

METHODEN & GOOD PRACTICES für TrainerInnen von gering-qualifizierten Erwachsenen HANDBUCH



EUpTrain Project

This publication is prepared within the scope of the project “Transnational knowledge exchange between trainers of low-skilled adults in multiple European countries” (EUpTrain) No. 2020-1-AT01-KA204-077961, which has been co-financed by the Erasmus+ Programme of the Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) of the European Commission.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The publication is a collaborative work of the partner organizations to the project. The names of the organizations partnering in the project which contributed to this publication are as follows: OESTERREICHISCHE JUNGARBEITERBEWEGUNG – Austria, IPCENTER.AT GmbH – Austria, CENTRO INTERNAZIONALE PER LA - Italy, Asociatia Centrul de Cercetare si Formare a Universitatii de Nord Baia Mare – Romania, DAYANA-H Ltd. – Bulgaria, WIFI Hungaria Oktato es Tovabbkepzo Intezet Kft. – Hungary, APROXIMAR- COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL – Portugal, AKMI ANONIMI EKPAIDFTIKI ETAIRIA – Greece.

(CC) This publication is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



February 2022



Inhalt

Einleitung	2
Allgemeine Grundsätze und Ethik	4
Ethische Grundfragen bei der Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen	4
Praktische Tipps für die Ausbilder	4
Themenbereich A. Gestaltung, Moderation und Präsentation von Schulungen	5
Herausforderung 1. Schwierige Kommunikation mit Auszubildenden	5
1.1. Sprechende Bilder	5
Herausforderung 2. Kulturelle Unterschiede in der Gruppe	6
2.1. Kulturlume	6
2.2. Hinter jedem Namen	8
Themenbereich B. Innovative Lernmethoden und digitales Lernen	10
Herausforderung 3. Geringe Lese- und Schreibkenntnisse	10
3.1. Verbindung zu bekannten Objekten oder Prozessen	10
Herausforderung 4. Sprachbarrieren innerhalb der Gruppe	11
4.1. Illustriertes Wörterbuch	11
Herausforderung 5. Geringes Niveau der digitalen Fähigkeiten	12
5.1. Anpassung des Inhalts	12
Themenbereich C. Gruppendynamik und Konfliktmanagement	13
Herausforderung 6. Geringes Maß an Engagement und Motivation	13
6.1. Länderspezifische Regeln für die Gruppenarbeit	13
6.2. Vertrauensvolles Spiel	15
6.3. Individueller Lernplan	16
6.4. Klärung der individuellen Lernziele	18
6.5. Selbst aufgestellte Regeln	19
Herausforderung 7. Schwache Disziplin in der Klasse	21
7.1. Den Fokus verwalten	21
7.2. Zufallsrad	23
Herausforderung 8. Schwierigkeiten bei der Anpassung der Inhalte an gering qualifizierte Auszubildend	25
8.1. Anpassung des Inhalts	25
Herausforderung 9. Umgang mit Konflikten	27
9.1. DISC-Modell	27
9.2. Zauberstab	28
METHODEN	29
1. Gute Bildung Image / Persönliche Beziehungen	29
2. Sichere(s) Lernumfeld	31
3. Visualisierung und Nutzung von Apps/Medien	33
4. Theater der Unterdrückten	34
5. Filmherstellung	35
6. Anpassung der Ausbildungsinhalte durch Verknüpfung von Theorie und Praxis	36
7. Einsatz von Mediation in Konflikten	37
8. Clustering-Techniken zur Steigerung der Motivation der Auszubildenden	38

Einleitung:

Die Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen stellt die Lehrkräfte vor viele Herausforderungen. Oftmals nehmen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen an den Kursen teil, was einen ständigen Balanceakt erfordert: sowohl den unterschiedlichen Bedürfnissen und Leistungsniveaus der Einzelnen gerecht zu werden (z. B. aufgrund geringer Sprachkenntnisse) als auch ein gutes und harmonisches Lernumfeld zu schaffen. Der Fernunterricht hat dies noch schwieriger gemacht.

Dieses Handbuch soll Ausbildern Anregungen und Hilfestellungen für die Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen in den folgenden drei Bereichen geben:

- Gestaltung, Moderation und Präsentation von Schulungen.
- Innovative Lernmethoden und digitales Lernen
- Gruppendynamik und Konfliktmanagement.

Vor Beginn des Projekts wurden in einer Umfrage unter 85 Ausbildern von den teilnehmenden Organisationen die Herausforderungen ermittelt, mit denen viele Ausbilder konfrontiert sind: wie die Kommunikation mit den Auszubildenden verbessert werden kann, insbesondere bei geringen Sprachkenntnissen; was zu tun ist, wenn die Auszubildenden über geringe digitale Kenntnisse verfügen; wie die Motivation und das Engagement der Auszubildenden gesteigert werden können; wie Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede in der Gruppe überbrückt werden können; wie man sich bei Konflikten verhält.

Da die nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa unterschiedlich sind, werden gering qualifizierte Erwachsene anhand der EQF-Stufen 1 und 2 klassifiziert, um einen gemeinsamen Referenzrahmen zu haben¹. Aus einer Vielzahl von Ideen haben es 16 Best Practices in dieses Handbuch geschafft - konkrete Aktivitäten für Kurse mit Ideen, wie sie auch im E-Learning eingesetzt werden können. Um die allgemeine Methodenbox zu füllen, werden 8 Methoden vorgestellt. Ein Kapitel befasst sich mit der Einstellung und Ethik der Ausbilder, da diese für die Wahrnehmung der Situation und die Beziehung zu den Auszubildenden von wesentlicher Bedeutung sind.

Das Handbuch wurde im Rahmen des von Erasmus+ finanzierten Projekts EUpTrain entwickelt, das von Oktober 2020 bis März 2022 mit den 8 Partnerorganisationen lief: ÖJAB, ipcenter, CEIPES, Aproximar, Wifi Hungaria, DAYANA, CFF und AKMI. Ein vielfältiges Team aus Österreich, Italien, Portugal, Ungarn, Rumänien, Bulgarien und Griechenland war an der Erstellung des Handbuchs beteiligt.



¹ <https://europa.eu/europass/de/description-eight-eqf-levels>

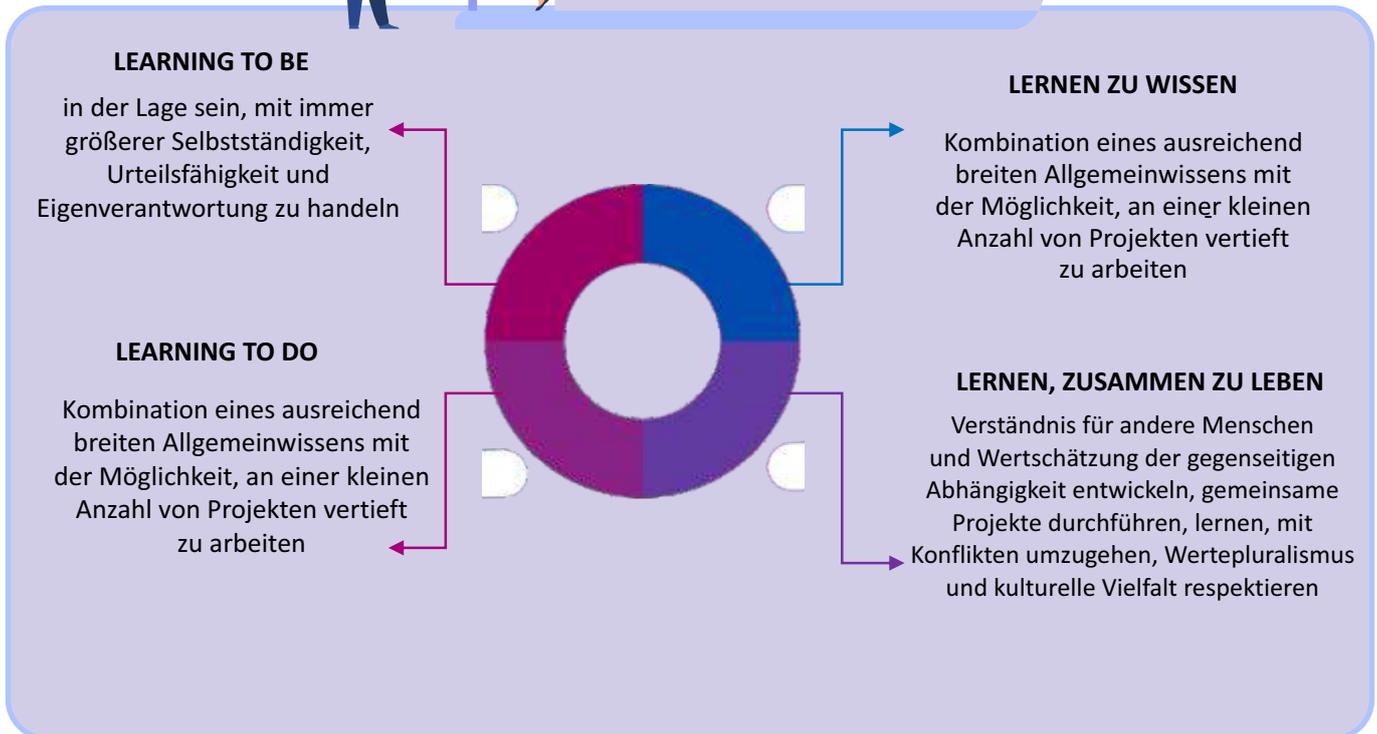
Allgemeine Grundsätze und Ethik

Nach Ansicht verschiedener Wissenschaftler und Pädagogen (z. B. Karl Rogers) besteht die Rolle des Ausbilders nicht nur darin, seinen Lernenden Wissen zu vermitteln. Rogers ist zum Beispiel der Ansicht, dass alle Menschen ein natürliches Talent zum Lernen und die Bereitschaft zur Verhaltensänderung haben. Daher sollte der Trainer nicht als "Wissensvermittler", sondern als "Vermittler" des gesamten Lernprozesses fungieren. Beim Lernen geht es um Wissen, Fähigkeiten, Werte, Einstellungen und Emotionen. Mit anderen Worten, es ist eine Kombination aus kognitivem und emotionalem Wachstum.

Alle Arten von Lernenden, **einschließlich** gering qualifizierter Erwachsener, werden effizienter lernen können, wenn die Ausbilder die folgenden Punkte beachten:

- ✓ Sie schaffen eine positive Atmosphäre und Energie im Klassenzimmer;
- ✓ Sie erklären den Lernenden ausführlich die Lernziele und die Lernergebnisse;
- ✓ Sie organisieren die Lernprozesse sorgfältig;
- ✓ Sie stellen "Ressourcen" und "Materialien" zur Verfügung, die von den Lernenden genutzt werden können, um das "neue Wissen" oder "Verhalten" zu entdecken;
- ✓ Sie teilen ihre Gedanken und Gefühle mit ihren Schülern und zögern nicht, ihre Gefühle auszudrücken, egal ob sie gut oder schlecht gelaunt sind;
- ✓ Sie behandeln ihre Lernenden als Gleichberechtigte, fragen sie nach ihrer Meinung und schätzen ihr Feedback und ihre Bewertung, um eine gemeinsame Basis für Kommunikation und Entwicklung zu schaffen;
- ✓ Sie urteilen nicht über ihre Lernenden und setzen sie nicht unter Druck.

Als Ausbilder in multidimensionalen Lernumgebungen sollten Sie die "vier Säulen der Bildung" berücksichtigen, die von der Internationalen Kommission für Bildung für das einundzwanzigste Jahrhundert festgelegt wurden².



Ethische Grundfragen bei der Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen³

- ✓ Die erwachsenen Lernenden kommen aus unterschiedlichen Verhältnissen zu den Lernprogrammen, und ihre Bedürfnisse und ihre Motivation müssen bei der Gestaltung und Durchführung des Lernprogramms berücksichtigt werden. Teilen Sie ihnen Ihre persönlichen Erfahrungen mit. Dies kann Ihnen helfen, die Lernenden besser zu verstehen und Brücken der Kommunikation und des gegenseitigen Vertrauens zu bauen;
- ✓ Es ist wichtig, die Lernenden zu beobachten (z. B. ob sie Anzeichen für "schlechte Psychologie" oder Probleme zu Hause zeigen);
- ✓ Sicherstellung der Gleichheit der Dienstleistungen für die Lernenden;
- ✓ Berücksichtigen Sie die Rechte und Pflichten aller beteiligten Parteien;
- ✓ Prüfen Sie, ob die Ergebnisse positiv oder schädlich sind, und maximieren Sie Erstere korrekt und minimieren Sie Letztere;
- ✓ Betreuung der ihnen zur Verfügung stehenden Lernenden.

Praktische Tipps für die Ausbilder

Hier sind einige praktische Tipps für Ausbilder/Tutoren, um die oben genannten Prinzipien der Erwachsenenbildung in ihrem Kurs/Klasse/Ausbildungsprogramm anzuwenden:

- Inter Berücksichtigung des Hintergrunds, der Traditionen, der Wertesysteme und der weiteren kulturellen Bestrebungen der Lernenden;
- Helfen Sie ihnen, sich ihr kulturelles Erbe, ihre kulturelle Identität, ihre Sprache und ihre Werte zu eigen zu machen;
- Nutzen Sie die lokalen Ressourcen und Ideen;
- Organisation von Studienbesuchen und Exkursionen;
- Sie schaffen Verbindungen zu der Gemeinschaft, in der sie leben;



³ <https://edintegrity.biomedcentral.com/articles/10.1007/s40979-020-00057-3>

Themenbereich A. Gestaltung, Moderation und Präsentation von Schulungen

Herausforderung 1. Schwierige Kommunikation mit Auszubildenden

1.1. Sprechende Bilder

Einstellungen für die Ausbildung
(Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)
Gruppe, 10-15 Teilnehmer, Englisch/Deutsch

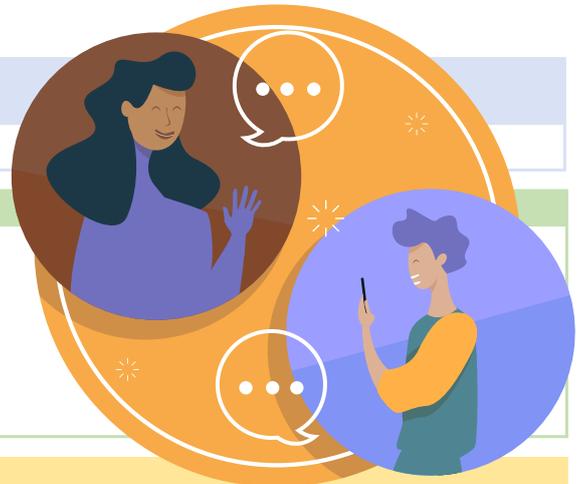
Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Dauer: 30 min.

Materialien: Bilder (mit einem Wort auf der Rückseite), gedruckte Wörter in der Zielsprache, z. B. auf Englisch, Schreibwerkzeuge

Wie viele Teilnehmer: 10-15

Sowohl online als auch in Person möglich



Betroffene Herausforderung

Schwierige Kommunikation in einer multilingualen und multikulturellen Gruppe

Beschreibung der Situation

Beim Erlernen einer neuen Sprache ist es wichtig, die Sprachen zu berücksichtigen, die Teilnehmer bereits sprechen.

Zu diesem Zweck sollte den Teilnehmern eine Plattform geboten werden, auf der sie bestimmte Wörter/Sätze in ihrer Sprache nennen und mit einem Bild verknüpfen können. Daher wird diese Übung vorgeschlagen, um Vokabeln durch Bilder zu vermitteln und die Wörter mit Alltagssituationen zu verknüpfen, die die Teilnehmer bereits kennen.

Die Idee dieser Übung besteht darin, einen so genannten "Wortsalat" zu erstellen und den Wortschatz wiederum durch Bilder (Visualisierung) in einen Prozess zu integrieren, der leicht zu merken ist.

Schritte der Umsetzung

Schritt 1: Wählen Sie die benötigten Bilder für den "Wortsalat" aus (z. B. das Bild eines Schneidebretts, einer Salatschüssel, eines Salats usw.) und drucken Sie sie aus.

Schritt 2: Schreiben Sie auf die Rückseite des Bildes das Wort, das dem Bild entspricht, in der Sprache, die gelernt werden soll.

Schritt 3: Zeigen Sie den Zuhörern das Bild, beginnend mit dem ersten, und fragen Sie sie, wie es in ihrer eigenen Sprache heißt, schreiben Sie es auf und teilen Sie es der Klasse mit.

Schritt 4: Bitten Sie sie dann, es in der unterrichteten Sprache zu sagen.

Schritt 5: Zeigen Sie die Lösung.

Schritt 6: Gehen Sie zum nächsten Bild und führen Sie die Schritte 1-5 aus, bis alle Bilder angezeigt werden.

Schritt 7: Erfinden Sie eine Geschichte, einen Satz aus den gezeigten Wörtern, z. B. "Um einen Salat zu machen, beginnen wir mit einem Schneidebrett ..."

Erwartete Ergebnisse

Leichteres Verständnis einer Sprache durch Geschichtenerzählen und Visualisierung.
Erfolgreicher bei der Verknüpfung des Wortschatzes.

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Die Bilder werden in PowerPoint gezeigt und jeder Teilnehmer kann vom Trainer aufgefordert werden, den Prozess zu durchlaufen.

Die Klasse wird dann in Räume aufgeteilt (Zoom) und fährt mit der Aktivität fort, während der Trainer von Raum zu Raum geht.

Zusätzliche Ressourcen

<https://create.vista.com/create/animation-maker/>

<https://picteller.com/>

Herausforderung 2. Kulturelle Unterschiede in der Gruppe

2.1. Kulturlume

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Heterogene Klassen im Allgemeinen und kulturell heterogene Klassen im Besonderen

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Dauer: 45 Minuten

Material: Eine Seite oder Kopie pro Person, Bleistifte

Einzel- und Gruppenarbeit

Möglich mit kleinen und größeren Gruppen

Online möglich (über www.miro.com oder <https://jamboard.google.com/>)

Betroffene Herausforderung

Gerade in kulturell heterogenen Klassen werden sich die Schülerinnen und Schüler durch diese Übung ihrer kulturell verbindenden Elemente und ihrer individuellen kulturellen Prägungen bewusst. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für interkulturelle Kompetenz und Verständnis für kulturelle Unterschiede.

Beschreibung der Situation

Die Klassen - insbesondere mit gering qualifizierten Erwachsenen - sind oft gemischt und die Auszubildenden haben unterschiedliche Hintergründe. Dies kann zu einem Mangel an gegenseitigem Verständnis, Respekt und zwischenmenschlichen Konflikten am Ende führen.

Schritte der Umsetzung

Einführung (5 min)

Zunächst erklärt der Ausbilder die Aktivität, indem er seine eigene kulturelle Blume als Beispiel für die Schüler gestaltet.

Eine Blume mit Blättern kann individuell gezeichnet werden oder es kann eine Kopie verteilt werden. Die Blume stellt das Individuum dar; die Blätter sind mit individuellen kulturellen Aspekten oder Erfahrungen gefüllt.

Dies können die folgenden Aspekte sein (und mehr):

- Meine erste Sprache
- Rituale, mit denen ich aufgewachsen bin
- Lebensmittel, die in meiner Familie gekocht wurden
- Wichtige Menschen, die mich geprägt haben
- Ereignisse und Erfahrungen, die mich geprägt haben
- Interkulturelle Begegnungen mit Menschen aus anderen Kulturen, die mich geprägt haben
- Internationale Erfahrungen und Aufenthalte in anderen Ländern und Kulturen
- Religion, Geschlecht und mehr...

Individuelle Arbeitszeit (10 min)

Anschließend kreiert jede/r Auszubildende seine/ihre persönliche Kulturlume in Wort oder Bild.

Vortrag (20 min)

Jeder stellt seine eigene kulturelle Blume so detailliert vor, wie er/sie möchte. Sie wählen und teilen, was ihnen wichtig ist. Jedes Ergebnis ist individuell, persönlich und einzigartig.

Es ist wichtig, dass jede Präsentation auf Interesse, Respekt und Akzeptanz stößt. Darauf kann der Trainer im Vorfeld hinweisen. Wenn es herablassende Kommentare gibt, sollten diese entschieden zurückgewiesen werden.

Reflexion (10 min)

Die Reflexion kann in verschiedene Richtungen gehen. Es können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Auszubildenden festgestellt werden. Die einzelnen Teilnehmer können sich gegenseitig Fragen stellen, die für sie von Interesse sind, um das gegenseitige Interesse und Verständnis zu fördern.

Es können auch verschiedene kulturelle Konzepte mit den zuvor vorgestellten Inhalten verglichen werden. Leitende Fragen können sein:

- Zwei Menschen, die aus demselben Land kommen, haben völlig unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Kann man dann von einer einheitlichen Kultur sprechen?
- Aus welchen Bestandteilen besteht die Kultur?
- Bewegen wir uns in EINER Kultur oder in vielen Parallelkulturen? (z.B. die Familie, ein Verein, eine Klassenkultur, etc.).

Erwartete Ergebnisse

- Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen
- Reflexion über verschiedene kulturelle Ebenen und individuelle Prägungen
- erhöhte Sensibilität für kulturelle Aspekte
- Verbesserung des Gruppenklimas
- Reflexion über den Begriff/die Begriffe der kulturellen Identität
- besseres gegenseitiges Kennenlernen

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Die einfachste Version besteht aus einer einfachen Blume mit leeren Blütenblättern.

Um das Ganze besser zu strukturieren, können die Blütenblätter im Voraus mit Reflexionsideen beschriftet werden.

Zusätzliche Ressourcen

GER: <https://www.ofaj.org/media/ablauf-und-unterrichtsmaterial-fur-lehrerinnen-und-lehrer.pdf>

ENG: http://www.ifm-sei.org/files/up/membershipcampaign_powerprivilege.pdf



2.2. Hinter jedem Namen

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Jede Alters- oder Qualifikationsgruppe. Heterogene Gruppen, insbesondere multikulturelle Gruppen

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

-10-15 Minuten

-Für einige Variationen können ein Ball, ein Whiteboard oder ein großes Stück Papier und Stifte verwendet werden.

-Es gibt keine Höchstzahl von Teilnehmern, aber mindestens 4 sollten es sein, um ein interessantes Gespräch zu führen.

-Sowohl online als auch F2F

Betroffene Herausforderung

Kulturelle Unterschiede in der Gruppe (ein Mangel an Einfühlungsvermögen, Interesse, Respekt und Bewusstsein für andere Kulturen).

Beschreibung der Situation

Falls zu Beginn der Schulung ein potenzielles Problem im Zusammenhang mit kulturellen Unterschieden festgestellt wird, kann der Schulungsleiter diese Aktivität als Eisbrecher / Kennenlernaktivität wählen. Sie kann als Präventivmaßnahme gegen die Entwicklung von Problemen aufgrund von kulturellen Unterschieden dienen.

Schritte der Umsetzung

-Die Teilnehmer wechseln sich ab (mit oder ohne Ball zur Auswahl). a Teilnehmer).

Sie können sitzen oder stehen.

-Wenn sie an der Reihe sind, sollten sie mehrere Fragen beantworten:

Wie ist Ihr Name?

Haben Sie diesen Namen aus einem bestimmten Grund gewählt?

Wenn ja, wer oder aus welchem Grund?

Mögen Sie Ihren Namen oder mögen Sie ihn nicht?

Erklären Sie, warum, oder sagen Sie, wie Sie gerne genannt werden möchten.

Wo wurden Sie geboren?

Was ist Ihnen an Ihrem Erbe wichtig?

Was würde die Leute überraschen, wenn sie etwas über Sie wüssten?

Worauf sind Sie stolz?

-Diese Fragen sollten irgendwo aufgelistet werden, damit jeder sie im Kopf behalten kann

-Nachdem jeder Teilnehmer an der Reihe war, sollte eine offene Nachbesprechung mit den folgenden Fragen durchgeführt werden:

Was haben Sie über die anderen Mitglieder der Gruppe herausgefunden?

Haben Sie etwas entdeckt, was Sie mit den anderen gemeinsam haben, was Ihnen vorher nicht bewusst war?

Wie bereichert Ihr Erbe (Familie, Kultur usw.) Ihr Leben?



Erwartete Ergebnisse

- Ein Gespräch über Kultur auf respektvolle Art und Weise beginnen
- Bewusstsein für andere Kulturen und deren Bedeutung für andere Auszubildende
- Einfühlungsvermögen und Verständnis für andere Kulturen und einige der darin enthaltenen Bedeutungen.
- Besseres Kennenlernen der anderen Teilnehmer, Aufbau von Vertrauen und Verbindungen zwischen ihnen

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

- Option 1) Kleine Gruppen - Gruppen von 4-6 Personen führen die Aktivität durch.
 Option 1.1) Die Kleingruppen geben der Großgruppe ein Feedback, die TeilnehmerInnen nennen der Großgruppe die Namen der anderen Mitglieder ihrer Kleingruppe, schreiben die Namen an die Tafel/Papier.
 Option 2) Eine große Gruppe - Wählen Sie die Teilnehmer mit dem Ball aus und schreiben Sie die Namen auf die Tafel/Papier.

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>



Mila



Jonah



Benedict



Reese



Channing

Themenbereich B. Innovative Lernmethoden und digitales Lernen

Herausforderung 3. Geringe Lese- und Schreibkenntnisse

3.1. Verbindung zu bekannten Objekten oder Prozessen

Einstellungen für die Ausbildung

(Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Erwachsene mit zu geringen Sprachkenntnissen in der Unterrichtssprache

Erwachsene, die an einem spezifischen Ausbildungs-/Coachingprogramm teilnehmen, aber noch nicht über die erforderlichen Lese- und Schreibfähigkeiten verfügen

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Zeit: Abhängig von der Art des vorgestellten Themas und dem Kreativitätsprozess des Trainers

Materialien: Keine

Wie viele Teilnehmer: 10-15

Sowohl online als auch f2f: Es ist möglich, beide Arten der Befragung durchzuführen, vorausgesetzt, die Teilnehmer haben Zugang zur erforderlichen Technologie.

Betroffene Herausforderung

Geringe Lese- und Schreibkenntnisse (in der Unterrichtssprache)

Beschreibung der Situation

Bei der Vermittlung eines Themas kann es einfacher sein, den Inhalt mit Hilfe einer Metapher zu erklären, vor allem, wenn es darum geht, (komplexe oder abstrakte) Beziehungen, Prozesse und Zusammenhänge zu vermitteln, wie zum Beispiel die Funktionsweise eines Computers. Je nach gewähltem Thema und Lerninhalt kann auch ein Vergleich mit Alltagssituationen der Teilnehmer herangezogen werden, was ihnen hilft, die Informationen zuzuordnen und zu lernen.

Schritte der Umsetzung

Vorbereitung

- Auswahl einer geeigneten Metapher/Alltagssituation. Hier ist es wichtig, eine Auswahl zu treffen, die als "Allgemeinwissen" gelten kann. Spezifisches Wissen (z.B. über Sport, Finanzen o.ä.) ist nicht sinnvoll, da es nicht von jedem verstanden werden kann.

- Visualisierung der Situation/des Kontexts, z. B. mit Bildern, Gegenständen oder Handlungen.

- Achten Sie generell auf die Komplexität des Vergleichs: Er sollte so einfach wie möglich sein, aber komplex genug, um den eigenen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Schritt 1. Schaffen Sie eine gemeinsame Wissensbasis, indem Sie z. B. die Metapher/den Kontext in Schritte und Bilder aufschlüsseln, die Sie mit der Gruppe besprechen, damit alle das gleiche Verständnis des Kontexts oder der Metapher haben. Zerlegen Sie den Prozess in Schritte.

Schritt 2. Entscheiden Sie sich für eine Metapher, in die der Prozess integriert werden kann, z. B. kann der Zusammenhang zwischen einer CPU, dem Arbeitsspeicher und der Datenverarbeitung in Form einer Alltagsgeschichte über das Kochen dargestellt werden

Schritt 3. Integrieren Sie die Geschichte in ein alltägliches Szenario, z. B. mit Gegenständen, die jeder benutzt: Der Arbeitsspeicher wird durch einen Kühlschrank repräsentiert, in dem man Dinge wie Informationen aufbewahrt und ihn öffnet, wenn man etwas wie Daten herausholen muss.

Die CPU wird durch ein Schneidebrett dargestellt, auf dem alle Daten vor Ihnen liegen.

Die Datenverarbeitung ist das Messer, ein Werkzeug, das Sie zur Verarbeitung bestimmter Daten verwenden und wenn du fertig bist, stellst du alles wieder in den Kühlschrank (RAM).

Erwartete Ergebnisse

- Bessere Visualisierung von Inhalten, was wiederum zu einer besseren Beibehaltung der Informationen führt

- Tieferes Verständnis für einen Prozess

- Gesteigerte Motivation

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Variationen sind je nach Kontext und Thema möglich.

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.adultliteracyleague.org/resources/>

Herausforderung 4. Sprachbarrieren innerhalb der Gruppe

4.1. Illustriertes Wörterbuch

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Jede Gruppe mit Schwierigkeiten in der Unterrichtssprache

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

- Diese Tätigkeit erfordert nur wenig Zeit, sollte aber während der gesamten Ausbildung ständig aktualisiert werden.
- Papier/ ein Notizbuch
- Stifte und/oder Bleistifte
- Keine Mindest- oder Höchstzahl von Teilnehmern
- Kann online oder F2F sein

Betroffene Herausforderung

Sprachbarrieren/Schwierigkeiten

Beschreibung der Situation

Gruppen, in denen die Teilnehmer Schwierigkeiten mit der Unterrichtssprache haben, können auf Hindernisse stoßen, insbesondere was das Vokabular der Schulungsinhalte betrifft.

Schritte der Umsetzung

- Diese Aktivität kann einzeln, in kleinen Gruppen oder mit der ganzen Klasse durchgeführt werden.
- Wenn eine bestimmte Schwierigkeit in Bezug auf Wörter erkannt wird, sollte sie in eine Sammlung neuer Vokabeln aufgenommen werden, entweder auf Papier oder in einem leeren Notizbuch.
- Jedes neue Wort sollte von einer Illustration begleitet werden, die von den Teilnehmern angefertigt wird, um einen visuellen Anreiz zu bieten und den Prozess des Erinnerns zu unterstützen.
- Es besteht die Möglichkeit, die Teilnehmer auch den Wortstamm der Wortbestandteile studieren zu lassen und sie der Definition hinzuzufügen.
- Das illustrierte Wörterbuch sollte zur Festigung des Verständnisses immer wieder konsultiert und bei Bedarf mit neuen Vokabeln ergänzt werden.

Erwartete Ergebnisse

- Verbesserte Sprachkenntnisse in den betreffenden Bereichen der Ausbildung sowie in anderen Bereichen, einschließlich der Sprache im Allgemeinen.
- Teamarbeit und Einfühlungsvermögen zwischen den Mitgliedern der Gruppe gehören zu den angestrebten Ergebnissen, die entwickelt werden sollen.

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Um diese Aktivität online durchzuführen, sollte eine Dokumentenversion des illustrierten Wörterbuchs erstellt werden. Die Teilnehmer sollten wählen können, ob sie Bilder online finden und verwenden oder ob sie ein digitales Zeichenprogramm verwenden, um die Bilder selbst zu erstellen.

Zusätzliche Ressourcen

Ein fertiges interaktives illustriertes Online-Wörterbuch finden Sie hier:
<https://www.languageguide.org/>



Herausforderung 5. Geringes Niveau der digitalen Fähigkeiten

5.1. Anpassung des Inhalts

*Infografischer Vorschlag → so etwas wie Menschen, die mit einem Computer oder einem Smartphone arbeiten.



Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Erwachsene ohne Zugang zur digitalen Welt oder ohne Kenntnisse bestimmter digitaler Werkzeuge

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Zeit: k.A.

Materialien: greifbare Materialien, Smartphone, Tablet

Wie viele Teilnehmer: 10-15

Sowohl online als auch in Person

Betroffene Herausforderung

Geringes Niveau der digitalen Fähigkeiten

Beschreibung der Situation

Heutzutage können schriftliche Aufgaben in der Regel auf eine gemeinsame Plattform hochgeladen oder heruntergeladen werden, um sie zu korrigieren. Einige Gruppen sind fortgeschritten genug, um Google Drive zu nutzen und gemeinsam an einem solchen Dokument zu arbeiten.

Vor einiger Zeit war die Situation jedoch zweifellos anders. Viele Schüler hatten technische Nachteile (fehlende Hardware oder Software, manchmal auch beides), so dass die Ausbilder andere Ansätze finden mussten.

Ein Beispiel: Eine Aufgabe wird fotografiert, und das Foto wird per MMS zwischen einem Ausbilder und dem Teilnehmer ausgetauscht.

In einigen extremen Fällen nutzten die Teilnehmer das SMS/MMS-System, um Aufgaben zu schreiben und sie an einen Ausbilder zu schicken. Der Ausbilder schickte die überprüfte Version mit einigen Hinweisen auf bestimmte Schwerpunkte zurück, die in Zukunft behandelt werden sollten.

Um den Prozess effizienter zu gestalten und alle Beteiligten mit der digitalen Welt vertraut zu machen, wird ein geschützter Raum geschaffen, in dem die Teilnehmer und der Trainer die Bedürfnisse beider Parteien klären und zum Ausdruck bringen können und in dem die digitale Lösung durch Ausprobieren gefunden werden kann.

Schritte der Umsetzung

Schritt 1. Wählen Sie Tools, die auch für Smartphones geeignet sind (Play Store und Apple Store), z. B. Whiteboard, Miro, Zoom, Teams usw.

Schritt 2. Stellen Sie der Klasse die geplanten digitalen Tools und Prozesse vor, die während des Kurses zur Vermittlung der Inhalte eingesetzt werden, und fragen Sie die Teilnehmer, ob sie diese Tools bereits verwendet haben und ob sie sich damit wohlfühlen

Schritt 3. Falls nicht, sollte ein kurzer Durchlauf der Funktionsweise der Tools durchgeführt werden (die Teilnehmer sollten ebenfalls einen Durchlauf machen)

Schritt 4. Lassen Sie Raum für Versuch und Irrtum und betonen Sie, dass jeder in der Lage sein muss, die bereitgestellten Werkzeuge zu nutzen.

Schritt 5. Falls zusätzliche Informationen erforderlich sind, stellen Sie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für die am häufigsten verwendete Plattform auf Papier, per Text oder E-Mail zur Verfügung

Erwartete Ergebnisse

Steigerung der digitalen Bereitschaft der Teilnehmer

Höhere Produktivität.

Geringere Frustration für den Trainer und damit für die Teilnehmer.

Weniger zeitaufwändige Tätigkeiten wie die manuelle Benotung von Arbeiten.

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Wenn der Unterricht online stattfindet, kann den Erklärungen in den Räumen mehr Platz eingeräumt werden.

Zusätzliche Ressourcen

<https://academy.itu.int/itu-d/projects-activities/research-publications/digital-skills-toolkit>

Themenbereich C. Gruppendynamik und Konfliktmanagement

Herausforderung 6. Geringes Maß an Engagement und Motivation

6.1. Länderspezifische Regeln für die Gruppenarbeit

Einstellungen für die Ausbildung

(Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Es handelt sich um ein Rollenspiel, mit dem die Regeln eines Jugendaustauschs auf unterhaltsame Weise vermittelt werden. Gleichzeitig wird die Kreativität angeregt und die Gruppendynamik und Interaktion am ersten Tag gefördert. Geeignet für Personen ab 17 Jahren.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

- 45 min
- Karten mit Rollen und Anweisungen

Betroffene Herausforderung

Macht und Kontrolle teilen - den Teilnehmern Handlungsspielraum geben / selbst aufgestellte Regeln

Beschreibung der Situation

"Persona" ist ein sehr häufig verwendetes Instrument im Design Thinking Prozess. Es ermöglicht zu klären, für wen das Projekt geplant ist. Und es definiert die gemeinsamen Eigenschaften und Merkmale der Gruppe.

Schritte der Umsetzung

Die Teilnehmer werden in Gruppen von 5-7 Personen aufgeteilt und erhalten Karten mit Rollen und Anweisungen.

1) Kriminell

-Du musst versuchen, die einfachsten Regeln aufzustellen. Dein Motto: "Mehr Party, weniger Arbeit". Lass die verrücktesten Ideen fließen.

2) Priester

- Du bist das Gewissen der Gruppe und stellst den kriminellen Vorstellungen von den gesündesten und nettesten Regeln etwas entgegen. Dein Motto: "Amüsiere dich, aber nimm Rücksicht auf andere und die Dinge um dich herum". Lass die diszipliniertesten und ethischsten Ideen einfließen.

3) Bürgermeister

-Sie sind der Hüter der Demokratie, hören Sie auf das Volk. Dein Motto: "Das Volk weiß es am besten". Du leitest den Abstimmungsprozess und schreibst die Regeln auf.

4) Gewöhnlicher Bürger

-Sie hören auf den Verbrecher und den Priester. Ändern Sie ihre Regel in eine ausgewogenere Regel und stimmen Sie darüber ab, ob dies notwendig ist oder nicht. Ihr Motto: "Wir brauchen ein ausgewogenes Leben mit Arbeit und Spaß".

5) Gewöhnlicher Bürger

-Sie hören auf den Verbrecher und den Priester. Ändern Sie ihre Regel in eine ausgewogenere Regel und stimmen Sie darüber ab, ob dies notwendig ist oder nicht. Ihr Motto: "Wir brauchen ein ausgewogenes Leben mit Arbeit und Spaß".



6) Gewöhnlicher Bürger

-Sie hören auf den Verbrecher und den Priester. Ändern Sie ihre Regel in eine ausgewogenere Regel und stimmen Sie darüber ab, ob dies notwendig ist oder nicht. Ihr Motto: "Wir brauchen ein ausgewogenes Leben mit Arbeit und Spaß".

7) Gewöhnlicher Bürger

-Sie hören auf den Verbrecher und den Priester. Ändern Sie ihre Regel in eine ausgewogenere Regel und stimmen Sie darüber ab, ob dies notwendig ist oder nicht. Ihr Motto: "Wir brauchen ein ausgewogenes Leben mit Arbeit und Spaß".

Sobald die Rollen in den Gruppen verteilt sind, verkündet der Moderator die Geschichte. "Eure Gruppe lebt zusammen in einer kleinen Stadt, die einer Gruppe aus diesem Training ähnelt. In der Stadt lebt ein buntes Publikum zusammen. Die Stadt besteht aus Durchschnittsbürgern, einem Priester, der sich für euer Wohl einsetzt, einem Kriminellen, der sich über euch lustig macht, und einem klugen Bürgermeister, der auf seine Bürger hört. Eure Aufgabe ist es, sich Regeln für die Stadt auszudenken, während ihr die zugewiesenen Rollen spielt. Ihr habt 20 Minuten Zeit, um 10 Regeln für euer Leben während dieses Trainings zu erstellen.

Während der 20 Minuten diskutieren die Teilnehmer die Regeln. Der Ablauf sieht folgendermaßen aus: Der Kriminelle schlägt eine lockere, entspannte und lustige Regel vor (zum Beispiel: Wir können ohne Zeitbegrenzung feiern).

Der Priester schlägt vor, dass diese Regel barbarisch ist und ändert sie ab (zum Beispiel: Wir müssen am Morgen klar denken, also sollten wir die Schlafenszeit auf 22 Uhr festlegen).

Der Bürgermeister erteilt den Bürgern das Wort

Die Bürger schaffen eine ausgewogene Regelung (z.B.: Keine Musik nach 23 Uhr, wenn Sie später bleiben, dann nur im Bereich abseits der Räume)

Der Bürgermeister bittet sie, für oder gegen diese Regel zu stimmen. Wenn diese Regel angenommen wird, schreibt der Bürgermeister sie auf.

Nach 20 Minuten Diskussion hat jede Gruppe einen Satz von 10 Regeln. Der/die Moderator/in stellt sich als Präsident/in vor und schlägt vor, die Gesetze des Landes zusammenzufassen und die Städte zu vereinen. Er/sie bittet die Städte, ihre Regeln bekannt zu geben und schreibt sie, falls nötig, in der Diskussion auf.

Erwartete Ergebnisse

- So legen Sie die Regeln der Gruppe fest
- Einander kennenlernen
- Kreatives Denken anregen
- Den Teilnehmern das Rollenspiel als Werkzeug vorstellen

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Online: Wir können ein vorgefertigtes Padlet zum Ausfüllen verwenden oder ein Jamboard

Zusätzliche Ressourcen

- www.padelt.com
- www.jamboard.com



6.2. Vertrauensvolles Spiel

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Diese Aktivität kann mit jeder beliebigen Gruppe von Auszubildenden durchgeführt werden, es gibt keine spezifischen Aspekte.

Es handelt sich um eine nützliche Aktivität, die im Rahmen von Lehr-, Ausbildungs- oder Lernaktivitäten durchgeführt werden kann, insbesondere mit gefährdeten Gruppen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht motiviert fühlen, wie z. B. ein niedriges sozioökonomisches Niveau, fehlende Unterstützung und vieles mehr.

Es ist wichtig zu bedenken, dass diese Aktivität nicht in der ersten Sitzung durchgeführt werden sollte, da sich die Teilnehmer nicht kennen und sich bei der Teilnahme an der Aktivität unwohl fühlen können.

Es ist ratsam, sie zumindest in der zweiten Sitzung oder als Energizer nach einer Pause und nachdem sich die Teilnehmer besser kennen, einzusetzen.

Diese Aktivität kann auch eingesetzt werden, wenn der Trainer/Moderator das Gefühl hat, dass sich die Gruppe während der Trainingsmaßnahme nicht an den Aktivitäten beteiligt. Sie kann zu Beginn einer Sitzung als anregende Aktivität eingesetzt werden.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Zeit: 20 Minuten für die Umsetzung + 5/10 Minuten Diskussion

Teilnehmer: so viele wie nötig. Die Teilnehmer werden in Paare aufgeteilt.

Material:

- Augenbinden (1 pro Paar)
- Etwas zur Markierung des Startpunkts und des Siegerpostens
- Tische/Stühle, die als Hindernisse dienen

Diese Aktivität sollte in persönlichen Veranstaltungen durchgeführt werden



Betroffene Herausforderung

Geringes Maß an Engagement, Motivation und Initiative der Auszubildenden

Beschreibung der Situation

Entwicklung von Motivationsübungen, die in der Klasse durchgeführt werden sollen, möglicherweise auch Übungen zur Teambildung, um ein Band zwischen den Teilnehmern zu schaffen. Die Teambildung ist ein wichtiger Aspekt, da sie die Motivation steigert und das Engagement und die Kommunikation in der Gruppe fördert.

Schritte der Umsetzung

Schritt 1: Der Moderator sollte die Teilnehmer auffordern, Paare zu bilden und erklären, dass jedes Paar einen Freiwilligen haben sollte.

Schritt 2: Der Moderator sollte mit den Freiwilligen aus dem Schulungsraum gehen und erklären, dass die anderen Teilnehmer mit verbundenen Augen bleiben werden.

Schritt 3: Der Moderator sollte den Startpunkt und den Gewinnerposten markieren und jedem Paar eine Augenbinde geben. Die Freiwilligen sind dafür verantwortlich, die Teilnehmer mit verbundenen Augen vom Startpunkt zum Gewinnerposten zu führen.

Schritt 4: Nachdem den Teilnehmern die Augen verbunden wurden, kann der Moderator Stühle und/oder Tische als Hindernisse verwenden.

Schritt 5: Der Moderator startet die Aktivität und jedes Paar sollte sich vom Startpunkt zum Gewinnerposten bewegen. Der/die Freiwillige führt den/die TeilnehmerIn mit verbundenen Augen und das Paar, das als erstes den Gewinnerposten erreicht, gewinnt.

Schritt 6: Der Moderator sollte eine Diskussion über die Bedeutung von Motivation und Teambildung in Gruppen anregen.

Erwartete Ergebnisse

Es wird erwartet, dass die Auszubildenden/Teilnehmer durch diese Übung ihr Vertrauen in die anderen Mitglieder der Gruppe stärken.

Mit einem höheren Maß an Selbstvertrauen steigen auch die Motivation und der Teamgeist der Teilnehmer.

Variationen

Der Moderator kann kürzere Kurse festlegen und die Paare wechseln, wenn genügend Zeit zur Verfügung steht. Auf diese Weise haben die Teilnehmer die Möglichkeit, sowohl die Rolle der Freiwilligen als auch die der Teilnehmer mit verbundenen Augen zu spielen.

Der Moderator kann auch andere Materialien definieren, die als Hindernisse dienen.

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.games4youthgroups.com/trust-games.html>

6.3. Individueller Lernplan

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Es eignet sich für jedes Lernsetting - insbesondere bei langfristigen Zielen.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

- Einzelarbeit der Lernenden mit Unterstützung des Trainers (kann auch parallel in einer größeren Gruppe durchgeführt werden)
- **Dauer:** mindestens 30 Minuten
- **Material:** 1 Poster pro Teilnehmer, Stifte, Post-it-Zettel, Optional: Bilder zur Veranschaulichung
- Online möglich mit Miro (Gratis online Plattform)

Betroffene Herausforderung

- Steigerung der individuellen Motivation und Verantwortlichkeit

Beschreibung der Situation

Diese Aktivität ist speziell für den Beginn des Trainings konzipiert, da dann die größte Wirkung erzielt werden kann.

Motivation ist das wichtigste Ziel im Hinblick auf die individuellen Ziele. Wenn man sich als Ausbilder dieser Ziele bewusst ist, hilft das, die Auszubildenden zu motivieren und sie auf Kurs zu halten. Außerdem erhöht die Visualisierung und Verbalisierung dieser Ziele das Engagement und die Verantwortlichkeit für das Training selbst.

Der Auszubildende selbst wird einen langfristigen Nutzen haben und das vermeintlich große Ziel wird in kleinere erreichbare Meilensteine aufgeteilt.

Schritte der Umsetzung

Einführung (5 Minuten)

Der Trainer erklärt die Aktivität und stellt das notwendige Material zur Verfügung.

Die Leitfragen können sein:

- Was wollen Sie hier lernen?
- Wie können Sie es erreichen?
- Wo wollen Sie nach der Hälfte des Kurses stehen?
- Was wollen Sie mit dem hier erworbenen Diplom erreichen?
- Wie kann der Trainer Ihren Lernerfolg unterstützen?

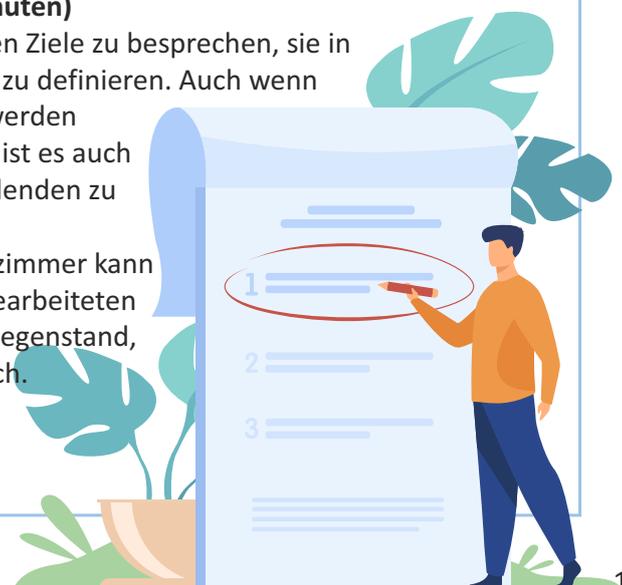
Individuelle Arbeitszeit (15 min)

Jeder Auszubildende beantwortet die Leitfragen, reflektiert über seine eigenen Ziele und seine Motivation und schreibt sie auf oder visualisiert sie.

Definition von Zielen, Meilensteinen und Fristen (20 Minuten)

Dies erfordert ein persönliches Gespräch, um die einzelnen Ziele zu besprechen, sie in erreichbare Zwischenziele zu unterteilen und Zeitrahmen zu definieren. Auch wenn nicht alle Ziele im Rahmen der Lerngelegenheit erreicht werden können, sollten sie mit Respekt behandelt werden. Dabei ist es auch wichtig, die Erwartungen des Ausbilders an den Auszubildenden zu klären und nach dessen Bedürfnissen zu fragen.

Die Visualisierung der individuellen Lernpläne im Klassenzimmer kann helfen, die Motivation hoch zu halten. Das kann mit ausgearbeiteten Plakaten geschehen, oder auch mit einem persönlichen Gegenstand, der die individuellen Ziele verkörpern soll - alles ist möglich.



Erwartete Ergebnisse

- Mehr Motivation und Verantwortlichkeit für die Lernziele
- Verbesserung der Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildendem
- ein besseres Bild von den Erwartungen der Auszubildenden
- Stärkung des Selbstbewusstseins durch realistische und greifbare Ziele
- Befähigung der Auszubildenden

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Visionstafel

Ein Vision Board ist ein Ansatz, bei dem man zunächst rein intuitiv arbeitet und Bilder zu einem Thema sammelt, die einen selbst ansprechen. Diese werden dann geclustert, und es wird nach Mustern gesucht. Das kann helfen, Wünsche klarer zu definieren.

Online-Tools, wie Pinterest, basieren auf dieser Idee. Alternativen dazu sind Google Picture.

Offline: als Idee für Menschen mit geringeren Sprach- oder Lesekenntnissen.

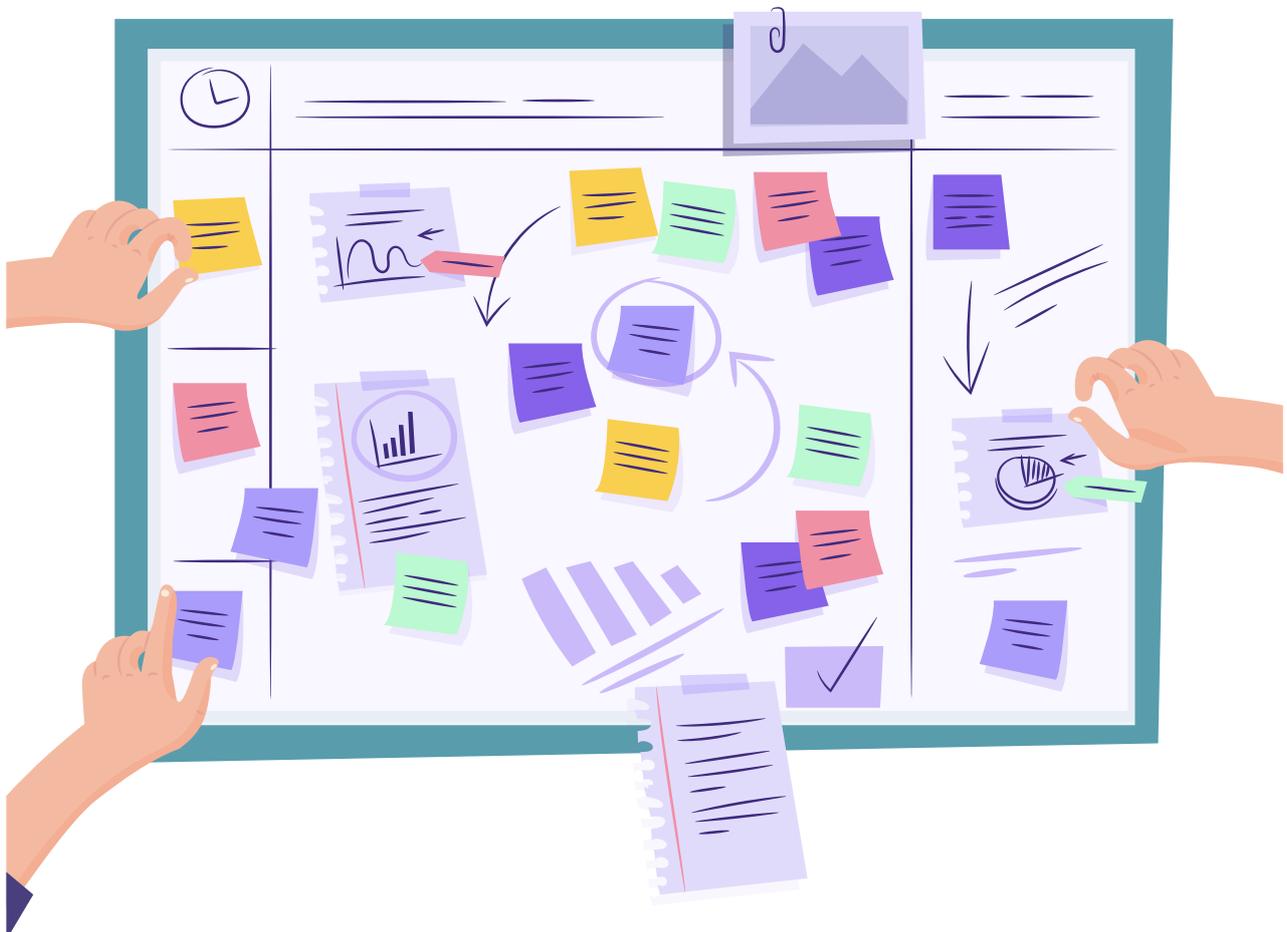
Man kann Bilder sammeln und eine Collage erstellen.

Fragebogen

Mit einem vorgefertigten Fragebogen kann die Aktivität beschleunigt werden und lässt sich leichter mit großen Gruppen durchführen. Dennoch ist es wichtig, dass der Ausbilder sich für jeden Auszubildenden individuell Zeit nimmt, um die Erwartungen zu klären, realistische Ziele zu vereinbaren und sich mit der individuellen Situation vertraut zu machen.

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/two-tools-help-you-set-learning-goals>



6.4. Klärung der individuellen Lernziele

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Diese Aktivität sollte vor allem zu Beginn des Trainings durchgeführt werden, da dann die größte Wirkung erzielt wird.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

- **Dauer:** mindestens 45 Minuten
- Papier, Marker, Bleistifte, Buntpapiere, Zeitungen, Kleber, Cutter, Schere
- **Online:** Wir können ein vorgefertigtes Padlet zum Ausfüllen verwenden (www.padlet.com) oder ein Jamboard (www.jamboard.com).

Betroffene Herausforderung

- Kulturelle Unterschiede in der Gruppe
- Macht und Kontrolle teilen - den Teilnehmern Handlungsspielraum geben / selbst aufgestellte Regeln

Beschreibung der Situation

Individuelle Ziele sind motivierend. Wenn man als Ausbilder diese kennt, hilft das, die Teilnehmer zu motivieren und sie auf Kurs zu halten. Außerdem erhöhten die Visualisierung und Verbalisierung dieser Ziele das Engagement und die Verantwortlichkeit für das Training selbst. Der Auszubildende selbst trägt zu einem dauerhaften Nutzen bei, und die Wahrnehmung großer Ziele wird in kleinere, erreichbare Meilensteine aufgeteilt.

Schritte der Umsetzung

Teil 1 (30 min) Jeder Teilnehmer erhält ein Papier. Zunächst haben die Teilnehmer Zeit, über ihr bisheriges Leben nachzudenken. Welches waren die Schlüsselmomente? Wer hat ihnen geholfen/ unterstützt/inspiriert? Was haben sie erreicht? Was würden sie gerne als nächstes erreichen? Was waren die Herausforderungen? Jeder Teilnehmer wird versuchen, diese Fragen zu beantworten, indem er sein Leben als Fluss zeichnet. Sie dürfen alles verwenden, was sie wollen, und so kreativ und ausdrucksstark sein, wie sie wollen oder können.

Teil 2 (15 Min.) Die Teilnehmer kehren ins Plenum zurück und stellen auf freiwilliger Basis einige von ihnen ihre Flüsse und Meilensteine in ihrem Leben vor.

Sensibilisierung für bereits erworbene und für die Zukunft benötigte Kenntnisse, Kompetenzen und Fähigkeiten.

Die Kernpunkte des Lernens und der Entwicklung der Gruppe zu erkennen.

Es kann auch in kleinen Gruppen (3pax) durchgeführt werden, um das Verständnis der Teilnehmer zu verbessern.



Erwartete Ergebnisse

- Mehr Motivation und Verantwortlichkeit für die Lernziele
- Verbesserung der Beziehung zwischen dem Ausbilder und den Auszubildenden
- ein besseres Bild von den Erwartungen der Auszubildenden
- Stärkung des Selbstbewusstseins durch realistische und greifbare Ziele
- Befähigung der Auszubildenden

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Visionstafel

Ein Vision Board ist ein Ansatz, bei dem man zunächst rein intuitiv arbeitet und Bilder zu einem Thema sammelt, die einen selbst ansprechen. Diese werden dann geclustert, und es wird nach Mustern gesucht. Das kann einem helfen, seine Wünsche klarer zu definieren.

Online-Tools wie Pinterest sind auf diese Idee ausgerichtet. Eine geeignete Alternative ist Google Picture.

Offline: als Idee für Menschen mit geringen Sprach- und Lesekenntnissen

Man kann Bilder sammeln und eine Collage erstellen.

Fragebogen

Mit einem vorgefertigten Fragebogen kann die Aktivität beschleunigt werden und lässt sich leichter mit großen Gruppen durchführen. Dennoch ist es wichtig, dass der Ausbilder sich für jeden Auszubildenden individuell Zeit nimmt, um die Erwartungen zu klären, realistische Ziele zu vereinbaren und sich mit der individuellen Situation vertraut zu machen.

Zusätzliche Ressourcen

<https://elearn.emmanuel.edu/courses/1285497/pages/how-to-write-measurable-learning-objectives/>

6.5. Selbst aufgestellte Regeln

Einstellungen für die Ausbildung

(Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Manchmal hilft es, zu Beginn der Schulung eine Gruppenpersönlichkeit zu schaffen, um die gemeinsamen Grundwerte der Gruppe zu verinnerlichen. Beharrliches Erinnern kann helfen, die Teilnehmer zu ihren Grundwerten zu bringen.

Diese Aktivität sollte vor allem zu Beginn des Trainings durchgeführt werden, da dann die größte Wirkung erzielt wird.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

- 45 Minuten
- Papier, Stifte, Flipchart, Marker, Persona-Formular



Betroffene Herausforderung

Macht und Kontrolle teilen - den Teilnehmern Handlungsspielraum geben / selbst aufgestellte Regeln

Beschreibung der Situation

Die "Persona" ist ein sehr gebräuchliches Instrument zur Gestaltung des Denkprozesses. Es ermöglicht uns zu klären, für wen das Projekt geplant ist. Sie definiert auch die gemeinsamen Merkmale und Eigenschaften der Gruppe.

Schritte der Umsetzung

Teil 1 (30 min)

1. Erläutern Sie den Teilnehmern, was der Grund für die Verwendung des Instruments "Persona" ist. Weisen Sie darauf hin, dass "Teilnehmer" ein allgemeiner Begriff ist, dass es sich um eine vielfältige Gruppe handelt und dass das Ziel darin besteht, sie alle als eine Einheit wahrzunehmen.
 - a) Die Teilnehmer haben sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Probleme
 2. Bitten Sie die Teilnehmer, ihre Erinnerung an sich selbst zurückzurufen:
 - a) Ein paar Worte zu: wie alt sie genau sind, wie ihre familiäre Situation ist, wo sie zur Schule gehen/ arbeiten, wo sie wohnen;
 - b) Wichtige Fragen: Was sind ihre Werte, was wollen sie in Zukunft tun, wofür interessieren sie sich?
 - c) Kommunikation: wie sie kommunizieren, welche Kommunikationsmittel für sie funktionieren
 - d) Mag nicht: was sie wütend macht, sie ärgert und traurig macht. Betrachten Sie die obige Beschreibung nur als Anregung. Sie können in jedem Bereich sehr spezifische Fragen stellen, je nach der Besonderheit des Trainings/Problems, an dem Sie arbeiten.
 3. Diskutieren Sie mit der Gruppe, ob sie beim Ausfüllen des Formulars Probleme hatten, ob sie sich ihrer Bedürfnisse und Probleme bewusst waren.
 4. Zeichnen Sie eine Gruppen-Persona-Form auf das Flipchart.
 5. Schauen Sie sich gemeinsam alle Formulare an und diskutieren Sie, ob es Werte und Probleme gibt, die häufiger vorkommen als andere, und notieren Sie diese auf der gemeinsamen Persona.
 5. Diskutieren Sie das Ergebnis, wie viele der Noten sind häufiger
 6. Diskutieren Sie, was Sie durch das Nachdenken über die Menschen, mit denen Sie arbeiten, und über Sie als einzelne Person, nicht als Zielgruppe, gewonnen haben.
- Um die Aktivität dynamischer zu gestalten, können Sie Materialien zur Verfügung stellen, um Collagen zu erstellen, anstatt die Antworten auf die Fragen in das Formular zu schreiben.

Erwartete Ergebnisse

- Mehr Motivation und Verantwortlichkeit für die Lernziele
- Verbesserung der Beziehung zwischen dem Ausbilder und den Auszubildenden
- Ein besseres Bild von den Erwartungen der Auszubildenden
- Stärkung des Selbstbewusstseins durch realistische und greifbare Ziele
- Befähigung der Auszubildenden

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Online: Wir können ein vorgefertigtes Padlet zum Ausfüllen verwenden oder ein Jamboard.

Zusätzliche Ressourcen

www.padelt.com
www.jamboard.com

Herausforderung 7. Schwache Disziplin in der Klasse

7.1. Den Fokus verwalten

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

- Arbeitssuchende und derzeit Beschäftigte
- Die Schulung wurde speziell für Personen entwickelt, die Führungspositionen in lokalen Metallverarbeitungsbetrieben anstreben, aber sie
- Kann auf Fachleute angewendet werden, die ihre digitalen Fähigkeiten verbessern wollen/müssen



Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Dauer: ca. 30/40 Minuten (hängt von der Diskussion und dem Verhalten der Gruppe ab)

Material: kein spezielles Material erforderlich (in diesem Beispiel verwendete der Trainer sein persönliches Smartphone)

Wie viele Teilnehmer: 12 (es können so viele Teilnehmer sein, wie nötig)

Sowohl online als auch f2f

Betroffene Herausforderung

Schwache Disziplin im Unterricht (Reflexion der eigenen Leistung bei der Tätigkeit)

Beschreibung der Situation

Dieses Beispiel stammt aus einer Schulung einer Gruppe, die von einer Arbeitgeberorganisation in der Region Sliven zusammengestellt wurde, bei der das derzeitige Berufs- und Bildungszentrum die Rolle eines Unterauftragnehmers in Bezug auf die zentralen Lernaktivitäten übernahm. Die Schulung wurde im Rahmen des bulgarischen operationellen HRD-Programms organisiert.

Die Schulung findet im Rahmen der Vorqualifizierung von Arbeitssuchenden und derzeit Beschäftigten statt. Der Kurs ist auf die Auffrischung und Verbesserung der digitalen Fähigkeiten von Personen ausgerichtet, die Führungspositionen in den örtlichen Metallverarbeitungsbetrieben anstreben.

Dort sollen die Mitarbeiter diese digitalen Fähigkeiten bei verschiedenen Arbeitsvorgängen an den Geräten anwenden.

Der Beruf des Maschinentechnikers - Einsteller von CNC-Maschinen und -Systemen (digitale Programmsteuerung) - ist im Allgemeinen mit der Anwendung der Grundprinzipien der Programmierung und Einstellung von spanabhebenden und metallverarbeitenden Maschinen verbunden. Die Ausübung des Berufes erfordert einen rationellen Umgang mit verschiedenen Befehlen, die Kenntnis der Grundprinzipien bei der Erstellung des Steuerungsprogramms, die Optimierung von Steuerungsprogrammen für Teile mittlerer Komplexität für die Hauptgruppen der spanabhebenden und metallverarbeitenden Maschinen sowie die Durchführung verschiedener Arten von Maschineneinstellungen und technologischen Einrichtungen. In diesem Beruf führt der Arbeitnehmer täglich Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Einstellung von Programmen für CNC-Maschinen (Fräsmaschinen, Drehbänke, Schleifmaschinen, Bohrmaschinen usw.) anhand von Zeichnungen und Daten aus, die ein Produkt entsprechend der jeweiligen Spezifikation liefern.

Der Beruf erfordert auch Fähigkeiten zum Lesen von Diagrammen und Zeichnungen sowie, falls erforderlich, zur Vornahme von Korrekturen bei Abweichungen von den Anforderungen der Zeichnung.

Der Beruf steht in direktem Zusammenhang mit der Modernisierung und Optimierung des Produktionsprozesses und unterstützt die Verbesserung der Arbeitsorganisation im Unternehmen.

Der Einrichter von CNC-Maschinen und -Anlagen ist für die Umsetzung der Produktionspläne verantwortlich und verfolgt die Strategie zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Produktion.

Die Schulung ist Teil einer Reihe von Schulungen, die von der Agentur für Arbeit im Rahmen eines Programms zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen und insbesondere der Schlüsselkompetenz 4 - Digitale Kompetenz - genehmigt wurden.

Digitale Kompetenz umfasst Computerkenntnisse und Kenntnisse der Informationstechnologie. Die Schulungsthemen umfassen grundlegende Computerkenntnisse, Computerkenntnisse und

Informationstechnologie, Computerkenntnisse und Informationstechnologie - Hard- und Software für Personalcomputer, Computerkenntnisse und Informationstechnologie - Arbeiten mit grundlegenden Textverarbeitungsprogrammen.

Nach einer kurzen Einführung in die Schulungsthemen des Kurses, den erwarteten Lernzielen und einer kurzen Vorstellung des Ausbilders und der Schulungsteilnehmer ging der Ausbilder zum ersten Thema gemäß dem Schulungsprogramm über. Einige Minuten später bemerkte der Ausbilder, dass sich die Gruppe in verschiedene Teile geteilt hatte. Die größte Gruppe bestand aus Auszubildenden, die die ganze Zeit auf ihre Handys schauten und Nachrichten schrieben und lasen. Der zweite Teil bestand aus Teilnehmern, die sich leise miteinander unterhielten. Im dritten Teil fragten die übrigen Teilnehmer laut, was in den ersten beiden Gruppen vor sich ging. Einige Male fing die ganze Gruppe nach bestimmten Antworten an zu lachen, was den Unterrichtsprozess komplett unterbrach.

Der Ausbilder unterbrach den Unterricht mehrmals, um die Aufmerksamkeit der Auszubildenden wieder auf das Thema zu lenken, jedoch ohne Erfolg. Die Gespräche wurden noch ablenkender und die Unordnung nahm zu. Der Ausbilder versuchte, denjenigen Auszubildenden, die am aktivsten mit ihren persönlichen Telefonen arbeiteten, gezielte Fragen zu stellen und wollte auf diese Weise ihre ablenkenden Aktivitäten unterbinden.

Die Fragen fanden keine Antwort und führten sogar zu Gegenfragen von Auszubildenden, die weniger mit ihren Geräten beschäftigt waren.

Die Situation wurde ernster, als einige der Auszubildenden anfangen zu fragen, ob der Unterricht beendet werden könne, um in die Pause zu gehen.

Schritte der Umsetzung

Schritt 1: Unterbrechen Sie den Zyklus zwischen versteckten Botschaften der Auszubildenden im ersten Teil des Publikums, Neugier auf das, was passiert ist, im zweiten Teil und lauten Fragen und Gesprächen der Auszubildenden im dritten Teil.

Schritt 2: Bitten Sie die Auszubildenden, sich eine Minute lang in die Lage des Ausbilders zu versetzen - oder auch in die der anderen Klassenmitglieder. Die meisten Erwachsenen können dem Gedanken "Behandle andere so, wie du selbst behandelt werden möchtest" zustimmen.

Schritt 3: Der Ausbilder stellt Fragen, die sich auf das behandelte Thema beziehen (da es sich um eine Schulung für digitale Fähigkeiten handelte, fragte der Ausbilder, welche Anwendung auf den Handys der meisten Teilnehmer am häufigsten genutzt wird). Ohne auf eine vollständige Antwort von allen zu warten, stellte der Ausbilder die nächste Frage - wie viele Softwareanwendungen die Auszubildenden auf ihren Handys hatten und was diese Anwendungen konnten. Der Ausbilder kam zu dem Schluss, dass fast alle Anwendungen nur für Nachrichten und Gespräche genutzt wurden, und fragte, ob die Auszubildenden andere nützliche Anwendungen kannten, und nannte ein Beispiel für die automatische Übersetzung in verschiedene Sprachen mithilfe der eingebauten Kameras. (Erwartungsgemäß kannte niemand eine solche Software.)

Schritt 4: Der Trainer zeigt, wie es funktioniert (Der Trainer fragte die Gruppe, ob jemand erkennt, dass die Nutzung eines so kleinen Teils der Möglichkeiten der Geräte bedeutet, Geld für etwas Überflüssiges auszugeben. Der Trainer stellte die doppelte Frage, was sich lohnt - entweder billigere Geräte zu kaufen und ihre Funktionen vollständig zu nutzen oder moderne Geräte zu kaufen und zu lernen, wie man ihre erweiterten Funktionen nutzt).

Schritt 5: Die Ausbilder lenken die Aufmerksamkeit der Auszubildenden auf das Thema, das im Unterricht behandelt wird.

Erwartete Ergebnisse

- Vermittlung der Botschaft, dass die Auszubildenden, die mit ihrem Ausbilder unzufrieden sind (z. B. wenn sie Kaugummi kauen, während des Unterrichts eine SMS schreiben oder sich mit anderen Schülern streiten), nicht damit einverstanden sind, dass sie auf die gleiche Weise behandelt werden
- Die Aufmerksamkeit der Auszubildenden auf den zu vermittelnden Inhalt lenken
- Entwicklung von Fähigkeiten, die eine digitale Kultur kultivieren, um sicher im Internet nach Informationen zu suchen, die die Erledigung von Alltagsaufgaben erleichtern. Neben den Fähigkeiten zum Surfen ist die Verwaltung und Speicherung nützlicher Inhalte von großer Bedeutung

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

- Die Themen der Fragen können unterschiedlich sein, je nachdem, was in der Klasse besprochen wird
- Es könnten verschiedene Techniken aus dem Bereich der positiven Disziplin angewandt werden.

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.teachmajor.com/blog/six-exercises-to-manage-distraction/>

7.2. Zufallsrad

Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Diese Aktivität ist für jede Zielgruppe geeignet, insbesondere für Gruppen, die eine schwache Disziplin in der Klasse haben.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Zeit: 15-40 Minuten (je nach Anzahl der Teilnehmer und der Tiefe der Fragen)

Materialien: Laptop, Internetanschluss, Projektor (digital)

Hinweis: Es ist auch möglich, ein eigenes Rad aus verschiedenen Materialien (z. B. Papier, Kunststoff, Holz usw.) herzustellen.

Wie viele Teilnehmer: 6 - 8 (in größeren Gruppen kann auf maximal 12-15 Teilnehmer erweitert werden)

Sowohl online als auch f2f

Betroffene Herausforderung

Schwache Disziplin in der Klasse

Beschreibung der Situation

Diese anregende Übung ist nützlich, wenn die Gruppe aufgefrischt werden muss oder ihren Standpunkt ändern möchte, wenn der Trainer ein neues Thema einführen möchte oder wenn der Trainer die Verbindung zwischen den Teilnehmern vertiefen möchte.

Es ist wichtig zu betonen, dass diese Übung besser funktioniert, wenn Sie bereits ein sicheres Umfeld in der Gruppe geschaffen haben, in dem sich jeder wohlfühlt und in der Lage ist, mehr persönliche Informationen zu erfragen/zu teilen.

Der "spielerische" Aspekt der Übung macht sie für die Teilnehmer interessant. Durch den farbenfrohen Hintergrund, die Geräusche und die Bewegungen wird ihre Aufmerksamkeit geweckt.

Die Aktivität kann direktiv oder nicht-direktiv eingesetzt werden (das Rad wird von der Lehrkraft oder von den Teilnehmern gedreht) und sie kann flexibel mit verschiedenen Arten von Fragen zur Erweiterung oder Vertiefung eines Themas eingesetzt werden:

- Erzählen Sie uns von sich
- Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn...?
- Den Satz fortsetzen

Der Trainer muss Fragen zu dem Thema, das er/sie vermitteln möchte, sammeln. Es gibt einen großen Spielraum für die Nutzung - abhängig von den Fragen oder Anweisungen, die wir auf dem Rad geben. Dies ist eine ideale Übung sowohl in einer digitalen Umgebung als auch in einem Klassenzimmer oder sogar in hybriden Kursen (wenn einige Teilnehmer online teilnehmen, während einige von ihnen persönlich anwesend sind).



Schritte der Umsetzung

Schritt 1: Zeigen Sie das Rad

Schritt 2: Geben Sie eine klare Erklärung zu den "Regeln" (Zeitraumen, wer als Nächstes sprechen wird, erwähnen Sie, dass es in Ordnung ist, zu passen, wenn er/sie nicht antworten möchte usw.) und lassen Sie Zeit für Fragen.

Schritt 3: Führen Sie eine Proberunde durch - z. B. kann der Lehrer/Ausbilder/Trainer sie als Beispiel starten oder einen Freiwilligen fragen.

Schritt 4: Beginnen Sie mit dem Spiel - der/die TrainerIn muss das Spiel erleichtern (indem er/sie ermutigt oder mit Anweisungen oder Fragen hilft, wenn jemand die Frage auf dem Rad nicht versteht, oder indem er/sie den Zeitrahmen einhält).

Schritt 5: Anregung einer Diskussion / Rückmeldungen der Teilnehmer.

Erwartete Ergebnisse

- Mehr engagierte Teilnehmer, die in der Lage sind, miteinander in Kontakt zu treten.
- Rütteln Sie die Teilnehmer auf und ermutigen Sie sie, als eine große Gruppe zusammenzuarbeiten.
- Die Atmosphäre kann akzeptierend und erfrischend sein, es kann ein guter Übergang zu einem anderen Thema sein.

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

- Basierend auf der Anzahl der Fragen, aber der Trainer kann entscheiden, wie oft er/sie das Rad benutzen möchte.
- Wenn die Teilnehmerzahl gering ist, kann jeder eine Runde am Rad drehen, aber wenn es zu viele Leute sind, muss der Trainer die Zeit kontrollieren.
- bei großen Gruppen (15+) kann der Trainer Zweier- oder Dreiergruppen bilden.
- In Online-Umgebungen kann der Moderator die Teilnehmer auffordern, ihre Kamera zu benutzen.
- Auch in Online-Umgebungen kann der Moderator dem Teilnehmer die Autorität geben, das Rad zu drehen.

Zusätzliche Ressourcen

Z.B.: www.wordwall.net

Bilder, die zur Illustration des Rades verwendet werden sollen:



Herausforderung 8. Schwierigkeiten bei der Anpassung der Inhalte an gering qualifizierte Auszubildende

8.1. Anpassung des Inhalts

Einstellungen für die Ausbildung

(Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Es ist besonders interessant, das Bewusstsein für die Bedeutung des Gebens und Empfangens von Feedback zu schärfen, so dass es ein guter Energiespender ist, insbesondere für gefährdete Gruppen, die kein größeres Engagement bei den in den Klassen/Sitzungen vorgeschlagenen Lernaktivitäten zeigen.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Zeit: min 10 zur Durchführung + 10 min Diskussion

Teilnehmer: so viele wie nötig.

Material:

- Korb
- Kleine Bälle (z. B. Tennis)

Betroffene Herausforderung

Schwierigkeiten bei der Anpassung der Inhalte an gering qualifizierte Auszubildende

Beschreibung der Situation

Eine ständige Motivation und Beteiligung der Teilnehmer zu erreichen, ist vielleicht eine der größten Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Gering qualifizierte Personen könnten Probleme haben, die Bedeutung der Teilnahme an einem Kurs oder an einer Workshop-Aktivität zu verstehen, da die Vorteile für sie eher vage sind.

Ein sehr wichtiger Ratschlag für den Trainer ist, mit den Schülern zu klären, welchen Nutzen sie aus dem Workshop/der Aktivität ziehen können.



Schritte zur Umsetzung

Schritt 1: Die Moderation bittet die Teilnehmer, aufzustehen und einen Halbkreis zu bilden.

Schritt 2: Der Vermittler fragt nach einem Freiwilligen. Wenn es keinen Freiwilligen gibt, erklärt der Trainer, was zu erwarten ist, um die Angst der Teilnehmer vor der neu eingeführten Aufgabe zu minimieren.

Schritt 3: Der Moderator erklärt, dass der Freiwillige sein Bestes geben soll, um den Ball in den Korb zu werfen, ohne ihn anzuschauen. Die anderen Teilnehmenden werden gebeten, kein Wort zu sagen oder dem Freiwilligen zu helfen.

Schritt 4: Nach mehreren Versuchen wird der Freiwillige vielleicht ungeduldig, weil er/sie das Ziel, den Ball in den Korb zu werfen, nicht erreicht. In diesem Moment erlaubt der Moderator den anderen Teilnehmern die Möglichkeit, dem Freiwilligen zu helfen (z. B. Anweisungen geben, in welche Richtung der Freiwillige den Ball werfen soll; den Korb in eine strategische Position bringen, die dem Freiwilligen die Arbeit erleichtert).

Schritt 5: Am Ende sollte der Moderator den Freiwilligen fragen "Wie hast du dich gefühlt, als du keine Hilfe und Anleitung von den anderen Teilnehmern bekommen hast?" (mögliche Antworten: wütend, frustriert, enttäuscht).

Schritt 6: Der Moderator sollte eine Diskussion anregen Gruppe Diskussion anregen, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie wichtig es ist, Feedback zu bekommen und zu geben, damit wir uns auf unsere Ziele konzentrieren können (und in diesem Fall auf die Teilnahme an der Schulungs-/Lernaktion).

Erwartete Ergebnisse

Mit dieser Aktivität soll das Bewusstsein der Auszubildenden dafür geschärft werden wie wichtig es ist, Feedback zu geben und zu erhalten, um eine gute Motivation zu erhalten. Motivation aufrechtzuerhalten.

Variationen

Die Aktivität kann auch in kleineren Gruppen durchgeführt werden. Dabei ist es wichtig, dass für jede Gruppe ein Korb und ein Ball bereitstehen.

Der Moderator erklärt die Aktivität und jede Gruppe führt sie gleichzeitig durch (die Moderation folgt den gleichen Schritten bei der Durchführung).

Am Ende sollte die Diskussion mit allen Teilnehmern als Gesamtgruppe geführt werden.

Zusätzliche Ressourcen

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534328.pdf



Herausforderung 9. Umgang mit Konflikten

9.1. DISC-Modell



Einstellungen für die Ausbildung (Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Alle Gruppen - idealerweise mit ausreichenden Kenntnissen in einer der Sprachen, in denen die Übung angeboten werden kann

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

30 Minuten
DISC-Testfragen und Antwortbogen erforderlich
Keine vorgeschriebene Anzahl von Teilnehmern
Sowohl online als auch F2F

Betroffene Herausforderung

Konflikt
Verhalten der Auszubildenden

Beschreibung der Situation

Konflikt- oder/und Verhaltensprobleme unter den Teilnehmern in Bezug auf Themen mit ähnlichen oder gegensätzlichen Persönlichkeiten, die ein ernstes Problem darstellen und sehr störend werden können. Ein Trainer kann mit mehreren dominanten Persönlichkeiten konfrontiert werden, die miteinander in Konflikt geraten, oder mit zurückhaltenden Persönlichkeiten, die von einflussreichen oder dominanten Persönlichkeiten übertönt werden. Dies kann zu Konflikten und/oder einer schlechten Qualität der Beteiligung der verschiedenen Mitglieder führen.

Schritte der Umsetzung

- Verteilen Sie den Fragebogen vorzugsweise zu Beginn eines Trainingskurses an die Teilnehmer.
- Es gibt einige Variationen des Fragebogens, darunter die Vereinfachung des Lexikons und die Verwendung einer Online-Version des Tests.
- Nachdem sie die Fragen beantwortet haben, bitten Sie sie, anhand ihrer Antworten auf dem Ergebnisblatt ihren Persönlichkeitstyp herauszufinden.
- Vergleichen Sie die Ergebnisse und erklären Sie, was die einzelnen Persönlichkeitstypen bedeuten und welche Auswirkungen sie haben. Es ist wichtig, dass sowohl der Ausbilder als auch die Auszubildenden darüber Bescheid wissen, damit die Auszubildenden selbst sich ihrer Persönlichkeiten bewusst werden und vielleicht sogar beginnen, ihr Verhalten entsprechend anzupassen.
- Versuchen Sie bei der Organisation der Aktivitäten, die Persönlichkeiten entsprechend der Aktivität logisch zu verteilen.
- Ausgewogene Persönlichkeiten in Gruppen.
- Wenn bestimmte Aufgaben unterschiedliche Persönlichkeiten erfordern, sollten Sie diese entsprechend zuordnen.
- Machen Sie sich die Persönlichkeiten der Teilnehmer bewusst, um das Klassenzimmer zu steuern - lassen Sie zum Beispiel nicht zu, dass dominante Persönlichkeiten zu laut werden und die ruhigeren oder gewissenhafteren übertönen.

Erwartete Ergebnisse

- Ein ausgewogeneres Klassenzimmer
- Weniger Konflikte - sie lassen sich eher vermeiden, weil die Persönlichkeiten ausgewogener organisiert sind
- Effektivere Ausbildung durch gute Verteilung der Aufgaben und Vermeidung von Unterbrechungen

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Kann als Papierversion oder als Online-Version erstellt werden

Zusätzliche Ressourcen

Online version: <https://www.crystalknows.com/disc-personality-test>

Papierbasiert:

Fragen: https://drive.google.com/file/d/1PqDVzITRjVJCKJMROfgn2Q9HF__aWDU/view?usp=sharing

Antworten: <https://drive.google.com/file/d/1-nBxh0hZLx9Gx99b1GhuPF8-r5F-ka2R/view?usp=sharing>

9.2. Zauberstab

Einstellungen für die Ausbildung

(Einzelperson/Gruppe, Größe der Gruppe, Sprache)

Ideal, um die Gruppendynamik abzubilden und Konflikte von vornherein zu vermeiden. Unterstützt auch Kooperation, verbale und nonverbale Kommunikation, Vertrauen und gemeinsame Zielsetzung.

Zeit / Material / Anzahl der Teilnehmer / online vs. f2f

Zeit: maximal 15 Minuten, bis zu 60 Minuten für Diskussion und Feedback

Materialien/Ressourcen: 2-2,5 m langes PVC-Rohr / Besenstiel, oder Flipchart-Papier als Rolle oder ähnliches

Wie viele Teilnehmer: Empfohlen für 6-15 Teilnehmer, das Ergebnis hängt von der Länge des Tools ab / in größeren Gruppen können Sie die Teilnehmer in kleinere Gruppen aufteilen.

Online vs. F2F: Fast ausschließlich eine F2F-Technik.

Betroffene Herausforderung

Es bringt Spannungen zu Beginn des Trainings an die Oberfläche, so dass der Trainer die Notwendigkeit, akute Konflikte später zu bearbeiten, minimiert.

Es kommt selten vor, dass die Gruppe die Aufgabe beim ersten Versuch löst, daher sollte der Trainer unterstützend wirken, aber dennoch den Rahmen des Spiels einhalten.

Beschreibung der Situation

Empfohlen im ersten Teil einer Schulung, nachdem das Ziel der Schulung und die Teilnehmer vorgestellt wurden und/oder nachdem gemeinsame Regeln vereinbart wurden.

Der Trainer schätzt die Gruppendynamik ein, also bringt er/sie diese einfache Aufgabe ein, die durch die Gruppendynamik immer komplexer wird.

Schritte der Umsetzung

1. Geben Sie der Gruppe klare Anweisungen:

- "Eure Aufgabe ist es, den 'Zauberstab' von der Brusthöhe der kleinsten Person auf den Boden abzusenken, und zwar so, dass jeder das Instrument von unten mit einem einzigen Finger halten muss. Wenn ich sehe, dass sich der Finger einer Person vom Instrument wegbewegt, beginne ich die Übung erneut. Ihr habt 15 Minuten Zeit, um die Aufgabe zu lösen."

2. Vor Beginn des Spiels Zeit für klärende Fragen einräumen

3. Der Trainer bittet die Gruppe aufzustehen und gibt ihnen das Werkzeug und zeigt ihnen, wie sie damit umgehen sollen

4. Starten Sie die Herausforderung

5. Der Gruppe genügend "Spielzeit" einräumen

6. Beenden Sie die Herausforderung

7. Gruppendiskussion beginnen und Feedback geben

Erwartete Ergebnisse

Die Lösung verlangt von den Teilnehmern, dass sie innehalten und über ihre Strategie nachdenken, da die Gruppe eine andere Lösung als beim ersten Versuch finden muss. Normalerweise kommen sie nach und nach zu einer guten Lösung, indem sie verschiedene Varianten ausprobieren. Während der Spielzeit entwickeln sich ihre Koordination, ihre Zusammenarbeit und ihr Vertrauen zueinander und sie sind offener, neue Vorschläge auszuprobieren.

Die Aktivität gibt den Teilnehmern auch die Möglichkeit, verborgene Konflikte auszutragen und ihre Rollen in der Gruppe zu entdecken.

Für die Gruppendiskussion sind gute Moderations- und Sozialkompetenzen des Trainers erforderlich.

Variationen (speziell für Online-Aktivitäten)

Koordinierung, Offenheit für Ideen, Führungsqualitäten, unkonventionelles Denken, Problemlösung, Veränderungsmanagement

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.bbva.com/en/group-dynamic-games-what-are-they-and-how-they-contribute-to-motivate-employees/>

METHODEN

1. Gute Bildung Image / Persönliche Beziehungen

Anwendbarkeit

Dies ist eine nützliche Methode, die bei jeder Gruppe von Teilnehmern angewendet werden kann. Sie eignet sich besonders für Gruppen mit gefährdeten Personen, die in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Bildung gemacht haben.

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

Gutes Bildungsimage / Persönliche Beziehungen

Allgemeine Grundsätze

Unsere emotionale Entwicklung hängt mit unseren früheren Erfahrungen zusammen, die die Art und Weise beeinflussen können, wie wir in der Gegenwart agieren und/oder reagieren, und dies gilt für verschiedene Bereiche unseres Lebens. Dazu gehört auch der Bildungsbereich, was bedeutet, dass unsere früheren Erfahrungen in der Schule unsere Einstellungen in der Erwachsenenbildung beeinflussen können. Dies ist besonders schwierig für Erwachsene, die eine weniger positive Erfahrung in der Grundschule gemacht haben.

Es ist wichtig zu bedenken, dass ein Erwachsener bereits mehrere Erfahrungen gemacht hat, so dass es normal ist, dass er sich bei einigen Themen wohler fühlt, bei anderen größere Schwierigkeiten hat, sie zu verstehen, und ein größeres Interesse an Themen und/oder Aktivitäten hat, die mit seinem täglichen Leben zu tun haben. In ihrem individuellen Lernprozess werden Erwachsene von folgenden Faktoren beeinflusst: i) dem Bedürfnis zu verstehen, wie man theoretisches Wissen in der Praxis anwenden kann. Wenn die behandelten Themen Situationen ähneln, die die Lernenden zuvor erlebt haben, wird dies ihr Interesse und ihre Aufmerksamkeit für den Unterricht/die Sitzung wecken; ii) ihre Werte und Vorurteile, die die Art und Weise bestimmen, wie sie Beziehungen zu anderen Menschen aufbauen; iii) ihre eigene Bildungserfahrung. Eine weniger positive Bildungserfahrung in der Vergangenheit kann die Art und Weise beeinflussen, wie die Teilnehmer in der Gegenwart agieren und reagieren, sowohl mit dem Trainer/Moderator als auch in den Beziehungen zu anderen Teilnehmern. Es ist wichtig, die Ängste und Ablehnungen der Teilnehmer zu berücksichtigen, um besser auf ihre Bedürfnisse eingehen zu können und ein gutes Bildungsimage zu fördern.

Im Folgenden finden Sie einige allgemeine Grundsätze zu diesem Thema:

- Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen der Auszubildenden, damit sie sich besser verstanden fühlen
- Sensibilisierung für die Vorteile der Durchführung einer Schulungsmaßnahme
- Zu guter Letzt sollten Sie ihnen zu verstehen geben, dass trotz der unterschiedlichen Hintergründe, von denen einige schwieriger sind als andere, alle an einem Strang ziehen, wenn es darum geht, ein positives Lernumfeld und gute Beziehungen zwischen den Teilnehmern zu schaffen.
- alle Auszubildenden akzeptieren und dabei Einfühlungsvermögen und Respekt zeigen

Wichtig ist auch, dass alle Teilnehmer auf gleicher Höhe sitzen, was bedeutet, dass die Teilnehmer und der Moderator in einem Kreis sitzen können.



Erwartete Ergebnisse

Es wird erwartet, dass die Teilnehmer das Gefühl haben, dass ihre Bedürfnisse und Anliegen (insbesondere im Zusammenhang mit dem Bildungsbereich) von allen besser verstanden werden und dass sie sich in der Lernumgebung wohler fühlen.

Auf diese Weise sind einige potenzielle Ergebnisse zu erwarten:

- Sensibilisierung für die Erfahrungen der Teilnehmer in der Vergangenheit und dafür, wie diese die Einstellungen und Wahrnehmungen beeinflussen können, die wir in der Gegenwart in Bezug auf Bildungsaktivitäten haben .
- Eine bessere Einsicht, dass wir alle unterschiedliche Gefühle, Emotionen und Wahrnehmungen haben, aber es ist wichtig, ein positives Lernumfeld zu schaffen und dem Bildungsbereich eine zweite Chance zu geben.
- Einfühlungsvermögen für alle Teilnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die sie mit der Gruppe teilen möchten, zu zeigen
- Die Auszubildenden sollten das Gefühl haben, dass sie in einem Raum sind, in dem sie verstanden werden. Auf diese Weise wird ihr Bild von der Ausbildung positiv beeinflusst.
- Förderung eines guten Umfelds für die Diskussion und den Austausch von Ideen/Wahrnehmungen/ Erfahrungen zwischen den Teilnehmern und/oder dem Trainer.

Verwandte bewährte Praktiken

- Filmemachen
- Vertrauensvolles Spiel
- Individueller Lernplan
- Zufälliges Rad

Zusätzliche Ressourcen

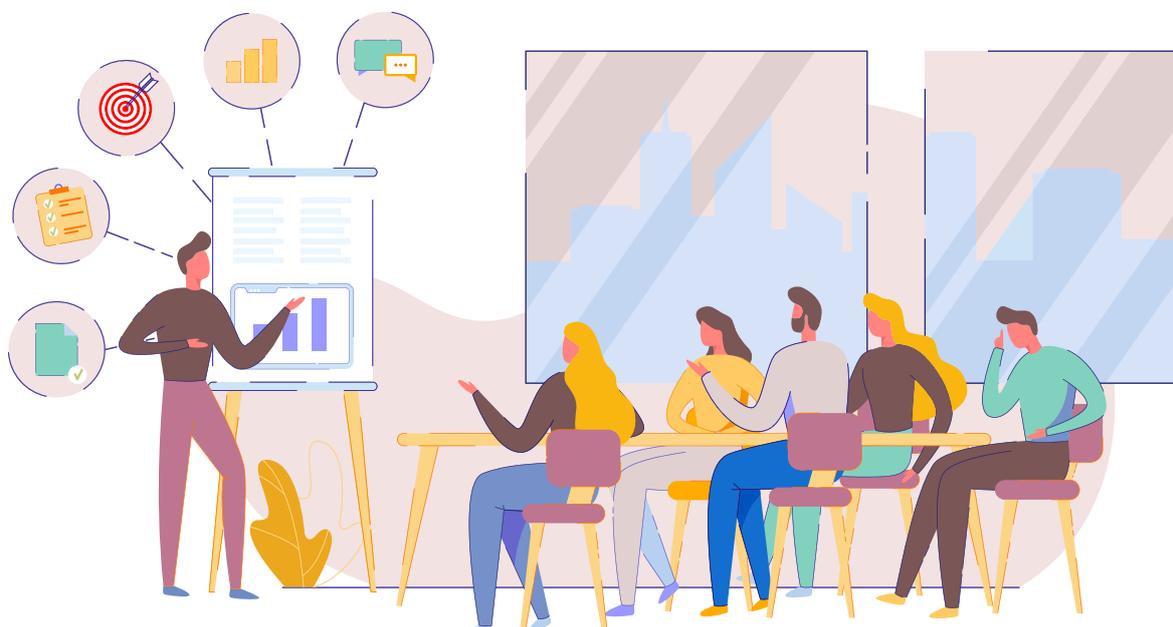
Referenzen:

Beck, C. (2015). O papel da experiência em sala de aula. Andragogia Brasil. Verfügbar auf: Available on:

<https://andragogiabrasil.com.br/o-papel-da-experiencia-em-sala-de-aula/>

Lopes, Cavalcante, Oliveira e Hypólito (2014). Trabalho docente e Formação. Políticas, práticas e Investigação: pontes para a mudança. Eds CIEE - Centro de Investigação e Intervenção Educativas. Educativas. Verfügbar auf:

https://www.fpce.up.pt/ciie/sites/default/files/TrabalhoDocenteEFormacao_Vol_IV.pdf



2. Sichere(s) Lernumfeld

Anwendbarkeit

Beginn einer Ausbildung und fortlaufende

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

Lernen schließt immer auch Misserfolge ein, aber gering qualifizierte Erwachsene haben eher weniger Erfolgserlebnisse

Allgemeine Grundsätze

Ein geschütztes Lernumfeld, in dem sich jeder akzeptiert fühlt, Fehler machen darf, ohne abgewertet zu werden, und eingeladen ist, Aufgaben auszuprobieren, die man vielleicht nicht im ersten Anlauf perfekt löst, ist die Grundlage für den Lernerfolg. Der Schwerpunkt liegt auf dem gegenseitigen Vertrauen zwischen Ausbilder, Auszubildenden und den Auszubildenden selbst. Drei Aspekte sind hier entscheidend: die Einstellung des Ausbilders, die Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildenden und der Umgang mit Fehlern.

Die Einstellung des Ausbilders ist in vielerlei Hinsicht entscheidend: Wie werden Fehler behandelt? Werden sie als Misserfolg oder als natürlicher Teil des Lernens dargestellt? Werden nur korrekte Ergebnisse gelobt oder auch die Mühe und das Bemühen um Verbesserung?

Es ist auch wichtig, wie der Ausbilder die Auszubildenden sieht: Werden die Auszubildenden als Menschen in ihrer Gesamtheit wahrgenommen oder nur als "Arbeitsmaterial", das zur Erreichung bestimmter Ziele eingesetzt wird.

Ein Ausbilder, der offen mit seinen eigenen Fehlern und Unzulänglichkeiten umgeht, ist ein gutes Vorbild. Auch wenn Ausbilder manchmal einen Autoritätsverlust fürchten, verbessert der offene Umgang mit Fehlern das eigene Arbeitsklima und reduziert damit das eigene Stressniveau und -empfinden, denn Fehler gehören zur menschlichen Natur.

Was zeichnet eine geschützte Lernumgebung aus?

- Respektvoller und wertschätzender Umgang zwischen Ausbilder und Auszubildenden sowie unter den Auszubildenden.
- Ganzheitliche Wahrnehmung der Auszubildenden mit ihren Lebensumständen und Erfahrungen.
- Positiver Umgang mit Fehlern.
- Wohlwollende Behandlung und Unterstützung bei individuellen Lernprojekten.



Ein sicheres Lernumfeld kann durch folgende Überlegungen geschaffen werden:

- Vorhersehbares und zuverlässiges Umfeld (Transparenz und Kommunikation).
- Respekt, sowohl zwischen Ausbilder und Auszubildenden als auch unter den Auszubildenden.
- Konzentration auf individuelle Verbesserungen und Lernfortschritte.
- Wohlwollende Interaktion, Abwesenheit von Bestrafung und Peinlichkeit.
- Feedback-Kultur mit konstruktivem Feedback.
- Sensibler Umgang mit Diskriminierung und Benachteiligung.

Digitale Sphäre

Insbesondere die digitale Sphäre ist nicht für jeden eine Komfortzone. Daher sollte beim E-Learning bei der Nutzung einer neuen Anwendung oder eines neuen Tools eine kurze Einführung gegeben werden, damit sich jeder darin zurechtfindet. Dies sollte auch mit Rückfragen überprüft werden.

Erwartete Ergebnisse

- ein positives Lernumfeld
- Vertrauen in die Anwendung des Gelernten
- positive Einstellung zu Fehlern
- Ausprobieren, Experimentieren und aktives Anwenden des Gelernten

Verwandte bewährte Praktiken

- > selbst gesetzte Regeln (auch Regeln für den Umgang mit Fehlern)
- > Feedback-Kultur
- > Gruppendynamik

Zusätzliche Ressourcen

[//www.edutopia.org/blog/20-tips-create-safe-learning-environment-rebecca-alber](https://www.edutopia.org/blog/20-tips-create-safe-learning-environment-rebecca-alber)



3. Visualisierung und Nutzung von Apps/Medien

Anwendbarkeit

Gruppen und Einzelpersonen, 10-15 Teilnehmer, Deutsch und Englisch

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

[Herausforderung 1. Schwierige Kommunikation mit Auszubildenden](#)

[Herausforderung 5. Geringes Niveau der digitalen Fähigkeiten](#)

[Herausforderung 8. Schwierigkeiten bei der Anpassung der Inhalte an gering qualifizierte Auszubildende](#)

Bei dem Versuch, eine Klasse/Gruppe mit digital gering qualifizierten Teilnehmern zu unterrichten, kann der Trainer auf Kommunikationsprobleme stoßen, was eine Herausforderung darstellen kann und wiederum Raum für die Einführung innovativer Methoden bietet.

Zum Beispiel können schriftliche Aufgaben heutzutage in der Regel auf eine gemeinsame Plattform hochgeladen oder von dort heruntergeladen und korrigiert werden. Einige Gruppen sind fortgeschritten genug, um Google Drive zu nutzen und an einem gemeinsamen Dokument zu arbeiten.

Vor einigen Monaten war dies jedoch noch nicht der Fall. Viele Studenten hatten technische Nachteile (fehlende Hard- und Software zur gleichen Zeit), so dass die Ausbilder andere Ansätze finden mussten.

Durch die Anpassung der Methode zur Vermittlung der Inhalte konnten einige dieser Herausforderungen bewältigt werden.

Hinzu kommt, dass jeder Teilnehmer einen Kurs mit einem anderen Qualifikationsniveau betritt. Dies wurde innerhalb der Organisation festgestellt. Es ist wichtig, die Person, die Schwierigkeiten hat, im Kurs mitzuhalten, nicht zu entmutigen oder zu beschämen, sondern sie zu ermutigen, sich nach zusätzlichen Schulungen umzusehen oder gezielter mit dieser Person zu arbeiten.

Stellen Sie den Teilnehmern angemessene Ressourcen zur Verfügung, wie z. B. geeignete Übungen und Möglichkeiten, mit den Ausbildern zu sprechen.

Beschreibung der Situation

Unzureichende digitale Fähigkeiten können heutzutage negative Auswirkungen in Form von Kommunikationsbarrieren und Ausgrenzung haben.

Daher ist es wichtig, das Niveau der Teilnehmer einzuschätzen und sich Zeit zu nehmen, wenn man ihnen erklärt, wie man digitale Plattformen, Apps und Medien nutzt.

Vergewissern Sie sich, dass die Teilnehmer die Aufgaben verstehen, und wenn nicht, lassen Sie Erklärungen zu. Schaffen Sie einen sicheren Raum für kulturelle Vielfalt, sowohl für den Trainer als auch für die Klasse.

Allgemeine Grundsätze

Schritt 1. Erlauben Sie eine offene und flexible Methodik, da die Teilnehmer über unterschiedliche Sprach- und Digitalkenntnisse verfügen können.

Schritt 2. Schlagen Sie Optionen und zusätzliche Übungen zur Verbesserung der Fähigkeiten vor, die auf freiwilliger Basis ergänzt werden sollen.

Schritt 3. Führen Sie Übungen durch, um mehr über die verschiedenen kulturellen Hintergründe der Gruppen zu erfahren. Dies kann durch Visualisierung und den Einsatz digitaler Programme geschehen. (Eine Aufgabe wird fotografiert, und das Foto wird über den gewählten digitalen Kommunikationskanal zwischen Trainer und Teilnehmer ausgetauscht).

Schritt 4. Das Gefühl, zu einer Gruppe zu gehören und etwas Neues zu lernen, ist sehr wichtig und trotz zeitaufwändiger Methoden lohnt es sich, sich etwas Zeit zu nehmen und die Extrameile zu gehen, da sowohl der Trainer als auch der Teilnehmer davon profitieren.

Erwartete Ergebnisse

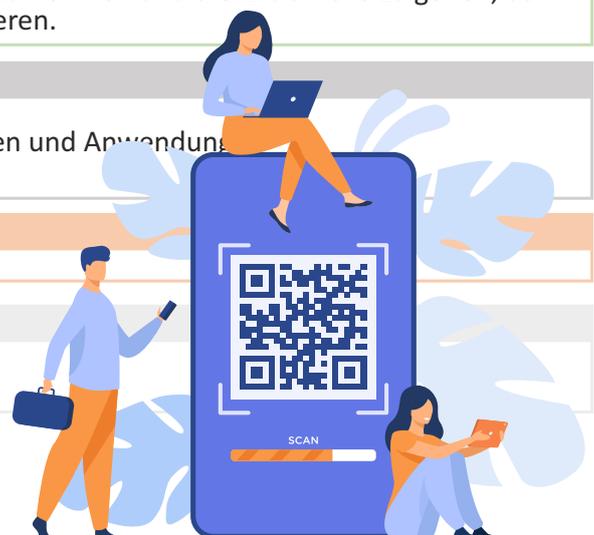
- Mehr Bereitschaft, neue Technologien auszuprobieren
- Ein besseres Verständnis für die Nutzung von Plattformen und Anwendungen
- Verbesserte Kommunikation mit dem Ausbilder

Verwandte bewährte Praktiken

Anpassung des Inhalts

Zusätzliche Ressourcen

<https://videomaker.simpleshow.com/visualization-improve-speed-understanding/>



4. Theater der Unterdrückten

Anwendbarkeit

Eine kollaborative Methode, die auf allen Lernstufen und in allen Bildungsbereichen eingesetzt werden kann.

Betroffene Herausforderung & Theoretischer Hintergrund

Kommunikationsschwierigkeiten.

Das Theater der Unterdrückten (TO) wurde von dem brasilianischen Theaterregisseur Augusto Boal in den 1950er und 1960er Jahren entwickelt. In dem Bestreben, das Theater vom "Monolog" der traditionellen Aufführung in einen "Dialog" zwischen Publikum und Bühne zu verwandeln, experimentierte Boal mit vielen Arten des interaktiven Theaters. Er ging davon aus, dass der Dialog die gemeinsame, gesunde Dynamik zwischen allen Menschen ist, dass alle Menschen den Wunsch haben und fähig sind, sich zu unterhalten, und dass, wenn ein Dialog zum Monolog wird, Unterdrückung entsteht. Das Theater wird dann zu einem außergewöhnlichen Werkzeug, um den Monolog in einen Dialog zu verwandeln. Das Hauptziel besteht darin, die Bedürfnisse aller Menschen nach Interaktion, Dialog, kritischem Denken, Aktion und Vergnügen zu erfüllen.

Beschreibung der Situation

Es ist ein sehr häufiger Fall, dass es in Gruppen von gering qualifizierten Erwachsenen (z. B. Migranten) Personen gibt, die kaum Englisch oder eine andere internationale Sprache außer ihrer Muttersprache sprechen. Solche Menschen können im Allgemeinen Schwierigkeiten bei der Kommunikation haben. In solchen Fällen sollte der Trainer versuchen, andere Wege zu finden, um alle Lernenden einzubeziehen und dafür zu sorgen, dass sie sich gleichberechtigt und wohl fühlen. Das Forumtheater und insbesondere das Theater der Unterdrückten arbeitet mit Proben und Improvisationen, um eine Szene einer bestimmten Unterdrückung zu schaffen.

Allgemeine Grundsätze

Die allgemeinen Grundsätze für die Anwendung dieser Methode werden im Folgenden beschrieben:

Schritt 1: Vorbereitung (5 Minuten)

Definieren Sie das Team, die Anzahl der Personen, die Rollen, das Thema, den Hintergrund, die Schauspieler, die Anzahl der Szenen, das Material, die Geschichte, die Rolle des Publikums, den Umfang, die Dauer .

Schritt 2: Umsetzung (20 Minuten)

Präsentation der Geschichte, verbale oder nonverbale Kommunikationsmethoden, die Rolle des Moderators, die STOP-Szenen des Publikums und Vorschläge, was besser gemacht werden könnte. Unter Verwendung der griechischen Begriffe "Protagonist" und "Antagonist" versucht das Forumtheater, eine Person (den Protagonisten) darzustellen, die versucht, mit einer Unterdrückung umzugehen und am Widerstand eines oder mehrerer Hindernisse (der Antagonisten) scheitert.

Schritt 3: Diskussion (10-15 Minuten)

Brainstorming, gewonnene Erkenntnisse.

Schritt 4: Bewertung (10 Minuten)

Was ist gut gelaufen? Was könnte anders gemacht werden?

Erwartete Ergebnisse

- Schaffung einer vertrauten Lernumgebung für die Lernenden
- Überbrückung jeglicher Art von Barrieren, die bestehen können
- Die Lernenden sollen sich mit ihrem Körper und ihrer Mimik wohl fühlen.

Verwandte bewährte Praktiken

Sprachbarrieren innerhalb der Gruppe

Zusätzliche Ressourcen

<http://www.wgcd.org/action/Boal.html>



5. Filmherstellung

Anwendbarkeit

Gruppen, die ihre Fähigkeiten zur Teamarbeit in einem multikulturellen Umfeld verbessern müssen

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

Unterschiede innerhalb der Gruppe (z. B. kulturell)

Die Arbeit in einer multikulturellen Gruppe ist fast immer eine Herausforderung. Es kann vorkommen, dass Menschen aus gegensätzlichen Ländern stammen. Andere können eine andere Religion haben und ganz allgemein unterschiedliche Auffassungen vertreten. Die Schlüsselbotschaften, die sich aus dieser Methode ableiten lassen, sind Inklusion und kulturelles Bewusstsein, die Nutzung von forschungsbasierten Ansätzen, das Bewusstsein für die Kultur des anderen, der konstruktive Umgang mit Vorurteilen und Voreingenommenheit.

Beschreibung der Situation

Der Einsatz von Filmtechniken kann der Gruppe einerseits helfen, indem sie als Team in einem Bereich arbeiten, der unkonventionelles Denken und viel Kreativität erfordert, wodurch die Stereotypen allmählich abgebaut werden, und andererseits werden sie ein Werk produzieren, auf das sie stolz sein werden, und sie werden auch neue Fähigkeiten erwerben (Teambildung, aktives Zuhören, Körpersprache usw.).

Allgemeine Grundsätze

Die allgemeinen Grundsätze dieser Methode können im Folgenden beschrieben werden:

Schritt 1: Vorbereitung (10-15 Minuten)

Definieren Sie das Team, die Anzahl der Personen, die Rollen, das Thema, die Anzahl der Szenen, das Material, die Geschichte, den Umfang, die Dauer.

Schritt 2: Umsetzung (60 Minuten)

Filmen jeder einzelnen Szene, Bearbeiten der Dateien, Erstellen von Untertiteln (falls erforderlich), Entgegennahme des Feedbacks der beauftragten Personen, Vornahme der entsprechenden Korrekturen, Exportieren des Videos.

Schritt 3: Diskussion (15-20 Minuten)

Brainstorming, gewonnene Erkenntnisse.

Schritt 4: Bewertung (15 Minuten)

Was ist gut gelaufen? Was könnte anders gemacht werden?

Erwartete Ergebnisse

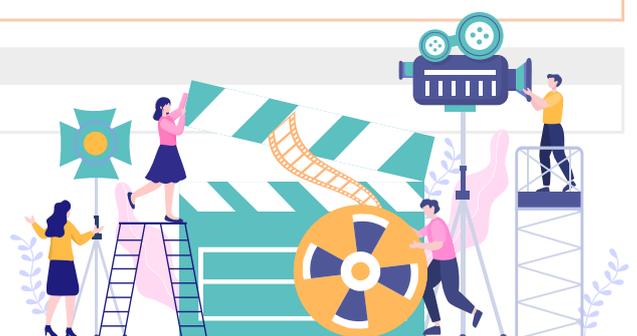
- Schaffen Sie ein Gefühl von Teamgeist durch eine kreative Aktivität
- Überbrückung jeglicher Art von Differenzen, die bestehen können
- Verbesserung verschiedener Soft Skills der Lernenden (z. B. aktives Zuhören, Zeitmanagement, Teamarbeit usw.)

Verwandte bewährte Praktiken

Kulturelle Unterschiede in der Gruppe

Zusätzliche Ressourcen

<https://www.corporateimpact.com.au/team-building>



6. Anpassung der Ausbildungsinhalte durch Verknüpfung von Theorie und Praxis

Anwendbarkeit

Ausbildungsgruppen für nicht erwerbstätige und arbeitslose junge Menschen.

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

Schwierigkeiten bei der Anpassung der Ausbildungsinhalte an gering qualifizierte Auszubildende und bei der Verknüpfung von Theorie und Praxis

Bei der Arbeit mit gering qualifizierten Lernenden sollte der Ausbilder jeden unnötigen theoretischen Hintergrund aus dem Ausbildungsinhalt streichen. Der Ausbilder sollte sich auf das Wesentliche konzentrieren und die Schulung mit Simulationen und realen Fallstudien anreichern, die den Wissenstransfer erleichtern. Möglicherweise können auch On-the-Job-Schulungen durchgeführt werden, die den Lernenden spezifische Fähigkeiten vermitteln, die sie in ihren eigenen täglichen Arbeitsabläufen anwenden können.

Unter den verschiedenen Merkmalen und Bedürfnissen von gering qualifizierten Personen als Auszubildende ist eines der beständigsten Merkmale, dass diese Menschen abstrakten Theorien gegenüber gleichgültig zu sein scheinen, wenn sie keine praktischen Auswirkungen und direkten Ergebnisse sehen. Die Möglichkeit, den unmittelbaren, greifbaren Nutzen ihrer Ausbildung zu sehen, ist das, was sie zum Lernen anregt. Die anschließende Ausbildung musste sie also dazu anregen, Aufgaben schneller und besser zu erledigen oder Dinge zu tun, die sie vorher nicht konnten.

Bei der Anpassung der Lerninhalte geht es um die Veränderung des Bildungsumfelds, das den Auszubildenden gleiche Chancen beim Zugang zum Lernen und zu den Lehrplänen bietet. Die Anpassung bringt ihnen erhebliche Vorteile und unterstützt sie dabei, echte Verbesserungen zu erzielen und messbare Ergebnisse im Lernprozess vorzuweisen.

Es ist anzumerken, dass Anpassung nicht immer eine wesentliche Änderung, Reduzierung oder Absenkung eines etablierten Lernstandards für Lerninhalte erfordert.

Beschreibung der Situation

Anfangs erkennen die Lernenden nicht, dass die Schulung für sie nützlich ist, und sie beschwerten sich darüber, dass das Lernmaterial etwas vage und unverständlich ist. Der Ausbilder erzählte Beispiele aus verschiedenen Vorstellungsgesprächen, indem er die Lernenden nacheinander in die Rollen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers versetzte, um sie in die Situation hineinzuziehen. Auf diese Weise gelang es dem Ausbilder herauszufinden, was der Grund für diese Unklarheiten in Bezug auf den Ausbildungsinhalt war - geringe Motivation oder zu komplizierte Inhalte für die Gruppe.

Allgemeine Grundsätze

Nach der Befragung wurde deutlich, dass der Schulungsinhalt viele Begriffe und Vorstellungen enthielt, die den Auszubildenden unbekannt waren. Viele Wörter klangen für die Mehrheit der Gruppe ungewohnt. Der nächste Schritt besteht darin, zu definieren, welche Art von Technik am effizientesten und geeignetsten ist. Sie können die folgende Methode in Betracht ziehen:

- Sokratischer Unterricht

Bei der so genannten sokratischen Methode werden Fragen in den Lehr- und Lernprozess einbezogen. Die sokratische Methode ist ein anderer Unterrichtsstil als eine Vorlesung, da sie auf dem Dialog oder der Dialektik zwischen Lehrer und Schüler beruht. Bei diesem Ansatz wird ein Gespräch geführt, in dem der Schüler aufgefordert wird, seine Annahmen zu hinterfragen. Es handelt sich um ein Forum für eine offene Untersuchung, in dem sowohl der Schüler als auch der Lehrer durch bohrende Fragen ein tieferes Verständnis des Themas entwickeln können.

Der Ausbilder richtet eine logische Abfolge von Fragen an die Lernenden, so dass sie in die Lage versetzt werden, zu antworten und das Wissen auszudrücken, das sie besitzen, aber nur schwer in die Praxis umsetzen können.

Erwartete Ergebnisse

Die Anpassung der Ausbildungsinhalte an die Wahrnehmungsmöglichkeiten der Auszubildenden schafft notwendige Voraussetzungen, um Lernziele attraktiv und praxisnah zu erreichen. Eine solche Anpassung ermöglicht:

- Die Auszubildenden in den Mittelpunkt des Lernprozesses stellen;
- Starke Förderung ihrer Aktivität, ihres Engagements und ihres praktischen Einsatzes;
- Ermutigung zu kreativem, auch riskantem und unkonventionellem Denken und Analyse+5 - Suche nach Lösungen und Schlussfolgerungen;
- Verknüpfung mit dem vorhandenen Wissen und den gesammelten Erfahrungen sowie Anwendung des Gelernten in der Praxis;
- Kombination von individueller und kollektiver Aktivität und Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern selbst und zwischen ihnen und dem Trainer;
- Ständiges Feedback über die erzielten Ergebnisse und Stimmungen;
- Lebenswichtige Selbsteinschätzung, gegenseitige Bewertung und Lehrerevaluierung

Verwandte bewährte Praktiken

Anpassung des Inhalts

Zusätzliche Ressourcen

Bilder, landwirtschaftliche Werkzeuge, kurze Videos

7. Einsatz von Mediation in Konflikten

Anwendbarkeit

Die Methode eignet sich für die Durchführung in Gruppen, in denen die Teilnehmer unterschiedliche Hintergründe haben und sich vor dem Kurs nicht kennen.

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

Auftretende Konflikte in der Klasse

Konflikte im Klassenzimmer zwischen Auszubildenden können durch kleinere Meinungsverschiedenheiten über die Erwartungen an die Ergebnisse des Kurses, die Arbeitsbelastung während der Durchführung, den Erfolg, das Verhalten, die Einstellung zueinander, die Kleidung, das Aussehen usw. entstehen. Oft werden Konflikte zwischen Lernenden während einer Unterrichtsstunde deutlich. Normalerweise werden diese Konflikte von den Parteien im Laufe des Gesprächs gelöst, aber oft ist die Hilfe des Ausbilders erforderlich, da Meinungsverschiedenheiten im Unterricht besonders akut werden können.

Beschreibung der Situation

Zu bestimmten Zeiten wurde die Missbilligung der Gruppe von Jugendlichen so deutlich, dass sie als nonverbale Aggression eingestuft werden konnte.

Während der folgenden Lektionen beobachtete der Trainer das Verhalten beider Parteien sorgfältig, um festzustellen, ob es eine starke Seite gab, die als Angreifer identifiziert werden konnte, und eine Seite, die als Angreifer oder Verteidiger zu identifizieren war.

Trotz der gründlichen Aufmerksamkeit des Ausbilders für diese Parteien nahmen die Spannungen zwischen ihnen in der nächsten Ausbildungswoche zu. Diese Sorgfalt des Ausbilders in Bezug auf ihr Verhalten und ihre Spannungen wurde von den Parteien nicht berücksichtigt und der Streit ging in eine Phase direkter verbaler Aggression über.

In der Konfliktsituation waren Angreifer und Angegriffene nicht klar zu erkennen, und beide Seiten gingen zu aggressiv gegeneinander vor.

Allgemeine Grundsätze

Der Prozess der Lösungsfindung durchläuft die folgenden Phasen:

Zunächst hören sich die Mediatoren die Vorgeschichte des Konflikts an und ermutigen die Parteien, so viel wie möglich zu sprechen, um alle Einzelheiten zu klären. Sie können Fragen stellen wie: Und was ist dann passiert? Was haben Sie getan? Was haben die anderen getan? Wann genau ist der Streit ausgebrochen? Was haben Sie zu sich selbst gesagt? Wie haben Sie sich gefühlt? In dieser Phase versuchen die MediatorInnen, eine Antwort auf die zentrale Frage zu finden: Was ist passiert?

Zweitens versuchen die Mediatoren, die Interessen und Bedürfnisse des Konflikts zu ermitteln. Deshalb sind ihre Fragen auch anders geartet. Sie können etwa so klingen: Warum haben Sie das gesagt? Warum haben Sie das getan? Was glaubst du, warum die anderen beleidigt waren? Warum hat dieser Streit Ihre Beziehung verschlechtert? Wenn wir in der ersten Phase versucht haben, eine Antwort auf die Frage zu finden: Was ist passiert? Jetzt versuchen wir, die Antwort auf die Frage zu finden: Warum ist es passiert?

Drittens versuchen die Parteien gemeinsam mit den Mediatoren, eine Lösung für den Konflikt zu finden. Daher verläuft die Kommunikation zwischen ihnen nach dem folgenden Schema: Was kann Ihrer Meinung nach, getan werden? Sind Sie bereit, Ihr Wort zu halten? Wenn wir uns auf bestimmte Dinge einigen, werden Sie sich daran halten?

Viertens: Mit Hilfe der Mediatoren erzielen die Parteien eine Vereinbarung. Sie kann schriftlich sein und die von jeder Partei eingegangenen Verpflichtungen festhalten, oder sie kann mündlich sein, wie ein "ehrliches Wort" oder ein "Gentleman's Agreement".

Als Ergebnis dieser Sequenz wurden in dem vorgestellten Beispiel die Wurzeln des Streits identifiziert. Dabei ging es zum einen um schlechten Körpergeruch und zum anderen um den Glauben, dass eine der Parteien über größere Erfahrungen aus der Vergangenheit im Bausektor verfügt und damit das Recht hat, die Gegenseite zu beurteilen und auf eine Art regelmäßiges Baden vor dem Unterricht zu bestehen.

Erwartete Ergebnisse

Die kreative Lösung von Konflikten führt zu den folgenden Ergebnissen:

- Deutlich erkennbare Konflikte während der Ausbildung.
- Konflikte, die durch mangelnde Disziplin verursacht werden, nicht mit Konflikten zu verwechseln, die durch destruktives Verhalten verursacht werden.
- Konzentrieren Sie sich auf die Fakten, nicht auf die Personen.
- Nach der Identifizierung eines Konflikts denkt der Trainer nicht über dessen unmittelbare Lösung nach, sondern über seine Ursachen.
- Wenn von Konflikten die Rede ist, sollten sie im gegenseitigen Interesse formuliert werden.

Verwandte bewährte Praktiken

DISC-Modell
Zauberstab

Zusätzliche Ressourcen

Nutzung getrennter Räume für Gespräche

8. Clustering-Techniken zur Steigerung der Motivation der Auszubildenden

Anwendbarkeit

Gruppen von Auszubildenden mit signifikant unterschiedlichem Wissensstand, Lebenserfahrung, durchlaufenen Bildungsstufen.

Betroffene Herausforderung und theoretischer Hintergrund

Die Gruppierung in Gruppen ist ein formalisiertes Verfahren, das die Differenzierung für unsere leistungsstärksten Lernenden gewährleistet. Eine solche Gruppeneinteilung kann in jedem Klassenzimmer anders aussehen. In der Regel ist ein Schüler, der in Gruppen eingeteilt wird, bereit, ein höheres Lerntempo zu erreichen, sobald er die Grundkenntnisse des zu vermittelnden Konzepts erworben hat. Die Ausbilder können verschiedene Unterrichtsstrategien anwenden, um den Bedürfnissen dieser Lernenden in ihrem Klassenraum gerecht zu werden. Bei der Gruppenbildung kann es sich um eine kleine Gruppe von Lernenden handeln, die ein Konzept bereits beherrschen und ein anspruchsvolleres Problem annehmen, das sie gemeinsam, mit einem Lernpartner oder allein lösen. Die Gruppierung in Gruppen bedeutet keine Erhöhung der Arbeitsmenge oder eine Änderung der Klassenstufe des zu untersuchenden Lehrplans. Als Strategie kann das Clustering eingesetzt werden, um den Austausch von Informationen zu erleichtern, um Verbindungen, Zusammenhänge oder Muster zwischen verschiedenen Fakten und Aussagen durch Diskussion und Analyse zu finden und um einen Konsens zu finden. Die Auszubildenden werden angewiesen, ähnliche Informationen in verschiedenen Clustern zusammenzustellen, zu gruppieren oder zu kategorisieren, um so aktives Lernen zu fördern.

Beschreibung der Situation

Beispiel für interaktive Aktivitäten, die die Nutzung von Clustern zur Erleichterung des Lernens fördern:

- 1) Vier Ecken: Diese Aktivität kann verwendet werden, um die Verwendung von Clustern beim Lernen zu demonstrieren. Beschriften Sie die vier Ecken Ihres Klassenzimmers mit den Titeln des Hauptthemas. In die Mitte stellen Sie eine Box mit Blättern, auf denen Fakten oder Aussagen stehen. Die Schüler haben eine Minute Zeit, um ein Blatt zu nehmen und die Informationen zu lesen. Nachdem jeder ein Blatt genommen hat, hat er 30 Sekunden Zeit, sich in die Ecke zu stellen, die mit seiner Aussage verbunden ist. Sobald alle in ihrer jeweiligen Ecke sind, weisen Sie einen Schüler aus jeder Ecke an, die Blätter einzusammeln und die Aussagen vorzulesen.
- 2) Tag: In dieser Phase werden Informationsblätter ausgeteilt. Die Gruppen werden an die Tafel geschrieben. Die Schüler haben zwei bis drei Minuten Zeit, um andere zu markieren und sich in ihren jeweiligen Gruppen zu sammeln. Dann werden sie gebeten, das Muster zwischen den Fakten herauszufinden (Hierarchie, linear) und sich entsprechend aufzustellen.
- 3) Klebezettel: Die Schüler werden angewiesen, die Zettel in den richtigen Clustern zu ordnen. Sie können auch einen zusätzlichen Satz Haftnotizen erhalten, um die Informationen aufzuschreiben, um Sub-Cluster zu bilden und die Verbindungen herauszuarbeiten.
- 4) Cluster-Quiz: Erstellen Sie ein Quizformat, das Runden wie "Multiple Choice (Identifizierung des Clusters, zu dem die Informationen gehören), Schnelrunde (Benennung oder Umrahmung eines Clusters), schriftliche Runde (Bildung einer maximalen Anzahl von Clustern anhand der Liste von Informationen)" umfasst.
- 5) Kartencluster: Erstellen Sie einen Stapel von Informationskarten. Dies ist ein individuelles Spiel, das in kleinen Gruppen von vier Schülern gespielt wird. Jede Gruppe erhält einen Stapel, von dem sie jeweils drei Karten zieht. Ziel des Spiels ist es, so viele Gruppen wie möglich zu bilden, bevor die Karten im Stapel aufgebraucht sind.



Allgemeine Grundsätze

Die Motivation spielt eine zentrale Rolle im Lernprozess. Sowohl Motivation als auch Lernen gehen Hand in Hand. Motivation ist eine wesentliche Voraussetzung für effektives Lernen, und sie ist eine Kraft, die das Verhalten verändert oder lenkt, während Lernen eigentlich eine Veränderung des Verhaltens ist, die von Natur aus dauerhaft ist und durch verschiedene Faktoren verursacht wird. Motivation ist die Kombination der Kräfte, die bestimmte Verhaltensweisen hervorrufen, lenken und aufrechterhalten können. Sie ist das Phänomen, das mit dem zielgerichteten Verhalten einer Person verbunden ist.

Erwartete Ergebnisse

- Das Verständnis der Motivation gibt uns viele wertvolle Einblicke in die menschliche Natur. Es erklärt, warum wir uns Ziele setzen, nach Leistung und Macht streben, warum wir den Wunsch nach psychologischer Intimität und biologischem Sex haben, warum wir Gefühle wie Angst, Wut und Mitgefühl empfinden.
- Das Wissen über Motivation ist wertvoll, denn es hilft uns zu verstehen, woher die Motivation kommt, warum sie sich verändert, was sie steigert und was sie verringert, welche Aspekte der Motivation verändert werden können und welche nicht, und es hilft uns bei der Beantwortung der Frage, warum einige Arten der Motivation vorteilhafter sind als andere.
- Motivation spiegelt etwas Einzigartiges in jedem von uns wider und ermöglicht es uns, wertvolle Ergebnisse zu erzielen, wie z. B. eine verbesserte Leistung, ein gesteigertes Wohlbefinden, persönliches Wachstum oder ein Gefühl der Sinnhaftigkeit. Motivation ist ein Weg, um unsere Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen zu ändern.

Verwandte bewährte Praktiken

Filmemachen
Vertrauensvolles Spiel
Individueller Lernplan

Zusätzliche Ressourcen

<https://epale.ec.europa.eu/bg/blog/how-motivate-adults-learn>



