schritte aktiv befolgt werden, um das gesetzte Ziel zu erreichen.
Persönliche Stärken und Schwächen zu erkennen.	In der Lage sein, zwischen einer Entscheidung, die für sie von einer anderen Person getroffen wird, und dem, was sie wirklich wollen, zu unterscheiden.	Die mit der getroffenen Entscheidung verbundenen Konsequenzen zu übernehmen.
Erkennen, welche äußeren Chancen und Risiken aus den Stärken und Schwächen einer Person hervorgehen können.	Die persönlichen Stärken und Schwächen in einen beruflichen Kontext einbringen.	Die vorhandenen Alternativen abwägen und die Entscheidung begründen zu können.
	In der Lage sein, persönlichen Erwartungen und bisherige Praktikums-/Berufserfahrung zu reflektieren.	Die getroffenen Entscheidungen nach dem konventionellen Niveau zu rechtfertigen.

20

Ziele der Untereinheit:

- Steigern des Selbstbewusstseins der jungen Menschen für ihre eigenen Stärken und erkunden, wie diese Stärken in verschiedenen Lebensbereichen eingesetzt werden können
- In der Lage sein zu reflektieren, wer die Entscheidungen über ihr Leben trifft.
- Fähigkeit, Ideen in einer Prioritätenliste zu ordnen und diese Ideen einer Gruppe vorzustellen und zu diskutieren, um Gruppenentscheidungen zu treffen
- Entwicklung von Entscheidungstechniken für eine erfolgreiche Beschäftigungsfähigkeit

Lerninhalte

Entscheidungsfindung wird gemeinhin als „Wählen zwischen Alternativen“ verstanden. Diese Sichtweise ist jedoch sehr vereinfachend, da die Entscheidungsfindung ein umfassender Prozess ist und nicht nur die Auswahl zwischen mehreren Optionen.

Entscheidungsfindung ist ein kognitiver Prozess, der sowohl Vernunft als auch Emotionen beinhaltet. Jede getroffene Entscheidung hat Folgen, die nicht immer vorhersehbar sind.

Laut Dan Ryan sind „Entscheidungen etwas, das wir alle tun, und wir tun es die ganze Zeit. In einigen Fällen kann der Prozess fast automatisch ablaufen, während er in anderen langwierig und umständlich sein kann.“

Ob im Privat- oder Berufsleben, je bewusster dieser Prozess ist, desto besser lässt er sich steuern. Dies vermeidet unerwartete Ergebnisse und erhöht die Erfolgchancen.

Im Allgemeinen beinhalten die Entscheidungsfindung Faktoren wie z. B.:

- Ungewissheit: Einige der für den Entscheidungsprozess notwendigen Fakten können unbekannt sein.
- Komplexität: Mehrere zusammenhängende Faktoren, die berücksichtigt werden müssen.
- Konsequenzen mit hohem Risiko: Die Entscheidung kann erhebliche Auswirkungen haben.
- Alternativen: Es kann mehrere Alternativen geben, jede mit ihren eigenen Unsicherheiten und Konsequenzen.
- Zwischenmenschliche Probleme: Es muss bewertet werden, wie die Menschen reagieren werden.

Die 5 Schritte des Entscheidungsprozesses

1. Schritt - Identifizierung des Problems

Meistens zielt eine Entscheidung darauf ab, ein Problem zu lösen. Daher ist es wichtig, die Art des zu lösenden Problems zu identifizieren und abzugrenzen.

Dieser Schritt ist von grundlegender Bedeutung, da am Ende des Prozesses die getroffene Entscheidung dem identifizierten Problem entsprechen muss. Andernfalls besteht eine große Chance, dass Sie eine unwirksame Entscheidung treffen, die nicht die gewünschte Lösung bringt.

Welches Problem muss also gelöst werden? Definieren Sie es auf rationale und detaillierte Weise.

2. Schritt - Datenerhebung

Der zweite Schritt in unserer Liste der Entscheidungsschritte betrifft die Erhebung von Daten, die Ihre Entscheidung unterstützen. Hier geht es darum, eine Diagnose und Analyse der Situation vorzunehmen und herauszufinden, in welchem Kontext das im vorherigen Schritt identifizierte Problem angesiedelt ist.

3. Schritt - Alternativen identifizieren

Bevor Sie eine Entscheidung treffen, ist es wichtig, die verfügbaren Alternativen zu identifizieren und zu analysieren. Nachdem Sie das Problem identifiziert und Informationen gesammelt haben, werden Sie höchstwahrscheinlich mehrere mögliche Vorgehensweisen finden. In diesem Stadium sollten Sie alle möglichen und wünschenswerten Alternativen zur Lösung des Problems auflisten. Nachdem Sie eine gute Auswahl an Alternativen getroffen haben, ist es an der Zeit, die Realisierbarkeit jeder einzelnen Option sowie ihre Risiken und Auswirkungen zu bewerten. Praktisch alle Entscheidungen sind mit einem gewissen Risiko verbunden.

4. Schritt - Auswahl der besten Alternative

Die Auswahl der am besten geeigneten Alternative zur Lösung des Problems ist einer der wichtigsten Schritte im Entscheidungsprozess. Daher ist es notwendig, mögliche Szenarien für jede Alternative zu zeichnen, um das Ergebnis vorherzusagen. Beurteilen Sie, ob der in der 1. Stufe identifizierte Bedarf durch die Verwendung jeder Alternative gedeckt würde. Wenn Sie diesen schwierigen Auswahlprozess durchlaufen, wird deutlicher, welche Alternativen das größte Potenzial haben, Ihr Ziel zu erreichen. Ordnen Sie dann die Alternativen nach Priorität, basierend auf Kriterien und Werten, die mit der vorliegenden Situation übereinstimmen. Am Ende können Sie sogar eine Kombination von Alternativen wählen.

5. Schritt – Entscheidungsfindung und Nachbereitung / Reflexion

Nach der Bewertung der Alternativen und ihrer Folgen halfen die aus der Forschung gesammelten Daten, die beste Entscheidung zu treffen. Bei der getroffenen Entscheidung ist es jedoch von grundlegender Bedeutung, dass Sie versuchen, die Ergebnisse dieser Wahl zu verfolgen, um deren Effizienz bei der Lösung des Problems zu überprüfen.

Animierte YouTube-Videos, die auf einfache Weise erklären, wie wichtig es ist, Entscheidungen zu treffen:

1. Dieses Video zeigt, dass alles im Leben damit zusammenhängt, Entscheidungen zu treffen: <https://www.youtube.com/watch?v=0NpQronsFic>
2. Wortloses Video, das die Auswirkungen kleiner Entscheidungen im Leben erklärt: <https://www.youtube.com/watch?v=HEnohs6yYw>
3. Decision-Making Strategies https://www.youtube.com/watch?v=pPIhAm_WGbQ
4. How To Improve Decision Making Skills | Decision Making Process <https://www.youtube.com/watch?v=2tCYy66CyuQ>
5. Erklärung zu Konsequenzen: https://www.youtube.com/watch?v=LLZZYf_mIOA

Methodik

In einem Klassenzimmer wird der Berater die vorgeschlagenen Aktivitäten anwenden.

Für die Tools zum Treffen von Entscheidungen (z. B. Auf einer Insel gestrandet und Decision House) kann der Berater die Übungen den Teilnehmern zweimal geben: die erste ohne Erklärung der Theorie und eine zweite, nachdem sie das theoretische Wissen über den Entscheidungsprozess haben.

- Konnten die Teilnehmenden ihre Entscheidung besser reflektieren, nachdem sie die Theorie dahinter kennengelernt hatten?
- Haben die Teilnehmenden bei der zweiten Durchführung der Übung ihre Meinung geändert?

Wenn die Teilnehmer sich nicht wohl fühlen, mit einer größeren Gruppe über ihre persönlichen Erfahrungen zu sprechen, kann der Berater sie bitten, in kleinen Gruppen oder Paaren zu diskutieren.

Ergänzende Lernaktivitäten

EMPFOHLENE AKTIVITÄT 1: AUF EINER INSEL GESTRANDET

Ziel: den Teilnehmern zu zeigen, dass sie ihr ganzes Leben lang gemeinsam mit anderen Menschen Entscheidungen treffen müssen. Dies wird ihnen helfen, ihr Interesse mit anderen Menschen abzuwägen und es vor einer Gruppe auszudrücken.

Bei dieser Aktivität geben die Teilnehmer vor, auf einer Insel festzustecken.

Bei dieser Aktivität sind die Mitglieder eines Teams in der Lage, gemeinsam die gegebenen Informationen zu analysieren, zu verhandeln und mit den Kollegen zusammenzuarbeiten. Es ermutigt die Teilnehmer, zuzuhören und darüber nachzudenken, wie sie Entscheidungen treffen und wie die Meinung anderer sie beeinflussen kann.

Benötigte Materialien:

- bis zu fünf Personen in jeder Gruppe
- ein großer Raum
- ein Ranglistenblatt
- die Elemente, die eingestuft werden müssen

Zeit: 30 bis 40 Min

Anleitung:

- Teilen Sie die Teilnehmer in Teams ein und geben Sie jeder Person ein Rangblatt
- 10 Minuten: Bitten Sie die Teilnehmer, die Punkte einzeln nach Wichtigkeit zu ordnen.
- 10 Minuten: Geben Sie der Gruppe Zeit, ihre Rangliste zu diskutieren und eine Gruppenrangliste zu erstellen
- Bitten Sie die Teilnehmer, ihre individuelle Platzierung mit der Gruppenwertung zu vergleichen:
 - Hat jemand während der Gruppendiskussion seine Meinung bezüglich seiner Rangfolge geändert?
 - Wie sehr wurden die Menschen durch die Gruppendiskussion beeinflusst?

Nachdem alle die Übung beendet haben, bitten Sie die Teilnehmer, den Prozess zu bewerten, indem Sie Fragen stellen wie:

- Was ist der Hauptunterschied zwischen Einzel- und Teamwertung? Warum war es anders?
- Haben sie besprochen, wie Teams zu Entscheidungen kommen?
- Welche Fähigkeiten brauchen Sie, um Gruppenentscheidungen zu treffen?
 - Zuhören: Sie bemühen sich bewusst, nicht nur die Worte zu hören, die eine andere Person sagt, sondern, was noch wichtiger ist, die gesamte Botschaft, die kommuniziert wird.
 - Verhandlungsfähigkeit, Kreativität, um über den Tellerrand hinaus zu denken

ARTIKEL	INDIVIDUELLE RANGLISTE	GRUPPENRANGLISTE
Moskitonetz		
Dose Benzin		
Wasserbehälter		
Rasierspiegel		
Sextant		
Notrationen		
Seekarte		
Schwimmender Sitz oder Kissen		
Seil		
Schokoladenriegel		
Wasserdichtes Blatt		
Angelrute		
Haiabwehr		
Flasche Rum		
UKW-Radio		

Referenz: <https://www.mindtools.com/pages/article/team-building-problem-solving.htm>

EMPFOHLENE AKTIVITÄT 2: SELBSTWAHRNEHMUNGSTEST

„Wer Sie sind und was Sie werden (oder geworden sind) wird weitgehend **von den Entscheidungen bestimmt**, die Sie treffen.“ Stephen P. Robbins

Gute Kommunikationsfähigkeiten erfordern ein hohes Maß an Selbsterkenntnis: Das Verständnis Ihres eigenen persönlichen Kommunikationsstils trägt wesentlich dazu bei, einen guten und bleibenden Eindruck bei anderen zu hinterlassen.

Die Entscheidungsfindung führt die Person in Bewegung.

Der Prozess der Entscheidungsfindung dient Ihnen als Instrument, um Ihre Ziele zu verfolgen. Und dafür ist Selbsterkenntnis ein wesentlicher Faktor. Ohne sie ist es schwierig, die richtigen Entscheidungen zu treffen, was einen größeren Einfluss auf Ihr Leben haben wird.

Selbstkenntnis lässt Menschen Entscheidungen bewusster und bestimmter treffen.

Wenden Sie den Selbsterkenntnistest mit den Teilnehmern an.

WIE BEWERTEN SIE SICH SELBST?	1 Gar nicht	2 Ein wenig	3 Ok	3 Gut	4 Sehr gut
Ich werde aktiv und engagiere mich, um etwas zu bewegen. (Eigeninitiative)					
Ich bin kreativ und nutze meine Vorstellungskraft. (Kreativität)					
Ich habe Vertrauen in mich selbst und vertrete meine eigene Meinung. (Selbstvertrauen)					
Ich sehe selbst, was zu tun ist und versuche, die Aufgabe ohne fremde Hilfe zu lösen. (Unabhängigkeit)					
Ich kann mich und andere für etwas begeistern. (Begeisterung)					
Ich übernehme Verantwortung für mich und andere. Bevor ich etwas tue, denke ich über die möglichen Konsequenzen nach. (Verantwortungsbewusstsein)					

<p>Ich versuche, bis zum Ende dranzubleiben, wenn ich mir etwas in den Kopf gesetzt habe.</p> <p>Ich lasse mich von Misserfolgen nicht entmutigen. (Ausdauer)</p>					
<p>Ich kann mich an wechselnde Situationen und neue Menschen anpassen. (Flexibilität)</p>					
<p>Ich halte meine Verpflichtungen ein. Ich erledige Aufgaben wie vereinbart. (Verlässlichkeit)</p>					
<p>Ich bemühe mich, selbst die schwierigsten Aufgaben zu erledigen und Sorge dafür, dass sie erledigt werden. (Leistungsbereitschaft)</p>					
<p>Ich blicke positiv in die Zukunft. (Optimismus)</p>					
<p>Ich kann meine Meinung sagen und andere davon überzeugen, dass ich Recht habe. (Durchsetzungsvermögen)</p>					
<p>Ich helfe gerne anderen. (Hilfsbereitschaft)</p>					
<p>Ich kann eine Aufgabe gemeinsam mit anderen lösen und meine Interessen für das gemeinsame Ziel einsetzen. (Teamfähigkeit)</p>					
<p>Ich respektiere die Ideen und Überzeugungen anderer, auch wenn ich sie persönlich seltsam finde. (Toleranz)</p>					
<p>Ich kann anderen zuhören und mich so klar ausdrücken, dass die anderen mich verstehen. (Kommunikationsfähigkeit)</p>					
<p>Ich kann gut damit umgehen, wenn andere mir sagen, was sie an mir stört. Ich kann andere kritisieren, ohne sie zu verletzen. (kritische Fähigkeiten)</p>					

Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten versuche ich möglichst in Ruhe beizulegen und eine Lösung zu finden. (Konfliktlösung)					
Ich kann mich in andere hineinversetzen und sie verstehen. (Empathie)					
Ich fühle mich wohl dabei, Präsentationen zu halten und frei vor einer Gruppe zu sprechen. (öffentlich sprechen)					
Ich fühle mich wohl dabei, Präsentationen zu halten und frei vor einer Gruppe zu sprechen. (öffentlich sprechen)					
Ich kann effektiv planen und organisieren. Außerdem behalte ich bei vielen Aufgaben den Überblick. (organisatorische Fähigkeiten)					

Referenzen & Weiterführende Literatur

- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2018/03/22/weeding-through-the-decision-making-process/#6008035d59a5>
- <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process/>
- https://www.tutorialspoint.com/management_concepts/decision_making_process.htm
- <https://online.csp.edu/blog/business/decision-making-process/>
- <https://creately.com/blog/diagrams/personal-swot-analysis/>
- <http://media.newjobs.com/dege/redaktion/CA-images/Monster-Entscheidungs-Canvas.pdf>
- Löbbcke, Almut (2012). Fundgrube – Ethik/Religion. Cornelsen Scriptor. 240 p.

Auswertung der Untereinheit

Für diese Untereinheit empfehlen wir dem Berater, die wertebasierten Entscheidungen der Teilnehmer anhand der folgenden Tabelle zu bewerten:

NIVEAU	SCHRITTE – ORIENTIERUNG AN...
Präkonventionelles Niveau <ul style="list-style-type: none"> • noch kein Verständnis für herkömmliche soziale Regeln • Soziale Erwartungen sind noch nicht verinnerlicht • egozentrische, individuelle soziale Perspektive 	Schritt 1 ... eigenes Wohlbefinden, Gehorsam gegenüber Stärkeren
	Step 2 ... strategische Tauschgerechtigkeit
Konventionelles Niveau <ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung der Regeln und Konventionen der Gesellschaft • Verinnerlichung dieser Regeln und Identifikation mit ihnen • Soziozentrismus, Perspektive als Teil der Gesellschaft 	Schritt 3 ... Erwartungen an Menschen, denen sie sich verbunden fühlen / Idealbild des „braven Jungen“
	Schritt 4 ... Recht & Ordnung
Postkonventionelles Niveau <ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz und Relativierung sozialer Regeln • Ausrichtung nach allgemeinen moralischen Grundsätzen • Bei Widersprüchen zwischen Regeln und Prinzipien findet eine Orientierung an den Prinzipien statt 	Schritt 5 ...„Gesellschaftsvertrag“
	Schritt 6 ... universelle Prinzipien

2.2 ZIELE SETZEN

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:

WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
Identifizieren, wer die persönlichen Entscheidungen trifft und was die Entscheidungen beeinflusst.	Definieren einer angemessenen Formulierung eines Ziels und den Weg dorthin.	Nutzen der SMART-Methode, um eigene Ziele zu formulieren.
In der Lage sein, die Prioritäten aufzulisten und sich daran zu erinnern, um ein gesetztes Ziel zu erreichen.	Entscheiden, welche Bilder und Fotos mehr mit dem Lebensprojekt zu tun haben.	Demonstrieren von notwendigen Schritten, um das Lebensprojekt zu erreichen.
Veranschaulichen des Lebensprojekts auf visuelle Weise.	Verwenden des PATH-Modells, um die geeigneten Schritte auszuwählen, um ein Ziel zu erreichen.	Entscheiden für einen Weg und sich dazu berechtigt fühlen.
Identifizieren aller Schritte, die notwendig sind, um ein Ziel zu erreichen.	Nutzen von Zeitmanagementfähigkeiten, um die Ziele festzulegen.	Reagieren auf die Aktivitäten, die dringender und wichtiger sind.
Erkennen, dass ein Ziel nur durch mehrere aufeinander abgestimmte Schritte erreicht werden kann.		
Verstehen, dass eine klare Kommunikation über ein Ziel hilft, es zu erreichen.		
Identifizieren welche Ziele kurzfristige und welche langfristige Ziele sind.		

Ziele der Untereinheit

- Gesteigertes Bewusstsein für Fähigkeiten zur Zielsetzung
- Identifizierung von Zielen in verschiedenen Lebensbereichen
- Entwicklung der Fähigkeit, berufliche Ziele zu setzen
- In der Lage zu sein, bewusst Entscheidungen zu treffen, die sie führen
- Anforderungen und Bedingungen für die Zielsetzung reflektieren können
- Erkundung beruflicher Interessen, um mit der Entwicklung einer tragfähigen Berufsorientierung fortzufahren
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit

Learning Content

31

Die Zielsetzungstheorie kann als Motivationsstrategie und Motivationstheorie betrachtet werden. Sie geht davon aus, dass die Motivation und Leistung einer Person maßgeblich von den gesetzten Zielen und dem erhaltenen Feedback zu ihrer Erreichung beeinflusst werden. Ziele motivieren Individuen und sind dafür verantwortlich, menschliches Handeln zu regulieren.

Die Zielsetzungstheorie von Edwin Locke argumentiert, dass die Zielsetzung, um mit den gewünschten Ergebnissen erfolgreich zu sein, die folgenden spezifischen Punkte enthalten muss:

- Klarheit: Ziele müssen spezifisch sein;
- Herausfordernd: Ziele müssen schwierig, aber erreichbar sein;
- Ziele müssen akzeptiert werden;
- Zur Zielerreichung muss Feedback gegeben werden;
- Ziele sind effektiver, wenn sie zur Bewertung der Leistung verwendet werden;
- Fristen verbessern die Wirksamkeit von Zielen;

- Eine Lernzielorientierung führt zu höheren Leistungen als eine Leistungszielorientierung;
- Das Setzen von Gruppenzielen ist genauso wichtig wie das Setzen von individuellen Zielen.

Die Theorie impliziert, dass Ziele auf einem realistischen Niveau gesetzt werden sollten. Üblicherweise wird dazu die SMART-Regel verwendet. SMART steht für Specific, Measurable, Attainable, Realistic and Time-bound. Feedback sollte konstruktiv und spezifisch sein, die Selbstwirksamkeitserwartung stärken, regelmäßig und bestenfalls informell sein und sich auch auf den Prozess (und nicht nur auf das Ergebnis) beziehen.

Menschen mit hoher Selbstwirksamkeit (Locke & Latham, 2002):

- setzen sich höhere Ziele;
- waren stärker mit den gesetzten Zielen verbunden und hatten Anspruch;
- finden und wenden bessere Problemlösungsstrategien an; und
- reagieren positiver auf negatives Feedback.

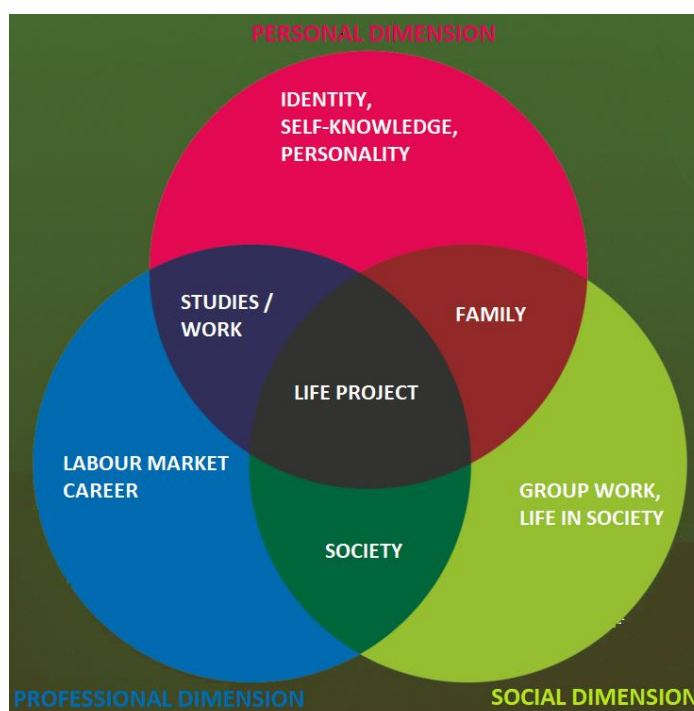
Inhalt der Lerneinheit ist daher auch die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und die Erforschung der Voraussetzungen zur Zielerreichung, um realistische Ziele definieren zu können.

32

Die drei Dimensionen eines Lebensprojekts

Basierend auf Reflexionen, individuellen und kollektiven Erfahrungen und Erkenntnissen ist es möglich, die drei Dimensionen des Lebens zu entwickeln und für jede ein Projekt zu definieren. Die drei zu entwickelnden Dimensionen des Lebensprojekts sind: persönlich (Selbsterkenntnis), sozial (Leben in der Gesellschaft) und beruflich (Arbeitswelt).

In der **persönlichen Dimension** erkennen sich Jugendliche als Subjekte und reflektieren identitätsstiftende Aspekte



wie ihre Wertvorstellungen, den Umgang mit ihren Gefühlen und Emotionen, ihre Herkunft (ihre Familie) und ihre Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem und zur Vielfalt. Darüber hinaus entdecken sie Interessen und Bestrebungen und identifizieren Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich auf den Beruf beziehen können, den sie ausüben werden. Aktivitäten und Erfahrungen in dieser Dimension sollten dazu beitragen, Selbstakzeptanz und Selbstwert zu fördern und so die Stärkung des Selbstwertgefühls, des emotionalen Wachstums und der Selbstbestimmung junger Menschen zu fördern.

In der **sozialen Dimension** reflektieren junge Menschen die zwischenmenschlichen Beziehungen zu ihrer unmittelbaren Umgebung und zur Welt und die Auswirkungen, die diese Beziehungen auf sie als Bürger haben. Aktivitäten in dieser Dimension, meist in Gruppen, zielen darauf ab, durch ein wertebasiertes Miteinander, wie Ethik und Empathie, und die Achtung sozialer Rechte und Pflichten ein Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu entwickeln.

Das Handeln in der Gesellschaft wird durch die Kraft kollektiver Handlungen und Interventionen zur Lösung realer Probleme gefördert, die die Schule für die Gemeinschaft, von der Stadt bis zum Planeten betreffen.

In der **beruflichen Dimension** werden die Faktoren thematisiert, die durch ihre produktive Tätigkeit zur sozialen Mobilität junger Menschen beitragen. Die Eingliederung und Beständigkeit in der Arbeitswelt hängt von der Identifizierung und Entwicklung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnissen ab, die auf die Anforderungen des 21. Jahrhunderts ausgerichtet sind, wie z. B. der Einsatz von Technologie, Unternehmertum, Kreativität und Belastbarkeit.

Aktionsplan

Die Erstellung eines Lebensprojekts und die Definition eines Aktionsplans zur Erreichung der Ziele ist keine Aufgabe mit einem Enddatum. Das Leben ist Veränderungen unterworfen und wird von affektiven, sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen, nationalen und internationalen Kontexten beeinflusst, und das Projekt muss sich ihnen anpassen. Doch wie lässt sich die Zukunft vorhersagen, wenn sie ungewiss ist? Wissen und Vorbereitung auf Widrigkeiten sind die besten Strategien, um nicht überrascht



zu werden. Die Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, und "Pläne B" können dazu beitragen, dass Sie auf dem Weg zum Traum nicht den Kurs ändern müssen, sondern ihn nur neu berechnen müssen, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Das Lebensprojekt beginnt nicht in der Zukunft, es ist die Gegenwart. Sich darauf vorzubereiten heißt, sie zu erleben, heute und morgen Protagonist der eigenen Geschichte zu sein.

34

Animierte YouTube-Videos, die auf einfache Weise erklären, wie wichtig es ist, sich Ziele zu setzen:

- a) One-step-at-a-time - goal achieving cartoon doodle video

<https://www.youtube.com/watch?v=8cCiqbSJ9fg>

- b) How to set goals – Goal Setting and Achievement (Explanation of the SMART method)

<https://www.youtube.com/watch?v=Mt0sg8MVAU4&feature=youtu.be>

- c) How To Write Smart Goals Effectively

<https://www.youtube.com/watch?v=VZXcKyevXKM>

Methodik

Diese Untereinheit zielt darauf ab, den Teilnehmern bei der Prüfung, ihren eigenen Lebenswünschen, Träumen und den Zielen zu helfen, die sie dazu bringen, diese Wünsche und Träume zu verwirklichen. Nur wer sein Leben aktiv gestaltet, kann sich rundum zufrieden und erfolgreich fühlen. Dazu empfiehlt es sich, dass sich die Teilnehmenden in kleinen Gruppen zusammenfinden, um sich Gedanken darüber zu machen, wie ihre eigene Lebensplanung aussieht und was sie im Leben anstreben.

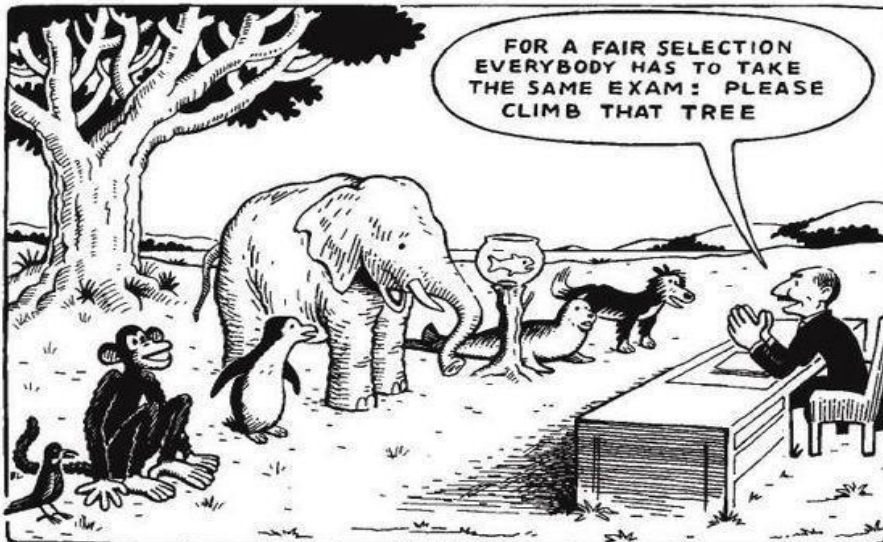
Mittels verschiedener Methoden und Tools, wie Video-, Einzel- und Gruppenarbeit, gehen die Teilnehmer auf ihre Wünsche ein, leiten daraus konkrete und SMARTe Ziele ab und können zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Zielen unterscheiden.

Reflexionsfragen

- Haben Sie sich für mindestens drei Bereiche Ihres Lebens ein Ziel gesetzt?
- Warum ist es wichtig, sich kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu setzen?
- An welchem Ihrer Ziele arbeiten Sie zuerst?
- Was sind SMARTe Ziele?
- Wann haben Sie Ihr Ziel erreicht?

Ergänzende Lernaktivitäten

VORGESCHLAGENE AKTIVITÄT 1: REFLEXION DARÜBER, WER ZIELE FESTLEGT



Der Mann setzt den Tieren ein klares Ziel: auf den Baum klettern. Er trifft auch die Entscheidung, dass alle Tiere dieses Ziel erfüllen müssen, um ausgewählt zu werden.

36

Die in diesem Cartoon dargestellten Tiere – ein Vogel, ein Affe, ein Pinguin, ein Elefant, ein Fisch, ein Seehund und ein Hund – sind den Teilnehmern alle bekannt, sodass sie ihr Verhalten leicht erkennen können.

In diesem Cartoon verurteilt der Mann die Tiere dann zu einer Aktivität, die nicht für alle geeignet ist: auf einen Baum klettern. Fünf der Tiere haben dazu nicht die körperlichen Voraussetzungen. Obwohl der Vogel die Baumkrone erreichen kann, kann er sie nicht „erklettern“, wie die Anweisungen des Mannes ausdrücklich festlegen; der Affe bleibt das einzige Tier, das vollständig in der Lage ist, das auszuführen, was bestimmt wird.

Die Entscheidung, auf den Baum zu klettern, wurde nicht von jedem Tier getroffen. **Der Mann traf eine Entscheidung einseitig und setzte ihnen ein Ziel.**

Eine erste erwartete Reaktion der Teilnehmer ist, dass etwas nicht stimmt und nie zusammenpassen wird. Der Berater wird beginnen, Fragen (von einfacher bis nachdenklicher) an die Teilnehmer über den Cartoon zu stellen:

- Was passiert in diesem Cartoon?

- Können alle Tiere das tun, was der Mann verlangt? Wenn nein, warum nicht?
- Wenn der Mann für alle Tiere die Entscheidung trifft, dass sie auf den Baum klettern sollen, werden sie alle erfolgreich sein?
- Glauben Sie, die Tiere haben die Wahl, nicht zu tun, was der Mensch entschieden hat?
- Können sie sich entscheiden, etwas anderes zu tun? Können sie sich ihr eigenes Ziel setzen?

Nach der Reflexion über diese Fragen wird der Berater erklären, was eine Fabel ist und dass die Tiere in diesen Kurzgeschichten die Position und das Verhalten von Menschen einnehmen. Später leitet er/sie die Diskussion ein, um die Teilnehmer zu ihrer Erfahrung mit „Entscheidungen treffen und Ziele setzen“ zu befragen.

Der Berater wird fragen, ob die Teilnehmer jemals in einer Situation waren, in der eine Entscheidung für sie von einer anderen Person getroffen wurde. Er/Sie wird sie fragen, wie sie sich bei dieser Aktivität gefühlt haben, für die sie sich nicht entschieden haben. Sehr wahrscheinlich haben alle Beteiligten schon einmal eine Situation erlebt, in der eine Entscheidung gegen ihren Willen, ihre Fähigkeiten und Neigungen getroffen wurde.

Wenn die Teilnehmer sich nicht wohl dabei fühlen, mit einer größeren Gruppe über ihre persönlichen Erfahrungen zu sprechen, kann der Berater sie bitten, in kleinen Gruppen oder Paaren zu diskutieren.

37

VORGESCHLAGENE AKTIVITÄT 2: ÜBER DIE NOTWENDIGKEIT, ZIELE KLAR ZU KOMMUNIZIEREN – DREIECKSAKTIVITÄT

Material:

- großer Raum

Alle Teilnehmer stehen im Kreis.

Sie müssen mental und heimlich 2 Personen aus der Gruppe auswählen. Niemand sollte die Wahlmöglichkeiten des anderen kennen.

Ziel: Bilden Sie mit den 2 ausgewählten Personen ein gleichseitiges Dreieck. Die Seitenlänge kann beliebig sein (muss aber an allen Seiten gleich sein), darf aber nicht weniger als 2 m betragen, um zu vermeiden, dass sich alle Teilnehmer in der Mitte vermischen.

Lautlos müssen alle Teilnehmer gleichzeitig versuchen, das Dreieck zu bilden. Eine große Bewegung sollte im Raum beginnen.

Wenn die Teilnehmer ruhiger sind, sollte der Berater fragen, ob es allen gelungen ist, mit den beiden ausgewählten Personen das gleichseitige Dreieck zu bilden.

Der Berater fragt laut jede Person, ob sie das Dreieck bilden konnten und prüft, ob alle Seiten ungefähr gleich groß sind.

Die regelkonformen Dreiecke bleiben in der Aktivität, die anderen müssen sitzen.

Am Ende sehen die Teilnehmer, wie viele Personen stehen (das Ziel, das gleichseitige Dreieck zu bilden, erfolgreich erreicht haben) und wie viele Personen sitzen (das gesetzte Ziel nicht erfüllen konnten).

Ziel: Verstehen, dass Ziele, die wir uns setzen, nicht unbedingt der Realität entsprechen und manchmal nicht erreichbar sind. Andere, die tatsächlich existieren, sind nicht auf den ersten Blick ersichtlich.

Daher ist es wichtig, die eigenen Ziele klar zu formulieren und sie anderen gegenüber zu kommunizieren.

Referenzen & Weiterführende Literatur

- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of Self-Efficacy, Goals and Task Strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241–251.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)
- Locke, E.A., Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57 (9): 705 – 717.
- Holling, H. (1999). *Effektivität durch partizipatives Produktivitätsmanagement: Überblick, neue theoretische Entwicklungen und europäische Fallbeispiele*. (Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie)
- Kleinbeck, U. (1996). *Arbeitsmotivation: Entstehung, Wirkung und Förderung*. (Weinheim, Juventa-Verlag)
- <https://www.the1thing.com/blog/time-management/manage-your-time-with-the-eisenhower-matrix/>

- <https://www.researchgate.net/publication/333516142> Eisenhower matrix Saaty A HP Strong actions prioritization Theoretical literature and lessons drawn from empirical evidences
- <http://www.bctra.org/wp-content/uploads/2016/09/BCTRA-Handout-2-PATH-Packet.pdf>
- <https://educatrix.moderna.com.br/projeto-de-vida-qual-e-o-seu-e-o-dos-seus-alunos/>
- <https://methodenundmehr.de/mond-und-satelliten-bewegtes-aufwaermspiel/>

Auswertung der Untereinheit

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich ...

39

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... grundlegende Kenntnisse über Zielsetzungsprozesse erworben.					
.... SMARTe Ziele in verschiedenen Lebensdimensionen gesetzt					
.... die Notwendigkeit, kleine Schritte zu setzen, um ein Ziel erreichen zu können, verstanden.					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen..					

3. GRENZEN AM ARBEITSPLATZ



Dauer: je 3 Stunden

Einführung

Eine Möglichkeit, Grenzen auf dem Arbeitsmarkt auszuloten, besteht darin, bestimmte Erwartungen der Arbeitgeber hervorzuheben. Erwartungen können mit den richtigen Methoden in einen Vorteil für den Arbeitssuchenden umgewandelt werden, wenn er oder sie lernt, sie zu nutzen.

Dieses Lernmodul erfasst zwei unschätzbare Fähigkeiten, die in Stellenanzeigen, Vorstellungsgesprächen und Karriereberatungen eine Rolle spielen: Teamarbeit und Zeitmanagement. Diese Eigenschaften sind beim Einstieg in den Arbeitsmarkt hilfreich, helfen aber auch bei der Bewältigung anderer Lebensbereiche.

Ziel dieses Lernmoduls ist es, dass der Lernende:

- ✓ sich dem Wesentlichen dieser Fähigkeiten nähert,
- ✓ ein grundlegendes Verständnis dafür erlangt, warum diese Fähigkeiten von Arbeitgebern gewünscht werden,
- ✓ lernt, wie die Autonomie gesteigert werden kann, wenn man diese versteht,
- ✓ einen ersten Schritt zur Nutzung der Fähigkeiten macht.

3.1 IDENTIFIZIEREN SIE IHRE TEAMWORK-FÄHIGKEITEN

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
Grundkenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Vorhandene Stärken bzgl. Teamfähigkeit. • Warum Teamarbeit bei Arbeitgebern eine hoch geschätzte Fähigkeit ist. • Verschiedene Möglichkeiten, wie Teamarbeit ausgeübt werden kann. 	Strategien entwickeln , um Fähigkeiten zur Teamarbeit zu verfeinern. Anerkennen , wie Herausforderungen zu einer Verbesserung und einem Bewusstsein für die eigenen aktuellen Bedürfnisse aus Arbeitsmarktperspektive führen können.	Entscheiden , welche Stärken (falls vorhanden) angepasst werden müssen, um mit dem Arbeitsmarkt übereinzustimmen. Fähigkeiten für die Beschäftigungsfähigkeit demonstrieren .

Ziele der Untereinheit

- Ermittlung und Verständnis von Soft Skills, die von Arbeitgebern hoch geschätzt werden.
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit.
- Entwicklung von Fähigkeiten, die nicht nur die Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern, sondern auch den Alltag erleichtern.
- Auf informelle Weise etwas über die Interessen des Arbeitsmarktes erfahren.

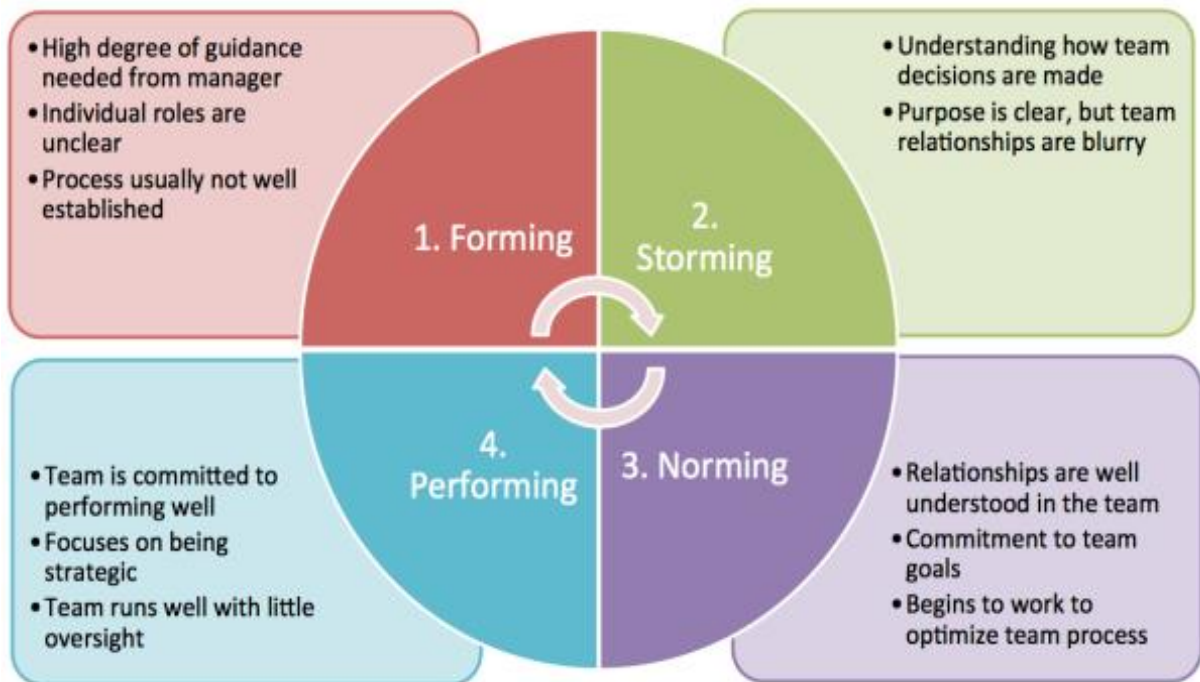
Lerninhalt

Teamarbeit ist wichtig, weil sie aus der Summe aller Teammitglieder bessere Ergebnisse liefert, als wenn jedes einzelne Mitglied allein agiert. Die Arbeit an den eigenen Teamfähigkeiten kann dabei helfen, effektiv mit Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Persönlichkeiten, Arbeitsstilen oder Motivationsniveaus zusammenzuarbeiten, um ein besseres Teamergebnis zu erzielen. Teamarbeit schafft auch ein Gefühl der Einheit und Begeisterung für die gemeinsamen Interessen und den Wunsch, sich an der Erfüllung der dem Team übertragenen Verantwortlichkeiten zu beteiligen. Gute Teamarbeit hilft, die Moral am Arbeitsplatz aufzubauen, was die Mitarbeiter produktiver macht und letztendlich die Gewinne verbessert. Für Organisationen mit hervorragender Teamarbeit ist die Problemlösung einfacher – da Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnissen zusammenarbeiten, um eine kreative Lösung zu finden. Der amerikanische Psychologe Bruce W. Tuckman hat ein Tool entwickelt, um die Phasen der Teamentwicklung einzuteilen. Die vier Phasen *Forming*, *Storming*, *Norming* und *Performing* durchlaufen alle Teams, um zu wachsen, Lösungen zu finden und Probleme anzugehen.

42

- **Forming:** In dieser Phase kann man einfach sagen, dass man sich in hohem Maße auf den Rat und die Anleitung des Leiters verlassen muss, mit minimalem/begrenztem Aufwand oder Initiative der Teammitglieder, da die Rollen und Verantwortlichkeiten für sie unklar sind oder sie einfach nicht alles verstehen und immer Anleitung vom Teamleiter brauchen.
- **Storming:** Das Team braucht Zeit, um in der Gruppe eine Entscheidung zu treffen, und wird manchmal von anderen herausgefordert. Das Team braucht besondere Aufmerksamkeit für seine Ziele und Kompromisse können in Betracht gezogen werden, um Fortschritte zu erzielen.
- **Norming:** Das Team hat die Vereinbarung, das Engagement und die Einigkeit, um damit zu beginnen, auf den Leiter zu reagieren. Rollen und Verantwortlichkeiten werden allmählich klarer und akzeptiert, und in dieser Phase ist eine Genehmigungseskalation zu erkennen. Es wird unabhängiger vom Prozess und Stil des Leiters und es gibt einen allgemeinen Respekt für die Führungskraft.
- **Performing:** Aufgaben werden von den Teammitgliedern und dem Leiter mit einer klaren Vision gut strukturiert und organisiert und können ohne Beteiligung des Leiters von selbst erledigt werden. In dieser Phase sollte sich dieses Team mehr auf das Erreichen des Ziels konzentrieren und viele Entscheidungen hat das Team anhand von Kriterien getroffen, die mit dem Leiter mit einem hohen Maß an Autonomie für das Team vereinbart wurden. Die Teammitglieder kümmern sich umeinander und das

Teammitglieder müssen nicht unterstützt werden, sie benötigen nur Anweisungen vom Leiter.



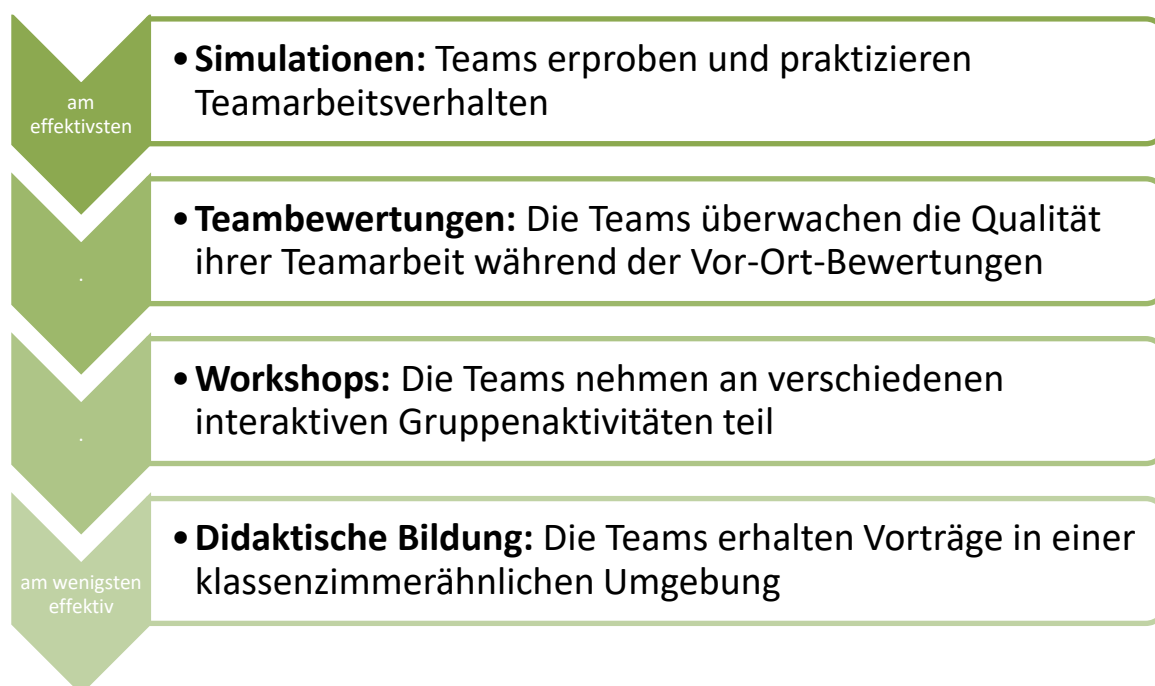
Diese Prozesse werden die Lernenden durch die Unterrichtsstunde tragen und die Grundlage für ihr erworbenes Verständnis über die Bedeutung der Teamarbeit bilden. Die Grafik zeigt auch die Prozesse, die die Lernenden während dieser Lektion durchlaufen könnten, obwohl es sich um ein Mikroformat handelt.

43

Wie kann Teamarbeit trainiert werden?

2017 analysierte ein Wissenschaftsteam (McEwan D, Ruissen GR, Eys MA, Zumbo BD, Beauchamp MR (2017) The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions) Studien zu Teamarbeitstraining, um abschließend festzustellen, ob das Training zu einer Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz geführt hat.

Welche Methode eignet sich am besten für das Teamwork-Training?



Die wichtigste Schlussfolgerung ist, dass Schulungen zur Verbesserung der Teamarbeit am Arbeitsplatz funktionieren! Menschen, die ein Teamwork-Training absolviert haben, zeigten mehr Teamwork-Verhalten, wie z. B. das Definieren der Team-Mission oder die Koordination während der Arbeit.

Interaktive Methoden sind die besten: Menschen die Möglichkeit zu geben, Teamarbeit aktiv zu lernen und zu üben, hat den größten Einfluss auf ihr Verhalten und ihre Leistung. Den Menschen die Möglichkeit zu geben, Teamarbeit aktiv zu lernen und zu praktizieren, hat den größten Einfluss auf ihr Verhalten und ihre Leistung. Dies können Übungen im Workshop-Stil sein, an denen alle Teammitglieder beteiligt sind, Simulationen von Aufgaben, die das Team zu erledigen hat, oder sogar Teambesprechungen oder Nachbesprechungen über ihre echte Zusammenarbeit. Ziel ist es, das kritische Denken der Personen in Bezug auf Teamarbeit am Arbeitsplatz anzuregen. Sie einfach didaktisch zu (be)lehren, reicht möglicherweise nicht aus. Die verschiedenen Teamarbeitsstrategien fallen im Allgemeinen unter eine der folgenden Kategorien:

1. Erstens besteht der grundlegendste Ansatz für das Training und die Entwicklung von Teamarbeit darin, Teammitgliedern *didaktische* Bildung in einer klassenzimmerähnlichen Umgebung anzubieten, wie z. B. Vorträge über die Bedeutung der Bereitstellung sozialer Unterstützung innerhalb des Teams oder die Förderung von Möglichkeiten zur Bewältigung zwischenmenschlicher Konflikte zwischen Teamkollegen.

2. Eine zweite Kategorie des Teamtrainings umfasst die Verwendung eines *interaktiveren* Formats im Workshop-Stil, bei dem Teammitglieder an verschiedenen Gruppenaktivitäten teilnehmen, wie z. B. Diskussionen über die Zwecke und Ziele des Teams oder das gemeinsame Durcharbeiten von Fallstudien. Diese Art von Training hat sich als nützlich erwiesen, um die Teameffektivität zu verbessern.

3. Die dritte bedeutende Kategorie des Teamtrainings umfasst Simulationstrainings, bei dem Teams verschiedene Teamfähigkeiten, wie z. B. zwischenmenschliche Kommunikation und Koordination, in einer Umgebung erproben, die anstehende Teamaufgaben nachahmt (z. B. *Flugsimulatoren* oder medizinische Patientenpuppen). Obwohl es oft als Mittel zur Förderung von Aufgabenkompetenzen verwendet wird (z.B. um neuen Chirurgen beizubringen, wie man die technischen Fähigkeiten einer medizinischen Operation ausführt), hat sich das Simulationstraining als wirksamer Ansatz für die Teamarbeit erwiesen.

Die folgende Untereinheit trägt diesem Rechnung und konzentriert sich auf das Lernen und die Sensibilisierung durch interaktive Spiele, um die bereits vorhandenen Stärken des Lernenden zu betonen und den Lernenden herauszufordern, diese Stärken zu entwickeln. Wie gesagt, das Lernen im Methodenunterricht soll sich aus den interaktiven Teilen ergeben, wenn die Lernenden miteinander interagieren, unabhängig von gegebenen Informationen über die theoretischen Methoden.

Methodik

Die Sitzung ist in zwei Teile gegliedert, wobei die drei Übungen den ersten Teil darstellen und die YouTube-Clips und -Auswertung den letzten Teil bilden.

Die Videoclips finden Sie hier:

<https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>

<https://www.youtube.com/watch?v=kYjgtLCNgSA>

Der Leiter fungiert nur als Mentor, der die Übungen überwacht, sich aber zurückhält. Je nach Größe und Konstellation der einzelnen Gruppen kann der zeitliche Aspekt zwischen ihnen variieren.

Der menschliche Knoten: Lassen Sie alle im Kreis stehen, Schulter an Schulter. Weisen Sie alle an, ihre rechte Hand auszustrecken und eine beliebige Hand von jemandem gegenüber zu

ergreifen. Sagen Sie ihnen dann, sie sollen ihre linke Hand ausstrecken und eine zufällige Hand von einer anderen Person aus dem Kreis nehmen. Innerhalb eines festgelegten Zeitlimits muss die Gruppe den Armknoten entwirren, ohne die Hände loszulassen. Wenn die Gruppe zu groß ist, bilden Sie mehrere kleinere Kreise und lassen Sie die einzelnen Gruppen gegeneinander antreten. Dieses Spiel ist sehr auf gute Kommunikation und Teamarbeit angewiesen und ist auch ein geeigneter Start für neue Teilnehmer, um zu lernen, wie man gut zusammenarbeitet, ohne dass fachliche Fähigkeiten erforderlich sind.

Der Teppich: Der Leiter legt den größeren Teppich auf den Boden und lässt alle darauf stehen. Die Aufgabe für die Lernenden besteht darin, den Teppich auf den Kopf zu stellen, ohne dass jemand mit den Füßen den Boden berührt. Der erste Teppich sollte so groß sein, dass die Lernenden eine faire Chance haben, diese Übung zu bewältigen. Die Lernenden werden verstehen, dass sie in ihrer Kommunikation sehr klar sein müssen, während sie nicht jeden auf dem Teppich sehen können. Sie müssen sicherstellen, dass bei jeder Bewegung, die sie machen, jemand anderes seine Position ändern muss. Dazu gehört auch der körperliche Kontakt, der normalerweise für jeden mehr oder weniger angenehm ist. Die Übung wird den Lernenden jedoch wahrscheinlich eher den Willen zum Erfolg bewusst machen als die Notwendigkeit des physischen Kontakts. Die Übung auf dem kleineren Teppich ist genau die gleiche, aber viel anspruchsvoller. Die Chancen stehen gut, dass die Gruppen ihr strategisches Denken weiterentwickeln und sehr kreative Wege finden, wie man weniger Menschen auf dem Teppich stehen lässt – zum Beispiel indem man andere auf dem Rücken oder den Schultern trägt.

46

Das fliegende Ei: Das ist eine sehr schöne Übung zum Abschluss vor einer Pause. Sie dauert länger und kann nach der Pause fortgesetzt werden. Der Leiter verteilt den Werkzeugsatz an jede Gruppe. Die Lernenden müssen einen Weg finden, jedes Werkzeug einzusetzen, damit das Ei nicht zerbricht. Der Nachweis dafür soll am Ende der ersten Sitzung erbracht werden, wobei die Lernenden ihre Konstruktion aus einer bestimmten Höhe fallen lassen müssen. Diese herausfordernde, aber unterhaltsame Übung erfordert viel Nachdenken, Planung und theoretisches Testen. Es erfordert auch unterschiedliche persönliche Fähigkeiten, sowohl weiche als auch harte. Die Konstruktionen werden wahrscheinlich sehr kreativ und sehr unterschiedlich sein. Auch hier geht es nicht darum, das Ei intakt zu halten, sondern darum, dass die Lernenden in einem abschließenden Test all ihre Stärken einsetzen.

Der letzte Teil der Lektion besteht aus einem YouTube-Clip, der die Bedeutung der Entwicklung der Teamarbeit hervorhebt, und einer Diskussion darüber, warum Teamarbeit eine so wertvolle Fähigkeit für Arbeitgeber ist. Der Clip fungiert als Bestätigung des Gelernten und als Tatsache, dass sie tatsächlich etwas Nützliches gelernt haben. Der Leiter sollte sich auf die verschiedenen Stärken konzentrieren, die die Lernenden als Beispiele dafür geben, was sie während des Tages verwendet haben. Dies sind die Stärken, die sie auf ihrem Arbeitsmarktweg leiten können. Der Leiter wird die Diskussion so führen, dass sich die Lernenden fragen müssen, welche typischen Arbeitsplätze unterschiedliche Stärken erfordern. Außerdem wird ihnen klar, welche Stärken sie entwickeln oder verbessern können.

Reflexionsfragen

- Welche Kräfte mussten Sie bei den Übungen einsetzen?
- Fühlten Sie sich beim Einsatz dieser Stärken wohl?
- Sind Ihnen Stärken aufgefallen, die andere genutzt haben, Sie selbst aber nicht?
- Inwiefern würden diese Stärken am Arbeitsplatz von Nutzen sein?
- Können Sie vielen Arbeitgebern zustimmen, die Teamfähigkeit schätzen?
- Haben Sie das Gefühl, dass Sie sich Ihrer tatsächlichen Teamfähigkeiten bewusster geworden sind?
- Wie können Sie diese Fähigkeit noch weiter verbessern?
- Was hast du deiner Meinung nach aus dieser Lektion mitgenommen?

47

Referenzen & Weiterführende Literatur

- https://www.academia.edu/3696252/Tuckmans_Forming_Norming_Storming
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5234826/pdf/pone.0169604.pdf>
- <https://www.youtube.com/watch?v=o9mdHMtxOjY>
- <https://www.youtube.com/watch?v=kYjqtLCNqSA>

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundkenntnisse über meine Stärken und Herausforderungen im Bereich Teamarbeit erworben.					
... Selbsterkenntnisse erlangt.					
... größeres Verständnis für die Bedeutung der Teamarbeit am Arbeitsplatz gewonnen.					
... verstanden, wie ich meine Teamfähigkeit weiter verbessern kann.					

3.2 ZEITMANAGEMENT

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
<p>Grundkenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wie die Problemlösung mit einer einfachen Strategie gehandhabt werden kann. Der Zusammenhang zwischen Privat- und Berufsleben. 	<p>Entwickeln und beherrschen einer Technik, die die eigene Unabhängigkeit in Bezug auf Herausforderungen wie Zeitmanagement erhöht.</p> <p>Entscheiden, wie sich aktuelle Herausforderungen auf eine Arbeitssituation auswirken können, wenn sie nicht angegangen werden.</p>	<p>Verantwortung zeigen durch Teilnahme an einem sich selbst entwickelnden Gruppenprozess.</p> <p>Demonstration von Fähigkeiten für die Beschäftigungsfähigkeit.</p>

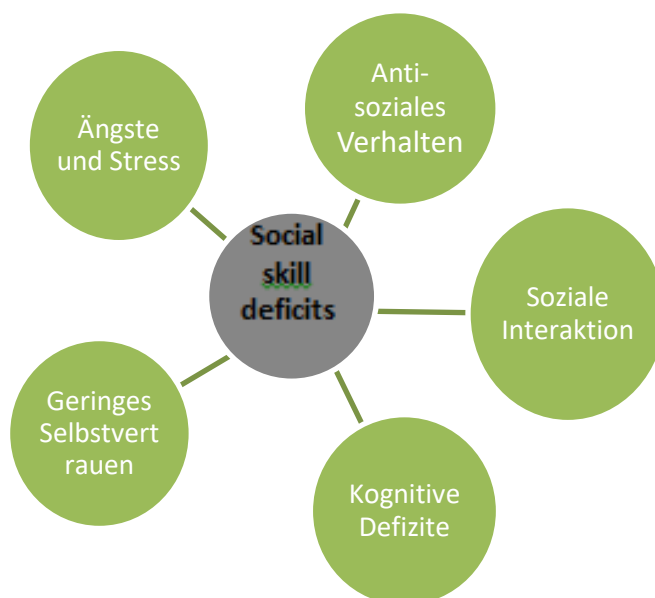
ZIELE DER UNTEREINHEIT

- Verwenden Sie eine bestimmte Strategie zur Problemlösung.
- Verstehen Sie die zugrundeliegenden Prozesse, die vor einer erfolgreichen Leistung stattfinden.
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit.

Lerninhalt

Social Skills Training (SST) ist eine Form der Psychotherapie, die darauf abzielt, Menschen dabei zu helfen, ihre sozialen Fähigkeiten zu verbessern, damit sie sozial kompetent werden können. Die Methode wurde von Robert Paul Liebermann, Professor für Psychiatrie an der University of California, entwickelt. SST ist überwiegend eine Verhaltenstherapie, aber in einigen Situationen kann auch kognitive Therapie eingesetzt werden, um den Erfolg von SST zu maximieren. Diese Psychotherapie kann einzeln oder in einer Gruppensituation durchgeführt werden. SST ist anerkannt als wissenschaftlich fundierte Psychotherapie mit sehr guten Ergebnissen für Zielgruppen mit geistigen oder psychischen Störungen oder für alle, die ihre sozialen Fähigkeiten und ihr soziales Selbstvertrauen verbessern möchten. Die Methode wurde 1995 in Schweden vom Psychologen Per Borell weiterentwickelt und wird vom National Board of Health and Welfare, einer schwedischen Regierungsbehörde, die dem Ministerium für Gesundheit und Soziales untersteht, sehr empfohlen. SST wird häufig schwedischen Beratern, Therapeuten, Sozialarbeitern usw. vermittelt, die mit Menschen mit psychischen Erkrankungen oder mit Menschen mit sehr geringer Arbeitsmarkterfahrung arbeiten.

50



Wie oben gezeigt, gibt es viele Faktoren, die zu einer Verschlechterung der sozialen Fähigkeiten beitragen, die wiederum viele andere Aspekte unseres Lebens beeinträchtigen. Zum Beispiel führen Defizite in der sozialen Kompetenz zu sozialer Isolation, und soziale

Isolation verschlechtert die sozialen Fähigkeiten. Dies sind nur einige Beispiele für die vielen Teufelskreisläufe, die wir in der Psyche erkennen können.

Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Lebens und unserer Gesellschaft. Studien zeigen, dass Menschen depressiv und unzufrieden sind, wenn sie nicht arbeiten. Daher ist die Eingliederung psychisch kranker Menschen in den Arbeitsplatz zu einem vorrangigen Ziel der Rehabilitation geworden. Damit Menschen einen Arbeitsplatz behalten können, müssen sie über die notwendigen sozialen Kompetenzen verfügen. Das Fehlen dieser ist der Grund, warum viele Menschen nicht erwerbstätig bleiben können. Es ist am besten, das berufliche SST an einer bestimmten Stelle anzupassen. Für psychisch kranke Patienten ist es sehr schwierig, soziale Fähigkeiten am Arbeitsplatz auf jede Umgebung zu übertragen, da unterschiedliche Jobs unterschiedliche Beziehungen erfordern.

Alle Social-Skills-Trainings folgen dem gleichen grundlegenden Struktur- und Durchführungsschema:

Problem identifizieren

Zunächst muss das größte soziale Problem identifiziert werden. Sind zum Beispiel die Probleme mit der Sozialisierung überwiegend eine Angst vor großen Menschenansammlungen? Oder mit Menschen bei der Arbeit sprechen?

Ziele festlegen

Dazu gehören ein allgemeines Gesamtziel sowie fokussierte Ziele, die sich von Sitzung zu Sitzung ändern können. Für SST kann das allgemeine Gesamtziel die Fähigkeit sein, im Lehrerzimmer bequem Kontakte zu knüpfen, während die individuellen Ziele fähigkeitsspezifisch sind (z. B. lernen, wie man jemanden begrüßt, fragt, wie es ihm geht, und angemessen antwortet). Sobald jedes Ziel oder jede Fertigkeit gemeistert ist, wird das Ziel für die nächste Sitzung schwieriger. Das Gesamtziel im Auge zu behalten, hilft den Lernenden, Zeiten zu überwinden, in denen sie oder er aufgeben möchte.

Modellieren

Bevor von den Lernenden erwartet wird, dass sie die Fertigkeit ausführen, modellieren sie die Fertigkeit, auf die sie sich konzentrieren, damit sie genau sehen können, was sie tun müssen, bevor sie versuchen, es selbst zu tun.

Rollenspiel

Nach dem Modellieren werden sie zu einem Rollenspiel aufgefordert. Diese Praxis ist ein sehr wichtiger Aspekt von SST. Das Rollenspiel mag sich seltsam anfühlen, aber bis sie die Fähigkeit geübt haben, ist es schwierig, sie außerhalb der Sicherheit und der Beschränkungen anzuwenden, die Beratungssitzungen bieten.

Feedback

Der Berater gibt am Ende jeder Sitzung Feedback. Dieses Feedback hilft den Lernenden, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und die Dinge, an denen sie besonders arbeiten und üben müssen.

Hausaufgaben!

Zwischen den Sitzungen stellt der Berater kleine Hausaufgaben auf, die die Lernenden während der Woche in ihrer eigenen Zeit erledigen müssen. Normalerweise werden die Hausaufgaben direkt aus der Sitzung fortgesetzt, so dass sie die neu erlernten Fähigkeiten üben. Abhängig von ihrem Erfolg bei der Bewältigung der Herausforderung konzentrieren sie sich in der nächsten Sitzung auf eine neue, schwierigere Fähigkeit.

Aus den folgenden sechs Schritten ergibt sich ein Problemlösungstool, ebenfalls in sechs Schritten. Es wird empfohlen, dass die Lernenden wiederholt (mind. fünf Mal) mit diesem Tool arbeiten, damit sie das Gefühl haben, dass sie die Struktur beherrschen und bis dahin verstehen, wie sie das Tool in anderen Problemlösungsbereichen anwenden können. Die Überschriften des Tools sind:

Schritt eins: *Was ist das Ziel?*

Versuchen Sie, das Problem so genau wie möglich zu beschreiben. Formulieren Sie dieses Problem als Ziel, das Sie in einer bestimmten Zeit erreichen können.

Schritt zwei: *Schreiben Sie alle möglichen Lösungen und Ideen auf.*

Konzentrieren Sie sich in dieser Phase nicht auf Vor- oder Nachteile.

Schritt drei: *Welche Vor- und Nachteile hätte jede Lösung?*

Gehen Sie Ihre Liste durch und zwingen Sie sich, Vor- und Nachteile aufzuzählen. Sie könnten unwichtig sein, aber es ist notwendig, alle einzelnen aufzulisten.

Schritt vier: *Wählen Sie die für Sie am besten geeignete Lösung.*

Wählen Sie die Lösung, mit der Sie Ihr Ziel ganz oder teilweise am einfachsten erreichen. Die Lösung sollte innerhalb von ein bis zwei Wochen umgesetzt werden.

Schritt fünf: *Planen Sie die Implementierung.*

Wie und wann starten Sie? Welche Ressourcen würden Sie benötigen? Welche Hindernisse müssen überwunden werden? Müssen Sie üben?

Schritt sechs: *Gehen Sie anschließend Ihr Ergebnis durch. (Wenn die Gruppensitzung als Follow-up fortgesetzt wird)*

Was ging gut? Was müsste angepasst werden, damit Sie das Ziel erreichen, wenn es nicht erreicht wurde?

Beachten Sie, dass es zahlreiche Strategien für den Umgang mit Zeitmanagement gibt. Dieses Modell ist eines davon und kann in der Gruppenberatung von Nutzen sein, wenn die Gruppenmitglieder einen gemeinsamen Hintergrund bezüglich psychischer Erkrankungen oder sehr wenig (oder keine) praktische Erfahrung mit einem Praktikum oder einer tatsächlichen Arbeit haben. Es ist auch ein nützliches Modell für jedes Themenfeld der Problemlösung.

Methodik

Der Leiter übernimmt eine aktive Rolle, indem er die Gruppe zusammenhält und für den theoretischen Rahmen verantwortlich ist, der diese Übung umgibt.

Die Lektion beginnt mit zwei Youtube-Clips, die die körperlichen und psychischen Nachteile zeigen, die durch mangelndes Zeitmanagement entstehen. Der Leiter ist dafür verantwortlich, dies mit den Lernenden zu besprechen, indem er sich darauf konzentriert, wie sich dies sowohl auf das persönliche als auch auf das berufliche Leben auswirken kann. Wenn die Lernenden noch kein Praktikum oder eine tatsächliche Arbeit ausprobiert haben, korrelieren Sie stattdessen mit dem schulischen Umfeld. Das Hauptziel für den Leiter in der Einführung ist es, ein Bewusstsein für die Sinnhaftigkeit einer Verbesserung der Zeitmanagementfähigkeiten zu schaffen.

Jeder Lernende erhält dann das Arbeitsblatt mit den sechs verschiedenen Schritten. Der Leiter wird sie bitten, verschiedene Bereiche des Zeitmanagements zu nennen, die ihrer Meinung nach angepasst werden müssen. Diese Anpassung sollte als Ziel formuliert werden, nicht als Problem – wie im Arbeitsblatt von Borell erwähnt.

Typische Themen sind: „Wie finde ich Zeit zum Trainieren?“, „Ich möchte rechtzeitig zur Schule/Arbeit/Meetings kommen“, „Diese [Aktivität einfügen] muss in meinem Alltag aufhören, so zeitraubend zu sein“, „Wie kann ich verhindern, dass ich auf dem Heimweg den letzten Bus verpasse?“, „Ich möchte meine Abende strukturieren können“, etc.

Für effektives Lernen sollten die Lernenden diese Übung mit verschiedenen Arten von Zeitmanagementthemen (oder brandneuen Themen) wiederholen. Die sich wiederholenden Übungen erhöhen die Chance auf Wissen, das langfristig erhalten bleibt.

Reflexionsfragen

- Verstehen Sie, wie wichtig es ist, Ihre Zeit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt einzuteilen?
- Inwiefern kann ein Mangel an Zeitmanagement ein Hindernis für eine zukünftige Beschäftigung sein?
- Was haben Sie Ihrer Meinung nach von dieser Sitzung mitgenommen?

Referenzen & Weiterführende Literatur

- Palmen, A., Didden, R., & Arts, M. (2008). Improving question asking in high-functioning adolescents with autism spectrum disorders: Effectiveness of small-group training. *Autism*, 12(1), 83-98. doi: 10.1177/1362361307085265
- <https://eslda.se/material/esl-manualer/> (Handbücher auf Schwedisch)
- <https://healthengine.com.au/info/social-skills-training-sst>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Z6kAEQJhSoU> (Warum Zeitmanagement Ihre wertvollste Ressource ist)
- <HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=VUK6LXRZMMK> (eher arbeitsorientiert, aber eine Erklärung dafür, warum mangelndes Zeitmanagement schlecht für die Gesundheit ist)

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundkenntnisse über Zeitmanagement-Strategien erworben					
... an Selbsterkenntnisse gewonnen					
... verstanden, wie ich meine Probleme beeinflussen kann, indem ich sie in Ziele verwandle					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen.					

4. KOMMUNIKATION: VERBAL / NONVERBAL



Dauer: je 3 Stunden

Einführung

Kommunikation ist einer der wichtigsten Bestandteile des Alltags- und Berufslebens. Wir alle haben unterschiedliche Kommunikationsstile, die wir verbal und nonverbal übermitteln.

56

Diese Einheit konzentriert sich zunächst auf Durchsetzungsvermögen als soziale Fähigkeit und ein Instrument, das Menschen dabei hilft, Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten, indem sie Angst und Aggression vermeidet.

Der zweite Teil zielt darauf ab, die Bedeutung von Kommunikationsfähigkeiten im Berufsleben für die Jobsuche und die Entwicklung von Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt hervorzuheben.

4.1 KOMMUNIKATIONSSTILE

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
Identifizieren von Formen und Fähigkeiten der Kommunikation.	Verbale, paraverbale (Ton, Lautstärke und Rhythmus der Stimme) und nonverbale (Physiognomie, Mimik, Gestik) Strategien mit Einzelpersonen und Gruppen im Arbeitsumfeld anzuwenden.	Aktionspläne auf zukünftige persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten anzuwenden.
Erkennen der Bedeutung des aktiven Zuhörens.	Fähigkeiten zur Problemlösung auszuwählen, um Wege zu demonstrieren, wie Sie mit einer Reihe unterschiedlicher Personen in Unternehmen kommunizieren können.	Verantwortlich für die Durchführung, Bewertung und Planung spezifischer Aufgaben im Zusammenhang mit dem Thema Zielplanung zu sein.
Identifizieren von Möglichkeiten zur Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten.		
Identifizieren, wie Sie einen Kommunikationsabbruch vermeiden können.		In Übereinstimmung mit dem Schulungsrahmen, der der Zielplanung gewidmet ist, zu handeln.

Ziele der Untereinheit

- Die Codes des Alltags identifizieren, die wir verinnerlicht haben
- Erleben Sie die sozialen Verhaltensweisen, die die Gruppe repliziert
- Erleben Sie nonverbale Kommunikation

Lerninhalt

Forscher, die Untersuchungen von Durchsetzungsvermögen als sozialer Fähigkeit durchführten, z. B. Orme und Bar-On (2002) wiesen darauf hin, dass Menschen mit einem durchsetzungsfähigen Kommunikationsstil sich ausdrücken können, indem sie Angst und Aggression in verschiedenen Situationen vermeiden. Durchsetzungsvermögen wurde auch als direkter und angemessener Kommunikationsprozess von Bedürfnissen definiert. Die Person kann ihre eigene Meinung sagen, ohne andere zu bestrafen (Arrindell und van den Ende, 1985, apud Sarkova et al., 2010). So können wir Durchsetzungsvermögen als Instrument nutzen, das uns hilft, soziale Beziehungen anzubahnen und aufrechtzuerhalten. Und wie Eskin (2003) sagte, genießen durchsetzungsfähige Menschen emotionales Wohlbefinden.

Identifizierung von Kommunikationsstilen:

Passiv. Menschen mit einem passiven Kommunikationsstil äußern selten ihre persönlichen Meinungen und emotionalen Zustände. Generell gibt es Menschen mit geringem Selbstbewusstsein. Sie verwenden den tiefen Ton und haben eine niedrige mimische Ausdruckskraft.

Aggressiv. Aggressiver Stil kann durch hohen Ton, Impulsivität beim Äußern von Meinungen, mangelndes Zuhörverhalten erkannt werden. Es erweckt den Eindruck von Feindseligkeit für den Gesprächspartner, sodass diejenigen, die den aggressiven Stil verwenden, andere zu defensiven Einstellungen oder aggressiven Reaktionen herausfordern. In dem einen oder anderen Fall ist die Genauigkeit der Kommunikation gering.

Durchsetzungsfähig. Der selbstbewusste Stil basiert auf einer positiven Einstellung gegenüber anderen. Voraussetzungen für die Entwicklung eines solchen Stils sind Selbstvertrauen und Vertrauen in andere. Die durchsetzungsfähige Person drückt ihre Meinungen und Gefühle direkt und offen aus, in einem gemäßigten, aber festen und ausdrucksstarken Tonfall, wobei sie Blickkontakt mit dem Gesprächspartner hält.

Die allgemeine Haltung ist entspannt, eine richtige Körperhaltung, im Stehen oder Sitzen. Das Interesse für den Gesprächspartner ist sichtbar. Mimik und Gestik stimmen mit der verbalen Botschaft überein.

Ein durchsetzungsfähiger Stil gilt als ideal für jede Kommunikationssituation. Das ist der Stil des Verantwortlichen, der weiß, was er tut und was sagt. **Der durchsetzungsfähige Kommunikationsstil** wird vorgestellt und die Tatsache, dass er erlernt werden kann, indem man ihn täglich in die Praxis umsetzt.

Methodik

Wir alle haben unterschiedliche Kommunikationsstile, die wir sowohl in der verbalen als auch in der nonverbalen Kommunikation übertragen. Dies ist eine Dynamik, die jungen Menschen hilft, die Verhaltensweisen und sozialen Verhaltensweisen zu identifizieren, die sie verinnerlicht haben. Durch Spiel und spontane Dramatisierung erfahren sie, wie nonverbale Kommunikation abläuft.

Zu Beginn wird der Gruppe erklärt, dass sie ein Spiel spielen werden, in dem Sie nicht sprechen können, sondern nur eine Situation handeln wird. Der Koordinator bittet um einen Freiwilligen, der mit der Aktivität beginnt.

Ohne dass der Rest der Gruppe zuhört, sollten sie angewiesen werden, eine Situation zu dramatisieren und nicht aufzuhören, bis die gesamte Aktivität beendet ist. Beispiele können vorgeschlagen werden wie: so tun, als würdest du kochen, an einer Bushaltestelle warten, im Büro arbeiten usw.

Ein Freiwilliger aus der Gruppe beginnt mit der Aufführung, während der Rest der Gruppe zuschaut, dann wird jemand anderes gerufen und gebeten, an der Aufführung teilzunehmen. Er/sie sollte keinen weiteren Hinweis erhalten, sondern nur aufgefordert werden, „sich der Szene anzuschließen“.

Nacheinander werden andere junge Leute in der Gruppe, nicht mehr als zehn, nacheinander gebeten, sich der Theateraufführung anzuschließen. Das Ergebnis wird daher sein, dass jeder solche Szenen spielt, in denen er interpretiert, was seine Kollegen tun.

Am Ende sollten die Personen, die nicht teilgenommen haben, erzählen, welche Szenen sie erlebt haben und was mit jedem Schauspieler oder jeder Schauspielerin passiert ist.

Am Ende der Dynamik können einige Fragen vorgeschlagen werden, um den Dialog zu erleichtern:

- Glauben Sie, es gab eine Beziehung zwischen den Aktionen, die jede Person hinzufügte, oder waren es Bewegungen, die nicht zur selben Szene gehören konnten?
- Hat die Person, die sich der Szene angeschlossen hat, verstanden, was die andere Person gespielt hat?
- Als Sie die Aktionen eines Partners sahen, haben Sie verstanden, in welcher Situation Sie sich befinden könnten? Es gibt Handlungen, die wie gemeinsame Codes, die wir gesellschaftlich ausarbeiten.

Referenzen & Weiterführende Literatur

- Aids and barriers to communicating effectively with young people
<https://www.agedcarecomplaints.gov.au/internet/publications/publishing.nsf/Content/drug-treat-pubs-front4-wk-toc~drugtreat-pubs-front4-wk-secb~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3~drugtreat-pubs-front4-wk-secb-3-3>
- White, K.W. (2016). Trainer Communication. A Guide to Relational, Organizational and Classroom
- Communication. Maryland: Rowman& Littlefield. Prozesky, D.R. (2000).
- Communication and Effective Teaching. Community Eye Health, 13, (35), 44-45.
<https://study.com/academy/lesson/types-of-communication-formal-informal-grapevine-verbal-non-verbal.html>
- <https://www.myworldofwork.co.uk/getting-job/additional-support-needs-work>
- Beukelman, D. and Mirenda, P. 2013, Augmentative and alternative communication: supporting children and adults with complex communication needs, 4th edn, Paul H. Brookes Publishing Co, Baltimore, Maryland.

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

60

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundkenntnisse über verbale und nonverbale Kommunikation erworben.					
... effektive Fähigkeiten zur Kommunikation entwickelt.					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen.					
.... Selbstbewusstsein gewonnen					

4.2 VERBALE UND NONVERBALE KOMMUNIKATION

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
Erkennen Sie, wie sich Kommunikation auf die Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.	Wenden Sie verbale und nonverbale Kommunikationsfähigkeiten an, um einen Job zu bekommen.	Sie sind verantwortlich für die Durchführung, Bewertung und Planung spezifischer Aufgaben im Zusammenhang mit dem Thema Zielplanung.
Identifizieren Sie, wie verbale und nonverbale Kommunikation uns hilft, einen Job zu finden.	Entwickeln Sie Kommunikationsfähigkeiten, die die Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.	
Definieren Sie Kommunikationsfähigkeiten, die am Arbeitsmarkt beteiligt sind.	Kombinieren Sie Fähigkeiten zur Verbesserung der Selbsterkenntnis und Beschäftigungsfähigkeit.	

61

Ziele der Untereinheit

- Identifikation der Methoden, die die Person verwendet, um zu kommunizieren;
- In der Beziehung zu anderen erkennen, welche Ziele oder nonverbalen Verhaltensweisen ein aktives Zuhören widerspiegeln.
- Sich des Wertes nonverbaler Verhaltensweisen bewusstwerden, um aktiv zuzuhören.
- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten als Methode zur Verbesserung des Zugangs junger Menschen zum Arbeitsmarkt.

Lerninhalt

Zu wissen, wie man sich sowohl in der eigenen Sprache als auch in anderen Sprachen verständigen kann, verbessert die Chancen eines jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Die Empfehlung des Europäischen Parlaments zu den Kompetenzen, die für lebenslanges Lernen erforderlich sind, sowie der ANECA-Bericht zu den Anforderungen des Arbeitsmarkts unter Bezugnahme auf den „Ausbildungskatalog zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen“, erstellt von Fortec im November 2011, sind der Ansicht, dass der Erwerb der Kompetenzen der Kommunikation in der Muttersprache, Kommunikation in Fremdsprachen und Sozialkompetenz Gegenmittel zur Arbeitslosigkeit sind.

Lernen, in der Muttersprache zu kommunizieren, bedeutet, sich der wichtigsten Arten der verbalen Interaktion, der Hauptmerkmale der verschiedenen Stile und Register der Sprache und der kontextabhängigen Vielfalt von Sprache und Kommunikation bewusst zu sein.

Menschen müssen über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um sich mündlich und schriftlich in multiplen Kommunikationssituationen zu verständigen und ihre eigene Kommunikation zu kontrollieren und den Erfordernissen der Situation anzupassen. Auf diese Weise wird davon ausgegangen, dass der Jugendliche, der über die Fähigkeit verfügt, Informationen nicht nur zu suchen, sondern zu verarbeiten, sowie eigene mündliche und schriftliche Argumente überzeugend und kontextgerecht zu formulieren und auszudrücken, bessere Chancen hat, einen Arbeitsplatz zu finden.

Eine weitere der Kompetenzen, die sich auf das lebenslange Lernen auswirkt und daher die Beschäftigungsfähigkeit erhöht, ist die Kommunikation in Fremdsprachen. Diese erfordert die Kenntnis des Wortschatzes und der funktionalen Grammatik, das Verstehen mündlicher Mitteilungen, das Initiieren, Aufrechterhalten und Beenden von Gesprächen und Texte zu lesen, zu verstehen und zu verfassen, die den Bedürfnissen der Person entsprechen.

Ebenso fordert der Arbeitsmarkt soziale Kompetenzen, deren grundlegendes Element die Fähigkeit ist, in unterschiedlichen Umgebungen konstruktiv zu kommunizieren, Toleranz zu zeigen, unterschiedliche Standpunkte auszudrücken und zu verstehen, zu verhandeln, Vertrauen zu schaffen und Empathie zu empfinden. Menschen, die diese Kompetenz erworben haben, sind in der Lage, Stress und Frustration zu bewältigen und konstruktiv auszudrücken.

Methodik

In jedem Kommunikationsprozess gibt es zwei Möglichkeiten, Informationen zu übermitteln: verbal und nonverbal. In der verbalen Kommunikation werden unsere Ideen und Gefühle durch Worte ausgedrückt, während in der nonverbalen Kommunikation Gesten und Körperausdruck verwendet werden, um zu kommunizieren, was Sie ausdrücken möchten. Der verbalen Kommunikation wird im Allgemeinen mehr Wert beigemessen und der nonverbalen Kommunikation wird keine Bedeutung beigemessen. In dieser Aktivität lernen Sie, nonverbale Verhaltensweisen zu schätzen und einzusetzen, um eine effektive Kommunikation zu erreichen und der anderen Person das Gefühl zu geben, dass sie gehört wird. Es ist wichtig, nicht nur das Gesagte zu verstehen, sondern auch die Wahrnehmungen und Emotionen der sprechenden Person zu verstehen, d.h. dem anderen aktiv zuzuhören.

Unternehmen schätzen es sehr, dass ihre Mitarbeiter kommunikationsfähig sind, wofür wir uns nicht nur richtig ausdrücken müssen, sondern auch verbal und nonverbal erhaltene Botschaften interpretieren können. Mit dieser didaktischen Einheit werden wir versuchen, in jungen Menschen die Fähigkeit zu schulen, sowohl verbal als auch nonverbal zuzuhören und zu kommunizieren. Diese Ausbildung wird jungen Menschen helfen, nicht nur einen Arbeitsplatz zu finden, sondern ihn auch zu behalten.

63

Erste Trainingseinheit

Die Gruppe wird in Gruppen von 3 oder 4 Teilnehmern aufgeteilt, wobei versucht wird, diese so heterogen wie möglich zu gestalten. Jede der Gruppen wird für die Vorbereitung und Darstellung einer der häufigsten Situationen verantwortlich sein. Jede Gruppe hat 10 min. für diese beiden Prozesse. Während der Vorbereitung kann der Koordinator diese Momente nutzen, um die Arbeitsdynamik der Gruppen zu beobachten.

Jedes der Teams wird abwechselnd seine Präsentation halten, während der Rest der Gruppe sich Notizen zu diesen beiden Aspekten macht:

- Wer sieht wen an?
- Wer kommuniziert mit Gesten?

Situationen

- 1) Ein junger Mann beschwert sich beim Koordinator über die bevorzugte Behandlung der Mädchen.
- 2) Einer Ihrer Kumpel stört Sie gerne, wenn Sie in einer Gruppe sind, und Sie müssen ihm sagen, dass es Sie stört.
- 3) Die Polizei findet Sie in einem Park, wo Sie etwas tun, was Sie nicht tun sollten.
- 4) Eine Gruppe junger Leute, die älter sind als Sie, stört Sie und Ihre Freundesgruppe.
- 5) Sie müssen Ihre Eltern/Erziehungsberechtigten darüber informieren, dass Sie vorgeladen wurden, um für einen Vorfall, dessen Zeuge Sie waren, auszusagen.
- 6) Du bist mit einer Gruppe von Freunden zusammen und siehst ein Mädchen, mit dem du flirten möchtest.

Sobald alle Situationen dargestellt wurden, wird ausgetauscht, was beobachtet wurde und wie reagiert wurde. Als Leitfaden für diese Debatte dienen die Gesten oder nonverbalen Ausdrücke der jeweiligen Situation, die am häufigsten verwendet werden und die Kommunikation begünstigen oder behindern. Der Koordinator erklärt das Konzept des aktiven Zuhörens und die Rolle nonverbaler Verhaltensweisen. Die Jugendlichen werden die nonverbalen Verhaltensweisen der Darstellungen identifizieren, die aktives Zuhören begünstigen. Ein Freiwilliger wird die erwähnten nonverbalen Verhaltensweisen aufschreiben, um sie in der nächsten Sitzung zu starten.

Überwachung

Für die nächste Sitzung werden die Jugendlichen gebeten, einzeln über Verhaltensweisen nachzudenken, die nicht verbal sind und aktives Zuhören in ihren Interaktionen mit anderen begünstigen oder behindern.

Das Verfahren der ersten Sitzung wird mit den restlichen Gruppen wiederholt, einschließlich Austausch darüber. Ein Freiwilliger wird die erwähnten nonverbalen Verhaltensweisen notieren.

Um die Schlussfolgerungen der Debatte zu verinnerlichen, wird der gesamten Gruppe vorgeschlagen, ein Poster mit den nonverbalen Namen der Verhaltensweisen auf den Listen der Freiwilligen zu erstellen, die am nützlichsten bei der Arbeitssuche sein können. Anhand dieses Posters sollen diese bei der Arbeitssuche begünstigenden und hemmenden Verhaltensweisen eingeordnet werden. Es wäre interessant, wenn jede von ihnen mit einem Symbol dargestellt werden könnte, das von den Jugendlichen gewählt wurde und das ihnen leicht einprägsam ist.

Referenzen & Weiterführende Literatur

- https://www.europeanagency.org/sites/default/files/A_rough_guide_to_IEPS.pdf
- Alike and Different: Exploring Our Humanity with Young Children (1992) Editor: Bonnie Neugebauer
- Learning From Those We Support: A Disability Awareness Handbook (1999) Author: Dr. Jill Wheeler
- How Do Our Young People Communicate Today: What is the Downside and What Can We Do About It? <https://www.mentalhelp.net/blogs/how-do-our-young-people-communicate-today-what-is-the-downside-and-what-can-we-do-about-it-part-one/>
- Communication <https://digipathways.io/resources/competence-framework/communication/>

Auswertung der Untereinheit

65

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundwissen über verbale und nonverbale Kommunikation erworben.					
... effektive Kommunikationsfähigkeiten entwickelt, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen erhalten.					

5. TEAMARBEIT UND KONFLIKT- LÖSUNG



Dauer: je 10 Stunden

Einführung

Das Ziel dieser Einheit ist die Entwicklung von Konfliktlösungs- und Selbstregulierungsfähigkeiten, die am Arbeitsplatz und im Leben im Allgemeinen angewendet werden können und die Werte und positiven Auswirkungen einer guten Teamarbeit am Arbeitsplatz stärken. Die Einheit besteht aus 2 Untereinheiten.

Die erste, **die Konfliktlösung**, besteht aus Sitzungen, die einen kurzen Videoclip enthalten, der Formen der Konfliktlösung in einem Zeichentrickformat darstellt, so dass er leicht verständlich ist und sich auf die Bedürfnisse der visuell Lernenden in der Gruppe bezieht.

Die zweite Untereinheit, **die Selbstregulierung**, konzentriert sich darauf, wie die Fähigkeit zur Selbstregulierung am Arbeitsplatz und im täglichen Leben verbessert werden kann. Die Gruppe wird sich mit der Beschreibung der Selbstregulierung und acht Möglichkeiten, sie zu erreichen, befassen.

5.1 KONFLIKTLÖSUNG AM ARBEITSPLATZ

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
<p>Verstehen, dass es einen Prozess und eine Theorie gibt, die der Konfliktlösung zugrunde liegen.</p> <p>Den Unterschied zwischen durchsetzungsfähigem, passivem und passiv-aggressivem Verhalten verstehen.</p>	<p>Erhöhtes Bewusstsein für Fähigkeiten zur Konfliktlösung</p> <p>Entwickeln von Rollenspielfähigkeiten, indem Sie reale Situationen am Arbeitsplatz üben und wie Sie damit auf nicht aggressive Weise umgehen.</p> <p>Bestehende Überzeugungen und Meinungen zum Umgang mit Konflikten in Frage stellen.</p> <p>Verbessertes Verständnis der negativen Auswirkungen bestimmter Konfliktlösungstechniken.</p>	<p>Erhöhtes Bewusstsein für sich selbst und die Macht, die wir haben, wenn es darum geht, Konflikte zu eskalieren oder zu deeskalieren.</p> <p>Verstehen Sie Empowerment und die Verantwortung, die wir haben, um unser eigenes Verhalten und unsere Reaktionen zu kontrollieren.</p>

Ziele der Untereinheit

- Erhöhtes Bewusstsein für Fähigkeiten zur Konfliktlösung
- Den Unterschied zwischen durchsetzungsfähigem, passivem und passiv-aggressivem Verhalten verstehen.
- Bestehende Überzeugungen und Meinungen zum Umgang mit Konflikten in Frage stellen
- Verbessertes Verständnis der negativen Auswirkungen bestimmter Konfliktlösungstechniken.

Lerninhalt

Konfliktlösung wird beschrieben als die Methoden und Prozesse, die zur Erleichterung der friedlichen Beendigung von Konflikten und Vergeltung beitragen.

Es gibt zwei Theorien zum Konfliktmanagement. Die traditionelle Theorie basiert auf der Annahme, dass Konflikte schlecht sind, von Störenfrieden verursacht werden und bewältigt werden sollten. Die zeitgenössische Theorie erkennt an, dass Konflikte zwischen Menschen vermeidbar sind. Es ist diese Theorie, die wir umsetzen werden.

Es gibt 6 Schritte zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz:

1. Klären Sie, was die Meinungsverschiedenheit ist
2. Legen Sie ein gemeinsames Ziel für beide Parteien fest
3. Besprechen Sie Wege, um das gemeinsame Ziel zu erreichen
4. Bestimmen Sie die Hindernisse für das gemeinsame Ziel
5. Vereinbaren Sie den besten Weg zur Lösung des Konflikts
6. Erkennen Sie die vereinbarte Lösung an und bestimmen Sie die Verantwortlichkeiten, die jede Partei in der Lösung hat.

68

Die folgende Website informiert über Konfliktarten, die am Arbeitsplatz auftreten können, und über Soft Skills, die zu ihrer Bewältigung erlernt werden können:

<https://www.thebalancecareers.com/conflict-resolutions-skills-2063739>

Beispiele für Fähigkeiten zur Konfliktlösung, die während der Sitzungen besprochen und während des Rollenspiels angewendet werden können:

- Durchsetzungsvermögen eines Vorgesetzten, der ein Treffen zwischen zwei Mitarbeitern einberuft, die in einen öffentlichen Streit verwickelt waren.
- Gesprächsführung und aktives Zuhören, die von einem Vertreter der Personalabteilung eingesetzt werden, um die Art eines Konflikts zwischen Vorgesetztem und Untergebenem zu definieren.
- Ein Vorgesetzter, der Empathie fördert, indem er gegnerische Mitarbeiter bittet, zu beschreiben, wie sich der andere in Konfliktsituationen fühlen könnte.

- Manager konkurrierender Abteilungen, die eine Brainstorming-Sitzung mit ihren Mitarbeitern durchführen, um Lösungen für anhaltende Konfliktpunkte zu finden.
- Vermittlungsfähigkeiten durch einen Vorgesetzten, der rivalisierenden Untergebenen dabei hilft, einvernehmliche Verhaltensänderungen zu erkennen.
- Eine Kollegin, die einem Rivalen vorschlägt, dass sie gerne einen Weg finden würde, friedlicher zusammenzuleben.
- Kreativität und Problemlösung durch einen Vorgesetzten, der die Rollen zweier konfliktanfälliger Mitarbeiter neu definiert, um Reibungspunkte zu beseitigen.
- Rechenschaftslegung durch einen Vorgesetzten, der konfliktinitiierende Verhaltensweisen eines chronischen Provokateurs bei seiner Leistungsbeurteilung dokumentiert.

PASSIVE PERSON	AGGRESSIVE PERSON	DURCHSETZUNGSFÄHIGE PERSON
Angst zu sprechen	Unterbricht und „überredet“ andere	Spricht offen
Spricht leise	Spricht laut	Verwendet einen Gesprächston
Vermeidet es, Menschen anzusehen	Blickt und starrt andere an	Stellt einen guten Augenkontakt her
Zeigt wenig oder keinen Ausdruck	Einschüchterung durch Verwendung von Ausdrücken	Zeigt einen Ausdruck, der der Nachricht entspricht
Gebeugte Haltung und zieht sich zurück	Steht starr, verschränkt die Arme, dringt in den persönlichen Raum anderer ein	Entspannt sich und nimmt eine offene Haltung und einen offenen Gesichtsausdruck ein
Isoliert sich selbst von Gruppen	Steuert Gruppen	Nimmt an Gruppen teil
Stimmt trotz persönlicher Gefühle mit anderen überein	Berücksichtigt nur eigene Gefühle und/oder stellt Forderungen an andere	Schweift nicht ab
Schätzt sich selbst weniger als andere	Schätzt sich selbst mehr als andere	Schätzt sich anderen gleich
Verletzt sich selbst, um andere nicht zu verletzen	Verletzt andere, um nicht verletzt zu werden	Versucht niemanden zu verletzen
Erreicht Ziele nicht und kennt Ziele vielleicht nicht einmal	Erreicht Ziele, verletzt dabei aber andere	Erreicht normalerweise Ziele, ohne andere zu verletzen
Du bist okay, ich nicht	Mir geht es gut, dir nicht	Mir geht es gut, dir geht es gut

Beispiele für passiv aggressives Verhalten

1. Indirekt sein

Indirektes Ablehnen von Forderungen, die von anderen gestellt wurden, nachdem die Anfrage gestellt wurde. Sie werden ihre Abneigung gegen die Anfrage nicht zum Zeitpunkt der Anfrage zum Ausdruck bringen, sondern später Ressentiments aufbauen.

2. Vorsätzliche Fehler

Dies sind absichtliche Fehler, damit jemand in Zukunft nicht aufgefordert wird, etwas zu tun. Dies ist eines der passiv-aggressiven Beispiele, die es ersetzen, einfach das Wort „nein“ zu sagen.

3. Aufschub

Anstatt sich direkt zu weigern, eine Aufgabe zu erledigen, wird die passiv-aggressive Person die Aufgabe eher absichtlich verzögern und dies als Bestrafung der Person ansehen, die die Anfrage gestellt hat. Das passiv-aggressive Beispiel ist, sich im letztmöglichen Moment von einer Verpflichtung zurückzuziehen, wenn die Person von Anfang an wusste, dass sie es nicht schaffen könnte. Sie zögern absichtlich, um die andere Person zu frustrieren.

4. Negative Einstellung

Anstatt sich direkt zu weigern, eine Aufgabe zu erledigen, gehen sie davon aus, dass die Anfrage ein bewusster Versuch war, sie zu sabotieren. Die Person geht davon aus, dass andere genau wissen, wie sie sich fühlt, und bittet sie, eine Aufgabe auszuführen, obwohl sie weiß, dass die Person dazu nicht in der Lage ist.

5. Alles persönlich nehmen

Dinge, die nicht nach Masterplan laufen, werden oft als bewusster Versuch anderer angesehen, sie anzugreifen.

6. Das letzte Wort haben

Obwohl es scheint, dass sie einen Streit für beide Parteien ausreichend gelöst haben, werfen passiv aggressive Menschen danach ein letztes negatives Urteil ein, damit sie immer noch das letzte Wort im Streit haben. Dies ist eines der passiv-aggressiven Beispiele, das jemandem das Gefühl gibt, gewonnen zu haben.

7. Unaufrichtiges Kompliment

Jemandem ein sehr unaufrichtiges Kompliment zu machen, dass es dem Empfänger des Kompliments tatsächlich ein schlechtes Gefühl gibt, was auch immer das Kompliment ist.

8. „Falsche Wärme“

Negative Kritik wird oft mit falscher Wärme vorgebracht. Der passiv-aggressive Mensch ist unter all der falschen Wärme tatsächlich nachtragend und neidisch.

9. Antworten mit Schweigen

Die Person wird nicht sagen, wie sie sich fühlt, aber aus ihrer Körpersprache geht hervor, dass sie mit dem Verlauf des Streits nicht zufrieden ist. Die passiv-aggressive Person wird dazu neigen, die andere Person einzufrieren, indem sie darauf besteht, dass nichts falsch ist, oder jede an sie gerichtete Frage mit einem einzigen Wort beantwortet. Es gibt viel Schmollen und feindseliges Verhalten.

10. Mit Absicht den Plan von jemandem stören

Eines der passiv-aggressiven Beispiele wäre, den eigenen Ernährungsplan zu sabotieren, indem man ihnen anbietet und darauf besteht, dass sie das „schlechte“ Essen essen, das Sie anbieten. Diese Tendenz kann mit einer Eifersucht gekoppelt sein, die der passiv-aggressive gegenüber der Willenskraft der Person empfindet.

11. Jemanden einfrieren

Anstatt direkt zu konfrontieren, was Sie an jemandem nicht mögen, wird der passiv Aggressive eine Kampagne starten, um die Person absichtlich von allen geplanten Aktivitäten auszuschließen.

12. Mit jemandem Buch führen

Die passiv-aggressiven Menschen reagieren auf das, was ihnen angetan wurde. Beispielsweise nehmen sie nicht an einer Ihrer Veranstaltung teil, weil Sie unvermeidlich eine seiner Veranstaltung verpasst haben. Dies ist ein Wie-du-mir-so-ich-dir-Verhalten.

Methodik

Dieses Tool ist für den frühen Einsatz im Berufsbildungsprojekt und vor Beginn des Praktikums konzipiert. Es wurde entwickelt, um das Niveau der Konfliktlösungsfähigkeiten und Überzeugungen des jungen Menschen zu beurteilen / zu messen.

In kleinen Gruppen, idealerweise 4-6 junge Leute, um Angst und Leistungsprobleme beim Rollenspiel zu reduzieren.

Zwei Mitarbeiter für die Durchführung der Sitzungen (Thema muss in mindestens zwei Sitzungen vermittelt werden, da Rollenspiele für junge Menschen sehr entmutigend sein können).

Das Personal leitet das Rollenspiel an und zeigt, wie es gemacht wird, bevor ein Jugendlicher zur Teilnahme aufgefordert wird. **(Junge Menschen mit ernsthaften Selbstvertrauensproblemen sollten nicht zu Rollenspielen gezwungen werden. Lernen kann auch durch Beobachtung erfolgen, ohne an diesem Prozess direkt teilzunehmen).**

So führen Sie die Sitzung:

1. Flipchart: um das Verständnis der Menschen für Konfliktmanagement und Konfliktlösungsfähigkeiten zu erhöhen. Um die Überzeugungen junger Menschen in Bezug auf aggressives, passiv aggressives, passives und durchsetzungsfähiges Verhalten zu messen. Der Tutor/Lehrer bespricht und erstellt ein Flipchart, welche Verhaltensweisen/Sprache/Körpersprache unter jede Kategorie fallen würden.

2. Handout mit Tieren: um junge Menschen über die verschiedenen Techniken im Umgang mit Konfliktlösung aufzuklären.

3. Video: für visuelle Lerner, die mit den oben genannten Problemen zu kämpfen haben. Dies ist ein sehr einfaches Video, das zeigt, wie eine positive Konfliktlösung stattfinden kann:

<https://www.youtube.com/watch?v=f3NmLUINP80>

4. Rollenspiel: Inspiriert vom Video „Conflict Management Funny“ erstellen Sie Ihre eigene Rollenspielszene. Ziel ist es, das Selbstvertrauen innerhalb einer Gruppe zu stärken und die oben genannten Techniken in einer sicheren und nicht wertenden Umgebung zu üben.

5. Passive, aggressive und durchsetzungsfähige Übung - Setzen Sie die Aussagen unter die richtigen Überschriften in der Tabelle:

<https://www.bristol.gov.uk/documents/1904666/2293737/Passive%2C+Aggressive+and+Assertive+Exercise.pdf/2036551d-1f7e-26a3-b5c5-f2427eedfa04>

Handout mit Tier-Vergleichen

Welcher ist Ihr Conflict Management Style (CMS) ¹?

CMS	ERKLÄRUNG	VERLEICH
Konkurrierend	„Ich schätze den Punkt, der gemacht wird, mehr als unsere Beziehung.“ „Entweder sie oder ich.“ „Das muss ich unbedingt gewinnen“. „Ich bin sicher, sie werden es auf meine Art sehen, wenn sie nur darüber nachdenken.“ „Ich weiß, dass ich Recht habe“. Dies ist die: Ich gewinne, du verlierst Position	
Vermeidend	„Ich werde still sein und zuhören“. „Das ist keine große Sache“. „Ich vergesse es lieber“. "Es ist die Mühe nicht wert". „Welchen Unterschied könnte ich überhaupt machen?“ Ich verliere, du verlierst Position	
Entgegenkommend	„Ich schätze unsere Beziehung mehr als diesen Punkt.“ „Lass uns das einfach hinter uns bringen, damit wir mit anderen Dingen weitermachen können.“ "Diese Spannung ist sehr unangenehm". „Ich werde einfach tun, was sie wollen“. „Gut, ich gebe nach, lass es dir schmecken“. Ich verliere, du gewinnst Position	
Zusammenarbeitend	„Ich bin sicher, wenn wir zusammenarbeiten, können wir eine bessere Antwort finden als jeder von uns einzeln.“ „Ich gebe noch nicht auf, aber ich bin bereit, Ihre Meinung zu hören und Ihnen meine zu geben.“ Ich gewinne, du gewinnst Position	
Kompromiss	„Das ist nicht wichtig genug, um darüber zu streiten“. „Ich will nicht unvernünftig sein“ „Wenn ich ihr das gebe, gibt sie mir vielleicht das“. Mit dieser Position könnten wir beide leben	

¹ <https://www.thepentecostalfamily.org/managing-conflict.html>

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimm ung noch Ablehnun g	4 Stimme eher zu	5 Stimm e zu
... Grundwissen darüber, was Konfliktlösung ist, erworben.					
.... Wissen über die verschiedenen Konfliktmanagementstile erworben.					
.... meinen Konfliktmanagementstil identifiziert (Tier)					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen.					

5.2 SELBSTREGULIERUNG

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
Verstehen, dass es einen Prozess und eine Theorie gibt, die der Selbstregulierung zugrunde liegen.	<p>Erhöhtes Bewusstsein für Selbstregulierung und ihre Bedeutung für unser tägliches Leben und unsere psychische Gesundheit.</p> <p>Entwickeln von Empathie für andere, die sich möglicherweise nicht gut selbst regulieren können.</p> <p>In der Lage zu sein, unsere eigenen bestehenden Überzeugungen und Meinungen herauszufordern.</p> <p>Verbessertes Verständnis der negativen Auswirkungen, die eine schlechte Selbstregulierung haben kann und wird.</p>	<p>Erhöhtes Selbstbewusstsein und dass alle die Fähigkeit haben, negatives oder destruktives Denken und Verhalten zu kontrollieren.</p> <p>Verständnis der Verantwortung für eigenes Denken, Verhalten und Reaktionen und diese zu kontrollieren.</p> <p>Erkunden eigener Selbstregulierungsprobleme und woher sie kommen.</p> <p>In der Lage zu sein, eigene negative Verhaltensauslöser zu identifizieren.</p>

75

Ziele der Untereinheit

- Erhöhtes Bewusstsein für Selbstregulierung.
- Lernende verstehen, dass sie in der Lage sind, ein hohes Maß an Selbstregulierung zu erreichen, unabhängig von ihren bisherigen Erfahrungen/Kindheiten.
- Bestehende Überzeugungen und Meinungen zum Umgang mit Emotionen in Frage stellen.
- Verbessertes Verständnis der negativen Auswirkungen, die ein Mangel an Selbstregulierung haben kann.
- Selbstbewusster werden.
- Erhöhtes Bewusstsein für Denkfehler, die zu negativer Selbstregulierung führen.
- Zu erkennen, dass wir das Potenzial haben, alle Emotionen und die Art und Weise, wie wir auf Situationen reagieren, zu kontrollieren

Lerninhalt

Selbstregulation ist die Fähigkeit, mit störenden Emotionen und Impulsen umzugehen und nachzudenken, bevor man reagiert. Es ist eines der fünf Elemente der emotionalen Intelligenz, ein Konzept, das vom Psychologen Daniel Goleman entwickelt wurde, und es hilft uns, nicht hilfreiches Verhalten zu stoppen und unter Druck ruhig zu bleiben.

Wir alle haben die Fähigkeit zu kontrollieren, wie wir auf Situationen reagieren.

Seine Theorie legt nahe, dass es 8 Möglichkeiten gibt, die Selbstregulierung zu verbessern;



Integrität entwickeln



Offen für Veränderung sein



Identifizierung/Bewusstsein für eigene Auslöser



Selbstdisziplin üben



Negative Gedanken neu strukturieren



Ruhig bleiben unter Druck



Konsequenzen abwägen



An sich selbst glauben

1. Integrität entwickeln

Menschen, die mit Integrität leben und arbeiten, sind oft erfolgreich, weil andere sie respektieren. Um sich integer zu verhalten, identifizieren Sie Ihre Werte. Bei diesen Dingen gehen Sie keine Kompromisse ein, auch wenn sie Sie benachteiligen. (Erkennen Sie, dass Sie manchmal Gelegenheiten verpassen, wenn Sie sich ethisch verhalten, aber dass Sie „das lange Spiel gewinnen werden“.) Fangen Sie dann an, diese Werte jeden Tag zu leben. Geben Sie Ihre Fehler zu, übernehmen Sie die Verantwortung für Ihr Handeln und hören Sie auf Ihre innere Stimme.

2. Offen für Veränderung sein

Menschen, die sich selbst regulieren, kommen gut mit Veränderungen zurecht und passen ihr Verhalten leicht an unterschiedliche Situationen an. Wichtig ist, dass sie positiv über Veränderungen denken und sie als aufregende Gelegenheit zur Selbstentwicklung sehen. (Umgekehrt können Menschen, die sich Veränderungen widersetzen, viel Stress und andere negative physische und psychische Auswirkungen erfahren.)

3. Identifizierung/Bewusstsein für eigene Auslöser

Ein wichtiger Teil der Selbstregulierung ist die **Selbsterkenntnis**, insbesondere wenn es darum geht, Ihre Schwächen zu kennen und zu wissen, wie sich das Verhalten anderer Menschen negativ auf Sie auswirken kann.

Identifizieren Sie Ihre Auslöser, indem Sie eine Liste aller Zeiten erstellen, in denen Sie Ihren negativen Impulsen in einer Beziehung nachgegeben haben. Wenn Sie Emotionen und Reaktionen identifiziert haben, die nicht nützlich sind, ersetzen Sie sie durch positiveres Verhalten.

Sie könnten zum Beispiel feststellen, dass Sie dazu neigen, einen Partner anzufahren, wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihnen nicht zugehört wird. Wie gehen Sie damit um?

Was sind Ihre Auslöser in einer Beziehung?

77

4. Selbstdisziplin üben

In einer Studie aus dem Jahr 2012, "**Masters of the Long Haul**"², weisen die Forscher darauf hin, dass Selbstregulierung der wichtigste Faktor für das Erreichen langfristiger Ziele ist.

Menschen, die Initiative zeigen oder auf herausfordernde Ziele hinarbeiten, stoßen oft auf Schwierigkeiten und Rückschläge, aber diejenigen, die in der Lage sind, weiterzumachen, haben schließlich Erfolg.

Entwickeln Sie Selbstregulation, indem Sie an Ausdauer und Selbstdisziplin arbeiten. Dies sind Eigenschaften, die Sie dazu bringen, hart zu arbeiten, auch wenn Sie nicht „in der Stimmung“ sind und Ihre Ziele unerreichbar scheinen.

5. Negative Gedanken neu strukturieren

Indem Sie die Fakten rational bewerten, können Sie den Schaden rückgängig machen, den negatives Denken angerichtet haben könnte. Sich zum Beispiel zu sagen: „Ich kann das, ich habe das schon mal gemacht“, ist viel motivierender als „Ich kann das nicht, ich bin hoffnungslos!“

Eine andere Strategie besteht darin, etwas Positives an der Situation zu finden. Dieser kleine Perspektivwechsel kann Ihr Denken verändern und Sie optimistischer in die Zukunft blicken

² <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1778>

lassen. Stellen Sie sich zum Beispiel vor, Sie hätten Feedback erhalten, das Sie aufregt und negative Gedanken in eine Spirale treibt. Nehmen Sie die Emotion für einen Moment aus der Gleichung heraus und denken Sie darüber nach, ob etwas Wahres daran ist. Wenn ja, wie können Sie diese Situation beim nächsten Mal verbessern? Wenn nicht, ergreifen Sie die Initiative und sprechen Sie mit der anderen Person, um Missverständnisse auszuräumen.

6. Ruhe bewahren unter Druck

Bei der Selbstregulierung geht es darum, angesichts von Widrigkeiten ruhig zu bleiben und einen kühlen Kopf zu bewahren. Wenn Sie in einer Situation sind, in der Sie die Kontrolle über Ihre Emotionen verlieren, versuchen Sie, sich für einige Momente zurückzuziehen – entweder körperlich oder geistig.

Zum Beispiel können Entspannungstechniken wie tiefes Atmen Ihnen helfen, sich zu beruhigen – es unterbricht alle negativen Gedanken und bringt Sie zurück auf einen positiveren Weg. Atmen Sie fünf Sekunden lang langsam ein und dann fünf Sekunden lang aus. Konzentrieren Sie sich auf die Atmung und auf nichts anderes. Tun Sie dies mindestens fünf Mal.

Was hilft noch?

78

7. Konsequenzen abwägen

Wenn Sie sich in einer schwierigen Situation befinden oder versuchen, Ihre Impulse zu kontrollieren, denken Sie nach, bevor Sie handeln, und bedenken Sie die Konsequenzen. Sich daran zu erinnern, was passiert ist, als Sie in der Vergangenheit schlecht reagiert haben, kann Sie daran erinnern, warum es wichtig ist, sich selbst zu regulieren.

Oder stellen Sie sich vor, wie Sie aussehen und sich verhalten, wenn Sie keine Kontrolle haben – das gibt Ihnen einen Überblick über die Situation. Wenn Sie beispielsweise Ihren Partner anschreien wollen, stellen Sie sich vor, wie Sie aussehen würden. Ist Ihr Gesicht rot und verschwitzt? Schlagen Sie mit den Armen um sich? Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie mit dieser Person zusammenleben würden? Sie würden das wahrscheinlich nicht wollen.

Menschen neigen dazu, Sie so zu behandeln, wie Sie sie behandeln. Wenn Sie also kein schlechtes Verhalten von anderen erleben wollen, zeigen Sie es nicht selbst. Wenn Sie positiv und optimistisch bleiben – auch angesichts von Widrigkeiten – werden Ihre Teammitglieder wahrscheinlich dasselbe tun.

8. An sich selbst glauben

Ein weiteres wichtiges Element der Selbstregulierung ist die Selbstwirksamkeit. Dies ist Ihr Glaube an Ihre Fähigkeit, Ihre Ziele zu erreichen. Um dies zu entwickeln, arbeiten Sie an Ihrem Selbstbewusstsein. Konzentrieren Sie sich auf die Erfahrungen in Ihrem Leben, in denen Sie erfolgreich waren, um Ihre Fehler und Rückschläge zu relativieren.

Entscheiden Sie sich dafür, an sich selbst zu glauben, und umgeben Sie sich mit anderen positiven und selbstbewussten Menschen. Je mehr Sie den Erfolg anderer sehen, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten den Ihren ähnlich sind, desto wahrscheinlicher glauben Sie, dass Sie diesen Erfolg auch erreichen können.

Methodik

Unterrichtsbasierte Aktivität. Die Sitzung zielt darauf ab, das Verständnis dafür zu verbessern, wie wichtig Selbstregulierung am Arbeitsplatz, aber auch im Leben im Allgemeinen ist. Die Gruppe wird sich mit den „Acht Möglichkeiten zur Verbesserung der Selbstregulierung“ befassen.

79

Man kann eine ganze Sitzung damit verbringen, sich die ersten vier Wege zur Selbstregulierung anzusehen, da dies zu vielen Diskussionen führen kann, z. „Warum sind Sie nicht offen für Veränderungen? Woher kommen Ihre starren Ansichten?“ und „Wissen Sie, was Integrität ist?“. Wenn nicht, schauen wir uns das im Detail an, d.h. Werte und Überzeugungen – bringen Sie positive Dinge in Ihr Leben oder bringen Sie letztendlich negative Dinge oder Situationen in Ihr Leben?

Die zweite Sitzung kann damit verbracht werden, sich die nächsten vier Wege zur Selbstregulierung anzusehen. Auch dies ist nicht zu überstürzen. Vor allem bei der Identifizierung von Auslösern. Was sind Ihre Trigger? Warum sind sie da? Wenn dieser Auslöser getroffen wird, zu welchem Denkmuster oder Denkfehler führt das, d.h. Personalisierung; Schwarzmalerei; Schwarz-Weiß-Denken; Fairness-Irrtum usw. Wozu führt

diese Art des Denkens? Haben Sie Erfahrungen aus der Vergangenheit, über die Sie sprechen können, wo dies passiert ist?

Der Lehrer muss sich zu Denkfehlern und den Gedanken-, Gefühls- und Handlungszyklus „bilden“.

Diese 2 Videos, in denen diese beiden Themen behandelt werden, sind leicht verständlich und sollten eine Menge Diskussionen innerhalb der Gruppe auslösen. Bitte sehen Sie sich die Videolinks unten an, die jede Kategorie von Denkfehlern erklären, und das andere Video, das den Gedanken-, Gefühls- und Handlungszyklus erklärt.

Dieses Video erklärt, warum Selbstregulierung so wichtig ist:

https://www.youtube.com/watch?v=m4UGDaCgo_s

Dieses Video zeigt die alte Geschichte der Cherokee-Indianer vom Kampf zwischen Gut und Böse, der in uns allen vorkommt. Sehr nützlich für visuelle Lerner.

<https://www.youtube.com/watch?v=TzZQm4yhPns>

Kurze Zusammenfassung der Geschichte:

Es gibt eine indianische Geschichte mit dem Titel „Die zwei Wölfe“. Es beginnt damit, dass ein alter Cherokee seinem Enkel von einem Kampf erzählt, der oft in Menschen stattfindet. Er sagt: „Mein Sohn, der Kampf findet zwischen zwei Wölfen statt. Der eine ist böse. und egoistisch. Der andere ist gut. Dieser Wolf ist fröhlich, friedlich, liebevoll, hoffnungsvoll, gelassen, demütig, freundlich, wohlwollend, einfühlsam, großzügig, wahrhaftig, mitfühlend und treu.“

Sein Enkel denkt eine Weile nach und fragt dann: "Welcher Wolf gewinnt, Großvater?" Der alte Cherokee antwortet nur: „Der, den du fütterst.“

Für zusätzliche Lektüre und Verständnis (für diejenigen, die über das Fähigkeitsniveau und die Technologie verfügen, um darauf zuzugreifen):

<https://www.verywellmind.com/how-you-can-practice-self-regulation-4163536>

Nachbesprechung:

Es ist wirklich wichtig, dass die Lernenden erkennen, welche Bereiche ihrer Selbstregulierung verbessert werden müssen und in welchen Bereichen sie möglicherweise bereits kompetent sind. Die Gruppe sollte sich jeden der oben genannten „8 Wege“ ansehen, und der Lehrer, der in der Gruppe herumgeht und jeden Einzelnen fragt, ob dies der Fall ist, ob sie dies können, und wenn nicht, warum?

Der Lehrer sollte einen guten Teil der Sitzung 2 damit verbringen, „negative Gedanken neu zu formulieren“. Dies führt dann zu Diskussionen und Videos, in denen Denkfehler untersucht werden. Vielleicht sollte der Lehrer zuerst seine eigenen Denkfehler identifizieren, um Vertrauen in der Gruppe zu schaffen, wenn sie anfangen, ihre eigenen zu diskutieren? Schließlich haben wir alle diese Gedanken, aber diejenigen, die sich gut selbst regulieren, fordern diese Gedanken heraus oder halten sie gut unter Kontrolle.

Auswertung der Untereinheit

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundwissen darüber, was Selbstregulierung ist, erworben					
.... Selbsterkenntnisse gewonnen					
.... meine persönlichen Auslöser für negatives Verhalten identifiziert					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen.					

6. VORURTEILE ÜBERWINDEN



Dauer: 6 Stunden

Einfrührung

Alle Menschen haben bis zu einem gewissen Grad Vorurteile gegenüber Menschen, die nicht zu ihrer Gruppe gehören. Menschen können sich an subtilen Vorurteilen und Diskriminierungen beteiligen, auch wenn sie sich dessen nicht bewusst sind.

Sich der Möglichkeit von Vorurteilen oder Diskriminierung bewusst zu werden, ist der erste Schritt zur Überwindung von Vorurteilen. Meistens fühlen sich die Menschen jedoch ängstlich und unwohl, wenn sie diese Art von Einstellung und Verhalten anerkennen.

Das Hauptziel dieser Einheit ist es, besser zu verstehen, was Vorurteile und diskriminierende Verhaltensweisen sind und wie sie sich auf soziale Interaktionen im Alltag auswirken, um das Bewusstsein zu schärfen und sie schließlich zu vermeiden.

6.1 SUBTILE VORURTEILE

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:

WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
<p>Besser verstehen, was Diskriminierung/Vorurteile bedeutet und wie dies ihr Leben beeinflussen kann.</p> <p>Verstehen der Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen.</p> <p>Diese Begriffe mit sozialpsychologischen Theorien verbinden können.</p> <p>Verstehen, warum Diskriminierung und Vorurteile ethische Probleme sind</p>	<p>Kritisches Denken entwickeln.</p> <p>Anderen gegenüber toleranter zu sein.</p> <p>Sozialkompetenz verbessern.</p> <p>Kognitive Fähigkeiten entwickeln.</p> <p>Ergebnisse von Handlungen aufgrund der Urteile mit begrenzten Informationen in der Gesellschaft zu sehen.</p> <p>Persönlichen Gedanken reflektieren können.</p> <p>Unterscheiden verschiedener Arten von Diskriminierung in verschiedenen Segmenten der Gesellschaft</p>	<p>Sensibilisierung für Menschen, die verschiedenen Nationen, Religionen, Ethnien usw. angehören.</p> <p>Sensibilisierung dafür, wie Handlungen andere Menschen beeinflussen können.</p> <p>Annehmen der Konsequenzen Ihrer voreingenommenen Handlungen in der Gesellschaft an.</p> <p>Ergreifen von Initiative, um Diskriminierung und Vorurteile zu bekämpfen</p>

Ziele der Untereinheit

- Bewusstsein dafür schaffen, wie subtile Überzeugungen und Verhaltensweisen soziale Interaktionen im Alltag beeinflussen können.
- Zum Denken und Nachdenken über Situationen anregen, in denen Herkunft, Geschlecht, Sexualität, Behinderung, Gewicht und Alter Interaktionen beeinflussen können.
- Erkennen, ob eigene Stereotypen und Einstellungen eigenes Verhalten und das anderer beeinflussen.

Lerninhalt

Wenn man an Vorurteile und Diskriminierung denkt, denkt man oft an eklatante Vorurteile wie getrennte Schulen oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Im Gegensatz dazu sind subtile Akte von Vorurteilen und Diskriminierung weniger sichtbar und offensichtlich und als solche schwieriger im eigenen Verhalten oder in den Handlungen der eigenen sozialen Gruppenmitglieder zu erkennen (Benokraitis & Feagin, 1995).

Die Forschung zu modernen Vorurteilen zeigt jedoch, dass alle Menschen bis zu einem gewissen Grad voreingenommen sind, auch wenn sie sich dessen nicht bewusst sind, und sie sich daher wahrscheinlich an Handlungen beteiligen, die diese subtilen Vorurteile widerspiegeln. Beispielsweise zeigt die Forschung zu ambivalenten Vorurteilen, dass Menschen gleichzeitig negative und positive Einstellungen gegenüber anderen sozialen Gruppenmitgliedern haben können (Katz & Hass, 1988), und die Forschung zu aversiven Vorurteilen zeigt, dass sogar Menschen, die stark motiviert sind, sich selbst als unvoreingenommen zu sehen, in Situationen diskriminieren, in denen sie dies aufgrund eines Faktors rechtfertigen können, der nichts mit der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe zu tun hat (Dovidio & Gaertner, 2004).

Wenn sie sich der Möglichkeit bewusst werden, dass sie andere diskriminieren könnten, fühlen sich viele Menschen ängstlich und unwohl; infolgedessen neigen sie dazu, Interaktionen zwischen Gruppen zu vermeiden, um mit diesen negativen Emotionen umzugehen (Stephan, Ybarra, & Morrison, 2009). Die Anerkennung der Situationen, in denen sich Menschen unwohl fühlen, ist ein wichtiger Schritt, um diese Angst anzugehen, und erhöht die Bereitschaft der Menschen, sich auf Interaktionen zwischen Gruppen einzulassen (Monteith & Mark, 2009).

84

Methodik

Jeder Teilnehmer erhält einen Fragebogen und bewertet jede Situation von 1 = sehr angenehm bis 5 = sehr unangenehm. Jeder Teilnehmer sollte dann alle Punkte pro Abschnitt zusammenzählen und die Punktzahl für jeden Abschnitt auf dem Arbeitsblatt eintragen.

Nachdem die Schüler ihre Ergebnisse überprüft haben, beantworten sie die Überprüfungsfragen einzeln. Es folgt eine Gruppendiskussion basierend auf den Kontrollfragen. Die Schüler könnten feststellen, dass einige der Fragen nicht auf sie zutreffen; Wenn ja, können sie „k.A.“ schreiben und ihre Gesamtpunktzahl anpassen.

Lesen Sie die folgenden Aussagen und bewerten Sie anhand der folgenden Skala, wie Sie sich in jeder Situation wohlfühlen würden. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Sei

einfach ehrlich zu dir selbst und überdenke die Situationen nicht. Die Art und Weise, wie Sie die Fragen beantworten, kann jedoch abhängig von Ihrer eigenen sozialen Gruppenzugehörigkeit, wie z. B. Ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Ihrem Geschlecht, Alter, Gewicht oder Fähigkeitsstatus, unterschiedlich sein. In einigen Fällen denken Sie vielleicht, dass eine Situation nicht persönlich anwendbar ist; Wenn ja, kreuzen Sie „k.A.“ in dem dafür vorgesehenen Feld an. Nachdem Sie alle Abschnitte abgeschlossen haben, folgen Sie den Anweisungen, um eine Gesamtpunktzahl für jeden Abschnitt zu erstellen.

Abschnitt A:

AUSSAGEN	BEWERTUNG
Ihr bester Freund geht mit einer Latino-Amerikanerin aus.	
Sie gehen in ein japanisches Restaurant, in dem alle Gäste und Angestellten Asiaten sind.	
Sie erkennen, dass Sie die einzige Person Ihrer Herkunft sind, wenn Sie eine Gemeinde besuchen.	
Ein Saudi-Araber setzt sich neben Sie in einen überfüllten Bus.	
Ihre neue Ärztin hat in Indien Medizin studiert.	
GESAMTWERT	

Abschnitt B:

AUSSAGEN	BEWERTUNG
Sie erfahren, dass ein Freund der Familie sich dafür entscheidet, Hausmann zu sein.	
Sie begrüßen jemanden, können aber das Geschlecht der Person nicht bestimmen.	
Sie bringen Ihr Auto zur Reparatur und der Chefmechaniker ist eine Frau.	
Sie sehen einen kleinen Jungen, der mit einer Barbie-Puppe spielt.	
Sie sehen einen Geschäftsmann, der eine Maniküre bekommt.	
GESAMTWERT	

Abschnitt C:

AUSSAGEN	BEWERTUNG
Sie sehen zwei Männer, die sich an den Händen halten.	
Eine Person des gleichen Geschlechts flirtet mit Ihnen.	
Sie ziehen nebenan zu einem gleichgeschlechtlichen Paar, das zwei Kinder hat.	
Sie haben ein Date mit jemandem, der früher mit jemandem des gleichen Geschlechts zusammen war.	
Sie sehen zwei Frauen, die sich in der Öffentlichkeit liebevoll küssen.	
GESAMTWERT	

Abschnitt D:

AUSSAGEN	BEWERTUNG
Sie wissen nicht, ob Sie jemandem im Rollstuhl eine Tür öffnen sollen.	
Sie beobachten jemanden, der keine sichtbare Behinderung hat, und auf einem Handicap-Platz parkt.	
Sie gehen an einer geistig behinderten Person vorbei, die im Lebensmittelgeschäft laut redet.	
Ihr Freund ist mit jemandem mit Asperger-Syndrom (hochfunktionaler Autismus) zusammen.	
Du stehst in einem Fast-Food-Restaurant hinter einer gehörlosen Person in der Warteschlange.	
GESAMTWERT	

Abschnitt E:

AUSSAGEN	BEWERTUNG
Eine stark fettleibige Person trainiert neben Ihnen im Fitnessstudio.	
Sie sitzen im Flugzeug neben einer übergewichtigen Frau.	
Sie bemerken, dass ein fettleibiger Kollege die Cafeteria-Warteschlange aufhält, weil er/sie das Tablett füllen möchte.	
Sie sehen, wie ein fettleibiger Mann beim Versuch, in einem Klassenzimmer auf einem Schreibtisch zu sitzen, stecken bleibt.	
Ihr Freund sieht eine übergewichtige Person und macht einen Witz über ihn/sie.	
GESAMTWERT	

Abschnitt F:

AUSSAGEN	BEWERTUNG
Zwischen Ihnen und Ihrem Laborpartner besteht ein Altersunterschied von 30 Jahren.	
Ihr Praktikumskoordinator weist Sie einer betreuten Pflegeeinrichtung zu.	
Ihr alter Vermieter trägt ein Hörgerät und hat oft Schwierigkeiten, Sie zu verstehen.	
Ihre Großmutter bittet Sie oft um Hilfe mit ihrem Computer.	
Ihr 70-jähriger Nachbar kann sich nie an Ihren Namen erinnern.	
GESAMTWERT	

Ergebnisse: Berechnen Sie Ihre Gesamtsumme für jeden Abschnitt, indem Sie die Zahlen aus Ihren Antworten addieren. Wenn Sie ein Element mit „k.A.“ markiert haben, bewerten Sie es mit „3“, bevor Sie Ihre Gesamtpunktzahl für diesen Abschnitt berechnen. Höhere Zahlen weisen auf ein größeres Unbehagen mit sozialen Situationen in diesem Abschnitt hin.

	GESAMTWERTUNG
Section A: Ethnicity/Ethnizität	
Section B: Gender	
Section C: Sexuality/Sexualität	
Section D: Disability/Behinderung	
Section E: Weight/Körpergewicht	
Section F: Age/Alter	

Reflexionsfragen

1. In welchem Abschnitt haben Sie die niedrigste Punktzahl erzielt? Höchste? Oder sind alle Ihre Werte ähnlich? Warum, glauben Sie, ist das passiert? Fühlen Sie sich überrascht, enttäuscht oder zufrieden mit Ihren Ergebnissen? Warum?
2. Denken Sie an Ihre eigenen Mitgliedschaften in sozialen Gruppen. Inwiefern würden sich Ihrer Meinung nach die Antworten für jeden Abschnitt für dominante Gruppenmitglieder (z. B. eine weiße Person, die die Fragen in Abschnitt A beantwortet, oder einen Heterosexuellen, der die Fragen in Abschnitt C beantwortet) im Vergleich zu Minderheitsgruppenmitgliedern (z. B. eine behinderte Person, die antwortet die Fragen in Abschnitt D)? Erkläre deine Argumentation.
3. Denken Sie an Ihre Freunde und Familie und wie sie den Fragebogen ausgefüllt haben könnten. Glauben Sie, ihre Antworten wären ähnlich oder anders als Ihre? Warum?
4. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, die möglicherweise dazu beigetragen haben, wie Sie die Fragen beantwortet haben?
5. Was bedeutet es, wenn jemand angibt, sich in den im Fragebogen beschriebenen Situationen unwohl zu fühlen? Deutet es darauf hin, dass die Person gegenüber bestimmten sozialen Gruppen voreingenommen ist? Warum oder warum nicht?

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundwissen über verbale und nonverbale Kommunikation erworben					
... effektive Kommunikationsfähigkeiten entwickelt.					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen erhalten.					
....Selbsterkenntnisse gewonnen.					

6.2 NEGATIVE EINSTELLUNGEN

Lernergebnisse

Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende in der Lage sein:		
WISSEN	FÄHIGKEITEN	AUTONOMIE UND VERANTWORTUNG
<p>Begriffsbestimmung von Stereotypen und Vorurteilen.</p> <p>Ein besseres Verständnis für den Unterschied zwischen Vorurteilen und Stereotypen haben.</p>	<p>Sie sind nachdrücklicher.</p> <p>Sie werden verständnisvoller sein.</p> <p>Sie werden toleranter sein.</p> <p>Sie werden aufgeschlossener sein.</p>	<p>Verantwortung übernehmen, die Diskriminierung anzugehen.</p> <p>Verantwortung übernehmen, ihre eigenen Rechte zu kennen.</p> <p>Verantwortung übernehmen, mit anderen zu teilen, was die Auswirkungen von Stereotypen und Vorurteilen sein können.</p>

90

Ziele der Untereinheit

- Verstehen, dass Menschen negative Einstellungen haben und was mit Vorurteilen und Stereotypen gemeint ist.
- In der Lage sein, stereotype und voreingenommene Einstellungen von mir und anderen zu erkennen.
- Seien Sie sich der negativen Folgen von Vorurteilen und Stereotypen bewusst.

Lerninhalt

Es beginnt mit einer Denkfähigkeitsaktivität, die darauf abzielt, die eigenen voreingenommenen und stereotypen Ansichten der Teilnehmer aufzudecken, um die

Konzepte einzuführen. Die Teilnehmer erforschen dann Stereotypen verschiedener Geschlechter, um zu verstehen, wie es sich anfühlt, abgestempelt zu werden. Dies ermöglicht ihnen, sich in andere Gruppen einzufühlen, die stereotypisiert werden können, und die negativen Etiketten in Frage zu stellen. Sie können dann Vorurteile durch die Medien erforschen. Erweiterung 1 bietet eine Rollenspiel-Aktivität, die eine separate Sitzung und eine effektive Möglichkeit sein könnte, das Lernen durch Theater zu entwickeln. Obwohl sich diese Aktivität eher auf negative Einstellungen als auf Verhalten konzentriert, was in Lektion 6 weiter untersucht wird, werden Sie vielleicht feststellen, dass Diskriminierung durch Ihre Diskussion eingeführt wird

Berücksichtigen Sie jegliche Empfindlichkeit unter den Teilnehmern. Sie könnten die Teilnehmer darüber informieren, dass Sie einige kontroverse Themen untersuchen werden und es nicht Ihre Absicht ist, jemanden zu verärgern, aber wenn jemand während des Kurses betroffen ist, können sie mit Ihnen sprechen oder Ihnen anschließend eine E-Mail senden.

Seien Sie sich bewusst, dass manche Menschen negative Einstellungen äußern können. Es ist wichtig, ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Ansichten zu äußern, und sie sollten geprüft werden, aber dem sollte eine klare Aussage folgen, dass Sie als Gemeinschaft von Lernenden beleidigende und schädliche Einstellungen nicht tolerieren und die Bedeutung des Respekts gegenüber Unterschieden fördern.

Methodik

91

Das Ziel der Aktivitäten ist, folgendes zu lernen:

- ✓ Dass Menschen aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen negative Einstellungen haben können.
- ✓ In der Lage zu sein, eigene und andere stereotype und voreingenommene Einstellungen zu erkennen.
- ✓ Sich der negativen Folgen von Vorurteilen und Stereotypen bewusst sein.

Ergänzende Lernaktivitäten

EMPFOHLENE AKTIVITÄT 1: NACHRICHTEN ÜBER VORURTEILE

Die Teilnehmer lesen Auszüge aus den Zeitungen, die voreingenommene Ansichten gegenüber einer bestimmten Gruppe enthalten. Die Teilnehmer sollten Stifte verwenden, um die voreingenommenen Ansichten hervorzuheben und über die negativen Folgen dieser Einstellung nachzudenken. Verwenden Sie die Folien zum Diskutieren.

Nachrichtenauszug 1

James Parke, 22, war in einer Nacht unterwegs, die damit endete, dass er um sein Leben kämpfte. James, ein angehender Polizeibeamter, hatte Spaß mit Freunden, als bis zu 20 Jungen, von denen einige erst 14 Jahre alt waren, anfangen, sie mit homophoben Beschimpfungen zu beschimpfen. James wurde wiederholt von den Jungen ins Gesicht und am Körper geschlagen und getreten, und er erlitt mehrere Schädel- und Gesichtsbrüche.

Was ist die voreingenommene Haltung?

Gegen wen richtet sich das Vorurteil?

Nachrichtenauszug 2

Mehr als 7.600 Zuschauer beschwerten sich in der Promi Big Brother Reality-Show über Rassismus. Die Zuschauer beschwerten sich darüber, dass die Kandidaten von Big Brother den Bollywood-Star Shilpa Shetty rassistisch beleidigten. Sie behaupteten, dass Shetty aus Indien schikaniert und gemobbt wurde. Shetty, 31, brach in Tränen aus, nachdem sie angeblich über ihre Hautfarbe, ihren Akzent und ihre Küche verspottet worden war.

92

Was ist die voreingenommene Haltung?

Gegen wen richtet sich das Vorurteil?

Nachrichtenauszug 3

Die Moderatoren von Sky Sports, Andy Gray und Richard Keys, wurden des Sexismus beschuldigt, nachdem sie mehrere Kommentare zu einer Schiedsrichterin namens Sian Massey abgegeben hatten. Sie äußerten sich zu ihrem Verständnis der Abseitsregel während eines Premier-League-Spiels. Die Kommentatoren glaubten, ihre Mikrofone seien ausgeschaltet, wurden aber tatsächlich aufgezeichnet, als sie Bemerkungen machten wie:

“Jemand sollte besser da runtergehen und ihr Abseits erklären.”

‘Kannst du das glauben? Eine Linienrichterin. Frauen kennen die Abseitsregel nicht.’

Was ist die voreingenommene Haltung?
Gegen wen richtet sich das Vorurteil?

VORGESCHLAGENE AKTIVITÄT 2: GENDER-RÄTSEL

Präsentieren Sie als unterhaltsames Plenum schnell das Rätsel auf Folie 28, gefolgt von den Fragen, die voreingenommenes und stereotypes Denken aufdecken. Betonen Sie, dass es wichtig ist, sich unserer eigenen voreingenommenen und stereotypen Einstellungen bewusst zu sein und darüber nachzudenken, welche Gefühle diese in anderen hervorrufen werden.

93

Rätsel:

Ein Van-Fahrer pfeift einer Krankenschwester auf der Straße zu, verfehlt dann ein geparktes Auto und stößt mit einem Jungen und seinem Vater zusammen, die zur Schule fahren. Der Vater stirbt noch am Tatort. Der Junge wird ins Krankenhaus gebracht, sofort operiert... aber der Chirurg kommt aus dem Operationssaal und sagt: "Ich kann diesen Jungen nicht operieren - er ist mein Sohn"!

Wie kann der Junge der Sohn des Chirurgen sein?
Ist der Van-Fahrer ein Mann oder eine Frau?

Antworten auf das Rätsel:

Wie kann der Junge der Sohn des Chirurgen sein?

- Der Chirurg könnte eine Frau sein und es ist ihr Sohn.
- Oder der Chirurg könnte ein Mann sein und sie sind ein schwules Paar mit einem Sohn.

Ist der Van-Fahrer ein Mann oder eine Frau?

- Unbekannt – es könnte ein Mann oder eine Frau sein. Er oder sie könnte einen Pfleger oder eine Pflegerin anpfeifen.

VORGESCHLAGENE AKTIVITÄT 3: Wähle deinen Lehrling (Folien 1-11)

Verwenden Sie die Folien für diese Denkfähigkeitsaktivität, die darauf abzielt, einige subtile Vorurteile und Stereotypen innerhalb der Gruppe aufzudecken. Geben Sie jedem Teilnehmer die sechs Karten aus dem Arbeitsblatt 14, die einen Vornamen enthalten, und legen Sie sie vor sich aus. Alternativ könnten sie einfach ihre Namen auf ein Blatt Papier schreiben. Erklären Sie, dass die Schüler in der Rolle eines Unternehmers wie Alan Sugar in „The Apprentice“ arbeiten. Sie müssen einen Ingenieur rekrutieren, um in den Weltraum zu fliegen und Leben auf dem Mond aufzubauen. Jedes Mal, wenn Sie eine Informationsebene auf den Folien anzeigen, müssen sie jemanden „feuern“, indem sie ihn aus seiner Reihe entfernen, bis er einen „angestellten“ übrig hat. Die letzte Folie zeigt die Qualifikationen jeder Person. Diskutieren Sie ihre Entscheidungen, heben Sie alle Vorurteile und Stereotypen hervor und kommen Sie zu dem Schluss, dass Sie bei so wenigen Informationen keine Vorurteile abgeben können.

94

VORGESCHLAGENE AKTIVITÄT 4: Geschlechterstereotypen (Folien 12 – 18)

Untersuchen Sie anhand von Bildern von Billy Elliot die Einstellung der Teilnehmer zu einem Jungen, der Ballett macht. Sie könnten einen Clip von Billy Elliot abspielen, um sie zu engagieren. Diese finden Sie auf YouTube:

(<https://www.youtube.com/watch?v=i0p2X2rQ6Ag>). Einführung von Geschlechterstereotypen. Die Teilnehmer arbeiten paarweise und stellen sich anhand von Aussagen auf den Folien als stereotype „Mädchen“ und „Jungen“ vor. Diskutieren Sie die Stereotype und die

damit verbundenen Probleme mit diesen Labels. Betonen Sie, dass wir alle Individuen sind. Video 3 zeigt ein Szenario der Geschlechterdiskriminierung. Wenn Sie Zeit haben, können Sie dies abspielen und die Diskussionspunkte in den Hintergrundnotizen des Videos verwenden, um das Problem zu untersuchen.

Auswertung der Untereinheit

Für diese Teileinheit empfehlen wir den folgenden Selbsteinschätzungstest:

Nachdem ich dieses Kapitel durchgearbeitet habe, habe ich...

	1 Stimme nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Weder Zustimmung noch Ablehnung	4 Stimme eher zu	5 Stimme zu
... Grundwissen über verbale und nonverbale Kommunikation erworben.					
... effektive Kommunikationsfähigkeiten entwickelt.					
... Ressourcen (Links, Artikel, Videos) zum Weiterlesen erhalten.					
....Selbsterkenntnisse gewonnen.					

Die hier vorliegenden Dokumente/Texte wurden aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Aus lesetechnischen und gestalterischen Gründen wurde das generische Maskulinum im Deutschen Text beibehalten. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Impressum:

Text:

Introduction of each unit:

YES Forum

Unit 1 - Vocational orientation: exploring job opportunities:

IEKEP

Unit 2 - Decision making and goal setting:

BAG KJS, YES Forum

96

Unit 3 - Boundaries in the workplace:

Piteå kommun

Unit 4 - Communication: Verbal / Nonverbal:

Centro San Viator

Unit 5 - Teamwork and Conflict Resolution:

The Inclusion Network

Unit 6 - Overcoming prejudices:

Nevo Parudimos

Coediting and design:

YES Forum

All links accessed on 30.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.