

Trainingsmethoden für Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten

Veröffentlicht mit finanzieller Unterstützung durch die Europäische Kommission im Rahmen des Erasmus+ Projekts „Effective training for adults with low skills and competences“ (2020-1-RO01-KA204-079912). Das ETAd-Projekt wird vom Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea (Rumänien), in Partnerschaft mit Vrancea Educational Alternative Association (Rumänien), weltgewandt. Institut für interkulturelle politische Bildung e.V. (Deutschland), CNIPA Puglia (Italien) und Centro Studi Pluriversum (Italien) koordiniert.

Die Unterstützung dieser Veröffentlichung durch die Europäische Kommission stellt keine Befürwortung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autorinnen und Autoren widerspiegelt, und die Nationale Agentur und die Kommission können nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Die Entwicklung dieser Trainingsmethodik wurde von Silviu Daniel BREBULEȚ (Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea) koordiniert und entstand in Zusammenarbeit mit:

- Liliana Jeny MIHAI, Florentina Steluța CIOMAGA, Mădălina BREBULEȚ (CJRAE Vrancea)
- Daniel Gheorghe GHERASIM, Daniela Janet POPOIU (AAE Vrancea)
- Sophia BICKHARDT, Gesa SCHAFFRATH (weltgewandt e.V.)
- Giuseppe MONTANARO, Mariarosa BOCHICCHIO (CNIPA Apulien)
- Laura PROFIRI, Bianca DEGLI INNOCENTI, Vincenzo BIANCULLI, Marco BENINI, Martina GIORGI (Centro Studi Pluriversum)

Inhaltsverzeichnis

<i>Allgemeine Informationen zur Ausbildung</i>	1
1. Die Notwendigkeit der Schulung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten	1
2. Trainingsdesign	3
2.1. Zugewiesene Stundenzahl	3
2.2. Hauptziele	3
2.3. Operative Ziele	4
2.4. Zu entwickelnde Kompetenzen	4
2.5. Detaillierte Agenda der Schulung	5
2.6. Bewertungsstrategien und -instrumente	7
2.7. Literaturverzeichnis	10
<i>Modul 1. Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer</i>	12
<i>Modul 2. Vielfalt wertschätzen und Unterschiede respektieren</i>	24
<i>Modul 3. Aktives Zuhören und Interesse an den Bedürfnissen Aller</i>	34
<i>Modul 4. Fähigkeit, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in Lernaktivitäten einzubeziehen</i>	45
<i>Modul 5. Anpassungsfähigkeit und Interesse an Feedback von geringqualifizierten Erwachsenen</i>	60
<i>Modul 6. Emotionale Intelligenz und Stressbewältigungsfähigkeiten</i>	71
<i>Modul 7. Geduld und Selbstkontrolle</i>	79
<i>Modul 8. Fähigkeit, eine angenehme Lernumgebung für alle Erwachsenen zu schaffen, die lernen möchten</i>	87
<i>Modul 9. Fähigkeit, Lernaktivitäten zu gestalten, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglichen, erfolgreich zu sein</i>	101
<i>Modul 10. Fähigkeit, allen Lernenden positives relevantes Feedback zu geben, insbesondere den geringqualifizierten Erwachsenen</i>	103

EINLEITUNG

Allgemeine Informationen zur Ausbildung

Name der Ausbildung: *Ausbildung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten*

Art der Ausbildung: *Ausbildung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner*

Zielgruppen: *Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die in der Erwachsenenbildung tätig sind und mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten*

1. Die Notwendigkeit der Schulung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten

Die Einbeziehung und Bindung geringqualifizierter Erwachsener in die Bildung ist selbst für die erfahrensten und am besten finanzierten Bildungssysteme in Europa eine schwierige Aufgabe, wie die OECD (2019) einräumte: „Bei Erwachsenen mit geringen Qualifikationen ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie an der Erwachsenenbildung teilnehmen, weniger als halb so hoch als bei Erwachsenen mit höheren Qualifikationen [...], da viele von ihnen in der Bildung gescheitert sind und es schwierig finden könnten, in ein Klassenzimmer zurückzukehren“.

Die im Rahmen unseres Projekts durchgeführten Untersuchungen haben gezeigt, dass die befragten Fachleute aus Rumänien, Italien und Deutschland einige Antworten auf die wichtigsten Fragen für Erwachsenenbildner:innen und Bildungseinrichtungen, die sich mit der Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener befassen, gefunden haben:

- Wie hoch ist das Lernpotenzial geringqualifizierter Erwachsener?** *Geringqualifizierte Erwachsene können genauso effektiv lernen wie alle anderen Erwachsenen, oder zumindest in einem relevanten Maße, aber nur, wenn ihnen eine angemessene Methodik zur Verfügung gestellt wird.*
- Organisieren wir Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene oder integrieren wir sie in übliche Gruppen?** *Die beste Lösung besteht darin, angepasste Schulungen zu organisieren, die*

speziell für Gruppen geringqualifizierter Erwachsener entwickelt wurden, und daher eine Methodik zu verwenden, die sich auf ihre Bedürfnisse und ihre spezifische Lernweise konzentriert.

❑ Müssen wir spezielle Methoden anwenden, wenn wir mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten? *Die Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener erfordert zumindest die Anpassung der Erwachsenenbildungsmethodik, es empfiehlt sich jedoch, eine spezifische Methodik zu verwenden, die an ihre Bedürfnisse angepasst ist.*

❑ Brauchen Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, eine spezielle Ausbildung? *Die Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen ist eine schwierige Aufgabe, die spezifische Fähigkeiten erfordert, sodass Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, eine spezielle Ausbildung benötigen, um die Lernenden eine effektive Bildung bieten zu können.*

❑ Was sind die wichtigsten Ziele von Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen, die mit gering qualifizierten Erwachsenen arbeiten? *Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, sollten sich hauptsächlich auf deren Motivation zu lernen konzentrieren sollten, indem sie die Inhalte anpassen, eine positive Lernumgebung schaffen und die Teilnehmenden ermutigen, Feedback zu geben.*

In Anbetracht dieser Antworten betonten die Forschungsautoren, dass Organisationen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, sich darüber im Klaren sein müssen, dass diese genauso effektiv lernen können wie alle anderen Erwachsenen, aber nur, wenn diese an speziell für sie organisierten Lehrveranstaltungen teilnehmen und eine Lehrmethodik angewendet wird, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist und von einer Fachkraft durchgeführt wird, die für diese Aufgabe ausgebildet wurde und sich vor allem auf die Anpassung des Inhalts und die Förderung der Teilnahme fokussiert, etwa indem sie ein positives Arbeitsklima schafft, die Lernenden motiviert und Kommunikation und Feedback unter den Teilnehmenden fördert.

In Bezug auf die Ausbildung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, zeigten dieselben Forschungsdaten, dass diese bestimmten Fähigkeiten benötigen, darunter:

❑ äußerst wichtige Fähigkeiten: Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer, die Fähigkeit, aktiv zuzuhören, Interesse an den Bedürfnissen Aller, Wertschätzung von Vielfalt und Achtung der Unterschiede, die Fähigkeit, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in Lernaktivitäten einzubeziehen;

❑ Wichtige Fähigkeiten: Anpassungsfähigkeit und Interesse an Rückmeldungen von geringqualifizierten Erwachsenen, die Fähigkeit, eine angenehme Lernumgebung für alle Erwachsenen zu schaffen, die lernen möchten, Geduld und Selbstkontrolle, die Fähigkeit, Lernaktivitäten zu gestalten, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglichen, erfolgreich zu sein, die Fähigkeit, allen Lernenden, aber insbesondere den geringqualifizierten Erwachsenen, positives relevantes Feedback zu geben, emotionale Intelligenz und Stressbewältigungsfähigkeiten.

Daher schlagen die Forschungsautorinnen und -autoren den Institutionen, die ihre Erwachsenenbildner:innen für die Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen ausbilden möchten,

folgende Fortbildung vor: Es handelt sich dabei um eine **Schulung, die 7 Module umfasst**. Darunter vier Pflichtmodule, die sich auf die Entwicklung der oben genannten äußerst wichtigen Fähigkeiten konzentrieren, und drei optionale Module, die auf die Entwicklung einiger der oben genannten wichtigen Fähigkeiten fokussiert sind. Die Auswahl der optionalen Module kann je nach kulturellem und nationalem Kontext (Auswahl der Fähigkeiten, die in dem jeweiligen Land als relevanter angesehen werden, basierend auf unseren von nationalen Fachkräften gesammelten Daten) oder entsprechend dem lokalen Kontext und / oder den spezifischen Interessen der Bildungseinrichtung in Bezug auf die Bedürfnisse der Lernenden getroffen werden.

In diesem Dokument stellen wir zehn Schulungsmodule vor (davon vier obligatorische und sechs optionale Module), damit Bildungseinrichtungen alle Informationen zur Verfügung haben, um daraus sieben Schulungsmodule für Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, auszuwählen. Wir legen nahe, diese Empfehlungen, die auf den Stellungnahmen europäischer Fachleute beruhen, zu berücksichtigen, und die Auswahl der am besten geeigneten optionalen Module zugleich an den lokalen Kontext anzupassen.

2. Trainingsdesign

2.1. Zugewiesene Stundenzahl

Die Ausbildung ist nach den Regeln für die Lehrerausbildung in Rumänien gestaltet und umfasst insgesamt 40 Stunden:

- 24 Stunden für die Pflichtmodule (vier Module zu je sechs Stunden, einschließlich Schulungs- und Bewertungsaktivitäten);
- 12 Stunden für die optionalen Module (drei Module zu je vier Stunden, einschließlich der Schulungs- und Bewertungsaktivitäten);
- zwei Stunden für Nachbesprechung und Feedback-Aktivitäten;
- zwei Stunden für die Endauswertung.

Die Struktur der Ausbildung kann gemäß den Vorschriften des Landes, in dem sie durchgeführt wird, angepasst werden, mit Ausnahme von Dauer und Struktur der praktischen Aktivitäten, die wir als optimal für die Umsetzung konzipiert haben. Die wichtigste Anpassung bezieht sich auf die Auswahl der optionalen Module: Wir schlagen sechs Module vor, empfehlen jedoch, dass Bildungseinrichtungen die relevantesten drei nach eigenen Kriterien auswählen, um die Ausbildung auf eine angemessene Dauer zu beschränken und somit das Lernen zu erleichtern.

2.2. Hauptziele

Das Hauptziel dieser Trainings besteht darin, die Fähigkeiten der teilnehmenden Erwachsenenbildner:innen auszubauen, die notwendig sind, um relevante und effiziente Trainingsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene zu erarbeiten. Diese Fähigkeiten basieren auf einem verbesserten Verständnis dafür, wie diese Erwachsenen lernen und Fähigkeiten entwickeln, um die Trainingsmethodik an die Bedürfnisse und Präferenzen der Lernenden anzupassen.

2.3. Operative Ziele

- die Fähigkeit der Auszubildenden zu fördern, andere Bedürfnisse und Interessen zu reflektieren und sich bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen empathisch zu verhalten,
- die Fähigkeiten der Auszubildenden zu fördern, Schulungen für unterschiedliche Gruppen zu organisieren und das positive Potenzial der Vielfalt beim Lernen zu nutzen, insbesondere in Gruppen mit geringqualifizierten Erwachsenen,
- die Kommunikationsfähigkeiten der Auszubildenden zu fördern,
- die Fähigkeit der Auszubildenden zu fördern, alle Teilnehmenden in Lernaktivitäten einzubeziehen und sie zu motivieren, wirklich zu lernen,
- die spezifischen Fähigkeiten der Auszubildenden zu fördern, um effektive Trainingsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene zu organisieren,
- die Selbstmanagementfähigkeiten der Auszubildenden zu fördern.

2.4. Zu entwickelnde Kompetenzen

- Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer,
- Respekt vor den Unterschieden und Interesse an der Wertschätzung von Vielfalt in der Ausbildung,
- aktives Zuhören und Interesse an den Bedürfnissen Aller,
- Fähigkeit, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in Lernaktivitäten einzubeziehen,
- Fähigkeit, Schulungsaktivitäten zu gestalten, die geringqualifizierte Erwachsene dazu ermutigen, wirklich zu lernen (abhängig von den gewählten Modulen kann sich dies in der Anpassungsfähigkeit und Interesse an Feedback von geringqualifizierten Erwachsenen widerspiegeln, die Fähigkeit, eine angenehme Lernumgebung für alle Erwachsenen zu schaffen, die lernen möchten, die Fähigkeit, Lernaktivitäten zu entwerfen, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglichen, erfolgreich zu sein, die Fähigkeit, jeder:m Lernenden positives relevantes Feedback zu geben, insbesondere den geringqualifizierten Erwachsenen),
- Selbstmanagementfähigkeiten (abhängig von den gewählten Modulen kann sich dies in emotionaler Intelligenz und Stressbewältigungsfähigkeiten und/oder Geduld und Selbstkontrolle widerspiegeln).

2.5. Detaillierte Agenda der Schulung

Modul 1. Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 11.00	Session 1	Aktivität 1. Rollenspiel – Geringqualifizierte Erwachsene in der Bildung
11.00 – 11.10	Kaffeepause	
11.10 – 12.40	Sitzung 2	Aktivität 2. Was ist Empathie?
12.40 – 12.50	Kaffeepause	
12.50 – 14.20	Sitzung 3	Aktivität 3. Erkennen Sie Ihre Vorurteile
14.20 – 14.30	Kaffeepause	
14.30 – 15.00	Sitzung 4	Wiederholung und Auswertung

Modul 2. Vielfalt wertschätzen und Unterschiede respektieren

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 11.00	Session 1	Aktivität 1. Zitate über unsere Kultur und über Bedürfnisse sprechen
11.00 – 11.10	Kaffeepause	
11.10 – 12.40	Sitzung 2	Aktivität 2. In die Lage des anderen schlüpfen
12.40 – 12.50	Kaffeepause	
12.50 – 14.20	Sitzung 3	Aktivität 3. Biografiearbeit
14.20 – 14.30	Kaffeepause	
14.30 – 15.00	Sitzung 4	Auswertung. Graffiti-Wand

Modul 3. Aktives Zuhören und Interesse an den Bedürfnissen Aller

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 11.00	Session 1	Aktivität 1. Aktives Zuhören für bessere Kommunikation
11.00 – 11.10	Kaffeepause	
11.10 – 12.40	Sitzung 2	Aktivität 2. Verstehen und analysieren Sie die Bedürfnisse Aller
12.40 – 12.50	Kaffeepause	
12.50 – 14.20	Sitzung 3	Aktivität 3. Das Management der helfenden Beziehung
14.20 – 14.30	Kaffeepause	
14.30 – 15.00	Sitzung 4	Auswertung. Komm näher oder geh weg!

Modul 4. Fähigkeit, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in Lernaktivitäten einzubeziehen

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 11.00	Session 1	Aktivität 1. Was motiviert geringqualifizierte Erwachsene?
11.00 – 11.10	Kaffeepause	
11.10 – 12.40	Sitzung 2	Aktivität 2. Strategien zur Motivation
12.40 – 12.50	Kaffeepause	
12.50 – 14.20	Sitzung 3	Aktivität 3. Negative Emotionen bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen
14.20 – 14.30	Kaffeepause	
14.30 – 15.00	Sitzung 4	Auswertung. Wie man geringqualifizierte Erwachsene fesselt und motiviert

Modul 5. Anpassungsfähigkeit und Interesse an Feedback von geringqualifizierten Erwachsenen

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 10.40	Session 1	Aktivität 1. Methoden und Strategien zur Verbesserung des Lernens und der Anpassungsfähigkeit von Erwachsenen
10.40 – 10.50	Kaffeepause	
10.50 – 12.20	Sitzung 2	Aktivität 2. Das Bedürfnis nach Feedback
12.20 – 12.30	Kaffeepause	
12.30 – 13.00	Sitzung 3	Auswertung. Ich weiß und ich handle!

Modul 6. Emotionale Intelligenz und Stressbewältigungsfähigkeiten

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 10.40	Session 1	Aktivität 1. Die Bedeutung von Selbstbewusstsein und Selbstmotivation
10.40 – 10.50	Kaffeepause	
10.50 – 12.20	Sitzung 2	Aktivität 2. Berufsangst als Stressquelle
12.20 – 12.30	Kaffeepause	
12.30 – 13.00	Sitzung 3	Auswertung. Kann emotionale Intelligenz Stress verhindern?

Modul 7. Geduld und Selbstkontrolle

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 10.40	Session 1	Aktivität 1. Die Definition von Geduld
10.40 – 10.50	Kaffeepause	
10.50 – 12.20	Sitzung 2	Aktivität 2. Die Bedeutung der Selbstkontrolle im Training
12.20 – 12.30	Kaffeepause	
12.30 – 13.00	Sitzung 3	Auswertung. Geduld und Selbstkontrolle bei der Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener

Modul 8. Fähigkeit, eine angenehme Lernumgebung für alle Erwachsenen zu schaffen, die lernen möchten

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 10.40	Session 1	Aktivität 1. Faktoren, die eine positive Lernumgebung schaffen
10.40 – 10.50	Kaffeepause	
10.50 – 12.20	Sitzung 2	Aktivität 2. Wohlbefinden in der Erwachsenenbildung
12.20 – 12.30	Kaffeepause	
12.30 – 13.00	Sitzung 3	Auswertung. Wie man komfortables Lernen für Erwachsene schafft

Modul 9. Fähigkeit, Lernaktivitäten zu entwerfen, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglichen, erfolgreich zu sein

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 10.40	Session 1	Aktivität 1. Makroplanung eines Trainingskurses
10.40 – 10.50	Kaffeepause	
10.50 – 12.20	Sitzung 2	Aktivität 2. Mikroplanung eines Schulungskurses
12.20 – 12.30	Kaffeepause	
12.30 – 13.00	Sitzung 3	Evaluation und Selbstevaluation

Modul 10. Fähigkeit, allen Lernenden positives relevantes Feedback zu geben, insbesondere geringqualifizierten Erwachsenen

Zeitintervall	Sitzung	Aktivitäten
09.00 – 10.40	Session 1	Aktivität 1. Beobachtung oder Interpretation?
10.40 – 10.50	Kaffeepause	
10.50 – 12.20	Sitzung 2	Aktivität 2. Feedback geben
12.20 – 12.30	Kaffeepause	
12.30 – 13.00	Sitzung 3	Auswertung. Schneeball-Revision

2.6. Bewertungsstrategien und -instrumente

Gemäß den Regeln für die Lehrerausbildung in Rumänien besteht die Evaluation der Ausbildung aus einer regelmäßigen Prüfung, einem abschließenden Feedback und einer abschließenden Evaluation.

Für jedes Modul wird in der letzten 30-minütigen Sitzung eine **regelmäßige Prüfung organisiert**, die gemäß der für die Umsetzung jedes Moduls festgelegten Methodik durchgeführt wird.

B. Die Teilnehmer:innen der zweistündigen Sitzung werden zur Nachbesprechung und zur Evaluation um abschließendes Feedback gebeten.

Diese Aktivität umfasst Gruppendiskussionen zum besseren Verständnis der wahrgenommenen Effektivität der Schulung, der Bewertung der Schulungsmethodik und der Erreichung der Ziele usw.

Diese Aktivität kann auch einen kurzen Fragebogen für die Teilnehmer:innen beinhalten, in dem dieselben Daten wie in den Diskussionen abgefragt werden, jedoch in einer eher quantitativen Form, die es der Schulungsorganisation ermöglicht, relevante Entscheidungen bezüglich der Anpassung der Schulung zu treffen, um die Ergebnisse zu verbessern.

Ein Beispiel für einen solchen Fragebogen (angepasst an Brebulet, S.D. (2019). Remigrant children in European schools. Methodology for teachers training. Odobești: Alternative Educațională) könnte folgendermaßen aussehen:

Beispiel für einen Feedback-Fragebogen		Vollkom men anderer Meinung ↓		unentschlossen ↓		Völlig einverst anden ↓
1	Die Trainingsaktivitäten haben ihre Ziele erreicht.	1	2	3	4	5
2	Ich verstehe jetzt die vorgestellten Konzepte besser.	1	2	3	4	5
3	Ich habe meine Trainingsfähigkeiten entwickelt, die durch die Trainingsaktivitäten angestrebt wurden.	1	2	3	4	5
4	Ich bin jetzt besser darauf vorbereitet, Schulungsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene durchzuführen.	1	2	3	4	5
5	Ich verstehe jetzt meine Rolle bei der Anpassung der Trainingsmethodik für geringqualifizierte Erwachsene besser.	1	2	3	4	5
6	Ich kann jetzt besser auf die psychologischen und pädagogischen Bedürfnisse geringqualifizierter Erwachsener eingehen.	1	2	3	4	5
7	Ich bin motiviert, an den anderen Schulungsaktivitäten und anderen Schulungen zu diesem Thema teilzunehmen.	1	2	3	4	5
8	Die Schulungen gingen auf meine spezifischen Bedürfnisse nach beruflicher Weiterentwicklung ein.	1	2	3	4	5
		Völlig unbefriedigend ↓				Völlig zufriedenstellend ↓
9	Allgemeine Auswertung der Trainingseinheiten	1	2	3	4	5

Wenn Sie weitere Anmerkungen haben, teilen Sie uns bitte mit, wie wir unsere zukünftigen Schulungen verbessern können

Die mit diesem Fragebogen erhobenen Daten können mit den Auszubildenden während der Gruppendiskussion analysiert werden, jedoch ohne persönliche Bemerkungen und immer unter Anonymisierung der Antworten; in der Regel werden den Auszubildenden nur Informationen vorgelegt, die sich auf die gesamte Gruppe beziehen (z. B. „die meisten von Ihnen haben erwähnt, dass ...“ oder „die durchschnittliche Antwort Ihrer Gruppe auf diese Frage war ...“).

C. Die abschließende Bewertung findet mindestens eine Woche nach dem letzten Modul statt und besteht darin, vor der Gruppe ein persönliches Portfolio zu präsentieren, das aus Plänen für drei spezifische Aktivitäten besteht, die die teilnehmenden Erwachsenenbildner:innen entworfen haben und in ihren zukünftigen Unterrichtseinheiten für geringqualifizierte Erwachsene umsetzen wollen, unabhängig vom Thema (der Schwerpunkt liegt auf der Methodik, nicht auf dem Inhalt).

Jede Aktivität wird mit den Erwachsenenbildner:innen besprochen und es werden mögliche Wege zur Optimierung der Aktivität aufgezeigt; auf diese Weise dient die Bewertung nicht nur als Maß für die während der Schulung entwickelten Fähigkeiten, sondern auch als Gelegenheit, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer:innen weiterzuentwickeln.

Je nach Land, in dem die Schulung durchgeführt wird, können je nach den gesetzlichen Bestimmungen und der Schulungsmethodik des jeweiligen Landes andere Methoden genutzt werden, um die entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu bewerten.

2.7. Literaturverzeichnis

Brebuleț, S.D. (coord., 2022). Research on needed competencies to train low skilled adults. Analysis done within the "Effective training for adults with low skills and competencies" project (2020-1-RO01-KA204-079912).

CEDEFOP. (2015). Briefing note: Encouraging adult learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2017). Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP. (2020). Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe. Second opinion survey – Volume 1. Member States. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ECORYS. (2019). Adult Learning policy and provision in the Member States of the EU: A synthesis of reports by country experts. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission, European Education and Culture Executive Agency. (2021). Adult education and training in Europe: building inclusive pathways to skills and qualifications. Publications Office of the European Union (<https://data.europa.eu/doi/10.2797/788535>)

European Commission. (2015). Education and Training 2020: Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2019). Education and Training Monitor. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Eurostat. (2021). Adult learning statistics. Participation rate in education and training. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#To_what_extent_did_adults_participate_in_formal_or_non-formal_education_and_training_activities_in_the_last_four_weeks_in_2021.3F

Fernandes, S., Kerneis, K. (2020). Towards an individual right to adult learning for all Europeans. Brussels: The Foundation for European Progressive Studies & Institut Jacques Delors - Notre Europe
International Labour Organization. (2018). World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2019). Work for a Brighter Future, Global Commission on the Future of Work, Geneva: ILO. International Labour Organization, 'Skills For Employment' (<https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm>).

O.E.C.D. (2005). Promoting Adult Learning. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2017). Getting Skills Right: Financial Incentives for Steering Education and Training, Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2017). Skills Outlook 2017, Skills and Global Value Chains. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Creating responsive adult learning systems. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box? Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris: OECD Publishing.

O.E.C.D. (2019). Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing.

Renkema, A. (2006). Individual learning accounts: a strategy for lifelong learning?, in Journal of Workplace Learning, Vol. 18, No 6, pp. 384-394.

UNESCO (2019). 4th Global Report on Adult Learning and Education, Leave no one behind: Participation, Equity and Inclusion, Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

MODUL 1

Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer

Empathie ist die Fähigkeit, emotional zu verstehen, was andere Menschen fühlen, Dinge aus ihrer Sicht zu sehen und sich an ihrer Stelle vorzustellen. Im Wesentlichen bedeutet Empathie, sich in die Lage eines:r Anderen zu versetzen und zu fühlen, was er:sie fühlt.

Entweder konzentrieren wir uns auf die kognitiven, die somatischen oder die affektiven Aspekte der Empathie. Wir müssen uns außerdem der großen Bedeutung der Empathie für den Aufbau von Beziehungen bewusst sein; Daher spielt diese Fähigkeit, Dinge aus der Perspektive einer anderen Person zu sehen und sich in die Emotionen Anderer einzufühlen, eine wichtige Rolle bei Trainingsaktivitäten, insbesondere bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen. Erwachsenenbildner:innen sollten sich dessen bewusst sein und empathische Kommunikation nutzen, um positive Lernerfahrungen für Auszubildende zu schaffen.

Dieses Modul ermutigt Erwachsenenbildner:innen, über ihr eigenes empathisches Verhalten, sowie mögliche Wege zur Entwicklung qualitativ hochwertiger Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene auf der Grundlage ihres verbesserten Einfühlungsvermögens nachzudenken.

Aktivität 1

Rollenspiele – Geringqualifizierte Erwachsene in der Bildung

Überblick

Diese Aktivität nutzt Rollenspiele, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihr Einfühlungsvermögen und ihren Respekt gegenüber geringqualifizierten Erwachsenen auszubauen, die versuchen, sich an der Bildung zu beteiligen.

Ziele

- ✓ Förderung von Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer,
- ✓ Sensibilisierung der Auszubildenden für das besondere Engagement, mit dem sie geringqualifizierten Erwachsenen begegnen sollten.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter in Anhang 1,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

120 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmenden und vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓ Berücksichtigen Sie auf den beruflichen Status Ihrer Teilnehmer:innen; selbst wenn sie alle als ErwachsenenErwachsenenbildner:innen arbeiten, also wahrscheinlich keine geringqualifizierten Erwachsenen unter ihnen sind, informieren Sie sich über ihren Hintergrund und vermeiden Sie Situationen, in denen die Teilnehmenden sich unwohl fühlen könnten.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, dass jede:r Teilnehmer:in seine oder ihre Rolle annimmt und diese bis zum Ende der Aktivität vor den anderen Teilnehmenden geheim hält.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in kündigt den Auszubildenden an, dass sie ein Rollenspiel machen und jede:r von ihnen eine bestimmte Rolle spielen wird, die auf einem Papierstreifen steht, den der:die Erwachsenenbildner:in jedem:r von ihnen geben wird (gemäß Anhang 1).

Bevor den Auszubildenden ihre Rollen zugewiesen werden, betont der:die Erwachsenenbildner:in, dass sie ihre Rollen bis zum Ende der Aktivität in der Abschlussdiskussion geheim halten sollten, mit Ausnahme der Beobachter:innen, die ihre Rolle bekannt geben und in einen separaten Teil des Schulungsraums gebracht werden (die Anzahl der Beobachter:innen variiert je nach Größe der Gruppe).

Dann informiert der oder die Erwachsenenbildner:in die Teilnehmer:innen, dass sie ein Lernszenario spielen werden – Teil eines imaginativen Trainings zur Entwicklung des kreativen Denkens – und jede:r Teilnehmer:in sollte gemäß seiner oder ihrer Rolle handeln. Es gibt einige sehr einfache Aufgaben, die der oder die Erwachsenenbildner:in von den Teilnehmenden verlangt:

1. Machen Sie ein Namensschild aus einem kleinen Stück Papier, damit jede:r Ihren Namen kennt.
2. Denken Sie über Ihre spezifischen Lernziele nach und teilen Sie der Gruppe mit, was Sie über kreatives Denken lernen möchten.
3. Beschreiben Sie in Paararbeit mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin auf der linken Seite eine Situation in Ihrer Vergangenheit, in der Sie durch kreatives Denken eine originelle Lösung für ein zwischenmenschliches Problem gefunden haben.
4. Analysieren Sie in Kleingruppen, die Sie bilden, indem Sie die Teilnehmenden von eins bis fünf durchzählen, eine spezifische Bildungsmaßnahme, die von Ihrer Regierung eingeführt wurde, um kreatives Denken in Schulen zu fördern.

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmenden, gemäß ihrer Rolle zu handeln und führt die Aktivitäten durch.

Nach dem Rollenspiel bittet der oder die Erwachsenenbildner:in jede:n Teilnehmer:in, seine oder ihre Rolle bekannt zu geben und darüber nachzudenken, wie er oder sie sich während der Aktivität gefühlt hat, und diese Gefühle mit den übrigen Teilnehmenden zu besprechen. Der oder die Erwachsenenbildner:in geht besonders auf diejenigen Auszubildenden ein, die die Rollen von geringqualifizierten Erwachsenen spielten, und bittet sie, ihre Gefühle während der Aktivität mitzuteilen.

Der oder die Erwachsenenbildner:in kommt zu dem Schluss, dass:

1. es für geringqualifizierte Erwachsene unmöglich ist, an bestimmten Aktivitäten teilzunehmen; planen Sie die Aktivitäten also entsprechend der Gruppe, die Sie unterrichten und vermeiden Sie Situationen, in denen Sie beispielsweise Personen mit einer Schreibschwäche zum Schreiben auffordern;

2. einige Aktivitäten für einige der Teilnehmenden beleidigend sein könnten und sie daher aus diesen herauszuhalten sind; Versetzen Sie sich als Erwachsenenbildner:in in die Rolle der geringqualifizierten Erwachsenen und stellen Sie sich vor, wie sie sich fühlen würden, wenn sie an den von Ihnen geplanten Aktivitäten teilnehmen würden.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Auszubildenden, ihre persönlichen Erfahrungen bei der Schulung geringqualifizierter Erwachsener auszutauschen und die Diskussionen zu moderieren, um Feedback von allen Teilnehmer:innen hinsichtlich möglicher Möglichkeiten zur Entwicklung von Empathie und Respekt zu ermöglichen.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die Ergebnisse des Rollenspiels und die konkreten Möglichkeiten nachzudenken, wie sie diese Ergebnisse in ihrer Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen nutzen können, vielleicht sogar einige Ideen für Schulungsaktivitäten.

Anhang 1. Rollen

Erwachsene:r mit Schreib- und Leseschwäche	Erwachsene:r mit Schreib- und Leseschwäche	Erfahrene:r Lehrer:in mit Führungsfunktion
Promovierte:r in Erziehungswissenschaften	Promovierte:r in Erziehungswissenschaften	Lehrer:in
Migrant:in mit geringem Sprachverständnis	Migrant:in mit geringem Sprachverständnis	Buchhalter:in
Schuhverkäufer:in	IT-Experte/-Expertin	Erwachsenenbildner:in
Erwachsene:r ohne Zahlenkenntnisse - kann nicht zählen	Filialleiter:in	Erwachsene:r ohne Zahlenkenntnisse - kann nicht zählen
Fussball-Erwachsenenbildner:in	Koch/Köchin	Maler:in
Schichtarbeiter:in	Verkaufskordinator:in	Beobachter:in
Beobachter:in	Beobachter:in	Beobachter:in
Beobachter:in	Beobachter:in	Beobachter:in
Beobachter:in	Beobachter:in	Beobachter:in

Aktivität 2

Was ist Empathie?

Überblick

Diese Aktivität ist wichtig, weil die Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, verinnerlicht haben sollten, was Empathie bedeutet, um während der Trainingsaktivitäten Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Aller entwickeln zu können.

Ziele

- ✓ Förderung von Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer,
- ✓ Ausbau der Fähigkeit der Auszubildenden, sich in ihren Schulungen emphatisch zu verhalten.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien:
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich bewusst, wie wichtig es ist, innerhalb der Gruppe zu diskutieren.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, alle Teilnehmer:innen in die Gruppendiskussion einzubeziehen, und konzentrieren Sie sich mehr auf die Teilnehmer:innen, die normalerweise keine Initiative ergreifen und sich nicht an Gruppenaktivitäten beteiligen, auf die sensibleren und die weniger erfahrenen Teilnehmer:innen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in kündigt den Teilnehmenden an, dass er oder sie ihnen ein oder zwei Videos mit allgemeinen und genaueren Informationen zu Empathie, ihren Komponenten und Rollen zeigen wird, wie etwa:

<https://greatergood.berkeley.edu/topic/empathy/definition>

<https://empatico.org/activity-plan/empathy-explained>

https://greatergood.berkeley.edu/article/item/six_habits_of_highly_empathic_people1

Natürlich können Erwachsenenbildner:innen andere Kurzfilme verwenden, die Empathie definieren, vielleicht Videos in der Landessprache der Teilnehmer:innen, um Untertitel usw. zu vermeiden.

Wichtiger als das gezeigte Video, ist die Gruppendiskussion, die nach jedem verwendeten Video kommt. Der oder die Erwachsenenbildner:in sollte allen Teilnehmenden erlauben und sie ermutigen, sich in die Analyse des Konzepts „Empathie“ einzubringen: Im Kurs wird gemeinsam eine Definition dieses Konzepts erarbeitet und über die Bedeutung von empathischen Erwachsenenbildner:innen bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen gesprochen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über den Unterricht mit geringqualifizierten Erwachsenen nachzudenken und darüber, wie Empathie in diesem Zusammenhang gefördert werden kann. Er oder sie bittet die Auszubildenden, dies zu kommentieren, darüber zu diskutieren und gemeinsam die wichtigsten Merkmale für Empathie bei Erwachsenenbildner:innen identifizieren.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, darüber nachzudenken, wie sie ihr Einfühlungsvermögen als Erwachsenenbildner:innen entwickeln könnten, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, und wie dies die Qualität ihrer Schulungen verbessern könnte. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmenden, bereit zu sein, ihre Gedanken bei dem nächsten Treffen mitzuteilen.

Aktivität 3

Erkennen Sie Ihre Vorurteile

Überblick

Diese Aktivität nutzt Selbstreflexion, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihre Empathie weiterzuentwickeln, basierend auf ihrer Fähigkeit, Denkfehler zu erkennen, die ihre Empathiefähigkeit beeinträchtigen könnten.

Ziele

- ✓ Förderung von Empathie und Respekt für die Bedürfnisse und Meinungen Anderer,
- ✓ Schärfung des Bewusstseins der Auszubildenden für die Vorurteile, die ihr Einfühlungsvermögen beeinträchtigen könnten.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen jedes:r Teilnehmers:in, vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓ Achten Sie besonders auf die Teilnehmer:innen, die es vermeiden, sich an der Diskussion zu beteiligen; Versuchen Sie auf diplomatische Weise, sie zum Sprechen zu bringen, ohne sie unter Druck zu setzen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmenden auf, ihre wichtigsten Vorurteile einzeln zu reflektieren und die wichtigsten drei davon auf einem Blatt Papier zu notieren.

Nach 10 Minuten, wenn alle Teilnehmer:innen mit dem Schreiben fertig sind, bittet der oder die Erwachsenenbildner:in sie, 5er-Gruppen zu bilden (durch Abzählen) und in diesen Gruppen drei Vorurteile zu bestimmen, die für die gesamte Gruppe relevant sind, und zu diskutieren, welche spezifischen Auswirkungen diese Vorurteile bei der Schulung von geringqualifizierten Erwachsenen haben könnten.

Jede Gruppe bestimmt eine:n Sprecher:in, der oder die seine oder ihre Ideen für alle Teilnehmer:innen vorstellt, indem er oder sie diese auf das Flipchart schreibt. Dann wird in der großen Gruppe diskutiert und nach spezifischen Wegen gesucht, um empathisches Verhalten bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen zu verbessern.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über jede in der Gruppe vorgestellte Lösung nachzudenken und diese zu kommentieren, und beginnt eine Diskussion über die häufigsten Vorurteile und über Möglichkeiten, in Trainingsaktivitäten mit geringqualifizierten Erwachsenen an diesen Vorurteilen zu arbeiten.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die in der vorherigen Aktivität ermittelten potenziellen Lösungen, sowie über konkrete Möglichkeiten, wie sie diese Ergebnisse in ihrer Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen nutzen können, nachzudenken.

Aktivität 4 – Rückblick am Ende des Tages

Überprüfung und Bewertung

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag und schließlich Vorschläge für Aktivitäten, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, über die Aktivitäten, sowie die individuelle Leistung und die Leistung der Gruppe nachzudenken,
- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓Achten Sie besonders darauf, alle Teilnehmer:innen in die Reflexion einzubeziehen, aber geben Sie den Teilnehmer:innen gleichzeitig nicht das Gefühl, Dinge mitteilen zu müssen, die sie als zu persönlich erachten und die sie daher nur ungern in der Gruppe diskutieren möchten.
- ✓Beachten Sie, dass die an dieser Aktivität beteiligten Personen Erwachsenenbildner:innen sind, also Erfahrung in der Bewertung haben. Gleichzeitig sollten Sie deren Beiträge kurzhalten, da sie möglicherweise viele Erfahrungen zu teilen haben.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die Aktivitäten in diesem Modul nachzudenken und darüber, wie sie die Ergebnisse in ihren Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen nutzen können.

Der:die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Auszubildenden, ihre persönlichen Erfahrungen zum Thema empathisches Verhalten in Trainings mit geringqualifizierten Erwachsenen zu teilen und die Diskussionen zu moderieren, um Feedback von allen Teilnehmer:innen zu ermöglichen, zum Beispiel durch Fragen wie „Was haben Sie gelernt?“, „Wie können Sie das nutzen?“, „Gibt es etwas, das Sie anders gemacht hätten, wenn Sie heute der:die Erwachsenenbildner:in wären?“ usw.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre Empathie und Ihren Respekt für Andere weiterzuentwickeln?

MODUL 2

Vielfalt wertschätzen und Unterschiede respektieren

Kulturelle Unterschiede begegnen uns fast täglich. Schon deshalb, weil jeder Mensch sein eigenes Universum, seine eigene Kultur verkörpert. Gleichzeitig leben zunehmend Menschen unterschiedlicher kultureller Gruppen und Herkunft in einer Gesellschaft. Sie können sich in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden: in Bezug auf ihren Charakter, ihre Lebensweise, ihr Einkommen – die einen haben mehr Geld, die anderen weniger – ihre politischen Überzeugungen. Aber sie teilen auch einiges: zum Beispiel Werte, Geschichtsdeutungen, Essgewohnheiten. Was weiß ich über andere Kulturen? Wie kann ich Menschen aus anderen Kulturen mit Respekt begegnen – auch wenn ich vieles nicht weiß und daher nur bedingt verstehen kann?

In diesem Modul geht es um Selbstreflexion und ein Bewusstsein für die kultur- und mehrheitsabhängigen Denkweisen, die die Teilnehmenden in ihrem sozialen Umfeld erlernt haben. Ziel ist es, durch verschiedene Aktivitäten Offenheit und Toleranz gegenüber anderen Wahrnehmungen, Werten, historischen Bezügen etc. anzuregen. So entwickeln die Teilnehmenden (mehr) Selbstbewusstsein und können besser mitreden.

Aktivität 1

Zitate über unsere Kultur und über Bedürfnisse sprechen

Überblick

Diese Aktivität nutzt Reflexion und Diskussionen, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihre Offenheit für Vielfalt zu entwickeln.

Ziele

- ✓ den Respekt der Auszubildenden für Unterschiede und die Wertschätzung von Vielfalt im Unterricht zu fördern
- ✓ die Fähigkeiten der Auszubildenden zu fördern, die kulturelle und/oder soziale Vielfalt bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen zu nutzen

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien: Papierstreifen mit Zitaten über die nationale Kultur.
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

120 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Beachten Sie, dass der:die Erwachsenenbildner:in in der Übung vermittelt und koordiniert, Anweisungen gibt, die Kommunikation moderiert und dafür sorgt, dass sich alle Teilnehmer:innen beteiligen können.
- ✓ Achten Sie besonders auf die negativen Emotionen, die einige Zitate hervorrufen können.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in erstellt im Voraus eine Liste der häufigsten Zitate über die Kultur des Landes, in dem das Training stattfindet, und bringt jedes Zitat auf einen Papierstreifen. Wenn es nicht genug Zitate für alle Teilnehmer:innen gibt, können die gleichen Zitate mehrmals verwendet werden, aber es müssen mindestens 8-10 verschiedene Zitate sein.

Jede:r Teilnehmer:in erhält einen Papierstreifen mit einem Zitat und wird gebeten, über dieses Zitat nachzudenken, um zu entscheiden, ob die Informationen gültig sind und wie sie sich auf die von ihm:ihr organisierten Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene auswirken. Jede:r Teilnehmer:in hat 5-10 Minuten Zeit zur Reflexion und zum Niederschreiben seiner:ihrer wichtigsten Ideen auf einem Blatt Papier.

Nach dieser individuellen Reflexion wird jede:r Teilnehmer:in gebeten, seine:ihre Ideen der Gruppe vorzustellen, und der:die Erwachsenenbildner:in führt eine Diskussion durch, indem er:sie zuerst fragt, ob jemand anderes das gleiche Zitat hat, und bittet diese Teilnehmer:innen, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen. Die Diskussion konzentriert sich darauf, über die Relevanz dieser Ideen für die Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener nachzudenken und wie diese Ausbildungen verbessert werden könnten.

Während der Diskussion schreibt der:die Erwachsenenbildner:in die wichtigsten Ideen, wie Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene effektiver gestaltet werden können, auf das Flipchart, ohne sie mit der Gruppe zu diskutieren. Am Ende der Einzelreflexionen, nachdem alle Teilnehmenden bereits gesprochen haben, hebt der:die Erwachsenenbildner:in die Ideen vom Flipchart erneut hervor.

Nachbesprechung und Auswertung

Der:die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmer:innen auf, über die Vielfalt in ihren Trainingsgruppen nachzudenken, und betont, dass alle Menschen verschieden sind und auf unterschiedliche Weise reagieren können, selbst wenn sie vor demselben Problem stehen, sodass auch ihre Bedürfnisse und Emotionen nicht zwingend dieselben sind.

Der:die Erwachsenenbildner:in betont auch, dass das Zuhören manchmal eine Herausforderung sein kann und fragt die Teilnehmer:innen, wie sie sich beim Monolog und beim Zuhören gefühlt haben.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der:die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden ein relevantes Video zum Thema Diversity, wie z. B. <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg> . Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die Ideen aus diesem Video nachzudenken und bereit zu sein, ihre Gedanken beim nächsten Treffen mitzuteilen.

Aktivität 2

In die Schuhe des anderen schlüpfen

Überblick

Diese Aktivität verwendet Soziodrama, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihre Kreativität bei der Arbeit mit diesen zu entwickeln.

Ziele

- ✓ den Respekt der Auszubildenden für Unterschiede und die Wertschätzung von Vielfalt in der Ausbildung zu entwickeln
- ✓ die Empfänglichkeit der Auszubildenden für Vielfalt und deren positive Einflüsse zu entwickeln.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien:
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmenden die Regeln des Soziodramas wirklich verstehen
- ✓ Achten Sie besonders auf die heiklen Rollen, die die Teilnehmer:innen wählen könnten und auf die Nachbesprechung dieser Rollen, machen Sie deutlich, dass es sich nur um eine Rolle handelt, und trennen Sie die Rolle von der Person, die sie spielt.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in beginnt damit, die Gruppen in kleinere Gruppen von fünf bis sechs Teilnehmenden aufzuteilen, indem er sie zum Beispiel Farben auswählen lässt.

Dann erklärt er die Regeln des Soziodramas und konzentriert sich dabei auf:

- Die Teilnehmer:innen spielen eine Situation und versuchen, sich in die Lage des Anderen zu versetzen;
- Rollen sind nicht festgelegt; Die Teilnehmer:innen wählen ihren eigenen und entwickeln seinen Charakter selbst, basierend auf einer bestimmten Situation, die sie spielen müssen.

Der:die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmer:innen auf, über eine Trainingssituation nachzudenken, die „Vielfalt“ widerspiegelt; jede Gruppe muss ihre Rolle auswählen (sowie alle weiteren Details über die Szene, wie Ort etc.) und eine kurze Szene spielen (maximal fünf Minuten); Der:die Erwachsenenbildner:in betont die Tatsache, dass jede:r Teilnehmer:in in jeder Gruppe eine Rolle spielen muss, sodass alle aktiv beteiligt sind.

Nachdem jede Gruppe ihre Szene gespielt hat, bittet der:die Erwachsenenbildner:in die Gruppe, einige grundlegende Informationen über die Szene und jede:n Teilnehmer:in zu geben, um seine Rolle zu beschreiben und, was noch wichtiger ist, wie er:sie sich gefühlt hat, als er:sie diese Rolle gespielt hat. Der:die Erwachsenenbildner:in regt bei den Teilnehmer:innen zum Nachdenken darüber an, was sie gesehen haben und wie es die eigenen Wahrnehmungen und Überlegungen angeregt hat.

Nachbesprechung und Auswertung

Der:die Erwachsenenbildner:in moderiert die Diskussion, indem er die Teilnehmenden bittet, Fragen zu beantworten wie: „Wie war es, zu schauspielern?“, „Was hat Ihnen gefallen?“, „Was hat Ihnen nicht gefallen?“, „Was haben Sie über das Thema gelernt?“ , „Wie können Sie das Soziodrama-Spiel in Ihrem Training mit geringqualifizierten Erwachsenen einsetzen?“ usw.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der:die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, spezifische Ressourcen zum Soziodrama zu lesen und über die potenzielle Verwendung dieses Instruments in der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen nachzudenken.

- Erinnerungen verbinden. Die Macht der Vergangenheit und die Zukunft Europas, <http://comem.weltgewandt-ev.de/sociodrama/>
- das Soziodrama-Netzwerk: <https://sociodramanetwork.com/>,
- Ausführliche Bibliographie zum Soziodrama: <https://sociodramanetwork.com/bibliography/>

Aktivität 3

Biographiearbeit

Überblick

Diese Aktivität ermöglicht Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, ihre Toleranz gegenüber Unterschieden zu entwickeln und zu verstehen, dass Unterschiede nicht im Sinne von richtig oder falsch beurteilt werden sollten.

Ziele

- ✓ den Respekt der Auszubildenden für Unterschiede und die Wertschätzung von Vielfalt im Unterricht zu entwickeln,
- ✓ das Bewusstsein der Auszubildenden für ihre eigenen Wahrnehmungen und deren Prägung sowie für die Auswirkungen ihrer Wahrnehmung auf die Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener zu entwickeln.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien:
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich bewusst, dass Sie die Teilnehmenden einbeziehen müssen, aber geben Sie ihnen nicht das Gefühl, Informationen teilen zu müssen, die für sie zu privat sind,
- ✓ Achten Sie darauf, eine sichere und angenehme Umgebung für die Teilnehmer:innen zu schaffen, damit sie sich gut fühlen, wenn sie ihre persönlichen Erfahrungen teilen,

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmer:innen auf, über eine bestimmte Situation in ihrem Leben nachzudenken, in der sie sich im Vergleich zu einer Gruppe anders hervorgetan haben (unterschiedliche Meinungen, Verhaltensweisen, Gedanken usw.) und sich von der Gruppe respektiert fühlten.

Dann hat jede:r Teilnehmer:in zwei bis drei Minuten (je nach Gruppengröße) Zeit, um diese Situation mit seinen:ihren Kolleg:innen zu teilen. Wenn ein:e Teilnehmer:in zögert, kann er:sie alternativ über ein Ereignis sprechen, das sehr beeindruckend war und sich als prägend für seine:ihre Werte und Lebenserwartungen empfunden hat; Wichtig ist, dass jede:r Teilnehmer:in spricht.

Wenn ein:e Teilnehmer:in spricht, hören alle anderen zu; Anmerkungen, Kommentare oder Diskussionen sind hier nicht vorgesehen, da die Stärke dieser Methode im reinen Zuhören liegt. Nach den vereinbarten zwei bis drei Minuten fährt eine andere Person fort.

Nachdem alle Teilnehmenden ihre Gedanken ausgetauscht haben, beginnt der:die Erwachsenenbildner:in eine Diskussion, indem er:sie feststellt, dass der Schwerpunkt der Biografiearbeit auf dem Teilen der eigenen Erfahrungen und dem Erfahren der unterschiedlichen Wahrnehmungen liegt, die in einem Raum zusammenkommen. Der Schwerpunkt dieser Diskussion liegt auf den Ergebnissen der Biografie, darauf, wie sich die Teilnehmer:innen beim Teilen und Zuhören gefühlt haben und wie sie diese Methode in den Trainings mit geringqualifizierten Erwachsenen anwenden könnten. Der:die Erwachsenenbildner:in konzentriert sich darauf, jedem:r Teilnehmer:in die Gründe für diese Aktivität und die spezifischen Vorteile, die sie für die Teilnehmenden hat, vollständig verständlich zu machen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über den möglichen Einsatz von Biographiearbeit in ihren Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen nachzudenken und darüber, wie diese Methode verwendet werden kann, um bei Erwachsenen den Respekt für Unterschiede und die Wertschätzung von Vielfalt zu fördern. Spezifische Wege zur Integration dieser Methode in die Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener werden ausführlich diskutiert und analysiert.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der:die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, über bestimmte Ressourcen nachzudenken, wie zum Beispiel:

- <https://www.goetheanum.org/de/allgemeine-anthroposophische-abteilung/biographiearbeit/>
- <https://star-e.icja.de/organisational-change/change-methods/biography-work/>

Aktivität 4 – Rückblick am Ende des Tages

Graffiti-Wand

Überblick

Diese Aktivität dient dazu, zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag und schließlich Vorschläge für Aktivitäten, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Unterrichtseinheiten mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓ die Teilnehmer:innen dazu zu bringen, über die Aktivitäten und die individuellen und Gruppenleistungen nachzudenken
- ✓ die Teilnehmer:innen dazu zu bringen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können

Materialien & Ressourcen

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.) | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.) |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.) | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.) |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsblätter | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien: | |

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ seien Sie sich bewusst, dass diese Aktivität allen Teilnehmenden die Möglichkeit geben soll, für sich selbst zu reflektieren. Schaffen Sie also eine positive Umgebung zur Selbstreflexion (einschließlich eines ruhigen Raums usw.).
- ✓ achten Sie besonders darauf, allen Beteiligten genügend Zeit zum Nachdenken zu geben.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die Aktivitäten zur Wertschätzung von Vielfalt und Respektieren der Unterschiede nachzudenken und sich für ein Wort zu entscheiden, das seine Gedanken zu diesen Aktivitäten beschreibt. Jede:r Teilnehmer:in wird gebeten, dieses Wort auf ein Flipchart-Blatt zu schreiben, und zwar in beliebiger Farbe und Schriftart; Die Teilnehmer:innen können das Wort seitwärts, aufwärts und abwärts, rückwärts usw. schreiben.

Der:die Erwachsenenbildner:in informiert die Teilnehmer:innen, dass die einzige Bedingung darin besteht, dass sich Wörter nicht wiederholen sollten, sodass jede:r von ihnen ein anderes Wort schreiben muss.

Nachdem jede:r Teilnehmer:in auf das Flipchart-Blatt geschrieben hat und das „Graffiti“ fertig ist, bittet der:die Erwachsenenbildner:in die Teilnehmer:innen, über ihre Gefühle und über die gewonnenen Erkenntnisse, die ihnen der Schulungstag gebracht hat, nachzudenken.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre Empathie und Ihren Respekt für Andere weiterzuentwickeln?

MODUL 3

Aktives Zuhören und Interesse an den Bedürfnissen Aller

Für eine effektive Kommunikation reicht es nicht aus, dass eine Person spricht, die andere muss wirklich zuhören. Daher wird aktives Zuhören zu einem sehr wichtigen Teil der formellen Kommunikation, insbesondere in Schulungen, da Erwachsenenbildner:innen ihren Auszubildenden wirklich zuhören müssen, um angemessen auf deren Bedürfnisse reagieren zu können.

Zu den Fähigkeiten des aktiven Zuhörens gehört die Fähigkeit, dem:r Sprecher:in Aufmerksamkeit zu schenken, ohne Unterbrechungen zu beurteilen, seine Aussagen neu zu formulieren und Fragen zu stellen, um sicherzustellen, dass die Botschaft richtig verstanden wurde, und den:die Sprecher:in zu ermutigen, fortzufahren. Erwachsenenbildner:innen sollten diese Fähigkeiten immer üben, um für ihre Auszubildenden voll empfänglich zu sein, insbesondere wenn es sich um geringqualifizierte Erwachsene handelt, deren Ausdrucksfähigkeit möglicherweise nicht optimal ist.

Durch dieses Modul nehmen die Erwachsenenbildner:innen an Schulungsmethoden teil, die ihre Fähigkeiten zum aktiven Zuhören fördern und ihnen bewusst machen, wie wichtig es ist, den von ihnen ausgebildeten geringqualifizierten Erwachsenen wirklich zuzuhören.

Aktivität 1

Aktives Zuhören für bessere Kommunikation

Überblick

Diese Aktivität nutzt Gesprächsmanagement und Bedarfsanalysetechniken, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, Techniken des aktiven Zuhörens unterstützend anzuwenden.

Diese Aktivität ermöglicht Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, diese helfende Beziehung effektiv zu gestalten.

Ziele

- ✓ das aktive Zuhören und das Interesse der Auszubildenden an den Bedürfnissen Aller zu fördern
- ✓ das Bewusstsein der Auszubildenden für die Bedürfnisse der Lernenden zu entwickeln

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsblätter, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien: | |

Zeit

120 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich der Elemente bewusst, die die Praxis des aktiven Zuhörens ausmachen,
- ✓ Beachten Sie dabei besonders die Techniken aktiven Zuhörens.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Der:die Erwachsenenbildner:in kündigt an, dass die erste Übung zu zweit durchgeführt wird, und bestimmt, welche Teilnehmenden zusammenarbeiten werden. Die Aufgabe besteht darin, dass jedes Mitglied des Paares sich gegenüber seinem:r Partner:in selbst beschreibt; während der:die Andere zuhört, muss er:sie auf die nonverbale Sprache des:der Anderen achten und sich gegebenenfalls Notizen machen.

Am Ende der Übung gehen die Auszubildenden zurück ins Plenum und beschreiben, was sie über den:die Andere:n erfahren haben, wobei sie die verwendeten nonverbalen Sprache berücksichtigen sollten.

Übung 2. Der:die Erwachsenenbildner:in lädt die Teilnehmer:innen ein, sich ein Video als Ausgangspunkt für die Reflexion anzusehen:

www.youtube.com/watch?v=XfmrFU6eTQo&t=208s&ab_channel=SRTproject.

Die Teilnehmenden bekommen einige Minuten Zeit zum Nachdenken. Danach eröffnet der:die Erwachsenenbildner:in eine Diskussionsrunde, die sich darauf konzentriert, dass das Video den Auszubildenden hilft, darüber nachzudenken, wie oft Vorurteile das Zuhören zwischen Menschen behindern und Schwierigkeiten beim Entstehen einer fruchtbaren Kommunikation verursachen können.

Nachbesprechung und Auswertung

Der:die Erwachsenenbildner:in bitten die Teilnehmenden, über die Aktivitäten und Kommentare nachzudenken und beginnt eine Diskussion über die Paarübung zum aktiven Zuhören. Jede:r Auszubildende muss beschreiben, wie er:sie sich in den beiden unterschiedlichen Positionen gefühlt hat, und kommentiert die Interaktionen, die stattgefunden haben. Er:sie soll sich nicht auf bestimmte Inhalte zu konzentrieren, sondern stattdessen auf die Art und die Tiefe der Begegnung, die darin stattgefunden hat.

Der:die Erwachsenenbildner:in könnte die Diskussion anregen, indem er:sie zum Beispiel fragt: „Wie haben Sie gearbeitet?“, „Was haben Sie bei der Arbeit vermisst?“, „Wo und wann haben Sie die Kontrolle darüber verloren, was Sie tun?“, „Wo haben Sie nicht die Kontrolle verlieren und wie lief es?“

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der:die Erwachsenenbildner:in rät den Auszubildenden, das Thema zu vertiefen, indem er die folgenden Ressourcen mit ihnen teilt:

- Dewey, J. (1986, September). Experience and education. In The educational forum (Vol. 50, No. 3, pp. 241-252). Taylor & Francis Group.
- Liss, J. K. (1992). La comunicazione ecologica: manuale per la gestione dei gruppi di cambiamento sociale. La meridiana.
- Rosenberg, M. B., & Chopra, D. (2015). Nonviolent communication: A language of life: Life-changing tools for healthy relationships. PuddleDancer Press.

Aktivität 2

Verstehen und analysieren Sie die Bedürfnisse Aller

Überblick

Diese Aktivität ist wichtig, weil sie eine Methodik zur erfolgreichen Umsetzung des kognitiven Interviews mit fragilen Zielpersonen bietet, die nur wenige Möglichkeiten haben, ihre Gefühle auszudrücken. Das letztendliche Ziel ist es, eine wirksame Gesprächsmethode zu bieten, die darauf abzielt, die tatsächlichen Bedürfnisse der Zielperson zu kennen, um eine Einmischung zu vermeiden, die nicht sehr wirkungsvoll ist, wenn es darum geht, die tatsächlichen Bedürfnisse der Gesprächspartner:innen, insbesondere der fragileren unter ihnen, zu identifizieren.

Ziele

- ✓ das aktive Zuhören und das Interesse der Auszubildenden an den Bedürfnissen Aller zu entwickeln
- ✓ das Bewusstsein der Auszubildenden für die Bedürfnisse ihrer Lernenden zu entwickeln

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsblätter, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien: | |

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Machen Sie sich die wichtigsten (sowohl quantitativen als auch qualitativen) Verfahren zur Analyse und Erstellung eines Nutzerprofils der Person, sowie ihrer Bedürfnisse und der Gründe für die Maßnahme (bzw. den Antrag darauf) bewusst und versuchen Sie, die verschiedenen Merkmale der Hauptzielgruppe, die diese Dienstleistungen in Anspruch nimmt, zu ermitteln.
- ✓ Legen Sie ein besonderes Augenmerk auf die Techniken zur Analyse und Erstellung von Nutzerprofilen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in gibt an, dass sich diese Aktivität auf eine bestimmte Kategorie von Erwachsenen konzentriert, nämlich die „geringqualifizierten Erwachsenen“. Der:die Erwachsenenbildner:in bittet jede:n Teilnehmer:in, über die geringqualifizierten Erwachsenen nachzudenken, mit denen er:sie gearbeitet hat, oder über Unterkategorien von Erwachsenen, die er:sie dieser Hauptkategorie zuschreiben würde.

Nach fünf Minuten Zeit, um darüber nachzudenken, bittet der:die Erwachsenenbildner:in die Teilnehmer:innen, über eine spezifische Interaktion zwischen einem:r Berater:in und einem:r geringqualifizierten Erwachsenen nachzudenken; Welche Fragen würde der:die Berater:in stellen? Welche Art von Fragen würden die geringqualifizierten Erwachsenen dem:der Berater:in stellen?

Nach fünf Minuten für diese zweite Phase der individuellen Reflexion teilt der:die Erwachsenenbildner:in die Teilnehmer:innen in Gruppen von fünf Personen ein und gibt jede:r Gruppe die gleiche Aufgabe: Erstellen Sie die Struktur eines kleinen Interviews, um die grundlegenden Aspekte zu identifizieren, die in einer Bedarfsanalyse von geringqualifizierten Erwachsenen enthalten sein sollten. Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmenden in jeder Gruppe, ein Brainstorming durchzuführen, um die Hauptindikatoren zu identifizieren, die zur Durchführung einer qualitativen Umfrage in Bezug auf die definierten Ziele verwendet werden sollen und eine gemeinsame Liste zu erstellen, die sie auf ein Flipchart-Blatt schreiben.

Die in den Gruppen ausgearbeiteten Listen werden dann im Plenum verglichen, um eine einzige Liste für die gesamte Klasse zu erstellen (mit Fragen an die geringqualifizierten Erwachsenen, um ihre Bedürfnisse zu ermitteln).

Nachbesprechung und Auswertung

Die Ausbilder:innen bitten die Auszubildenden, über die Aktivitäten und Kommentare nachzudenken, und eröffnen eine Diskussionsrunde über die Bedürfnisse von geringqualifizierten Erwachsenen und die Wirksamkeit der durchgeführten Aktivität.

Der:die Erwachsenenbildner:in könnte die Diskussion anregen, indem er:sie zum Beispiel fragt: „Wie haben Sie gearbeitet?“, „Was haben Sie bei der Arbeit vermisst?“, „Wo und wann haben Sie die Kontrolle darüber verloren, was Sie tun?“, „Wo haben Sie nicht die Kontrolle verlieren und wie lief es?“

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über ihre Beziehung zu geringqualifizierten Erwachsenen und das frühere Interesse an der Bedarfsanalyse nachzudenken und ihre Gedanken beim nächsten Treffen mitzuteilen.

Aktivität 3

Das Management der helfenden Beziehung

Überblick

Diese Aktivität verwendet Gesprächsmanagement und Bedarfsanalysetechniken, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, Techniken des aktiven Zuhörens ihrer helfenden Rolle anzuwenden.

Diese Aktivität ermöglicht es Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, die ihre helfende Rolle fruchtbar zu gestalten.

Ziele

- ✓ das aktive Zuhören und das Interesse der Auszubildenden an den Bedürfnissen Aller zu fördern
- ✓ um die Fähigkeiten der Auszubildenden zu fördern, helfende Beziehungen aufzubauen

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien: Liste mit Fragen für geringqualifizierte Erwachsene, um ihre Bedürfnisse zu ermitteln, die in der vorherigen Aktivität ausgearbeitet wurden.
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ sich der Kontexte, Ziele und Zielsetzungen ihrer helfenden Rolle bewusst sein
- ✓ Achten Sie besonders auf Kommunikationstechniken in dieser Beziehung

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in beginnt mit einer kurzen Brainstorming-Übung, um die Emotionen zu identifizieren, die ein:e geringqualifizierte:r Erwachsene:r möglicherweise empfindet, wenn er:sie sich zwischen verschiedenen Schulungsprogrammen entscheiden muss, für die er:sie sich anmelden könnte. Auf einem Flipchart-Blatt oder an der Tafel wird eine Liste aller Emotionen erstellt und für alle Teilnehmenden sichtbar in der Klasse ausgehängt.

Dann präsentiert der:die Erwachsenenbildner:in die Liste der Fragen, die in der vorherigen Aktivität entwickelt wurden, und beginnt eine Gruppendiskussion zu jeder Frage. Die Aufgabe für die Gruppe besteht darin, über jede Frage nachzudenken, die den geringqualifizierten Erwachsenen gestellt werden sollte, um ihren Schulungsbedarf zu ermitteln, aber unter Berücksichtigung der identifizierten Emotionen, die diese Erwachsenen zu Beginn einer Schulung empfinden könnten. Die Gruppe reflektiert und kommentiert jede Frage und entscheidet, ob Änderungen oder Korrekturen vorgenommen werden müssen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der:die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmer:innen, ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Thema der Aktivität auszutauschen und die Diskussionen zu moderieren, um das Feedback aller Teilnehmenden zu erleichtern. Die direkten Erfahrungen der Teilnehmer:innen als Erwachsenenbildner:innen für geringqualifizierte Erwachsene werden im Plenum besprochen, wobei die Teilnehmenden ihr Fachwissen teilen.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der:die Erwachsenenbildner:in rät den Auszubildenden, das Thema aktives Zuhören zu vertiefen, indem er:sie die folgenden Ressourcen mit der Gruppe teilt:

Kolb DA, Boyatzis RE. On the Dynamics of the Helping Relationship. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1970;6(3):267-289. doi:10.1177/002188637000600302

Aktivität 4 – Rückblick am Ende des Tages

Komm' näher oder geh weg!

Überblick

Diese Aktivität hat den Zweck, kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag und schließlich Vorschläge für Aktivitäten, die die Auszubildenden in ihrem zukünftigen Unterricht mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓ die Teilnehmer:innen dazu zu bringen, über die Aktivitäten und die individuellen und Gruppenleistungen nachzudenken,
- ✓ die Teilnehmer dazu anzuregen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien:
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ sich des Gleichgewichts zwischen Erwartungen und gelerntem Wissen bewusst sein
- ✓ besondere Aufmerksamkeit auf die Selbsteinschätzung der behandelten Themen unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Wahrnehmung der behandelten Fragen richten

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der:die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, über die in diesem Modul durchgeführten Aktivitäten nachzudenken und dies zu kommentieren, indem er:sie die Technik „Nähere dich an oder geh weg“ anwendet. Dabei wird ein:e Teilnehmer:in gebeten, öffentlich eine bestimmte Frage wertend zu beantworten, und die restlichen Gruppenteilnehmer:innen werden aufgefordert, sich mehr oder weniger nahe zu positionieren, je nachdem, wie sehr sie die Bewertung teilen. Andere Teilnehmer:innen könnten gebeten werden, ihre Gedanken und den Grund für die Annäherung oder Entfernung von dem:derjenigen, der:die die Frage ursprünglich beantwortet hat, mitzuteilen.

Der:die Erwachsenenbildner:in muss sicherstellen, dass alle Teilnehmer:innen in dieser Übung sprechen und kein:e Teilnehmer:in außerhalb dieser Übung bleibt.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre aktiven Zuhörfähigkeiten zu entwickeln, einen bestimmten Weg, um die Bedürfnisse der Lernenden in zukünftigen Schulungen besser zu erkennen?

MODUL 4

Fähigkeit, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in Lernaktivitäten einzubeziehen

Motivation ist einer der wichtigsten Aspekte erfolgreicher Trainings, da motivierte Lernende die notwendigen Anstrengungen unternehmen, um sich in die Trainingsaktivitäten einzubringen und die Trainingsziele und die persönlichen Lernziele zu erreichen. Dennoch ist dies auch einer der Aspekte, die von Erwachsenenbildner:innen schwerer zu beeinflussen sind, insbesondere bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen, die unmotiviert und widerspenstig sein können, sich an der Bildung zu beteiligen.

Durch dieses Modul werden die Auszubildenden gebeten, über die Bedeutung der Motivation geringqualifizierter Erwachsener und über spezifische Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten nachzudenken, um diese Erwachsenen besser für die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Bildung zu motivieren. Das Hauptziel des Moduls besteht darin, die Fähigkeit der Auszubildenden zu fördern, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in die Bildung einzubeziehen und ihnen somit fruchtvolles Lernen zu erleichtern.

Aktivität 1

Was motiviert die geringqualifizierten Erwachsenen?

Überblick

Diese Aktivität ermöglicht es den Auszubildenden, sich systematisch mit den theoretischen und praktischen Aspekten der Motivation geringqualifizierter Erwachsener zu befassen, um angemessene Schulungsmaßnahmen für diese zu entwerfen und umzusetzen.

Ziele

- ✓ die Fähigkeiten der Auszubildenden zu fördern, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in die Bildung einzubeziehen
- ✓ das Bewusstsein der Auszubildenden für die Rolle ihrer eigenen Motivation bei der Umsetzung qualitativ hochwertiger Ausbildungsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene zu entwickeln

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien:
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

120 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmenden und vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, jede:n Teilnehmer:in für alle Aktivitäten zu motivieren, da Einige von ihnen mehr Vertrauen in ihre Lehrfähigkeiten haben könnten und daher möglicherweise weniger in einige der Aufgaben involviert sind.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Brainstorming darüber, welche Rolle Motivation bei der Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener spielt. In dieser 10-minütigen Übung erstellen der oder die Erwachsenenbildner:in und die Gruppe eine Liste mit den wichtigsten Aspekten in Bezug auf die Motivation von geringqualifizierten Erwachsenen.

Übung 2. Individuelle Aktivität: Motivation definieren. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmenden, die Ergebnisse des vorherigen Brainstormings (die zuvor angefertigte Liste sollte im Schulungsraum sichtbar sein), ihre persönlichen Erfahrungen und Kenntnisse, aber auch die online verfügbaren theoretischen Informationen zu berücksichtigend (sie können auf diese zugreifen) Motivation zu definieren und diese Definition auf einem Blatt Papier niederzuschreiben. Der oder die Erwachsenenbildner:in betont, dass die Definition die persönliche Meinung widerspiegeln sollte.

Übung 3. Gruppenarbeit. Die Teilnehmer:innen werden in Vierergruppen eingeteilt (durch Zählen von eins bis vier). Ihre Aufgabe in jeder Gruppe ist es, die jeweils vier einzelnen Motivationsdefinitionen zu diskutieren, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu finden, indem sie sich auf die wesentlichen Elemente bei der Definition dieses Konzepts konzentrieren. Das Ergebnis ihrer Arbeit in jeder Gruppe wird eine integrative Definition von Motivation sein, der alle Mitglieder der Gruppe zustimmen; diese Definition wird auf ein Flipchart geschrieben und im Schulungsraum präsentiert.

Übung 4. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt den anderen Teilnehmenden ihre Definition von Motivation vor und konzentriert sich dabei auf die spezifischen Aspekte, die sie für wichtig halten.

Der oder die Erwachsenenbildner:in leitet die Diskussion, indem er oder sie sich auf die wichtigsten Aspekte von Motivation konzentriert und ermittelt, wie jeder dieser Aspekte die Beteiligung geringqualifizierter Erwachsener an Bildungsangeboten beeinflussen kann. Der oder die Erwachsenenbildner:in betont die Gründe, warum diese Aktivität durchgeführt wurde, und wie das neue Wissen den Teilnehmenden helfen kann, die Motivation der geringqualifizierten Erwachsenen, an ihren Schulungen teilzunehmen, besser zu verstehen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in moderiert eine Diskussion, indem er die Teilnehmenden bittet, Fragen zu beantworten wie: „Welche Ähnlichkeiten und Unterschiede können wir zwischen lernenden Erwachsenen und lernenden geringqualifizierten Erwachsenen finden?“, „Warum lernen einige geringqualifizierte Erwachsene und warum lernen manche nicht?“, „Wie könnten wir geringqualifizierte Erwachsene dazu anregen, sich stärker für Bildungsprogramme zu interessieren?“, „Welche Auswirkungen hat mangelnde Motivation geringqualifizierter Erwachsener auf die Erwachsenenbildner:innen und die Schulungsaktivitäten?“ usw.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die konkreten Maßnahmen nachzudenken, die sie bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen ergriffen haben, um sie zu motivieren, und sich darauf zu konzentrieren, was funktioniert hat und was nicht. Die Teilnehmer:innen sollten darauf vorbereitet sein, ihre Gedanken zum nächsten Treffen mitzuteilen.

Aktivität 2

Strategien zur Motivation

Überblick

Diese Aktivität ermöglicht es Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, über spezifische Strategien nachzudenken, um diese dazu zu motivieren, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Ziele

- ✓ Förderung von Fähigkeiten der Auszubildende, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in die Bildung einzubeziehen.
- ✓ Förderung von Fähigkeiten der Auszubildenden, bessere Bildungsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene zu entwickeln.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter im Anhang 1,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich der Tatsache bewusst, dass die Teilnehmer:innen möglicherweise sehr starke Meinungen haben und es zu hitzigen Diskussionen kommen kann.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, die Zeit für jede Aktivität einzuhalten, da die Diskussionen länger als geplant dauern können.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Die Teilnehmenden werden gebeten, zu zweit jede der Aussagen auf dem Arbeitsblatt in Anhang 1 zu analysieren und für jede Aussage festzustellen, ob sie wahr oder falsch ist (mit relevanten und spezifischen Argumenten, einschließlich Beispielen aus ihrer persönlichen Erfahrung).

Übung 2. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmenden in 5er-Gruppen ein (z. B. durch Ziehen farbiger Karten). Jede Gruppe entwirft eine Trainingsaktivität für geringqualifizierte Erwachsene, unabhängig vom Thema dieser Schulung, aber unter Berücksichtigung der Diskussion in der vorherigen Aktivität und ihrer Ergebnisse.

Übung 3. Gruppendiskussion. Der oder die Erwachsenenbildner:in leitet eine Diskussion mit allen Teilnehmenden und analysiert die Aktivitäten, die jede Gruppe in Bezug auf die Ergebnisse der ersten Aktivität entwickelt hat. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, persönliche Beispiele zu teilen, um den gegenseitigen Austausch über bewährte Methoden zwischen den Teilnehmenden zu erleichtern.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in moderiert eine Diskussion, indem er oder sie die Teilnehmer:innen bittet, Fragen zu beantworten wie: „Wie werden Sie die Interessen, die Lernbedürfnisse und die persönlichen Erfahrungen geringqualifizierter Erwachsener in Ihren zukünftigen Schulungen berücksichtigen?“, „Wie werden Sie die Lernziele unter Einbeziehung der geringqualifizierten Erwachsenen festlegen?“, „Welche Methoden werden Sie anwenden, um geringqualifizierte Erwachsene beim Lernen zu unterstützen?“.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, sich gegenseitig bei der Gestaltung besserer Trainingsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene zu unterstützen, indem sie relevantes Feedback zu einigen der Trainingsaktivitäten geben, die andere Teilnehmer:innen entworfen haben (möglicherweise in Paaren arbeiten und gegenseitiges Feedback geben).

Anhang 1 – Arbeitsblatt¹

Aussage	Wahr falsch
<p>Erwachsene sind autonom und selbstbestimmt. Erwachsenenbildner:innen müssen erwachsene Teilnehmer:innen aktiv in den Lernprozess einbeziehen und ihnen als Moderator:in zur Seite stehen, indem sie die Teilnehmer:innen zu ihrem eigenen Wissen führen, anstatt sie mit Fakten zu versorgen. Schließlich müssen sie den Teilnehmenden zeigen, wie der Kurs ihnen hilft, ihre Ziele selbst zu erreichen.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Erwachsene haben eine Grundlage an Lebenserfahrungen und Wissen angesammelt, die arbeitsbezogene Aktivitäten, familiäre Verpflichtungen und vorherige Bildung umfassen können. Sie müssen das Lernen mit dieser Wissens-/Erfahrungsbasis verbinden. Dazu sollten sie die Erfahrungen und das Wissen der Teilnehmer:innen einbeziehen, die für das Thema relevant sind. Sie müssen die Theorien und Konzepte mit den Teilnehmenden in Verbindung bringen und den Wert von Erfahrungen für ihr Lernen anerkennen.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Erwachsene sind zielstrebig. Wenn sie sich in einen Kurs einschreiben, wissen sie in der Regel, welches Ziel sie erreichen wollen. Sie schätzen daher ein organisiertes Bildungsprogramm mit klar definierten Elementen. Die Kursleiter:innen müssen den Teilnehmenden zeigen, wie dieser Kurs ihnen helfen kann, ihre Ziele zu erreichen. Ziele und Kursziele sollten bereits im frühen Verlauf des Kurses festgelegt werden.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Erwachsene sind sinnorientiert. Sie müssen einen Grund sehen, etwas zu lernen. Lernen muss auf ihre Arbeit oder andere Aufgaben anwendbar sein, um für sie von Wert zu sein. Aus diesem Grund müssen die Kursleiter:innen vor Beginn des Kurses Ziele für erwachsene Teilnehmer:innen festlegen. Das bedeutet auch, dass Theorien und Konzepte auf einen Kontext bezogen werden müssen, der den Teilnehmer:innen vertraut ist.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Erwachsene sind praktisch fokussiert und konzentrieren sich auf Aspekte einer Lektion, die für sie bei ihrer Arbeit am nützlichsten sind. Sie sind möglicherweise nicht an Wissen um seiner selbst willen interessiert. Die Kursleiter:innen müssen den Teilnehmenden ausdrücklich sagen, wie die Lektion für sie nützlich sein wird.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Wie alle Lernenden muss auch Erwachsenen Respekt entgegengebracht werden. Erwachsenenbildner:innen müssen den Erfahrungsschatz anerkennen, den Erwachsene in den Unterricht einbringen. Die Erwachsenen müssen in Bezug auf Erfahrung und Wissen als gleichwertig behandelt werden und ihre Meinung im Unterricht frei äußern dürfen.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch

¹ von www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf

Aktivität 3	
Negative Emotionen bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen	
Überblick	
<p>Diese Aktivität ermöglicht es Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, die negativen Emotionen zu ermitteln, die die Erwachsenen möglicherweise erleben, wenn sie an Bildungsangeboten teilnehmen, und hilft den Erwachsenenbildner:innen dadurch, bessere Wege zu finden, um negative Emotionen in Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene zu bewältigen.</p>	
Ziele	
<p>✓ Förderung der Fähigkeiten der Auszubildenden, geringqualifizierte Erwachsene zu motivieren und in die Bildung einzubeziehen,</p> <p>✓ Ausbau der Fähigkeiten der Auszubildenden, optimale Strategien zum Umgang mit negativen Emotionen in Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene zu identifizieren und umzusetzen.</p>	
Materialien & Ressourcen	
<input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.), <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),	<input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),
<input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblätter im Anhang 1, <input type="checkbox"/> sonstige Materialien;	
Zeit	Gruppengröße
90 Minuten	<input checked="" type="checkbox"/> kleine Gruppen (5-10 Mitglieder) <input checked="" type="checkbox"/> mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder) <input checked="" type="checkbox"/> große Gruppen (20-30 Mitglieder)
Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren	
<p>✓ Seien Sie sich der Empfindungen bewusst, die die Teilnehmer:innen haben können, wenn sie über Emotionen sprechen.</p> <p>✓ Achten Sie darauf, alle Teilnehmenden in die Diskussionen einzubeziehen, insbesondere diejenigen, die normalerweise nicht die Initiative ergreifen.</p>	

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Aktivität in Paaren. Der oder die Erwachsenenbildner:in händigt allen Teilnehmenden das Arbeitsblatt in Anhang 1 aus und bittet sie, über die negativen Emotionen nachzudenken, die geringqualifizierte Erwachsene, die an Bildungsaktivitäten beteiligt sind, typischerweise haben könnten. Die Aufgabe besteht zudem auch darin, die üblichen Emotionen, sowie das Intensitätsniveau für jede übliche Emotion zu markieren.

Übung 2. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in 5er-Gruppen ein (z. B. durch Abzählen der Namen von eins bis fünf in alphabetischer Reihenfolge) und bittet jede Gruppe, zehn Emotionen aus der Liste aus Übung 1 auszuwählen, die bei geringqualifizierten Erwachsenen in der Bildung häufiger vorkommen und die ihrer Meinung nach wichtigsten negativen Folgen haben. Als Auswahlkriterium dient die eigene Bewertung aus der vorherigen Übung. Alle Teilnehmer:innen müssen sich auf eine endgültige Liste von zehn Emotionen einigen; diese Liste wird dann auf ein Flipchart-Blatt geschrieben.

Übung 3. Gruppenarbeit. In denselben Gruppen bleibend werden die Teilnehmer:innen gebeten, ihre Liste negativer Emotionen in Bezug auf die folgenden Aspekte in der Ausbildung von geringqualifizierten Erwachsenen zu analysieren: Planung und Auswahl von Materialien; Trainingsmethodik; Auswertung; Feedback für die Teilnehmer:innen; Feedback für den oder die Erwachsenenbildner:in; persönliche Lernzufriedenheit geringqualifizierter Erwachsener.

Übung 4. Gruppendiskussion. Der oder die Erwachsenenbildner:in leitet eine Gruppendiskussion, indem er oder sie jede Gruppe ermutigt, ihre Arbeit vorzustellen (einschließlich der visuellen Präsentation ihrer Flipchart-Blätter mit ihren Listen). Er oder sie ermutigt die Auszubildenden zum Dialog und zum Austausch persönlicher Beispiele für bewährte Verfahren aus der beruflichen Expertise aller Teilnehmenden. Der oder die Erwachsenenbildner:in fokussiert sich darauf, wie wichtig es ist, dass Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, daran interessiert sind, die negativen Emotionen, die ihre Lernenden erfahren, richtig zu identifizieren.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in moderiert eine Diskussion, indem er oder sie die Teilnehmer:innen bittet, Fragen zu beantworten wie: „Welche Strategien wenden geringqualifizierte Erwachsene an, um ihre negativen Emotionen bei Lernaktivitäten zu bewältigen?“, „Was motiviert geringqualifizierte Erwachsene zum Lernen? – Gibt es eine Möglichkeit, wie negative Emotionen sie zum Lernen motivieren könnten?“, „Welche Strategien könnten wir als Erwachsenenbildner:innen anwenden, um die Auswirkungen negativer Emotionen in Trainingsaktivitäten zu minimieren?“.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, sich gegenseitig bei der Gestaltung besserer Trainingsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene zu unterstützen, indem sie relevantes Feedback zu einigen der Trainingsaktivitäten geben, die andere Teilnehmer:innen entworfen haben (hierfür eventuell in Paaren arbeiten und gegenseitiges Feedback in Bezug auf die Strategien zum Umgang mit den negativen Emotionen geben, die in jede Aktivität integriert werden könnten).

Anhang 1 – Arbeitsblatt

		Intensität		
		niedrig	durchschnittlich	hoch
Wut	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traurigkeit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Furcht	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langeweile	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schuld	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scham	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlegenheit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsicherheit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verwirrtheit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angst	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frustration	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verzweiflung	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reue	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hilflosigkeit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leid	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niedergeschlagenheit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unglück	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enttäuschung	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desinteresse	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gereiztheit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschüchterung	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traurigkeit	<input type="checkbox"/> üblich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ungewöhnlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aktivität 4 – Rückblick am Ende des Tages

Wie man geringqualifizierte Erwachsene fesselt und motiviert

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag und schließlich Vorschläge für Aktivitäten, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓ Anregung der Teilnehmer:innen, über die Aktivitäten und die individuellen und Gruppenleistungen nachzudenken,
- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓Achten Sie darauf, offene Fragen zu verwenden, und geben Sie allen Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre persönliche Meinung zu äußern.
- ✓Achten Sie besonders darauf, alle Teilnehmenden zu ermutigen, ihre Gedanken und Gefühle zu teilen und ihre Erfahrungen auszutauschen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmer:innen, ihre persönlichen Erfahrungen zum Thema negative Emotionen geringqualifizierter Erwachsener auszutauschen und die Diskussionen zu moderieren, um ein Feedback von allen Teilnehmenden zu ermöglichen.

Einige der folgenden Fragen könnten verwendet werden: "Wie sieht das " Profil " der geringqualifizierten Erwachsenen aus, die an der Ausbildung teilnehmen?", "Was ist anders an der Art, in der geringqualifizierte Erwachsene lernen?", "Gibt es emotionale Gründe, die geringqualifizierte Erwachsene zum Lernen motivieren könnten?", "Was wären die negativen Folgen, wenn geringqualifizierte Erwachsene nicht wirklich in die Lernaktivitäten einbezogen würden?", "Welche Methoden verwenden Sie, um geringqualifizierte Erwachsene zum Lernen zu motivieren?".

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen sind, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre Fähigkeiten zur Motivation der Auszubildenden weiterzuentwickeln, einen bestimmten Weg, Ihre Lernenden besser in zukünftige Schulungen einzubeziehen?

MODUL 5

Anpassungsfähigkeit und Interesse an Feedback von geringqualifizierten Erwachsenen

Es ist allgemein bekannt, dass alle Erwachsenenbildner:innen die Fähigkeit zur Anpassung haben, aber einige lernen, anpassungsfähiger zu sein als andere und können in Bezug auf die entwickelten Fähigkeiten der Auszubildenden viel höhere Leistungen erzielen. Erfahrene Erwachsenenbildner:innen sind sich bewusst, dass die einfache Wiederholung einer Unterrichtseinheit, auf die gleiche Weise, mit der gleichen Methodik, aber für verschiedene Teilnehmer:innen nicht den Erfahrungsschatz des Erwachsenenbildners oder der Erwachsenenbildnerin bereichert. Denn der Schlüssel zum Erfolg besteht für die Erwachsenenbildner:innen darin, sich immer an die Lernenden anzupassen und neue Wege zu finden, um besser auf deren Bedürfnisse eingehen zu können. Dies ist besonders wichtig für Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, da die Entwicklung ihrer Fähigkeiten eine echte Herausforderung für die Anpassungsfähigkeit der Erwachsenenbildner:innen darstellt.

Durch dieses Modul werden die Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, einige einfache Möglichkeiten kennenlernen, ihre berufliche Anpassungsfähigkeit zu entwickeln, sich aber auch bewusster zu machen, wie wichtig es ist, ihre Lernenden zu kennen, um sich an ihre Bedürfnisse anpassen zu können.

Aktivität 1

Methoden und Strategien zur Verbesserung des Lernens und der Anpassungsfähigkeit von Erwachsenen

Überblick

Diese Aktivität verwendet eine gründliche Analyse theoretischer und praktischer Aspekte der Anpassungsfähigkeit und des Interesses an Feedback, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, die Qualität ihrer Schulungen zu verbessern.

Ziele

- ✓ Entwicklung der Anpassungsfähigkeit der Auszubildenden bei der Durchführung von Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene,
- ✓ Sensibilisierung der Auszubildenden für Feedback von geringqualifizierten Erwachsenen im Unterricht.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblätter in Anhang 1, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

100 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Berücksichtigen Sie die Erfahrung, die jede:r Ihrer Auszubildenden hat, und nutzen Sie dieses Fachwissen in der Aktivität.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, Ihre Auszubildenden zu ermutigen, persönliche Beispiele zu teilen, da Erwachsene am besten aus Erfahrungswerten lernen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Individuelle Arbeit. Die Teilnehmer:innen werden gebeten, jede der Aussagen im Arbeitsblatt in Anhang 1 zu analysieren und für jede Aussage festzustellen, ob sie wahr oder falsch ist (mit relevanten und spezifischen Argumenten, einschließlich Beispielen aus ihrer persönlichen Erfahrung). Nachdem jede:r Teilnehmer:in seine oder ihre Entscheidung getroffen hat, leitet der oder die Erwachsenenbildner:in eine Gruppendiskussion an, um die Richtigkeit jeder Aussage zu besprechen.

Übung 2. Aktivität zu zweit – Rollenspiel. Die Auszubildenden werden gebeten, über 5 Fragen nachzudenken, die sie geringqualifizierten Erwachsenen stellen würden, die an einer ihrer Schulungen teilnehmen möchten (mit Schwerpunkt auf den vier zuvor analysierten Aussagen). Dann teilt der oder die Erwachsenenbildner:in die Auszubildenden in Paare ein und bittet jedes Paar um ein kurzes Rollenspiel, wobei ein:e Teilnehmer:in eine:n Erwachsenenbildner:in und der oder die Andere den oder die geringqualifizierte:n Erwachsene:n verkörpert; Nachdem sie alle Fragen durchgegangen sind, tauschen die Teilnehmer:innen ihre Rollen.

Nach dem Rollenspiel diskutiert jedes Paar darüber, wie es sich in den beiden Rollen gefühlt hat und wie es sich bei den einzelnen Fragen fühlt, um eine gemeinsame Liste von Fragen zu entwickeln, die geringqualifizierten Erwachsenen gestellt werden können, wenn sie an einem Training teilnehmen. Die Liste wird auf ein Flipchart-Blatt geschrieben.

Übung 3. Gruppendiskussion. Jedes Paar präsentiert der Gruppe seine Liste mit den Fragen, die es den geringqualifizierten Erwachsenen stellen möchte und erklären ihre Auswahl und die Wichtigkeit der einzelnen Fragen. Der oder die Erwachsenenbildner:in beginnt eine Diskussion, die sich auf die Auswahl der am besten geeigneten Fragen konzentriert; Die von der gesamten Gruppe ausgewählten Fragen werden als endgültige Liste auf ein Flipchart geschrieben, damit sich alle Teilnehmer:innen ein klares Bild von den Fragen machen können, die ihrer Meinung nach am besten geeignet sind, um geringqualifizierten Erwachsenen zu Beginn einer Schulung zu stellen, um sich besser an sie anzupassen Bedürfnisse und Interessen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über ihre Anpassungsfähigkeit als Ausbilder:innen nachzudenken und diese zu kommentieren, und beginnt eine Diskussion darüber, wie sie ihre Ausbildung an die Bedürfnisse und Interessen geringqualifizierter Erwachsener anpassen.

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Auszubildenden, ihre persönlichen Erfahrungen mit guten Praxisbeispielen zu teilen.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie sie üblicherweise Feedback von ihren Auszubildenden einholen, insbesondere von geringqualifizierten Erwachsenen, und über die Wirksamkeit dieser Methoden. Die Teilnehmer:innen sollten mindestens eine Änderung identifizieren, die sie in diesem Thema vornehmen möchten, und bereit sein, sie in zukünftigen Meetings mit den anderen Teilnehmenden zu teilen.

Anhang 1 – Arbeitsblatt²

Aussage	wahr falsch
<p>Erwachsene sind Babys mit großen Körpern. Es ist bekannt, dass Babys gerne durch Erfahrungen lernen, denn jede Entdeckung ist eine neue Erkenntnis. Wenn Kinder heranwachsen, reduzieren Lehrer:innen traditionell den Umfang des Lernens, das auf Erfahrungen basiert bis zu dem Punkt, dass nur wenige Kurse in der Sekundar- und Hochschulbildung den Methoden der Erlebnispädagogik viel Zeit einräumen. Mittlerweile wird anerkannt, dass die Erwachsenenbildung verbessert wird, wenn die Erwachsenen ihre praktische Erfahrung in den Lernprozess einbeziehen. Darüber hinaus bringen Erwachsene einen reichen Erfahrungsschatz mit, der in der Ausbildung anerkannt und respektiert werden muss.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Menschen widersprechen nicht ihren eigenen Erkenntnissen. Kurz gesagt glauben sie etwas eher, wenn sie selbst darauf gekommen sind. Daher werden in der Ausbildung von Erwachsenen strukturierte Aktivitäten genutzt, die die Ideen, Konzepte oder Techniken bei den Lernenden hervorbringen und daher das Lernen wirksamer unterstützen als die bloße Vermittlung von Informationen, die sich die Erwachsenen merken sollen.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Lernen ist direkt proportional zu der Menge an Spaß, die man hat. Humor ist ein wichtiges Instrument zur Bewältigung von Stress und Angst und kann bei der Förderung einer angenehmen Lernumgebung wirksam sein. Wenn man sich auf den Lernprozess einlässt und versteht, wie man dadurch seine oder Ihre Arbeit oder eine andere Aufgabe besser erledigen können, wird man Spaß am Lernen haben.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
<p>Lernen hat erst stattgefunden, wenn sich das Verhalten geändert hat. Es zählt nicht alleine, was man weiß, sondern wie man handelt. Die Fähigkeit, neues Material anzuwenden, ist ein gutes Maß dafür, ob Lernen stattgefunden hat. Erkenntnisse, die es ermöglichen, eine neue Fähigkeit erfolgreich zu üben, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass diese behalten und am Arbeitsplatz eingesetzt wird.</p>	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch

² von www.ncjrs.gov/ovc_archives/educator/files/chapter3.pdf

Aktivität 2

Das Bedürfnis nach Feedback

Überblick

Diese Aktivität legt den Fokus auf eine gründliche Analyse theoretischer und praktischer Aspekte der Anpassungsfähigkeit und des Interesses an Feedback, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, die Qualität ihrer Schulungen zu verbessern.

Ziele

- ✓ Ausbau der Anpassungsfähigkeit der Auszubildenden bei der Durchführung von Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene.
- ✓ Sensibilisierung der Auszubildenden für das Feedback von geringqualifizierten Erwachsenen im Unterricht.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblatt im Anhang 1, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Berücksichtigen Sie die Erfahrung, die jede:r Ihrer Auszubildenden hat, und nutzen Sie dieses Fachwissen in der Aktivität.
- ✓ Achten Sie besonders auf das Feedback, das Sie von den Teilnehmenden erhalten. Gibt es etwas, das Sie aus diesem Feedback lernen können?

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Brainstorming. Die Aktivität beginnt mit einem kurzen Brainstorming, ausgehend von der Frage „Was ist Feedback?“. Alle Ideen werden auf einem Flipchart-Blatt festgehalten.

Übung 2. Individuelle Aktivität. Nach dem Brainstorming (die Ergebnisse bleiben im Raum sichtbar) werden die Teilnehmer:innen gebeten, ihre eigene Definition von Feedback zu geben, ausgehend von den vorherigen Ideen. Sie haben die Möglichkeit, auf ihren Endgeräten auf Online-Ressourcen zurückzugreifen. Die Definition wird dann auf ein Blatt Papier geschrieben und jede:r Teilnehmer:in sollte bereit sein, seine oder ihre Ideen vor der Gruppe zu verteidigen.

Übung 3. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmenden durch Zählen in Vierergruppen ein. Jede Gruppe analysiert die vier Definitionen von Feedback, die in der vorigen Übung von den vier Gruppenmitgliedern ausgearbeitet wurden. Ziel ist es dabei, Ähnlichkeiten zu finden und eine gemeinsame Definition auszuarbeiten, die alle Gruppenmitglieder für die relevanteste Definition von Feedback halten. Diese gemeinsame Definition wird auf ein Flipchart-Blatt geschrieben.

Übung 4. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt den übrigen Teilnehmenden ihre Definition von Feedback vor und erläutert ihren Standpunkt. Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt alle Teilnehmenden dazu, positives und relevanten Feedback zu geben und betont, dass alle Definitionen stimmen können. Das Wichtigste an der Übung ist nicht, eine Definition von Feedback aufzustellen, sondern sich die Bedeutung von Feedback bewusst zu machen und nützliche Methoden kennenzulernen, um Feedback bei Schulungen einzuholen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über bestimmte Möglichkeiten nachzudenken, wie sie ihre neuen Erkenntnisse bei der Organisation von Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene nutzen können; Der oder die Erwachsenenbildner:in kommentiert dies und beginnt eine Diskussion darüber, wie relevantes Feedback die Teilnahme geringqualifizierter Erwachsener an Bildungsprogrammen verbessern kann.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, die Aussagen im Arbeitsblatt in Anhang 1 zu lesen und für jede Aussage selbst zu entscheiden, ob diese richtig oder falsch ist.

Anhang 1 – Arbeitsblatt

Aussage	wahr falsch
Feedback spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, geringqualifizierten Erwachsenen dabei zu helfen, ihre Lernziele durch fruchtvolles Lernen zu erreichen.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Feedback sollte ein integraler Bestandteil jeder Schulung für geringqualifizierte Erwachsene sein.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Formelles und informelles Feedback sollte von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, aber auch von geringqualifizierten Erwachsenen, die an Schulungen teilnehmen, gegeben werden.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Rückmeldungen von geringqualifizierten Erwachsenen an die Erwachsenenbildner:innen sollten klare Informationen zur Bewertung des Trainings, aber auch zu den Bewertungskriterien liefern.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Positives Feedback sollte negativem Feedback vorausgehen.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Feedback sollte sowohl spezifisch als auch objektiv sein und regelmäßig stattfinden.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Das Feedback muss positiv sein, um einen echten Dialog zwischen dem oder der Erwachsenenbildner:in und den feedbackgebenden Auszubildenden zu fördern.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Der Erwachsenenbildner sollte die Auszubildenden immer ermutigen, ehrliches Feedback zu geben, auch wenn es sich um geringqualifizierte Erwachsene handelt.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Feedback kann sowohl schriftlich als auch mündlich sein. Dazu gehört auch nonverbales Feedback.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Die Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, müssen ihre Fähigkeit, Feedback von ihren Auszubildenden einzuholen und zu erhalten, ständig weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch
Jede:r Erwachsenenbildner:in muss bereit sein, jede seiner oder ihrer Aktivitäten an das Feedback der Teilnehmer:innen anpassen, um besser auf deren Bedürfnisse und Interessen eingehen zu können.	<input type="checkbox"/> wahr <input type="checkbox"/> falsch

Aktivität 3 – Rückblick am Ende des Tages

Ich weiß und ich handle!

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag zu ziehen und schließlich Vorschläge für Aktivitäten zu entwickeln, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓ Anregung der Teilnehmer:innen, über die Aktivitäten und die individuellen und Gruppenleistungen nachzudenken,
- ✓ Anregung der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsblätter, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie darauf, alle Teilnehmer:innen zum Sprechen zu ermutigen, insbesondere diejenigen, die normalerweise nur ungern vor der Gruppe sprechen.
- ✓ Achten Sie besonders auf den Austausch realer Beispiele aus den Erfahrungen der Teilnehmer:innen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in beginnt eine Diskussion darüber, was die Teilnehmer:innen durch dieses Modul gelernt haben, indem er oder sie Fragen stellt wie: „Was wissen Sie jetzt über Feedback?“, „Was ist wichtiger: dass der oder die Erwachsenenbildner:in Feedback gibt oder es erhält?“, „Ist es wichtig, dass ein:e Erwachsenenbildner:in bereit ist, sich an das Feedback der Teilnehmer:innen anzupassen?“, „Können geringqualifizierte Erwachsene relevantes Feedback geben?“, „Benötigen Sie weitere Informationen zu diesem Thema?“ usw.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben, sowie über die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen sind, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre Anpassungsfähigkeit und Empfänglichkeit für Feedback zu entwickeln, einen bestimmten Weg, Ihre Lernenden in künftigen Schulungen besser einzubeziehen?

MODUL 6

Emotionale Intelligenz und Stressbewältigungsfähigkeiten

In ihrer einfachsten Definition beschreibt emotionale Intelligenz die Fähigkeit, die eigenen Emotionen sowie die Emotionen Anderer zu erkennen und mit ihnen umzugehen. Durch ihre enge Verbundenheit mit Selbstbewusstsein, Selbstregulation, Empathie, Motivation, Sozialkompetenz etc. ist emotionale Intelligenz der wohl am häufigsten verwendete psychologische Faktor zur Erklärung von beruflichem Erfolg. Daher stellt sie einen Kernfaktor in der beruflichen Entwicklung erfolgreicher Erwachsenenbildner:innen dar, insbesondere wenn sie mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten möchten, da es hilft, Trainingsbeziehungen aufzubauen, Teamstress zu reduzieren, potenzielle Konflikte zu entschärfen und sogar einen wichtigen Einfluss auf die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner haben könnte.

Dieses Modul bietet Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, die Möglichkeit, Wege zu finden, um ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstmotivation zu verbessern, um berufliche Ängste und Stress sowohl für sich selbst als auch für ihre abzubauen.

Aktivität 1

Die Bedeutung von Selbstbewusstsein und Selbstmotivation

Überblick

Diese Aktivität verwendet kurze Übungen, um Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstmotivation auszubauen und die Bedeutung dieser beiden Faktoren für die Schulung geringqualifizierter Erwachsener zu verstehen.

Ziele

- ✓ Entwicklung der emotionalen Intelligenz der Auszubildenden,
- ✓ Entwicklung des Selbstbewusstseins und der Eigenmotivation der Auszubildenden.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter.
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

100 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmenden, und vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen;
- ✓ Achten Sie besonders darauf, jede:n Teilnehmer:in für alle Aktivitäten zu motivieren, da Einige von ihnen mehr Vertrauen in ihre Lehrfähigkeiten haben könnten und daher möglicherweise weniger in einige der Aufgaben involviert sind.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Einzelarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmer:innen auf, ihre Lehraktivitäten, sowie ihren Aufwand für die Gestaltung und Durchführung der Trainings individuell zu reflektieren und eine konkrete Frage zu beantworten: „Was motiviert mich als Erwachsenenbildner:in?“. Jede:r Teilnehmer:in wird gebeten, auf einem Blatt Papier die fünf wichtigsten der Faktoren zu nennen, die ihn oder sie dazu motivieren, Erwachsenenbildner:in zu sein.

Übung 2. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in 5er-Gruppen ein (indem er oder sie Papierstreifen mit den Nummern eins bis fünf zieht) und bittet jede Gruppe, über die Motivationsfaktoren nachzudenken, die jede:r Teilnehmer:in auf sein Blatt geschrieben hat; dazu stellt jede:r Teilnehmende seine oder ihre Ideen den übrigen Teilnehmenden vor und gibt persönliche Beispiele. Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, fünf Faktoren auszuwählen, die alle Gruppenmitglieder für die wichtigsten halten und sie auf ein Flipchart-Blatt zu schreiben.

Übung 3. Gruppenarbeit. In denselben Gruppen analysieren die Teilnehmer:innen jeden der fünf genannten Faktoren, um zu entscheiden, ob dieser Faktor sie als Erwachsenenbildner:in motivieren kann, wenn sie mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, für jeden Faktor konkrete Wege zu benennen, die genutzt werden können, um die Motivation bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen zu steigern.

Übung 4. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt die Ideen den übrigen Auszubildenden vor. Die Gruppenmitglieder konzentrieren sich dabei auf persönliche Beispiele und teilen ihr Fachwissen. Der oder die Erwachsenenbildner:in koordiniert die Diskussionen und spricht abschließend über die Relevanz von Selbstbewusstsein und Selbstmotivation bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen, aber auch über die Bedeutung des Austauschs von Fachwissen und des gemeinsamen Lernens.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmenden, ihre persönlichen Erfahrungen zu dem Thema der Aktivität auszutauschen und moderiert die Diskussion, um die Beteiligung aller Teilnehmer:innen zu gewährleisten. Zentrales Anliegen der Diskussion ist es dabei, zu erörtern, was der Zweck der Aktivität war und was die Teilnehmer:innen während dieser Aktivität gelernt haben.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, ein Quiz zu machen, um ihre Fähigkeiten zur Selbstmotivation zu ermitteln. Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, über die Ergebnisse und konkrete Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Selbstmotivationsfähigkeiten nachzudenken. Das Selbstmotivationsquiz ist online verfügbar unter:

https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_57.htm#:~:text=Self%2Dmotivation%20is%20the%20force,pusht%20you%20to%20go%20on.

Aktivität 2

Berufsangst als Stressquelle

Überblick

Diese Aktivität verwendet Selbstreflexion und Analyse früherer Erfahrungen der Teilnehmenden als Erwachsenenbildner:innen, um sie bei der Entwicklung ihrer Stressabbaumechanismen und -methoden zu unterstützen, um ihre Berufsangst und die ihrer Auszubildenden zu verringern.

Ziele

- ✓ Entwicklung der emotionalen Intelligenz der Auszubildenden,
- ✓ Entwicklung des Selbstbewusstseins und der Eigenmotivation der Auszubildenden.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmer:innen, und vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, jede:n Teilnehmer:in für alle Aktivitäten zu motivieren, da Einige von ihnen mehr Vertrauen in ihre Lehrfähigkeiten haben könnten und daher möglicherweise weniger in einige der Aufgaben involviert sind.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen durch Durchzählen in 5er-Gruppen ein und bittet jede Gruppe, darüber nachzudenken, was sie beim Durchführen von Schulungen verunsichert. Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, die fünf wichtigsten Gründe für Unsicherheit bei der Arbeit auszuwählen. Es sollten dabei alle Gruppenmitglieder übereinstimmen, dass diese für sie relevant sind. Die Teilnehmer:innen werden durch den oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt, persönliche Beispiele und persönliche Erfahrungen mit Unsicherheiten beim Unterrichten zu geben. Die Faktoren werden auf ein Flipchart-Blatt geschrieben.

Übung 2. Gruppenarbeit. In denselben Gruppen werden die Teilnehmer:innen gebeten, über spezifische Situationen nachzudenken, in denen sie Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene durchgeführt haben. Sie sollen so eine Hierarchie dieser fünf Faktoren erstellen, von den am wenigsten verunsichernden bis zu den am meisten verunsichernden Faktoren. Die Teilnehmer:innen werden gebeten, ihre spezifischen Angstquellen während der Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene zu reflektieren und über die Unterschiede zu Schulungen für andere Kategorien von Erwachsenen nachzudenken. Alle Mitglieder der Gruppe sollten sich auf die Hierarchie der Faktoren einigen.

Übung 3. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt ihre Ideen ihren Kolleg:innen vor, konzentriert sich dabei auf persönliche Beispiele und teilt ihr Fachwissen. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die große Gruppe, einige Ideen aus ihrer Erfahrung zu spezifischen Wegen zu finden, um die Intensität der Angst in jeder vorgestellten Situation zu reduzieren, und kommt zu dem Schluss, dass es kein "Rezept" zur Reduzierung Unsicherheiten im Beruf gibt, aber es gibt Lösungen, die sie umsetzen oder anpassen könnten.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmenden, ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Thema auszutauschen und moderiert die Diskussion, um alle Teilnehmer:innen in die Diskussion miteinzubinden. Der oder die Erwachsenenbildner:in konzentriert sich darauf, mit der Gruppe zu reflektieren, was der Zweck der Aktivität war und was die Teilnehmer:innen gelernt haben.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, Ressourcen zu Unsicherheit und Stress bei der Arbeit zu lesen und darüber nachzudenken.

Beispiele für solche Ressourcen:

- Doby, J., Caplan, R.D. (2017). Organizational Stress as Threat to Reputation: Effects on Anxiety at Work and at Home. in *Academy of Management Journal* 38 (4)
- Mughal, S., Walsh, J., Wilding, J. (1996). Stress and work performance: The role of trait anxiety. in *Personality and Individual Differences* 20 (6).

Aktivität 3 – Rückblick am Ende des Tages

Kann emotionale Intelligenz Stress verhindern?

Überblick

Diese Aktivität hat den Zweck, kurz zu rekapitulieren, was in den vorigen Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag und schließlich Vorschläge für Aktivitäten, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Unterrichtseinheiten mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓ Förderung der Reflexion von Teilnehmer:innen bezüglich der Aktivitäten und der individuellen Leistungen, sowie der Gruppenleistungen,
- ✓ Anregung der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Unterrichtseinheiten für geringqualifizierte Erwachsene anwenden können.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmer:innen, und vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, jede:n Teilnehmer:in für alle Aktivitäten zu motivieren, da Einige von ihnen mehr Vertrauen in ihre Lehrfähigkeiten haben könnten und daher möglicherweise weniger in einige der Aufgaben involviert sind.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über eine bestimmte Situation nachzudenken, in der sie sich bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen am unsichersten fühlten, ohne diese Erfahrung teilen müssen, es sei denn, sie möchten dies tun. Nach diesem kurzen Moment der Selbstreflexion bittet der oder die Erwachsenenbildner:in die Teilnehmenden, sich vorzustellen, wie sich die geringqualifizierten Erwachsenen vor ihnen in diesem Moment gefühlt haben.

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Auszubildenden, ihre persönlichen Erfahrungen zu teilen und moderiert die Diskussion, mit dem Ziel, ein tieferes Verständnis für die Bedeutung der Verringerung von beruflicher Unsicherheit und Stress sowohl für Erwachsenenbildner:innen als auch für Auszubildende zu ermöglichen. Der oder die Erwachsenenbildner:in betont, dass emotionale Intelligenz eine wichtige Rolle spielt, um dieses Ziel zu erreichen.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, um Ihre Selbstmotivation zu entwickeln, einen bestimmten Weg, Ihre berufliche Unsicherheit in Ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen abzubauen?

MODUL 7

Geduld und Selbstkontrolle

Die Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen kann eine wichtige Herausforderung für Erwachsenenbildner sein, wenn es darum geht, eine fruchtbare Methodik zu entwerfen. Darüber hinaus, können auch die Umsetzung dieser Methodik und die damit verbundene Geduld und Selbstkontrolle herausfordernd sein. Geringqualifizierte Erwachsene beteiligen sich möglicherweise nicht so stark, wie der oder die Erwachsenenbildner:in es gerne hätte, lösen möglicherweise Aufgaben nicht, die die Erwachsenenbildner:innen für sehr einfach halten, und fordern daher die Geduld und Selbstkontrolle des Erwachsenenbildners oder der Erwachsenenbildnerin heraus. Glücklicherweise sind sowohl Geduld als auch Selbstkontrolle psychologische und professionelle Eigenschaften, die weiterentwickelt werden können. Erwachsenenbildner:innen könnten sich folglich darauf konzentrieren, diese Eigenschaften auszubauen.

Durch dieses Modul werden Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, zu Aktivitäten eingeladen, die darauf abzielen, ihre Geduld und Selbstkontrolle bei der Durchführung von Schulungen zu entwickeln, ihnen aber auch die positiven Auswirkungen des Patientenverhaltens bewusst zu machen, insbesondere bei der Schulung geringqualifizierter Erwachsener.

Aktivität 1

Die Definition von Geduld

Überblick

Diese Aktivität ermöglicht es den Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, ihr Verhalten in Trainingssituationen zu analysieren und die Bedeutung des Patientenverhaltens beim Training geringqualifizierter Erwachsener vollständig zu verstehen.

Ziele

- ✓ Ausbau von Geduld und Selbstkontrolle der Auszubildenden bei der Durchführung von Schulungen,
- ✓ Schärfen des Bewusstseins der Auszubildenden für die positiven Auswirkungen von geduldigem Verhalten, insbesondere bei der Ausbildung von geringqualifizierten Erwachsenen.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsblätter, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

100 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen jeder:s Teilnehmers:in, vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓ Achten Sie besonders auf Ihre Geduld als Erwachsenenbildner:in, um bereits selbst das Verhalten zu verkörpern, welches Sie den Teilnehmenden nahelegen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Brainstorming. Der oder die Erwachsenenbildner:in regt ein kurzes Brainstorming an, beginnend mit der Frage „Was ist Geduld?“. Alle Ideen werden auf einem Flipchart-Blatt gesammelt.

Übung 2. Individuelle Aktivität. Die Ergebnisse des Brainstormings bleiben sichtbar im Raum. Die Auszubildenden werden gebeten, sich ausgehend von den vorherigen Ideen eine eigene Definition von Geduld zu überlegen, wobei sie jedoch Freiheit haben, auf Online-Ressourcen auf ihren persönlichen Geräten zurückzugreifen. Ihre Definition sollen sie dann auf einem Blatt Papier festhalten. Jede:r Teilnehmer:in sollte bereit sein, seine oder ihre Ideen vor der Gruppe vorzustellen.

Übung 3. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen durch Zählen in Vierergruppen ein. Jede Gruppe analysiert die vier Definitionen von Geduld, die von den vier Teilnehmer:innen in der vorherigen Übung ausgearbeitet wurden, um Ähnlichkeiten zu finden und eine gemeinsame Definition zu entwickeln. Alle Gruppenmitglieder sollten zustimmen, dass es sich dabei um die relevanteste Definition von Geduld handelt. Diese gemeinsame Definition wird auf ein Flipchart-Blatt geschrieben.

Übung 4. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt den übrigen Teilnehmer:innen ihre Definition von Geduld vor und erläutert ihren Standpunkt. Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt alle Teilnehmer:innen dazu, positives und relevantes Feedback zu geben und betont, dass alle Definitionen wahr sein können. Wirklich wichtig ist nicht, eine „richtige“ Definition von Geduld zu definieren, sondern sich der Bedeutung von Geduld bewusst zu sein, um geringqualifizierte Erwachsene zu schulen und geeignete Methoden zur Entwicklung von geduldigem Verhalten bei der Schulung von dieser Erwachsenen zu entwickeln.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmer:innen, ihre persönlichen Erfahrungen zu diesem Thema auszutauschen und moderiert die Diskussion, um alle Teilnehmenden in die Diskussion miteinzubinden. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, über konkrete Möglichkeiten nachzudenken, wie sie die Trainingsaktivitäten für geringqualifizierte Erwachsene so gestalten können, dass sie als Erwachsenenbildner:in nicht ungeduldig werden. Basierend auf den Diskussionen hebt der oder die Erwachsenenbildner:in die Wichtigkeit dieser Aktivität hervor.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, diesen Text über die Förderung von Geduld (<https://www.gregbellspeaks.com/blog/strategies-for-increasing-patience>) zu lesen und darüber nachzudenken.

Aktivität 2

Die Bedeutung der Selbstkontrolle im Training

Überblick

In dieser Aktivität finden kurze Einzel- und Gruppenaktivitäten statt, um Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihre Selbstbeherrschungsfähigkeiten zu verbessern und die Rolle der Selbstkontrolle besser zu verstehen, um angemessene Schulungen für ihre Lernenden anzubieten.

Ziele

- ✓ Förderung von Geduld und Selbstkontrolle der Auszubildenden bei der Durchführung von Schulungen,
- ✓ Schärfen des Bewusstseins der Auszubildenden für die Bedeutung von Selbstkontrolle für den oder die Erwachsenenbildner:in.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter im Anhang 1,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmer:innen, vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen,
- ✓ Achten Sie besonders auf Ihre Selbstkontrolle als Erwachsenenbildner:in, um bereits durch Ihr eigenes Verhalten zu verkörpern, was Sie den Teilnehmer:innen empfehlen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Individuelle Aktivität. der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, das Arbeitsblatt in Anhang 1 zu lesen, das Indikatoren sowohl für Selbstkontrolle als auch deren Mangel beschreibt. Die Teilnehmer:innen werden dazu aufgefordert, die Indikatoren zu markieren, die auf ihr Verhalten als Erwachsenenbildner:innen zutreffen, insbesondere in den Trainings für geringqualifizierte Erwachsene.

Übung 2. Gruppenarbeit. der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in Gruppen ein (die Gruppen aus der vorherigen Aktivität bleiben bestehen) und bittet die Teilnehmer:innen jeder Gruppe, den übrigen Teilnehmer:innen ihr persönliches „Profil“ der Selbstkontrolle zu präsentieren, das sich aus der vorherigen Aktivität ergibt; der oder die Erwachsenenbildner:in stellt klar, dass ein:e Teilnehmer:in, wenn er oder sie keine Informationen über sich preisgeben möchte, der Gruppe eine:n „typische:n“ Erwachsenenbildner:in beschreiben kann, entsprechend dem, wie er oder sie denkt, dass sich ein:e gewöhnliche:r Erwachsenenbildner:in verhält. Nach der Diskussion besteht die Aufgabe der Gruppe darin, drei Indikatoren aus einer der Kategorien auszuwählen und sich gemeinsam bestimmte Möglichkeiten auszudenken, um dieses Verhalten zu verbessern, damit die Schulungen, die sie für geringqualifizierte Erwachsene durchführen, fruchtvoller sind. Die Lösungen werden auf ein Flipchart-Blatt geschrieben und die Gruppe bestimmt eine Person, die ihre Ideen den anderen Gruppen vorstellt.

Übung 3. Gruppendiskussion. Jede der Gruppen stellt den anderen Teilnehmenden ihre Ideen vor und der oder die Erwachsenenbildner:in beginnt eine Diskussion, um die Bedeutung der Kenntnis und des Umgangs mit dem Selbstbeherrschungsgrad bei der Durchführung von Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene zu betonen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmenden auf, über die Bedeutung einer angemessenen Selbstkontrolle für eine:n Erwachsenenbildner:in, der oder die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeitet, nachzudenken und ihre Meinung zu teilen, um eine Diskussion darüber zu beginnen. Der oder die Erwachsenenbildner:in moderiert die Diskussionen, um Feedback von allen Teilnehmenden einzuholen.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, über mögliche Wege zur Entwicklung einer angemessenen Selbstkontrolle in ihrem zukünftigen Training mit geringqualifizierten Erwachsenen nachzudenken. Sie sollen sich drei persönliche Ziele setzen und einfache Aktivitäten auszuarbeiten, um diese Ziele zu erreichen.

Anhang 1 – Arbeitsblatt³

Anzeichen für zu viel Selbstkontrolle	
Schwierigkeiten, sich zu entspannen	
Distanz zu Anderen	
starre Persönlichkeit	
stark auf Details konzentriert	
Mangel an Gefühlen oder fehlendes Zeigen von Gefühlen	
verantwortlich sein (für einen Fehler)	
Vermeidung jeglicher Risiken	

Anzeichen für zu wenig Selbstkontrolle	
wenig oder keine Selbstdisziplin	
Mangel an Zielen oder Nicht-Erreichen der Ziele	
geringe Motivation	
wenig bis keine Willenskraft	
Schwierigkeiten, Emotionen zu kontrollieren	
Mangel an Aufmerksamkeit	
Neigung, Andere zu beschuldigen	
Schwierigkeiten, freundschaftliche Beziehungen aufrechtzuerhalten	

³ von www.betterhelp.com/advice/willpower/self-control-definition-and-how-to-have-it/

Aktivität 3 – Rückblick am Ende des Tages

Geduld und Selbstkontrolle bei der Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag zu ziehen und schließlich Vorschläge für Aktivitäten zu entwickeln, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓ Anregen der Teilnehmer:innen, über die Aktivitäten und die individuellen und Gruppenleistungen nachzudenken,
- ✓ Anregen der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsblätter, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmer:innen, vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen;
- ✓ Achten Sie besonders darauf, dass jede:r Teilnehmer:in die Möglichkeit hat, sich in der Aktivität einzubringen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in regt eine Diskussion an, in der er oder sie die Teilnehmer:innen einige einfache Fragen zu Geduld und Selbstkontrolle beantworten lässt, wobei der Fokus darauf liegen soll, was das angemessene Verhalten für eine:n Erwachsenenbildner:in sein muss, der oder die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeitet.

Einige Beispiele für solche Fragen: „Wie können wir als Erwachsenenbildner:innen unsere Geduld und Selbstkontrolle entwickeln?“, „Wie können wir als Erwachsenenbildner:innen Eigenschaften wie Geduld und Selbstkontrolle, insbesondere für geringqualifizierte Erwachsene bei unseren Auszubildenden entwickeln?“, „Wie können wir unsere Geduld und Selbstkontrolle nutzen, um geringqualifizierten Erwachsenen ein besseres Training bieten zu können?“, „Ist Geduld für Selbstkontrolle erforderlich oder ist Selbstkontrolle für Geduld erforderlich?“, „Wie können wir unsere Geduld und Selbstkontrolle im Unterricht für geringqualifizierte Erwachsene bewerten, während wir uns in der Schulung befinden?“, „Wie können wir mit Situationen umgehen, in denen es uns an Geduld oder Selbstkontrolle mangelt? Wen konsultieren wir?“ usw.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen sind, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, um Ihre Geduld und Selbstkontrolle zu entwickeln, einen bestimmten Weg, sich in Ihren zukünftigen Trainings mit geringqualifizierten Erwachsenen angemessener zu verhalten?

MODUL 8

Fähigkeit, eine angenehme Lernumgebung für alle Erwachsenen zu schaffen, die lernen möchten

Ein positives Lernumfeld ist eine der wichtigsten Komponenten einer kompetenzbasierten Bildung, unabhängig vom Alter der Lernenden. Bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen ist dies noch wichtiger, da sie in der Vergangenheit wahrscheinlich Misserfolge in ihrer Ausbildung erlebt haben und ihre emotionale Reaktion auf die erneute Einbeziehung in die Bildung möglicherweise nicht besonders positiv ist.

Das Schaffen eines positiven Lernumfelds beginnt mit der Selbstreflexion des Erwachsenenbildners oder der Erwachsenenbildnerin, setzt sich in der Planung fort und ist dann während der Durchführung des Trainings fortlaufend und dynamisch. Daher muss der oder die Erwachsenenbildner:in immer wissen, wie sich seine oder ihre Teilnehmer:innen fühlen, und dafür sorgen, dass sich die geringqualifizierten Erwachsenen emotional sicher, geschätzt und respektiert fühlen und zudem auch herausgefordert, ihre Lernziele zu erreichen.

Dieses Modul sensibilisiert Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, für die Bedeutung des Lernklimas in ihrem Unterricht. Außerdem werden so die Fähigkeiten der Auszubildenden entwickelt, eine angenehmes Lernumfeld für alle Teilnehmenden zu schaffen.

Aktivität 1

Faktoren, die eine positive Lernumgebung ausmachen

Überblick

Diese Aktivität ermöglicht es Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, die Aspekte besser zu verstehen, die dazu führen, dass sich Erwachsene in einer Lernumgebung wohlfühlen. Sie lernen außerdem, wie sie als Erwachsenenbildner:innen diese Faktoren nutzen können, um das Lernen insbesondere für geringqualifizierte Erwachsene zu erleichtern.

Ziele

- ✓ Fördern der Fähigkeiten der Auszubildenden, eine angenehme Lernumgebung zu schaffen
- ✓ Schaffen des Bewusstseins der Auszubildenden für die Bedeutung des Lernklimas in der Erwachsenenbildung.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter in Anhang 1,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

100 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Machen Sie sich bewusst, dass es unterschiedliche Perspektiven gibt, und respektieren Sie die Meinung Anderer.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, die Individualität und Erfahrung der Lernenden zu respektieren.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Einzelarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmenden, das Arbeitsblatt in Anhang 1 zu lesen. Das Arbeitsblatt enthält einige theoretische Hintergrundinformationen zu den Schlüsselfaktoren, die eine angenehme Lernumgebung schaffen. Die Auszubildenden werden dazu angehalten, über diese Faktoren nachzudenken. Die konkrete Aufgabe besteht darin, mit „+“ die Informationen zu markieren, die ihnen bereits bekannt sind, mit „-“ die Informationen, die für sie neu sind, und mit „✓“ die Ideen, die sie weiter analysieren und diskutieren möchten.

Übung 2. Aktivität in Paaren. Die Teilnehmer:innen werden basierend auf ihrer Position im Schulungsraum paarweise gruppiert, beispielsweise, indem jede:r Zweite gebeten wird, sich mit der Person, die links von ihm oder ihr sitzt, zusammenzutun. Die Aufgabe für jedes Paar ist es, eine Liste der Empfehlungen aus dem Arbeitsblatt der vorangegangenen Aktivität zu erstellen, entsprechend ihrer Wichtigkeit für die Schaffung einer angenehmen Lernumgebung bei der Arbeit mit gering qualifizierten Erwachsenen. Alle Teilnehmer:innen dürfen ihr:en Partner:in um weitere Informationen zu den mit „✓“ markierten Faktoren aus der vorherigen Aktivität bitten, damit sie angemessen entscheiden können, ob diese Aspekte besonders wichtig für sie sind.

Übung 3. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in 6er-Gruppen ein, indem er oder sie drei Paare aus der vorherigen Übung verbindet; Jedes Paar stellt der neuen Gruppe seine drei wichtigsten Faktoren vor, die es in der vorherigen Aktivität ermittelt hat. Die Aufgabe für jede Gruppe besteht darin, diese Faktoren zu analysieren und mindestens zwei detaillierte Strategien aufzustellen, um eine positive Lernumgebung in der zukünftigen Ausbildung für geringqualifizierte Erwachsene zu schaffen. Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmer:innen, spezifisch, realistisch und detailliert zu arbeiten, und dabei ihr professionelles Fachwissen in die Entwicklung dieser Strategien einzubeziehen. Jede Gruppe erstellt eine Präsentation einer der Strategien und bestimmt eine Person, die sie der Gruppe präsentiert.

Übung 4. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt ihren Kolleginnen und Kollegen ihre Strategien vor, indem sie visuelle Hilfsmittel (z. B. Flipchart-Blätter) verwendet und so viele Details und persönliche Beispiele wie nötig liefert. Der oder die Erwachsenenbildner:in leitet die Diskussion, sorgt für positives Feedback und ermutigt die anderen Teilnehmer:innen, positives und relevantes Feedback zu geben.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, über die von der Gruppe identifizierten individuellen Lösungen nachzudenken und diese zu kommentieren, um eine Diskussion darüber zu beginnen.

Am Ende ist ein sehr wichtiger Aspekt, dass der oder die Erwachsenenbildner:in die Teilnehmer:innen fragt, ob einige von ihnen noch Dinge haben, die sie besprechen möchten (beziehungsweise ob einer der Aspekte, die sie in der ersten Aktivität mit „✓“ markiert haben, noch geklärt werden muss oder sonstige Zusatzinformationen benötigt werden.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die Strategien nachzudenken, die sie entwickelt haben, um ein positives Lernumfeld für geringqualifizierte Erwachsene zu schaffen. Sie sollen jeweils diejenige auswählen, von der sie glauben, dass sie die besten Ergebnisse für erzielen könnte. Jede:r Teilnehmer:in sollte darauf vorbereitet sein, seine oder ihre Gedanken beim nächsten Treffen in der großen Gruppe mitzuteilen.

Anhang 1 – Arbeitsblatt⁴

<p>Etablieren Sie eine hilfreiche Lernkultur</p>	<p>Jedes Mitglied der Lerngemeinschaft soll das Gefühl der Verbundenheit haben. Alle sollten das Gefühl haben, dass sie zum Gesamtumfeld beitragen und gleichzeitig ein größerer und wichtiger Teil einer unterstützenden Lernkultur sind.</p> <p>Zu diesem Zweck sollte ein geeignetes Unterstützungssystem oder Mentorenprogramm entwickelt werden, das den Lernenden bei Bedarf die erforderliche Unterstützung bietet. Auch die Einrichtung von Online-Diskussionsforen oder anderer Formen des Online-Bildungsaustauschs, in denen Lernende zusammenkommen und verschiedene Themen diskutieren können, können als Unterstützungssystem dienen.</p> <p>Lernende können diese Plattformen nutzen, um andere Mitglieder zu unterstützen, Bedenken anzusprechen und ihre Ideen und Meinungen zu bestimmten Themen zu äußern. Dennoch bieten die modernen Lernplattformen Online-Schulungen und kontinuierliche Weiterbildung durch Ressourcen, auf die die Lernenden jederzeit zugreifen und sie nutzen können.</p>
<p>Gehen Sie auf die Bedürfnisse von Erwachsene n ein</p>	<p>Erwachsene haben psychologische Bedürfnisse etwa nach Ordnung und Sicherheit, Liebe und Zugehörigkeit, Kompetenz und persönlicher Kraft, Neuheit und Freiheit und auch Spaß. Es ist wichtig, diesen Bedürfnissen jederzeit gerecht zu werden und Erwachsenen dabei zu helfen, Fortschritte zu machen und mit einer positiven Einstellung unterrichtet zu werden.</p> <p>In einem Lernumfeld, in dem die Lehrkräfte diesen intrinsischen Bedürfnissen gerecht werden, sind Erwachsene in der Regel zufriedener und engagierter. Es gibt weniger verhaltensbedingte Auffälligkeiten, und diese erfüllende Lernatmosphäre hilft Erwachsenen dabei, die richtige Lerneinstellung zu entwickeln und positive Beziehungen in ihrem sozialen Umfeld aufzubauen.</p>
<p>Bleiben Sie positiv</p>	<p>Erwachsene mit geringen Qualifikationen reagieren viel besser auf Lob als auf Tadel. Wertschätzung ist der Schlüssel zur Motivation, im Gegensatz zur Demütigung, die sehr entmutigend ist. Erwachsene schätzen die Freiheit, ihre Meinung zu äußern; Ebenso spielen die Meinungen ihrer Mitschüler:innen eine entscheidende Rolle bei der Definition ihrer Lerneinstellung.</p> <p>Genau aus diesem Grund sind Handlungen wie Belästigung oder Sticheleien die häufigste Ursache dafür, dass Lernende den Kurs abbrechen. Es ist wichtig, Meinungen äußern zu können, es ist auch wichtig, positiv zu bleiben und nicht übergriffig zu werden.</p> <p>Der beste Weg, negatives Verhalten in einer professionellen Lernumgebung zu reduzieren, besteht jedoch darin, das Verhalten in der Gruppe zu verbessern, ohne die Namen derjenigen hervorzuheben, die Fehler machen.</p>
<p>Feedback geben</p>	<p>Feedback ist die großartige Möglichkeit, mit erwachsenen Lernenden in Kontakt zu treten, das Training zu erleichtern und die Lernbemühungen in die richtige Richtung zu lenken. Feedback ist für Erwachsene von entscheidender Bedeutung, da es ihnen hilft, ihre Fortschritte zu verfolgen und ihre Lernstrategie entsprechend zu ändern. Es hilft ihnen, ihre Schwachstellen zu erkennen und gleichzeitig die entwickelten Fähigkeiten zu verbessern.</p> <p>Feedback informiert die erwachsenen Lernenden, wo sie die Note verfehlen, und was getan werden muss. Dieses zeitnahe und konsistente Feedback ist nicht nur der Schlüssel zur Motivation des Lernenden, sondern es gewährleistet auch eine interaktive Lernumgebung. Es bezieht die Lernenden mit ein und ermöglicht es ihnen, weiterzumachen, während sie ein Gefühl von Sinn und Zugehörigkeit entwickeln.</p>

⁴ von <https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>

<p>Erfolge feiern</p>	<p>Neben Feedback und Wertschätzung besteht eine weitere Möglichkeit, ein positives und effektives Lernumfeld zu schaffen, darin, den Erfolg der Erwachsenen zu feiern. Dies kann Vieles umfassen: von einem Lob bis zu einer großen Belohnung. Wenn die Leistungen von Erwachsenen anerkannt und von den Lehrkräften mit anderen Erwachsenen geteilt werden, schafft dies Erfolgserlebnisse und fördert ein gesundes Lernverhalten.</p> <p>Ausbilder:innen können sich wöchentlich etwas Zeit nehmen, um jede:n Erwachsene:n für eine bestimmte Leistung zu loben. Dies könnte auch in Form von Gruppenaktivitäten oder gemeinsamen Aufgaben oder Projekten geschehen. Neben dem Feiern von Erfolgen ist es auch wichtig, die Prozesse oder Strategien zu besprechen, die der oder die Erwachsene verwenden kann, um sein oder ihr Ziel zu erreichen. Dies kann auch als Leitfaden für Andere dienen, die so dieselbe Lernstrategie ausprobieren können, um ihre Leistung in gleicher Weise zu verbessern.</p>
<p>Sicherheit geben</p>	<p>Eine gute Lernumgebung bietet einen sicheren Ort für Lernende. Bevor Sie erwarten können, dass die Lernenden akademisch erfolgreich sind, sollten diese sich sowohl geistig als auch physisch sicher fühlen. Während die meisten Einrichtungen Maßnahmen zur Gewährleistung der physischen Sicherheit ergreifen, berücksichtigen nicht viele Einrichtungen die mentale Sicherheit der Lernenden.</p> <p>Das Sicherheitsbedürfnis in einer Lernumgebung geht über das körperliche Wohlbefinden hinaus. Um eine sichere Lernumgebung aufrechtzuerhalten, müssen sich die Lernenden unterstützt, willkommen und respektiert fühlen.</p> <p>Beim Aufbau einer positiven Lernumgebung geht es eher darum, eine gesunde Lernkultur aufrechtzuerhalten, in der die Erwartungen gut kommuniziert werden und die Lernenden den Verhaltenskodex kennen.</p>
<p>Setzen Sie interaktive Spiele und Aktivitäten ein</p>	<p>Fruchtvolleres Lernen ist die Art von Lernen, die starke Verbindungen zwischen den Lernenden herstellt und eine kollaborative Lernkultur fördert. Dies bedeutet, dass es für die Erwachsenenbildner:innen unerlässlich ist, positive Beziehungen zu den Erwachsenen aufrechtzuerhalten und gleichzeitig für eine gesunde Gemeinschaft unter den erwachsenen Lernenden zu sorgen.</p> <p>Dies kann durch die beste Art der Förderung von Gruppenaktivitäten erreicht werden. Durch Einführung von Spielen und Aktivitäten, die nicht auf Wettbewerb ausgerichtet sind, werden Cliquen innerhalb einer Lernumgebung aufgelöst. Dies hilft auch den neuen und schüchternen Erwachsenen, ein Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln.</p> <p>Solche Aktivitäten fördern die Kommunikation und ein kollaboratives Arbeitsumfeld und schaffen zugleich kooperative Lernstrukturen.</p> <p>Es gibt Hunderte von bewährten Gruppenaktivitäten und Spielen, die als Aktivitäten für Erwachsene eingeführt werden können. Diese unterhaltsamen Aktivitäten wecken das Interesse der Erwachsenen an der Teilnahme am Unterricht und helfen ihnen, in einem freundlichen Umfeld zu lernen und Fortschritte zu machen.</p>
<p>Die letzten Worte</p>	<p>Wenn Sie eine Lernumgebung schaffen und diese wichtigen Faktoren im Auge behalten, hilft dies bei der Entwicklung einer blühenden Lernkultur. Eine positive Lernumgebung ist eine Umgebung, in der sich die Lernenden involviert und verantwortlich für ihr Lernen fühlen und sich gleichzeitig wohl genug fühlen, um an Gruppen- und Einzelaktivitäten uneingeschränkt teilzunehmen.</p> <p>Wenn Erwachsenenbildner:innen eine positive Lernkultur fördern, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass erwachsene Lernende motivierter sind, was zu besseren und vielversprechenderen Lernergebnissen führt.</p>

Aktivität 2

Wohlbefinden in der Erwachsenenbildung

Überblick

Diese Aktivität ist wichtig, da Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, sich intensiv damit auseinandersetzen müssen, was Wohlbefinden in der Erwachsenenbildung bedeutet und wie sie ein Bildungsumfeld schaffen können, in dem sich geringqualifizierte Erwachsene wohlfühlen und gut lernen können.

Ziele

- ✓ Entwicklung der Fähigkeiten der Auszubildenden, eine angenehme Lernumgebung zu schaffen,
- ✓ Schärfen des Bewusstseins der Auszubildenden für die Bedeutung des Arbeitsklimas in der Erwachsenenbildung.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter im Anhang 1,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich der unterschiedlichen Perspektiven bewusst und respektieren Sie die Meinung Anderer.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, die Individualität und Erfahrung der Lernenden zu respektieren.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Einzelarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, darüber nachzudenken, was sie als erwachsene Lernende charakterisiert, die ihre Fähigkeiten in irgendeinem Aspekt ihres persönlichen oder beruflichen Lebens entwickeln möchten (Rad- oder Autofahren, Projektmanagement, persönliches oder institutionelles Finanzmanagement usw.). Der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin könnte die Teilnehmer:innen unterstützen, indem er oder sie zusätzliche Fragen stellt, wie z. B.: "Wie war es bei der letzten Schulung, an der Sie teilgenommen haben?", "Wie haben Sie sich gefühlt?", "War die Lernerfahrung angenehm?", "Welche Rolle spielte der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin für das Wohlbefinden der Teilnehmer:innen?" usw. Nach diesem kurzen Moment der Reflexion werden die Teilnehmer:innen gebeten, auf ein Blatt Papier zu schreiben, was sie in Zukunft an ihrer Ausbildung für geringqualifizierte Erwachsene ändern würden und warum.

Übung 2. Gruppenarbeit. Der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin teilt die Teilnehmer:innen in fünf Gruppen ein (z. B. basierend auf den Farbpräferenzen der Teilnehmenden), wobei die Gruppen relativ gleichgroß bleiben. Die erste Aufgabe besteht darin, dass jede:r Teilnehmer:in seine oder ihre Gedanken aus der vorherigen Aktivität vorstellt und Feedback zu möglichen Verbesserungen der von ihm oder ihr geplanten Änderungen erhält.

Dann werden die Gruppen gebeten, die Fragen aus Anhang 1 zu analysieren und zu beantworten, wobei die Aufgabe darin besteht, eine gemeinsame Antwort auf jede Frage zu finden, eine Antwort, der alle Mitglieder zustimmen.

Übung 3. Gruppenarbeit. In denselben Gruppen werden die Teilnehmer:innen gebeten, einige spezifische Maßnahmen zu entwickeln, die sie ergreifen könnten, um das Wohlbefinden geringqualifizierter Erwachsener im Unterricht zu fördern. Die Teilnehmer:innen werden gebeten, ihre Antworten auf die Ergebnisse der beiden vorangegangenen Aktivitäten zu stützen, aber auch auf ihre persönlichen Erfahrungen mit der Ausbildung geringqualifizierter Erwachsener. Jede Gruppe schreibt ihre Ideen auf ein Flipchart-Blatt.

Übung 4. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt ihre:n Kollegen ihre Ideen vor, und der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin moderiert die Diskussion und betont, dass viele Lösungen angemessen sein könnten, abhängig von den Eigenschaften der Auszubildenden, aber auch denen des Erwachsenenbildners oder der Erwachsenenbildnerin ; Wichtig ist, dass sich der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin ausreichend Zeit nimmt, um über das Wohlergehen der Gruppe nachzudenken und individuelle Wege zu finden, um es zu fördern.

Nachbesprechung und Auswertung

Der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin ermutigt die Auszubildenden, über spezifische Methoden nachzudenken, die sie in früheren Gruppenaktivitäten analysiert haben, und ihre persönlichen Beispiele bewährter Verfahren zur Förderung des Wohlbefindens von geringqualifizierten Erwachsenen auszutauschen.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin bittet die Auszubildenden, über die Ergebnisse der vorherigen Aktivitäten nachzudenken und die spezifischen Möglichkeiten, wie sie die Ergebnisse in ihrer Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen nutzen können.

Anhang 1 – Liste der Fragen

Wie können wir geringqualifizierte Erwachsene beim gemeinsamen Lernen unterstützen und ihr Wohlbefinden im Lernprozess fördern?

Wie können wir als Erwachsenenbildner:innen handeln, um geringqualifizierten Erwachsenen gleiche Lernchancen zu ermöglichen und sie mit Freude in Lernaktivitäten einzubeziehen?

Warum glauben Sie, dass nur einige der geringqualifizierten Erwachsenen erfolgreich lernen werden?

Halten Sie es für möglich, dass sich alle Teilnehmer:innen einer Gruppe während der Erwachsenenbildungsaktivitäten wohlfühlen?

Glauben Sie, dass sich einige Gruppen geringqualifizierter Erwachsener während des Trainings besser fühlen und mehr lernen? Welche Gruppen und warum?

Erwarten Sie, dass einige der geringqualifizierten Erwachsenen während der Lernaktivitäten Probleme bereiten? Wer sind diese Erwachsenen? Und warum?

Sollten Erwachsene, die der Gruppe Probleme bereiten, von den Lernaktivitäten ausgeschlossen werden? Durch wen? Und wie?

Aktivität 3 – Rückblick am Ende des Tages

Wie man komfortables Lernen für Erwachsene schafft

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag zu fassen und schließlich Vorschläge für Aktivitäten, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können, zu machen.

Ziele

- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, die Aktivitäten sowie die individuellen und Gruppenerfolge zu reflektieren.
- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblätter im Anhang 1, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓Achten Sie darauf, wie die Teilnehmenden ihre Meinung äußern, fördern Sie eine zielführende Kommunikation.
- ✓Achten Sie besonders darauf, die Teilnehmenden zu ermutigen, ihre Erfolge zu reflektieren.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der Erwachsenenbildner oder die Erwachsenenbildnerin bittet die Teilnehmer:innen, darüber nachzudenken, was sie in diesem Modul gelernt haben und das Arbeitsblatt in Anhang 1 auszufüllen. Der oder die Erwachsenenbildner:in moderiert eine kurze Diskussion auf der Grundlage der Antworten und betont, dass die Lernumgebung hauptsächlich vom Erwachsenenbildner oder der Erwachsenenbildnerin abhängt.

Anhang 1 – Arbeitsblatt

Ich kümmere mich um das Wohlbefinden meiner Lernenden durch...	
Mein Hauptweg, um eine angenehme Lernumgebung zu schaffen, ist durch...	
Bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen schaffe ich ein positives Klima durch...	
Ich gestalte Vielfalt in meiner Ausbildung durch...	
In meinen Trainings konzentriere ich mich auf die individuellen Lernbedürfnisse durch...	
In meinen Trainings mit geringqualifizierten Erwachsenen baue ich positive Beziehungen auf durch...	
Eisbrecher sind bei geringqualifizierten Erwachsenen nützlich, weil...	
Es ist wichtig, die Regeln gemeinsam mit den Teilnehmern festzulegen, weil...	
Normalerweise wechsele ich eigenständiges Lernen mit Gruppenaktivitäten ab, weil...	
Ich ermutige geringqualifizierte Erwachsene, sich gegenseitig zu unterstützen durch...	
In diesem Moment weiß ich, dass ich in meinen zukünftigen Trainings mit geringqualifizierten Erwachsenen...	
In diesem Moment habe ich mehr Vertrauen in meine...	

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre Fähigkeit zu entwickeln, eine angenehme Lernumgebung zu schaffen, einen bestimmten Weg, Ihre zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen weiterzuentwickeln?

MODUL 9

Fähigkeit, Lernaktivitäten zu entwerfen, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglichen, erfolgreich zu sein

Erfolg ist ein Schlüsselfaktor, wenn es darum geht, jemanden zu Beständigkeit motivieren möchte. Daher kann ein spürbarer Lernerfolg der Schlüssel sein, um Erwachsene an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Bei der Arbeit mit geringqualifizierten Erwachsenen ist es jedoch schwieriger, den Erfolg sicherzustellen, daher müssen die Erwachsenenbildner:innen die Lernaufgaben sorgfältig planen, damit alle Lernenden in gewissem Maße Erfolgserlebnisse erzielen können. Natürlich haben geringqualifizierte Erwachsene ein deutliches Lernpotenzial, und jede:r von ihnen kann gewisse Trainingsaufgaben erfolgreich lösen und viele Lernziele erreichen. Dennoch sollte der oder die Erwachsenenbildner:in die Aufgaben sorgfältig planen, Erwachsenen bei der Festlegung realistischer Lernziele behilflich sein und eine Methodik anwenden, die ihnen das Lernen ermöglicht.

Dieses Modul unterstützt Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei, ihre Fähigkeiten zur Planung von Schulungsaktivitäten auszubauen, die für alle Teilnehmer:innen nützlich sind und es jeder oder jedem Lernenden ermöglichen, zumindest bei einigen der Aktivitäten Erfolge zu erzielen, um diese zu motivieren und zu involvieren.

Aktivität 1

Makroplanung eines Trainings

Überblick

Diese Aktivität ist wichtig, weil sie eine Methodik für die Gestaltung von Bildungsmaßnahmen bietet, die an verschiedene Themen angepasst werden können. Somit erlernen die Auszubildenden eine eigenständige Methode, um Bildungsmaßnahmen entsprechenden den Grundsätzen des lebenslangen Lernens zu entwickeln.

Diese Aktivität konzentriert sich auf die Makrokomponente der Gestaltung von Unterrichtseinheiten, die auf die Bedürfnisse geringqualifizierter Erwachsener ausgerichtet sind.

Ziele

- ✓ Entwicklung der Fähigkeiten der Auszubildenden, Bildungsaktivitäten zu gestalten, die auf den Erfolg geringqualifizierter Erwachsener ausgerichtet sind,
- ✓ Ausbau der Fähigkeiten der Auszubildenden zu Makroplanung der Phasen einer Bildungsmaßnahme, bei der die aktive Beteiligung der Teilnehmer:innen gefördert wird.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblätter in Anhang 1, 2 und 3, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

100 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich der verschiedenen Phasen bewusst, die den Makrodesignprozess ausmachen.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, jede:n Teilnehmer:in für alle Aktivitäten zu motivieren, da Einige von ihnen mehr Vertrauen in ihre Lehrfähigkeiten haben könnten und daher möglicherweise weniger in einige der Aufgaben involviert sind.

Beschreibung der Trainingsaktivität – Methodik

Übung 1. Interaktive Präsentation. Der oder die Erwachsenenbildner:in stellt kurz den theoretischen Hintergrund vor und konzentriert sich dabei auf die Informationen in Anhang 1. Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt alle Teilnehmer:innen, sich an der Präsentation zu beteiligen und einen Teil ihres Fachwissens in der Gruppe einzubringen, damit die Teilnehmenden voneinander lernen können.

Übung 2. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in Gruppen von vier bis fünf (je nach Gesamtteilnehmerzahl) ein. Die Hauptaufgabe in jeder Gruppe besteht darin, das Makrodesign eines Trainings gemäß der Vorlage in Anhang 2 umzusetzen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Planung eines Trainings, die die Bedürfnisse geringqualifizierter Erwachsener berücksichtigt und deren Lernerfolg fördert. Der theoretische Hintergrund sollte berücksichtigt werden und für die Teilnehmer:innen dieser Aktivität auf dem Bildschirm sichtbar bleiben.

Übung 3. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt ihre Arbeit den anderen Teilnehmenden vor und der oder die Erwachsenenbildner:in regt eine Diskussion über die Möglichkeiten für geringqualifizierte Erwachsene, in jedem entworfenen Training erfolgreich zu sein, an.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über jedes entworfene Schulungsprojekt nachzudenken und sein Potenzial zur Erleichterung des Erfolgs für geringqualifizierte Erwachsene zu analysieren, indem er oder sie die SWOT-Methode verwendet und die Informationen in Anhang 3 überträgt.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmer:innen auf, über das von ihnen entworfene Training nachzudenken und Wege zu finden, um Schwächen in Stärken und Gefahren in Chancen umzuwandeln; Die Teilnehmer:innen werden gebeten, bereit zu sein, ihre Gedanken bei dem nächsten Treffen zu teilen.

Anhang 1 – Theoretischer Rahmen

Für den Aufbau der Fortbildung wurde der pädagogische Ansatz von Paulo Freire als methodischer Bezugspunkt herangezogen – Pädagogik der Unterdrückten, mit dem Ziel, "niemanden zurückzulassen" und die Menschen in die Gruppe einzubeziehen.

Der Zweck des Makrodesigns besteht darin, ein Gesamtbild des durchzuführenden Kurses zu entwickeln, auf dessen Grundlage dann die Phasen des Mikrodesigns entwickelt werden können.

Woran Sie denken sollten:

- Zielgerichtete Benutzerprofilerstellung
- Analyse der Anforderungen des Designs
- Zu erreichende Makroziele
- Spezifische Themen, die zur Verwirklichung der Ziele abgedeckt werden sollen
- Didaktischer Ansatz
- Allgemeine Bewertungskriterien

Designtechniken: Was ist das Erfolgsrezept für die Partizipation?

Denken Sie daran, dass die Komponenten des Engagements sind:

- 1) Anziehungskraft – was das Interesse/die Motivation zur Teilnahme am Schulungskurs fördert;
- 2) Interaktion – als Möglichkeit, die Theorie in die Praxis umzusetzen;
- 3) Erfahrung - um das Lernen abzuschließen. Aktive und partizipative Position der Teilnehmer:innen durch Diskussionen und Reflexionen, sowie spezifische Aktivitäten.

Anwendbare didaktische Strategien: Brainstorming, Fallanalyse, Rollenspiele, Spiele, Storytelling.

Anhang 2 – Arbeitsblatt

Trainingstitel	
Zusammenfassung	
Ziele	
Dauer	
Struktur	
Methodik	
Materialien und Ressourcen (optional)	Vor dem Training
	Während dem Training
	Nach dem Training

SWOT-ANALYSE

	HILFREICH zum Erreichen der Ziele	SCHÄDLICH zum Erreichen der Ziele
INNERER URSPRUNG (Eigenschaften der Organisation)	Stärken	Schwächen
ÄUßERER URSPRUNG (Eigenschaften der Umgebung)	Chancen	Gefahren

Aktivität 2

Mikroplanung eines Trainings

Überblick

Diese Aktivität ist wichtig, weil sie eine Methodik für die Gestaltung von Bildungsmaßnahmen bietet, die an verschiedene Themen angepasst werden können. Somit erlernen die Auszubildenden eine eigenständige Methode, um Bildungsmaßnahmen entsprechenden den Grundsätzen des lebenslangen Lernens zu entwickeln.

Diese Aktivität konzentriert sich auf die Mikrokomponente der Gestaltung von Unterrichtseinheiten, die auf die Bedürfnisse geringqualifizierter Erwachsener ausgerichtet sind.

Ziele

- ✓ Entwicklung der Fähigkeiten der Auszubildenden, Bildungsaktivitäten zu gestalten, die auf den Erfolg geringqualifizierter Erwachsener ausgerichtet sind,
- ✓ Förderung der Fähigkeiten der Auszubildenden, die Details der Phasen einer Unterrichtsmaßnahme, bei der die aktive Beteiligung der Teilnehmer:innen gefördert wird.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblätter in Anhang 1, 2 und 3, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich verschiedene Phasen, die den Mikrodesignprozess ausmachen, bewusst.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, jede:n Teilnehmer:in für alle Aktivitäten zu motivieren, da Einige von ihnen mehr Vertrauen in ihre Lehrfähigkeiten haben könnten und daher möglicherweise weniger in einige der Aufgaben involviert sind.

Beschreibung eines Trainings– Methodik

Übung 1. Interaktive Präsentation. Der oder die Erwachsenenbildner:in stellt kurz den theoretischen Hintergrund vor und konzentriert sich dabei auf die Informationen in Anhang 1. Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt alle Teilnehmer:innen, sich daran zu beteiligen und ihr Fachwissens in der Gruppe zu teilen.

Übung 2. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in Gruppen von vier bis fünf (je nach Gesamtteilnehmerzahl) ein. Die Hauptaufgabe in jeder Gruppe besteht darin, das Mikrodesign einer Schulung gemäß der Vorlage in Anhang 2 zu entwerfen, wobei der Schwerpunkt auf der Planung eines Trainings liegt, die auf die Bedürfnisse geringqualifizierter Erwachsener eingeht und deren Lernerfolg erleichtert. Der theoretische Hintergrund sollte berücksichtigt werden und für die Teilnehmer:innen dieser Aktivität auf dem Bildschirm sichtbar bleiben.

Übung 3. Gruppendiskussion. Jede Gruppe stellt ihre Arbeit den anderen Teilnehmenden vor und der oder die Erwachsenenbildner:in regt eine Diskussion über die Möglichkeiten für geringqualifizierte Erwachsene, in jedem der hier entworfenen Trainings erfolgreich zu sein, an.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über jedes entworfene Schulungsprojekt nachzudenken und unter Anwendung der SWOT-Methode dessen Potenzial zu analysieren, den Lernerfolg für geringqualifizierte Erwachsene zu erleichtern. Die Informationen in Anhang 3 sollen hierfür übertragen werden.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in fordert die Teilnehmer:innen auf, über das von ihnen entwickelte Training nachzudenken und Wege zu finden, um Schwächen in Stärken und Gefahren in Chancen zu verwandeln; Die Teilnehmer:innen werden gebeten, bereit zu sein, ihre Gedanken bei dem nächsten Treffen zu teilen.

Anhang 1 – Theoretischer Rahmen

Für den Aufbau der Fortbildung wurde der pädagogische Ansatz von Paulo Freire als methodischer Bezugspunkt herangezogen – Pädagogik der Unterdrückten, mit dem Ziel, "niemanden zurückzulassen" und die Menschen in die Gruppe einzubeziehen.

Das didaktische Mikrodesign stellt die komplexeste Phase des gesamten Designprozesses dar.

Es ist sinnvoll, es in zwei Phasen zu unterteilen:

- Didaktisches Mikrodesign
- Mikrodesign von Inhalten und Aktivitäten.

Wie erstelle ich die Aktivitäten? - Die Aktivitäten sind eng mit den Inhalten verknüpft und sollen ein besseres Lernen ermöglichen. Sie können auf Einzelpersonen oder Gruppen zugeschnitten sein. Sie können vor oder nach der Besprechung der Lerninhalte erfolgen.

Wo soll man anfangen? Füllen Sie auf der Grundlage des in der vorherigen Aktivität über Makrodesign ausgefüllten Formulars nun das Formular über Mikrodesign aus und berücksichtigen Sie dabei die folgenden Aspekte:

- Listen Sie alle Themen auf, die Sie behandeln möchten; Verwenden Sie dafür Post-Its.
- Ordnen Sie Ihre Ideen, identifizieren Sie die wichtigeren und die nebensächlichen Themen; die Themen, die zuerst und diejenigen, die später besprochen werden.
- Definieren Sie die Anzahl der Kursabschnitte und deren ungefähre Dauer (zwischen Theorie und Praxis).
- Definieren Sie für jeden Abschnitt ein zu erreichendes didaktisches Teilziel und ein zu behandelndes Thema.

Anhang 2 – Arbeitsblatt

Trainingstitel				
Trainingseinheit	Inhalt	Aktivität	Dauer	Start- und Endzeit

SWOT-ANALYSE

	HILFREICH zum Erreichen der Ziele	SCHÄDLICH zum Erreichen der Ziele
INNERER URSPRUNG (Eigenschaften der Organisation)	Stärken	Schwächen
ÄUßERER URSPRUNG (Eigenschaften der Umgebung)	Chancen	Gefahren

Aktivität 3 – Rückblick am Ende des Tages

Evaluation und Selbstevaluation

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag zu ziehen und schließlich Vorschläge für Aktivitäten zu machen, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, die Aktivitäten sowie die individuellen und Gruppenerfolge zu reflektieren.
- ✓Anregung der Teilnehmer:innen, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren zukünftigen Schulungen für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓Seien Sie sich des Gleichgewichts zwischen Erwartungen und gelerntem Wissen bewusst.
- ✓Achten Sie darauf, dass die Teilnehmer:innen die Stärken und Schwächen / Gefahren und Chancen des geplanten Trainingskurses sorgfältig bewerten.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Auszubildenden, über die Gestaltung einer Ausbildung nachzudenken, die geringqualifizierten Erwachsenen zum Erfolg verhilft. Sie sollen eine Liste von Indikatoren zu erstellen, um ein Training dahingehend zu bewerten. Der oder die Erwachsenenbildner:in schreibt die so gesammelten Indikatoren auf Flipchart-Blätter und diskutiert sie mit den Teilnehmenden.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt, haben Sie heute etwas von Ihren Auszubildenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, Ihre Fähigkeit auszubauen, die sie benötigen, um Aktivitäten zu entwickeln, die es geringqualifizierten Erwachsenen ermöglichen, erfolgreich zu lernen? Können Sie etwas aus dem Know-How Ihrer Auszubildenden in Ihre zukünftigen Ausbildungen einfließen lassen?

MODUL 10

Fähigkeit, allen Lernenden positives relevantes Feedback zu geben, insbesondere den geringqualifizierten Erwachsenen

Ob wir es äußern oder erhalten: gut formuliertes Feedback bietet die Möglichkeit, die eigenen Bedürfnisse, beispielsweise in einem bestimmten Arbeitsumfeld, besser zu erkennen und gleichzeitig unsere Situation dahingehend zu verbessern. Gerade in der Arbeitswelt kann die Äußerung und das Erhalten von Feedback dabei helfen, Ihre Kompetenzen zu erweitern und dadurch neue berufliche Perspektiven zu entwickeln.

In diesem Modul werden Methoden geübt, die helfen, einen konstruktiven Umgang mit der Wahrnehmung von Anderen zu erlernen und die eigenen Wünsche und Bedürfnisse in unterschiedlichen Situationen zu erkennen und klar zu formulieren. So lernen die Teilnehmer:innen, unterschiedliche Werte zu erkennen und, auch innerhalb grundlegend unterschiedlicher Wertesysteme zu kommunizieren.

Aktivität 1

Beobachtung oder Interpretation?

Überblick

Diese Aktivität nutzt die Reflexion der eigenen Wahrnehmung, um Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihre Empathie und Toleranz gegenüber den Bedürfnissen anderer Menschen zu entwickeln und dadurch besser in der Lage zu sein, positives relevantes Feedback zu geben.

Ziele

- ✓ Ausbau der Fähigkeiten der Auszubildenden, während des Trainings positives Feedback zu geben,
- ✓ Schärfung des Bewusstseins der Auszubildenden für unterschiedliche Interpretationen derselben Situation.

Materialien & Ressourcen

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.), | <input type="checkbox"/> digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.), | <input checked="" type="checkbox"/> digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.), |
| <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsblätter in Anhang 1, 2 und 3, | |
| <input type="checkbox"/> sonstige Materialien; | |

Zeit

100 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Seien Sie sich Ihrer eigenen Meinung bewusst und lassen Sie sie nicht die Aktivitäten beeinflussen.
- ✓ Achten Sie besonders darauf, die Meinungen der Teilnehmer:innen nicht zu bewerten, sondern diese selbst diskutieren und entscheiden zu lassen.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Der oder die Erwachsenenbildner:in stellt die Definitionen von Beobachtung und Interpretation aus Anhang 1 vor, indem er oder sie allen Teilnehmenden das Arbeitsblatt entweder in gedruckter Form zur Verfügung stellt oder es ihnen in digitaler Form zugänglich macht. Die Teilnehmer:innen werden gebeten, kurz über beide Definitionen nachzudenken.

Übung 2. Aktivität zu zweit. Der oder die Erwachsenenbildner:in gruppiert die Teilnehmer:innen paarweise (basierend auf ihrer Position im Schulungsraum, indem er oder sie beispielsweise jede:n zweite:n Teilnehmer:in bittet, sich mit der Person zu seiner oder ihrer Linken zusammensetzen). Die erste Aufgabe jedes Paares besteht darin, auszuwählen, welche Definition diskutiert werden soll. Dann bittet der oder die Erwachsenenbildner:in jedes Paar, die ausgewählte Definition zu analysieren, um sie besser zu verstehen. Der oder die Erwachsenenbildner:in kann einige oder alle Fragen aus Anhang 2 verwenden, um die Diskussion anzuregen. Am Ende bittet der oder die Erwachsenenbildner:in jedes Paar, seine Schlussfolgerungen in der Gruppe vorzustellen, und unterstützt die Diskussion, indem er oder sie jedem Paar positives Feedback gibt und die Teilnehmer:innen ermutigt, dasselbe zu tun.

Übung 3. Gruppenarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in teilt die Teilnehmer:innen in Gruppen von vier bis fünf (abhängig von der Gesamtzahl der Teilnehmer:innen) ein und gibt ihnen die Liste der Aussagen in Anhang 3 (entweder gedruckt oder auf eine Leinwand projiziert). Die Aufgabe in jeder Gruppe besteht darin, drei Sätze auszuwählen und dann zwei Fragen zu diskutieren und zu beantworten: „Was sind die möglichen Beobachtungselemente und Interpretationselemente in dieser Aussage?“ und „kann die Aussage als Feedback verwendet werden? Wenn nicht, wie muss sie formuliert werden, um als Feedback verwendet werden zu können?“.

Übung 4. Gruppendiskussion. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet jede Gruppe, ihre Ergebnisse den anderen Teilnehmenden vorzustellen. Die Diskussion sollte sich auf die spezifischen Wege zur Formulierung positiver Rückmeldungen fokussieren. Der oder die Erwachsenenbildner:in ermutigt die Teilnehmer:innen, ihr Fachwissen in diesem Bereich zu teilen und Beispiele für bewährte Verfahren aus ihren früheren Trainings zu nennen.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmenden, einige spezifische Fragen zu beantworten, und moderiert die Diskussion. Einige Fragen, die er oder sie den Teilnehmenden stellen könnte, sind: „Geben Sie normalerweise konstruktives, fruchtbares Feedback?“, „Welches weniger hilfreiche Feedback haben Sie in letzter Zeit erhalten und warum war es Ihrer Meinung nicht konstruktiv?“, „Wann haben Sie zuletzt gutes Feedback erhalten und warum glauben Sie, dass es für Sie hilfreich war?“, „Ist Ihnen die Fähigkeit wichtig, gutes Feedback zu formulieren?“, „Wie gehen Sie mit unterschiedlichen Denkweisen innerhalb einer Diskussion um?“.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, einige Videoressourcen anzugucken und darüber nachzudenken.

www.youtube.com/watch?v=jRnsF_L9atU

www.youtube.com/watch?v=RfXmQuukGTU

Anhang 1 – Theoretischer Rahmen

Definitionen einer Beobachtung:

- Eine „detaillierte Untersuchung von Phänomenen vor einer Analyse, Diagnose oder Interpretation“ (www.thefreedictionary.com/observation)
- „Ein Akt des Erkennens und Festhaltens einer Tatsache oder eines Ereignisses, der oft eine Messung mit Instrumenten beinhaltet“ (www.merriam-webster.com/dictionary/observation)
- Eine nicht wertende Aussage, die sich auf mindestens einen der fünf menschlichen Sinne stützt.

Definitionen einer Interpretation:

- Verbindet Sinneseindrücke mit einer Wertung und zieht so einen Rückschluss auf das Beobachtete.
- Eine Erklärung oder Konzeptualisierung z.B. eines Textes, einer Aussage oder einer Situation.
- Ermöglicht es, einem Phänomen oder einer Situation als direkte Folge einer Beobachtung einen Sinn zu geben.

Anhang 2 – Fragen zu den Definitionen

Warum haben Sie diese Definition gewählt?

Stimmen Sie der Definition zu? Wenn nicht, was würden Sie daran ändern?

Erklären Sie, wie die von Ihnen diskutierte Definition verstanden werden kann, indem Sie ein persönliches Erlebnis als Beispiel verwenden.

Können Sie eine Beobachtung/Interpretation in eigenen Worten definieren?

Wie können Sie Beobachtung und Interpretation voneinander unterscheiden (wenn eins von Beidem interpretieren können)?

Wo liegen Ihrer Meinung nach die Schwierigkeiten einer Unterscheidung zwischen Beobachtung und Interpretation?

Wie können Sie diese Schwierigkeiten überwinden?

Anhang 3 – zu analysierende Aussagen⁵

- „Ich bin wirklich verwirrt darüber, was Sie gerade über meine Arbeit gesagt haben.“
- „Ich möchte jetzt nicht, dass Sie sich darüber aufregen, was ich sagen werde, aber ...“
- „Wenn du mich so unterbrichst, möchte ich am liebsten aufhören, mit dir zu reden.“
- „Es ist mir wirklich egal, aber viele Leute wären wirklich verärgert über das, was du gerade getan hast.“
- „Du reagierst wirklich über, über das, was ich gerade gesagt habe.“
- „Dein Problem ist, dass du dich selbst nicht magst.“
- „Ich habe ein Feedback für Sie, und ich muss es Ihnen zu Ihrem eigenen Besten geben.“
- „Du sprichst weiterhin so leise, selbst, nachdem ich gesagt habe, dass ich Schwierigkeiten habe, dich zu verstehen. Das frustriert mich und bringt mich dazu, das Gespräch beenden zu wollen.“
- „Du hast gerade jede Person in dieser Gruppe beleidigt.“
- „Du scheinst die Stirn zu runzeln, und ich verstehe nicht, was gerade passiert ist.“
- „So wie du Menschen nadelst, musst du das Bedürfnis haben, es der Welt heimzuzahlen.“
- „Ich könnte leichter mit Ihnen arbeiten, wenn Sie einen besseren Sinn für Humor hätten.“
- „Warum machen Sie so etwas?“
- „Verstehst du, was ich meine, wenn ich sage, dass du mir eine doppelte Botschaft schickst?“
- „Charlie, wie fühlen Sie sich, wenn Tom immer wieder zu spät zu Meetings kommt?“
- „Ich werde offen mit Ihnen sein und auf Augenhöhe mit Ihnen sprechen: Ich denke, Sie sind dickköpfig.“
- „Ich wünschte, du würdest aufhören zu versuchen, hier die Dinge am Laufen zu halten.“
- „Was denkst du, wie ich mich fühle, wenn du solche Dinge sagst?“
- „So ein jugendliches Verhalten bringt Sie hier nicht weiter“.
- „Und außerdem. Ich habe es satt, dass du mich „Schatz“ nennst.“

⁵ von www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/communication-skills-activities/feedback-practice

Aktivität 2

Feedback geben

Überblick

Diese Aktivität verwendet eine einfache Übung zu den Feedback-Regeln, um Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, dabei zu helfen, ihr Bewusstsein für das Äußern konstruktiver und nicht schädlicher Kritik zu entwickeln.

Diese Aktivität versetzt Erwachsenenbildner:innen, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten, in die Lage, konstruktiv positives Feedback zu geben, aber auch konstruktive Kritik anzunehmen.

Ziele

- ✓ Ausbau der Fähigkeiten der Auszubildenden, während des Trainings positives Feedback zu geben.
- ✓ Schärfung des Bewusstseins der Auszubildenden für die Auswirkungen ihres Feedbacks auf geringqualifizierte Erwachsene.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Bleistifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter im Anhang 1,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

90 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓ Achten Sie auf Teilnehmer:innen, die möglicherweise zögern, ihre Gedanken mitzuteilen. Ermutigen Sie sie dazu, zu sprechen und sich zu beteiligen, aber achten Sie darauf, dass diese sich nicht unwohl fühlen.
- ✓ Achten Sie besonders auf eine klare Unterscheidung von Beobachtung und Interpretation.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Übung 1. Interaktive Präsentation. Der oder die Erwachsenenbildner:in stellt die Regeln für positives und effektives Feedback (Anhang 1) vor und diskutiert diese mit den Teilnehmenden, wobei er oder sie sich besonders auf Good-Practice-Beispiele aus ihrem bisherigen Fachwissen konzentriert.

Übung 2. Einzelarbeit. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, über eine bestimmte Situation nachzudenken, in der sie Feedback erhalten haben, das ihnen unangenehm war, und darüber nachzudenken, wie dieses Feedback besser formuliert gewesen wäre. Sie sollen dabei der zuvor besprochenen Feedback-Regeln berücksichtigen.

Übung 3. Gruppendiskussion. Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet einige der Teilnehmer:innen, ihre Ideen mitzuteilen, und moderiert eine Debatte, die sich auf den Austausch der Teilnehmenden über bewährte Verfahren zur Einhaltung der Feedback-Regeln konzentriert.

Nachbesprechung und Auswertung

Der oder die Erwachsenenbildner:in bittet die Teilnehmer:innen, konkrete Fragen zu beantworten, und moderiert die Diskussion. Einige Fragen, die er den Teilnehmenden stellen könnte, sind: „Was sehen und hören Sie im Verhalten der anderen Person, das Ihnen sagt, dass etwas nicht gut genug ist?“, „Wie können Sie nach einer Veränderung bewerten, ob diese zur Verbesserung der Situation beiträgt?“, „Was brauchen Sie um zu sehen und zu hören, dass eine Person ihr Verhalten verändert hat?“, „Welche Unterschiede sehen Sie zwischen dem Geben von Feedback im wirklichen Leben und dem Geben von Feedback an geringqualifizierte Erwachsene in Ihren Training?“ usw.

Vorschläge für Folgeaktivitäten

Der oder die Erwachsenenbildner:in empfiehlt den Auszubildenden, einige Videoressourcen anzugucken und darüber nachzudenken.

www.youtube.com/watch?v=wtl5UrrgU8c

www.youtube.com/watch?v=jhtwqK3iOV8

1. Begründen Sie und seien Sie spezifisch

Fruchtvolleres Feedback sollte aussagekräftige Gründe, für das, was schiefgelaufen ist, enthalten. Es ist wichtig, genau zu sein: Unbestimmtheit schafft Fragen, während Spezifität Antworten liefert.

Diese folgenden Rückmeldungen sind nicht spezifisch genug:

- Sie sind in Meetings nicht selbstbewusst genug.
- Sie sollten mehr Eigeninitiative zeigen.
- Seien Sie nicht so unterwürfig gegenüber Ihren Kolleginnen oder Kollegen.
- Sie müssen ein:e bessere:r Teamleiter:in werden.

2. Verpacken Sie das Feedback als „Sandwich“

Besonders negatives Feedback wird oft besser aufgenommen, wenn Sie der Person auch gute Dinge mitteilen können, die sie hören soll. Es kann daher helfen, „mit etwas Positivem zu beginnen, zu den negativeren Kommentaren überzugehen und dann zum Abschluss über etwas anderes zu sprechen, was die Person gut macht“. Achten Sie dabei darauf, nicht das Wort „aber“ zu verwenden, da dies dazu führen kann, dass die Person das positive Feedback vergisst, das Sie zuvor gegeben haben.

3. Verhaltensänderung – keine Persönlichkeitsänderung

Da Aussagen, die sich auf die eigene Persönlichkeit beziehen, in der Regel Wertungen sind, sind sie wahrscheinlich nicht fruchtvoll. Bei der Arbeit möchten Sie mit Ihrem Feedback eher eine Verhaltensänderung als eine Persönlichkeitsänderung bewirken. Wenn Sie Feedback zur Persönlichkeit einer Person geben möchten, suchen Sie nach konkreten Beispielen ihres Verhaltens, zu denen Sie stattdessen Feedback geben können.

Aktivität 3 – Rückblick am Ende des Tages

Schneeball-Revision

Überblick

Diese Aktivität wird verwendet, um kurz zu besprechen, was in den Schulungssitzungen passiert ist, abschließende Schlussfolgerungen für den Tag und schließlich Vorschläge für Aktivitäten festzuhalten, die die Auszubildenden in ihren zukünftigen Schulungen mit geringqualifizierten Erwachsenen verwenden können.

Ziele

- ✓Anregung der Teilnehmenden, über die Aktivitäten und die individuelle Leistung, sowie die der Gruppe nachzudenken,
- ✓Anregung der Teilnehmenden, über neue Strategien, Werkzeuge und Ressourcen nachzudenken, die sie in ihren künftigen Trainings für geringqualifizierte Erwachsene verwenden können.

Materialien & Ressourcen

- Individuelle Schreibutensilien (Papier, Stifte, Kugelschreiber etc.),
- Gruppenschreibmittel (Flipchart, Marker, Tafel etc.),
- Arbeitsblätter,
- sonstige Materialien;
- digitale Einzelgeräte (Smartphone, Tablet, Laptop etc.),
- digitale Gruppengeräte (Computer & Beamer, Lautsprecher etc.),

Zeit

30 Minuten

Gruppengröße

- kleine Gruppen (5-10 Mitglieder)
- mittlere Gruppen (10-20 Mitglieder)
- große Gruppen (20-30 Mitglieder)

Allgemeine Anweisungen für Erwachsenenbildner:innen, die die Aktivität koordinieren

- ✓Achten Sie auf die emotionalen Reaktionen aller Teilnehmenden und vermeiden Sie Unbehagen oder andere negative Emotionen.
- ✓Achten Sie besonders darauf, dass alle Teilnehmenden die Feedback-Regeln respektieren, wenn sie die Meinungen Anderer diskutieren.

Beschreibung der Schulungsaktivität – Methodik

Der oder die Erwachsenenbildner:in stellt eine einfache Frage wie „Warum ist positives Feedback besonders wichtig für geringqualifizierte Erwachsene?“ und bittet die Teilnehmenden kurz zu reflektieren und ihre Antwort auf ein kleines Blatt Papier zu schreiben. Dann bittet der oder die Erwachsenenbildner:in jede:n Teilnehmer:in, sein oder ihr Papier zu einem Schneeball zu zerknüllen und eine „Schneeballschlacht“ zu starten, bei der die Teilnehmenden ihre „Schneebälle“ durcheinander werfen. Nach etwa 30 Sekunden bittet der oder die Erwachsenenbildner:in jede:n Teilnehmer:in, das Papier, das er oder sie jetzt hat, zu lesen und über die darauf festgehaltene Antwort nachzudenken.

Einige der Teilnehmer:innen werden gebeten, die Antworten den anderen Teilnehmenden vorzulesen, ohne zu wissen, von wem sie stammt, und sie unter Einhaltung der Feedback-Regeln zu kommentieren.

Reflexion für Erwachsenenbildner:innen

Wenn Sie etwas Zeit haben, denken Sie über die Art und Weise nach, wie Sie diese Schulungssitzung durchgeführt haben und die Ergebnisse, die sie damit erreicht haben. Was ging gut? Was können Sie verbessern?

Wir bitten Sie, Ihre heutige Tätigkeit zu reflektieren. Wenn Sie heute Auszubildende:r wären, was hätten Sie sich gewünscht? Was würden Sie ändern?

Denken Sie daran, dass Ihre Teilnehmer:innen von heute Ausbilder:innen waren, die mit geringqualifizierten Erwachsenen arbeiten. Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen haben sie heute entwickelt? Was können sie nach dieser Aktivität konkret von Ihrer Expertise als Erwachsenenbildner:in mitnehmen?

Und nicht zuletzt: Haben Sie heute etwas von den Teilnehmenden gelernt? Haben Sie einen bestimmten Weg gefunden, um Ihre Fähigkeit zu verbessern, geringqualifizierten Erwachsenen positives Feedback zu geben? Können Sie etwas von der Expertise Ihrer Teilnehmer:innen in Ihren zukünftigen Trainings anwenden?