

LifeComp-Kartensammlung

AKTIVITÄTEN

CITIZENS  **ACCELERATOR**

SELBSTREGULATION

Aktivität 1: Wer bin ich?

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Wer bin ich? |
|--------------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input checked="" type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 30 Minuten |
| Art der Aktivität | Selbstreflektion – Wer bin ich? |
| Kurzbeschreibung | Dies ist eine Aktivität zur Selbstreflektion, die den Teilnehmenden hilft, sich ihrer eigenen Eigenschaften bewusst zu werden, was ihnen helfen kann, ihre eigenen Gefühle, Gedanken und Verhaltensweisen in schwierigen Situationen zu erkennen. Diese Aktivität ist wichtig, weil es einfacher ist, die Qualitäten in anderen zu erkennen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● kleiner Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind ● Spiegel ● für die Durchführung in Präsenz: Stift und Papier ● für die Online-Durchführung: Whiteboard |
| Hinweise³ | Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden verschiedene Adjektive für verschiedene Personen wählen. Am Ende der Aktivität ist es wichtig, die Fähigkeit des menschlichen Gehirns zu erläutern, nur Dinge zu erkennen, die es wirklich kennt oder die es in seiner Erfahrung wahrgenommen hat. |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.

| | |
|----------------------------|---|
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in verteilt Stift und Papier oder präsentiert ein Online-Whiteboard, auf dem die Teilnehmenden schreiben können. 2. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, ein Blatt Papier zu nehmen (bzw. sich auf einer Online-Tafel zu beteiligen, wenn die Aktivität online durchgeführt wird) und ein oder zwei Eigenschaften aufzuschreiben, die sie an Menschen, die ihnen nahe stehen, am meisten schätzen: Familie, Freunde, historische oder imaginäre Figuren aus der Vergangenheit oder Gegenwart. 3. Dann bittet der/die Moderator*in die Teilnehmenden, diese Adjektive noch einmal zu lesen und erklärt, dass das menschliche Gehirn nur in der Lage ist, Dinge zu erkennen, die es bereits kennt oder erlebt hat. 4. Der/die Moderator*in erklärt, dass wir die meisten Eigenschaften, die wir an anderen schätzen, bereits besitzen, manche in größerem, manche in kleinerem Ausmaß. 5. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, diese Eigenschaften noch einmal vor einem Spiegel zu lesen, während sie sich selbst betrachten, mit der Aussage: ICH BIN ...(Adjektive) |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Haben Sie neue Eigenschaften an sich entdecken können? ● Wie fühlen Sie sich, wenn Sie erkennen, dass Sie voller Eigenschaften sind? ● Was denken Sie, wie kann diese Selbsterkenntnis im Alltag helfen? |
| Referenzen | https://www.lyk-z.no/en/ |



SELBSTREGULATION

Aktivität 2: Kreuzungen

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Kreuzungen |
|--------------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input checked="" type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 30 Minuten |
| Art der Aktivität | Gruppenaktivität |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität hilft den Teilnehmenden zu verstehen, dass das Setzen von Prioritäten und eine gute Organisation dabei helfen, mit schwierigen Situationen umzugehen und uns selbst zu regulieren, insbesondere in Stresssituationen oder in Situationen, in denen wir uns überlastet fühlen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der Stressbewältigung |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● kleiner Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind ● Stift, Papier, Post-it, Flipchart |
| Hinweise³ | <p>Sie können entscheiden, ob die Übung in Paaren oder in kleinen Gruppen durchgeführt werden kann. Bei einem Online-Format kann es zum Beispiel einfacher sein, die Übung paarweise durchzuführen, indem Sie für den ersten Teil der Übung getrennte „Räume“ schaffen und anschließend mit der gesamten Gruppe diskutieren.</p> <p>Es ist wichtig, die Diskussion über das Setzen von Prioritäten zu fördern. Sie können Post-its und Flipcharts verwenden, um die Inhalte der Diskussion zu notieren.</p> |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.

| | |
|----------------------------|---|
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, ihre Aufgaben des Tages aufzuschreiben. 2. Der/die Moderator*in tauscht die Aufgaben nach dem Zufallsprinzip unter den Teilnehmenden durch (oder bittet die Teilnehmenden, sie mit ihren Mitlernenden auszutauschen, falls die Aktivität paarweise durchgeführt wird). 3. Die Teilnehmenden werden gebeten, die ihnen zugewiesene To-Do-Liste nach Prioritäten zu ordnen. 4. Wenn alle fertig sind, schickt der/die Moderator*in die To-Do-Liste (jetzt nach Prioritäten geordnet) an die ursprünglichen Teilnehmenden zurück und bittet sie, sie zu analysieren. 5. Der/die Moderator*in fragt die Teilnehmer*innen: Hätten Sie die Liste auch so geordnet? Unterscheiden sich die Dringlichkeiten aus der Außenperspektive von den Ihren? |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Wie wichtig ist das Setzen von Prioritäten in Ihrem täglichen Leben? ● Wie kann Ihnen das Setzen von Prioritäten in schwierigen Situationen helfen (z. B. wenn Sie sich überlastet fühlen)? ● Wie können unsere Gefühle, Gedanken und Werte beim Setzen von Prioritäten wirken? |
| Referenzen | |



FLEXIBILITÄT

Aktivität 1: Mind Stretching (Flexibilität entwickeln)

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Mind Stretching (Flexibilität entwickeln) |
|--------------------------------|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input checked="" type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer ¹ | 45 Minuten |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflexion |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität wird am besten in kleinen Gruppen (mit 6-12 Teilnehmenden) durchgeführt. Die Aktivitäten, die mit Hilfe einer Metapher durchgeführt werden, zielen darauf ab, eine Situation des Wandels zu identifizieren, Flexibilitätskompetenzen und -strategien aufzuzeigen und ihre Entwicklung zu fördern. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Definition von Flexibilität ● Überlegungen dazu, wie Menschen Situationen erkennen können, in denen sie reagieren und flexibel sein müssen ● Nachverfolgen der Fähigkeiten der Mitarbeitenden, sich an Veränderungen anzupassen, und Entscheidungen darüber, wie sie eingesetzt werden und was notwendig ist, um die Fähigkeiten zu verbessern ● Identifikation von Situationen oder Aktivitäten und Planung des Einsatzes von Flexibilitätstechniken ● Suchen nach Möglichkeiten, an den Veränderungen zu wachsen |
| Rahmenbedingungen ² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● gemütlicher Tagungsraum ● Für die Durchführung in Präsenz: farbige Klebepunkte |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|---|
| Hinweise³ | Der „Jelly Baby Tree“ (dt. Gummibärchenbaum) (Cotton, 2016) ist eine großartige Übung, um die Kommunikation zu fördern und dem/der Einzelnen dabei zu helfen, herauszufinden, wo er/sie sich im Leben in einer bestimmten Angelegenheit befindet und wo er/sie vielleicht gerne hin möchte und wie er/sie von seiner aktuellen Position zu der gewünschten Position gelangen könnte. Sie können diese Übung für die Schritte 4-6 verwenden. |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt die Definition von Flexibilität aus der Biologie vor (siehe Materialien für die Moderation). 2. Der/die Moderator*in teilt die Teilnehmenden in Gruppen ein (für die Online-Durchführung werden separate „Räume“ eingerichtet) und bittet sie zu diskutieren: <ul style="list-style-type: none"> ● Was bedeutet es, in Alltagssituationen flexibel zu sein? ● Nennen Sie ein Beispiel, wo jemand oder Sie selbst Flexibilität gezeigt haben. ● Was könnte die Flexibilität fördern, wie könnte sie trainiert werden? 3. Nach der Diskussion in den Kleingruppen wählt jede Gruppe eine*n Leiter*in, der/die vor der gesamten Gruppe präsentiert: 1) die Definition von Flexibilität 2) die Beispiele, die sie gefunden haben und 3) Situationen, die Flexibilität fördern könnten. 4. Zum Abschluss der Aktivität bittet der/die Moderator*in die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie flexibel sie ihrer Meinung nach sind und wie flexibel sie gerne sein würden. Für diese Schritte können die Moderator*innen den „Jelly Baby Tree“ (Cotton, 2016) verwenden. 5. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, mit blauer Farbe zu zeigen, wo sie sich in Bezug auf ihre Flexibilität im Baum befinden und bittet sie, ihre Einschätzung kurz zu erklären. 6. Der/die Moderator*in bittet sie, mit einer grünen Farbe zu zeigen, ob sie sich vorstellen können, inwiefern sie ihre Position im Baum in naher Zukunft ändern möchten, um flexibler zu werden. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Wie kann ein flexibles Verhalten Ihnen helfen, sich an neue Situationen anzupassen? ● Was können Sie tun, um in naher Zukunft flexibler zu werden? |
| Referenzen | <p>Definition von Flexibilität nach: https://health.ucdavis.edu/sports-medicine/resources/flexibility</p> <p>Cotton, D. (2016). <i>The Smart Solution Book. The: 68 Tools For Brainstorming, Problem Solving and Decision Making, 1st edition</i>. FT Publishing International (Original work published 2016)</p> |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Mind Stretching (Flexibilität entwickeln) – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt Flexibilität

- **Definition**

Die Fähigkeit, mit Übergängen und Ungewissheit umzugehen, sich an Veränderungen anzupassen, neue Ideen und Standpunkte in Betracht zu ziehen, sich Herausforderungen zu stellen, Kompromisse zu schließen und Lösungen zu finden.

Flexibilität im wahrsten Sinne des Wortes bezieht sich auf die Fähigkeit von Muskeln, Gelenken und Weichteilen, sich in einem uneingeschränkten, schmerzfreien Bewegungsbereich zu bewegen. Sie umfasst die Fähigkeit dieser Strukturen, sich ohne Einschränkungen zu strecken, zu verlängern und zu kontrahieren, was eine reibungslose und effiziente Bewegung ermöglicht (UC Davis, n.d.).

- **Warum ist das wichtig?**

Wandel und Ungewissheit sind inhärente Merkmale unseres täglichen Lebens, insbesondere in diesen Zeiten des raschen Wandels aufgrund des sozioökonomischen Umfelds und des technologischen Fortschritts. Daher ist die Fähigkeit, sich an diese Veränderungen anzupassen oder besser noch, mit ihnen zurechtzukommen, sehr wichtig.

Vom Schulwechsel über den Wohnungswechsel bis hin zum Kontakt mit neuen Ideen und Kulturen ist Flexibilität eine der wichtigsten Fähigkeiten für die geistige, sozioökonomische und berufliche Entwicklung.

Flexibilität wird auch als die Fähigkeit beschrieben, Entscheidungen zu treffen, wenn das Ergebnis dieser Entscheidung ungewiss ist, wenn die verfügbaren Informationen unvollständig oder mehrdeutig sind oder wenn die Gefahr unbeabsichtigter Ergebnisse besteht (EntreComp).

Laut dem Lifecomp-Kompetenzrahmen war 2019 „Flexibilität/Anpassungsfähigkeit“ die am häufigsten geforderte Fähigkeit in Online-Stellenanzeigen. Arbeitgeber wollen Personen einstellen, die in der Lage sind, „ihre Einstellung oder ihr Verhalten zu ändern, um Veränderungen am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen“. NACE (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft) (2020) identifiziert „Flexibilität/Anpassungsfähigkeit als eine der von Arbeitgebern am meisten gewünschten Persönlichkeitsfähigkeiten von Studierenden“.



FLEXIBILITÄT

Aktivität 2: Durch Veränderungen navigieren

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung Durch Veränderungen navigieren | |
|--|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input checked="" type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 45 Minuten |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflektion/Rollenspiele |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität wird am besten mit kleinen Gruppen (mit 6-12 Teilnehmenden) durchgeführt. Das Ziel dieser Aktivität ist es, eine Lösung für ein mögliches Szenario zu finden, um den Wandel zu bewältigen. Durch Simulationen und Rollenspiele sollen die Teilnehmenden mit Situationen des Wandels konfrontiert werden und ermutigt werden, flexible Strategien zur Bewältigung des Wandels zu entwickeln. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisierung von Menschen für den Umgang mit Veränderungen und unerwarteten Ereignissen, die in ihrem Alltag auftreten können. ● Überlegungen dazu, wie Menschen Situationen erkennen können, in denen sie reagieren und flexibel sein müssen. ● Nachverfolgen der Fähigkeiten der Mitarbeitenden, sich an Veränderungen anzupassen, und Entscheidungen darüber, wie sie eingesetzt werden und was notwendig ist, um die Fähigkeiten zu verbessern. ● Identifikation von Situationen oder Aktivitäten und Planung des Einsatzes von Flexibilitätstechniken. |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Suchen nach Möglichkeiten, an den Veränderungen zu wachsen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● gemütlicher Tagungsraum ● Für die Durchführung in Präsenz: A4-Papier, Stift, Post-it, Plakatwand ● Für die Online-Durchführung: Jamboard |
| Hinweise³ | Sie können sich von der Aktivität 1 „Mind Stretching“ inspirieren lassen und die Teilnehmenden bitten, eine Situation der Veränderung zu simulieren. |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt die Definition von „Flexibilität“ und ihre Bedeutung vor (weitere Informationen finden Sie im Arbeitsblatt „Materialien für die Moderation“) 2. Der/die Moderator*in stellt verschiedene mögliche Szenarien für den Umgang mit Veränderungen vor. Drei Szenarien werden auf dem Arbeitsblatt „Materialien für die Moderation“ vorgeschlagen 3. Die Teilnehmenden werden in 3 Gruppen aufgeteilt 4. Jede Gruppe wählt ein Szenario aus und versucht, die folgenden Fragen zu beantworten: <ul style="list-style-type: none"> ● Was wäre Ihre erste Reaktion? ● Was sind die möglichen Lösungen für das „Problem“? ● Was würde eine „flexible Person“ tun? ● Wie könnten Sie die Veränderung zu Ihrem Vorteil nutzen? 5. Nach der Diskussion in den Kleingruppen wählt jede Gruppe eine*n Leiter*in, der/die die Antworten im Plenum vorstellt. 6. Der/die Moderator*in ermutigt die Gruppe, die Ergebnisse zu diskutieren. |
| Nachbereitung | Für die Nachbesprechung kann der/die Moderator*in an jede Person ein Post-it verteilen und sie bitten, ein Wort oder einen kurzen Satz zu nennen, um ihre Erfahrungen zur Aktivität zu beschreiben. Für die Online-Implementierung kann der/die Moderator*in ein Jamboard mit Online-Post-its verwenden. |
| Referenzen | Aktivität 2 angepasst basierend auf https://act45.eu/ Sala, A., Punie, Y., & Garkov, V. (2020). LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence (No. MONOGRAPH). Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911 |

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Durch Veränderungen navigieren – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt Flexibilität

- **Definition**

Die Fähigkeit, mit Übergängen und Ungewissheit umzugehen, sich an Veränderungen anzupassen, neue Ideen und Standpunkte in Betracht zu ziehen, sich Herausforderungen zu stellen, Kompromisse zu schließen und Lösungen zu finden.

Flexibilität im wahrsten Sinne des Wortes bezieht sich auf die Fähigkeit von Muskeln, Gelenken und Weichteilen, sich in einem uneingeschränkten, schmerzfreien Bewegungsbereich zu bewegen. Sie umfasst die Fähigkeit dieser Strukturen, sich ohne Einschränkungen zu strecken, zu verlängern und zu kontrahieren, was eine reibungslose und effiziente Bewegung ermöglicht" (UC Davis, n.d.).

- **Warum ist das wichtig?**

Wandel und Ungewissheit sind inhärente Merkmale unseres täglichen Lebens, insbesondere in diesen Zeiten des raschen Wandels aufgrund des sozioökonomischen Umfelds und des technologischen Fortschritts. Daher ist die Fähigkeit, sich an diese Veränderungen anzupassen oder besser noch, mit ihnen zurechtzukommen, eine wichtige Fähigkeit.

Vom Schulwechsel über den Wohnungswechsel bis hin zum Kontakt mit neuen Ideen und Kulturen ist Flexibilität eine der wichtigsten Fähigkeiten für die geistige, sozioökonomische und berufliche Entwicklung.

Flexibilität wird auch als die Fähigkeit beschrieben, Entscheidungen zu treffen, wenn das Ergebnis dieser Entscheidung ungewiss ist, wenn die verfügbaren Informationen unvollständig oder mehrdeutig sind oder wenn die Gefahr unbeabsichtigter Ergebnisse besteht (EntreComp).

Laut dem Lifecomp-Kompetenzrahmen war 2019 „Flexibilität/Anpassungsfähigkeit“ die am häufigsten geforderte Fähigkeit in Online-Stellenanzeigen. Arbeitgeber wollen Personen einstellen, die in der Lage sind, „ihre Einstellung oder ihr Verhalten zu ändern, um Veränderungen am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen“. NACE (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft) (2020) identifiziert „Flexibilität/Anpassungsfähigkeit als eine der von Arbeitgebern am meisten gewünschten Persönlichkeitsfähigkeiten von Studierenden“.

Vorgeschlagene Szenarien:

| | |
|-------------------|---|
| Szenario 1 | Sie arbeiten seit langem in einem Supermarkt, Sie kümmern sich um die Registrierung der eingehenden Waren. Sie haben diese Art von Arbeit immer auf die gleiche Weise erledigt. Nun hat das Unternehmen beschlossen, die Methode der Warenerfassung zu ändern und eine bestimmte Software zu verwenden, so dass Sie gezwungen sind, sechs Monate lang eine Schulung zu absolvieren, die es Ihnen ermöglicht, nach den festgelegten Kriterien zu arbeiten. |
|-------------------|---|



| | |
|-------------------|--|
| Szenario 2 | Ihre Wohnung, die Sie in den letzten 20 Jahren gemietet haben, ist alt und es gibt einige Probleme mit den Rohrleitungen. Eines Tages wachen Sie auf, um zu duschen, und die Wasserleitung explodiert einfach. Als Sie den Vermieter anrufen, um es zu reparieren, beschließt er, eine Komplettrenovierung durchzuführen, die bis zu 6 Monate dauern wird. |
| Szenario 3 | Sie gehen immer den gleichen Weg von zu Hause zur Arbeit bzw. eigentlich überall hin und nutzen dafür die nächstgelegene U-Bahn. Der Bürgermeister der Stadt beschließt, die U-Bahn-Station zu schließen, um sie zu renovieren, da es einige Sicherheitsprobleme gibt. |



WOHLBEFINDEN

Aktivität 1: Aufladen und Entspannen

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Aufladen und Entspannen |
|--------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input checked="" type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer ¹ | 45 Minuten |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflexion und Diskussion |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität hilft den Teilnehmenden, über die Ursachen von Stress und den Umgang mit Stress nachzudenken. Die Aktivität unterstützt eine Gruppe von Teilnehmenden dabei, herauszufinden, was ihnen hilft, sich zu entspannen und Selbstfürsorge zu praktizieren, sowie Ideen für Selbstfürsorgeaktivitäten auszutauschen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Erkennen der Ursachen von Stress ● Erkennen des Wertes der Selbstfürsorge mit Aktivitäten/Hobbys, die sie bereits zur Stressbewältigung nutzen ● Erhalten von neuen Ideen für Aktivitäten zur Entspannung ● Ausprobieren von Aktivitäten, die zur Selbstfürsorge und Entspannung beitragen |
| Rahmenbedingungen ² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● kleiner Raum mit Stühlen, die im Kreis angeordnet sind ● Projektor oder große Leinwand, wenn möglich ● gedruckte Bilder, wenn kein Bildschirm vorhanden ist |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|---|
| Hinweise³ | Nutzen Sie Ihre eigene Kreativität und Initiative, um diese Aktivitäten zu verbessern. Denken Sie über Videos nach, die Sie vor oder während des Unterrichts ansehen könnten. Überlegen Sie, wie Sie Bewegung in den Unterricht einbauen können. Die Aktivitäten sind so konzipiert, dass sie einfach und leicht zu verwenden sind, passen Sie sie nach Belieben an Ihren Kontext an. |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in erklärt der Gruppe, dass sie über Selbstfürsorge und Entspannung sprechen werden. 2. Der/die Moderator*in zeigt der Gruppe Grafik 1 (zu finden in den „Materialien für die Moderation“) und stellt die folgenden Fragen <ul style="list-style-type: none"> ● Beschreiben Sie die Ursachen von Stress, die Sie auf diesem Bild sehen können ● Fühlen Sie sich manchmal so? ● Welche anderen Ursachen für Stress erleben sie? 3. Der/die Moderator*in zeigt der Gruppe die Grafik 2 (verfügbar in den („Materialien für die Moderation“)) 4. Die Teilnehmenden werden gebeten, einen Post-it-Zettel (physisch oder online) zu der Aktivität hinzuzufügen, die sie am liebsten machen würden. 5. Der/die Moderator*in regt die Diskussion an, indem er die folgenden Fragen stellt: <ul style="list-style-type: none"> ● Was sind einige der Dinge, die Sie bereits tun, um sich zu entspannen? ● Wie oft können Sie diese Aktivitäten durchführen? ● Fallen Ihnen neue Aktivitäten ein, die Sie zur Entspannung ausprobieren könnten? ● Was ist der Unterschied, nachdem Sie etwas getan haben, das Sie als entspannend empfinden? ● Entspannen Sie sich lieber allein oder mit anderen Menschen? ● Fällt Ihnen eine Aktivität ein, die Sie jeden Tag 10 Minuten lang machen könnten, um sich zu entspannen? 6. Nach der Diskussion bittet der/die Moderator*in die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, was sie nach der heutigen Stunde anders machen werden. 7. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, eine neue Aktivität zu benennen, die sie in den nächsten ein bis zwei Wochen durchführen wollen. |
| Nachbereitung | Bitten Sie alle Teilnehmenden, ein Wort oder einen kurzen Satz zu nennen, der ihre Erfahrungen in der Klasse beschreibt. |
| Referenzen | Aktivität angepasst von: Self-care and relaxation Resources Jigsaw Schools Hub Elm Adult education increases mental well-being - Elm (elmmagazine.eu) |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Aufladen und Entspannen - Was ist das Beste für Sie?

Arbeitsblatt - Wohlbefinden

Grafik 1



Grafik 2



Empathie

Aktivität 1: Was wäre, wenn ich es wäre?

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Was wäre, wenn ich es wäre? |
|--------------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input checked="" type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 90 Minuten |
| Art der Aktivität | Gesprächskreis unter Anleitung |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität sollte in der Gruppe durchgeführt werden und lädt die Teilnehmenden ein, über die Herausforderungen und Erfahrungen anderer Menschen nachzudenken, indem sie versuchen, deren Emotionen durch die Visualisierung eines Videos zu verstehen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Identifizierung von Erfahrungen, die uns verstehen lassen, warum es wichtig ist, empathisch zu sein ● Nachdenken über Themen, die uns zur Empathie auffordern und „provozieren“ ● Erörterung von Situationen, die die Möglichkeit bieten, die Perspektive einer anderen Person zu erfahren ● Entwicklung von Einfühlungsvermögen in verschiedenen Lebenskontexten ● Vertiefung des Wissens in Bezug auf Mitmenschen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind, die jedoch zur Aufteilung in kleine Gruppen beweglich sind ● Video (Vorschlag: https://www.youtube.com/watch?v=Bl1FOkPY2Q&t=94s?) |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

²Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.



| | |
|-----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Beamer ● Redner*in |
| Hinweise³ | <p>Als Alternative zum Video können Sie Geschichten erzählen, Bildergeschichten oder Fotos verwenden. Außerdem können die Gruppen entweder an unterschiedlichen Figuren arbeiten oder alle Gruppen können an der gleichen Figur arbeiten. Die Präsentation der Lebensgeschichte der Figur kann mündlich oder schriftlich erfolgen, je nachdem, wie sich die Gruppe entscheidet. Während der gesamten Aktivität ist es wichtig, dass Sie auf relevante Aspekte der Arbeit in Gruppen hinzuweisen, ebenso wie auf den späteren Austausch in der großen Gruppe.</p> <p>Die Aktivität muss an die Gruppe angepasst werden. Wenn es sich also um eine Gruppe mit Zugewanderten und/oder Geflüchteten handelt, könnte es schockierend sein, dem im Video gezeigten Trauma erneut ausgesetzt zu sein. Nutzen Sie daher besser ein anderes Video, wenn Sie sich dieser Problematik in Ihrer Gruppe bewusst sind.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt das Konzept der Empathie und seine Bedeutung vor (weitere Informationen finden Sie im Arbeitsblatt Material für die Moderation). 2. Dann präsentiert der/die Moderator*in das ausgewählte Video. 3. Die Gruppe wird in kleinere Gruppen von 3 bis 5 Personen aufgeteilt. 4. Nachdem die Teilnehmenden einige Zeit hatten, um über die im Video gezeigte Geschichte nachzudenken, wählt jede Gruppe eine Figur aus und stellt sich deren Lebensgeschichte vor. Jede*r Teilnehmer*in sollte über die folgenden Fragen nachdenken und sie beantworten: <ul style="list-style-type: none"> ● Was sind die markantesten Ereignisse im Leben dieser Figur? ● Was würde ich in dieser Situation fühlen? ● Was würde mir durch den Kopf gehen? ● Was würde mich am meisten stören? ● Welche Dinge könnte ich nicht allein lösen? 5. Alle Gruppen sind eingeladen, die Lebensgeschichte, die sie über die Figur aus dem Video erstellt haben, zu erzählen. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Was ist passiert und wie haben Sie sich während der Aktivität gefühlt? ● Was hat Sie an der Art und Weise, wie jede Gruppe ihre Lebensgeschichte konstruiert hat, am meisten überrascht? Und warum? ● Inwieweit haben Sie die Geschichten, die Sie gehört haben, inspiriert? Was hat Sie am meisten beeindruckt? ● Haben Sie eine Gemeinsamkeit mit Ihrer eigenen Geschichte entdeckt? ● Was macht es schwierig, die Herausforderungen und Probleme anderer Menschen zu verstehen? |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



| | |
|--------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Hilft es uns, die Lebensgeschichte der Menschen um uns herum nachzuspielen, um Empathie zu entwickeln? |
| <p>Referenzen</p> | <p>Die Inspiration zur Aktivität stammt aus folgenden Materialien:</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/e-se-fosse-comigo%3F</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_08fb67f0faad447ba7551433b8c5ba6d.pdf</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_de181aa0c8704ca2a3667d46df99ae95.pdf</p> <p>https://f0c086ae-1d8a-4c3e-b137-431d2da06686.usrfiles.com/ugd/c7d660_25704de92fdc4e8e96301ccaa9d45353.pdf</p> <p>https://www.semanaubuntudaempatia.pt/detalhes/guarda-chuva</p> <p>Diwan, S. (2022). <i>Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers)</i>. Paris: UNESCO.</p> <p>Gulin, W. (2020). <i>Empathy in Social Relations of the Modern World. 21st Century Pedagogy, 1(4), 1-7.</i></p> <p>Rosenberg, M. (2006). <i>Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais</i>. São Paulo: Agora.</p> <p>Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020). <i>LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence</i>, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.</p> <p>Silke, C., Davitt, E., Flynn, N., Shaw, A., and Dolan, P. (2021). <i>The Activating Social Empathy School Evaluation 2021</i>. Galway: UNESCO Child and Family Research Centre, National University of Ireland Galway</p> |



Arbeitsblatt "Lernen durch Erfahrung" – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt Empathie

- **Definition**

Empathie ist die Fähigkeit, sich in die Lage einer anderen Person hineinzusetzen, ihre Perspektive einzunehmen und ihre Gefühle zu erkennen.

Das liegt dem Konzept zugrunde:

- Das menschliche Gehirn ist für Empathie ausgelegt, und die Fähigkeit, andere zu verstehen und ihnen zu helfen, ist für das Überleben unserer Art von grundlegender Bedeutung.
 - Die Fähigkeit, nonverbale Signale wie den Tonfall, die Gestik und die Mimik zu lesen und aktives Zuhören zu entwickeln, sind Werkzeuge, um Empathie zu üben und zu stärken.
 - Es gehört zum „Reichtum“ der Menschheit, anzuerkennen und zu akzeptieren, dass Menschen aus anderen Kulturen andere Werte haben oder andere Erfahrungen machen. Wir sollten andere nicht verurteilen oder kritisieren, sondern versuchen, ihre Gefühle und Standpunkte zu verstehen.
 - Wenn man die Perspektive einer anderen Person einnimmt, muss man die eigenen Gefühle und Erfahrungen von denen der anderen trennen.
 - Es ist möglich, mit jemandem mitzufühlen und dennoch mit seinen Einstellungen oder Werten nicht einverstanden zu sein.
 - Pädagogische Interventionen, die darauf abzielen, die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme zu verbessern, Selbsterkenntnis zu entwickeln und positive Erfahrungen mit dem Anderssein zu vermitteln, tragen zur Entwicklung von Empathie bei.
- **Warum ist das wichtig?**

Regulierung prosozialer Verhaltensweisen bei gleichzeitiger Hemmung von aggressivem und antisozialen Verhalten

Es wird angenommen, dass Empathie die Grundlage für umfassendere soziale Einstellungen und Verhaltensweisen bildet und offenbar eine Schlüsselrolle im Funktionieren der Gesellschaft spielt.

Vermittlung in Konfliktsituationen/Gewaltsituationen

In einer Konfliktsituation hilft es, zu vermitteln und gewaltfrei zu kommunizieren. Wenn wir die Emotionen, Gefühle und Bedürfnisse der anderen verstehen, können wir helfen, andere Wege zu finden, die alle Beteiligten zufriedenstellen.

Verbesserung der effektiven Kommunikation, Interaktion und Zusammenarbeit

Die Fähigkeit, die Emotionen anderer Menschen zu verstehen, ist einer der Grundpfeiler des sozialen Verständnisses, das der Schlüssel zu effektiver Kommunikation und Zusammenarbeit ist. Empathie



führt zu affektiver Resonanz, d. h. der automatischen Fähigkeit, durch die Emotionen anderer emotional erregt zu werden.

Geistige Gesundheit und emotionales Wohlbefinden

Die Fähigkeit, Emotionen bei anderen zu erkennen, ist eng mit der Selbstwahrnehmung oder der Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu erkennen, zu benennen und zu beschreiben, verknüpft. Die Schulung der eigenen Selbstwahrnehmung und des Einfühlungsvermögens verbessert die Fähigkeit, andere zu verstehen und den persönlichen Kummer zu verringern, wenn man mit den Gefühlen anderer konfrontiert wird. Wenn wir uns mit anderen empathisch verbinden, entwickeln wir ein Gefühl der Zugehörigkeit, der Verbundenheit und des Vertrauens, das dazu beitragen kann, Stress und Ängste abzubauen.

- **Wann kann Empathie im täglichen Leben genutzt werden?**

Beispiele:

1. Im beruflichen Kontext kann der Arbeitgeber Empathie einsetzen, um die Herausforderungen zu verstehen, mit denen seine Mitarbeitenden konfrontiert sind, und personalisierte Lösungen anbieten, die die Bedürfnisse und Fähigkeiten jedes/jeder Einzelnen berücksichtigen.
2. Empathie kann dabei helfen, zu vermitteln und Kompromisse mit Kolleg*innen, Kund*innen, Freund*innen, der Familie zu finden.
3. Empathie kann Ihnen die Möglichkeit geben, um Hilfe zu bitten, wenn Sie sie brauchen. Sie wissen, dass andere es Ihnen gleichtun können, und Sie vertrauen darauf, dass sie Ihnen auch helfen können.
4. Empathie hilft uns, ein „Nein“ oder „Ich kann nicht“ zu hören/zu verstehen, ohne es als persönliche Ablehnung wahrzunehmen.
5. Empathie hilft, eine Konfliktsituation oder drohende Gewalt zu entschärfen.
6. Empathie hilft uns, Situationen psychischen Schmerzes zu überwinden, wenn wir jemanden finden, der uns einfühlsam zuhören kann.
7. Empathie kann Pädagog*innen dabei helfen, die Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Lernenden zu verstehen und ihnen zuzuhören und effektiver über andragogische Strategien nachzudenken.



EMPATHIE

Aktivität 2: Sich in andere hineinversetzen

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Sich in andere hineinversetzen |
|--------------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input checked="" type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 3-5 Stunden |
| Art der Aktivität | Kulturelle Freizeitgestaltung/non-formale Bildung |
| Kurzbeschreibung | <p>Diese Aktivität umfasst einen Gruppenbesuch/Rundgang mit dem Ziel, Empathie unter den erwachsenen Teilnehmenden zu schaffen/zu entwickeln.</p> <p>Sie beinhaltet die Fähigkeit der Teilnehmenden, zu beobachten, zuzuhören, Wissen, Emotionen und Erfahrungen untereinander zu teilen, was zu einem besseren Wissen und Verständnis der Menschen um uns herum führt.</p> |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Erkennen, was aus der eigenen Perspektive für andere von Bedeutung ist ● Erörterung von Situationen, die die Möglichkeit bieten, die Perspektive einer anderen Person einzunehmen ● Vertiefung von Wissen in Bezug auf Mitmenschen ● Entwicklung von Einfühlungsvermögen in verschiedenen Lebenskontexten |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● Vorheriges Treffen zur Vorbereitung des Besuchs ● Außenbereich/Park ● Straßenkarte/Ortsplan ● Picknickplatz, vorzugsweise mit Tischen und Stühlen. Ein von den |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.



| | |
|-----------------------------|--|
| | <p>Teilnehmenden zubereitetes Picknick zum Teilen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kamera (optional) |
| Hinweise³ | <p>Bilden Sie kleine Gruppen von nicht mehr als 5 Personen.</p> <p>Alternativ kann die Aktivität auch in anderen Außen- oder Innenräumen (Museen, Ausstellungen usw.) oder sogar durch Online-Besuche und Virtual-Reality-Touren durchgeführt werden. Es ist ratsam, einen Besuchsplan mit einer Karte zu erstellen, der die Route vorgibt. Passen Sie die Route, den Schwierigkeitsgrad und die Dauer des Ausflugs an das Alter und die körperlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden an.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in gibt jeder Gruppe eine Karte und bittet die Teilnehmenden die entsprechenden Orte zu besuchen. 2. Alle Teilnehmenden einer Kleingruppe sind für einen bestimmten Routenabschnitt verantwortlich. Mit Hilfe der Karte führt jede*r Teilnehmer*in seine/ihre Mitlernenden durch den ihm/ihr zugewiesenen Abschnitt, wobei er/sie wichtige Orte (die auf der Route vorgegeben sind und/oder die er/sie selbst ausgewählt hat) hervorhebt und an ihnen anhält. Die Teilnehmenden beschreiben, was es an den jeweiligen Orten zu sehen gibt (die Landschaft, die Pflanzen, die Tiere, die Gebäude etc.). 3. Der/die Moderator*in ermutigt die Teilnehmenden, ihre Erfahrungen und ihr Wissen über die Themen auszutauschen, die durch den Besuch ausgelöst oder hervorgerufen wurden. 4. Wenn die Teilnehmenden es wünschen, können sie während des Besuchs Fotos machen, die sie anschließend mit anderen teilen können, wenn sie möchten. 5. Am Ende der Tour treffen sich die verschiedenen Gruppen wieder in einer großen Gruppe und nehmen gemeinsam an einem Picknick teil. 6. Während des Picknicks können sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen und Meinungen austauschen. So können sie sich gegenseitig zum Nachdenken anregen. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Wie haben Sie sich bei dieser Aktivität gefühlt? ● Was hat Ihnen am besten gefallen? ● Gab es eine Schwierigkeit, die Sie nicht selbst lösen konnten? ● Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie Empathie empfunden haben. ● Wurde das Einfühlungsvermögen zwischen Ihnen und anderen Teilnehmenden gestärkt? Wie ist das passiert? ● Auf welche Weise können Gruppenbesuche/Touren Empathie entwickeln? ● Welche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede haben Sie in Bezug auf die Wahrnehmung und Beschreibung von Orten unter den Mitlernenden festgestellt? |
| Referenzen | |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



EMPATHIE

Aktivität 3: Beschreiben und erzählen!

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Beschreiben und erzählen! |
|----------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input checked="" type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 1-2 Stunden |
| Art der Aktivität | Storytelling/Reflektion/Diskussion |
| Kurzbeschreibung | <p>Diese Aktivität sollte mit 6 bis 8 Personen durchgeführt werden, kann aber auf maximal 10 Personen erweitert werden. Die Aktivität beinhaltet Elemente des sozialen und emotionalen Lernens mit dem Ziel, aktives Zuhören und das Verständnis der anderen zu üben.</p> <p>Sie regt die Fähigkeit der Teilnehmenden an, zu beobachten, zuzuhören und ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen, was zu einer besseren Kenntnis und einem besseren Verständnis der Menschen um sie herum führt.</p> <p>Das Erzählen von Geschichten (engl. Storytelling) ermöglicht es, mit der eigenen emotionalen, geistigen und körperlichen „Seite“ in Kontakt zu kommen. Wenn man die eigenen Geschichten erzählt, können andere gemeinsame Erfahrungen verknüpfen, Verbindungen herstellen und so Empathie entwickeln. Das Erzählen von Geschichten über Dinge im Leben, die jede*r erlebt hat (Liebe, Verlust, Familie, Beziehungen, Träume, Kindheit...), ermöglicht es, den/die andere*n besser zu verstehen und sich in die Lage des/der anderen hineinzusetzen.</p> |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Verstehen der Bedeutung von Empathie ● Erkennen von Situationen, die Einfühlungsvermögen erfordern ● Erörterung von Situationen, die die Möglichkeit bieten, die Perspektive einer anderen Person zu erfahren |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.



| | |
|--------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Entwicklung von Einfühlungsvermögen in verschiedenen Lebenskontexten. ● Vertiefung des Wissens in Bezug auf Mitmenschen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind ● Persönliche Gegenstände oder Lieder/Gemälde/Gedichte der Teilnehmenden ● Stift und Papier |
| Hinweise³ | <p>Anstelle eines Objekts können Sie die Teilnehmenden auffordern, ein Lied auszuwählen, die sie mit einer bestimmten Zeit oder einem bestimmten Erlebnis in ihrem Leben in Verbindung bringen.</p> <p>Diese Aktivität kann auch online durchgeführt werden, wobei alle Teilnehmenden Lieder, Bilder, Gedichte oder sogar die Objekte teilen. In diesem Fall bittet der/die Moderator*in die Teilnehmenden, nachdem sie die ausgewählte Musik gehört haben, die Gefühle/Bedeutungen/Erfahrungen, die die Musik bei ihnen hervorruft, aufzuschreiben oder zu malen.</p> <p>Falls die Teilnehmenden das „Objekt“ nicht kennen oder es keine Bedeutung für sie hat, müssen sie nichts dazu malen oder schreiben.</p> <p>Während der Reflektion und Diskussion sollten Sie die Teilnehmenden dazu ermutigen, Fragen zu Details der Geschichte oder zu den Gefühlen der anderen Person zu stellen, ohne zu urteilen oder persönliche Meinungen zu äußern.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, einen bedeutungsvollen Gegenstand/Lied/Gemälde und eine Geschichte mitzubringen, die sie bereit sind zu erzählen. 2. Um die Aktivität zu beginnen, erklärt der/die Moderator*in das Konzept und die Bedeutung von Empathie (siehe Materialien für die Moderation). 3. Jede*r Teilnehmer*in wird aufgefordert, den Gegenstand zu zeigen, ohne etwas zu sagen, und ihn durch den Kreis zu reichen (bei Präsenzveranstaltungen). 4. Die anderen Teilnehmenden werden aufgefordert, etwas zu schreiben oder zu malen, das auf dem basiert, was das Objekt bei ihnen hervorruft (z. B. Erfahrungen, Emotionen und Bedeutungen im Zusammenhang mit dem Objekt/Lied/Gemälde). 5. Der/die Moderator*in bittet den „Besitzer“ des Objekts/Liedes/Gemäldes (den/die „Geschichtenerzähler*in“), das Objekt/Lied/Gemälde vorzustellen, während die anderen |

²Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



| | |
|----------------------|--|
| | <p>Teilnehmenden aufgefordert werden, aufmerksam zuzuhören, ohne Fragen zu stellen.</p> <p>6. Am Ende der Geschichte bittet der/die Moderator*in jede*n Teilnehmer*in, Fragen zu stellen und darüber nachzudenken, was sie zu Beginn geschrieben/gemalt/präsentiert haben und wie sie das Objekt jetzt im Zusammenhang mit den Geschichten der Mitlernenden beschreiben würden.</p> |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Wie haben Sie sich während dieser Aktivität gefühlt? ● Wie fühlen Sie sich, nachdem Sie Ihre Geschichte erzählt haben? ● Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie das Feedback der anderen gehört haben? ● Wie hat sich die Bedeutung des Objekts vor und nach dem Erzählen der Geschichte verändert? ● Haben Sie sich vorgestellt, wie der/die Erzähler*in sich gefühlt hat? ● Inwiefern glauben Sie, dass diese Aktivität eine Verbindung zwischen Ihnen und den anderen Teilnehmenden geschaffen hat? |
| Referenzen | <p>Diwan, S. (2022). <i>Caring, empathy and compassion: calm, clear and kind teachers (self care for teachers)</i>. Paris: UNESCO.</p> <p>Gulin, W. (2020). Empathy in Social Relations of the Modern World. <i>21st Century Pedagogy</i>, 1(4), 1-7.</p> <p>Rosenberg, M. (2006). <i>Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais</i>. São Paulo: Ágora.</p> <p>Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. & Cabrera Giraldez, M. (2020). <i>LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence</i>, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.</p> |



Arbeitsblatt „Beschreiben und Erzählen“ – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt Empathie

- **Definition**

Empathie ist die Fähigkeit, sich in die Lage einer anderen Person hineinzusetzen, ihre Perspektive einzunehmen und ihre Gefühle zu erkennen.

Das liegt dem Konzept zugrunde:

- Das menschliche Gehirn ist für Empathie ausgelegt, und die Fähigkeit, andere zu verstehen und ihnen zu helfen, ist für das Überleben unserer Art von grundlegender Bedeutung.
- Die Fähigkeit, nonverbale Signale wie den Tonfall, die Gestik und die Mimik zu lesen und aktives Zuhören zu entwickeln, sind Werkzeuge, um Empathie zu üben und zu stärken.
- Es gehört zum „Reichtum“ der Menschheit anzuerkennen und zu akzeptieren, dass Menschen aus anderen Kulturen andere Werte haben oder andere Erfahrungen machen. Wir sollten andere nicht verurteilen oder kritisieren, sondern versuchen, ihre Gefühle und Standpunkte zu verstehen.
- Wenn man die Perspektive einer anderen Person einnimmt, muss man die eigenen Gefühle und Erfahrungen von denen der anderen trennen.
- Es ist möglich, mit jemandem mitzufühlen und dennoch mit seinen Einstellungen oder Werten nicht einverstanden zu sein.
- Pädagogische Interventionen, die darauf abzielen, die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme zu verbessern, Selbsterkenntnis zu entwickeln und positive Erfahrungen mit dem Anderssein zu vermitteln, tragen zur Entwicklung von Empathie bei.

- **Warum ist das wichtig?**

Regulierung prosozialer Verhaltensweisen bei gleichzeitiger Hemmung von aggressivem und antisozialen Verhalten

Es wird angenommen, dass Empathie die Grundlage für umfassendere soziale Einstellungen und Verhaltensweisen bildet und offenbar eine Schlüsselrolle im Funktionieren der Gesellschaft spielt.

Vermittlung in Konfliktsituationen/Gewaltsituationen

In einer Konfliktsituation hilft es, zu vermitteln und gewaltfrei zu kommunizieren. Wenn wir die Emotionen, Gefühle und Bedürfnisse der anderen verstehen, können wir helfen, andere Wege zu finden, die alle Beteiligten zufriedenstellen.

Verbesserung der effektiven Kommunikation, Interaktion und Zusammenarbeit

Die Fähigkeit, die Emotionen anderer Menschen zu verstehen, ist einer der Grundpfeiler des sozialen Verständnisses, das der Schlüssel zu effektiver Kommunikation und Zusammenarbeit ist. Empathie



führt zu affektiver Resonanz, d. h. der automatischen Fähigkeit, durch die Emotionen anderer emotional erregt zu werden.

Geistige Gesundheit und emotionales Wohlbefinden

Die Fähigkeit, Emotionen bei anderen zu erkennen, ist eng mit der Selbstwahrnehmung oder der Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu erkennen, zu benennen und zu beschreiben, verknüpft. Die Schulung der eigenen Selbstwahrnehmung und des Einfühlungsvermögens verbessert die Fähigkeit, andere zu verstehen und den persönlichen Kummer zu verringern, wenn man mit den Gefühlen anderer konfrontiert wird. Wenn wir uns mit anderen empathisch verbinden, entwickeln wir ein Gefühl der Zugehörigkeit, der Verbundenheit und des Vertrauens, das dazu beitragen kann, Stress und Ängste abzubauen.

- **Wann kann Empathie im täglichen Leben genutzt werden?**

Beispiele:

1. Im beruflichen Kontext kann der Arbeitgeber Empathie einsetzen, um die Herausforderungen zu verstehen, mit denen seine Mitarbeitenden konfrontiert sind, und personalisierte Lösungen anbieten, die die Bedürfnisse und Fähigkeiten jedes/jeder Einzelnen berücksichtigen.
2. Empathie kann dabei helfen, zu vermitteln und Kompromisse mit Kolleg*innen, Kund*innen, Freund*innen, der Familie zu finden.
3. Empathie kann Ihnen die Möglichkeit geben, um Hilfe zu bitten, wenn Sie sie brauchen. Sie wissen, dass andere es Ihnen gleichtun können, und Sie vertrauen darauf, dass sie Ihnen auch helfen können.
4. Empathie hilft uns, ein „Nein“ oder „Ich kann nicht“ zu hören/zu verstehen, ohne es als persönliche Ablehnung zu verstehen.
5. Empathie hilft, eine Konfliktsituation oder drohende Gewalt zu entschärfen.
6. Empathie hilft uns, Situationen psychischen Schmerzes zu überwinden, wenn wir jemanden finden, der uns einfühlsam zuhören kann.
7. Empathie kann Pädagog*innen dabei helfen, die Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Lernenden zu verstehen und ihnen zuzuhören und effektiver über andragogische Strategien nachzudenken.



KOMMUNIKATION

Aktivität 1: Lassen Sie uns kommunizieren!

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung: Lassen Sie uns kommunizieren! | |
|---|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 50 Minuten |
| Art der Aktivität | Rollenspiel |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität soll in Gruppen durchgeführt werden und fördert die Kommunikationsfähigkeiten der Teilnehmenden, damit sie schwierige Situationen erfolgreich lösen können. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Verstehen des Ziels der Kommunikation und des Kommunikationsprozesses ● Erlernen von Schritten zur Verbesserung des Kommunikationsprozesses |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Raum, in dem die Gruppe interagieren kann ● U-förmig angeordnete Stühle, um Beteiligung und Diskussion zu fördern ● Projektor oder Leinwand, wenn möglich |
| Hinweise³ | <ul style="list-style-type: none"> ● Schaffen Sie ein angenehmes und vorurteilsfreies Umfeld, um die Teilnehmenden zu ermutigen, ihre Gedanken und Erfahrungen offen zu teilen. ● Seien Sie ein*e aktive*r Zuhörer*in und ermutigen Sie die Teilnehmenden, auch einander aktiv zuzuhören. ● Geben Sie klare Anweisungen und Richtlinien. |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.

| | |
|----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Um die Durchführung der Aufgabe zu erleichtern, kann der/die Moderator*in der Gruppe ein Beispiel zum Üben geben: „Sie sprechen mit Ihrem Arzt und er spricht sehr schnell und verwendet Wörter, die Sie nicht verstehen. Wie können Sie ihm auf respektvolle und dennoch selbstbewusste Weise mitteilen, dass Sie besser verstehen müssen, wo das Problem liegt?“ |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> Der/die Moderator*in gibt eine kurze Einführung in die Kommunikationskompetenz und den Kommunikationsprozess (siehe Materialien für die Moderation für weitere Informationen) Nach der Präsentation teilt der/die Moderator*in die Teilnehmenden in Gruppen von 2 bis 3 Personen ein. Der/die Moderator*in fordert jede Gruppe auf, die Kommunikation in alltäglichen Situationen zu üben, indem sie verschiedene Situationen in Rollenspielen nachspielen (Beispiele: Essen in einem Restaurant bestellen, nach dem Weg fragen, ein Gespräch mit einem Arzt über die anstehenden medizinischen Routineverfahren führen; ein Gespräch mit der Lehrkraft des Kindes führen, weil es Schwierigkeiten in der Schule hat). Die Teilnehmenden schlüpfen beim Üben in verschiedene Rollen. Die Kleingruppen werden aufgefordert, eine Situation vor der Gruppe vorzuspielen. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, der gesamten Gruppe mitzuteilen, was sie bei der Durchführung der Aktivität empfunden haben und welche Schwierigkeiten sie in den verschiedenen Situationen hatten. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> Welchen Herausforderungen sind Sie bisher in der Kommunikation begegnet? Sind Sie ein*e gute*r Zuhörer*in? Denken Sie über Ihre Körpersprache nach, während Sie sprechen? Beobachten Sie die Körpersprache der anderen? Würden Sie gerne effektiver kommunizieren? In welcher Hinsicht möchten Sie sich verbessern? |
| Referenzen | <p>https://www.indeed.com/career-advice/career-development/communication-process</p> <p>PRovoke Media. „The Cost Of Poor Communications“, https://www.provokemedia.com/latest/article/the-cost-of-poor-communications“. Abgerufen am 18. Mai 2023.</p> <p>Die Universität von Texas Permian Basin. „How Much of Communication Is Nonverbal?“, https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/ . Abgerufen am 18. Mai 2023.</p> |



Arbeitsblatt „Lernen durch Erfahrung“ – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Kommunikation

Das Ziel der Kommunikation ist es, Informationen von einer Person zur anderen zu übermitteln, so dass Sender und Empfänger die Nachricht auf die gleiche Weise verstehen.

1) **Ideenfindung**

Der Kommunikationsprozess beginnt, wenn der Sender eine Idee hat, die er mitteilen möchte. Der Sender muss zunächst die Idee und den Zweck klären. Was genau will der Sender erreichen? Wie wird die Nachricht wahrscheinlich wahrgenommen?

2) **Kodierung von Nachrichten**

Die Idee muss in Worten, Symbolen und Gesten kodiert werden, die die Bedeutung vermitteln. Da keine zwei Menschen Informationen auf genau dieselbe Weise interpretieren, muss der Sender darauf achten, Worte, Symbole und Gesten zu wählen, die allgemein verstanden werden, um die Gefahr von Missverständnissen zu verringern.

3) **Nachrichtenübermittlung/Kommunikationskanal**

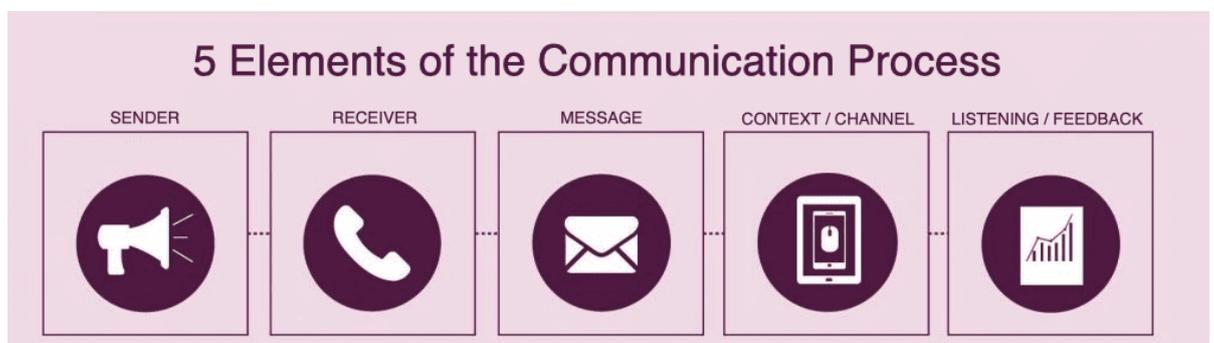
Die Wahl des Mediums zur Übermittlung der Nachricht ist der nächste Schritt im Kommunikationsprozess. Nachrichten können in mündlicher, schriftlicher oder visueller Form übermittelt werden.

4) **Dekodierung**

Wenn die Nachricht den Empfänger erreicht, muss sie in die beabsichtigte Bedeutung entschlüsselt werden. Da keine zwei Menschen Informationen auf genau dieselbe Weise interpretieren, kann eine falsche Dekodierung einer Nachricht zu Missverständnissen führen.

5) **Rückmeldung**

Ein wichtiger Teil des Kommunikationsprozesses ist die Rückmeldung. Bei der Rückmeldung prüfen Sender und Empfänger, ob die Nachricht wie beabsichtigt verstanden wurde. Feedback ist eine gemeinsame Aufgabe von Sender und Empfänger



Quelle: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/communication-skills-ultimate-guide/>

- ✓ Der Kommunikationscode muss sowohl vom Sender als auch vom Empfänger der Nachricht verstanden werden, damit er richtig interpretiert werden kann.

- ✓ Den ganzen Tag über kodieren Sie unbewusst riesige Datenmengen, um sie über mehrere Kanäle zu übertragen, während Sie gleichzeitig einen ständigen Strom von Informationen aus Ihrer Umgebung über alle fünf Sinne empfangen.
- ✓ Bei Gesprächen von Angesicht zu Angesicht ist die Art und Weise, wie wir unseren Körper einsetzen, sehr wichtig.

Dem Forscher Albert Mehrabian zufolge machen nur 7 Prozent der Kommunikation die Worte aus, die wir sagen. Der Rest besteht zu 38 Prozent aus der Art und Weise, wie wir diese Worte sagen (z. B. der Ton unserer Stimme), und zu **55 Prozent aus unserer Körpersprache**.

Negative Body Language



Folded arms



Tense facial expression

Positive Body Language



Open body position (arms unfolded)



Relaxed and confident facial expression

Quelle: <https://www.fuzia.com/blog/details/body-language>

- ✓ **Positive Körpersprache ist**, wenn wir offen und freundlich aussehen. Wir stehen oder sitzen aufrecht, halten unsere Hände offen und zeigen Interesse, indem wir uns vorbeugen und nicken.
- ✓ **Negative Körpersprache ist**, wenn wir nervös oder desinteressiert aussehen. Das kann bedeuten, dass wir uns auf die Lippe beißen, gelangweilt aussehen, die Arme verschränken, die Hände in die Hüften stemmen oder ungeduldig mit dem Fuß wippen.



SCHLÜSSELEMENTE EINER EFFEKTIVEN KOMMUNIKATION:

Vereinfachen Sie Ihre Botschaft:

- ✓ Achten Sie auf eine knappe und einfache Sprache, um ein klares Verständnis zu gewährleisten. Verwenden Sie einfache Formulierungen und gebräuchliche Wörter.

Kennen Sie Ihr Publikum:

- ✓ Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse und Interessen der Menschen, die Ihre Nachricht erhalten. Verwenden Sie Beispiele, mit denen jeder etwas anfangen kann, und erklären Sie sie.
- ✓ Gehen Sie nicht davon aus, dass jeder sofort alles versteht.

Seien Sie ein*e gute*r Zuhörer*in:

- ✓ Hören Sie anderen aktiv zu, um eine effektive Kommunikation zu gewährleisten. Hören Sie zu, wenn andere sprechen, schauen Sie sie an und zeigen Sie Interesse. Ermutigen Sie sie, wenn sie ihre Erfahrungen oder Anliegen mitteilen. Unterbrechen Sie nicht, wenn jemand spricht.

Fragen stellen:

- ✓ Stellen Sie aufschlussreiche Fragen, um einen reibungslosen Kommunikationsfluss zu gewährleisten. Stellen Sie offene Fragen, die es anderen ermöglichen, ihre Gedanken und Erfahrungen mitzuteilen, z. B. „Was haben Sie im Umgang mit schwierigen Kunden als hilfreich empfunden?“.
- ✓ Stellen Sie keine komplizierten oder verwirrenden Fragen, die von der Teilnahme abhalten könnten.

Nehmen Sie sich Zeit zum Antworten:

- ✓ Halten Sie einen Moment inne, um über die Frage oder das Problem nachzudenken, und geben Sie dann eine klare und einfache Erklärung oder Lösung, die Sinn macht.
- ✓ Antworten Sie nicht vorschnell, ohne zu überlegen, ob die Person verstanden hat oder eine vollständige und verständliche Antwort zu geben.

Achten Sie auf die Körpersprache:

- ✓ Achten Sie auf Ihre eigene Körpersprache, wenn Sie über verschiedene Medien kommunizieren, und beobachten Sie die Körpersprache Ihres Gegenübers. Setzen Sie sich bequem und mit offener Haltung hin, benutzen Sie freundliche Gesten und stellen Sie Augenkontakt her, um zu zeigen, dass Sie ansprechbar sind und helfen möchten.
- ✓ Verschränken Sie nicht die Arme, meiden Sie den Augenkontakt und wirken Sie nicht zappelig, denn das könnte den Eindruck erwecken, dass Sie nicht interessiert sind oder nicht helfen wollen.

Blickkontakt aufrechterhalten:

- ✓ Zeigen Sie aktives Zuhören, indem Sie Augenkontakt mit der Person oder Gruppe halten, mit der Sie kommunizieren.
- ✓ Vermeiden Sie nicht den Blickkontakt, denn das könnte den Eindruck erwecken, dass Sie nicht zuhören oder die Beiträge der anderen nicht wertschätzen.

Verdeutlichen Sie Ihre Botschaft:



- ✓ Wenn der Empfänger Klarheit über Ihre Nachricht benötigt, fügen Sie weitere Erklärungen hinzu, um das Verständnis zu verbessern. Verwenden Sie praktische Beispiele, eine einfache Sprache und gliedern Sie komplexe Ideen in kleinere, leichter zu verstehende Teile.
- ✓ Wiederholen Sie nicht dieselbe Erklärung, ohne Ihren Ansatz anzupassen oder andere Wege zu finden, etwas deutlicher zu erläutern, wenn jemand etwas nicht versteht.



KOMMUNIKATION

Aktivität 2: Konfliktmanagement

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| | |
|--|---|
| Bezeichnung: Konfliktmanagement | |
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 50 Minuten |
| Art der Aktivität | Gruppenarbeit, Diskussion und Rollenspiele |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität soll verdeutlichen, dass jeder Mensch, ob im privaten oder geschäftlichen Umfeld, Konflikte erleben kann und dass diese Situationen, wenn sie gut gemeistert werden, Chancen für persönliches Wachstum bieten können. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Mehr über Kommunikationshindernisse erfahren • Verbesserung der Fähigkeiten der Teilnehmenden, Konflikte zu lösen und kommunikative Herausforderungen zu bewältigen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> • 1 Moderator*in • Raum, in dem die Gruppe interagieren kann • U-förmig angeordnete Stühle, um Beteiligung und Diskussion zu fördern • Projektor oder Leinwand, wenn möglich |
| Hinweise³ | <ul style="list-style-type: none"> • Fördern Sie die aktive Teilnahme und das respektvolle Zuhören der Teilnehmenden. • Seien Sie darauf vorbereitet, während der Diskussionen oder Aktivitäten Hilfestellung zu leisten, wenn Konflikte zwischen den Teilnehmenden auftreten. |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.

| | |
|----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Fördern Sie eine Atmosphäre des gegenseitigen Verständnisses und ermutigen Sie die Teilnehmenden, unterschiedliche Standpunkte zu berücksichtigen. ● Der/die Sprecher*in und der/die Zuhörer*in sollten sich in jeder Rolle abwechseln, damit jede*r die Möglichkeit hat, seine/ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken. Ziel dieser Aktivität ist es nicht, ein bestimmtes Problem zu lösen, sondern vielmehr eine sichere und sinnvolle Diskussion zu führen und den Standpunkt des anderen zu verstehen. |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt wichtige Fakten über Kommunikationshindernisse und die Lösung von Konflikten vor (weitere Informationen finden Sie auf dem Arbeitsblatt „Materialien für die Moderation“) 2. Der/die Moderator*in erklärt die Ziele der Gruppenaktivität und ihre Relevanz für ihr persönliches und berufliches Leben. 3. Der/die Moderator*in teilt die Teilnehmenden in Paare ein und fordert sie auf, eine potenzielle Konfliktsituation zu wählen, damit sie das Wissen aus der Präsentation anwenden können. 4. Der/die Moderator*in stellt ein Beispiel vor: Ihr Nachbar hat letzte Nacht eine Party gefeiert und Ihre ganze Familie konnte nicht schlafen – sprechen Sie ihn darauf an und lassen Sie ihn wissen, dass Sie wütend sind. Welche Vorgehensweise würden Sie wählen? In welchem Ton würden Sie kommunizieren? 5. Die Teilnehmenden werden ermutigt, ein Rollenspiel zu der möglichen Situation zu machen, indem sie die Rollen des/der Sprechers/Sprecherin und des/der Zuhörers/Zuhörerin einnehmen und sich in jeder Rolle abwechseln, so dass jede*r die Möglichkeit hat, seine/ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken. Jede*r kann jederzeit eine Auszeit verlangen. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Halten Sie sich für fähig, einen Konflikt zu lösen? ● Wann hatten Sie das letzte Mal einen Konflikt mit einem Freund oder einem Familienmitglied? ● Wie gehen Sie mit Kritik um? ● Würden Sie sich selbst als kritischen Menschen bezeichnen? ● Wie gehen Sie mit Konflikten um? Vermeiden Sie sie? Oder versuchen Sie, sie zu lösen? ● Welche Dinge würden Sie gerne besser machen, wenn Sie sich in einer Konfliktsituation befinden? |
| Referenzen | https://extension.usu.edu/relationships/research/effective-communication-skills-resolving-conflicts |



Konfliktmanagement – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Kommunikation

Viele Menschen sind sich bewusst, dass eine wirksame Konfliktlösung Kommunikation voraussetzt, aber es ist wichtig zu wissen, dass negative Kommunikationsmuster die Situation sogar verschlimmern und den Konflikt verstärken können.

Hier sind einige Kommunikationsprobleme, die auftreten können:

Unterschiede im Kommunikationsstil:

- ✓ Jeder Mensch hat eine eigene Art zu kommunizieren, die oft auf unseren familiären Erfahrungen, unserer Kultur, unserem Geschlecht und vielen anderen Faktoren beruht.
- ✓ Manche von uns neigen dazu, lauter, aufgeschlossener oder emotionaler zu sein als andere. Unsere Erfahrungen aus der Vergangenheit können Erwartungen wecken, die wir normalerweise nicht verbal mit anderen teilen, was zu Spannungen und Missverständnissen führen kann.
- ✓ Das Gespräch über unsere Hintergründe und Wahrnehmungen kann dazu beitragen, Erwartungen an uns selbst und andere zu klären und Konflikte zu lösen.

Der Tonfall/die Körpersprache:

- ✓ Kommunikation ist mehr als die Worte, die wir verwenden. Wenn wir eine widersprüchliche Botschaft in einer Art und Weise vermitteln, bei der unser Tonfall und unsere Körpersprache nicht zu unserer Botschaft passen, folgen oft Verwirrung und Frustration.
- ✓ Es ist wichtig, sich seines Tons und seiner Körperhaltung bewusst zu sein.

Kommunikationshindernisse:

Sie treten oft auf, wenn zwei Menschen so miteinander reden, dass sich keiner von ihnen verstanden fühlt. Die Forscher*innen beobachteten vier besonders negative Kommunikationsstile:

Kritik

Es ist zwar ganz natürlich, dass man sich über bestimmte Handlungen Gedanken macht, doch sollte man unbedingt vermeiden, jemanden aufgrund dieser Handlungen als Person herabzuwürdigen. Kritiken konzentrieren sich auf Verhaltensweisen, während sich Kritik negativ auf die Absichten und den Charakter einer Person bezieht. Eine Kritik (im Sinne von Kritiken) kann z. B. als Beschwerde formuliert werden: „Ich habe mir solche Sorgen gemacht, als du gestern Abend nicht angerufen hast, um mir mitzuteilen, dass du gut angekommen bist“, im Gegensatz zur Kritik: „Du denkst nie an jemand anderen als dich selbst. Du hast versprochen, dich nach deiner Ankunft zu melden.“

Verachtung

Es zeigt sich oft durch Körpersprache wie Augenrollen, Spott, Beschimpfungen, Sarkasmus und verletzende Bemerkungen. Damit wird eindeutig eine Botschaft der Abscheu und des mangelnden Respekts für die andere Person vermittelt.



Defensivität

Eine häufige Reaktion auf Kritik und Verachtung, denn es ist ganz natürlich, dass wir uns schützen wollen. Wenn wir in die Defensive gehen, neigen wir dazu, den Standpunkt der anderen Person nicht mehr anzuhören und die Kommunikation zu unterbinden.

Mogelpackung

Sie bezeichnet den Rückzug aus der Kommunikation und die Weigerung, sich auf eine Diskussion einzulassen. Es ist vergleichbar mit der „Schweigebehandlung“, die kleine Kinder anwenden, wenn sie verärgert sind. Ohne Kommunikation ist es unmöglich, eine Konfliktlösung zu erreichen.

Einige weitere Beispiele für Kommunikationshindernisse sind (Miller & Miller, 1997):

- Anweisung („Hör auf, dich zu beschweren!“)
- Warnen („Wenn du das tust, wird es dir leidtun.“)
- Predigen („Du solltest dich nicht so verhalten.“)
- Ratschläge („Warte einfach ein paar Jahre, bevor du dich entscheidest.“)
- Belehren („Wenn du das jetzt tust, wirst du nicht zu einem verantwortungsvollen Erwachsenen heranwachsen.“)
- Zustimmung, nur um den Frieden zu wahren („Ich finde, du hast Recht.“)
- Tadeln („Okay, kleines Baby.“)
- Interpretieren („Das glaubst du doch nicht wirklich.“)
- Mitfühlend („Keine Sorge, das wird schon wieder.“)
- Hinterfragen („Wer hat dir diese Idee in den Kopf gesetzt?“)
- Ablenken („Lassen Sie uns über etwas Angenehmeres reden.“)

Kommunikationshindernisse sind weit verbreitet. Sie sind jedoch einer gesunden Konfliktlösung nicht förderlich und führen oft zu einer Eskalation des Konflikts. Es ist wichtig, sie zu erkennen und sich um eine effektive Kommunikation zu bemühen, damit die Hindernisse beseitigt werden können.

MÖGLICHKEITEN DER KONFLIKTLÖSUNG:

Den Ansatz abmildern

- ✓ Beginnen Sie die Kommunikation mit etwas Positivem und drücken Sie zunächst Ihre Wertschätzung aus, indem Sie sich auf ein Problem nach dem anderen konzentrieren und die Verantwortung für Ihre Gedanken und Gefühle übernehmen.
- ✓ Wenn man das Problem mit „Ich“ statt mit „Du“ beginnt, kann das Abwehrhaltungen verringern und positive Interaktionen mit anderen fördern (Darrington & Brower, 2012).

Versuchen Sie, die Situation zu beruhigen

- ✓ Versuchen Sie, eine zunehmend negative Interaktion zu verhindern, indem Sie eine Pause einlegen oder sich bemühen, die Situation zu beruhigen.



- ✓ Dies ist wichtig, da wir bei Konflikten oft unter starkem emotionalen und körperlichen Stress stehen, der unsere Fähigkeit zu denken und zu argumentieren beeinträchtigen kann, was wiederum zu Kommunikationsblockaden führen kann. (Gottman & DeClaire, 2001)

Effizientes Sprechen und Zuhören

Zu den Regeln für den/die Sprecher*in gehören:

- ✓ Der/die Sprecher*in sollte seine/ihre eigenen Gedanken, Gefühle und Sorgen mitteilen – und nicht darüber mutmaßen, was die Sorgen des/der Zuhörer*in sind.
- ✓ Verwenden Sie beim Sprechen „Ich“-Aussagen, um Gedanken und Gefühle genau auszudrücken.
- ✓ Halten Sie die Aussagen kurz, damit der/die Zuhörer*in nicht mit Informationen überhäuft wird.
- ✓ Halten Sie nach jeder kurzen Aussage inne, damit der/die Zuhörer*in das Gesagte umschreiben oder in seinen/ihren eigenen Worten wiederholen kann, um sicherzustellen, dass er/sie es verstanden hat. Wenn die Umschreibung nicht ganz richtig ist, formulieren Sie die Aussage noch einmal vorsichtig um, damit der/die Zuhörer*in sie versteht.

Zu den Regeln für den/die Zuhörer*in gehören:

- ✓ Umschreiben Sie, was der/die Sprecher*in sagt. Bei Unklarheiten um Klärung bitten. Fahren Sie fort, bis der/die Sprecher*in angibt, dass er/sie die Nachricht richtig verstanden hat.
- ✓ Diskutieren Sie nicht und äußern Sie keine Meinung zu dem, was der/die Sprecher*in sagt – warten Sie damit, bis Sie der/die Sprecher*in sind, und diskutieren Sie dann auf respektvolle Weise.
- ✓ Während der/die Sprecher*in spricht, sollte der/die Zuhörer*in nicht sprechen oder unterbrechen, außer um das Gesagte des/der Redner*in zu umschreiben.



ZUSAMMENARBEIT

Aktivität 1: Zusammenarbeit

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung: Zusammenarbeit | |
|--------------------------------------|---|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input checked="" type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | 2-3 Stunden für die Projektdefinition. Diese Tätigkeit kann auch fortlaufend durchgeführt werden, indem regelmäßige Sitzungen abgehalten werden, wöchentlich oder bei Bedarf, um den Fortschritt des Projekts zu verfolgen. |
| Art der Aktivität | Zusammenarbeit in der Gruppe |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität sollte in der Gruppe durchgeführt werden und erfordert Zuhören, Flexibilität und Kompromisse. Echte Zusammenarbeit bedeutet, offen für Vorschläge, Kritik und Ideen aller Teammitglieder zu sein. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Erreichung eines gemeinsamen Projekts/Ziels ● Jedem bzw. jeder Einzelnen ein Gefühl für das Projekt/die Aktivität/die Gemeinschaft geben ● Aufbau von Beziehungen ● Förderung von gegenseitigen Lernbeziehungen zwischen verschiedenen Menschen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind ● Einladung mit Personen, Datum und Ort |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|------------------------------------|---|
| <p>Hinweise³</p> | <p>Diese Aktivität kann entweder einmalig durchgeführt werden, um ein Projekt zu entwerfen, oder sie kann kontinuierlich in regelmäßigen Sitzungen durchgeführt werden, während das Projekt umgesetzt wird. Wenn Sie sich für letzteres entscheiden, können Sie die Schritte 4 und 5 einbeziehen.</p> <p>Es wird erwartet, dass die entworfenen Projekte einfach und leicht in die Praxis umzusetzen sind und dass die Ergebnisse so schnell wie möglich sichtbar werden.</p> <p>Entwerfen Sie eine Strategie für die laufende Kommunikation zwischen allen Teilnehmenden des Kooperationsprojekts, die auf folgenden Punkten basiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aktives Zuhören ● Entwicklung von Respekt und Empathie ● Förderung von konstruktivem Feedback ● Förderung des Vertrauens zwischen den Teammitgliedern |
| <p>Schritt für Schritt</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt die Definition von Zusammenarbeit und deren Bedeutung vor (weitere Informationen finden Sie in den „Materialien für die Moderation“) 2. Der/die Moderator*in fordert die Gruppe auf, ein Kooperationsprojekt zu entwerfen, das in verschiedene Schritte unterteilt wird: <ul style="list-style-type: none"> ● Festlegung eines Themas und eines Projekts: Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden um ein Brainstorming ihrer Ideen, um ein Projekt zu definieren. ● Definition der Rollen und Erwartungen: Die Gruppe definiert die Rolle und die Verantwortlichkeiten jedes bzw. jeder Teilnehmer*in im Projekt. ● Entwicklung eines Arbeitsplans/eines detaillierten Plans in den Arbeitsgruppen: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, einen umfassenden Arbeitsplan zu erstellen, in dem alle zu erledigenden Aufgaben, Fristen, der Zeitplan, die Ressourcen, potenzielle Partner und das Budget aufgeführt sind. ● Einrichtung eines Systems zur Verfolgung und Überwachung des Fortschritts: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, ein System zur Überwachung des Fortschritts, zur Behandlung von Problemen, zur Bereitstellung von Feedback und zur Einhaltung von Fristen zu definieren. 3. Der/die Moderator*in fragt die Gruppe, ob sie mit dem entworfenen Projekt zufrieden ist und stellt die folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none"> ● Sind Sie der Meinung, dass die Aufteilung der Verantwortlichkeiten gleich und gerecht ist? Was würden Sie ändern? ● Sind Sie der Meinung, dass die Standpunkte aller Beteiligten gehört wurden und sich im Plan widerspiegeln? ● Wie wichtig ist die Zusammenarbeit für die erfolgreiche Umsetzung dieses Projekts? |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



| | |
|----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Was könnte Ihrer Meinung nach passieren, wenn es zu einem ernsthaften Konflikt kommt? <p>Die folgenden Schritte sind nur anwendbar, wenn die Aktivität in mehreren Sitzungen durchgeführt wird, einschließlich der Durchführung des Projekts:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Der/die Moderator*in fordert die Teilnehmenden auf, das Projekt umzusetzen und den Fortschritt des Projekts regelmäßig zu überwachen und bei Bedarf auf der Grundlage des entwickelten Plans anzupassen. 5. Der/die Moderator*in bittet alle beteiligten Teilnehmenden, den Erfolg der Zusammenarbeit zu bewerten. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> • Wie fühlen Sie sich bei der Erstellung eines gemeinsamen Plans? • Was waren die größten Schwierigkeiten, die Sie empfunden haben? |
| Referenzen | <p>In jedem österreichischen Bundesland gibt es eine Einrichtung im Ring Österreichischer Bildungswerke als Dachorganisation, die gut vernetzt ist und als erste Anlaufstelle dienen kann.</p> <p>https://ring.bildungswerke.at/mitglieder/</p> |



Zusammenarbeiten – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Zusammenarbeit

- **Definition:**

„Engagement in Gruppenaktivitäten und Teamarbeit, Anerkennung und Respekt“ (LifeComp-Kompetenzrahmen).

- **Das liegt dem Konzept zugrunde:**

1. Die Bürger*innen müssen ihre Fähigkeit entwickeln, sich an kollektiven Aktivitäten zu beteiligen und andere zur Zusammenarbeit zu ermutigen, indem sie ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihre Ressourcen bündeln, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.
2. Es ist notwendig, eine respektvolle Interaktion mit Menschen aufzubauen, die andere kulturelle Zugehörigkeiten, Überzeugungen, Meinungen oder Praktiken haben als man selbst, um positive, konstruktive Beziehungen und eine effektive Zusammenarbeit aufzubauen.
3. Ferner wird die Bedeutung der Bereitschaft hervorgehoben, aktiv zum Gemeinwohl beizutragen, d. h. zu den Interessen, Zielen und Einrichtungen, die eine Gruppe gemeinsam hat, seien sie materieller, kultureller oder institutioneller Art.
4. Wichtig ist auch das Verständnis für die Bedeutung von Vertrauen, Achtung der Menschenwürde und Gleichheit, Bewältigung von Konflikten und Aushandlung von Meinungsverschiedenheiten für den Aufbau und die Aufrechterhaltung fairer und respektvoller Beziehungen.
5. Aufgaben, Ressourcen und Verantwortung müssen innerhalb einer Gruppe unter Berücksichtigung ihres spezifischen Ziels gerecht aufgeteilt werden. Äußerung unterschiedlicher Ansichten und Verfolgung eines systemischen Ansatzes sollen ermutigt werden.
6. Digitale Technologien bieten innovative Möglichkeiten der Zusammenarbeit, wie z. B. kollaborative Online-Umgebungen.

- **Warum ist das wichtig?**

- Zusammenarbeit hilft den Menschen, voneinander zu lernen.
- Zusammenarbeit hilft, Probleme zu lösen.
- Zusammenarbeit bringt Menschen (und Organisationen) näher zusammen.
- Zusammenarbeit eröffnet neue Kommunikationskanäle und kann helfen, gute Beziehungen aufzubauen.
- Zusammenarbeit kann negative psychologische Zustände wie Depression, Angst oder unterdrückte Wut, Versagensangst, Hoffnungslosigkeit und Sinnlosigkeit bekämpfen.

- **Wann kann die Aktivität im täglichen Leben verwendet werden?**

Beispiele:

- Entwicklung eines gemeinsamen innovativen Projekts
- Stärkung des Bewusstseins, persönliche Verantwortung und Mitverantwortung für die künftige Entwicklung der Gemeinschaft zu übernehmen



Der generationenübergreifende Austausch umfasst soziales Engagement und Interaktionen, die jüngere und ältere Generationen für ein gemeinsames Ziel zusammenbringen:

- Aufbau aktiver und sicherer Gemeinschaften
- Verringerung der Ungleichheit
- Verringerung von sozialer Isolation und Einsamkeit
- Potenzial zur Entwicklung von Kreativität
- Aufbau von Beziehungen in Gemeinschaften
- Verbesserung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens
- Beitrag zur Verbesserung der klimabezogenen Herausforderungen
- Verbesserung der digitalen Konnektivität



ZUSAMMENARBEIT

Aktivität 2: Es braucht ein Dorf...

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Es braucht ein Dorf... |
|--------------------------------|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input checked="" type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer ¹ | 1 Stunde |
| Art der Aktivität | Teamarbeit und Rollenspiele |
| Kurzbeschreibung | Beim „Dorf- oder Gemeinschaftsgespräch“ kommen sehr unterschiedliche Menschen (aus verschiedenen Gruppen - sozial Schwächere, Jugendliche, ältere Menschen) aus einem Dorf, die sich im Alltag nicht (mehr) begegnen, in einem Raum zusammen, um Probleme zu diskutieren und Ideen auszutauschen. Im Mittelpunkt stehen das Dorf/die Gemeinde und ein bestimmtes Thema oder die zukünftige Entwicklung des Dorfes im Allgemeinen. Die Bürger*innen können sich mit ihren Vorschlägen und Ideen einbringen, werden aber ermutigt, eine gemeinsame Lösung zu finden. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung des Bewusstseins für die Bedürfnisse, Meinungen und Überzeugungen anderer Menschen, um eine gemeinsame Lösung zu finden ● Wahrnehmung und Akzeptieren unterschiedlicher Meinungen und Anliegen und auf die gemeinsamen Bedürfnisse achten ● Stärkung des Bewusstseins, persönliche Verantwortung und Mitverantwortung für die zukünftige Entwicklung des Dorfes/der Gemeinde zu übernehmen ● Förderung der Zusammenarbeit |
| Rahmenbedingungen ² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------|---|
| Hinweise ³ | <ul style="list-style-type: none"> ● Seien Sie darauf vorbereitet, während der Diskussionen oder Aktivitäten Hilfestellung zu leisten, wenn Konflikte zwischen den Teilnehmenden auftreten. ● Fördern Sie eine Atmosphäre des gegenseitigen Verständnisses und ermutigen Sie die Teilnehmenden, unterschiedliche Standpunkte zu berücksichtigen. ● Einführung einer Kommunikationsmethode auf der Grundlage von <ul style="list-style-type: none"> ● aktivem Zuhören ● der Entwicklung einer Kultur des Respekts und der Empathie ● der Förderung von konstruktivem Feedback ● der Förderung des Vertrauens zwischen den Teammitgliedern |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt die Definition und die Bedeutung von Zusammenarbeit vor (weitere Informationen finden Sie auf dem Arbeitsblatt „Materialien für die Moderation“) 2. Der/die Moderator*in verteilt nach dem Zufallsprinzip verschiedene Charaktere aus einem Dorf an jede*n Teilnehmer*in (z. B. Rentner*in, Jugendliche*r, Student*in, alleinerziehende Mutter, Einwanderer*in...) 3. Dann stellt der/die Moderator*in ein Problem vor, mit dem ein Dorf/eine Gemeinde konfrontiert ist (z. B. begrenzte Mittel stehen zur Verfügung, aber das Dorf/die Gemeinde ist mit verschiedenen Problemen konfrontiert, z. B. fehlende Bürgersteige auf den Straßen, fehlender Park mit Bäumen, die Schule muss umstrukturiert werden.... Wie können die Mittel gerecht aufgeteilt werden?) 4. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, ihre Sichtweisen und Meinungen zu dem Problem mitzuteilen, basierend auf der Rolle, die sie spielen, und eine gemeinsame Lösung zu finden. 5. Die Teilnehmenden beginnen die Diskussion, und der/die Moderator*in vermittelt. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Wie haben Sie sich bei der Durchführung der Aktivität gefühlt? ● Denken Sie, dass die gefundene Lösung für alle fair ist? ● Haben Sie das Gefühl, dass alle Perspektiven berücksichtigt wurden? ● Wie können Sie dieses Beispiel in Ihrem täglichen Leben anwenden? |
| Referenzen | <p>https://www.countyhealthrankings.org/online-and-on-air/blog/eight-tips-for-a-successful-community-conversation</p> |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Es braucht ein Dorf... – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Zusammenarbeit

- **Definition:**

„Engagement in Gruppenaktivitäten und Teamarbeit, Anerkennung und Respekt“ (LifeComp-Kompetenzrahmen).

- **Das liegt dem Konzept zugrunde:**

- Menschen aus verschiedenen „Kategorien“ arbeiten zusammen und kooperieren für ein gemeinsames Ziel – die Entwicklung der Gemeinschaft.
- Stärkung des Bewusstseins, persönliche Verantwortung und Mitverantwortung für die zukünftige Entwicklung des Dorfes/der Gemeinde zu übernehmen.
- Es besteht ein Bedarf an respektvollem Umgang mit Menschen, die unterschiedliche Meinungen haben, um positive, konstruktive Beziehungen und eine effektive Zusammenarbeit aufzubauen.

- **Warum ist das wichtig?**

Dorf- oder Gemeindeggespräche eignen sich sehr gut für Nachhaltigkeitsthemen, da das Thema alle Bürger*innen betrifft. Gemeinsame Aktivitäten in diesem Themenbereich können sehr gut in und für die Gemeinschaft und das Zusammenleben entstehen.

- **Wann kann die Aktivität im täglichen Leben verwendet werden?**

Beispiele:

- Recycling-Programm – recycelte PET-Plastikflaschen
- Gemeinschaftsgarten – ist eine großartige Möglichkeit, sich mit Ihrer Gemeinde zu verbinden und gesunde Lebensmittel anzubauen. Ziehen Sie in Erwägung, einen Garten nur für Kinder anzulegen, damit sie etwas über den Prozess des Gemüseanbaus lernen können.
- Reinigungsaktion – dies wird das Aussehen von Grünflächen verbessern und die Menschen dazu inspirieren, die Plätze in gutem Zustand zu halten.



AUF WEITERENTWICKLUNG AUSGERICHTETE HALTUNG

Aktivität 1: Was lernen wir aus schlechten Erfahrungen?

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Was lernen wir aus schlechten Erfahrungen? |
|--------------------------------|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer ¹ | 1 Stunde |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflektion |
| Kurzbeschreibung | <p>Diese Aktivität hilft Erwachsenen, über ihre früheren erfolglosen Erfahrungen nachzudenken und welche Lehren sie aus diesen Erfahrungen gezogen haben.</p> <p>Diese Aktivität sollte vorzugsweise in kleinen Gruppen (5-6 Personen) mit einer maximalen Dauer von einer Stunde durchgeführt werden.</p> <p>Die Übungen bestehen hauptsächlich aus Selbst- und Gruppenreflektionen, die von den Fragen des/der Moderators/Moderatorin geleitet werden.</p> |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der Reflektion über die positiven Aspekte erfolgloser Erfahrungen ● Förderung der Reflektion über den Lernprozess ● Förderung der Suche nach unterschiedlichen und kreativen Lösungen ● Reflektion über das Feedback anderer und über erfolglose Erfahrungen, um das eigene Potenzial weiterzuentwickeln |
| Rahmenbedingungen ² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● kleiner Raum mit Stühlen, die im Kreis aufgestellt sind |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|--|
| Hinweise³ | Wenn sich jemand nicht wohl dabei fühlt, seine Erfahrungen mitzuteilen, ist es wichtig, ihn nicht zu zwingen. Wenn sich die gesamte Gruppe nicht wohl dabei fühlt, eine erfolglose Erfahrung mitzuteilen, können Sie zunächst beginnen, eine erfolgreiche Erfahrung mitzuteilen und mit der Übung fortzufahren. Als Alternative können Sie ein Beispiel verwenden, das im Voraus vorbereitet wurde (siehe „Materialien für die Moderation“). |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in fordert jede Person in der Gruppe auf, über eine erfolglose Erfahrung nachzudenken, die sie gemacht hat (5 Minuten). 2. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, die bereit sind, sich mitzuteilen, kurz eine frühere erfolglose Erfahrung in der Gruppe vorzustellen. 3. Dann bittet der/die Moderator*in die Person, über die positiven Aspekte dieser erfolglosen Erfahrung nachzudenken und was sie aus dieser Erfahrung gelernt hat, indem er/sie einige der folgenden Fragen stellt: <ul style="list-style-type: none"> ● Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt? ● Was waren die positiven Aspekte dieser Erfahrung? ● Welche Kompetenzen haben Sie Ihrer Meinung nach durch diese Erfahrung entwickelt? ● Welche Kompetenzen sollten Sie haben, um mit dieser Erfahrung anders umzugehen? ● Wie können Sie diese Kompetenzen entwickeln oder verbessern? 4. Dann wird die Gruppe aufgefordert, ebenfalls ihr Feedback zu geben. Um die Teilnehmenden zu motivieren, kann der/die Moderator*in die folgenden Fragen stellen: <ul style="list-style-type: none"> ● Welches waren Ihrer Meinung nach die positiven Aspekte dieser Erfahrung? ● Wie würden Sie an Ihrer Stelle mit dieser Erfahrung umgehen? ● Wie können Sie diese Kompetenzen entwickeln oder verbessern? 5. Auf der Grundlage der vorangegangenen Diskussion fragt der/die Moderator*in die Person, wie sie jetzt mit dieser erfolglosen Erfahrung umgehen würde. 6. Die Schritte 1 bis 4 werden mit verschiedenen Personen wiederholt. 7. Am Ende der Aktivität gibt der/die Moderator*in einen Überblick über die Übung und stellt das Konzept der Wachstumsmentalität und die Beispiele vor, die zur Entwicklung dieser Kompetenz verwendet werden können. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie über eine misslungene/schlechte Erfahrung nachdachten und sie der Gruppe mitteilten? ● Was war einfach daran? Was war eine Herausforderung? ● Welche neuen Dinge oder Erkenntnisse haben Sie über sich selbst gewonnen? ● Was können Sie von nun an tun, um mit einer wachstumsorientierten Denkweise fortzufahren? |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



| | |
|-------------------|---|
| Referenzen | Dweck, C. (2016). „Teaching a Growth Mindset“. Stanford Youtube. Available here . Dweck, C. (2016). „What having a “growth mindset” actually means. <i>Harvard Business Review</i> , 13(2), 2-5. |
|-------------------|---|

Was lernen wir aus schlechten Erfahrungen? – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Wachstumsorientierte Denkweise

- **Definition:**

„Der Glaube an das eigene Potenzial und das der anderen, um kontinuierlich zu lernen und Fortschritte zu machen“ (LifeComp).

- **Das liegt diesem Konzept zugrunde:**

1. Es ist möglich, mit Arbeit und Engagement zu lernen, sich zu verbessern und Kompetenzen zu erwerben.
2. Lernen ist ein lebenslanger Prozess, der Offenheit, Neugierde und Entschlossenheit erfordert.
3. Es ist wichtig, über das Feedback anderer Menschen sowie über erfolgreiche und erfolglose Erfahrungen nachzudenken, um das eigene Potenzial weiterzuentwickeln.
4. Nachdenken über die positiven Aspekte jeder Erfahrung und darüber, dass auch negative Erfahrungen/Misserfolge uns lehren und uns helfen können, zu wachsen und unsere Kompetenzen zu entwickeln.
5. Die Konzentration auf die Schritte, die zu einem Ergebnis führen, und nicht auf das Ergebnis selbst, ist Teil des Lernprozesses.
6. Es ist wichtig, andere um Unterstützung zu bitten und verschiedene Perspektiven einzunehmen, wenn man verschiedene Lösungen für ein Problem sucht.

- **Warum ist das wichtig?**

1. Erfolgreich sein

Die Forschung hat gezeigt, dass Menschen mit einer wachstumsorientierten Denkweise eine größere Chance haben, erfolgreich zu sein, da sie neue und andere Ansätze ausprobieren, um mit herausfordernden Situationen umzugehen (z. B. Dweck, 1999; Smiley et al., 2016).

2. Neue Herausforderungen annehmen und neue Fähigkeiten erlernen

Wenn Sie eine wachstumsorientierte Einstellung haben, werden Sie glauben, dass Sie in der Lage sind, neue Strategien auszuprobieren und neue Dinge zu lernen. Das wird Ihnen helfen, in andere Bereiche zu wechseln, andere Funktionen zu übernehmen, andere Jobs auszuprobieren.

3. Verbesserung des Selbstwertgefühls

Eine wachstumsorientierte Einstellung hilft Ihnen, Ihre Kompetenzen auszubauen und nicht aufzugeben, wenn Sie eine negative Erfahrung machen oder negatives Feedback erhalten.



- **Wann kann das im täglichen Leben verwendet werden?**

Beispiele:

1. Wenn Sie sich für eine neue Stelle bewerben oder eine neue Funktion antreten, können Sie diese Denkweise nutzen, um Ihre Kompetenzen zu verbessern.
2. Wenn Sie Eltern bzw. Großeltern werden.
3. Wenn Sie eine Schulung suchen, um eine Fähigkeit zu verbessern oder etwas Neues zu lernen.
4. Wenn Sie bei der Arbeit ein negatives Feedback erhalten.

Beispiele für schlechte/erfolglose Erfahrungen, die der/die Moderator*in verwenden kann, wenn die Lernenden sich nicht mitteilen möchten:

1. Eine negative Note/Beurteilung in einem Kurs
2. Ein neues Rezept ausprobieren und das Gericht gelingt nicht.
3. Gefeuert zu werden, weil man eine Aufgabe nicht richtig ausgeführt hat.



AUF WEITERENTWICKLUNG AUSGERICHTETE HALTUNG

Aktivität 2: Wie ist Ihre Denkweise?

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Wie ist Ihre Denkweise? |
|--------------------------------|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer ¹ | 1 Stunde |
| Art der Aktivität | Definition des Begriffs |
| Kurzbeschreibung | <p>Diese Aktivität hilft Erwachsenen dabei, das Konzept der Wachstumsorientierung und den Unterschied zwischen einer fixen und einer wachstumsorientierten Denkweise besser zu analysieren und die Fähigkeit zu verbessern, eine fixe Denkweise in eine wachstumsorientierte Denkweise umzuwandeln.</p> <p>Diese Aktivität sollte vorzugsweise individuell durchgeführt werden und maximal eine Stunde dauern.</p> <p>Die Übungen bestehen hauptsächlich aus der Identifizierung von Konzepten und deren Umsetzung in die Praxis, die durch Fragen des/der Moderators/Moderatorin angeleitet werden.</p> |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Analyse des Konzepts der Wachstumsorientierung ● Unterscheidung zwischen fixer Denkweise und Wachstumsorientierung ● Entwicklung einer wachstumsorientierten Denkweise bei Erwachsenen |
| Rahmenbedingungen ² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● kleiner Raum |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • für die Durchführung in Präsenz: Karten mit den abgebildeten Sätzen, 2 Kästchen: 1 für die Wachstumsorientierung und 1 für die fixe Denkweise; weißes Papier und Stifte • für die Online-Durchführung: Tafel mit Aussagen, die in 2 Gruppen sortiert werden sollen; Whiteboard für die Lernenden zum Schreiben |
| Hinweise³ | Sie können die Teilnehmenden bei den ersten Sätzen unterstützen. |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in bittet die den/die Teilnehmende*n, seine/ihre Assoziationen mit dem Wort „Mentalität“ aufzulisten. 2. Der/die Moderator*in stellt die Definition der Wachstums- und der fixen Denkweise vor und erklärt die Vorteile einer wachstumsorientierten Denkweise (15 Minuten). 3. Der/die Moderator*in legt Karten/eine Online-Tafel mit Sätzen vor und bittet den/die Teilnehmende*n, jeden Satz der Wachstums- oder der fixen Denkweise zuzuordnen, indem sie die Sätze in das richtige Kästchen eintragen (Beispiele für Sätze in den „Materialien für die Moderation“). 4. Dann bittet der/die Moderator*in den/die Teilnehmende*n, weitere Sätze zu schreiben, die die jeweilige Denkweise widerspiegeln. 5. Anschließend wird der/die Teilnehmende, die Sätze, die sich auf eine fixe Denkweise beziehen, umschreiben, indem er/sie sie auf eine wachstumsorientierte Denkweise anpasst (Beispiele für die Anpassung der Sätze in den „Materialien für die Moderation“). 6. Am Ende der Aktivität gibt der/die Moderator*in einen Überblick über die Übung, stellt das Konzept der Wachstumsorientierung vor und erklärt, wie Überzeugungen an eine Wachstumsorientierung angepasst werden können. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> • Können Sie Situationen beschreiben, in denen Sie eine wachstumsorientierte Denkweise/Haltung eingenommen haben? • Können Sie Situationen beschreiben, in denen Sie eine fixe Denkweise angewandt haben? • Wie kann Ihnen eine wachstumsorientierte Denkweise in Zukunft helfen? • Was können Sie von nun an tun, um Ihre Sprache und Ihre Überzeugungen an eine wachstumsorientierte Denkweise anzupassen? |
| Referenzen | <p>Dweck, C. S. (2006). <i>Mindset: The new psychology of success</i>. Random house.</p> <p>https://fs.blog/carol-dweck-mindset/</p> <p>https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset</p> |

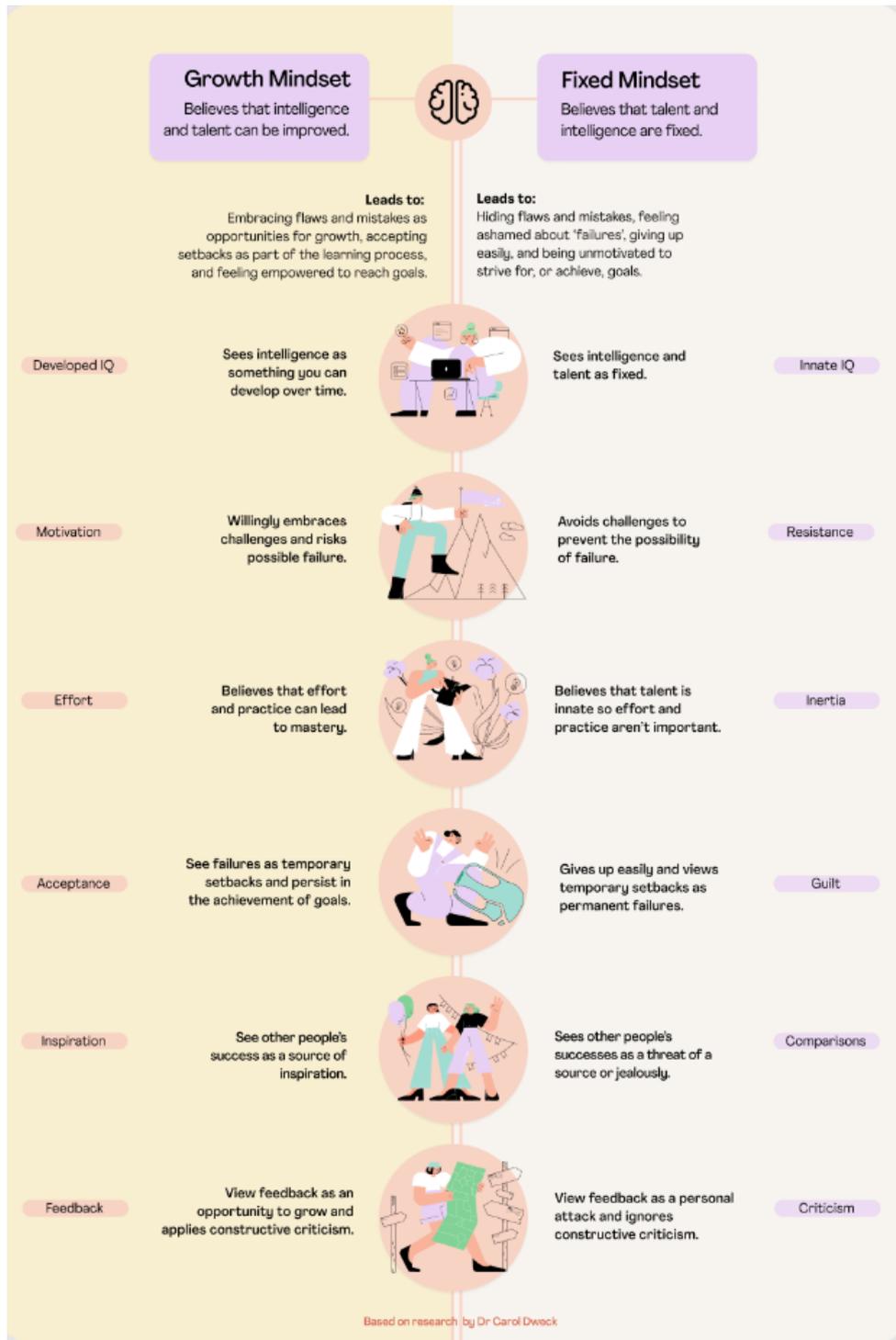
³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Wie ist Ihre Denkweise? – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Growth Mindset

- **Fixierte vs. Wachstumsorientierte Denkweise**



Abgerufen von: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Wachstumsorientierte Denkweise

Der Glaube an das eigene Potenzial und das der anderen, kontinuierlich zu lernen und Fortschritte zu machen (LifeComp Framework).

- **Das liegt dem Konzept zugrunde:**

1. Es ist möglich, mit Arbeit und Engagement zu lernen, sich zu verbessern und Kompetenzen zu erwerben.
2. Lernen ist ein lebenslanger Prozess, der Offenheit, Neugierde und Entschlossenheit erfordert.
3. Es ist wichtig, über das Feedback anderer Menschen sowie über erfolgreiche und erfolglose Erfahrungen nachzudenken, um das eigene Potenzial weiterzuentwickeln.
4. Nachdenken über die positiven Aspekte jeder Erfahrung und darüber, dass auch negative Erfahrungen/Misserfolge uns lehren und uns helfen können, zu wachsen und unsere Kompetenzen zu entwickeln.
5. Die Konzentration auf die Schritte, die zu einem Ergebnis führen, und nicht auf das Ergebnis selbst, ist Teil des Lernprozesses.
6. Es ist wichtig, andere um Unterstützung zu bitten und verschiedene Perspektiven einzunehmen, wenn man verschiedene Lösungen für ein Problem sucht.
7. Rückschläge sind ein notwendiger Teil des Lernprozesses und helfen den Menschen zu wachsen.

Diejenigen, die eine wachstumsorientierte Haltung einnehmen, neigen eher dazu:

- lebenslanges Lernen zu schätzen zu wissen
- daran zu glauben, dass Intelligenz verbessert werden kann
- sich mehr Mühe beim Lernen zu geben
- daran zu glauben, dass Anstrengung zum Ziel führen
- daran zu glauben, dass Misserfolge nur vorübergehende Rückschläge sind
- Feedback als Informationsquelle zu betrachten
- die Bereitschaft zu haben, Herausforderungen anzunehmen
- den Erfolg anderer als Quelle der Inspiration zu sehen
- Feedback als Chance zum Lernen sehen

Quelle: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Beispiele für Sätze mit Wachstumsgedanken:

- Neue Herausforderungen helfen mir zu wachsen.
- Wenn ich mich anstrenge, kann ich gut darin werden.
- Scheitern ist eine Chance zu wachsen.
- Ich kann an meinem Wissen arbeiten.
- Ich kann immer etwas aus meinen Fehlern lernen.
- Ich kann einige Eigenschaften und Verhaltensweisen ändern, die ich an mir nicht mag.

Fixe Denkweise

- **Das liegt diesem Konzept zugrunde:**

1. Die Eigenschaften der Menschen sind festgelegt und können sich nicht ändern.
2. Herausforderungen sind vermeidbar.



3. Intelligenz kann nicht entwickelt werden.
4. Der Erfolg der anderen ist bedrohlich.

Diejenigen, die eine fixe Denkweise haben, sind eher dazu geneigt:

- zu glauben, dass Intelligenz und Talent statisch sind
- Herausforderungen zu meiden, um Misserfolge zu vermeiden
- Feedback von anderen zu ignorieren
- sich durch den Erfolg anderer bedroht zu fühlen
- Schwächen zu verstecken, um nicht von anderen beurteilt zu werden
- zu glauben, dass Anstrengung wertlos ist
- Feedback als persönliche Kritik anzusehen
- leicht aufzugeben

Quelle: <https://www.mindsethealth.com/matter/growth-vs-fixed-mindset>

Beispiele für Sätze mit fixer Denkweise:

- Ich kann das nicht, weil ich nicht begabt bin.
- Ich mache nur Dinge, in denen ich gut bin.
- Es lohnt sich nicht, es zu versuchen.
- Ich werde nie gut darin sein.
- Ich habe einen Fehler gemacht, deshalb bin ich nicht gut darin.

Beispiele für die Anpassung von Sätzen:

| Fixe Denkweise | Wachstumsorientierte Denkweise |
|---|--|
| Ich bin nicht in der Lage, dies zu tun, weil ich nicht begabt bin. | Ich werde diese Kompetenz erlernen und ausbauen, um es zu schaffen. |
| Ein Versuch ist es nicht wert. | Ich werde einige Strategien anwenden, die ich gelernt habe, und ich werde mein Bestes geben. |
| Ich habe einen Fehler gemacht, also bin ich nicht gut in diesem Bereich. | Dieser Fehler wird mir helfen, mich beim nächsten Mal zu verbessern. |
| Darin werde ich nie gut sein. | Ich werde trainieren, um mich für das nächste Mal zu verbessern. |
| Sie ist sehr gut im Umgang mit digitalen Werkzeugen. Ich werde nie so gut sein wie sie. | Ich werde versuchen zu verstehen, warum sie diese Fähigkeiten so gut beherrscht. |



KRITISCHES DENKEN

Aktivität 1: Ist das eine Tatsache oder eine Meinung?

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung: Ist es eine Tatsache oder eine Meinung? | |
|--|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input checked="" type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | Etwa 1 Stunde |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflexion und Diskussion |
| Kurzbeschreibung | <p>Diese Aktivität hilft Erwachsenen, wichtige Prinzipien des kritischen Denkens zu fördern, und ermöglicht den Teilnehmenden, erhaltene Informationen zu analysieren und zu unterscheiden, ob es sich bei der gesprochenen oder geschriebenen Nachricht um eine Tatsache oder eine Meinung handelt. Die Aktivität ist so aufgebaut, dass sie zunächst in Einzelarbeit und dann in der Gruppe durchgeführt werden kann, um auch Kreativität und Zusammenarbeit zu fördern.</p> <p>Diese Übung hilft den Teilnehmenden, zwischen Fakten und Meinungen zu unterscheiden. Eine Tatsache kann entweder als wahr oder falsch bewiesen werden. Eine Meinung ist ein Ausdruck eines Gefühls oder eines Standpunkts und kann weder als wahr noch als falsch bewiesen werden.</p> |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung des kritischen Denkens als Teil der Berufs- und Lebenskompetenzen ● Verbesserung der Beurteilungsfähigkeit ● Verbesserung der Argumentationsfähigkeit ● Unterstützung von reflektierendem und unabhängigem Denken |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator ● Raum mit Stühlen |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsblätter für alle Teilnehmenden, gedruckt oder digital |
| Hinweise³ | Sie können die verschiedenen Beispiele von Aussagen nutzen, oder sich selbst Aussagen überlegen, die an den Kontext und die Teilnehmergruppe angepasst werden sollten. |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> Der/die Moderator*in gibt eine kurze Einführung, in der er/sie erklärt, warum kritisches Denken wichtig ist (siehe "Materialien für die Moderation"). Der/die Moderator*in teilt den Teilnehmenden Arbeitsblätter mit Aussagen aus (Beispiele für Aussagen finden Sie in den "Materialien für die Moderation") Für jede Aussage müssen die Teilnehmenden eine Antwort geben, ob es sich bei der Aussage um eine Tatsache oder eine Meinung handelt. Wenn die Aussage eine Tatsache ist, müssen die Teilnehmenden darüber nachdenken, wie sie bewiesen werden kann. Wenn es sich um eine Meinung handelt, müssen die Teilnehmenden begründen, warum sie der Ansicht sind, dass sie nicht bewiesen werden kann. Die Teilnehmenden arbeiten zunächst in Einzelarbeit und vergleichen dann ihre Antworten und tauschen ihre Ansichten untereinander aus. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> War die Aktivität einfach oder nicht? Können Sie jetzt unterscheiden, was eine Meinung und was eine Tatsache oder ein Gerücht ist? Welche Einsichten oder Erkenntnisse haben Sie darüber, was Informationen sind, was auf Wissen basiert und was auf der eigenen Meinung oder der Meinung anderer beruht? |
| Referenzen | Games and Activities for Developing CRITICAL THINKING SKILLS Workbook, Global Digital Citizen Foundation |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



„Tatsache oder Meinung?“ – Materialien für die Moderatoren

Arbeitsblatt Kritisches Denken

Wir werden ständig mit Botschaften überflutet, die uns überzeugen sollen, z. B. in den Medien: Internet, Fernsehen, Zeitung usw. Die Qualität der Argumente, die diese Botschaften stützen, kann sehr unterschiedlich sein. Wir müssen unsere Fähigkeiten zum kritischen Denken trainieren, wenn wir nicht blindlings die Überzeugungen akzeptieren wollen, die uns andere Menschen aufzwingen, sondern unsere eigenen Überzeugungen und Schlussfolgerungen durchsetzen wollen.

Fakten: Aussagen, die überprüft werden können. Sie können als wahr oder falsch bewiesen werden. Tatsachenbehauptungen sind objektiv, sie enthalten Informationen, sagen aber nicht, was der/die Verfasser*in von dem Thema hält.

Stellungnahmen: Aussagen, die die Gefühle, Einstellungen oder Überzeugungen eines/einer Autors/Autorin zum Ausdruck bringen. Sie sind weder wahr noch falsch. Es handelt sich um die Meinung einer Person zu einem Thema oder einer Frage.

Arten von Stellungnahmen:

1. Positionen zu kontroversen Themen
2. Vorhersagen über zukünftige Dinge
3. Beurteilungen von Menschen, Orten und Dingen.

Wörter zur Identifizierung von Meinungen:

1. Voreingenommene Wörter (schlecht, schlechter, schlimmster, gut, besser, am besten, wertvoll, wertlos usw.)
2. Kennzeichnungen (alle, immer, wahrscheinlich, nie, könnte, scheint, möglicherweise, sollte usw.)

Beispiele für Aussagen

1. Letztes Jahr gab es eine furchtbare Grippewelle. S
2. Babys beginnen im Allgemeinen zwischen 18 und 24 Monaten zu sprechen. F
3. Im letzten Jahr haben mehr Menschen mit dem Rauchen aufgehört als vor zwei Jahren. F
4. Tausende von Menschen sterben jedes Jahr an den Wechselwirkungen ihrer verschreibungspflichtigen Medikamente. F
5. Kinder sollten nicht mehr als fünf Stunden pro Woche fernsehen dürfen. S
6. Es ist eine Tatsache, dass Fußball und Rugby gewalttätige Sportarten sind. S
7. Weibliche Ärzte sind fürsorglicher als männliche Ärzte. S
8. Wir müssen mehr Verantwortung für die Umwelt übernehmen als unsere Vorfahren. S
9. Die Kernenergie ist die einzige praktikable Lösung für unsere schwindenden natürlichen Ressourcen. S
10. Fahrradfahren ist eine wirklich angenehme Form der Bewegung. S
11. Die Zahl der Menschen, die hohe Kreditkartenschulden haben, ist erstaunlich. S
12. „Spam“ ist das E-Mail-Äquivalent zu Junk-Mail. F



KRITISCHES DENKEN

Aktivität 2: Annahmen in Frage stellen

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| | |
|---|---|
| Bezeichnung: Annahmen in Frage stellen | |
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input checked="" type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | Etwa 40 Minuten |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflexion und Diskussion |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität hilft Erwachsenen dabei, wichtige Grundsätze des kritischen Denkens zu fördern, und ermöglicht es den Teilnehmenden, Annahmen zu hinterfragen, Probleme unter Berücksichtigung verschiedener Variablen und vernünftiger Risiken neu zu bewerten. Die Aufgaben sind so gestaltet, dass sie auch Kreativität und Zusammenarbeit fördern. Diese Aufgabe ist als Gruppenübung vorgesehen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung des kritischen Denkens als Teil der Berufs- und Lebenskompetenzen ● Verbesserung der Beurteilungsfähigkeit ● Verbesserung der Argumentationsfähigkeit ● Unterstützung von reflektierendem und unabhängigem Denken |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Raum mit Stühlen ● Tische (1 pro Gruppe) ● Entweder A3-Papier und Marker oder Online-Tafel |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|---|
| Hinweise³ | <p>Die Aktivität kombiniert die Konzepte und Methoden, die das kritische Denken fördern, wie Brainstorming und das Hinterfragen von Annahmen.</p> <p>Da die Aktivität zu Beginn für die Teilnehmenden schwierig sein kann, nennen Sie eventuell ein Beispiel für eine mögliche Annahme. Es kann ein wenig dauern, bis die Aktivität in Gang kommt – das ist nicht ungewöhnlich. Sobald die Teilnehmenden jedoch die Aufgabe verstanden haben, können sie im Allgemeinen eigenständig und schnell eine Reihe von Annahmen identifizieren.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in verteilt ein Arbeitsblatt mit der Aussage „Eine erfahrene Lehrkraft ist die beste Person, um den Unterricht zu gestalten“ an die Teilnehmenden und erklärt ihnen, dass diese Aussage eine Binsenweisheit ist, der man im Allgemeinen zustimmen würde (siehe Arbeitsblatt „Materialien für Teilnehmende“) 2. Die Teilnehmenden werden dann aufgefordert, den Satz zu dekonstruieren, um herauszufinden, wo in dieser Aussage Annahmen gemacht werden. 3. Die Teilnehmenden sollen in kleinen Gruppen (3-4 Personen) arbeiten. 4. Wenn die Gruppen die Liste der Annahmen abgeschlossen haben, erklärt der/die Moderator*in, was kritisches Denken ist. 5. Die nächste Phase bezieht sich auf die Methode „Was wäre wenn“, bei der ein Prozess des kritischen Denkens durch das Stellen von Fragen eingeleitet wird, die mit den Worten „Was wäre wenn“ beginnen. Der/die Moderator*in nimmt eine der von den Gruppen aufgelisteten Annahmen und beginnt die Frage „Was wäre wenn“. 6. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, Antworten auf die gestellten Fragen zu geben |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Welche Einsichten oder Erkenntnisse haben Sie über sich selbst gewonnen? ● Hilft Ihnen die Aktivität dabei, an Ihrer eigenen Argumentation zu arbeiten? ● Wenn Sie sich jetzt an frühere schwierige Situationen erinnern, würden Sie nun über andere mögliche Lösungen nachdenken? Würden Sie jetzt eine andere Entscheidung treffen? |
| Referenzen | <p>„Creative thinking in literacy and language skills“ – Schulungsleitfaden, entwickelt im Rahmen des Erasmus+ Projekts (2016)</p> |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Annahmen in Frage stellen – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt Kritisches Denken

„Kritisches Denken ist gar nicht so schwierig, wenn wir uns darauf konzentrieren. Dennoch gibt es kleine Hindernisse, die uns auf dem Weg dorthin in die Quere kommen können und uns daran hindern, unsere Ziele zu erreichen.“ Unsere Annahmen beruhen oft auf dem, was wir erlebt haben oder was uns in einer früheren Situation gesagt wurde, etwas, das wir als „überlieferte Weisheit“ bezeichnen könnten und das in den allermeisten Fällen richtig ist. Wenn wir jedoch unsere Annahmen nicht hinterfragen und die Dinge einfach so hinnehmen, wie sie sind, kann dies unsere Fähigkeit, neue Ideen, Methoden, Konzepte usw. zu finden, ernsthaft einschränken. Daher kann und sollte das bewusste und absichtliche Infragestellen von Annahmen beim kritischen Denken eingesetzt werden. Wenn wir mit einem Szenario oder einer Aussage konfrontiert werden, sollten wir versuchen zu verstehen, ob wir irgendwelche Annahmen über die Situation machen, die uns letztendlich zu einer vorhersehbaren Lösung führen können.

Die Aussage: „Eine erfahrene Lehrkraft ist die beste Person, um den Unterricht zu gestalten“

Die mögliche Liste der Annahmen umfasst:

- Erfahrung ist ein Indikator für Qualität
- Jemand, der keine Lehrererfahrung hat, wäre nicht gut darin, den Unterricht zu gestalten.
- Unterrichtsgestaltung ist kein demokratischer Prozess
- Eine Person muss den Unterricht gestalten
- Eine Unterrichtsstunde muss gestaltet bzw. entworfen werden
- Eine Lehrkraft sollte die Lektion entwerfen

Für den „Was wäre wenn“-Prozess.

Wir können diese nächste Phase des Prozesses veranschaulichen: Was wäre, wenn wir die Stunde nicht geplant hätten? (Hinterfragen der Annahme, dass eine Stunde geplant werden muss).

Mögliche Antworten von anderen Gruppen als Beispiel:

- Wir könnten ein Thema vorgeben und die Lernenden auffordern, darüber zu diskutieren und zu sehen, wohin uns das führt.
- Wir könnten die Lernenden auffordern, selbst eine Unterrichtsstunde zu gestalten.
- Wir könnten ein Thema einführen und die Lernenden fragen, was sie ihrer Meinung nach über dieses Thema wissen oder lernen müssen.
- Wir könnten die Lernenden darüber informieren, wie sie zu diesem Thema getestet werden, und sie ihr eigenes Lernen als Einzelpersonen oder in kleinen Gruppen selbst in die Hand nehmen lassen.
- Wir könnten einen Unterrichtsplan herunterladen oder einen Unterrichtsplan verwenden, den jemand anderes bereits erstellt hat.
- Wir könnten einfach einen Test zu dem Thema schreiben und sehen, ob die Lernenden dieses Material lernen müssen (vielleicht kennen sie es bereits).



Annahmen zur Herausforderung - Materialien für Teilnehmende

Arbeitsblatt Kritisches Denken

| Erklärung | Liste der Annahmen |
|--|--------------------|
| <p><i>„Eine erfahrene Lehrkraft ist die beste Person, um den Unterricht zu gestalten.“</i></p> | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |



KRITISCHES DENKEN

Aktivität 3: Fake News

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Bezeichnung: Fake News | |
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input checked="" type="checkbox"/> Kritisches Denken <input type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | Etwa 1 Stunde |
| Art der Aktivität | Selbst- und Gruppenreflexion und Diskussion |
| Kurzbeschreibung | Diese Aktivität hilft Erwachsenen, wichtige Prinzipien des kritischen Denkens zu fördern und ermöglicht es den Teilnehmenden, Annahmen in Frage zu stellen, Probleme unter Berücksichtigung verschiedener Variablen und vernünftiger Risiken neu zu bewerten. Die Aufgaben sind so gestaltet, dass sie auch Kreativität und Zusammenarbeit fördern. Die Aufgaben umfassen Einzel- und Gruppenübungen. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Förderung des kritischen Denkens als Teil der Berufs- und Lebenskompetenzen ➤ Verbesserung der Beurteilungsfähigkeit ➤ Verbesserung der Argumentationsfähigkeit ➤ Verbesserung der Problemlösungsfähigkeit ➤ Unterstützung von reflektierendem und unabhängigem Denken |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 Moderator ➤ Raum mit Stühlen ➤ Entweder Papier A3, Marker mit verschiedenen Farben oder Tafeln (1 pro Gruppe) oder Online-Tafel ➤ Internetverbindung für Aufgabe 3 (optional) |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

| | |
|-----------------------------|---|
| Hinweise³ | <p>Die Aufgaben dieser Aktivität kombinieren auch die Konzepte und Methoden, die das kritische Denken fördern, wie Brainstorming und Mind Map.</p> <p>Aufgabe 2 kann als Brainstorming und Mind-Mapping durchgeführt werden. Es werden kleine Gruppen von 4-5 Teilnehmenden gebildet.</p> <p>Für Aufgabe 3 können Sie nach der Einführung der Reflexionsfragen zum Thema Fake News eine Definition liefern und den Teilnehmenden den Begriff erklären. Auch andere Begriffe wie Manipulation, Propaganda, Desinformation, Deep Fake usw. können erklärt werden.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgabe 1: Der/die Moderator*in beginnt damit, den Teilnehmenden einige Fragen zu stellen: <ul style="list-style-type: none"> • Was verbinden Sie mit dem Begriff Fake News? • Haben Sie bereits persönliche Erfahrungen mit Fake News gemacht? • Wo? Wie haben Sie sich dabei gefühlt? Ging es dabei vielleicht um Prominente oder war es eher im unmittelbaren Lernumfeld? • Warum ist es wichtig, sich mit solchen Inhalten zu beschäftigen? 2. Der/die Moderator*in zeigt einige Bilder oder Geschichten und fragt die Teilnehmenden, ob sie wahr oder gefälscht sind. Ein Beispiel für ein gefälschtes Bild finden Sie auf dem Arbeitsblatt „Materialien für die Moderation“. 3. Aufgabe 2: Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen (4-5 Personen) aufgeteilt und gebeten, ein Brainstorming über ihre Ideen und Erfahrungen zum Erkennen von Fake News durchzuführen und die in den „Materialien für Teilnehmende“ enthaltene Übung auszufüllen. 4. Am Ende der Aufgabe stellen die Teilnehmenden ihre Ergebnisse vor. 5. Der/die Moderator*in prüft die Ergebnisse und ergänzt gegebenenfalls die Antworten. 6. Der/die Moderator*in erklärt den Teilnehmenden die Schritte zur Bewertung einer Quelle („Materialien für die Moderation“). 7. Aufgabe 3 (optional): Der/die Moderator*in gibt den Teilnehmenden einige Nachrichten (kurze Artikel, Nachrichten oder Bilder) und bittet sie, zu recherchieren, um die Fake News zu erkennen. |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Welche Aufgaben waren leicht, welche nicht? ➤ Welche Einsichten oder Erkenntnisse haben Sie über sich selbst gewonnen? ➤ Was denken Sie jetzt über Nachrichten und Artikel, die in den Medien erscheinen? ➤ Können Sie sich an die wichtigsten Schritte erinnern, um Fake News zu erkennen? |
| Referenzen | EU-Initiative klicksafe www.klicksafe.de |

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



Fake News – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt Kritisches Denken

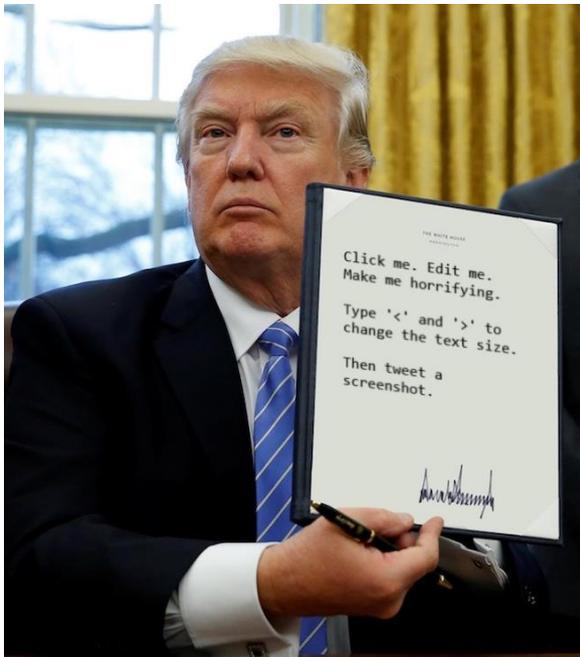
Aufgabe 1

Geben Sie Beispiele für einige Nachrichten und Bilder und stellen Sie den Lernenden die Frage: „Handelt es sich um Fake News?“

Nachfolgend finden Sie zwei Beispiele, Sie können jedoch auch andere Quellen verwenden.

Beispiel 1: Besuchen Sie die untenstehende Webseite und schreiben Sie verschiedene Texte in das vorgegebene Feld. Machen Sie anschließend einen Screenshot und fragen Sie die Teilnehmenden, ob es sich hierbei um Fake News handeln könnte.

<http://hepwordi.github.io/execorder/>



Beispiel 2: Zeigen Sie das auf der Webseite veröffentlichte Bild und dann das echte Foto der Vorlagenansicht.

<https://www.travelbook.de/fotografie/bali-instagram-tempel>





Das Gate of Heaven am Tempel Pura Lempuyang Luhur auf Bali Foto: Getty Images



Instagram vs Reality at the Gates of Heaven, Bali.

Quelle: <https://whatshotblog.com/pura-lempuyang-gates-of-heaven-bali/>

Aufgabe 3: Erkennen von Fake News

Schritte zur Bewertung einer Quelle

Das Internet bietet nie dagewesene Möglichkeiten der Informationsbeschaffung. Die Fähigkeit, Informationen bedarfsgerecht zu finden und richtig einzuschätzen, ist angesichts der Masse und der neuen Qualität von Fake News keine leichte Aufgabe. Mit wenigen Schritten können Sie die Seriösität eines Inhalts besser einschätzen:

1. Quelle: Prüfen Sie, wer hinter einem Inhalt steht! Wer ist der/die Autor*in? Schauen Sie sich auch das Impressum der Webseite an.

2. Fakten: Ist es wahr, was behauptet wird? Nicht alles ist wahr! Wird das Thema in ähnlicher Weise auf anderen Webseiten behandelt oder erscheint es sogar in genau demselben Wortlaut? Texte, die abgekürzt sind, nur auf Überschriften beruhen, wenig Inhalt und viel Meinung bieten, sind mit Vorsicht zu genießen.

3. Bilder: Prüfen Sie, ob das verwendete Bild wirklich zum Text gehört oder ob es bearbeitet wurde. Bei Fake News werden oft Bilder aus anderen Zusammenhängen verwendet.

4. Aktualität der Daten: Aus welcher Zeit stammen die Informationen? In Suchmaschinen hilft eine erweiterte Suchoption, die neuesten Informationen zu einem Thema zu finden.

Außerdem hat Facebook einen Leitfaden herausgegeben, wie man Fake News erkennt.

<https://www.facebook.com/formedia/blog/third-party-fact-checking-tips-to-spot-false-news>



Fake News – Materialien für Teilnehmende

Arbeitsblatt Kritisches Denken

Aufgabe 2

Wie lassen sich Fake News im Netz erkennen?

Diskutieren Sie mit Ihren Mitlernenden die Frage „Wie erkennt man Fake News im Internet?“ Versuchen Sie, sich an Ihre früheren Erfahrungen zu erinnern, wenn Sie Nachrichten oder Artikel im Internet gelesen haben. Glauben Sie, dass alles, was Sie dort lesen, wahr ist? Woher wissen Sie das?



LERNMANAGEMENT

Aktivität 1: Verkehrsampeln

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung | Verkehrsampeln |
|---------------------------|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input checked="" type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer ¹ | 10 - 15 Minuten |
| Art der Aktivität | Selbstbeurteilung für nicht erwachsene Analphabet*innen |
| Kurzbeschreibung | <p>Diese Aktivität regt die Teilnehmenden dazu an, über ihr Wissen und ihre Interessen in Bezug auf das zu besprechende Thema nachzudenken. Durch eine effektive Steuerung des Lernprozesses können die Teilnehmenden ihr Verständnis verbessern, ihre Leistung steigern und ihre Lernziele effizienter erreichen.</p> <p>Effektives Lernmanagement beginnt mit der Festlegung klarer, spezifischer Ziele. Wenn die Teilnehmenden definieren, was sie erreichen wollen, können sie ihre Lernaktivitäten entsprechend strukturieren und sich auf ihre Ziele konzentrieren.</p> <p>Diese Aktivität ermöglicht es Erwachsenen, ihr Wissen über das Thema zu reflektieren, und dieser Ansatz kann von ihnen selbständig angewendet werden, wann immer sie mit einem neuen Kontext, einer neuen Erfahrung oder einem neuen Thema in Berührung kommen.</p> |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Kennen der Ausgangsposition jedes/jeder Teilnehmers/Teilnehmerin zu einer bestimmten Situation/einem bestimmten Thema ● Förderung der Entscheidungsfindung und Verbesserung des mündlichen Ausdrucks ● Förderung der Reflektion verschiedener Antworten ● Steigerung der Motivation und das Engagements der Teilnehmenden in ihrem Lernprozess, basierend auf ihren persönlichen Interessen |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.

| | |
|--------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Kennen der Stärken und Schwächen der Teilnehmenden, um zu wissen, worauf sich beide (Moderator*in und Teilnehmer*in) beim Lernen und Verbessern konzentrieren müssen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Projektor oder Großbildschirm ● Für die Durchführung in Präsenz: gedruckte Bilder, wenn kein Bildschirm für die Durchführung zur Verfügung steht, Karten in den Farben Rot, Orange und Grün |
| Hinweise³ | <p>Führen Sie die Dynamik ein und erklären Sie die Bedeutung der einzelnen Farben. Stellen Sie den Teilnehmenden eine Reihe von Fragen oder geben Sie einige Situationen vor. Sobald alle Teilnehmenden den Grund für ihre Antworten erklärt haben, beginnen Sie eine Gruppendiskussion.</p> <p>Bei der Erläuterung der Ziele der Aktivität können Sie etwas erwähnen wie: „Am Ende dieser Aktivität werden Sie in der Lage sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ihr Bewusstsein oder Ihr Wissen in Bezug auf Themen zu stärken ● zu lernen, was sie tun können, wenn Sie jemandem in einer neuen Situation etwas beibringen müssen oder wenn jemand mit Ihnen über ein neues Thema spricht ● verschiedene Standpunkte oder Perspektiven zu Themen in Betracht ziehen zu können ● Ihr Wissen durch ständiges Nachdenken und Lernen zu erweitern ● Bereiche zu ermitteln, in denen Sie möglicherweise Lücken in Ihrem Verständnis oder Wissen haben“ <p>Für die Online-Durchführung empfiehlt es sich, eine Software mit Bildern/Fragen zu nutzen, bei denen die Teilnehmenden mit verschiedenen Farben etwas markieren können.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in erklärt die Aktivität und ihre Ziele. 2. Der/die Moderator*in verteilt die farbigen Karten oder erklärt, wie man die Farben in einer Online-Umgebung verwendet. 3. Der/die Moderator*in erklärt, dass die Karten eine Ampel simulieren und zur Beantwortung verschiedener Fragen verwendet werden, wobei rot für „nichts“, gelb für „etwas“ und grün für „viel“ steht. 4. Der/die Moderator*in zeigt Bilder zu einer Situation/einem Thema seiner/ihrer Wahl. 5. Zu jedem Bild stellt der/die Moderator*in die folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none"> ● Haben Sie schon einmal von der Situation/dem Thema gehört? ● Sind Sie daran interessiert, etwas über diese Situation/dieses Thema zu erfahren? ● Denken Sie, dass die Situation/das Thema für Ihr persönliches oder berufliches Leben nützlich sein kann? ● Glauben Sie, dass es sich um eine schwierige Situation/ein schwieriges Thema handelt, das Ihnen viel abverlangt? |

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



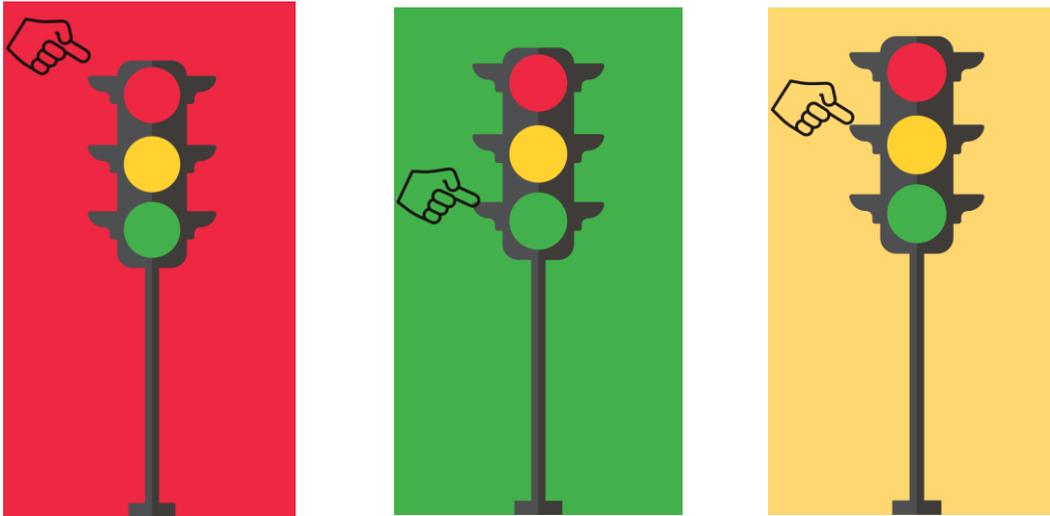
| | |
|----------------------|--|
| | <p>6. Die Teilnehmenden beantworten die Fragen mit dem Farbcode einer Ampel und zeigen sie allen Gruppen.</p> <p>7. Der/die Moderator*in fordert die Teilnehmenden auf, bei drei zu sagen, dass jeder die Karte zeigen oder das Bild ausmalen soll.</p> <p>8. Für jede Frage kann der/die Moderator*in den Teilnehmenden die folgenden Fragen stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Warum haben Sie die Farbe rot/gelb/grün für diese bestimmte Frage oder Situation gewählt? ● Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung beeinflusst? <p>9. Nach der Beantwortung der Fragen hat die Gruppe die Möglichkeit, mehr über die Situation/das Thema zu erfahren (dies kann durch eine Präsentation des/der Moderators/Moderatorin, die Visualisierung eines Videos, den Austausch von Erfahrungen, die Suche nach Informationen usw. geschehen).</p> |
| Nachbereitung | <ul style="list-style-type: none"> ● Können Sie mir zeigen, welche Farbe etwas darstellt, das Sie während der Lerneinheit gelernt oder verstanden haben? ● Haben Sie bei dem besprochenen Thema praktische Anwendungen oder Verbindungen zu Ihrem täglichen Leben gefunden? |
| Referenzen | Aktivität basiert auf https://www.orientacionandujar.es/tag/semaforo/ |



Arbeitsblatt „Verkehrsampeln“ – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt: Lernmanagement

Diese Technik ist sehr nützlich, weil sie es dem/der Moderator*in ermöglicht, eine klare Vorstellung vom Stand der Arbeit zu haben, und Verantwortung und Autonomie fördert. Die Lernreflektion ist ein wertvoller Prozess, der es den Menschen ermöglicht, ihre Lernerfahrungen zu bewerten, verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und sie zu verbessern.



Es ist wichtig, den Teilnehmenden provokante Fragen zu stellen, die sie dazu ermutigen, ihre Erfahrungen zu vertiefen und Fragen zu stellen, die zugänglich und auf ihre spezifischen Lernerfahrungen zugeschnitten sind. Vergessen Sie nicht, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem die Teilnehmenden ihre Überlegungen offen mitteilen können. Ermutigen Sie sie dazu. Es ist sehr wichtig, ein*e aktive*r Zuhörer*in zu sein und den Teilnehmenden Fragen zu stellen, um ihre Überlegungen zu vertiefen. Sie können auch visuelle Hilfsmittel einbeziehen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Gedanken und Interpretationen der Teilnehmenden zum Thema.



LERNMANAGEMENT

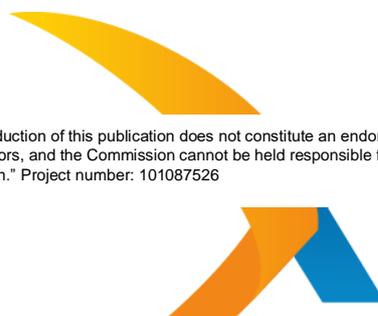
Aktivität 2: Freies Lernen

Aktivitäten zur Förderung der persönlichen, sozialen und lernbezogenen Kompetenz von Erwachsenen

Beschreibung der Initiativen, die in diesem Handbuch enthalten sind:

| Bezeichnung Freies Lernen | |
|----------------------------------|--|
| LifeComp-Kompetenzbereich | <input type="checkbox"/> Selbstregulation <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Wohlbefinden <input type="checkbox"/> Empathie <input type="checkbox"/> Kommunikation <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Auf Weiterentwicklung ausgerichtete Haltung <input type="checkbox"/> Kritisches Denken <input checked="" type="checkbox"/> Lernmanagement |
| Dauer¹ | Die Dauer der Aktivität ist variabel und hängt von den Teilnehmenden ab und davon, wie der/die Moderator*in sie an die spezifischen Bedürfnisse anpasst. Die ungefähre Mindestdauer liegt zwischen 40-60 Minuten. |
| Art der Aktivität | Selbstreflektion |
| Kurzbeschreibung | Die Aktivität regt die erwachsenen Teilnehmenden dazu an, darüber nachzudenken, wie sie ihre Lernzeit einteilen und welche Methoden sie anwenden, um sich den Inhalt anzueignen, und welche Dinge sie ändern werden, um sich zu verbessern. Diese Lernaktivitäten helfen ihnen, einen proaktiven Ansatz für ein effektives Lernmanagement zu entwickeln und zu fördern. Diese Aktivität ist für die Arbeit in kleinen Gruppen gedacht. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> ● Entwicklung des Selbstbewusstseins und der Fähigkeit zum kritischen Denken in Bezug auf die Steuerung des eigenen Lernprozesses ● Steigerung der Motivation und des Engagements der Erwachsenen in ihrem Lernprozess auf der Grundlage ihrer persönlichen Interessen |

¹ Kann mehrmals organisiert werden.



| | |
|--------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Kennen der Stärken und Schwächen der Teilnehmenden, um zu wissen, worauf sich beide (Moderator*in und Teilnehmer*in) beim Lernen und Verbessern konzentrieren müssen |
| Rahmenbedingungen² | <ul style="list-style-type: none"> ● 1 Moderator*in ● Stifte ● „Materialien für die Teilnehmenden“ gedruckt oder digital |
| Hinweise³ | <p>Die Tabelle kann als Lerntagebuch genutzt und regelmäßig verwendet werden, damit die Teilnehmenden ihre Erfolge und Herausforderungen sowie ihre Entwicklung festhalten können. Auf dem Arbeitsblatt „Lerntabelle verwalten“ ermutigen Sie die Teilnehmenden, klare und spezifische Lernziele zu setzen. Diese Ziele müssen erreichbar und sinnvoll sein, damit die Teilnehmenden während des Prozesses konzentriert und motiviert bleiben. In der Reflektionsspalte ist es wichtig, dass die Teilnehmenden sich fragen, ob die angewandte Strategie für sie nützlich war, um ihre Ziele zu erreichen.</p> <p>Geben Sie während der Aktivität konstruktives Feedback und Unterstützung, um den Teilnehmenden zu helfen, ihre Fortschritte zu bewerten.</p> <p>Unterstützen Sie die Teilnehmenden dabei, ein motivierendes und respektvolles Lernumfeld zu schaffen.</p> |
| Schritt für Schritt | <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die Moderator*in stellt vor, was Lernmanagement bedeutet und welche Bedeutung es für den Lernprozess hat (siehe Arbeitsblatt „Materialien für die Moderation“). 2. Der/die Moderator*in stellt Fragen, um sich ein Bild von der Ausgangssituation der Teilnehmenden zu machen und um zu erfahren, wie sie das Lernen managen. Der/die Moderator*in beginnt damit, die aktuellen Lernstrategien und Gewohnheiten der Teilnehmenden zu reflektieren und stellt ihnen einige Fragen zur Selbstreflektion. Der/die Moderator*in stellt Fragen wie: <ul style="list-style-type: none"> ● Was sind Ihre persönlichen Erfahrungen, wenn Sie etwas Neues lernen? ● Was mögen Sie oder würden Sie gerne in diesem Moment lernen (z. B. ein Thema, das Sie lieben, eine Aktivität, die Sie gerne lernen würden, eine Kompetenz, die Sie gerne hätten)? ● Was möchten Sie in Zukunft lernen (z. B. ein Thema, das Sie lieben, eine Tätigkeit, die Sie gerne erlernen würden, eine Kompetenz, die Sie gerne hätten)? ● Haben Sie ein Muster oder eine Tageszeit beobachtet, mithilfe dessen bzw. wann es Ihnen leichter fällt, sich zu konzentrieren? ● Glauben Sie, dass es wichtig ist, sich Ziele zu setzen, wenn man etwas Neues lernt? ● Haben Sie ein Ziel, das Sie gerne erreichen möchten? |

² Materialien und Ressourcen, die für die Durchführung benötigt werden, einschließlich finanzieller, personeller und räumlicher Ressourcen. Falls ein Arbeitsblatt benötigt wird, verwenden Sie bitte das folgende Dokument, um es vorzubereiten.

³ Was eine Person wissen muss, um die Aktivität durchzuführen.



| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Haben Sie jemals eine Situation erlebt, in der Sie sich zum Lernen motiviert fühlten? Was hat Sie motiviert? ● Glauben Sie, dass das Umfeld und die persönliche Situation unsere Fähigkeit zu lernen beeinflussen? Und warum? <ol style="list-style-type: none"> 3. Die Teilnehmenden erhalten Zeit zum Nachdenken 4. Der/die Moderator*in verteilt Tabelle 1 und bittet die Teilnehmenden, die Fragen in der Tabelle auf der Grundlage ihrer vorherigen Selbstreflektion zu beantworten (siehe Arbeitsblatt „Materialien für die Teilnehmenden“). 5. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, mindestens drei Bereiche zu nennen, in denen sie glauben, dass sie ihr Lernmanagement verbessern können. Die Beispiele können sein: <ul style="list-style-type: none"> ● Festlegung klarer und besser erreichbarer Lernziele und Maßnahmen, um diese zu erreichen. ● Verbesserung der Strategien zum Aufschreiben von Notizen oder Suche nach alternativen Methoden, um Informationen effektiv zu behalten. 6. Die Teilnehmenden tauschen ihre Überlegungen mit ihren Mitlernenden oder mit dem/der Moderator*in aus. 7. Die Teilnehmenden schreiben ihre Überlegungen in die <u>Lerntabelle</u> (siehe Arbeitsblatt „Materialien für Teilnehmende“). 8. Der/die Moderator*in bittet die Teilnehmenden, ein Brainstorming zu machen und mögliche Lösungen oder Strategien für jeden Verbesserungsbereich aufzuschreiben, die ihnen helfen können, die identifizierten Herausforderungen zu bewältigen, je nachdem, mit wem sie sich austauschen möchten. |
| <p style="text-align: center;">Nachbereitung</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Was haben Sie bei dieser Aktivität gelernt? ● Wie hat diese Aktivität das Lernen neuer Dinge beeinflusst? ● Wissen Sie, wie Sie das Gelernte in Ihrem Alltag anwenden können? ● Können Sie ein Beispiel nennen, bei dem Ihnen das Lernen bereits geholfen hat, etwas Neues zu verstehen und zu lernen? ● Hat Ihnen das Lernen neuer Dinge in Ihrem täglichen Leben oder in Ihrem Arbeits-/Bildungsumfeld irgendeinen Nutzen gebracht? ● Wie hat sich das Lernen auf Ihr Selbstvertrauen ausgewirkt, neue Lernaufgaben zu bewältigen? |
| <p style="text-align: center;">Referenzen</p> | <p>https://www.edutopia.org/ https://www.teachthought.com/</p> |



Freies Lernen – Materialien für die Moderation

Arbeitsblatt – Lernen verwalten

Lernmanagement bezieht sich auf die Fähigkeiten und Strategien, die wir einsetzen, um unseren eigenen Lernprozess zu organisieren, zu verfolgen und zu bewerten. Dazu gehören: Ziele setzen, Schwächen angehen, Zeit für den Einsatz planen und motiviert bleiben. Durch die Entwicklung starker Fähigkeiten zur Lernsteuerung können wir unsere Lernfähigkeit verbessern.

Lernmanagement bezieht sich auf die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu planen, zu steuern und zu bewerten. Dazu gehört es, Ziele zu setzen, sich unserer Schwächen bewusst zu sein, ehrlich zu uns selbst zu sein, uns an unsere Bedürfnisse anzupassen und geeignete Lernstrategien auszuwählen. Dazu ist es wichtig, Selbstreflektion zu betreiben, um uns besser auf unsere Bedürfnisse einzustellen und einen guten Lernplan zu entwerfen und zu verbessern. Es ist wichtig, dass der/die Moderator*in betont, dass die Teilnehmenden bei der Beantwortung des Arbeitsblatts mit den Fragen ehrlich zu sich selbst sein müssen.

Der Umgang mit der Lernkompetenz spielt eine wichtige Rolle, um die Lernerfahrung effektiv zu gestalten. Wenn Sie als Moderator*in die Kompetenzen der Teilnehmenden verstehen und unterstützen, können Sie den Lernprozess verbessern.



Freies Lernen - Materialien für Teilnehmenden

Arbeitsblatt - Lernen verwalten

Tabelle 1

| Frage | Antwort |
|--|---------|
| Wie gehen Sie derzeit an das Erlernen neuer Themen oder Fähigkeiten heran? | |
| Welche Methoden verwenden Sie, um Ihre Lernmaterialien zu organisieren und zu verwalten? | |
| Wie setzen Sie sich Ziele und verfolgen Ihre Fortschritte? | |
| Gibt es Herausforderungen oder Verbesserungsmöglichkeiten bei der effektiven Verwaltung Ihres Lernens? | |
| | |
| | |



Tabelle 2

| Was möchte ich in naher Zukunft lernen? | Was kann ich tun, um am besten zu lernen? | Überlegungen und Erfahrungen |
|---|---|------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

