

BERUFSBERATUNG UND
MENTORING SKILLS
CAPACITY BUILDING FÜR
JUGENDARBEIT MIT **NEET**



Projekt-Nr.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....

- Kompetenzbasiertes Trainingsprogramm für JugendarbeiterInnen
 - Trainingsset
-

pistes solidaires

 **CATRO**

 **ACCIÓN LABORAL**

 **UNIVERSITY OF THESSALY**
creative years

 **PREDICT**
CSO CONSULTING

 **ÖJAB**



Erasmus+

COMPASS-Schulungspaket

AUTOR UND HERAUSGEBER:

- o PISTES-SOLIDAIRES, Frankreich:
Jutta Faller

CO-AUTOREN:

- o CATRO, Bulgarien:

Stefani Kostova
Dimitar Zlatanov

- o OEJAB, Österreich:

Valerie Koch
Sebastian Frank

- o PANEPISTIMIO THESSALIAS, Griechenland:

Anna Boubouzioti

- o ACCION LABORAL, Spanien:

Alba González
Miguel Ángel Vicario
Sandra Hernández

- o PREDICT CSD CONSULTING, Rumänien:

Ioana Andreea Popa

ERASMUS+ Projekt-Nr. 2019-2-BG01-KA205-062645

Koordinator: CATRO, Bulgarien

<https://www.compass-eu.org/>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

INHALTSÜBERSICHT



1 - EINLEITUNG P | 4

1.1. ÜBER DAS PROJEKT	5
1.2. WAS BEDEUTET KOMPETENZBASIERTES TRAINING?	7
1.3. WIE WIRD DIESES TRAININGSKIT VERWENDET?	8
1.4. FÄHIGKEITEN DER COACHES	10

2 - KOMPETENZBASIERTES TRAININGSPROGRAMM P | 12

2.1. EMOTIONALE INTELLIGENZ	13
• RESILIENZ UND SELBSTFÜRSORGE	14 - 16
• SELBSTWAHRNEHMUNG	18 - 20
• SELBSTREGULATION	22 - 26
• SELBSTMOTIVATION	30 - 32
• EMPATHIE	34 - 36

2.2. FACH- UND METHODENKOMPETENZ JUGENDARBEITERINNEN 39

• SELBSTVERWIRKLICHUNG UND INNOVATION	40 - 42
• ZEITMANAGEMENT	45
• TEAMARBEIT	48 - 50
• PROBLEMLÖSUNG	53
• KRISENMANAGEMENT	56

2.3. EFFEKTIVE KOMMUNIKATION 59

• GRUNDSÄTZE DER KOMMUNIKATION	60 - 62
• VERBALE UND NONVERBALE KOMMUNIKATION	64
• KOMMUNIKATIONSSTILE	66 - 68
• KOMMUNIKATIONSTECHNIKEN	71 - 73
• EFFEKTIVES FEEDBACK	76 - 78

2.4. MOTIVATIONSSTEIGERUNG UND MENTORING 81

• MENTORING-PROZESS	82
• INTRINSISCHE MOTIVATION	88
• MOTIVATIONSGESPRÄCH	91 - 94
• EMPOWERMENT	98
• FIXIERTE VS. WACHSTUMSORIENTIERTE DENKWEISE	101

2.5. BERUFSBERATUNG 105

• LERNBEDÜRFNISSE UND -STILE	106
• TECHNISCHE UNTERSTÜTZUNG	110
• ZIELSETZUNG	112
• MENTORING UND COACHING	115
• PROAKTIVITÄT	119

2.6. NETWORKING UND BEZIEHUNGSaufbau 125

• NETZWERKE ENTWICKELN	126
• CHANCEN IDENTIFIZIEREN	129
• GUTE PRAKTIKEN TEILEN	132
• VERNETZUNGSVERANSTALTUNGEN	134
• SOZIALE MEDIEN	137

3 - TOOLS ZUR AUSWERTUNG P | 140

4 - REFERENZEN P | 146

• EMOTIONALE INTELLIGENZ	147
• EFFEKTIVITÄT DER JUGENDARBEITER	148
• EFFEKTIVE KOMMUNIKATION	149
• MOTIVATION UND EMPOWERMENT VON NEEDS	151
• BERUFSBERATUNG	152
• NETWORKING UND BEZIEHUNGSaufbau	154

.01

EINLEITUNG

1.1. ÜBER DAS PROJEKT

Willkommen zum kompetenzbasierten COMPASS-Trainingspaket für JugendarbeiterInnen. Dieses Trainingsprogramm ist ein Ergebnis des Projekts COMPASS, das neue Werkzeuge zur Erkennung und Verbesserung der Jugendarbeit und speziell der Arbeit mit NEETs (junge Menschen, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training sind) entwickelt. Es zielt darauf ab, gleichzeitig die Beratungs- und Betreuungsfähigkeiten von JugendarbeiterInnen zu entwickeln, während sie ihre Kompetenzen direkt auf die NEET-Zielgruppen anwenden, um diese durch die Entwicklung von Soft Skills in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

.....

In den letzten Jahren hat die Jugendarbeit mit dem Fokus auf spezifische Zielgruppen junger Menschen, wie NEETs, den Beruf des Jugendarbeiters/der Jugendarbeiterin in ganz Europa verändert. Anstelle von reinen Freizeitaktivitäten sind die Aktivitäten der JugendarbeiterInnen heute mehr auf Bildung und Arbeitsmarktintegration ausgerichtet. Die EU-Politik fördert durch einschlägige Programme, Plattformen und Ressourcenumschichtung den europäischen und internationalen Austausch von bewährten Praktiken, Schulungen, den Erwerb von Fähigkeiten und Peer-Learning in Bezug auf qualitätsorientierte Jugendarbeit (Schlussfolgerungen des Rats der Europäischen Union zum Beitrag einer qualitativ hochwertigen Jugendarbeit zur Entwicklung, zum Wohlbefinden und zur sozialen Eingliederung junger Menschen, 2013/C 168/03).

In der Jugendarbeit geht es darum, junge Menschen zu unterstützen und Möglichkeiten für sie zu schaffen, und die Beziehungen, die zwischen JugendarbeiterInnen und den jungen Menschen, mit denen sie arbeiten, aufgebaut werden, stehen im Mittelpunkt einer erfolgreichen Jugendarbeitspraxis. Die Rolle der JugendarbeiterInnen hat einen wichtigen Einfluss auf die persönliche

Entwicklung, die soziale Eingliederung und die aktive Bürgerschaft der jungen Menschen.

Die JugendarbeiterInnen stehen jedoch vor ständigen Herausforderungen sowie einem Mangel an Unterstützung und Anerkennung. Sie brauchen ständige Weiterbildung, um ihren Wissensstand zu aktualisieren, um Kompetenzen zu entwickeln oder zu verstärken, insbesondere in den Bereichen Mentoring und Berufsberatung.

Dieses Trainingskit basiert auf den Ergebnissen einer ersten Forschungsphase, die in den Partnerländern des COMPASS-Projekts durchgeführt wurde, wo Fragebögen und Interviews dazu beigetragen haben, die Trainingsbedürfnisse von JugendarbeiterInnen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten, zu identifizieren und zu verstehen. Diese vergleichende Analyse der Situation der Jugendarbeit in den sechs Partnerländern des COMPASS-Projekts führte zur Entwicklung eines maßgeschneiderten Kompetenzmodells, das die spezifischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen abdeckt, die für einen effektiven Berufsberatungs- und Mentoring-Prozess von NEETs erforderlich sind.

Die Fragebögen und Interviews, die während der ersten Phase des Projekts in Spanien, Griechenland, Bulgarien, Rumänien,

Österreich und Frankreich durchgeführt wurden, konzentrierten sich auf die folgenden Fragen:

- Schulungen für JugendarbeiterInnen verfügbar, Besonderheiten der Berufsrolle
- Wichtigste Herausforderungen bei der Arbeit mit der Zielgruppe
- Methoden, die bei der Aktivierung von Jugendlichen erfolgreich sind
- Fertigkeiten und Kompetenzen, die weiterentwickelt werden müssen

Die Ergebnisse der durchgeführten Umfrage zeigten, dass JugendarbeiterInnen in den meisten Partnerländern keinen speziellen Qualifizierungskurs durchlaufen, während sich die Berufsberatung als eine der Hauptaufgaben der JugendarbeiterInnen im Umgang mit NEETs herausstellte. Sie helfen ihnen, ihre Fähigkeiten und Interessen zu erkennen, nach Arbeitsmöglichkeiten zu suchen, ihre Bewerbungen vorzubereiten, sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten usw. Darüber hinaus wird die Fähigkeit, Jugendliche zu motivieren und sie zu befähigen, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um ihre Ziele zu erreichen, von allen Umfrage-TeilnehmerInnen als zentral bezeichnet. Dies ist ein Bereich, in dem es erhebliche Herausforderungen gibt, da nach Ansicht vieler JugendarbeiterInnen NEETs das Vertrauen fehlt, eine sinnvolle Veränderung in ihrem Leben erreichen zu können. Es gibt eine starke Übereinstimmung sowohl unter den Interview- als auch den Umfrage-TeilnehmerInnen in allen Partnerländern, dass effektive Kommunikation von großer Bedeutung für die Arbeit mit jungen Menschen ist. Es ist unmöglich, Ergebnisse zu erzielen, wenn man die Bedürfnisse der jungen Menschen nicht richtig versteht. Zahlreiche Fachkräfte verstehen bereits die Notwendigkeit, beide Parteien aktiv in den kommunikativen Prozess einzubeziehen, aber sie könnten von weiteren Werkzeugen und Ansätzen profitieren.

Eng verbunden mit diesem Thema ist die

Kompetenz der emotionalen Intelligenz und der Empathie, sowie der Resilienz und Selbstfürsorge. Ein/e JugendarbeiterIn muss in der Lage sein, seine/ihre eigenen Emotionen zu erkennen, sich in seiner/ihrer Rolle sicher zu fühlen und in der Lage sein, Druck auszuhalten, um effektive Unterstützung bei der Behandlung von Problemen junger Menschen leisten zu können.

JugendarbeiterInnen sind oft überfordert, führen eine Vielzahl von Aufgaben gleichzeitig aus, was das Gefühl der Unproduktivität erzeugt. Sie müssen in ihrer Arbeit effizient sein, vorausplanen, Prioritäten setzen, kritisches Denken anwenden, Problemlösungsfähigkeiten entwickeln.

Nicht zuletzt arbeiten die JugendarbeiterInnen mit Teammitgliedern, Regierungsbeamten, NGOs und Unternehmen zusammen. Networking und Beziehungsaufbau spielen eine wichtige Rolle in ihrer täglichen Arbeit, wenn sie hierfür zumeist keine formale Ausbildung haben.

Das COMPASS-Trainingskit wurde um die folgenden 6 Schlüsselkompetenzen herum entwickelt, die in einer Umfrage ermittelt wurden:

- Emotionale Intelligenz
- Effektivität der JugendarbeiterInnen
- Effektive Kommunikation
- Motivation und Empowerment von NEETs
- Berufsberatung
- Networking und Beziehungsaufbau

Das Hauptziel dieses gemeinsam erarbeiteten Trainingsprogramms ist es, praktische Werkzeuge und Übungen zur Verfügung zu stellen, um das Verständnis von Soft Skills zu vertiefen und diese zu verbessern und um die Fähigkeit zur effizienten Unterstützung junger Menschen aufzubauen.

1.2. WAS BEDEUTET KOMPETENZBASIERTES TRAINING?

Die Qualitätsstandards der Jugendarbeit entwickelten sich in der gleichen Weise wie die Entwicklung von Realitäten, Bedürfnissen und Anliegen junger Menschen. Dies führte zur Gestaltung verschiedener Kompetenzmodelle für bestimmte Bereiche wie zum Beispiel das Salto Youth «Competence Model for Youth Workers to Work Internationally» (2016).

Das COMPASS-Trainingsprogramm richtet sich speziell an JugendarbeiterInnen, die aktiv in die Arbeit mit NEETs involviert sind, mit dem Ziel, sie in ihrem Bildungs- und Arbeitsmarktintegrationsprozess zu unterstützen. Das in der ersten Projektphase erarbeitete Kompetenzmodell enthält eine Reihe von Kompetenzen, die die Fähigkeiten erfolgreicher Akteure definieren und sich auf den Bedarf an Erwerb und/oder Verbesserung von Fähigkeiten beziehen, die ihre tägliche Arbeit als BeraterInnen und MentorInnen von NEETs erleichtern.

Kompetenzbasiertes Training ist ein Training, das sich auf diese spezifischen Kompetenzen oder Fähigkeiten konzentriert, mit dem Hauptmerkmal, dass es den Lerner/die Lernerin in den Mittelpunkt stellt. Es geht darum, Einzelpersonen dabei zu unterstützen, Fähigkeiten und Wissen zu erwerben, damit sie in der Lage sind, eine Aufgabe unter bestimmten Bedingungen nach einem bestimmten Standard auszuführen. Der Schwerpunkt beim kompetenzbasierten Training liegt auf dem «Ausführen» und nicht nur auf dem «Wissen», während traditionelle Trainings zwar viele Informationen vermitteln, aber oft keine praktischen Übungen zur Verbesserung der Leistung anbieten. Durch kompetenzbasiertes Training werden die Lernenden in die Lage versetzt, ihre Kompetenz zu demonstrieren, zu erforschen und ihre Leistungen anzuerkennen. Sie übernehmen die Verantwortung für ihr eigenes Lernen, um die von ihnen selbst identifizierten Kompetenzlücken zu schließen. Kompetenzbasierte Trainings

sind daher selbsteinschätzungsgeleitet, um den Lernenden zu ermöglichen, sich ihres Lernbedarfs bewusst zu werden. Dies bietet ihnen die Möglichkeit, ihr Lernen zu fokussieren und Feedback über den Lernerfolg zu geben.

Das COMPASS-Trainingskit ist so konzipiert, dass es darauf abzielt, die JugendarbeiterInnen aktiv in den Lernprozess einzubinden. Der erste Schritt dieses Lernprozesses ist natürlich, sich der eigenen Leistung bewusst zu werden und zu verstehen, wie Soft Skills mit der Art und Weise, wie wir arbeiten, zusammenhängen. Dafür ist es wichtig zu verstehen, welche Kompetenzen wir brauchen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Ein/e JugendarbeiterIn ist möglicherweise in einem Bereich leistungsstark, aber in einem anderen weniger effizient und diese Kompetenzlücke kann seine/ihre Arbeitszufriedenheit in hohem Maße beeinträchtigen. Sein oder ihr Arbeitsauftrag hat sich vielleicht in den letzten Jahren verändert und die ursprüngliche Qualifikation entspricht möglicherweise nicht den neuesten Arbeitsanforderungen. Es gibt viele Gründe für JugendarbeiterInnen, ihre Arbeitssituation zu überdenken und ein kompetenzbasiertes Training in Betracht zu ziehen, um motiviert zu bleiben und effizienter zu arbeiten. JugendarbeiterInnen, die ihr Potenzial voll ausschöpfen, sind auf jeden Fall besser auf ihre Arbeit vorbereitet und fühlen höchstwahrscheinlich eine größere Anerkennung und Zufriedenheit.

1.3. WIE WIRD DIESES TRAININGSKIT VERWENDET?

Die 6 Schlüsselkompetenzen, die in diesem Trainingsprogramm erforscht werden, sind miteinander verbunden, aber je nach Selbsteinschätzung des Jugendarbeiters/der Jugendarbeiterin kann er/sie diejenigen auswählen, die für seine/ihre Präferenzen und Interessen am relevantesten sind.

Darüber hinaus können die Werkzeuge und praktischen Übungen an konkrete Situationen oder Fallstudien angepasst werden, sie sind flexibel für Inputs und für den Austausch von guten Praktiken und Arbeitsmethoden unter den TeilnehmerInnen. Die meisten der Lernaktivitäten sind in der Tat Gruppenaktivitäten, die das gemeinschaftliche Lernen betonen. Ziel ist es, die Lernenden zu befähigen, in ihren tatsächlichen Aufgaben und innerhalb ihrer tatsächlichen Arbeitssituation kompetenter zu werden. Sie haben auch die Möglichkeit, die Werkzeuge anzupassen, um sie später für Lernaktivitäten gegenüber jungen Menschen zu verwenden.

Der Trainingsansatz basiert auf den Prinzipien der nicht-formalen Bildung (Council of Europe Symposium on Non-Formal Education: Report 2001), was bedeutet, dass das Programm prozessorientiert, lernerInnenzentriert, partizipativ, nah an realen Belangen, experimentell und auf Learning by Doing ausgerichtet ist. Gruppendiskussionen und Teambildungsaktivitäten, Selbstreflexion, Rollenspiele, Brainstorming etc. sorgen für eine ausgewogene Interaktion zwischen kognitivem und praktischem Lernen.

Das Schulungspaket enthält 6 Module mit

jeweils 5 Einheiten. Die 30 Einheiten decken Wissen, Fähigkeiten und Verständnis jeder Schlüsselkompetenz/jedes Moduls ab und schlagen 1 bis 2 Lernaktivitäten pro Einheit vor. Für jede Lernaktivität gibt es ein Formular für die Vorbewertung und ein Formular für die Nachbewertung.

Im ersten Modul lernen JugendarbeiterInnen etwas über **emotionale Intelligenz** in Bezug auf Resilienz und Selbstfürsorge, Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, Selbstmotivation und Empathie. Das Hauptziel dieses Moduls ist es, JugendarbeiterInnen für diese fünf Einheiten zu befähigen, die für eine effektive Arbeit mit Jugendlichen und die richtige Entwicklung ihrer Fähigkeiten unerlässlich sind.

Das Trainingsmodul über die **Effektivität von JugendarbeiterInnen** folgt wie die anderen dem Inside-out-Ansatz, indem es bei den Kompetenzen der JugendarbeiterInnen ansetzt. Es versorgt die JugendarbeiterInnen mit Werkzeugen und vertieft das Verständnis von Selbstverwirklichung, Zeitmanagement, Teamarbeit, Problemlösung und Krisenmanagement.

Innerhalb des dritten Moduls lernen JugendarbeiterInnen die Prinzipien **effektiver Kommunikation** und verschiedene Methoden kennen, die in unterschiedlichen Kommunikationssituationen eingesetzt werden können. Dazu gehören Gespräche mit KollegInnen und Jugendlichen, aber auch mit InteressenvertreterInnen oder Eltern. Effektive Kommunikationsmethoden ermöglichen es JugendarbeiterInnen, Missverständnisse zu vermeiden, Konflikte zu lösen, effektives Feedback zu geben, wichtige Inhalte zu vermitteln und eigene Ziele und Absichten zu kommunizieren, aber auch die Haltung des Gesprächspartners zu verstehen.

Das Modul **Motivation und Empowerment von NEETs** basiert auf der Voraussetzung, dass die JugendarbeiterInnen sich selbst gut kennen und in der Lage sind, sich um ihre eigenen Bedürfnisse zu kümmern. Danach ist die nächste logische Frage, wie man jungen Menschen helfen kann, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Die Antwort ist, indem man sie dazu befähigt, Akteure der Veränderung in ihrem eigenen Leben zu werden. Dieses Modul baut auf der Nutzung der Motivation des jungen Menschen als primäre Triebkraft seiner Entwicklung auf. Beim Empowerment geht es darum, zu wissen, wann und in welchem Ausmaß man eingreifen muss, während man dem jungen Menschen erlaubt, zu lernen und sich zu entwickeln.

Berufsberatung, das fünfte Modul, gibt Einblicke darüber, wie man jungen Erwachsenen und NEETs helfen kann, ihr Potenzial zu entdecken und sie auf ihren beruflichen Lebensweg vorzubereiten, der ihnen persönliche und finanzielle Zufriedenheit in Bezug auf die selbst gesetzten Kriterien und ihre Werte bietet.

Das Modul behandelt Lernbedürfnisse und -stile, technische Unterstützung, Zielsetzung, Mentoring und Coaching sowie Proaktivität.

Das letzte Modul konzentriert sich auf das Thema **Networking und Beziehungsaufbau** mit anderen Akteuren, die im Bereich der Unterstützung und Mobilisierung junger Menschen tätig sind, als wesentliche Elemente der Tätigkeit von JugendarbeiterInnen, was bedeutet, dass man in der Lage sein muss, Netzwerke zu entwickeln, Möglichkeiten zu identifizieren, gute Praktiken zu teilen, Networking-Veranstaltungen zu organisieren und soziale Medien zu beherrschen. Mehr über Networking zu lernen und effizienter zu werden, wenn es um den Aufbau von Beziehungen geht, wird sich mit Sicherheit nachhaltig auf die Wirkung der JugendarbeiterInnen auf ihre Organisationen und ihr Arbeitsumfeld auswirken.

1.4. FÄHIGKEITEN DER COACHES

Die Rolle der Coaches im kompetenzbasierten Training ist es, die TeilnehmerInnen in ihrem Lernen zu unterstützen und sie zum erforderlichen Leistungsniveau zu führen.



Der erste Punkt, den Coaches beachten sollten, ist, dass das Training relevant und nützlich für die TeilnehmerInnen sein muss. JugendarbeiterInnen kennen die Realitäten der jungen Menschen, mit denen sie arbeiten, und der Coach sollte auch mit dem Thema vertraut sein. Die TeilnehmerInnen brauchen konkrete Beispiele für gute Praxis, um zu verstehen, wie sie das Gelernte mit jungen Menschen anwenden können. Die Übungen können bei Bedarf an ihre Realitäten angepasst werden, um sie verstärkt lernerInnenzentriert zu gestalten. Der Coach sollte die TeilnehmerInnen dazu anleiten, eigene Lösungen für herausfordernde Fragen zu finden. Aus diesem Grund sind die Lernaktivitäten dieses Trainingskits so gestaltet, dass sie den TeilnehmerInnen Möglichkeiten bieten, zusammenzuarbeiten, zu diskutieren und Ideen und Informationen auszutauschen.

Nachbesprechung und Auswertung spielen während des gesamten Trainings und in jedem Lernprozess eine wichtige Rolle. Der Coach sollte die Schulung so planen, dass innerhalb jeder Schulungseinheit genügend Zeit für die

Nachbesprechung und Auswertung zur Verfügung steht.

Die Formulare zur Vorabbeurteilung müssen von den TeilnehmerInnen vor der Schulung ausgefüllt werden, um ihre Realitäten und Schulungsbedürfnisse zu kennen. Sie helfen dem Coach, das Training im Voraus anzupassen und diese fortgeschrittene Vorbereitung ist entscheidend. Er muss jedoch offen für Anpassungen während der Sitzungen bleiben, um die Inhalte, wenn nötig, relevanter für die TeilnehmerInnen zu machen oder bestimmte Aktivitäten zu überspringen oder zu kürzen.

Allgemeine Fähigkeiten, die die Coaches haben sollten:

- Er/Sie sollte mit gruppenspezifischen Methoden vertraut sein und Icebreaker-Aktivitäten wie Energizer oder Gruppendiskussionen zu Beginn einer Lernaktivität vorsehen, wobei er/sie berücksichtigen sollte, dass einige TeilnehmerInnen sich wohler fühlen, wenn sie in kleinen Gruppen oder zu zweit diskutieren.

Hier sind einige Beispiele: <https://www.thebalancecareers.com/best-ice-breakers-for-meetings-and-training-classes-1918430>

- Er/Sie sollte sich im aktiven Zuhören üben, um nicht nur die Fragen und Beiträge jedes Teilnehmers/jeder Teilnehmerin zu verstehen, sondern auch die Gruppendynamik und um sicherzustellen, dass die Gruppe das Gleiche versteht und der gleichen Richtung folgt.
- Der Coach sollte ein Gespür für das Timing haben. Das beginnt schon bei der Planung der Schulung. Der Inhalt sollte weder zu dicht für den verfügbaren Zeitrahmen sein, noch sollten die Aktivitäten oder Diskussionen ein offenes Ende haben. Es ist wichtig, dass sich Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Plenum ausgewogen abwechseln und die notwendige Zeit für Pausen und Energizer nicht vergessen wird. Abhängig von der Gruppengröße und der Aktivität der TeilnehmerInnen sollten die Trainingseinheiten eine Dauer von etwa 1,5 Stunden haben, was ein Maximum von 4 Trainingseinheiten pro Tag nahelegt.
- Er/Sie sollte objektiv sein und den TeilnehmerInnen das Gefühl geben, dass ihre Meinungen willkommen sind, dass sie frei sind, ihre Erfahrungen mitzuteilen und sicherstellen, dass alle TeilnehmerInnen dazu ermutigt werden, dies zu tun.

.02

KOMPETENZBASIERTES TRAININGSPROGRAMM

2.1. EMOTIONALE INTELLIGENZ

Emotionale Intelligenz ist der Schlüssel zur erfolgreichen Entwicklung gesunder Beziehungen in allen Lebensbereichen. Die fünf Komponenten der emotionalen Intelligenz - Resilienz und Selbstfürsorge, Selbstwahrnehmung, Selbstregulation, Selbstmotivation und Empathie - sollten den Ansatz der JugendarbeiterInnen bei der Arbeit mit NEETs bestimmen. Die Methoden, die entwickelt wurden, um diese Aspekte zu trainieren, werden ihnen helfen, stärkere Beziehungen aufzubauen, bei der Arbeit erfolgreich zu sein und ihre beruflichen und persönlichen Ziele zu erreichen, während sie den Jugendlichen helfen, indem sie denselben Weg gehen. Es ist bekannt, dass ein Mangel an emotionaler Intelligenz, Resilienz und Selbstfürsorge das Lernen, Arbeiten und die Entwicklung von Fähigkeiten erschweren kann, weil es sich auf Geist und Körper auswirkt.



Die Förderung von Resilienz und Selbstfürsorge ist wesentlich für die Anpassung an Veränderungen, die Überwindung von Problemen und die Bewältigung jeglicher Krise, um das Lernen voranzutreiben.

Selbstwahrnehmung ist wichtig, um unsere mentalen, physischen und emotionalen Zustände zu erkennen und Gewohnheiten und Einstellungen einzubauen, die sie durch Verständnis stabil und effizient machen. Somit ist die Selbstregulation entscheidend, um die eigenen inneren Zustände, Präferenzen, Ressourcen und Emotionen zu verstehen und zu managen, sowie deren Rolle für eine erfolgreiche berufliche und persönliche Tätigkeit, die unsere Entwicklung eher erleichtert als behindert. Die Förderung der Selbstmotivation ist wichtig,

um Engagement und einen starken Leistungswillen bei der Verfolgung von Zielen trotz Hindernissen und Rückschlägen zu zeigen. Und schließlich ist die Entwicklung von Empathie wichtig, um die Grundlagen für Beziehungen zu anderen zu legen, zuzuhören und das Verhalten anderer zu verstehen und so den Fokus von uns selbst abzulenken.



GROTBERG- THEORIE



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Die Rolle von Resilienz und Selbstfürsorge in der Jugendarbeit mit NEETs verstehen.
- Die persönlichen Bedürfnisse, Werte und Ziele verstehen.
- Die Fähigkeit zu verbessern, sich psychologisch wiederaufzubauen und weiterzuentwickeln, obwohl man unter herausfordernden Bedingungen lebt oder Krisensituationen erlebt hat.
- Dabei unterstützen, persönliche Träume und Lebensprojekte wiederaufzubauen, um widerstandsfähig zu sein.

EINLEITUNG:

Nach der Arbeit von Edith Grotberg ist Resilienz die Fähigkeit des Menschen, sich den Widrigkeiten des Lebens zu stellen, sie zu überwinden und sich durch sie positiv zu verändern.

Es ist das Ergebnis der Kombination der folgenden Kategorien:

- «Die Kategorie ICH HABE»: Menschen um uns herum, auf die wir vertrauen oder auf die wir uns bedingungslos verlassen können und die uns helfen, alleine zu funktionieren. Es können auch Menschen sein, deren Rat uns hilft, Gefahren oder Probleme zu vermeiden.
- «Die Kategorie ICH BIN»: eine Beschreibung dessen, wer wir sind, sowohl emotional als auch körperlich, und der Situation, in der wir uns befinden.
- «Die Kategorie ICH KANN»: die Möglichkeit für Menschen, über das zu sprechen, was ihnen Angst macht oder Sorgen bereitet, und zu versuchen, dass sie aus eigener Kraft eine Lösung für ihre Probleme und eine Person finden, die sie anleitet, d.h., die Werkzeuge zu beschreiben, die wir haben, um die Krise zu überwinden.

Als JugendarbeiterInnen ist eine Änderung der Sichtweise erforderlich, wenn man NEETs als Individuen betrachtet, die Probleme haben und Unterstützung suchen, weil sie nicht wissen, wie sie diese Probleme alleine lösen können.

Aus dem Resilienz-Ansatz heraus würde es als eine Intervention übersetzt werden, die die Fähigkeiten und Ressourcen der Person betrifft und sie als Talente oder Kräfte zur Überwindung von Widrigkeiten betrachtet – und zwar mit einem Fokus auf das Potenzial der Person statt auf die Probleme.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der Coach erklärt das Konzept der Resilienz und die Grotberg-Theorie.

| **SCHRITT 2** | Der Coach bittet die TeilnehmerInnen, drei Spalten zu schreiben und bittet sie, die nächsten Schritte zu befolgen:

- Schreiben Sie in der ersten Spalte einige Aspekte aus der Kategorie «ICH HABE» auf, die mit Ihrer Arbeit oder Ihren Arbeitserfahrungen zusammenhängen.
- In der zweiten Spalte, einige aus der Kategorie «ICH BIN».
- In der dritten Spalte, einige aus der Kategorie «ICH KANN».

| **SCHRITT 3** | Une fois le travail de l'individu terminé, l'animateur demande aux participants de partager leurs réponses.

REFLEXION:

Der Coach könnte die TeilnehmerInnen auffordern, über die durchgeführte Aktivität zu reflektieren, indem er/sie ihnen diese Reflexionsfragen stellt:

- Was habe ich durch die Aktivität gewonnen?
- Was habe ich nach der Übung über andere verstanden und wie kann das Erlernete in Alltagssituationen umgesetzt werden?

MEIN STURM



DAUER
90 Minuten



MATERIAL
Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Herausfinden, wer wir während unserer «Stürme» sein wollen
- Uns selbst akzeptieren und uns geben, was wir brauchen
- Konzentrieren auf das, was wir kontrollieren können
- Lernen, wie wir in schwierigen Situationen reagieren können
- Ermutigen, eine positive Einstellung zu uns selbst zu haben

EINLEITUNG:

Daniel Goleman hat in seinem Buch «Emotionale Intelligenz» (1995) darauf hingewiesen, dass Menschen manchmal verwirrt sind, wenn es um die Notwendigkeit geht, Emotionen zu kontrollieren. Emotionen sind Teil unseres Lebens und «Kontrolle» wird im Alltag niemals gleichbedeutend mit Blockade oder Verleugnung sein.

Vielmehr ginge es um eine Anpassung, um die Reduzierung der störenden Wirkung, die bestimmte Emotionen haben können, während wir ihre Botschaft und ihren adaptiven Zweck verstehen.

Es ginge einfach darum, eine Aktivität zu kanalisieren und zu suchen, die uns erlaubt, diese Emotion «loszulassen». Die Schlüssel zur emotionalen Selbstfürsorge erfordern ein ständiges Engagement für uns selbst.

In schwierigen Momenten herrscht vor allem die Unsicherheit. Und wenn dieses Gefühl

vorhanden ist, wird der Verstand mit Zweifeln übersät. Diese hartnäckigen Zweifel erhöhen den emotionalen Stress, fast ohne dass wir es bemerken können. Wir geraten in einen Zustand der Hypervigilanz und alles beginnt, kompliziert zu werden, schwieriger zu erscheinen.

Wenn wir es auf den Bereich der Arbeit mit anderen anwenden, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir uns unseres Gemütszustandes bewusst sind und welche Emotionen uns beherrschen, damit die Entwicklung unserer Arbeit nicht davon beeinträchtigt wird und vor allem, dass sich dies nicht auf andere auswirkt.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der Coach erklärt das Konzept von Goleman bezüglich der Selbstfürsorge.

| **SCHRITT 2** | Der Coach bittet die TeilnehmerInnen, an eine schwierige Situation zu denken, die sie kürzlich bei der Arbeit erlebt haben. Je mehr TeilnehmerInnen eine Situation wiedererleben können, desto besser.

| **SCHRITT 3** | Die TeilnehmerInnen werden gebeten, zwei Spalten anzulegen und dabei die folgenden Schritte zu befolgen:

- Schreiben Sie in der ersten Spalte auf, was wir in dieser Situation kontrollieren können (uns um unsere körperliche und emotionale Gesundheit kümmern, Strategien entwickeln, um sich besser zu fühlen usw.).
- Schreiben Sie in der zweiten Spalte auf, was außerhalb unserer Kontrolle liegt, z. B. die Dauer der «Krise» oder des «Sturms».

| **SCHRITT 4** | Wenn die TeilnehmerInnen die Fragen ausgefüllt haben, können sie ihre Antworten dem Rest der Gruppe präsentieren und ein Dialograum über ihre Erfahrungen kann eröffnet werden.

Der Coach kann die TeilnehmerInnen auffordern, darüber nachzudenken und zu erkennen, dass wir trotz allem wichtige Dinge kontrollieren. Dinge, die unsere Ruhe begünstigen können, unsere Art, dem gegenwärtigen Moment zu begegnen.

REFLEXION:

Der Coach könnte die TeilnehmerInnen auffordern, über die durchgeführte Aktivität zu reflektieren, indem er/sie ihnen diese Reflexionsfragen stellt:

- Was habe ich durch die Aktivität gewonnen?
- Was habe ich nach der Übung über andere verstanden und wie kann das Erlernete in Alltagssituationen umgesetzt werden?

DAS BESTE ICH



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

Zeitschriften,
Schere, Kleber,
Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Persönliche Stärken identifizieren
- Persönliche Interessen und persönliche Werte anerkennen
- Selbstvertrauen entwickeln
- Lernen auszudrücken, wer wir sind und wie wir uns am besten präsentieren können
- Ermutigen, eine positive Einstellung zu uns selbst zu haben

EINLEITUNG:

Der Psychologe Daniel Goleman sagt, dass Selbstwahrnehmung so etwas ist wie «das Wissen um die eigenen inneren Zustände, Vorlieben, Ressourcen und Intuitionen.»

Es ist wichtig zu erkennen, dass es bei der Selbstwahrnehmung nicht nur darum geht, was wir über uns selbst erkennen, sondern auch darum, wie wir unsere innere Welt erkennen und verwalten.

Unser Verstand hat die Fähigkeit, Informationen darüber zu speichern, wie wir auf ein bestimmtes Ereignis reagieren, um eine Darstellung unseres Gefühlslebens zu bilden. Oft konditionieren diese Informationen unseren Verstand darauf, in ähnlicher Weise zu reagieren, wenn wir in der Zukunft einem ähnlichen Ereignis begegnen.

Selbstwahrnehmung ermöglicht es uns, uns dieser Konditionierungen des Geistes bewusst zu sein.

Nach Daniel Goleman ist die Selbstwahrnehmung der Grundstein der emotionalen Intelligenz. Unsere Emotionen und Gedanken in einem Moment zu managen, ist eine Schlüsselfähigkeit, um uns selbst besser zu verstehen, in Frieden damit zu sein, wer wir sind, und unsere Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen proaktiv zu steuern.

Vorteile einer entwickelten Selbstwahrnehmung:

- Es ist einfacher, bewusst zu agieren, als passiv zu reagieren.
- Eine gute psychische Gesundheit und eine positive Einstellung zum Leben zu haben.
- Eine größere Tiefe der Lebenserfahrung zu haben und eher mitfühlend mit sich selbst und mit anderen zu sein.

Wir sind uns unserer selbst nicht immer bewusst, da wir die meiste Zeit einfach «nicht im Hier und Jetzt» sind, um uns selbst zu beobachten. Mit anderen Worten, wir sind nicht hier, um darauf zu achten, was in oder um uns herum geschieht.

Fast die Hälfte der Zeit befinden wir uns im «Autopilot»-Modus mit dem, was wir gerade tun oder wie wir uns fühlen, und unsere Gedanken wandern an einen anderen Ort als die Gegenwart. Neben dem ständigen geistigen Abschweifen beeinträchtigen verschiedene kognitive Verzerrungen auch unsere Fähigkeit, ein genaueres Verständnis von uns selbst zu haben, und erschweren uns die Aufgaben, andere zu verstehen, zu begleiten, zu unterstützen und zu befähigen.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der Coach erklärt das Konzept von Goleman bezüglich Selbstwahrnehmung.

| **SCHRITT 2** | Der Coach bittet die TeilnehmerInnen, eine Collage mit Fotos und Text aus den Magazinen zu erstellen, die Folgendes darstellt:

- Ihre individuellen Stärken
- Persönliche Werte
- Motivation zum Lernen
- Leidenschaften
- Etwas, das sie einzigartig macht, z. B. was sie gut können
- Ihre persönlichen Eigenschaften (warum andere Menschen sie mögen)
- Ihre Schwächen
- Ihre Leistungen oder erreichten Meilensteine im Leben
- Etwas, bei dem sie unsicher sind

| **SCHRITT 3** | Nach 30 Minuten Vorbereitung stellen sich die TeilnehmerInnen in einem Kreis auf und stellen ihre Collagen dem Rest der Gruppe vor. Die Collagen werden an die Wand gehängt.

REFLEXION:

Der Coach könnte die TeilnehmerInnen auffordern, über die durchgeführte Aktivität zu reflektieren, indem er/sie ihnen diese Reflexionsfragen stellt:

- Was habe ich durch die Aktivität gewonnen?
- Was habe ich nach der Übung über andere verstanden und wie kann das Erlernete in Alltagssituationen umgesetzt werden?

GEFÜHLSBEZIEHUNG



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Selbstwahrnehmung durch unsere Reaktionen fördern
- Die individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften und Stärken analysieren
- Schwachstellen, die behoben werden müssen, und die Lücken, die zur Verbesserung geschlossen werden müssen, analysieren
- Unser Potenzial maximieren
- Selbsteinschätzung und Selbstwahrnehmung der persönlichen und beruflichen Rolle verbessern

EINLEITUNG:

Selbstwahrnehmung ist die Fähigkeit, unsere Emotionen und Gefühle zu erkennen und wie sie unser Verhalten beeinflussen.

Unsere Emotionen werden im Laufe unseres Lebens durch unsere vergangenen Erfahrungen geprägt. Auch durch unsere Erziehung, unser soziales und familiäres Umfeld und vor allem durch unsere eigenen Interpretationen von all diesen Dingen. Sie sind Warnzeichen, die uns vor etwas warnen.

Die Entwicklung von Selbstwahrnehmungskompetenz ist im beruflichen Umfeld besonders nützlich und wird in der Sozialen Arbeit als JugendarbeiterInnen vielfach angewandt.

Sie erlaubt uns, einen introspektiven und reflexiven Weg einzuschlagen, in dem wir zunächst unsere eigenen Werte, Urteile und Überzeugungen identifizieren und uns so später auf die Werte und Verpflichtungen des Berufs fokussieren. Wir können mögliche Inkonsistenzen oder Kompatibilitäten erkennen, die eigenen beruflichen Eignungen identifizieren sowie die Erwartungen rund um den Beruf erkennen.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der Coach erklärt das Konzept zur Selbsterfahrung und seine Bedeutung für die Jugendarbeit.

| **SCHRITT 2** | Der Coach bittet die TeilnehmerInnen, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren und aufzulisten und diese aufzuschreiben.

| **SCHRITT 3** | Die TeilnehmerInnen müssen an mindestens fünf Situationen denken, die sie in der letzten Woche bei der Arbeit erlebt haben (konkrete Fälle) und identifizieren, welche Emotionen diese Situationen bei ihnen ausgelöst haben (Angst, Freude, Überraschung, Traurigkeit, Ärger).

| **SCHRITT 4** | Die TeilnehmerInnen sollen über die Beziehung zwischen der jeweiligen Situation, den damit verbundenen Emotionen und ihre Stärken und Schwächen nachdenken und dabei die folgenden Fragen stellen:

- Was denken Sie, was diese Emotion hervorruft?
- Wovor warnt es Sie?
- Welches Gefühl erzeugt es bei Ihnen?
- Welcher Zusammenhang könnte zwischen Ihren Stärken und Schwächen und diesen Reaktionen bestehen?

REFLEXION:

Wenn die TeilnehmerInnen die Fragen ausgefüllt haben, können sie ihre Antworten dem Rest der Gruppe präsentieren und es kann ein Raum für Dialog über ihre Erfahrungen eröffnet werden. Der Coach könnte die TeilnehmerInnen auffordern, über die durchgeführte Aktivität zu reflektieren, indem er/sie ihnen diese Reflexionsfragen stellt:

- Was habe ich durch die Aktivität gewonnen?
- Was habe ich nach der Übung über andere verstanden und wie kann das Erlernete in Alltagssituationen umgesetzt werden?

EMOTIONS MANAGEMENT - STOPP-TECHNIK



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

A4-Papier (oder größer);
Stifte;
Flipchart

LERNZIELE:

- Erkennen von Emotionen und Zuständen
- Emotionsanalyse
- Zustandsanalyse
- Impulsmanagement
- Auswirkungen von Selbstregulation
- Bedeutung von Selbstregulation für das persönliche und berufliche Profil
- Selbstregulation in schwierigen Situationen

EINLEITUNG:

Nach der Definition von Daniel Goleman (*Working with emotional intelligence*, 1998) bezieht sich Selbstregulation darauf, wie wir uns selbst und unsere Emotionen, inneren Ressourcen und Fähigkeiten kontrollieren und verwalten.

Die Selbstwahrnehmung ermöglicht es uns, unsere Emotionen zu kennen und die Selbstregulation ermöglicht es uns, sie zu steuern. Selbstregulation beinhaltet auch die Fähigkeit Aufmerksamkeit, Fähigkeiten und Impulse zu steuern.

Laut Goleman können wir uns unsere Emotionen wie eine Waage vorstellen müssen – der

Schlüssel zum Wohlbefinden ist dabei das Gleichgewicht. Dazu ist es notwendig, sich darauf zu konzentrieren:

- Unsere Wut zu kontrollieren.
- Unsere Impulse zu kontrollieren. Bevor wir handeln, müssen wir nachdenken, überlegen und die Situation analysieren.
- Unsere negativen Emotionen zu kontrollieren. Negative Gedanken und Emotionen beanspruchen unsere gesamte Aufmerksamkeit und behindern jeden Versuch, sich mit etwas anderem zu beschäftigen.

Im Sozialbereich ist man oft mit schwierigen Situationen konfrontiert und es kommt häufig vor, dass man sich von Stress und Angst oder belastenden Emotionen überwältigt fühlt. Um in solchen schwierigen Situationen richtig reagieren zu können, ist es wichtig zu wissen, wie man mit diesen Emotionen umgeht und wie man eigene emotionale Hindernisse bewältigen und überwinden kann.

Wir neigen dazu, unseren Stress, unsere Ängste und Emotionen den ganzen Tag lang aufstauen zu lassen, sie zu ignorieren und zu hoffen, dass sie von selbst wieder verschwinden. Dies kann jedoch dazu führen, dass wir nicht mehr in der Lage sind, uns auch auf andere Dinge zu konzentrieren und wir fühlen uns dadurch überfordert. An diesem Punkt wird es immer schwieriger, mit all diesen Emotionen umzugehen. Deshalb besteht einer der Schlüssel zur Selbstregulation darin, Wege zu finden, Emotionen nicht zu sehr aufstauen zu lassen. Ein effektives Werkzeug, um dies zu tun, ist die STOPP-Technik.

Die STOPP-Methode soll helfen, Stress und Ängste zu stoppen, sobald wir sie bemerken, anstatt zu warten, bis sie zu einer Überforderung werden.

Die STOPP-Methode besteht aus folgenden Schritten:

- Beenden Sie ihre aktuelle Tätigkeit und halten Sie inne.
- Atmen Sie ein paar Mal tief durch, um sich zu beruhigen und zu sammeln.
- Überlegen Sie:
 - Gedanken: Welche Gedanken habe ich? Was geht mir durch den Kopf? Was sage ich zu mir selbst?
 - KÖRPEREMPFindUNGEN: Welche körperlichen Empfindungen erlebe ich? Wo erlebe ich sie in meinem Körper?
 - GEFÜHLE: Welche Gefühle oder Emotionen erlebe ich gerade?
 - VERHALTEN: Was tue ich? Wie verhalte ich mich? Was möchte ich tun?
- Planen: Was ist das Beste/Wichtigste, was ich jetzt tun kann?
- Fahren Sie fort, achtsam zu handeln, indem Sie die geplante Aktion ausführen

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der/die TrainerIn erklärt das Konzept der STOPP-Technik, ihre Auswirkungen auf das Emotionsmanagement und teilt das STOPP-Diagramm aus.

STOPP	EINATMEN	BEOBACHTEN	REFLEKTIEREN	ÜBEN, WAS FUNKTIONIERT

| **SCHRITT 2** | Der/die TrainerIn bittet die TeilnehmerInnen, die Situationen aufzuschreiben, die ihnen bei der Arbeit den meisten Stress oder Kummer bereiten, und diese von 1 bis 100 zu bewerten.

| **SCHRITT 3** | Die TeilnehmerInnen werden gebeten, diese Situationen nach Stresslevel zu ordnen und zu versuchen sich an diese Situationen zu erinnern und diese zu visualisieren. An je mehr Details sich die Teilnehmererinnern können, desto besser – der/die TrainerIn sollte das betonen.

| **SCHRITT 4** | Die TeilnehmerInnen sollen eine dieser Situationen auswählen, z. B. jene, die den höchsten Stress verursacht hat und sollen anhand der bereitgestellten Tabelle versuchen die STOPP-Technik anzuwenden. Zu diesem Zweck können folgende Fragen helfen:

- **Stopp:**

Woran erkennen Sie, dass die Situation Sie stresst?

- **Atmen Sie durch:**

Atmen Sie ein- oder zweimal langsam ein und aus.

Warum merken Sie, dass diese Situation nicht gut für Sie ist?

- **Beobachten Sie:**

Was ist passiert?

Auf was reagieren Sie?

Was denken und fühlen Sie?

Welche Worte fallen Ihnen zu dieser Situation ein?

Welche körperlichen Empfindungen nehmen Sie in Ihrem Körper wahr?
Wo ist Ihr Fokus oder Ihre Aufmerksamkeit?

• **Reflektieren Sie:**

Ist das eine Tatsache oder eine Meinung?
Betrachten Sie die Situation als außenstehender Beobachter. Gibt es eine andere Möglichkeit, die Situation zu betrachten?
Was würde jemand anderes sehen und wie würde er/sie reagieren?
Welchen Rat würden Sie jemand anderem geben?
Wie ist die «Helikopteransicht»?
Warum reagieren Sie auf dieses Ereignis so?
Welche Bedeutung hat die Situation jetzt für Sie und wie wird das in 6 Monaten sein?
Steht Ihre Reaktion im Verhältnis zum tatsächlichen Ereignis?
Was sind die Konsequenzen Ihres Handelns?

• **Üben Sie, was funktioniert:**

Was können Sie tun – was würde in dieser Situation hilfreich für Sie sein?
Ist dies effektiv und angemessen?
Steht es im Einklang mit Ihren Werten und Prinzipien?
Was ist das Beste, was Sie tun können, für Sie, für andere, für die Situation?

REFLEXION:

In einer abschließenden, gemeinsamen Reflexion soll besprochen werden, welche Vorteile durch den Einsatz von Selbstregulation und dieser spezifischen Technik bei der Arbeit als JugendarbeiterIn entstehen.

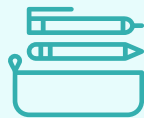
- Was habe ich von dieser Aktivität mitgenommen?
- Habe ich etwas über mich gelernt?
- Habe ich nach dem Austausch mit anderen, mein eigenes Verhalten reflektiert?

RAUS AUS MEINER KOMFORTZONE



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

A4-Papier (oder größer);
Stifte;
Flipchart

LERNZIELE:

- Bedeutung von Selbstregulation für das persönliche und berufliche Profil erkennen
- Reflektieren über Einfluss von Gefühlen und Gedanken, sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Kontext
- Umgang mit negativen Situationen und Emotionen verbessern
- Aus negativen Emotionen lernen

EINLEITUNG:

Wenn wir überfordert sind oder unter großer Anspannung, Angst oder Stress stehen, geben wir in der Regel der Situation, die wir gerade erleben, die Schuld, anstatt innezuhalten und zu überlegen, ob das, was uns passiert, daran liegt, dass wir nicht wissen, wie wir damit umgehen sollen.

Auch hier kann unsere Fähigkeit und unser Wissen über Selbstregulation und emotionale Intelligenz helfen, uns zu verbessern.

Laut Albert Ellis, einem der einflussreichsten Psychologen der USA, entsteht emotionale Überlastung nicht durch die Situationen, die wir erleben, sondern durch die Interpretationen, die wir von diesen Situationen machen. Wenn wir mit Widrigkeiten konfrontiert werden, können wir wählen, ob wir gesunde negative Emotionen (Ärger, Frustration, Enttäuschung) oder ungesunde negative Emotionen (Angst, Depression, Wut) empfinden.

Ellis entwickelte ein Modell namens ABC, das erklärt, wie wir in einer Situation auf Emotionen reagieren und sie interpretieren können, und auf diese Weise können wir wählen, wie wir damit umgehen und negative Gefühle überwinden können.

Dieses Modell ist folgendermaßen aufgebaut:

- A:** Wir nennen «A» das unerwünschte Ereignis, z. B. ein Versagen oder eine Ablehnung von jemandem/von sich selbst.
- B:** B von "Belief" stellt die Überzeugungen der Person dar, d. h. ihre Sichtweise des unerwünschten Ereignisses «A». Diese Überzeugungen können rational oder irrational sein.
- C:** C bezieht sich auf die beruhend auf A und B entstehenden Folgen.

Wenn wir unsere irrationalen Gedanken erkennen und analysieren und sie anschließend widerlegen, können wir die negativen Gefühle, die sie verursachen, vermeiden.

ZUM BEISPIEL

A: Sie schneiden in einem Vorstellungsgespräch schlecht ab und bekommen die gewünschte Stelle nicht.

B:
Rationale Gedanken: Ich mag es nicht, dass ich den Job nicht bekommen habe. Wie frustrierend. Wie kann ich versuchen, es beim nächsten Mal besser zu machen?

Irrationale Gedanken: Vor dem Vorstellungsgespräch: Wenn ich den Job nicht bekomme, ist das die volle Katastrophe. Das würde ich nicht ertragen. Das würde bedeuten, dass ich inkompetent bin und dass ich nie einen guten Job bekomme.

C: Wenn Sie irrationale Gedanken wie in B hatten, fühlen Sie sich nach dem Vorstellungsgespräch deprimiert und wertlos und vermeiden weitere Vorstellungsgespräche.

Irrationale Gedanken können überwunden werden, indem wir sie in Frage stellen und sie analysieren bis sie sich als falsch erweisen. Indem wir das tun, fühlen wir uns nicht mehr deprimiert und wertlos (wie im oben beschriebenen Beispiel), wir verändern auch unser Verhalten ändern und können so z.B. leichter mit der Jobsuche und weiteren Vorstellungsgesprächen fortfahren.

LITERATUR:

Albert Ellis, Rational Emotive behaviour Therapy, 2nd Edition: A Therapist's Guide, 2004

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der/die TrainerIn erläutert das ABC-Modell und seine Bedeutung für die Bewältigung von negativen Gedanken und Gefühlen.

| **SCHRITT 2** | Die TeilnehmerInnen werden gebeten, an eine Arbeitssituation oder Arbeitstätigkeit zu denken, die sie aus ihrer Komfortzone herausholt und eine Herausforderung für sie bedeutet oder Unsicherheit verursacht.

| **SCHRITT 3** | Anhand des ABC-Modells sollen die TeilnehmerInnen überlegen, wie sie mit dieser Situation umgehen können. Sie können dabei die einzelnen Schritte aufschreiben, um die Analyse zu erleichtern.

A: Welche Situation ist (war) schwierig für mich/überfordert mich?

B: Welche irrationalen/negativen Gedanken kommen mir in solch einer Situation?
Und welche rationalen?

C: Was sind die Konsequenzen aus A und B?

REFLEXION:

Wenn die TeilnehmerInnen die Fragen ausgefüllt haben, können sie ihre Antworten dem Rest der Gruppe präsentieren und diese können gemeinsam in der Gruppe diskutiert werden. Zur abschließenden Reflexion sind folgende Fragen geeignet:

- Was habe ich von dieser Aktivität mitgenommen?
- Habe ich etwas über mich gelernt?
- Habe ich nach dem Austausch mit anderen, mein eigenes Verhalten reflektiert?

EIGENINITIATIVE TRAINIEREN



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Methoden zur Selbstmotivation kennenlernen.
- Trotz Misserfolgen oder anstehenden Problemen eine positive Haltung einnehmen lernen.
- Eigene Motivatoren identifizieren.

EINLEITUNG:

Selbstmotivation ist der innere Motor, der uns dazu bringt, unsere Ziele zu erreichen. «Wir alle haben unsere eigene Fähigkeit, uns selbst zu motivieren» (Daniel Goleman aus "Emotional intelligence", 1995).

Selbstmotivation befähigt uns, sinnvolle Entscheidungen zu treffen, bestimmte Handlungen auszuführen und unsere Ziele zu erreichen. Um uns selbst motivieren zu können, müssen wir unsere Fähigkeiten, unser Potenzial und unsere Ressourcen analysieren und verstehen, d.h. Selbstwahrnehmung spielt eine wesentliche Rolle bei der intrinsischen Motivation.

Es ist wichtig, unsere Stärken, Schwächen und unser Potenzial zu kennen, um es mit unserer Motivation zu kombinieren und realistische Ziele zu erreichen, die uns zum Handeln antreiben. Diese Ziele können zwar herausfordernd und ehrgeizig sein, aber gleichzeitig müssen sie auch erreichbar sein, da sie sonst zu Ängsten oder Frustration führen können.

Selbstmotivation beeinflusst auch unsere Stimmung und Gefühle. Besonders bei der Arbeit mit anderen, ermöglicht uns diese wichtige Fähigkeit, auch bei Rückschlägen weiterzumachen, Chancen zu nutzen und Engagement für das zu zeigen, was wir erreichen wollen.

Nach Daniel Goleman ist Initiative die Fähigkeit, Chancen zu ergreifen, wenn sie sich ergeben und Zweifel zu vermeiden, die zu verpassten Gelegenheiten führen können. Wenn wir die Initiative ergreifen können wir an unseren Aufgaben wachsen oder können uns verbessern, wobei es dabei trotzdem wichtig ist Entscheidungen sorgfältig zu treffen und nichts zu überstürzen. Initiative kann als eine Kombination aus Mut, der notwendig ist, um die Angst vor dem Unbekannten zu überwinden, die neuen Chancen innewohnt, und einem guten Risikomanagement gesehen werden.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der/die TrainerIn erläutert die Begriffe Selbstmotivation und Initiative und erklärt deren positive Auswirkungen.

| **SCHRITT 2** | Die TeilnehmerInnen werden gebeten, an eine Arbeitssituation zu denken, in der sie eine Aufgabe gut bewältigt haben und sich selbst gut motivieren konnten (z. B. Lösung eines Problems, Vorbereitung einer großen Aufgabe usw.).

| **SCHRITT 3** | Wenn sie über diese Situation nachdenken, bittet der/die TrainerIn sie, die folgenden Überlegungen aufzuschreiben:

- Warum sind Sie voller Entschlusskraft an diese Aufgabe herantreten?
- Was hat Sie zu diesem Zeitpunkt motiviert? Was haben Sie in dieser Situation gefühlt?
- Auf welche Ihrer Stärken haben Sie sich verlassen, um Ihren Plan auszuführen?
- Was ist das Angenehmste an dieser Erinnerung?

| **SCHRITT 4** | Die TeilnehmerInnen werden gebeten, diese Situation aus der Vergangenheit mit einer aktuellen Situation in ihrem Leben zu vergleichen, bei der ein höheres Maß an Initiative notwendig wäre, um voranzukommen.

REFLEXION:

Wenn die TeilnehmerInnen die Fragen ausgefüllt haben, können sie ihre Antworten dem Rest der Gruppe präsentieren und eine Gruppendiskussion kann starten. Zur abschließenden Reflexion sind folgende Fragen geeignet:

- Was habe ich von dieser Aktivität mitgenommen?
- Habe ich etwas über mich gelernt?
- Habe ich nach dem Austausch mit anderen, mein eigenes Verhalten reflektiert?

MEIN KARRIEREWEG



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Klare und realistische Ziele festlegen können
- Situationen realistisch einschätzen lernen können
- Ehrgeiz wecken
- Über persönliche Werte, Kompetenzen, Antriebe, Motivationen und Leidenschaften im Zusammenhang mit dem Berufsleben reflektieren
- Karriereentscheidungen besser treffen können

EINLEITUNG:

Nach S. Lehman «ist Engagement das, was ein Versprechen in die Realität umsetzt, es ist das Wort, das kühn von unseren Absichten spricht, es ist die Handlung, die lauter als Worte spricht, es ist die Erfüllung dessen, was versprochen wurde, wenn sich die Umstände zum Schlechten wenden, es ist das Material, mit dem der Charakter geschmiedet wird, um Dinge zu verändern, es ist der tägliche Triumph der Integrität über die Skepsis. Zusagen zu machen und einzuhalten, ist die Essenz der Proaktivität».

Indem wir Engagement zeigen, nutzen wir unsere Fähigkeiten bestmöglich, um die anvertraute Aufgabe und das gewünschte Ziel zu erreichen. Dabei berücksichtigen wir, dass wir die Rahmenbedingungen und die damit verbundenen Verpflichtungen kennen und akzeptieren und das oft eine permanente Anstrengung zur Erreichung des festgelegten Ziels notwendig ist.

Als JugendarbeiterIn gilt es Engagement zu zeigen, um:

- Andere zu unterstützen, ihre Ziele zu erreichen.
- Andere zu unterstützen, richtige Entscheidungen zu treffen und umzusetzen.
- Andere zu unterstützen, Hindernisse und Probleme, die das Erreichen von Zielen behindern, zu überwinden.

Wenn wir das Gefühl haben, dass unser Engagement bei der Arbeit nachlässt, hat das wahrscheinlich mit einem Mangel an Motivation zu tun. Wir dürfen nicht zulassen, dass unser Mangel an Interesse, Motivation oder Engagement den Erfolg unserer Arbeit gefährdet.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/die TrainerIn erläutert das Konzept der Selbstmotivation und die Bedeutung von Selbstmotivation und Engagement für die berufliche Tätigkeit von JugendarbeiterInnen.

| SCHRITT 2 | Die TeilnehmerInnen werden gebeten, auf einem DIN-A₄-Blatt ihre Karriere auf einem Zeitstrahl darzustellen und dabei die negativen und positiven Berufserfahrungen, die sie im Laufe ihrer Karriere gemacht haben, zu vermerken, insbesondere auch in Bezug auf ihr persönliches Leben (da sich beide unweigerlich gegenseitig beeinflussen).

| SCHRITT 3 | Der/die TrainerIn fährt fort, indem er/sie die TeilnehmerInnen bittet, im Stillen darüber nachzudenken, was/wer ihnen in diesen schwierigen Situationen geholfen hat und wer/was sie unterstützt hat, Hindernisse bzw. Probleme zu bewältigen.

REFLEXION:

Sobald die Einzelarbeit abgeschlossen ist, bittet der/die TrainerIn die TeilnehmerInnen, zu Paaren zusammenzugehen und ihre Karrierelinien miteinander zu vergleichen und über jene Aspekte zu reflektieren, die geholfen haben, schwierige Situationen zu meistern. Wenn die Gruppendynamik und die Arbeitsatmosphäre in der Gruppe es zulassen, kann dieser Austausch auch in der Großgruppe stattfinden.

Zur abschließenden Reflexion sind folgende Fragen geeignet:

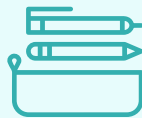
- Was habe ich von dieser Aktivität mitgenommen?
- Habe ich etwas über mich gelernt?
- Habe ich nach dem Austausch mit anderen, mein eigenes Verhalten reflektiert?

SPRACHE DER BILDER



DAUER

45 Minuten



MATERIAL

Texte mit verschiedenen Geschichten aus Literatur, Presse, Internet usw., die eine Beschreibung von Gefühlen und emotionalen Zuständen enthalten.

LERNZIELE:

- Andere TeilnehmerInnen anhand von Bildern oder Fotos kennenlernen
- Bewusstsein für Vielfalt und unterschiedliche Wahrnehmung von Bedürfnissen und Gefühlen entwickeln
- Akzeptanz und Respekt vor unterschiedlichen Entscheidungen und Meinungen fördern

EINLEITUNG:

Daniel Goleman gliedert das Konzept der Empathie in die folgenden drei Kategorien:

- **Kognitive Empathie.** Sie konzentriert sich auf die Fähigkeit zu verstehen, wie sich eine Person fühlt und was sie denken könnte. Kognitive Empathie macht uns zu besseren Kommunikatoren, weil sie uns hilft, Informationen so zu vermitteln, dass sie die andere Person besser erreichen.
- **Emotionales Einfühlungsvermögen.** Ist die Fähigkeit, die Gefühle einer anderen Person zu teilen. Manche haben es als «deinen Schmerz in meinem Herzen fühlen» beschrieben. Diese Art der Empathie hilft uns, emotionale Verbindungen mit anderen aufzubauen.
- **Mitfühlende Empathie.** Diese Art von Empathie geht über das einfache Verstehen anderer und das Teilen ihrer Gefühle hinaus, da sie uns tatsächlich dazu veranlasst, Maßnahmen zu ergreifen und zu helfen, wo wir können.

Einige Gründe, warum es Menschen manchmal an Empathie mangelt, liegen darin, dass wir Opfer kognitiver Voreingenommenheit sind und die Art und Weise, wie wir die Welt um uns herum wahrnehmen, von dieser kognitiven Voreingenommenheit stark beeinflusst wird.

Manchmal entmenschlichen wir die Opfer auch, da wir denken, dass Menschen, die anders sind als wir, nicht so fühlen und sich so verhalten sollten wie wir.

Schließlich geben wir manchmal den Opfern die Schuld für ihre Umstände, da wir von der Prämisse ausgehen, dass die Welt ein fairer und gerechter Ort ist.

Obwohl Empathie nicht immer gegeben ist, können sich die meisten Menschen in einer Vielzahl von Situationen in andere einfühlen. Diese Fähigkeit, Dinge aus der Perspektive eines anderen zu sehen und mit den Emotionen eines anderen mitzufühlen, spielt eine wichtige Rolle in unserem sozialen Leben. Empathie ermöglicht es uns, andere zu verstehen und zwingt uns nicht selten dazu, Schritte zu unternehmen, um das Leiden der anderen Person zu lindern.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Für diese Übung wird ein Sesselkreis in der Mitte des Raums benötigt. Der/die TrainerIn erläutert den Begriff Empathie und informiert über das Verständnis von Gefühlen und welche Rolle dies bei der Kommunikation mit anderen spielt.

| SCHRITT 2 | Der/die TrainerIn verteilt die Texte mit den Geschichten und bittet die TeilnehmerInnen, sich mit den Figuren in den Geschichten zu identifizieren und sich in die Gefühle, Gedanken und in das Verhalten hineinzusetzen.

REFLEXION:

Dann lädt er/sie die TeilnehmerInnen ein, darüber zu diskutieren, wie sich der Charakter der Geschichte auf sie selbst bezieht. Der/die TrainerIn ermutigt die TeilnehmerInnen auch, über empathische Fähigkeiten und ihre Anwendbarkeit in der Kommunikation und in anderen Situationen des täglichen Lebens zu diskutieren.

Zur abschließenden Reflexion sind folgende Fragen geeignet:

- Was habe ich von dieser Aktivität mitgenommen?
- Habe ich etwas über mich gelernt?
- Habe ich nach dem Austausch mit anderen, mein eigenes Verhalten reflektiert

IN DEN SCHUHEN DER ANDEREN



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Papiere und Stifte

LERNZIELE:

- Techniken kennenlernen, um soziale Sensibilität entwickeln zu können
- Bedeutung von Empathie in der Arbeit mit NEETs verstehen
- Dinge aus der Perspektive anderer Menschen sehen und die Emotionen anderer verstehen lernen
- Handlungen und Verhaltensweisen anderer interpretieren können
- Arbeitsbeziehungen aufbauen und pflegen können
- In Konfliktsituationen angemessen reagieren können

EINLEITUNG:

Empathie ist eine Schlüsselkompetenz der emotionalen Intelligenz, die sich in der Kommunikation und im Umgang mit anderen zeigt.

Es ist die Fähigkeit, sich in die Welt anderer hineinzusetzen, ihre Gefühle, Bedürfnisse, Sorgen und emotionalen Zustände zu teilen und zu verstehen. Es wird auch der Ausdruck «sich in die Lage des anderen versetzen» verwendet.

Unabhängig davon, welchen Beruf Sie ausüben, wird es Ihnen in vielerlei Hinsicht zugute kommen, einfühlsamer mit Ihren Mitmenschen umzugehen, aber speziell als JugendarbeiterIn ist es wichtig Empathie zeigen zu können:

- Empathie ist wichtig, um die Bedürfnisse der NEETs zu verstehen und ihnen die Unterstützung zu geben, die sie brauchen, um voranzukommen und um Herausforderungen zu bewältigen oder Schwierigkeiten zu lösen.

- Empathie spielt auch eine wichtige Rolle, wenn es darum geht Konflikte zu lösen. Zuhören, versuchen alle Parteien zu verstehen und die Sichtweise aller Beteiligten berücksichtigen, macht es viel einfacher, eine gemeinsame Vereinbarung zu treffen und so eine Konfliktsituation zu lösen.
- Empathie schafft außerdem ein Gefühl des Vertrauens und stärkt die Beziehungen, was zu einer besseren Zusammenarbeit und zu besseren Ergebnissen führt.
- Dank der «Spiegelneuronen» kann das eigene empathische Verhalten andere anregen, sich ebenfalls empathisch zu verhalten, wodurch eine Atmosphäre der Verbundenheit entsteht, die die Arbeitsumgebung viel angenehmer und bereichernder macht.

LITERATUR:

Daniel Goleman, Emotional Intelligence, 1995

Daniel Goleman, Working with Emotional Intelligence, 1998

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der/die TrainerIn erklärt das Konzept der Empathie und erläutert, welche wichtige Rolle das Verständnis für Gefühle anderer im Umgang mit NEETs spielt.

| **SCHRITT 2** | Der/die TrainerIn bittet die TeilnehmerInnen, an eine herausfordernde Situation im beruflichen Alltag mit NEETs zu denken.

| **SCHRITT 3** | Dann fordert er/sie die TeilnehmerInnen auf, drei Spalten auf ein Blatt Papier aufzuzeichnen und bittet sie, die nächsten Schritte zu befolgen:

- Schreiben Sie in die erste Spalte, was wirklich passiert ist, also die Fakten.
- In der zweiten Spalte halten Sie ihre eigene Meinung dazu fest.
- In der dritten Spalte, notieren Sie, was sie glauben, was ihr Gegenüber denkt.

REFLEXION:

Sobald die Einzelarbeit abgeschlossen ist, bittet der/die TrainerIn die TeilnehmerInnen, ihre Antworten zu teilen.

Zur abschließenden Reflexion sind folgende Fragen geeignet:

- Was habe ich von dieser Aktivität mitgenommen?
- Habe ich etwas über mich gelernt?
- Habe ich nach dem Austausch mit anderen, mein eigenes Verhalten reflektiert?

2.2. FACH- UND METHODENKOMPETENZ JUGENDARBEITERINNEN

Die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung von JugendarbeiterInnen ist die Voraussetzung, um effektiv arbeiten und positive Jugendentwicklungsstrategien umsetzen zu können. Aufgrund der unterschiedlichen Formen der Jugendarbeit entwickeln sich viele unterschiedliche kreative und innovative Ansätze.



Allerdings sind JugendarbeiterInnen oft in ihrer täglichen Routine gefangen, verbringen mehr Zeit in Meetings oder mit Papierkram als mit sinnvollen Aufgaben und sind nicht in der Lage, einen Schritt zurückzutreten und über ihre persönliche und berufliche Entwicklung nachzudenken. Selbstverwirklichung erhöht nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern fördert auch die Fähigkeit, kreativ und innovativ zu sein. Innerhalb dieses Moduls soll aufgezeigt werden, wie wichtig es ist, offen für Erfahrungen zu bleiben und motiviert zu sein, um seine Ziele zu erreichen.

Der Einsatz von digitalen Medien und Technologien in der Jugendarbeit ist im 21. Jahrhundert nicht wegzudenken, da diese eine wichtige Rolle im Alltag der NEETs spielen. Um die Bedürfnisse und Anliegen der jungen Menschen zu verstehen und sie effektiv zu begleiten, brauchen JugendarbeiterInnen Zeit. Effektives Zeitmanagement hilft,

wertvolle Zeit zu gewinnen, um sich auf sinnvolle Arbeit konzentrieren zu können. Teamarbeit ist ebenfalls ein wichtiges Thema, da in der Jugendarbeit in der Regel in Teams gearbeitet wird. Um junge NEETs effektiv zu unterstützen und zu begleiten, müssen JugendarbeiterInnen in Problemlösung und Krisenmanagement geschult sein, da sie möglicherweise gebeten werden, bei der Lösung von Problemen und Konflikten junger Menschen zu helfen.

Die Übungen in diesem Modul sollen auch aufzeigen, wie man die Arbeitseffizienz bei der Arbeit mit jungen Menschen verbessern kann und wie man Lernende dazu inspirieren kann, sein Wissen zu vertiefen und sich weiterzubilden.

METHODEN ZUR SELBSTVERWIRKLICHUNG - BRAINSTORMING



DAUER

45 Minuten



MATERIAL

Post-it, Flipchart,
Stifte und Marker

LERNZIELE:

- Konzept zur Selbstverwirklichung verstehen
- Selbstverwirklichung und Innovation im beruflichen Umfeld verbessern

EINLEITUNG:

Der Psychologe Abraham Maslow hat ein Modell entwickelt mit dem alle menschlichen Bedürfnisse, die alle Menschen teilen, in Form einer Pyramide dargestellt werden. An der Spitze dieser Pyramide steht das Bedürfnis der «Selbstverwirklichung». Für Maslow ist Selbstverwirklichung die kontinuierliche Verwirklichung von Potenzialen, Fähigkeiten und Talenten, es bedeutet, seiner Berufung zu folgen. Da dieses Bedürfnis an der Spitze der Pyramide steht, müssen zuerst Bedürfnisse auf niedrigeren Ebenen erfüllt werden, bevor das Bedürfnis der Selbstverwirklichung in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt werden kann. Selbst wenn die Person in anderer Hinsicht erfolgreich ist, bleibt sie ruhelos und frustriert, wenn das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung nicht erfüllt wird. Selbstverwirklichte Menschen akzeptieren sowohl die Fehler der anderen als auch ihre eigenen, oft mit Humor und Toleranz. Selbstverwirklichte Menschen akzeptieren nicht nur andere vollständig, sie sind auch sich selbst treu, anstatt sich zu verstellen, um andere zu beeindrucken (Talevich, 2017). Selbstverwirklichte Menschen neigen auch dazu, unabhängig und einfallreich zu sein: Sie verlassen sich seltener auf externe Autoritäten, um ihr Leben zu lenken (Martela & Pessi 2018). Ein universelles Merkmal aller selbstverwirklichenden Menschen, die Maslow untersuchte, war außerdem eine Zunahme ihrer Kreativität.

Ein innovatives Arbeitsumfeld fördert die Selbstverwirklichung, die in erster Linie eine Geisteshaltung ist und trainiert werden kann. Selbstverwirklichung und Innovation gehen Hand in Hand, denn ein selbstverwirklichter Mensch ist immer innovativ und zeigt innovative Arbeitsleistung. Selbstverwirklichte Menschen haben keine Angst, neue Dinge, neue Wege und neue Ideen auszuprobieren. Sie werden von Neuem angeregt.

LITERATUR:

Abraham Maslow, *A Theory of Human Motivation*, 1943

Barry Scott Kaufman, *Transcend – the new science of self-actualization*, 2020

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Die Übung beginnt mit einer kurzen Einführung zum Thema und einer Erläuterung des Übungsablaufs.

| SCHRITT 2 | Der Trainer/die Trainerin stellt einige Fragen vor und bittet die TeilnehmerInnen, diese individuell zu reflektieren und anonym auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (in hohem Maße) zu beantworten.

- Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Arbeit?
- Wie leidenschaftlich sind Sie bei Ihren Arbeitsaufträgen?
- Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrem Leben?
- Spüren Sie Dankbarkeit für die guten Dinge in Ihrem Leben?
- Sie sind auf der Suche nach Authentizität und echten Fakten?
- Wie kreativ lösen Sie Ihre Arbeitsaufträge?
- Spüren Sie oft, wie sich neue Horizonte und Möglichkeiten für Sie und andere öffnen?
- Wie offen sind Sie, neue Dinge zu erleben, zu lernen und Ihre Komfortzone zu verlassen?
- Können Sie sich leicht an wechselnde Umgebungen anpassen?
- Wie wohl fühlen Sie sich mit Ideen und Standpunkten, die sich von den Ihren unterscheiden?

| SCHRITT 3 | Während der folgenden Brainstorming-Sitzung bittet der/die TrainerIn die TeilnehmerInnen, so viele Ideen wie möglich zum Thema «Wie können wir unsere eigene Selbstverwirklichung verbessern?» zu sammeln. Die TeilnehmerInnen sollen sich nicht scheuen, mit verrückten Ideen zu kommen und sollen alles aufschreiben, was ihnen in den Sinn kommt.

| SCHRITT 4 | Der/die TrainerIn sammelt die Ideen, ordnet sie auf dem Flipchart nach Themen und eröffnet eine Gruppendiskussion, indem er sie aufteilt:

- (Noch) nicht realisierbare Ideen (Träume, Visionen...)
- Vorhandene realisierbare Ideen (leicht umsetzbar...)
- Innovative, realisierbare Ideen (unterscheidbar, originell...)

REFLEXION:

Der Trainer/die Trainerin bittet die TeilnehmerInnen, sich zu den folgenden Fragen zu äußern:

- Welche Bedeutung hat die Selbstverwirklichung in der Jugendarbeit?
- Welche der generierten Ideen würden Sie gerne umsetzen und warum?
- Hat die Aktivität Ihren Blickwinkel auf das Thema erweitert?

DIGITAL STORYTELLING



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

PC, Papier und
Stifte

LERNZIELE:

- Innovative Methoden und digitale Tools kennenlernen, die für die Arbeit mit NEETs nützlich sein können
- Konzept des digitalen Storytellings verstehen

EINLEITUNG:

Innovative Jugendarbeit zielt immer mehr darauf ab, junge Menschen durch den Einsatz digitaler Medien zu erreichen. Junge Menschen finden leicht einen Zugang zu digitalen Methoden und können so effektiv zur aktiven Teilnahme und zum Ausdruck ihrer eigenen Meinung und Kreativität angeregt werden. Es gibt unterschiedlichste digitale Werkzeuge und Medien, die in der Jugendarbeit genutzt werden können, um NEETs zu informieren, zu beraten, zu fördern oder mit ihnen zu interagieren.

“Digital Storytelling“ kombiniert die Kunst des Erzählens von Geschichten mit einer Mischung aus digitalen Medien, darunter Text, Bild, aufgezeichnete Audioerzählung, Musik und Video. Diese Multimedia-Elemente werden mit Hilfe von Computersoftware gemischt, um eine Geschichte zu erzählen, die sich in der Regel um ein bestimmtes Thema oder eine Thematik dreht und oft einen bestimmten Blickwinkel enthält. Die meisten digitalen Geschichten sind relativ kurz mit einer Länge zwischen 2 und 10 Minuten und werden in einem digitalen Format

gespeichert, das auf einem Computer oder einem anderen Gerät, das Videodateien abspielen kann, angesehen werden kann. Darüber hinaus werden digitale Geschichten in der Regel ins Internet hochgeladen, wo sie über jeden gängigen Webbrowser angesehen werden können. Es gibt viele verschiedene Arten von digitalen Geschichten, aber Bernard R. Robin (2006) hat vorgeschlagen, die wichtigsten Arten in die folgenden drei Kategorien einzuteilen:

- 1) Persönliche Erzählungen - Geschichten, die Berichte über wichtige Ereignisse im Leben einer Person enthalten.
- 2) Historische Dokumentarfilme - Geschichten, die dramatische Ereignisse untersuchen, die uns helfen, die Vergangenheit zu verstehen.
- 3) Geschichten, die den Betrachter über ein bestimmtes Konzept oder eine bestimmte Praxis informieren.

Folgende Schritte sind beim "Digital Storytelling" vorgesehen:

1. Ideenentwicklung
2. Forschen/Erkunden/Lernen
3. Schreiben/Skript
4. Storyboard/Plan
5. Sammeln und Erstellen von Bildern, Audio- und Videofiles
6. Alles zusammenfügen
7. Teilen
8. Reflexion und Feedback

"Digital Storytelling" in der Jugendarbeit ermutigt junge Menschen, sich selbst auszudrücken und sich bewusst zu machen, wer sie sind und wie ihre Lebenssituation aussieht. "Digital Storytelling" ist eine pädagogische Aktivität, die dabei hilft, gleichzeitig erzählerische und digitale Fähigkeiten zu entwickeln.

LITERATUR:

Digital Education Review - Nummer 30, Dezember 2016- <http://greav.ub.edu/der/> «The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning» von Bernard R. Robin

Einfach zu bedienende Werkzeuge zur Videoerstellung, kostenlose Bilder und Fotobearbeitung:

WeVideo (<http://www.wevideo.com/>)

Movavi (<https://www.movavi.com/>)

iMovie von Apple Inc. (<https://www.apple.com/imovie/>)

Viva video für Android (<https://vivavideo.tv/>)

<https://sourceforge.net/projects/audacity/>

<https://www.pexels.com/>

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der/die Trainer/in erklärt das Konzept "Digital Storytelling".

| **SCHRITT 2** | Die Gruppe wird in Kleingruppen von 3 oder 4 TeilnehmerInnen aufgeteilt, um sich über eine Episode, die sie in ihrem Berufsleben erlebt haben, oder eine EINHEIT, die sie gelernt haben und die für ihre persönliche Entwicklung wichtig war, auszutauschen. Jede/r TeilnehmerIn sollte mindestens 5 Minuten Zeit haben, um seine Geschichte zu erzählen.

| **SCHRITT 3** | Die Mitglieder jeder Kleingruppe entscheiden gemeinsam, welche der Geschichten sie digitalisieren möchten und beginnen, ein Skript aufzuschreiben, das beim Lesen nicht länger als 5 Minuten dauern sollte. Die Geschichte kann in der ersten Person oder in der dritten Person erzählt werden.

| **SCHRITT 4** | Sobald das Skript fertig ist, liest ein/e TeilnehmerIn jeder Gruppe den Text für die Audioaufnahme am PC vor (Aufnahmeprogramm eventuell herunterladen), speichert die Audiodatei im WAVE-Format und lädt sie zusammen mit Bildern (frei verfügbar z.B. auf pixabay.com) oder Dixit-Karten in WeVideo (<http://www.wevideo.com/>) hoch. Das Storytelling-Video kann auch durch urheberrechtsfreie Musik ergänzt werden und wird dann, wenn es fertig gestellt ist, als mp4-Datei exportiert.

REFLEXION:

Der/die Trainer/in bittet die TeilnehmerInnen, sich zu den folgenden Fragen zu äußern:

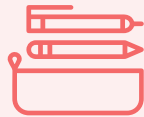
- Was haben Sie durch diese Aktivität gelernt?
- In welchen Kontexten kann digitales Storytelling für Ihre Arbeit nützlich sein?
- Welche Fähigkeiten werden durch das Erstellen von digitalen Geschichten entwickelt?

Adaption für die Arbeit mit NEETs: Die Aktivität kann auf Erzählungen der Jugendlichen über ein persönliches Ereignis, eine Situation, eine bedeutende Person oder ausgehend von einem persönlichen Bild basieren. Es ist auch möglich, mit einem Satz von Dixit-Karten zu beginnen und die TeilnehmerInnen zu bitten, eine Karte auszuwählen, die eine bedeutende Episode in ihrem Leben oder ihre aktuelle Situation oder gewünschte zukünftige Situation etc. symbolisiert.

AUFGABEN PRIORISIEREN



DAUER
45 Minuten



MATERIAL
Papier und Stifte,
persönliche
Agenden (App,
Kalender, To-Do-
Listen)

LERNZIELE:

- Zeitmanagement-Strategien für eine effiziente Planung und Priorisierung von Aufgaben kennenlernen
- Eigenen Arbeitsplan analysieren können

EINLEITUNG:

Ein häufiger Zeitmanagement-Fehler ist es, zu glauben, dass wir mehr tun können, als sich zeitlich ausgeht. Es ist bekannt, dass Menschen den größten Teil ihrer täglichen Zeit mit Besprechungen, Anrufen, dem Beantworten von E-Mails, Verwaltungsaufgaben, Unterbrechungen, Ablenkungen, Gesprächen oder Terminen verbringen. Der Nutzen einer effektiven Zeitorganisation besteht darin, sich weniger gestresst und überfordert zu fühlen, produktiver zu werden und mehr Zeit für sinnvolle Arbeit zu haben.

Die **Pomodoro-Technik** ist eine Technik, die entwickelt wurde, um konzentriert und geistig frisch zu bleiben. Sie wurde in den späten 1980er Jahren vom damaligen Universitätsstudenten Francesco Cirillo entwickelt. Cirillo hatte Probleme für sein Studium konzentriert lernen zu können. Um seine Lernschwierigkeiten zu beheben, versuchte er in 10 Minuten-Abschnitten zu lernen, diese 10 Minuten jedoch voll konzentriert. Um die Zeit zu messen verwendete er eine Küchenuhr/Küchenwecker in Form einer Tomate (auf Italienisch: pomodoro) und so war die Pomodoro-Technik geboren.

1. Besorgen Sie sich eine To-Do-Liste und einen Küchenuhr.
2. Stellen Sie Ihre Küchenuhr auf 25 Minuten und konzentrieren Sie sich auf eine einzige Aufgabe, bis es klingelt.

3. Wenn Ihre Sitzung endet, haken Sie den ersten Punkt auf der To-Do-Liste an und halten fest, was Sie erledigt haben.
4. Dann genießen Sie eine fünfminütige Pause.
5. Wenn Sie vier Aufgaben erledigt haben, machen Sie eine längere, erholsame 15-30-minütige Pause.

Bei der Pomodoro-Technik geht es darum, große Aufgaben, Projekte oder Ziele auf etwas herunterzubrechen, das in den nächsten 25 Minuten zu erledigen ist. Es hilft, sich auf die eine nächste Sache zu konzentrieren, die zu tun ist, anstatt sich von der Ungeheuerlichkeit einer Aufgabe mit offenem Ende überwältigen zu lassen.

Das **Pareto-Prinzip** ist eine effektive Zeitmanagement-Methode, um Prioritäten zu setzen und Aufgaben zu priorisieren, um Terminprobleme frühzeitig zu erkennen und um einen konkreten Arbeitsplan zu entwickeln. Es basiert auf der 80:20-Regel, was bedeutet, dass typischerweise 20 Prozent der Tätigkeiten und Aufgaben so wichtig sind, dass sie zu 80 Prozent zum Gesamterfolg der Arbeit beitragen. Für das Zeitmanagement bedeutet dies, dass die restlichen 80 Prozent der Zeit nur 20 Prozent des Ergebnisses produzieren.

Die ABC-Analyse unterscheidet zwischen sehr wichtigen Aufgaben (A, Wert: 65%, Zeit: 15%), wichtigen Aufgaben (B, Wert: 20%, Zeit: 20%) und weniger wichtigen Aufgaben (C, Wert: 15%, Zeit: 65 %).

- **A-Aufgaben** können in der Regel nur von einem selbst erledigt werden. Sie sind nicht delegierbar und sehr wichtig. Ihre Ausführung liefert den höchsten Wert.
- **B-Aufgaben** sind im Durchschnitt wichtige Aufgaben, aber auch (teilweise) delegierbar.
- **C-Aufgaben** sind am wenigsten wertvoll für die Funktionserfüllung, nehmen aber die meiste Zeit in Anspruch (Routinearbeiten, Papierkram, Lesen, Telefonieren, Ablage, Korrespondenz und andere administrative Aufgaben). In den meisten Fällen steht das Verhältnis der aufgewendeten Zeit im Gegensatz zum Wert der Tätigkeit.

Die Eisenhower-Quadranten: Viele Menschen verwechseln Dringlichkeit mit Wichtigkeit und werden dadurch unnötigerweise an der Erledigung wichtiger Aufgaben gehindert. Beim Eisenhower-Prinzip, das nach dem ehemaligen US-Präsidenten Eisenhower benannt worden ist, werden verschiedene Tätigkeiten in vier Bereiche eingeteilt.

- **Erster Quadrant:** sowohl dringend als auch wichtig: Krisen, dringende Themen, Projekte, Besprechungen, zeitlich begrenzte Vorbereitungen.
- **Zweiter Quadrant:** wichtig, aber nicht dringend: Schulungen, Vorbereitung, Vorbeugung, Identifizierung von Werten, Planung, Arbeit an Beziehungen, echte Erholung, Förderung der Selbstverantwortung, strategische Arbeit.
- **Dritter Quadrant:** nicht wichtig, aber dringend: Unterbrechungen, manche Telefonanrufe, manche Post, manche Berichte, manche Konferenzen, anstehende dringende Angelegenheiten.
- **Vierter Quadrant:** nicht wichtig und nicht dringend: Nebensächlichkeiten, Rundschreiben, einige Telefonate, zeitverschwendende Aktivitäten.

Das Eisenhower-Prinzip rät, die meiste Zeit wie möglich auf die Aktivitäten des zweiten Quadranten zu verwenden, da es sich um wertvolle Zeit handelt, die investiert wird.

Die stille Stunde: Für die Erledigung extrem wichtiger Aufgaben ist es sinnvoll, möglichst störungsfrei zu arbeiten. Um dies zu erreichen, empfehlen Experten, jeden Tag mindestens eine Stunde Ruhe im Zeitplan einzuplanen, Zeit, die von allen Unterbrechungen frei zu halten ist. Die Stille Stunde eignet sich zur Erledigung von A-Aufgaben - siehe ABC-Methode - weniger wichtige Aufgaben (C-Aufgaben) können in der unterbrechungsanfälligen Zeit abgearbeitet werden.

Ein Zeit-Audit ist eine gute Methode, um zu erkennen, welche Tätigkeiten viel Zeit benötigen und wo es Einsparungspotential gibt. Die Analyse des täglichen oder wöchentlichen Zeitplans und der Zeit, die für verschiedene Aufgaben aufgewendet wird, hilft, diesen zu optimieren. Ein Zeit-Audit ist eine Übung, um den effizienten Umgang mit der Zeit zu verstehen, denn Zeitmanagement gelingt nur, wenn man etwas über Absicht, Kontrolle und den Verbleib der Zeit zu lernt. Die nächsten Schritte sind, intelligente Ziele zu setzen und Zeit für sinnvolle Arbeit zu priorisieren, effiziente Zeitpläne zu erstellen, die Arbeitsumgebung zu optimieren und die Arbeitszeit vor Ablenkung zu schützen.

LITERATUR:

Francesco Cirillo, The Pomodoro Technique: The Life-Changing Time-Management, 2018

Richard Koch, The 80/20 Principle: The Secret of Achieving More with Less, 1997

Stephen Covey, First things first, 1994

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Die Aktivität beginnt mit einer Einführung über die Bedeutung und die Vorteile eines richtigen Zeitmanagements und die verschiedenen Strategien, um zu lernen, wie man Zeit effizient nutzt.

| SCHRITT 2 | Der/die TrainerIn bittet die TeilnehmerInnen, alle ihre typischen Aufgaben und Aktivitäten bei der Arbeit, unabhängig von ihrer Wichtigkeit, auf einem Blatt Papier aufzulisten und sie in tägliche, wöchentliche, monatliche oder außergewöhnliche Aktivitäten wie Ereignisse zu unterteilen. Es steht ihnen frei, ihren Terminkalender für diesen Schritt zu verwenden.

| SCHRITT 3 | Sobald sie fertig sind, sollen die TeilnehmerInnen die Zeit berechnen, die sie für jede Aufgabe benötigen.

| SCHRITT 4 | Nun sollen alle Aufgaben nach dem Eisenhower-Prinzip in wichtig-eilig (Aufgaben, die sie am selben Tag erledigen müssen), wichtig-nicht-eilig (Aufgaben, die sie einplanen können), nicht wichtig-eilig (Aufgaben, die sie delegieren könnten) und nicht wichtig-nicht-eilig (Aufgaben, die sie streichen könnten) einzuteilen.

| SCHRITT 5 | In einem letzten Schritt werden die TeilnehmerInnen gebeten, zu berechnen, wie viel Zeit sie für jede der in den 4 Quadranten aufgeführten Aktivitäten aufwenden müssen.

REFLEXION:

Der/die TrainerIn bittet die TeilnehmerInnen, sich zu den folgenden Fragen zu äußern:

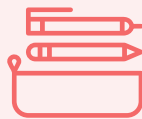
- Wie viel Zeit verbringen Sie mit den im zweiten Quadranten aufgeführten Aufgaben?
- Was sind für Sie die typischen Zeitdiebe?
- Was haben Sie aus der Übung gelernt?

LISTEN & PRIORITÄTEN



DAUER

30 Minuten



MATERIAL

Papier und Stifte,
Flipchart, Whiteboard
und Marker

LERNZIELE:

- Strategien zur Teambildung kennenlernen
- Priorisierung von Zeit und Aufgaben vornehmen können

EINLEITUNG:

Die Fähigkeit, gut im Team zu arbeiten, ist eine der wichtigsten Fähigkeiten im heutigen Arbeitsleben. Wenn ein Team gut zusammenarbeitet, führt dies in der Regel zu erhöhter Produktivität und besserem Arbeitsklima. Studien haben gezeigt, dass die Fähigkeit des gesamten Teams, effizient zu kommunizieren, einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren ist.

Regelmäßige Teambuilding-Aktivitäten und Übungen tragen zur Entwicklung eines starken und effektiven Teams bei. Sie müssen einen klaren Zweck haben, wie z. B. die Verbesserung einer bestimmten Fähigkeit oder die Lösung eines Problems, und sie müssen gut konzipiert sein, um Konflikte zu vermeiden. Die Aktivitäten können sich auf Kommunikationsfähigkeiten, kreatives Denken, Problemlösung oder Zeitmanagement konzentrieren. Der erste und wichtigste Schritt bei der Planung von Teambuilding-Aktivitäten besteht darin, die Stärken und Schwächen des Teams und daraus resultierend die Bedürfnisse für das Teambuilding zu ermitteln.

Es kann viele verschiedene Gründe dafür geben, dass Teammitglieder ihre Motivation verlieren oder nicht effizient zusammenarbeiten:

- Mangelnde Kenntnis

- Schlechte Kommunikation
- Widerstand gegen Veränderungen
- Konflikte oder Konkurrenz zwischen Teammitgliedern
- Mangel an positivem Feedback

Teambuilding-Aktivitäten sollten die Teammitglieder vereinen und zur Zusammenarbeit anregen. Deshalb sollten sie kollaborativ und nicht kompetitiv sein, zumindest nicht auf individueller Basis.

Das folgende Teambuilding-Spiel ist auch eine Zeit- und Aufgabenpriorisierungsaktivität, da es die Bedeutung der Priorisierung von Aufgaben innerhalb einer begrenzten Zeit zeigt.

LITERATUR:

Jon Gordon, The Energy bus, 2007

Patrick Lencioni, The five dysfunctions of a team, 2002

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der Trainer/die Trainerin teilt die Gruppe in mehrere Gruppen mit idealerweise 5 bis 8 TeilnehmerInnen ein und erklärt, dass die Teams nun Aufgaben gestellt bekommen und 10 Minuten Zeit haben, um so viele Aufgaben wie möglich auszuwählen und zu erledigen.

| SCHRITT 2 | Der Trainer/die Trainerin stellt die Liste der Aufgaben vor, die zuvor auf dem Flipchart vorbereitet wurde

- Machen Sie ein Selfie von Ihrer Gruppe mit dem Trainer/der Trainerin (5 Punkte).
- Finden Sie etwas Einzigartiges über jede Person im Team heraus (5 Punkte).
- Singen Sie gemeinsam ein Lied (15 Punkte).
- Zählen Sie die Anzahl der Haustiere, die Ihre Gruppe besitzt (20 Punkte).
- Benennen Sie Ihr Team und denken Sie sich einen Slogan aus (5 Punkte für den Namen, 5 Punkte für den Slogan).
- Überzeugen Sie ein Mitglied eines anderen Teams, sich Ihnen anzuschließen (20 Punkte).
- Bauen Sie einen Turm aus den Materialien, die Ihrer Gruppe gehören (10 Punkte).
- Stellen Sie die Geräusche des Amazonas-Regenwaldes mit den Klängen Ihrer Stimmen nach (10 Punkte).
- Bilden Sie eine Conga-Linie und tanzen Sie von einem Ende des Raums zum anderen (5 Punkte).
- Erstellen Sie eine Liste mit 5 Gegenständen, die Ihre Gruppe auf eine einsame Insel mitnehmen würde (20 Punkte).

| SCHRITT 3 | Nach 10 Minuten zählt der Trainer/die Trainerin die Punkte in den einzelnen Teams zusammen und verkündet das Siegerteam.

REFLEXION:

Der Trainer/die Trainerin bittet die TeilnehmerInnen, sich über das Gelernte zu äußern:

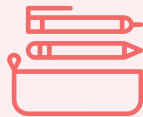
- Wie haben Sie entschieden, welche Aufgaben Sie übernehmen wollen?
- Haben Sie die Aufgaben zwischen den Teammitgliedern aufgeteilt?
- Welche Gruppendynamik kam ins Spiel?

TEAM- PERSÖNLICHKEITEN



DAUER

40 Minuten



MATERIAL

Papiere und Stifte,
Flipchart

LERNZIELE:

- Rolle in einem Team verstehen
- Werkzeuge zur Bewertung von Teamrollen kennenlernen

EINLEITUNG:

Effektive Zusammenarbeit und Teamwork erfordern ein hohes Maß an Problemlösungs- und Kommunikationsfähigkeiten, die ein Team benötigt, um auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Ein wichtiger Schlüsselfaktor für erfolgreiche Teamarbeit ist die Aufteilung der Rollen entsprechend der Stärken der Teammitglieder. Jeder in einem Team sollte eine andere Rolle spielen, je nach Stärken und Fähigkeiten, wobei Soft Skills hier genauso wichtig sind wie technische Fähigkeiten oder formale Qualifikationen.

Es gibt verschiedene Instrumente zur Beurteilung von Persönlichkeitsfaktoren und Arbeitsstilen. Ziel ist es, den eigenen Stil besser zu verstehen und die Unterschiede der Stile anderer Teammitglieder kennenzulernen, um effizienter zusammenarbeiten zu können.

Die DISC-Methode basiert auf einer Theorie des Psychologen William Moulton Marston, die sich auf vier verschiedene Persönlichkeitseigenschaften konzentriert, nämlich Dominanz (D), Impact (I), Steadiness (S) und Compliance (C). Diese Theorie wurde von dem Arbeitspsychologen Walter Vernon Clarke zu einem Instrument zur Verhaltensbeurteilung weiterentwickelt.

DISC misst die Persönlichkeit und den Verhaltensstil einer Person. Es misst nicht Intelligenz, Begabung oder psychische Gesundheit. DISC-Profile beschreiben das menschliche Verhalten in verschiedenen Situationen, zum Beispiel wie man auf Herausforderungen reagiert, wie man andere beeinflusst, das bevorzugte Tempo und wie man auf Regeln und Verfahren reagiert.

Das DISC-Modell beschreibt 4 verschiedene Persönlichkeitseigenschaften, die den Arbeitsstil prägen:

- **Dominanz** - direkt, willensstark und durchsetzungsfähig
- **Impact** - gesellig, gesprächig und lebhaft
- **Steadiness** - sanft, zuvorkommend und weichherzig
- **Compliance** - privat, analytisch und logisch

Arbeitsstile werden auch von anderen Faktoren wie Bildung, Lebenserfahrung oder Reife beeinflusst. Jeder Mensch weist natürlich Züge aller vier Hauptstile auf. Fast eine Million verschiedene Kombinationen von DISC-Profilen sind möglich.

Die Ergebnisse des DISC-Bewertungsfragebogens zeigen die Einstufung für den jeweiligen Arbeitsstil an.

Hoher Wert "Dominanz":

Personen, die einen hohen Wert in der Kategorie Dominanz aufweisen, sind oft mächtige Führungspersönlichkeiten, die ungeduldig werden, wenn sie Probleme nicht selbst lösen können. Selbstvertrauen und gute Leistungen in stressigen Situationen sind typisch für Personen mit einem hohen Dominanzwert. Menschen mit einer D-Persönlichkeit neigen dazu, selbstbewusst zu sein und den Schwerpunkt auf das Erreichen von Ergebnissen zu legen.

Hoher Wert "Impact":

Ein hoher Einfluss-Wert wird mit Kontaktfreudigkeit, Kommunikativität und einem Bedürfnis nach Akzeptanz durch andere in Verbindung gebracht. Sie werden oft als freundlich wahrgenommen und legen großen Wert darauf, wie sie wahrgenommen werden. Kommunikation ist der Schlüssel zu einem hohen Einfluss-Wert. Menschen mit I-Persönlichkeiten sind tendenziell offener und legen großen Wert auf Beziehungen und die Beeinflussung oder Überredung anderer.

Hoher Wert "Steadiness":

Diejenigen, die einen hohen Wert für Stetigkeit haben, sind im Allgemeinen freundlich, ruhig und im Allgemeinen weniger extrovertiert. Sie bevorzugen Unterstützung und passen sich nur langsam an Veränderungen an. Eine ruhige und stabile Arbeitsumgebung mit einem unterstützenden Team ist ideal. Menschen mit S-Persönlichkeiten neigen dazu, verlässlich zu sein und legen den Schwerpunkt auf Kooperation und Aufrichtigkeit.

Hoher Wert "Compliance":

Ein hochrangiger Gewissenhaftigkeitsstil wird mit Selbstständigkeit und Ehrgeiz in Verbindung gebracht. Sie haben möglicherweise Schwierigkeiten, mit anderen in Beziehung zu treten und schließen oft Freundschaften, die auf Hobbys statt auf emotionalen Bindungen basieren. Obwohl sie ehrgeizig sind, vermeiden Personen mit einem hohen Gewissenhaftigkeitswert oft Risiken. Menschen mit C-Persönlichkeiten neigen dazu, den Schwerpunkt auf Qualität, Genauigkeit, Fachwissen und Kompetenz zu legen.

Ein weiteres Instrument zur Beurteilung von Persönlichkeitsfaktoren ist die Methode Diversity Icebreaker, die drei wichtige Persönlichkeitsfaktoren beurteilt:

- Orientierung an menschlichen Beziehungen
- Aufgabenorientierung
- Kreativitätsorientierung

Wie der Name schon sagt, wird dieses Bewertungsinstrument zu Beginn von Schulungen eingesetzt, um das Eis zu brechen. Zuerst müssen die TeilnehmerInnen einen Fragebogen ausfüllen; basierend auf den Antworten werden drei Gruppen gebildet, welche unterschiedliche Farben zugewiesen bekommen. Die Personen in der roten Gruppe zeichnen sich durch einen starken Fokus auf Beziehungen, persönliches Engagement und eine soziale Perspektive aus. Die blaue Gruppe hat ihren Fokus auf Struktur und Logik. Eine grüne Präferenz weist auf einen Fokus im Bereich Veränderung, Vision und Ideen hin. Der Diversity Icebreaker Fragebogen und der Workshop wurden zwischen 1995-1997 in Norwegen von dem Psychologen Bjørn Z. Ekelund und seiner Firma Human Factors AS entwickelt.

LITERATUR:

Jason Hedge, The Essential DISC Training Workbook: Companion to the DISC Profile Assessment, 2012

Bjørn Z. Ekelund, Unleashing the Power of Diversity – How to Open Minds for Good, 2019

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Die Aktivität beginnt mit einer Einführung über die Bedeutung von sich ergänzenden Persönlichkeiten und Arbeitsstilen in einem erfolgreichen Team.

Der Trainer/die Trainerin stellt die vier DISC-Stile vor und teilt die Gruppe in 4 Kleingruppen ein, die jeweils einen der Stile beschreiben.

| SCHRITT 2 | Die TeilnehmerInnen haben nun 15-20 Minuten Zeit, um folgende Fragen zu beantworten:

- Wie kann man jemanden mit diesem Stil am besten erkennen und belohnen?
- Was kann jemanden mit diesem Stil einschränken?
- Wie verhält man sich am besten, wenn man mit jemandem mit diesem Stil in Konflikt gerät?
- Wenn Sie gemeinsam an einem Projekt arbeiten, welche Aufgaben würden Sie einem Teammitglied mit diesem Stil übertragen?

Jede Gruppe wählt einen Sprecher oder eine Sprecherin, der/die die Antworten der Gruppe auf jede Frage mitteilt, gefolgt von einer Gruppendiskussion über den Wert der einzelnen Stile für ein Team.

REFLEXION:

Der Trainer/die Trainerin bittet die TeilnehmerInnen, sich über die Aktivität zu äußern:

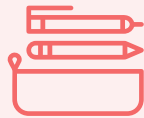
- Was haben Sie über sich und Ihre Teammitglieder gelernt?
- Was kann man Ihrer Meinung nach tun, um ein besserer Teamplayer zu werden?
- In welchen Kontexten könnte diese Übung nützlich sein?

EIN PROBLEM KANN EIN ANDERES VERBERGEN



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Papier und Stifte,
Flipchart, Marker,
Post-it

LERNZIELE:

- Bedeutung von Problemanalyse und Problemdefinition verstehen
- Richtige Fragen stellen können, um Probleme benennen zu können

EINLEITUNG:

Die Problemanalyse ist von großer Bedeutung sowohl im beruflichen als im privaten Umfeld, denn ein gut formuliertes Problem ist ein halb gelöstes Problem, während falsch formulierte Probleme fortbestehen. Der erste Schritt um Probleme zu lösen, besteht darin, zu klären und zu identifizieren, was das Problem ist – erst dann können Fragen formuliert werden, wie das Problem zu lösen ist. Das "5-Why-Tool" ist eine einfache Technik, die dabei hilft, an die Wurzel des Problems zu gelangen. Dabei werden 5 Warum-Fragen gestellt, um das Problem zu klären und die zugrunde liegenden Themen zu verstehen. Denn manchmal kann ein Problem ein anderes verdecken und ähnliche Probleme können aus unterschiedlichen Gründen auftreten.

Ergänzend zum "5-Why-Tool" kann das "5W+H-Tool" zum Sammeln von zusätzlichen Informationen verwendet werden, um die Situation zu klären. Die fünf W's und das H sind Akronyme für Wer? Was? Wo? Wann? Warum? Wie (englisch "How")?

LITERATUR:

Ken Watanabe, Problem Solving 101, 2009

Michael Kallet, Think Smarter: Critical thinking to improve problem-solving and decision-making skills, 2014

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der Trainer/die Trainerin teilt an jede/n TeilnehmerIn eine kleine Anzahl von Post-its aus und bittet sie, individuell typische NEET-Problemstellungen zu schreiben. Wenn jede/r TeilnehmerIn eine oder mehrere Problemstellungen geschrieben hat, sammelt der Trainer/die Trainerin die Post-its ein.

| SCHRITT 2 | Der Trainer/die Trainerin ordnet die Post-its auf dem Flipchart an und wählt einige der Problemaussagen aus (ca. die Hälfte der TeilnehmerInnenzahl, d.h. 5 Aussagen für 10 TeilnehmerInnen).

| SCHRITT 3 | Die Gruppe wird nun in Paare aufgeteilt; jedes Paar erhält eine Problemstellung. Einer spielt den Jugendlichen, der das Problem formuliert, der andere den Jugendbetreuer/die Jugendbetreuerin, der/die 5 Warum-Fragen zu dem Problem stellt. Der Trainer erklärt, wie man die Technik anwendet: Jede gegebene Antwort wird durch eine neue Warum-Frage in Frage gestellt. Es ist besonders wichtig, dass die erste Frage «Warum ist das ein Problem?» oder «Warum möchte ich dieses Ziel erreichen?» lautet und nicht nur «Warum?». Es ist auch möglich, auf jeder Ebene eine oder mehrere «Warum sonst?»-Fragen zu stellen, wenn die Antworten in eine Sackgasse führen.

| SCHRITT 4 | Die Paare trennen sich, um neue Paare zu bilden. Jede/r, der/die in der ersten Runde die Rolle des Jugendbetreuers/der Jugendbetreuerin gespielt hat, geht zu einem anderen Tisch und schließt sich einem Teilnehmer/einer Teilnehmerin an, der den Jugendlichen gespielt hatte. Die Problemstellungen bleiben am Tisch. Sie tauschen die Rollen und stellen noch einmal 5 Warum-Fragen.

| SCHRITT 5 | Gruppendiskussion über die Methode und die Ergebnisse.

| SCHRITT 6 | Die TeilnehmerInnen formulieren zu jeder Problemstellung eine Problemfrage, basierend auf dem Ergebnis. Der Trainer erklärt, dass eine Problemfrage so aufgebaut sein sollte, dass sie zu Vorschlägen oder Ideen anregt. Sie sollte kurz und prägnant sein und sich nur auf ein einziges Problem konzentrieren. Problemfragen sollten mit «Wie kann man....?» oder «Wie könnte ich.....?» beginnen

REFLEXION:

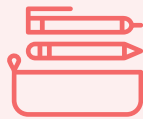
Der Trainer/die Trainerin bittet die TeilnehmerInnen, sich zu den folgenden Fragen zu äußern:

- Wie einfach oder schwierig war es, das Rollenspiel zu spielen?
- Wie leicht oder schwer war es, schnelle Schlussfolgerungen zu vermeiden?
- Hat die Aktivität Ihren Blickwinkel auf das Thema erweitert?
- Was halten Sie von dem Tool?

KRISENMANAGEMENT: WORLD CAFÉ



DAUER
90 Minuten



MATERIAL

Papier, Stifte und
Marker, Flipchart
Tische und Stühle
in drei Räumen
angeordnet.

LERNZIELE:

- Verständnis für den proaktiven Umgang mit Krisensituationen entwickeln
- Erfahrungen und bewährten Praktiken zum Krisenmanagement in der Jugendarbeit austauschen
- Kollaboratives Denken fördern

EINLEITUNG:

Bei der Arbeit mit einer gefährdeten Zielgruppe ist der Jugendarbeiter/die Jugendarbeiterin mit den Richtlinien und Vorgaben vertraut, um bei akuten Krisen handeln zu können und kennt Notdienste, die er/sie kontaktieren kann, wenn die Situation dies erforderlich macht. Beim Krisenmanagement in der Jugendarbeit geht es jedoch nicht nur um die Bewältigung von Krisensituationen, sondern auch um Risikoprävention und Unterstützung, um zu vermeiden, dass junge Menschen in Krisensituationen geraten. Arbeitslose und nicht erwerbstätige Jugendliche stehen je nach ihrer Situation und ihrem Hintergrund vor unterschiedlichen Herausforderungen. SchulabbrecherInnen, junge Menschen mit Krankheit oder Behinderung und MigrantInnen benötigen am ehesten Krisenprävention, wenn zusätzliche Faktoren wie familiäre Krisen oder Ausgrenzung hinzukommen.

Eine Krise beinhaltet Umstände oder Situationen, die nicht durch die üblichen Problemlösungsressourcen eines jungen Menschen gelöst werden können. Die Krise eines jungen Menschen wird durch situative oder entwicklungsbedingte Vorfälle oder Beziehungsprobleme verursacht, oft durch mehrere und voneinander abhängige Vorfälle.

- **Situativ:** Gewalt, finanzielle oder gesundheitliche Probleme, Katastrophen
- **Beziehungsprobleme:** sexueller Missbrauch, Scheidung, häusliche Gewalt, Mobbing
- **Entwicklungsbedingt:** Identitäts- oder Autonomieprobleme

JugendarbeiterInnen können lernen, wie sie Krisensituationen mit Jugendlichen auf positive Weise handhaben können, um die Eskalation einer Situation zu verhindern. Ein/e erfahrene/r JugendarbeiterIn

kann dazu eine Risikobewertung aufgrund früherer Erfahrungen und entsprechend der spezifischen Krise durchführen. Die wichtigsten Elemente einer erfolgreichen Krisenintervention sind

- eine helfende Beziehung aufbauen, die Sicherheit gewährleistet.
- die Kommunikation durch Offenheit und aktives Zuhören fördern.
- die Situation einschätzen und die Bedürfnisse des jungen Menschen ermitteln.
- Unterstützung geben oder anfordern (rechtlich, medizinisch, finanziell, psychologisch, ...).
- einen Aktionsplan mit dem jungen Menschen entwickeln.
- langfristige Unterstützung sicherstellen.

LITERATUR:

Rich Van Pelt and Jim Hancock, *The youth worker's guide to helping teenagers in crisis*, 2007

Sarah Carpenter and Shahrzad Mojab (Eds), *Youth as/in Crisis*, 2017

Salto-Youth, *Building Bridges in Conflict Areas*, Educational Report, 2000

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der Trainer/die Trainerin bittet die Gruppe, sich in drei Kleingruppen mit der gleichen Anzahl von Personen aufzuteilen und an den Tischen Platz zu nehmen. Es gibt drei Diskussionsrunden von 20 Minuten. Jede Gruppe diskutiert eine Frage pro Runde, und ein Mitglied jeder Gruppe macht sich Notizen.

| SCHRITT 2 | Nach 20 Minuten wechseln die TeilnehmerInnen an einen anderen Tisch, mit Ausnahme einer Person, die am Tisch sitzen bleibt, die neue Gruppe begrüßt und ihnen die Notizen aus der letzten Runde mitteilt. Der Ablauf sieht also folgendermaßen aus: an jedem Tisch gibt es 3 Fragen, Gruppe 1 diskutiert Frage 1, danach ist Gruppe 2 dran, die Ergebnisse von Gruppe 1 werden Gruppe 2 vorgestellt und Gruppe 2 diskutiert dann Frage 2, anschließend kommt Gruppe 3 und bekommt Ergebnisse der Gruppe 1 und 2 präsentiert und diskutiert Frage 3.

| SCHRITT 3 | Am Ende der 3 Runden werden die Ergebnisse der einzelnen Tische mit der gesamten Gruppe geteilt. Fragen für die einzelnen Tische:

Tisch 1:

Was sind typische Krisensituationen, mit denen junge Menschen konfrontiert sind?

Was sind die Gründe für diese Krisensituationen?

Können Sie die Ursachen von Krisensituationen einordnen?

Tisch 2:

Was sind die wichtigsten Indikatoren, wenn sich ein junger Mensch in einer Krise befindet?

Was sind die wichtigen Schritte, BEVOR Sie handeln?

Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, wenn sich ein junger Mensch in einer Krise befindet?

Tisch 3:

Können Sie bewährte Verfahren und Erfahrungen im Krisenmanagement weitergeben?

Welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen braucht ein Jugendbetreuer, um erfolgreich mit Krisen umzugehen?

Was sind die Schlüsselemente einer erfolgreichen Krisenprävention?

REFLEXION:

Gruppendiskussion über das Lernergebnis der Aktivität.

2.3. EFFEKTIVE KOMMUNIKATION

Ein großer Teil der Jugendarbeit findet in Teams und Gruppen statt und beinhaltet die Kommunikation zwischen Kollegen und Kolleginnen, mit Jugendlichen und ihren Eltern oder mit Interessengruppen.



Dies setzt die Fähigkeit der JugendarbeiterInnen voraus, mit verschiedenen Personen zu kommunizieren und Botschaften gezielt an verschiedene Empfänger zu übermitteln. Dabei müssen sie die sozialen Codes und den Sprachgebrauch und -hintergrund verstehen, besonders im Zusammenhang mit schwierigen Kommunikationsprozessen. Darüber hinaus ist auch das Zuhören ein wichtiger Bestandteil der Kommunikation - das Verstehen der Ziele und Absichten des Gesprächspartners beugt Konflikten und Missverständnissen vor und ist ein wichtiger Teil der Beziehungsarbeit.

Effektive Kommunikation erleichtert es, die Ziele und Absichten der NEETs zu verstehen und den damit einhergehenden Mentoring- und Coaching-Prozess zu planen. Außerdem trägt eine gute Kommunikation dazu bei, eine bessere Beziehung zu den Jugendlichen aufzubauen und sie leichter zu aktivieren, indem eigene Ideen und Absichten besser kommuniziert werden und den Jugendlichen wichtige Inhalte und Themen besser vermittelt werden können.

Verbesserte Kommunikationsfähigkeiten erleichtern die tägliche Arbeit von JugendarbeiterInnen auf allen Ebenen und können die Beziehung zu Kollegen und Kolleginnen, aber auch zu Jugendlichen verbessern. Weniger Missverständnisse und Konflikte führen zu effizienterem Arbeiten und reduzieren den Stress bei der Arbeit - Zeit und Energie, die vorher für ineffektive Kommunikation aufgewendet wurde, kann in anderen Bereichen eingesetzt werden.

JIGSAW-METHODE – KOMMUNIKATIONSAXIOME VON WATZLAWICK



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Karten mit Axiomen
(1 Axiom pro Karte),
Infomaterial

LERNZIELE:

- Unterschiedliche Kommunikationsprinzipien kennenlernen
- Eigenes Kommunikationsverhalten reflektieren können

EINLEITUNG:

Ein Axiom bezeichnet ein Prinzip, das keinen Beweis bedarf. Paul Watzlawick stellte 5 Grundregeln (pragmatische Axiome) auf, die die menschliche Kommunikation erklären und ihre Paradoxie aufzeigen:

1. Man kann nicht nicht kommunizieren.

«Man kann nicht nicht kommunizieren, denn alle Kommunikation (nicht nur Worte) ist Verhalten und so wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren.»

2. Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt.

«Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei der letztere den ersten bestimmt.»

3. Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung

«Die Art einer Beziehung wird durch die Interpunktion des Kommunikationsflusses auf Seiten des Partners bestimmt.»

4. Die menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten

Unter analoger Kommunikation versteht Watzlawick alle nicht-sprachlichen Elemente, einschließlich Mimik und Gestik. Bei der digitalen Kommunikation ist die Bedeutung der

übertragenen Zeichen eindeutig. Nach Watzlawick sind sowohl Sprache als auch Schrift «digitale» Techniken. Nicht nur das gesprochene Wort (meist digitale Kommunikation), sondern auch nonverbale Äußerungen (z. B. Lächeln, Wegschauen) vermitteln eine Botschaft.

5. Die Kommunikation ist symmetrisch oder komplementär

«Zwischenmenschliche Kommunikationsprozesse verlaufen entweder symmetrisch oder komplementär, je nachdem, ob die Beziehung zwischen den Partnern auf Ausgewogenheit oder Vielfalt beruht.».

LITERATUR:

Paul Watzlawick, *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes*, 1967

Dawn Braithwaite, *Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives*, 2014

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Die TeilnehmerInnen werden in Gruppen von fünf Personen eingeteilt. Jedem Mitglied einer Gruppe wird ein Axiom zugewiesen. Jedes Mitglied der Gruppe wird zum «Experten»/zur «Expertin» und erhält Infomaterial.

| **SCHRITT 2** | Die Experten/Expertinnen lesen ihr Infomaterial und machen sich mit ihrem Fachgebiet vertraut (10 Minuten). Es werden «Expertengruppen» gebildet, in denen sich Mitglieder desselben Axioms treffen, ihre Erkenntnisse vergleichen und über mögliche Beispiele diskutieren (15 Minuten).

Beispiel: Wenn Sie eine Gruppe von 15 Personen haben, werden diese in 3 Gruppen mit 5 Personen pro Gruppe aufgeteilt. In jeder Gruppe bekommt jedes Mitglied ein Axiom (5 Axiome - 5 Gruppenmitglieder), etwa so: Gruppe A: Mitglied Gruppe A/Axiom₁, Mitglied Gruppe A/Axiom₂, Mitglied Gruppe A/Axiom₃ usw.; Gruppe B: Mitglied Gruppe B/Axiom₁, Mitglied Gruppe B/Axiom₂, Mitglied Gruppe B/Axiom₃ usw.; Gruppe C: Mitglied Gruppe C/Axiom₁, Mitglied Gruppe C/Axiom₂, Mitglied Gruppe C/Axiom₃ usw. Wenn die «Expertengruppen» zusammenkommen, treffen sich Mitglieder verschiedener Gruppen, aber mit gleichem Axiom, wie folgt: Expertengruppe Axiom₁: Mitglied Gruppe A/Axiom₁, Mitglied Gruppe B/Axiom₁, Mitglied Gruppe C/Axiom₁; Expertengruppe Axiom₂: Mitglied Gruppe A/Axiom₂, Mitglied Gruppe B/Axiom₂, Mitglied Gruppe C/Axiom₂; usw.

| **SCHRITT 3** | Die «Experten/Expertinnen» kehren zu ihrer ursprünglichen Gruppe zurück. Jeder Experte/jede Expertin erklärt den anderen Gruppenmitgliedern das jeweilige Axiom und berichtet über die Beispiele, die die Experten/Expertinnen gefunden haben (5 Minuten pro Experte/Expertin).

REFLEXION:

Abschließende Gruppendiskussion über die Aktivität.

PARTNERÜBUNG «GLEICHZEITIG SPRECHEN »»



DAUER

40 Minuten



MATERIAL

Flipchart und
Marker

LERNZIELE:

- Eigenes Kommunikationsverhalten reflektieren
- Verschiedene Kommunikationsstile kennenlernen

EINLEITUNG:

Kommunikationsstile

1. PASSIVE KOMMUNIKATION ist ein Stil, bei dem Personen ein Muster entwickelt haben, bei dem sie es vermeiden, ihre Meinungen oder Gefühle zu äußern, ihre Rechte zu schützen und ihre Bedürfnisse zu erkennen und zu erfüllen.

2. AGGRESSIVE KOMMUNIKATION ist ein Stil, bei dem Personen ihre Gefühle und Meinungen ausdrücken und versuchen, andere zu dominieren. Sie haben eine geringe Frustrationstoleranz, sprechen mit lauter und fordernder Stimme und unterbrechen häufig.

3. PASSIV-AGGRESSIVE KOMMUNIKATION ist ein Stil, bei dem Personen an der Oberfläche passiv erscheinen, aber in Wirklichkeit ihren Ärger auf subtile, indirekte oder hinter den Kulissen stattfindende Weise ausleben.

4. ASSERTIVE KOMMUNIKATION ist ein Stil, bei dem Personen ihre Meinungen und Gefühle klar äußern und entschieden für ihre Rechte und Bedürfnisse eintreten, ohne die Rechte anderer zu verletzen. Diese Personen schätzen sich selbst, ihre Zeit und ihre emotionalen, geistigen und körperlichen Bedürfnisse und sind starke Fürsprecher für sich selbst, während sie die Rechte anderer respektieren.

LITERATUR:

Paul Endress, *The Magic of Communication Styles: Understanding yourself and those around you*, 2016

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Zwei Partner setzen sich zusammen. Jeder überlegt sich ein Thema, über das er/sie sprechen möchte.

| **SCHRITT 2** | Nun versuchen beide gleichzeitig, dem anderen davon zu erzählen. Nach 10 Minuten wird die Diskussion gestoppt, und jeder sollte über folgende Fragen nachdenken:

- Wie groß war meine Überzeugungskraft?
- Wie überzeugend waren meine Argumente?
- Wie habe ich meine eigene Position erlebt?
- Gab es einen Umschwung im Gespräch und wie lange dauerte es bis zum Umschwung?
- Was war ausschlaggebend für den Wechsel?

REFLEXION:

Anschließend diskutiert die Gruppe gemeinsam über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den verschiedenen Teams. Darüber hinaus gibt der Trainer/die Trainerin einen Input über verschiedene Kommunikationsstile - die Gruppe soll diskutieren, welche verschiedenen Kommunikationsstile sie versucht haben, um ihren Partner zu überzeugen und ob sie bestimmte Kommunikationsmuster erkannt haben, die sie oft verwenden bzw. Ob sie erkannt haben, welcher ihr gewohnter Kommunikationsstil ist.

Den eigenen Kommunikationsstil zu kennen, ist eine wichtige Voraussetzung, um gute Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln. Hier sind einige Fragen, die sich die TeilnehmerInnen stellen können:

- Suche ich die Meinung anderer Leute oder teile ich nur meine eigene?
- Bin ich verärgert, wenn andere nicht mit mir übereinstimmen?
- Rede ich über Leute hinweg oder unterbreche ich häufig?
- Lenke ich bei Gesprächen ein, damit sich andere wohlfühlen oder bleibe ich bei meinen Standpunkten?
- Mache ich Menschen schlecht?
- Weiß ich, wie ich für mich selbst eintreten kann?
- Weiß ich, wie ich widersprechen kann, ohne unangenehm zu sein?
- Weiß ich, wie ich meine Bedürfnisse befriedigen kann, ohne die Bedürfnisse anderer zu verletzen?

PARTNERÜBUNG «RÜCKEN AN RÜCKEN»



DAUER

30 Minuten



MATERIAL

«Baumaterial»:

Stifte, Bausteine,
leere Flaschen,
Schulbücher etc.

LERNZIELE:

- Sich visuelle Aspekte bei der Kommunikation bewusst machen.
- Bedeutung von klaren Anweisungen und Aussagen erkennen.

EINLEITUNG:

Wenn Kommunikation stattfindet, geschieht sie typischerweise auf eine von drei Arten: verbal, nonverbal und visuell. Menschen nehmen einen großen Teil ihrer Umgebung visuell wahr, da das primäre Sensorium des Menschen der Sehsinn ist. Selbst wenn wir sprechen, nutzen wir visuelle Kommunikation in Form von Mimik und Gestik, um die Aussagen zu verdeutlichen und zu unterstreichen. Ein Vorteil der visuellen Kommunikation ist die unmittelbare «Wahrnehmungsnahe»: Eine Struktur aus visuellen, abstrakten Zeichen muss demnach nicht erst im Kopf in ein Bild übersetzt werden - die visuelle Repräsentation eines Objekts, einer Idee oder einer Botschaft wird daher meist schneller erkannt und aufgenommen. Darüber hinaus bleiben visuelle Eindrücke länger im Gedächtnis und vermitteln wichtige Informationen. Diese Übung soll zeigen, wie wichtig der visuelle Aspekt bei der Kommunikation ist und wie wichtig klare Botschaften sind.

LITERATUR:

www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Zwei TeilnehmerInnen sitzen Rücken an Rücken; vor sich auf dem Tisch haben sie genau das gleiche «Baumaterial»: Stifte, Bauklötze, leere Flaschen, Schulbücher usw.

| **SCHRITT 2** | Einer der Partner formt nun aus seinem Material eine «Skulptur» und beschreibt sie gleichzeitig dem Partner/der Partnerin dahinter. Diese/r versucht nun, nach dieser Beschreibung die "Skulptur" nachzubauen, er/sie darf nicht nachfragen.

| **SCHRITT 3** | Am Ende schauen sich beide Partner das "Bauwerk" des jeweils anderen an und vergleichen sie miteinander.

Die Partner diskutieren und reflektieren:

- Wie gut hat diese Übung funktioniert?
- Was hat gefehlt, um genau bauen zu können?
- Wie formuliert man Anweisungen klar und verständlich?
- Was haben Sie für die tägliche Kommunikation gelernt?

REFLEXION:

In einer abschließenden Gruppendiskussion diskutieren die TeilnehmerInnen über die Bedeutung des visuellen Aspekts bei der Kommunikation und die Wichtigkeit von klaren Anweisungen.

Folgende Tipps können helfen, Botschaften und Aufgaben klar zu formulieren:

- Gehen Sie nicht davon aus, dass die anderen wissen, was Sie meinen
- Seien Sie klar und spezifisch
- Zeitrahmen angeben
- Beispiele nennen
- Alternativen geben
- Grenzen setzen
- Bei Unklarheiten Klärung anbieten

GEWALTFREIE KOMMUNIKATION



DAUER

40 Minuten



MATERIAL

Präsentation zum Thema "Gewaltfreie Kommunikation" (muss vom Trainer/von der Trainerin vorbereitet werden)

LERNZIELE:

- Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation kennenlernen
- Auf verletzende Nachrichten reagieren können

EINLEITUNG:

Gewaltfreie Kommunikation (NVC) von Marshall Rosenberg

Marshall Rosenberg (1934-2015) war ein klinischer Psychologe, der während der Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre in den USA nach einer Methode suchte, um die Kommunikation zu verbessern und einen friedlicheren Dialog zwischen Konfliktparteien zu schaffen. Sein Konzept der gewaltfreien Kommunikation basiert auf der Annahme, dass alle Menschen die Fähigkeit zu Mitgefühl und Empathie besitzen und dass Menschen nur dann zu Gewalt oder für andere schädlichem Verhalten greifen, wenn sie keine effektiveren Strategien zur Erfüllung von Bedürfnissen erkennen. Es ist ein Ansatz, der sich auf die individuellen menschlichen Bedürfnisse konzentriert und darauf, wie deren Nicht-Erfüllung Konflikte in uns selbst und zwischen uns und anderen auslösen kann. Ziel ist es, auf die zugrundeliegenden Bedürfnisse einzugehen, die zu gewalttätiger verbaler Kommunikation oder gewalttätigen

Handlungen führen und authentische Kommunikation und empathisches Zuhören zu fördern. Gewaltfreie Kommunikation ist ein Prozess, der vier Schritte umfasst: Beobachtung, Identifizierung von Gefühlen, Identifizierung von Bedürfnissen und eine anschließende Bitte. Dieser Ansatz zielt darauf ab, uns zu ermutigen, auf unsere eigenen Bedürfnisse zu achten und bewusst zu kommunizieren, was wir in einer Situation fühlen und brauchen. Außerdem ermutigt diese Methode uns, empathisch auf die Bedürfnisse anderer zu achten, um das Verhalten anderer zu verstehen und es nicht als persönliche Kränkung, sondern als Ausdruck ihrer eigenen Bedürfnisse, zu verstehen. Daher hat die gewaltfreie Kommunikation das Potenzial, den gewalttätigen Gebrauch von Sprache zu verändern und eine friedlichere, verständnisvollere und respektvollere menschliche Interaktion zu fördern.

LITERATUR:

Marshall B. Rosenberg, *Living Non-violent Communication: Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation*, 2012

Marshall B. Rosenberg, *Non-violent Communication: A Language of Life*, 2015

Oren Jay Sofer, *Say what you mean: A mindful approach to non-violent communication*, 2015

UMSETZUNG:

Zu Beginn dieser Einheit wird das Konzept der gewaltfreien Kommunikation von Rosenberg vorgestellt (Power Point, Prezi...).

| SCHRITT 1 | Die TeilnehmerInnen werden in Paare aufgeteilt. Jedes Zweierteam denkt an schwierige Kommunikationssituationen, die in der täglichen Arbeit als JugendarbeiterInnen immer wieder vorkommen und wählt eine Szene für ein kurzes Rollenspiel aus. Eine Person spielt die Rolle des/der JugendarbeiterIn und die andere die Rolle des Jugendlichen mit dem Ziel, das Verhalten der Jugendlichen unter Anwendung der NVC-Prinzipien zu verändern.

Die Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation umfassen die folgenden 4 Schritte:

1. Beobachtung ohne Wertung
2. Gefühle wahrnehmen und ausdrücken
3. Bedürfnisse erkennen und ausdrücken
4. Bitte formulieren

Konkrete Beispiele und Formulierungen finden Sie hier:

https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf

| SCHRITT 2 | Danach werden die Rollen getauscht.

REFLEXION:

Zum Schluss kommen alle TeilnehmerInnen zusammen und reflektieren, wie schwierig es war, die NVC-Prinzipien zu befolgen.

INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION



DAUER

40 Minuten



MATERIAL

Kein Material erforderlich

LERNZIELE:

- Auf unterschiedliche Kommunikationsstile einstellen und Kommunikationsbarrieren überwinden können
- Die Bedeutung von Körpersprache in der interkulturellen Kommunikation erkennen

EINLEITUNG:

Interkulturelle Kommunikation beschreibt die Kommunikation zwischen Menschen, die unterschiedlichen Kulturen angehören. Wenn Mitglieder desselben kulturellen Hintergrunds miteinander kommunizieren, sind die spezifischen Kommunikationsschemata bekannt, da die zugehörigen Verhaltensmuster in der frühen Kindheit erlernt wurden. Die Kommunikation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ist nicht nur aufgrund unterschiedlicher Sprachen so schwierig, sondern auch, weil die jeweiligen kulturellen Normen den Kommunikationsprozess beeinflussen. Für eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist es entscheidend, sich dieser Unterschiede bewusst zu sein. Eine optimale interkulturelle Kommunikation kann durch einen Lernprozess ermöglicht werden, in dessen Verlauf man die fremde Kultur wahrnimmt und die Unterschiede bewusst annimmt. Die nonverbale Kommunikation spielt in der interkulturellen Kommunikation eine besonders wichtige Rolle,

da auch sie von kulturellen Mustern beeinflusst wird. Die nonverbale Kommunikation gewinnt ihre besondere Bedeutung nicht zuletzt dadurch, dass Menschen aufgrund der reduzierten sprachlichen Kommunikationsmöglichkeiten im interkulturellen Kontext verstärkt auf gestische und mimische Elemente der Kommunikation zurückgreifen.

Die in dieser Einheit beschriebene Aktivität zeigt, welche Reaktionen, Gefühle und Bewertungen ausgelöst werden, wenn Gesprächspartner mit ungewohntem Kommunikationsverhalten, Körpersprache, Mimik oder Gestik versuchen, mit anderen zu kommunizieren.

LITERATUR:

Fred Jandt, An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community, 2020

James Neuliep, Intercultural Communication: A Contextual Approach, 2017

Stella Ting-Toomey, Understanding Intercultural Communication, 2012

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Die TeilnehmerInnen bilden Paare. Einer der beiden bleibt im Raum, der andere geht in einen angrenzenden Raum.

| **SCHRITT 2** | Die TeilnehmerInnen im Raum bekommen die Aufgabe, sich ein Thema zu überlegen, über das sie ein paar Minuten sprechen können (Film, Nachrichten, Urlaub ...).

| **SCHRITT 3** | Die TeampartnerInnen im Nebenraum erhalten jeweils eine der folgenden Anweisungen (die Anweisungen beziehen sich nicht auf eine bestimmte Kultur; bei der Aktivität geht es um die Erfahrung, wie sich jemand fühlt, wenn er mit ungewöhnlichem Kommunikationsverhalten konfrontiert wird):

- Halten Sie beim Sprechen immer einen Abstand von mindestens zwei Metern zu Ihrem Partner/Ihrer Partnerin ein.
- Stellen Sie sich während des Gesprächs ganz nah zu Ihrem Gesprächspartner.
- Schauen Sie beim Sprechen immer zu Boden.
- Schauen Sie Ihrem Partner/Ihrer Partnerin während des Gesprächs immer in die Augen.
- Schließen Sie immer die Augen, wenn Ihr Partner/Ihre Partnerin spricht.
- Bevor Sie zu sprechen beginnen, warten Sie immer zehn Sekunden und machen Sie immer fünf Sekunden Pause zwischen den Sätzen.

| **SCHRITT 4** | Wenn die Anweisungen geprobt worden sind, gehen die TeilnehmerInnen zurück in den Hauptraum und treffen ihre TeampartnerInnen wieder. Die Teams beginnen mit ihrem Gespräch und unterhalten sich 2-3 Minuten lang.

REFLEXION:

Anschließend reflektieren die TeampartnerInnen gemeinsam über folgende Fragen:

- Was ist passiert (nur beschreiben)?
- Wie war die Qualität des Gesprächs?
- Wie habe ich mich gefühlt?
- Wie wurde das ungewöhnliche Verhalten gedeutet?

Die Aktivität wird mit einer Gruppendiskussion abgeschlossen:

- Haben die TeilnehmerInnen bereits ungewohntes Kommunikationsverhalten im Gespräch mit Menschen aus anderen Kulturen erlebt - welches?
- Welche Rolle spielt die interkulturelle Kommunikation in der täglichen Arbeit als JugendarbeiterIn?
- Wie können Kommunikationsbarrieren überwunden werden?
- Was sind geeignete Kommunikationsformen unter Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt?

AKTIVES ZUHÖREN



DAUER

30 Minuten



MATERIAL

Flipchart und
Marker (optional)

LERNZIELE:

- Aktives Zuhören erlernen
- Positive Körpersprache entwickeln
- Ideen und Absichten klar umformulieren können
- Inhalt eines Gesprächs zusammenfassen können

EINLEITUNG:

Der Zweck des aktiven Zuhörens ist es, sicherzustellen, dass der Sprecher sich gehört und verstanden fühlt und beinhaltet folgende Aspekte:

- Nonverbale Verstärkung (Blickkontakt, Nicken, offene Körpersprache)
- Auf Inhalte und Gefühle eingehen (kurze Zusammenfassung des Gehörten wiedergeben, Gedanken und Gefühle des anderen wiedergeben, nachfragen, paraphrasieren, spiegeln)
- Interesse zeigen - «Türöffner» (Möchten Sie mir mehr darüber erzählen? Ich interessiere mich dafür, was in Ihnen vorgegangen ist ...)
- Zeit (Ruhe zum Nachdenken lassen, Stille aushalten)
- Kein Urteil über den Redner/die Rednerin und seine Botschaft

Spiegeln und Paraphrasieren sind wichtige Methoden, um ein aktiver Zuhörer/eine aktive ZuhörerIn zu sein:

Beim Spiegeln wird wiederholt, was der/die SprecherIn gesagt hat. In der Regel reicht es aus, nur die Schlüsselwörter oder die letzten gesprochenen Worte zu wiederholen. Dies zeigt, dass Sie versuchen, die Begriffe des Sprechers/der Sprecherin zu verstehen und dient als Aufforderung für ihn/sie, fortzufahren. Achten Sie darauf, nicht zu viel zu spiegeln, da dies irritierend sein kann und somit von der Botschaft ablenkt.

Beim Paraphrasieren werden andere Wörter verwendet, um zu wiederholen, was der Sprecher/die Sprecherin gesagt hat. Paraphrasieren zeigt nicht nur, dass Sie zuhören, sondern auch, dass Sie versuchen zu verstehen, was der Sprecher/die Sprecherin sagt. Beim Paraphrasieren ist es äußerst wichtig, dass Sie nicht Ihre eigenen Ideen einbringen oder die Gedanken, Gefühle oder Handlungen des Sprechers/der Sprecherin in Frage stellen.

LITERATUR:

Nixaly Leonardo, Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills, 2020

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der Trainer/die Trainerin erklärt die Prinzipien des aktiven Zuhörens.

| **SCHRITT 2** | Die TeilnehmerInnen bilden Dreiergruppen. TeilnehmerIn A ist der Sender, er erzählt von einem Erlebnis. TeilnehmerIn B ist der Empfänger und wendet die Prinzipien des aktiven Zuhörens an. TeilnehmerIn C ist BeobachterIn.

| **SCHRITT 3** | Danach werden die Rollen getauscht - jedes Mitglied der Gruppe sollte jede Rolle einmal spielen.

REFLEXION:

Nach der Übung besprechen die drei Gruppenmitglieder, wie sie die Situation erlebt haben, was vom Beobachter/von der Beobachterin beobachtet wurde und was verbessert werden könnte.

FRAGETECHNIKEN



DAUER

30 Minuten



MATERIAL

Themenkarten, Karten mit Fragetechniken, Flipchart oder Präsentation oder Poster für die Vorstellung verschiedener Fragetechniken (vom Trainer/von der Trainerin vorzubereiten)

LERNZIELE:

- Unterschiedliche Fragetechniken kennenlernen
- Einfühlsames Hinterfragen erlernen
- Eigenes Kommunikationsverhalten reflektieren können

EINLEITUNG:

Fragetechniken:

Geschlossene Fragen

Geschlossene oder polare Fragen verlangen in der Regel eine Ein-Wort-Antwort, z. B. «Ja» oder «Nein». Zum Beispiel: «Fahren Sie Auto?» oder «Haben Sie meinen Stift genommen?». Sie können auch Antworten auf Sachfragen oder Multiple-Choice-Fragen enthalten, z. B. «Wie heißen Sie?» oder «Möchten Sie Tee, Kaffee oder Wasser?».

Offene Fragen

Offene Fragen erfordern ein wenig mehr Nachdenken und regen im Allgemeinen zu einer breiteren Diskussion und Beantwortung an. Sie können nicht mit einem einfachen Ja oder Nein beantwortet werden. Zum Beispiel: «Was halten Sie von Ihrem Chef? Oder: «Warum haben Sie sich für dieses Auto entschieden?»

Sondierende Fragen

Diese Fragen sind nützlich, um Klarheit zu erlangen und andere zu ermutigen, Ihnen mehr Informationen über ein Thema zu geben. Sondierungsfragen sind normalerweise eine Reihe von Fragen, die tiefer gehen und ein vollständigeres Bild liefern. Zum Beispiel: «Wann brauchen Sie das fertige Projekt und ist es okay, wenn ich es Ihnen per E-Mail schicke?»

Suggestivfragen

Diese Fragen sind so konzipiert, dass sie den/die Befragte/n in eine bestimmte gewünschte positive oder negative Richtung führen. Am Arbeitsplatz können Sie auf Suggestivfragen stoßen, wie z. B.: «Haben Sie irgendwelche Probleme mit dem Projekt?» oder «Hat Ihnen die Arbeit an diesem Projekt Spaß gemacht?». «Erstere veranlasst den Befragten auf subtile Weise zu einer negativen Antwort, letztere zu einer positiven. Die Frage «Wie sind Sie mit dem Projekt zurechtgekommen?» führt zu einer ausgewogeneren Antwort.

Fangfragen

Fangfragen sind scheinbar einfache, geschlossene Fragen, die eine Annahme über den/die Befragte/n enthalten. Zum Beispiel wird bei der Frage: «Haben Sie aufgehört, Stifte zu stehlen?» angenommen, dass die befragte Person mehr als einmal einen Stift gestohlen hat. Ob sie nun mit Ja oder Nein antwortet, sie wird zugeben, irgendwann einmal Stifte gestohlen zu haben. Diese Fragen werden zu Recht als manipulativ angesehen.

Vertiefende Fragen

Diese Technik beinhaltet, dass Sie mit allgemeinen Fragen beginnen und dann zu einem spezifischeren Punkt in jeder Ebene vordringen. Normalerweise wird dabei auf jeder Ebene nach mehr und mehr Details gefragt.

Informationsfragen

Bei Informationsfragen werden konkrete Informationen abgefragt. Zum Beispiel: «Was ist sieben mal sieben?» und «Wo haben Sie die Schlüssel hingelegt?» oder «Wie lautet Ihr Login-Passwort?» Prozessfragen hingegen erfordern, dass die befragte Person ihre eigene Meinung mitteilt.

Rhetorische Fragen

Rhetorische Fragen erfordern nicht wirklich eine Antwort. Sie sind einfach Aussagen, die als Fragen formuliert sind, um das Gespräch für den Zuhörer interessanter zu machen. Zum Beispiel: «Ist es nicht schön, mit einem so freundlichen Team zu arbeiten?» ist einnehmender als «Dieses Team ist freundlich».

LITERATUR:

Trey Gowdy, Doesn't Hurt to Ask: Using the Power of Questions to Communicate, Connect, and Persuade, 2020

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der Trainer/die Trainerin erklärt verschiedene Arten von Fragetechniken (Flipchart oder Präsentation oder Poster). Themenkarten werden verdeckt auf einem Stapel angeordnet, Karten mit verschiedenen Fragetechniken liegen verdeckt auf dem Tisch.

| **SCHRITT 2** | Die TeilnehmerInnen ziehen nacheinander eine Themen- und eine Fragetechnikkarte. Sie sollen der Person, die neben ihnen sitzt, ad hoc eine Frage zu dem vorgestellten Thema stellen (unter Verwendung der gewählten Fragetechnik).

REFLEXION:

Reflexion und Diskussion mit der ganzen Gruppe:

- Welche Fragetechniken sind leicht/schwierig anzuwenden?
- Welche Techniken passen in welche Kommunikationssituationen?
- Welche Fragetechniken verwenden sie in Gesprächen mit NEETs?

BEOBACHTEN - INTERPRETIEREN - AUSWERTEN



DAUER

30 Minuten



MATERIAL

Kein Material
erforderlich

LERNZIELE:

- Verschiedene Feedbacktechniken kennenlernen
- Bewusstsein entwickeln, dass es bei Feedback um das Verhalten und nicht um die Persönlichkeit geht
- Konzentration auf beobachtbares Verhalten erlernen

EINLEITUNG:

Feedback-Regeln:

- Feedback sollte sich auf das Verhalten und nicht auf die Persönlichkeit beziehen.
- Das Feedback sollte die Wirkung des Verhaltens der Person auf Sie beschreiben.
- Das Feedback sollte so spezifisch wie möglich sein.
- Feedback sollte zeitnah erfolgen.
- Wählen Sie einen geeigneten Zeitpunkt.

LITERATUR:

Douglas Stone, Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well, 2015

John Hattie, Visible Learning: Feedback, 2018

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Zwei Personen, die sich gegenüber sitzen, erhalten die Aufgabe, nacheinander nur eine Minute lang ihre Beobachtungen dem/der anderen mitzuteilen. Korrekt im Sinne der Übung wären Aussagen wie: «Ich sehe, dass Sie das linke Knie über das rechte geschlagen haben. Sie blinzeln mit den Augen. Jetzt richten Sie sich mit dem Oberkörper auf.» Wechseln Sie nach einer Minute.

| **SCHRITT 2** | Wie Schritt 1, aber die beiden TeilnehmerInnen tauschen zuerst ihre Beobachtung aus und fügen dann ihre eigene Interpretation hinzu, z. B.: «Sie haben Ihr linkes Knie über Ihr rechtes gekreuzt, und ich denke, das ist bequem für Sie!»

Kurze Zwischenreflexion Fragen Sie nach den Unterschieden zur ersten Runde.

| **SCHRITT 3** | Wie Schritt 1 + 2 und zusätzlich folgt am Ende Ihre eigene Beurteilung. Beispiel: «Sie haben das linke Knie über das rechte geschlagen. Ich denke, das ist bequem für Sie und ich finde es auch gut, Sie so entspannt zu sehen!»

REFLEXION:

Ziel dieser Übung ist das Bewusstwerden unbewusster Prozesse (Bewertungen, stereotypes Denken, mentale «Schnellschüsse» in Bezug auf andere) und die Vorbereitung auf das wichtigste Element beim Geben von Feedback: die Beschreibung von beobachtbarem Verhalten (was der andere tut, wie er/sie sich verhält) und nicht die Beurteilung der anderen Person.

FEEDBACK- TECHNIKEN



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Karten mit verschiedenen Feedback-Techniken einschließlich einer Erklärung, wie die Methode angewendet wird

LERNZIELE:

- Verschiedene Feedback-Techniken kennenlernen
- Bewusstsein entwickeln, welche Feedbacktechnik in welcher Situation passt

EINLEITUNG:

Feedback-Techniken:

Stopp, Start, Weiter

Während des Feedbackgesprächs werden folgende Fragen besprochen: Was habe ich das Gefühl, dass ich aufhören sollte zu tun, was habe ich das Gefühl, dass ich anfangen sollte zu tun und was möchte ich weiterhin tun?

“Feed forward”

Während des Feedbackgesprächs werden Ziele identifiziert und Ideen entwickelt, wie diese Ziele in Zukunft erreicht werden können. Die Idee ist, dass der/die Einzelne sein/ihr vergangenes Verhalten nicht ändern kann, aber er/sie kann über das zukünftige Verhalten entscheiden.

Regel Nr. 1: Kein Feedback über die Vergangenheit.

Regel Nr. 2: Kein Beurteilen oder Kritisieren.

DESC

Die DESC-Feedback-Technik – beschreiben (describe), ausdrücken (express), spezifizieren (specify), Konsequenzen (consequences) - umfasst folgende Schritte: 1. Beschreiben Sie das wahrgenommene Verhalten. Konzentrieren Sie sich auf ein bestimmtes Verhalten, das Sie in letzter Zeit beobachtet haben; 2. drücken Sie aus, wie sich dieses Verhalten auf Sie auswirkt; 3. spezifizieren Sie, was Sie möchten, dass die andere Person anders macht; 4. teilen Sie die Konsequenzen der Verhaltensänderung mit, indem Sie erklären, wie diese die Zukunft von beiden zum Besseren beeinflussen wird.

Was/Warum

Wenn Sie positives Feedback geben, sagen Sie anderen Personen, was sie getan haben und warum es effektiv war. Wenn Sie konstruktives Feedback geben, sagen Sie der Person wieder, was sie getan hat, aber dieses Mal erklären Sie, warum es ineffektiv war. In diesem Fall ist es auch wichtig, darauf einzugehen, wie sie sich in Zukunft verbessern können.

Situation, Verhalten, Auswirkung

Das Werkzeug «Situation, Verhalten, Auswirkung» funktioniert so: Erläutern Sie die Situation, die Sie besprechen möchten, heben Sie das spezifische Verhalten hervor, das Sie ansprechen, und beschreiben Sie, wie dieses Verhalten Sie oder das Team beeinflusst hat. Dies ist eine Methode, die nicht regelmäßig angewendet wird. Es ist ein Werkzeug, das hilft, schwierige Situationen zu bewältigen, in denen Sie sofort auf etwas reagieren müssen.

LITERATUR:

Douglas Stone, Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well, 2015
John Hattie, Visible Learning: Feedback, 2018

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der Trainer/die Trainerin bereitet Karten mit verschiedenen Feedbacktechniken vor mit zusätzlicher Information, wie diese Technik anzuwenden ist.

| SCHRITT 2 | Die TeilnehmerInnen bilden Paare. Jedes Zweierteam wählt eine Karte mit einer Feedback-Technik.

| SCHRITT 3 | Die Teams haben 20 Minuten Zeit, um ein Rollenspiel vorzubereiten, in dem sie die von ihnen ausgewählte Feedback-Technik präsentieren. Zum Beispiel: Die TeilnehmerInnen spielen einen Chef und seinen Angestellten, und der Chef will Feedback geben, weil der Angestellte jeden Tag zu spät kommt. Andere Konstellationen könnten Eltern/Kinder, Lehrer/Schüler, Jugendarbeiter/NEET sein.

REFLEXION:

Die Teams präsentieren ihre Ergebnisse.

Reflexion + Diskussion in der Gruppe: Welche Feedback-Technik bevorzugen die TeilnehmerInnen/welche nicht? In welchen Situationen können diese Techniken eingesetzt werden? Was sind ihre eigenen Erfahrungen mit Feedback?

2.4. MOTIVATIONSSTEIGERUNG UND MENTORING

Dieses Modul enthält Methoden, die einem dabei helfen einen effektiven Mentoring-Prozess zu strukturieren und sich der Fallstricke jeder Phase bewusst zu sein. Außerdem geht es um spezifische Methoden, die JugendarbeiterInnen anwenden können, um NEETs bei der Entwicklung ihres vollen Potentials zu unterstützen und deren Motivation zu steigern. Wenn Ziele und Handlungen auf wichtigen motivierenden Faktoren beruhen, ist es viel wahrscheinlicher, dass sich Jugendliche engagieren und die Verantwortung für das Erreichen ihrer Ziele übernehmen. Da die Motivation von so zentraler Bedeutung ist, gehört die Fähigkeit, ein Motivationsgespräch zu führen, zu den Schlüsselkompetenzen eines/einer Jugendarbeiters/Jugendarbeiterin.



Um selbstständig handeln zu können, müssen Jugendliche Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben und müssen ihre inneren Ressourcen erkennen, um ihre Ziele zu erreichen. Auch die Geisteshaltung spielt eine wichtige Rolle - wenn man glaubt, etwas bewirken zu können, ist man eher bereit, es zu versuchen, als passiv darauf zu warten, dass sich die Dinge ändern. Die Einführung von NEETs in die Methode "Growth Mindset" wird es ihnen ermöglichen, ihre Misserfolge zu überwinden und sie als nützliche Lernerfahrung zu sehen.

für ihre eigene Entwicklung. Kein/e JugendarbeiterIn der Welt hat die nötige Zeit, um NEETs alle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, aber wenn sie befähigt werden, ihre eigenen Ziele zu verfolgen, muss man ihnen nur ein paar Anweisungen geben, und wenn ihre Erfolge ihre eigenen sind, wachsen auch ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation. Wenn Jugendliche als Gleichberechtigte gesehen werden, anstatt bevormundet zu werden, wird ihre Kommunikation mit den JugendarbeiterInnen viel offener und effektiver.

Das Empowerment junger Menschen macht sie zum zentralen Akteur in ihrem eigenen Leben. Wenn junge Menschen in ihrem Tun bestärkt werden, sind sie nicht mehr das Objekt externer Interventionsmaßnahmen, sondern übernehmen die Verantwortung

MENTORING- ROLLENSPIEL



DAUER
100 Minuten



MATERIAL
Flipchart, Stifte und
Marker, Handouts
mit dem Rollenspiel

LERNZIELE:

- Verständnis für die Rolle des Mentors/ der Mentorin entwickeln
- Fähigkeiten für einen effektiven Mentoring-Prozess kennenlernen
- Vertrauen zum Mentee aufbauen können

EINLEITUNG:

Wenn Sie eine berufliche Beziehung mit einem jungen Menschen eingehen, ist es sinnvoll, sich daran zu erinnern, dass es bestimmte allgemeine Regeln gibt, die für die meisten Situationen gelten. Eine Mentoring-Beziehung durchläuft typischerweise drei Hauptphasen:

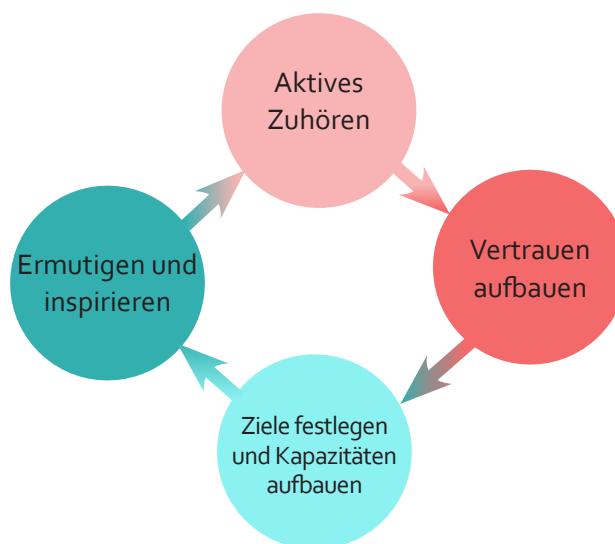
1. Aufbau der Beziehung - In dieser Phase müssen Sie Ihren Mentee besser kennenlernen und beginnen, Vertrauen aufzubauen. Wenn Sie sich zum ersten Mal treffen, besprechen Sie Ihre Hintergründe, Erfahrungen, Interessen und Erwartungen. Treffen Sie Vereinbarungen über Vertraulichkeit und die Häufigkeit des Kontakts, und besprechen Sie mögliche Zeiten für Treffen. In dieser Phase ist es auch wichtig, einen gemeinsam vereinbarten Weg und Zeitplan für die Kommunikation festzulegen (Wie oft werden Sie sich treffen? Finden die Treffen online oder persönlich statt?).

2. Ziele setzen und darauf hinarbeiten - Nachdem die Anfangsphase vorbei ist, nimmt das Engagement auf Seiten des jungen Menschen normalerweise zu und die Arbeit an den

festgelegten Zielen kann beginnen. Dies ist der intensivste Teil des Prozesses, verbunden mit Offenheit und Vertrauen, Diskussionen, Anwendung neuer Einsichten und Ansätze und laufender Unterstützung. Es ist wichtig, dass der JugendbetreuerIn Zugang zu den Ressourcen hat, die notwendig sind, um dem Jugendlichen beizubringen/zu demonstrieren, was er tun muss, um das zu erreichen, was er sich wünscht. Weitere Informationen zum Thema Zielsetzung finden Sie in Modul 5 Einheit 4

3. Die Beziehung zu einem Abschluss bringen - Eine berufliche Beziehung muss beendet werden, wenn ihre Ziele erreicht sind. Der junge Mensch muss selbstständig handeln, über das Gelernte reflektieren, Vertrauen in seine eigenen Fähigkeiten haben und an seinen eigenen Zielen für die Zukunft arbeiten. Die Beendigung der Beziehung muss gut vorbereitet sein und darf für den Jugendlichen keinen Schock darstellen.

Darüber hinaus gibt es einige wichtige Schritte und Prinzipien, die vom Mentor während des Mentoring-Prozesses beachtet werden sollten Prozess:



1) Aktives Zuhören - Das ist die wichtigste Fähigkeit, die Sie während Ihrer gesamten Mentoring-Beziehung anwenden werden. Aktives Zuhören stellt eine Beziehung her und schafft außerdem ein positives Umfeld, das eine offene Kommunikation ermöglicht.

2) Vertrauen aufbauen – Manche Jugendliche können aufgrund früherer Erfahrungen mit Erwachsenen nur langsam Vertrauen fassen und reagieren oft mit Inkonsequenz und mangelndem Engagement. Die Vertrauenswürdigkeit und das Engagement des/der JugendarbeiterIn können durch verpasste Termine, nicht angenommene Anrufe oder Nachrichten, unangemessene Forderungen und wütendes Verhalten auf die Probe gestellt werden. Der/die JugendarbeiterIn muss auf diese Herausforderungen vorbereitet sein, muss konsequent bleiben, den jungen Menschen verstehen und, was am wichtigsten ist, Herausforderungen als Schritte in einem Prozess und nicht als persönliche Beleidigung sehen.

3) Ziele bestimmen und Kapazitäten aufbauen - Sie müssen Ihren Mentee dazu anregen, über seine Karriere, seine persönliche Vision und seine Ziele nachzudenken und diese mit Ihnen zu teilen.

4) Ermutigen und inspirieren - Laut der Forschung von Dr. Phillips-Jones ist das Ermutigen durch den Mentor die von den Mentees am meisten geschätzte Fähigkeit des Mentors. Versuchen Sie, Ihrem Mentee positives Feedback zu geben und bestärken Sie ihn, kritisieren oder ermahnen Sie ihn nicht.

Außerdem können Sie die 10 «Musts» bei der Arbeit mit Ihrem Mentee weitergeben, nach (Blueskycoaching, 2008)

Bereitschaft Zeit in die Zukunft anderer zu stecken

Respekt gegenüber anderen und deren Entscheidungen

Empathie zeigen und unterschiedliche Sichtweisen akzeptieren

Schwierigkeiten als Möglichkeiten betrachten

Vorbild sein

Persönlich am Mentee interessiert sein

Fragen stellen

Hilfreiches Feedback geben

Fortschritte würdigen

Flexibel sein

LITERATUR:

Mentoring Guide - A Guide for Protege from Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland, 2003: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der Trainer/die Trainerin stellt die unterschiedlichen Phasen in der Mentoring-Beziehung vor, sowie die wichtigsten Prinzipien und Notwendigkeiten im Mentoring-Prozess. Er/sie geht kurz durch jede Phase. Dann erklärt er/sie den TeilnehmerInnen, dass sie diese Informationen in einem Rollenspiel anwenden werden.

| SCHRITT 2 | Die TeilnehmerInnen werden in drei Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe muss ein Treffen zwischen einem Jugendlichen und einem/r JugendarbeiterIn in verschiedenen Stadien ihrer Beziehung vorbereiten. Die Charaktere sind in allen drei Phasen die gleichen. Jede Gruppe wählt Mitglieder aus, die die Rollen spielen werden. Sie besprechen, wie sie ihre kleine Szene entwickeln, was sie tun und was sie sagen sollen.

| SCHRITT 3 | Die beiden Gruppenmitglieder, die die Rollen übernommen haben, präsentieren das Rollenspiel vor der ganzen Gruppe. Nachdem jede Szene gespielt wurde, können die TeilnehmerInnen Fragen stellen, Kommentare abgeben oder Vorschläge machen, wie man besser mit der Situation umgehen könnte.

REFLEXION:

Gruppendiskussion. Alle TeilnehmerInnen, aber besonders die, die am Rollenspiel teilgenommen haben, reflektieren über folgende Fragen:

- Was sind aus Ihrer Sicht die drei Dinge, über die Sie sich im Rollenspiel am meisten Sorgen gemacht haben? Was waren die Probleme, die Sie am meisten beunruhigt haben?
- Was haben Sie getan, um diese Probleme zu lösen?
- Machte der Mentor irgendwelche Fehler und wenn ja, welche?
- Gibt es bewährte Praktiken, die man zusammenfassen könnte?
- Hat der Mentor die wichtigsten Prinzipien des Mentorings beachtet und umgesetzt?
- Was sind die drei wichtigsten Botschaften, die Sie aus dem Rollenspiel mitnehmen können?

ROLLENSPIEL :

Alex, 22. Schulabbrecher, hat die Schule nicht abgeschlossen. Hat viele Teilzeitjobs ausprobiert, aber nichts Festes. Interessiert sich für Mechanik.

Martha, 39 Jahre. Jugendarbeiterin im örtlichen Gemeindezentrum. Betreut benachteiligte Jugendliche und unterstützt sie bei ihrer Berufswahl.

Szene A. Aufbau der Beziehung

Alex

Man hat Sie zu einer Jugendarbeiterin des Sozialamtes geschickt, weil man meint, dass Sie dadurch Ihre beruflichen Perspektiven verbessern könnten. Dafür haben Sie wenig Geduld. Sie erwarten, dass die Jugendarbeiterin nur daran interessiert ist, ein paar Kästchen auf einem Formular anzukreuzen. Es geht immer nur um Formulare und Verwaltung, und letztlich kümmert sich niemand um Sie. Sie wollen wirklich weiterkommen, denken aber, dass Sie das nur alleine schaffen können. All das Gerede von Unterstützung, das Sie gehört haben, ist genau das - Gerede. Sie sehen also nicht ein, warum es dieses Mal anders sein sollte. Lassen Sie die Jugendarbeiterin ihre Kästchen abhaken und Sie in Ruhe lassen.

Martha

Sie standen in letzter Zeit unter großem Stress, da Ihr Arbeitspensum immer mehr zunimmt. Trotzdem sind macht Ihnen Ihr Beruf große Freude, sie helfen und unterstützen sehr gerne jungen Menschen dabei, ihren Weg im Leben zu finden. Man hat Ihnen den Fall eines Jugendlichen zugewiesen, der Lern- und Entwicklungsbereitschaft gezeigt hat. Allerdings ist es nicht einfach, mit ihm zu arbeiten. Einer Ihrer Kollegen hat ihn bereits kennengelernt und sich geweigert, weiter mit ihm zu arbeiten, weil er den Jugendlichen «arrogant» und «respektlos» fand. Sie wissen nicht genau, was Sie erwartet, hoffen aber, dass Sie eine gemeinsame Sprache finden werden.

Szene B. Ziele setzen und darauf hinarbeiten

Alex

Sie arbeiten Teilzeit als Kellner in einem Restaurant und der Lohn ist nicht schlecht. Wenn Sie Zeit haben, helfen Sie einem Freund, der Autos repariert. Es gefällt Ihnen wirklich zu verstehen, wie die Maschinen funktionieren und etwas zu reparieren, was kaputt ist. Aber um in einer Werkstatt eingestellt zu werden, braucht man eine Ausbildung. Sie haben den Leuten in der Werkstatt gesagt, dass Sie viel gelernt haben, indem Sie andere beobachtet haben, Sie Videos angesehen haben und mit ausgemusterten Teilen experimentiert haben, aber sie bestehen auf der formalen Qualifikation. Sie wissen nicht, wie es weitergehen soll, denn Sie können es sich nicht leisten, Ihren Job als Kellner zu kündigen, um eine Ausbildung zu machen.

Martha

Sie sehen das Potenzial in dem Jugendlichen, mit dem Sie arbeiten, und hoffen, ihn effektiv unterstützen zu können. Sie sehen zwei Gefahren - einerseits hat er in der Vergangenheit viele Schwierigkeiten gehabt und ist vielleicht nicht bereit, Chancen zu ergreifen, um sein Leben zu verbessern. Andererseits könnte er zu weit gehen und etwas Unrealistisches anstreben. Es ist wichtig, einige konkrete Schritte zur Verfolgung eines Ziels festzulegen - Schritte, die sowohl überschaubar als auch sinnvoll sind.

Szene C. Die Beziehung zu einem Abschluss bringen

Alex

Sie haben einen langen Weg zurückgelegt, seit Sie Martha kennengelernt haben. Am Anfang haben Sie nicht viel erwartet, aber Sie haben es geschafft, gemeinsam eine Lösung zu finden. Durch diese Treffen haben Sie viel gelernt und viele Herausforderungen gemeistert. Sie haben jemanden, dem Sie sich anvertrauen können, jemanden, auf den Sie sich verlassen können, jemanden, der sich kümmert. Sie erwarten, dass Sie gemeinsam viel mehr erreichen können.

Martha

Ihre gemeinsame Zeit mit Alex neigt sich dem Ende zu. Sie sind zufrieden damit, wie weit Sie gekommen sind, und hoffen, dass er nun in der Lage sein wird, auf sich selbst aufzupassen und das Gelernte anzuwenden. Er ist einfallreich und Sie glauben, dass er es im Leben weit bringen kann. Sie können ihn jedoch nicht weiter unterstützen. Es gibt andere, die Ihre Zeit brauchen, und er ist bereits in der Lage, alleine zurecht zu kommen. Es ist an der Zeit zu planen, wie Sie Ihre Beziehung zu einem Ende bringen.

MOVING MOTIVATORS



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Ausgedruckte und ausgeschnittene «Moving Motivators»-Karten - ein Satz für jede/n TeilnehmerIn (kann kostenlos über den Link im Leseabschnitt heruntergeladen werden), Handouts mit Leitfragen (optional)

LERNZIELE:

- Lernen, wie man die Neugierde der NEETs anregen kann
- Verschiedene Instrumente zum Verstehen von Motivationsauslösern kennenlernen und einsetzen können
- Einzelcoachings reibungslos moderieren und Ziele setzen können

EINLEITUNG:

Intrinsische Motivation wird definiert als der angeborene Wunsch von Menschen, etwas gut zu machen und ein Streben nach Selbstkontrolle und Selbststeuerung beim Erreichen von Zielen zu haben. Intrinsische Motivation basiert in der Regel auf tief verwurzelten Werten und Überzeugungen und hat daher großen Einfluss auf unsere persönlichen und beruflichen Entscheidungen. Durch das Erkennen potenzieller intrinsischer Motivation ist man besser in der Lage, herauszufinden, was uns motiviert und wie wir unsere Ziele auf eine Art und Weise erreichen können, die unserem Wertesystem entspricht und nicht nur auf finanziellen Aspekten beruht.

Das Spiel «Moving Motivators» ist ein Instrument, mit dem die wichtigsten Motivationsfaktoren, die einen jungen Menschen in seiner Entwicklung antreiben, identifiziert und analysiert werden können. Es kann auch dazu dienen Veränderungen im Laufe der Zeit zu beobachten. «Moving Motivators» kann sowohl auf individueller Ebene mit jedem/r Jugendlichen separat als auch als Gruppenaktivität gespielt werden, was seine eigenen Vorteile hat, wie z. B. die Möglichkeit,

Gruppendiskussionen zu führen und zu erfahren, wie die Jugendlichen in wechselnden Situationen interagieren. Das Spiel kann auch retrospektiv eingesetzt werden, für Situationen, in denen bereits eine Veränderung stattgefunden hat. In solchen Fällen hilft das Spiel dabei, ein tieferes Verständnis für die Schlüsselfaktoren zu entwickeln, die zum Erfolg oder Misserfolg geführt haben, womit man auch etwas für zukünftig anstehende Veränderungen lernen kann.

LITERATUR:

Weitere Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten, das Motivationsspiel «Moving Motivators» anzuwenden, sowie die Karten selbst finden Sie hier: <https://management30.com/practice/moving-motivators/>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der Coach, der die Übung leitet, präsentiert den TeilnehmerInnen die Moving-Motivators-Karten. Es gibt 10 Moving-Motivators-Karten, die sich jeweils auf einen intrinsischen Motivator beziehen:

- **Neugierde** - Dies hängt mit unserem Wunsch und Interesse zusammen, neue Dinge zu entdecken.
- **Ehre** - Unsere Werte und die Werte meines Arbeitsplatzes/Projektes, an dem ich arbeite, spiegeln sich gegenseitig wider.
- **Akzeptanz** - Unser angeborenes inneres Bedürfnis nach Anerkennung und Akzeptanz unserer Persönlichkeit.
- **Beherrschung** - Die Arbeit, die wir tun bzw. die Projekte, an denen wir beteiligt sind, faszinieren uns, gehen aber nicht so weit über unsere Kompetenzen hinaus, dass wir entmutigt werden. Dies impliziert, dass das, was wir tun, ein positiver Anreiz für Wachstum ist.
- **Macht** - Dies bedeutet nicht strikten Gehorsam und Autoritarismus, sondern vielmehr die Notwendigkeit, dass wir als aktive Mitwirkende an dem beteiligt sind, was um uns herum geschieht, und dass wir in der Lage sind, es zu beeinflussen.
- **Freiheit** - Die Fähigkeit für uns, unsere Zeit und Möglichkeiten so zu verwalten, dass wir unsere Ziele erreichen können. Dies impliziert eine Unabhängigkeit von anderen.
- **Verbundenheit** - Unser Bedürfnis nach sozialem Engagement mit den Menschen um uns herum, unabhängig davon, ob es sich um Beruf oder Freizeit handelt.
- **Ordnung** - Das Bedürfnis nach einer detaillierten Beschreibung des Ablaufs eines bestimmten Projekts und der damit verbundenen Aufgaben. Dies bedeutet, dass eine Aufgabe nicht chaotisch, sondern klar und gut strukturiert ist.
- **Ziel** - Die Arbeit/das Projekt, an der/dem ich beteiligt bin, ist mit meinen eigenen Zielen verbunden und verkörpert diese. Wenn ich zum Beispiel das Ziel habe, umweltbewusster/verantwortlicher zu werden, wird die Arbeit an Projekten oder für ein Unternehmen, das die Umwelt im Blick hat, mein Verständnis für das Thema erhöhen und mir helfen, mein Umweltbewusstsein zu stärken.
- **Status** - Es ist wichtig für uns, dass wir als wertvoll betrachtet und als jemand gesehen werden, der etwas für die Organisation für die wir arbeiten, beitragen kann.

| **SCHRITT 2** | Die Aktivität wird in Paaren durchgeführt. Ein/e Teilnehmer/in (P1) reflektiert über seine/ihre intrinsische Motivation und der/die andere (P2) unterstützt den Prozess, indem er/sie ihn/sie durch die Schritte führt.

P2: Vor Ihnen sehen Sie zehn Karten, auf denen verschiedene Motivationsfaktoren abgebildet sind. Bitte ordnen Sie die Karten von links nach rechts in Bezug auf ihre Wichtigkeit für Sie. Die wichtigste Motivation steht auf der linken, die unwichtigste auf der rechten Seite.

| **SCHRITT 3** | Nachdem P1 fertig ist, bittet P2 sie, über die Bedeutung hinter jedem Faktor nachzudenken. P2 kann eine oder mehrere der folgenden Fragen verwenden:

- Sie haben die ersten drei Karten ausgewählt, um die drei für Sie wichtigsten Motivationsfaktoren darzustellen. Warum haben Sie gerade diese ausgewählt?
- Wie interpretieren Sie jeden der von Ihnen ausgewählten Motivationsfaktoren? Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aspekte dieser Motivationsfaktoren?
- Welchen Stellenwert haben diese Motivationsfaktoren in Ihrem Berufsleben?
- Wie sind diese Motivationsfaktoren mit Ihren persönlichen Entwicklungszielen verbunden?
- Gab es Zeiten, in denen andere Motivationsfaktoren für Sie wichtiger waren?
- Welcher Motivationsfaktor ist für Sie im Laufe der Zeit wichtiger und welcher weniger wichtig geworden?
- War einer der Faktoren, die Sie jetzt für weniger wichtig halten, in der Vergangenheit eine Priorität für Sie?
- Wodurch haben sich Ihre Prioritäten geändert?

| **SCHRITT 4** | Nachdem P1 mit der Reflexion fertig ist, tauschen P1 und P2 die Rollen und gehen den Prozess erneut durch.

REFLEXION:

Gruppendiskussion. Alle TeilnehmerInnen versammeln sich und teilen mit, wie die Erfahrung für sie war.

- Haben Sie neue Erkenntnisse darüber gewonnen, was Sie antreibt?
- Was hat, anhand dessen was Sie bereits erlebt haben, die größten Veränderungen hinsichtlich Ihrer Motivationsfaktoren verursacht?
- Wie sehen Sie die praktische Anwendung dieses Instruments bei Jugendlichen?

Hinweis: Diese Aktivität kann mit leichten Modifikationen direkt mit Jugendlichen verwendet werden. Der/Die JugendarbeiterIn sollte die Jugendlichen unterstützen, ohne mit ihnen die Rollen zu tauschen. Anstatt alle 10 Motivatoren in eine Reihenfolge zu bringen, müssen nur die 1-3 wichtigsten ausgewählt werden. Der/Die JugendarbeiterIn sollte in der Reflexionsphase eine aktivere Haltung einnehmen, indem er Muster vorschlägt, die die Jugendlichen erkennen und zur Anregung ihrer Selbstfindung nutzen könnten. Die Gruppenphase der Aktivität sollte sich auf den Austausch basierend auf den Fragen in SCHRITT 3 konzentrieren.

DEN JUNGEN MENSCHEN IN DEN MITTELPUNKT STELLEN



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Vier Flipcharts mit zuvor darauf geschriebenen Aufgaben, Stifte und Marker.

LERNZIELE:

- Die Prinzipien der motivierenden Gesprächsführung verstehen.
- Junge Menschen als Hauptakteure ihrer eigenen Veränderung verstehen
- Erforschen Sie Techniken und Verhaltensweisen, die geeignet sind, Vertrauen aufzubauen und jungen Menschen zu einer Veränderung zu motivieren.

EINLEITUNG:

Das Motivationsinterview (MI) ist eine effektive Methode, um mit Menschen über Veränderungen zu sprechen. Es ist eine Technik, bei der der/die Interviewer/in den Befragten bei der Änderung eines Verhaltens unterstützt, indem er/sie seine/ihre Akzeptanz gegenüber dem Befragten ohne Wertung zum Ausdruck bringt. Die Einbeziehung von MI kann Jugendlichen helfen, ihre Unsicherheiten und ihr Zögern aufzulösen, die sie möglicherweise von ihrem inhärenten Wunsch nach Veränderung in Bezug auf ein bestimmtes Verhalten oder eine Gewohnheit abhalten. MI ist eine Form der Zusammenarbeit, die das Selbstwertgefühl und die Autonomie respektiert. Es stützt sich auf die folgenden Hauptprinzipien:

- Die Motivation zur Veränderung wird dem Jugendlichen nicht direkt abverlangt oder aufgezwungen - sie wird aus ihm herausgelockt.
- Der junge Mensch ist gleichberechtigt mit dem/r Jugendbetreuer/in im Prozess und übernimmt die Verantwortung für die Lösung seiner/ihrer Probleme/Fragen.
- Direkte Überzeugung ist keine effektive Motivationsmethode.
- Die Bereitschaft des jungen Menschen, zu wachsen und sich zu entwickeln, ist keine Charaktereigenschaft - sie ist vielmehr ein Ergebnis der zwischenmenschlichen Beziehung zum/r Jugendbetreuer/in.

Der Aufbau von Vertrauen ist einer der wichtigsten Bestandteile des gesamten Prozesses. Es braucht Zeit und die bewussten Bemühungen des/r Jugendbetreuers/in, damit der junge Mensch schließlich die Meinung des/r Jugendbetreuers/in akzeptiert, ihm/ihr glaubt, sich auf ihn/sie verlässt und seine/ihre Persönlichkeit und Kompetenz respektiert. Durch den Aufbau von Vertrauen kann der/die Jugendbetreuer/in dazu beitragen, dass der junge Mensch mit der positiven Veränderung startet, die er sich wünscht, auf die er aber bisher nicht hinarbeiten konnte.

MI ist eine hocheffektive Methode, um mit Menschen über Veränderungen zu sprechen. Veränderungen fallen oft schwer, weil sie mit Ambivalenzen verbunden sind, die wiederum zu Ängsten führen. Das Konzept liegt in Folgendem begründet:

- Partnerschaft - vermeiden Sie die Expertenrolle
- Akzeptanz - die Autonomie des/r anderen respektieren, seine/ihre Stärken und sein/ihr Potenzial sehen
- Mitgefühl - behalten Sie die Interessen und Motivatoren des/r anderen im Auge
- Evokation - die besten Ideen kommen von der/dem anderen

Kernfähigkeiten und Techniken in der MI:

- Offene Fragen - Dieses Thema wird in Modul 3 behandelt
- Lob - Auszeichnungen, Errungenschaften, positives Feedback, Erfolge, Versuche, wir verwenden sie, um Vertrauen aufzubauen, Veränderungen zu provozieren und positive Verbesserungen anzuerkennen.
- Reflexionen - Aussagen, nicht Fragen, wir verwenden sie, um Empathie und Verständnis zu vermitteln, wir versuchen, die Welt mit den Augen des/r anderen zu sehen

Zusammenfassungen - wenn sich eine Person in einer Entscheidungsphase befindet und sich fragt, ob sie etwas tun muss oder nicht, besteht Ihre Rolle hier darin, ihr einen Überblick über alle ihre Gedanken zu geben - negative und positive. Auf diese Weise leiten Sie die Person zu einer Verhaltensänderung an, indem Sie selektiv die eigenen Gründe der Person für eine Veränderung zusammenfassen.

LITERATUR:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/die TrainerIn stellt die Hauptprinzipien des Motivationsgesprächs vor und führt eine kurze Diskussion, warum es für die Erfahrung der TeilnehmerInnen notwendig ist, die Hauptprinzipien zu beachten. Was sind ihrer Meinung nach die Vorteile von MI gegenüber direkter Überredung?

| SCHRITT 2 | Einige der Hauptkomponenten von MI sind der Aufbau von Vertrauen, die Verwendung offener Fragen, aktives Zuhören (siehe Modul 3 für weitere Informationen),

effektives Feedback (Modul 3) und das Zeigen unserer Wertschätzung für den jungen Menschen. Aber wie geht man diese Schritte an? Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen können hilfreich sein, um herauszufinden, was funktioniert und was nicht.

Der/die TrainerIn teilt die TeilnehmerInnen in vier Gruppen ein. Jede der Kleingruppen wird an einer der vier Arbeitsstationen arbeiten. Sie diskutieren die Frage, die auf der Tabelle steht, und wählen ein Mitglied aus, das ihre Ideen aufschreibt. Nach 10 Minuten rotieren die Gruppen und wechseln zu einer neuen Station. Dann machen sie sich mit dem bereits Geschriebenen vertraut und arbeiten weiter. Die Gruppen wechseln die Stationen noch zwei weitere Male, bis jeder die Möglichkeit hatte, einen Beitrag zu leisten.

Station 1. Teilen Sie das Flipchart in zwei Spalten auf. Denken Sie an die typischen Fragen, die Sie einem jungen Menschen bei einem Vorstellungsgespräch stellen würden. Wenn es eine offene Frage ist (die eine lange, aussagekräftige Antwort erfordert), schreiben Sie sie auf die rechte Seite. Wenn es sich um eine geschlossene Frage handelt (sie kann mit einem einzigen Wort oder einem Satz beantwortet werden), schreiben Sie sie auf die linke Seite. Überlegen Sie, wie Sie sie in eine offene Frage umwandeln können, und schreiben Sie sie dann in die erste Spalte der Tabelle.

Station 2. Wie können wir unsere Wertschätzung für den jungen Menschen während eines Gesprächs ausdrücken? Schreiben Sie so viele Beispiele wie möglich auf das Flipchart.

*Beispiele: Sie haben es geschafft, viele Herausforderungen zu überwinden, um dorthin zu gelangen, wo Sie jetzt sind.
Es erfordert Mut, seine Träume zu verfolgen, so wie Sie es tun.
Sie haben sich wirklich gut geschlagen, als Sie sich dem Arbeitgeber vorgestellt haben.*

Station 3. Was können Sie tun, um während des Gesprächs Einfühlungsvermögen und Vertrauen gegenüber dem jungen Menschen zu zeigen?

Beispiel: Gehen Sie auf die Äußerungen des Jugendlichen ein: «Ich habe gehört, dass du über unsere mangelnden Fortschritte frustriert bist.

Station 4. Welches Verhalten würde die Beziehung zu dem/der Jugendlichen von Anfang an stören?

Beispiel: Ausdruck der Frustration über die Unfähigkeit des Jugendlichen, Schwierigkeiten zu überwinden: 'Wir haben das schon ein Dutzend Mal besprochen, aber du tust nichts!'

REFLEXION:

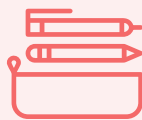
Jede Gruppe wird den kompletten Fortschritt der letzten Arbeitsstation, an der sie gearbeitet hat, präsentieren. Die Mitglieder der anderen Gruppen sind eingeladen, eventuelle Differenzen zu diskutieren.

LASSEN SIE UNS MOTIVATIONSGESPRÄCHE ÜBEN



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Gedruckte Checkliste für
Teilnehmer, Stifte

LERNZIELE:

- Vertiefung der Kenntnisse über MI.
- Ermutigen Sie die TeilnehmerInnen ihr Selbstvertrauen zu erweitern.
- Üben Sie die wichtigsten Prinzipien und Ansätze von MI.

EINLEITUNG:

Verwenden Sie die folgende Checkliste in der nächsten Aktivität:

Die folgenden «Prinzipien» und «Ansätze» beschreiben nicht nur Situationen, in denen Sie sich vielleicht wiederfinden, sondern sie sind auch eine sehr gute Darstellung des Prozesses der motivierenden Befragung. Sie können sich in diesem Prozess sicher fühlen, solange Sie die folgenden Schritte befolgen.

PRINZIP	SPEZIFISCHE ANSÄTZE	Hat der Befragte dieses Prinzip behandelt und wie?
Um Erlaubnis bitten	<ul style="list-style-type: none"> • Macht es Ihnen etwas aus, wenn wir über [Verhalten einfügen] sprechen?» • «Können wir ein wenig über Ihr [Verhalten einfügen] sprechen?» 	
Ein Gespräch über Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft anregen	<ul style="list-style-type: none"> • «Was würden Sie gerne an Ihrer aktuellen Situation ändern?» • «Was wird für Sie am Ende dieses Mentoring-Programms anders sein?» • «Was wäre das Gute daran, Ihr [riskantes/problematisches Verhalten einfügen] zu ändern?» 	
Erforschung von Wichtigkeit und Vertrauen	<ul style="list-style-type: none"> • «Warum haben Sie auf der Wichtigkeits-/Vertrauensskala einen Wert von [# einfügen] gewählt und nicht [niedriger #]?» • «Was müsste passieren, damit sich Ihr Vertrauenswert von [# einfügen] auf [höhere # einfügen] erhöht?» • «Wie würde sich Ihr Leben verändern, wenn Sie von einer [einsetzen #] zu einer [höheren #] wechseln würden?» • «Was glauben Sie, könnten Sie tun, um die Wichtigkeit/das Vertrauen in die Änderung Ihres [risikoreiches/problematisches Verhalten einfügen] zu erhöhen?» 	
Reflektierendes Zuhören	<ul style="list-style-type: none"> • «Es klingt wie....» • «Was ich da höre, ist...» • «Also, einerseits klingt es wie Und andererseits....» • «Es scheint, als ob....» • «Ich habe das Gefühl, dass....» • «Es fühlt sich an, als ob....» 	
Affirmationen	<ul style="list-style-type: none"> • «Ihr Engagement zeigt sich wirklich durch [fügen Sie eine Reflexion darüber ein, was der Mentee tut].» • «Du hast viel von [füge ein, was das Verhalten des Mentees am besten beschreibt - Stärke, Mut, Entschlossenheit] gezeigt, indem du das getan hast.» • «Es ist klar ersichtlich, dass Sie wirklich versuchen, Ihr [Verhalten einfügen] zu ändern.» • «Durch die Art und Weise, wie Sie mit dieser Situation umgegangen sind, haben Sie viel [fügen Sie ein, was das Verhalten des Mentees am besten beschreibt - Stärke, Mut, Entschlossenheit] gezeigt.» • «Bei all den Hindernissen, die Sie im Moment haben, ist es [fügen Sie ein, was das Verhalten des Mentees am besten beschreibt - beeindruckend, erstaunlich], dass Sie es geschafft haben, sich nicht auf [negatives Verhalten einfügen] einzulassen.» 	

LITERATUR:

Ken Resnicow, Fiona McMaster, Motivational Interviewing: moving from why to how with autonomy support: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>

UMSETZUNG:

| STEP 1 | Der/die TrainerIn erklärt noch einmal die Vorteile von MI oder fragt die TeilnehmerInnen danach. Er/sie stellt sicher, dass jede/r Teilnehmer/in ein Exemplar der Checkliste hat und bittet sie, einen Blick darauf zu werfen.

| SCHRITT 2 | Der/die TrainerIn bittet die TeilnehmerInnen, zwei Freiwillige zu wählen, die in die Rolle des Interviewten und des Interviewer schlüpfen werden. Er/sie erklärt, dass alle an der nächsten Aktivität teilnehmen werden, indem sie das Geschehen der Szene beobachten und Feedback geben.

| SCHRITT 3 | Der/die TrainerIn gibt die Rollenbeschreibungen nur an die Freiwilligen weiter und sagt dem Interviewer, dass es sein Ziel ist, die Prinzipien des MI zu befolgen und zu versuchen, eine Verhaltensänderung bei seinem Interviewten zu provozieren:

Interviewter:

Dein Name ist Kristian - 20 Jahre alt, der wegen familiärer Probleme sein Studium abgebrochen hat. Du wirst wieder gebeten, in das Büro deines Mentors zu gehen, aber du bist genervt, dass alle dir sagen, was du tun sollst. Du hast ein Problem damit, Verantwortung zu übernehmen und Termine einzuhalten.

Interviewer:

Sie sind ein Sozialarbeiter in der Gemeinde, der sich sehr für seine Arbeit engagiert. Es ist Montagmorgen und Sie haben von einem potenziellen Arbeitgeber einer Ihrer Jugendlichen die Rückmeldung erhalten, dass er nicht zu dem vereinbarten Vorstellungsgespräch erschienen ist. Sie rufen sofort Kristian (den Jugendlichen) an und bitten ihn, in Ihr Büro zu kommen.

| SCHRITT 4 | Der/die TrainerIn gibt den Startschuss für das Rollenspiel und erinnert die anderen TeilnehmerInnen daran, dass sie die Szene sorgfältig beobachten müssen, um danach den beiden TeilnehmerInnen in den Rollen effektives Feedback zu geben.

REFLEXION:

Nachdem die Szene beendet ist, moderiert der/die TrainerIn eine kurze Diskussion über den Mehrwert von MI:

- Welche der Prinzipien von MI wurden während des Gesprächs behandelt?
- Wie hat der Interviewer bei seinem Jugendlichen Reflexion ausgelöst?
- Hat er es geschafft, effizientes Feedback zu geben und gehört zu werden?
- Was sollte er Ihrer Meinung nach an seinem Ansatz ändern, um erfolgreicher zu sein?
- Gab es positive Erkenntnisse aus dem Gespräch und wie groß ist die Chance auf eine Verhaltensänderung?

DIE EIGENE STÄRKE UND DAS EIGENE POTENZIAL HERAUSFINDEN



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Handouts mit Leitfragen,
Stifte und Papier

LERNZIELE:

- Wissen, wie man NEETs befähigt, indem man ihre Stärken hervorhebt.
- Lernen Sie, wie die TeilnehmerInnen ein realistisches Selbstbild erstellen.

EINLEITUNG:

Die PPCO (Pluses, Potentials, Concerns, Overcome Concerns)-Analyse ist ein weit verbreitetes Werkzeug im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Anforderungen, um den besten Weg zur Nutzung eines Produkts oder einer Dienstleistung zu ermitteln. Sie eignet sich auch hervorragend zur Analyse von individuellen Eigenschaften. Die PPCO-Analyse ist abgeleitet von der klassischen SWOT-Analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), die Eigenschaften/Faktoren auf 2 Achsen einteilt: intern/extern und hilfreich/schädlich. Die PPCO hingegen teilt die Faktoren in folgende Kategorien ein:

Pluspunkte - intern positiv

Potential - extern positiv

Befürchtungen - extern
negativ

Überwindung von Bedenken - wie die
positiven internen und externen Faktoren
mobilisiert werden können, um die
Herausforderung der negativen
zu bewältigen.

Der Vorteil dieses Modells liegt in der Fokussierung auf die Zukunft. Anstatt sich auf die Schwächen eines jungen Menschen zu konzentrieren - ein Thema, mit dem sie sich zweifellos zu lange beschäftigen -, richtet das Modell die Aufmerksamkeit darauf, wie bestimmte Ängste überwunden werden können - und hilft ihnen, zu untersuchen, wie sie Veränderungen herbeiführen können. Diese Betonung der positiven Aspekte ist besonders wichtig bei der Arbeit mit Menschen aus benachteiligten Verhältnissen, die oft ein vermindertes Selbstbild haben.

Die Analyse hilft den Jugendlichen, die Ängste und Zweifel zu überwinden, die sie in Bezug auf die Herausforderungen haben, denen sie auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen. Es ist gut, den gesamten Prozess positiv zu formulieren - zum Beispiel, wenn Eigenschaften identifiziert werden, die normalerweise als «Schwächen» bezeichnet werden, diese in «Bereiche für zukünftige Verbesserungen» umzuwandeln. Auf diese Weise ändert sich der Fokus auf die Art und Weise, wie der junge Mensch das, was er als Herausforderung empfindet, in eine Chance umwandeln kann. Darüber hinaus ist es sehr wichtig, alle Qualitäten in der Analyse richtig zu verdeutlichen, indem geeignete Beispiele genannt werden. Es reicht nicht aus, zu sagen, dass man engagiert und fleißig ist - es wird ein konkretes Beispiel benötigt, in dem sich diese Eigenschaft manifestiert und zu etwas Greifbarem führt.

LITERATUR:

<https://www.creativeeducationfoundation.org/wp-content/uploads/2015/06/ToolsTechniques-Guide-FINAL-web-watermark.pdf>

<http://bentonkara.weebly.com/ppco.html>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Die Aktivität beginnt mit einer Gruppendiskussion:

- Warum ist es für junge Menschen wichtig, sich selbst zu kennen und ein realistisches Selbstbild zu haben?
- Kommt es vor, dass junge Menschen Stärken und Potenziale haben, die ihnen nicht bewusst sind? Können Sie Beispiele nennen?
- Passiert das Gegenteil - haben sie manchmal Ambitionen, die weit über ihre Fähigkeiten hinausgehen?

Nach der Diskussion stellt der Moderator kurz das PPCO-Analysemodell vor, warum es gewählt wurde und was seine Vorteile sind.

| SCHRITT 2 | Die Aktivität wird in Paaren durchgeführt. Ein/e Teilnehmer/in (P1) reflektiert seine/ihre eigenen Qualitäten in seinem/ihrer beruflichen Kontext als Jugendarbeiter/in. Der/die andere Teilnehmer/in (P2) unterstützt den Prozess, indem er/sie die Leitfragen verwendet und nach Klärungen und konkreten Beispielen fragt. P2 muss sich nicht auf die hier vorgeschlagenen Fragen beschränken, sie können darauf aufbauen, wenn sie sich sicher genug fühlen.

Pluspunkte

- Was können Sie besonders gut?
- Was erkennen andere als starke Charaktereigenschaften an Ihnen?
- Auf welchen Charakterzug sind Sie am meisten stolz und warum?

Potenziale

- Welche (beruflichen) Möglichkeiten eröffnen sich für Sie?
- In welchen beruflichen Bereichen sind Sie mehr im Vorteil als andere?
- Wie können Sie Ihre Stärken in Chancen umwandeln?

Bedenken Sie

- Was könnte Sie daran hindern, Ihr Potential zu nutzen?
- Welche Ihrer Ängste haben das Potenzial, einige Ihrer weniger wünschenswerten Charakterzüge zu entlarven?
- Was sind die Dinge, die Ihrer beruflichen Entwicklung schaden können?

Bedenken überwinden

- Was haben Sie in der Vergangenheit getan, um mit ähnlichen Problemen umzugehen?
- Wo konnten Sie Erfahrungen sammeln, um Ihre Ängste zu überwinden?
- Können Sie Ihre Ängste in eine Ressource für positive Veränderungen verwandeln?

| **STEP 3** | Nachdem P1 mit der Analyse fertig ist, tauschen P1 und P2 die Rollen und gehen den Prozess erneut durch.

REFLEXION:

Gruppendiskussion. Alle TeilnehmerInnen kommen zusammen und teilen mit, wie die Erfahrung für sie war.

- Welcher Teil der Analyse war für Sie am einfachsten? Welcher stellte die größte Herausforderung da?
- Glauben Sie, dass junge Menschen die gleichen Herausforderungen mit dem Modell haben werden? Wenn nicht, was denken Sie, wird bei ihnen Schwierigkeiten verursachen?
- Würden Sie eine der Fragen anpassen? Fehlt etwas? Wird etwas nicht benötigt?
- Jetzt, wo Sie das Modell kennen, wie sehen Sie seine Anwendung in der Praxis?

Anpassung: Die Aktivität kann für die Verwendung mit Jugendlichen auf der Grundlage der in der Diskussion vorgenommenen Änderungen angepasst werden. Der/die Moderator/in muss die Jugendlichen weiterhin durch die Fragen leiten. Manchmal muss er/sie vielleicht einige Beispiele vorschlagen, um den Jugendlichen zu helfen, ihre eigenen Erfahrungen zu durchforsten. Eine reflektierende Diskussion darüber, welchen Teil der Analyse sie als herausfordernd und was sie als nützlich empfunden haben, ist sehr zu empfehlen.

LERNEN, WIE MAN WÄCHST



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Papier, Flipchart,
Stifte und Marker

LERNZIELE:

- Verstehen Sie den Unterschied zwischen fixierter und wachstumsorientierter Denkweise.
- Verstehen, wie man das Verhalten von Jugendlichen durch Vorbildwirkung beeinflussen kann.
- Lernen Sie, wie Sie verschiedene Techniken anwenden können, um bei NEETs ein Wachstumsdenken zu provozieren.

EINLEITUNG:

Die Forschungen von Carol Dweck, Ph.D. Professorin für Psychologie in Stanford, zeigen, dass die bewussten und unbewussten Überzeugungen der Menschen einen großen Einfluss auf das haben, was sie für ihre Persönlichkeit halten, und dass die Änderung selbst der einfachsten Denkweise tiefgreifende Auswirkungen auf fast jeden Aspekt des eigenen Lebens haben kann. Es gibt zwei grundsätzliche Betrachtungsweisen der persönlichen Fähigkeiten: die fixierte Denkweise (FM), die Intelligenz und Fähigkeiten als vorgegebene Eigenschaften sieht, die nicht wesentlich verändert werden können, und die wachstumsorientierte Denkweise (GM), bei der Intelligenz und Fähigkeiten durch Anstrengung, Strategien und Unterstützung entwickelt werden können. Beide Denkweisen unterscheiden sich durch folgende Aspekte:

- FM sieht die Fähigkeit als eine feste Eigenschaft, die sich nicht ändern kann, während sie für GM formbar ist und entwickelt werden kann.
- Für FM ist Anstrengung ein negatives Zeichen, da eine kluge Person nicht hart arbeiten

sollte; für GM ist Anstrengung der Weg, um besser zu werden.

- Bei FM ist es sehr wichtig, schlau auszusehen, da man so sein Können beweist. GM konzentriert sich auf das Lernen und die Verbesserung der eigenen Fähigkeiten.
- Für FM sind Rückschläge Zeichen der Hoffnungslosigkeit, da sie einen Mangel an einer Fähigkeit beweisen, GM sieht sie als Indikator dafür, dass man härter arbeiten oder eine neue Strategie ausprobieren muss.
- Für FM ist das Scheitern das Ende des Geschehens, ein Zeitpunkt, um aufzugeben; für GM ist es der Anfang des Geschehens, ein Zeitpunkt, um es erneut zu versuchen.

Es existiert eine wechselseitige Beziehung zwischen der Denkweise und der Anstrengung. Menschen, die den Wert der Herausforderung an sich selbst erkennen, sehen die Bedeutung von Anstrengung. Menschen, die sich eine aktive Haltung zu Problemen aneignen, nehmen eher die wachstumsorientierte Denkweise an. Es gibt viele Werkzeuge und Techniken, mit denen man trainieren kann, wie man seine Denkweise ändern kann, was zu Handlungen führt, die die Ansicht, dass eine Veränderung möglich ist, weiter verstärken, was wiederum weitere Handlungen nach sich zieht, und so weiter.

LITERATUR:

Courtney Ackerman, MSc. Wachstumsorientierte vs. Fixierte Denkweise. Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Buch von Dweck. Verstehen Sie den Unterschied zwischen fixierter und wachstumsorientierter Denkweise:

<https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/die Trainer/in stellt die beiden Denkweisen vor und wie sie das menschliche Potenzial zur Veränderung und zum Wachstum sehen.

| SCHRITT 2 | Der/die Trainer/in teilt die Gruppe in zwei kleinere Gruppen auf. Die Hälfte der TeilnehmerInnen muss sich Beispiele für die fixierte Denkweise ausdenken, die andere Hälfte - für die wachstumsorientierte Denkweise, basierend auf ihren Erfahrungen mit NEETs. Die Mitglieder jedes Teams diskutieren die Beispiele und schreiben sie auf, wenn sie der Meinung sind, dass die Aussage wirklich zu der jeweiligen Denkweise passt. Das Ziel ist es, mehr Beispiele als das andere Team zu sammeln.

BEISPIELE:

FM: Neue Dinge auszuprobieren ist stressig und wird am besten vermieden.

GM: Das Feedback, das man von anderen erhält, auch wenn es negativ ist, ist immer willkommen.

| **SCHRITT 3** | Beide Teams präsentieren ihre Beispiele vor der ganzen Gruppe. Das jeweils andere Team kann die Beispiele kommentieren, wenn es denkt, dass die Beispiele nicht passend sind. Der/die Trainer/in kann die Beispiele auf ein Flipchart schreiben, damit alle sie sehen können. Das Team mit den meisten richtigen Beispielen ist der Gewinner der Runde.

| **SCHRITT 4** | Einzelarbeit. Die TeilnehmerInnen müssen 3 Fähigkeiten identifizieren und aufschreiben, in denen sie überragend sind, und eine, die sie als Herausforderung empfinden und gerne verbessern würden. Für jede ihrer Fähigkeiten müssen die TeilnehmerInnen an 3-5 Verhaltensweisen denken, die sie zu dem Stadium geführt haben, in dem sie sich jetzt befinden. Danach müssen sie einige Maßnahmen aufschreiben, die ihnen helfen könnten, die Fähigkeit zu entwickeln, in der sie sich nicht sicher fühlen. Nachdem alle TeilnehmerInnen fertig sind, werden sie eingeladen, in der Gruppe zu erzählen, wie sie sich verbessern möchten und ob sie einen Zusammenhang mit ihren bisherigen Leistungen sehen.

REFLEXION:

Gruppendiskussion. Die TeilnehmerInnen sind eingeladen, ein Brainstorming über andere Techniken durchzuführen, die die eigene wachstumsorientierte Denkweise stimulieren könnten. Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis sind willkommen. Es ist auch hilfreich, die häufigsten Herausforderungen aufzulisten und gemeinsam nach Wegen zu suchen, diese zu überwinden.

Anpassung: Bei der Arbeit mit jungen Menschen kann es einfacher sein, ihnen Listen mit den beiden Denkweisen vorzulegen, anstatt sie der Gruppe zu entlocken. Wichtiger ist es hier, sich auf die Diskussion zu konzentrieren, damit sie erkunden können, wie sie ihre Fähigkeiten und die Möglichkeit zur Veränderung sehen. Anstelle von drei Beispielen für Fähigkeiten, die sie in der Vergangenheit entwickelt haben, könnte es von Vorteil sein, mehr zu nennen - so viele, wie sie in der Lage sind, und so viele Aktivitäten, die sie durchgeführt haben, um dorthin zu gelangen. Auf diese Weise fühlen sie sich vielleicht sicherer, darüber nachzudenken, etwas Neues auszuprobieren.

2.5. BERUFSBERATUNG

Die rasanten sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen, die die moderne Realität in allen Bereichen der Gesellschaft kennzeichnen, wirken sich unvorhersehbar auf unsere Karrieren, unser persönliches Leben und unser Familienleben aus. Insbesondere unsere berufliche Entwicklung ist durch «Schlüsselübergänge» und ständige Veränderungen gekennzeichnet (z. B. Abschluss des Studiums und Übergang in den Arbeitsmarkt oder Verlust des Arbeitsplatzes und Suche nach neuen Alternativen usw.), sodass es sehr wahrscheinlich ist, dass Sie sich mehr als einmal auf verschiedenen Karrierewegen wiederfinden und sich fragen, ob Sie den durch Ihre anfänglichen Entscheidungen vorgegebenen Weg weitergehen oder eine neue Richtung einschlagen sollen.



Die Untersuchung von Theorien zur beruflichen Entwicklung und Auswahl wird als notwendig erachtet, da diese Theorien den BeraterInnen einen Rahmen für die Planung von Beratungsinterventionen bieten. Der Zweck dieses Kapitels ist es, verschiedene theoretische Ansätze zur Berufsauswahl und -entwicklung vorzustellen, die BeraterInnen nutzen können, um die Angelegenheiten von KollegInnen in der Jugendarbeit zu verwalten.

Es wurden verschiedene Klassifizierungen von Theorien zur beruflichen Entwicklung vorgeschlagen, die versuchen, die Vielfalt unterschiedlicher theoretischer und praktischer Ansätze, die diesen Bereich kennzeichnen, aufzunehmen und zu klassifizieren.

Die Typentheorie von Holland (1985) nimmt an, dass das Individuum zum Zeitpunkt der Berufswahl das Produkt der Interaktion seines genetischen Erbes mit einer Reihe von kulturellen und persönlichen Kräften ist, einschließlich seiner Freunde, Eltern, der sozialen Klasse, der Kultur und des befreundeten Umfelds. Durch diese Erfahrungen schafft die Person eine Hierarchie von Gewohnheiten, mit denen sie ihre Aufgaben erfüllt.

Berufsberatung ist der evolutionäre Verlauf des Individuums in Bezug auf seine Orientierung am Arbeitsplatz und

seine Entscheidungen über den Beruf oder die Berufe, die er/sie ausüben möchte oder anstrebt. Die Verwendung dieses Begriffs soll zeigen, dass der Eintritt in einen Beruf nicht das Ergebnis einer sofortigen Entscheidung ist, sondern eines langfristigen Entwicklungsprozesses, der mit der psychologischen Entwicklung des Individuums übereinstimmt. Darüber hinaus können sie sie als Hilfsmittel nutzen, um realistisch und gewissenhaft Schwierigkeiten, Probleme und Dilemmata zu bewältigen, die auf ihrem beruflichen Weg auftreten können.

Junge Menschen, die Entscheidungen über ihre zukünftige Karriere treffen müssen, müssen Fähigkeiten erwerben, die es ihnen ermöglichen, berufliche Veränderungen sowohl individuell als auch sozial wahrzunehmen und effektiv zu bewältigen, aber auch ihre zukünftige Karriere sorgfältig zu planen. Um dies zu erreichen, müssen sie über entsprechende Kenntnisse über sich selbst verfügen. Der Zweck dieses Moduls ist es, zu lernen, wie junge Erwachsene und NEETs ihre Selbstkenntnis entwickeln, wie sie Informationen über Beschäftigungs-, Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten nutzen und wie sie angeleitet werden, die besten Entscheidungen zu treffen.



LERNEN ERLEBEN DURCH «TO DO» LISTE



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Papiere, Stifte

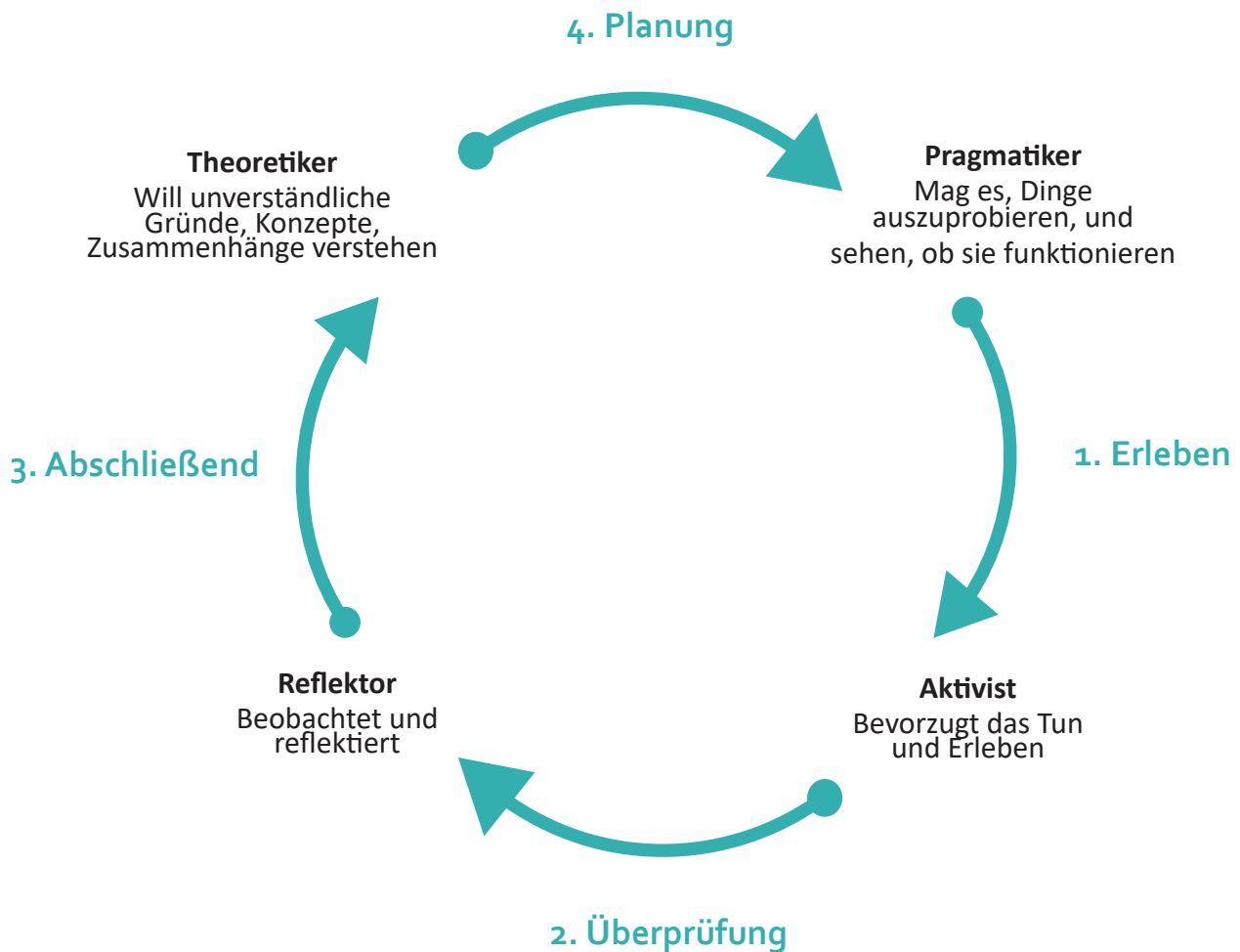
LERNZIELE:

- Wissen, wie man die individuelle Situation von NEETs mit kreativen und innovativen Methoden analysieren kann.
- Lernen Sie verschiedene Lernstile und den Einsatz von Hilfsmitteln der nicht-formalen Bildung kennen.

EINLEITUNG:

Nach der Theorie von David Kolb und Ron Fry, die 1970 das Modell des erfahrungsbasierten Lernens entwickelten, bewegt sich der Lernende während des Bildungsprozesses durch eine Spirale direkter Erfahrungen (Konkrete Erfahrungen/CE), die zur Beobachtung und Reflexion der Erfahrung führen (Beobachtung und Reflexion/RO). Diese Gedanken werden aufgenommen und mit dem Vorwissen verknüpft, das dann in abstrakte Konzepte oder Theorien übersetzt wird (Bildung abstrakter Begriffe/AC), wodurch neue Wege und Energien entstehen, um sich an die Erfahrung anzupassen und weiter testen oder erforschen zu können (Aktives Experimentieren/AE).

Spezialisiert sind die Honey & Mumford Lernstile (1996), entwickelt von Peter Honey und Alan Mumford, welche Menschen in vier Lerngruppen einteilen, die die allgemeinen Verhaltenstendenzen einer Person widerspiegeln sollen. Die Stile basieren auf der Kolb-Theorie und sollen jedem Menschen helfen, sich auf das zu konzentrieren, was er braucht, um ein erfolgreicher Lerner zu sein.



Die vier wichtigsten Lernstile des Honey- und Mumford-Tests

Im Folgenden werden vier Lernstile kurz vorgestellt, die Präferenzen bei Lernunterschieden beschreiben:

Aktivistischer Lernstil

Sie ziehen es vor, direkt zu handeln, um Wissen zu erlangen. Als begeisterte Lernende begrüßen sie neue Herausforderungen und Erfahrungen. Ihr Lernstil ist anpassungsfähiger, aufgeschlossener und sie genießen es, sich einzubringen und mit anderen in Gruppen zu arbeiten. Dennoch können Aktivisten Schwierigkeiten beim Lernen haben, wenn der Lernprozess eine passive Rolle beinhaltet oder Rotationsaufgaben beinhaltet.

Reflektierender Lernstil

Reflektoren mögen es, organisiert zu sein; sie sind gründliche und aufmerksame Menschen, die eher passive Lernmethoden wie Lesen und Zuhören wählen. Sie analysieren, bevor sie Schlussfolgerungen ziehen. Der Lernstil des Reflektors bedeutet jedoch, dass er/sie Schwierigkeiten beim Lernen haben kann, wenn er/sie gezwungen wird, aktiver/exponierter zu werden, oder wenn er/sie nicht genügend Informationen erhält, um Ergebnisse zu erzielen.

Theoretischer Lernstil

Personen mit einem theoretischen Lernstil bevorzugen es, das Gesamtbild der Dinge zu sehen. Sie sind logische und objektive Lerner, die Probleme eher sequentiell angehen, mit Elementen des Rationalismus; sie sind analytisch und perfektionistisch. Andererseits fällt es ihnen schwer zu lernen, wenn bereitgestelltes Material methodisch unzureichend ist oder wenn ihnen eine vage und unsichere Aufgabe gestellt werden.

Pragmatischer Lernstil

Pragmatiker sind praktische Menschen, sie sind realistisch. Sie sind handwerklich begabt und mögen die Anwendung von Techniken und die Möglichkeit, Lernen auszuprobieren. Die Schwierigkeit mit einem pragmatischen Lernstil tritt auf, wenn es Komplexität, Verzögerungen oder Probleme bei der Anwendung von Methoden und Entscheidungen gibt.

LITERATUR:

Kolb, D. *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984

UMSETZUNG:

Im Laufe der Jahre haben wir alle wahrscheinlich Lern-»Gewohnheiten« entwickelt, die uns helfen, von manchen Erfahrungen mehr zu profitieren als von anderen. Da wir uns dessen wahrscheinlich nicht bewusst sind, wird uns die vorliegende «To-Do-Liste» dabei helfen, unsere Lernpräferenzen zu ermitteln, sodass wir besser in der Lage sind, Lernerfahrungen auszuwählen, die zu unserem Stil passen, und ein größeres Verständnis für jene Lernstile haben, die zum Stil anderer passen.

| SCHRITT 1 | Der/die TrainerIn eröffnet eine Diskussion mit der Gruppe der JugendarbeiterInnen. Er/sie erklärt zunächst die vier Hauptlernstile von Honey und Mumford. Dann verteilt er/sie Arbeitsblätter mit einer Checkliste, die auf den vier Hauptlernstilen von Honey und Mumford basiert, an die JugendarbeiterInnen und bittet sie, diese auszufüllen und mit Ja/Nein in jedem Stil zusammenzufassen.

| SCHRITT 2 | Nach dem Ende der Aufgabe machen die JugendarbeiterInnen eine kleine Präsentation ihrer bevorzugten «To-Do-Liste» (mit den meisten Ja- wir könnten auch gemischte Stile haben, z.B. Reflektor/Theoretiker oder Theoretiker/Pragmatiker, etc.).

| SCHRITT 3 | Der/die TrainerIn eröffnet eine Diskussions- bzw. Feedbackrunde basierend auf den Lernstilen der JugendarbeiterInnen und wie sie diese Übung mit ihrer Zielgruppe (NEETs) durchführen können, um ihre Fähigkeiten zu erkennen.

Checkliste:

Aktivisten	Ja/Nein
Ich bin in der Regel begierig darauf, etwas Neues zu lernen, d.h. etwas, das ich vorher nicht wusste/konnte	
Ich bevorzuge eine große Vielfalt an verschiedenen Aktivitäten... (Ich möchte nicht länger als eine Stunde am Stück sitzen und zuhören!)	
Es macht mir nichts aus, mich auszutoben, Fehler zu machen und Spaß zu haben.	
Ich bevorzuge es, schwierigen Problemen und Herausforderungen zu begegnen	
Ich mag es, wenn es andere Gleichgesinnte gibt, mit denen man sich austauschen kann	
Gesamtpunktezahl:	
Reflektoren	Ja/Nein
Ich brauche normalerweise eine gewisse Zeit, um etwas zu überdenken, zu verarbeiten und vorzubereiten	
Ich frage nach Möglichkeiten/Einrichtungen, um relevante Informationen zusammenzustellen	
Ich mag es, wenn es Gelegenheiten gibt, die Standpunkte anderer Leute zu hören - vorzugsweise wenn es sich dann um Menschen mit unterschiedlichen Ansichten handelt	
Ich mag es nicht, unter Druck zu handeln, schlampig zu sein oder zu improvisieren	
Ich ziehe keine schnellen Schlüsse	
Gesamtpunktezahl:	
Theoretiker	Ja/Nein
Ich mag es, wenn es viele Möglichkeiten gibt, das Gesagte zu hinterfragen	
Normalerweise weisen meine Ziele und mein Veranstaltungsprogramm eine klare Struktur und einen klaren Zweck auf	
Ich ziehe es vor, auf komplexen Ideen und Konzepten zu stoßen, die mich wahrscheinlich fordern	
Meine Ansätze und Konzepte sind in der Regel "seriös", d. h. sie sind fundiert und gültig	
Ich bevorzuge es, mit Menschen von ähnlichem Kaliber wie ich zusammen zu sein	
Gesamtpunktezahl:	
Pragmatiker	Ja/Nein
Ich mag es, wenn es reichlich Möglichkeiten zum Üben und Experimentieren gibt	
Ich bevorzuge es, mit vielen praktischen Aufgaben und Techniken zu arbeiten	
Ich bin in der Regel aufgeregt, wenn es darum geht, echte Probleme zu behandeln, was zu Aktionsplänen führt, um einige meiner aktuellen Probleme anzugehen	
Ich beobachte gerne Experten, die wissen, wie man Dinge selbständig macht	
Ich probiere gerne neue Ideen, Theorien und Techniken aus, um zu sehen, ob sie in der Praxis funktionieren	
Gesamtpunktezahl:	

REFLEXION:

Fragen zur Reflexion

- Was haben Sie aus der Übung mitgenommen?
- Was haben Sie nach der Übung über die anderen erfahren und wie kann diese Übung in einer realen Situation umgesetzt werden?

BEWERBUNGSPROZESS



DAUER

90 Minuten



MATERIAL

Notizbuch, Stifte,
Parker, bunte
Bleistifte, schwarze
Tafel.

LERNZIELE:

- Lernen Sie, NEETs effizient zu unterstützen (Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche).
- Mit Techniken zur Unterstützung der beruflichen Integration vertraut sein.

EINLEITUNG:

Ziel dieser Aktivität ist es, Methoden, Werkzeuge und Richtlinien zu diskutieren und bereitzustellen, die auf den Schlüsselkompetenzen und -fertigkeiten basieren, die beim Eintritt in den Arbeitsmarkt erworben werden müssen.

Die Kenntnisse, die Sie nach Abschluss der folgenden Aktivität erlangen, sind:

- Die Bedeutung des Karrieremanagements zu verstehen
- Ihre persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnisse zu ermitteln
- Strukturiert über Ihre Berufsziele nachdenken
- Wie Sie Ihre Fähigkeiten bei der Jobsuche stärken
- Erkundung der Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt
- Vorbereitung Ihres Lebenslaufs und Ihrer Bewerbung
- Wie Sie sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten
- Wie Sie Stellenangebote, auf Grundlage Ihrer Qualifikationen, auswählen.
- Wie Sie Ihren eigenen Aktionsplan für die Jobsuche erstellen

LITERATUR:

https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/l2zvyxnk11w/content/5-tips-for-acing-your-interview?

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/die TrainerIn stellt 3 TeilnehmerInnenpaare vor; jedes Paar führt einen potenziellen Interviewprozess durch. Danach stellt der/die TrainerIn die 3 potenziellen Interviewszensarien vor und jedes Paar wählt jenes aus, das es lieber durchführen möchte. Diese Szenarien werden sein:

- Ein Vorstellungsgespräch für die Einstellung eines Geschäftsführers eines Unternehmens, das Baumaterialien liefert
- Ein Vorstellungsgespräch für die Einstellung eines/r Sekretär/in für eine Baufirma, der/die sich mit administrativen Tätigkeiten beschäftigt
- Ein Gespräch mit einem potenziellen Investor, der die Geschäftsidee eines/ neuen Unternehmers/in unterstützt

| SCHRITT 2 | Die Interviews finden nacheinander statt und die übrigen TeilnehmerInnen machen sich Notizen zu den wichtigsten Kernthemen des Prozesses wie:

- Erreichte Ziele in jedem Interview
- Schwachstellen jedes Interviews
- Was Sie für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch tun müssen

| SCHRITT 3 | Am Ende aller Interviews äußert sich jede/r der TeilnehmerInnen dazu, ob er/sie mit dem Verfahren zufrieden ist oder nicht, nennt die wichtigsten Punkte, die verbessert werden sollten, und formuliert schließlich unter der Koordination des Trainers/der Trainerin seine/ihre Schlussbemerkungen.

REFLEXION:

Reflexionsfragen:

- Was haben Sie aus der Übung mitgenommen?
- Was haben Sie nach der Übung über die anderen erfahren und wie kann diese Übung in einer realen Beratungssituation umgesetzt werden?

KARRIERERAD



DAUER

30 Minuten



MATERIAL

Post-it, Papier,
Stifte und farbige
Marker

LERNZIELE:

Entdecken Sie persönliche Eigenschaften, indem Sie alle Möglichkeiten des Karriererades nutzen.

EINLEITUNG:

Berufliche Anpassungsfähigkeit drückt die wahrgenommene Fähigkeit des Individuums aus, Veränderungen in der Zukunft hinsichtlich neuer beruflicher Aufgaben zu bewältigen und zu nutzen, sowie in der Lage zu sein, wieder zu Kräften zu kommen, wenn unvorhergesehene Ereignisse die eigenen Karrierepläne verändern (Rottinghaus, 2005 & Day, Borgen)

Zu den beruflichen Anpassungsfähigkeiten gehören:

- Das Interesse für die Karriere: Es hängt mit Fragen der Orientierung in der Zukunft zusammen, genauer gesagt mit einem Gefühl des Optimismus für die Zukunft.
- Kontrolle: Bezieht sich auf das Bedürfnis des Einzelnen, einen gewissen Einfluss auf die Umgebung und die Gestaltung der ihn betreffenden beruflichen Angelegenheiten auszuüben.
- Neugier: betont sowohl die Suche nach Informationen in Bezug auf den Beruf und zukünftige Karrierepläne als auch die Erkundung von sich selbst und der Umwelt.

- Selbstvertrauen: Es bezieht sich auf das Selbstvertrauen der Person und darauf, dass sie erreichen kann, was nötig ist, um den Verlauf des beruflichen Ziels zu erreichen.
- Der Grad des Engagements ermutigt dazu, mit neuen Aktivitäten und Aktionsplänen zu experimentieren, anstatt unser Interesse auf eine bestimmte Berufswahl zu fokussieren und damit andere Möglichkeiten zu ignorieren, die wir möglicherweise haben.

Jeder Beruf erfordert eine bestimmte Kombination von Kompetenzen. Mitarbeiter, die in ihrem Bereich als erfolgreich gelten, sind sich dieser Eigenschaften meist bewusst. Die folgende Aktivität soll Menschen dabei helfen, ihre persönlichen Eigenschaften zu entdecken, indem sie alle Selbsterfahrungsaktivitäten durch die Sektoren des Karriererades nutzen und gleichzeitig dem/der Einzelnen helfen, Strategien und Techniken zu entwickeln, um sein/ihr Ziel (einen Job zu finden) zu erreichen.

LITERATUR:

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/die TrainerIn gibt jedem/r Teilnehmer/in ein ausgedrucktes Karriererad. Mit Hilfe des Trainers/der Trainerin schreiben die TeilnehmerInnen eine mögliche Berufswahl in die Mitte des Kreises.

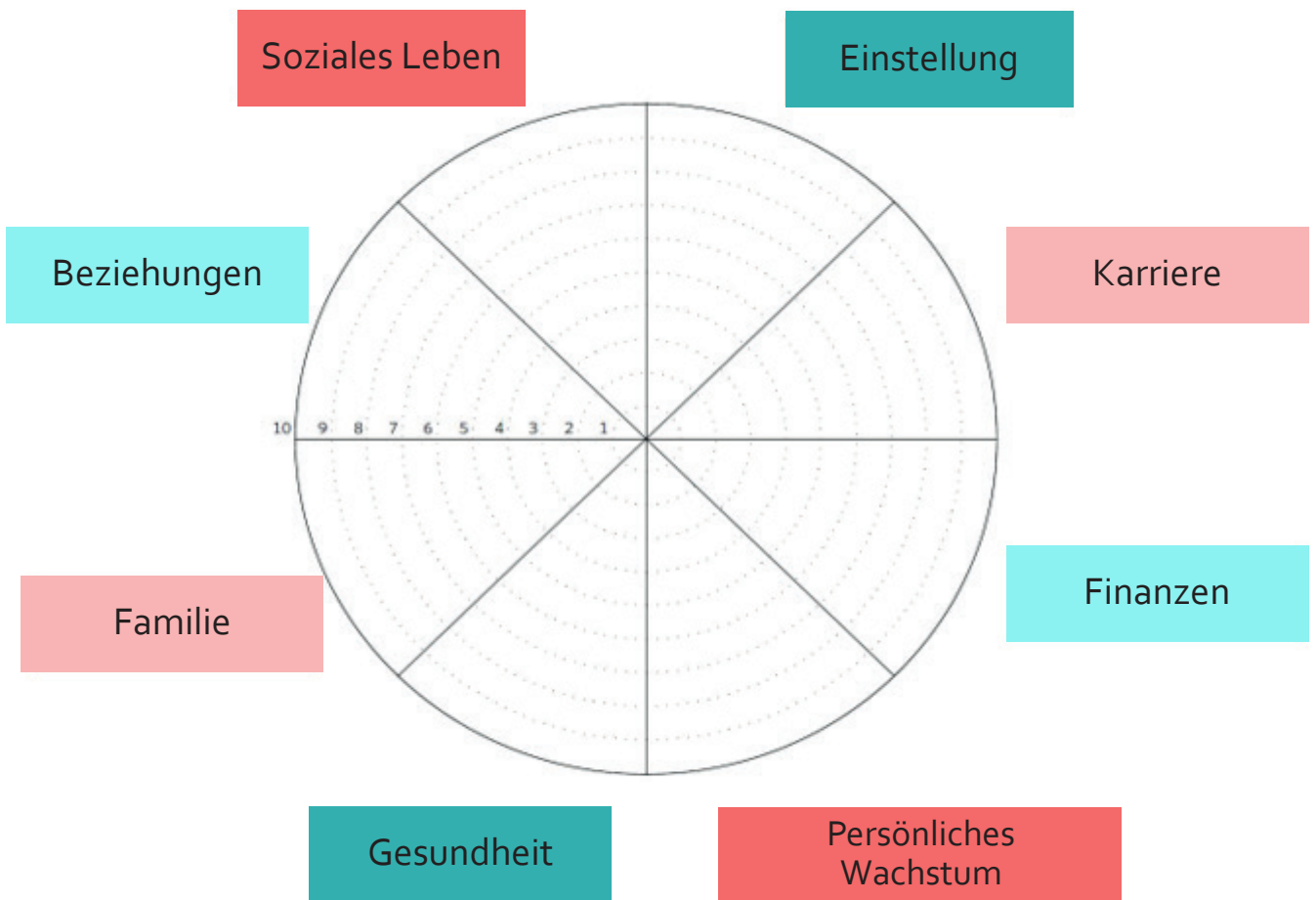
| SCHRITT 2 | Dann sammeln sie Informationen und platzieren sie an den entsprechenden Stellen des Rads, basierend auf den vorgeschlagenen Schritten:

- Überprüfen Sie die 8 Bereiche des Rads.
- Bestimmen Sie, welcher Bereich für Sie im Moment am wichtigsten ist.
- Überlegen Sie, wie zufrieden Sie jetzt mit diesen 8 Bereichen sind. Setzen Sie die jeweilige Markierung, die Ihrem Zufriedenheitsgrad entspricht, auf die entsprechende Skala.
- Welcher Bereich ist für Sie im Moment am wichtigsten?
- Verbringen Sie einige Zeit damit, sich vorzustellen, was Ihre ultimativen Möglichkeiten in diesem Bereich sein könnten.
- Überlegen Sie, wie Sie Ihre Wünsche verstärken und nähren können, und schreiben Sie sie auf.
- Überlegen Sie, welche Herausforderungen und Hindernisse Sie überwinden müssen, um Ihre Ziele zu erreichen.
- Identifizieren Sie die Personen, die als Mentoren fungieren und Ihnen helfen könnten, Ihre Ziele zu erreichen.

REFLEXION:

Besprechen Sie mit dem Trainer/der Trainerin oder anderen TeilnehmerInnen, was die TeilnehmerInnen aus dieser Übung mitnehmen konnten.

Rad des Lebens



PERSÖNLICHE DIAGNOSE



DAUER

120 Minuten



MATERIAL

Post-it, Papier, Stifte
und Farbmarker, Tafel.

LERNZIELE:

- Gewinnen Sie Kenntnisse über verschiedene Mentoring- und Coaching-Methoden, um NEETs auf ihrem beruflichen Weg zu begleiten und zu unterstützen.
- Menschen zu befähigen, die Verantwortung für ihre Handlungen zu übernehmen, die notwendig sind, um ihre Ziele zu erreichen.

EINLEITUNG:

Mentoring ist eine intensive Beziehung, in der eine erfahrene Person die Karriereentwicklung und die psychosoziale Entwicklung einer weniger erfahrenen Person betreut (Douglas 1997). MentorInnen vermitteln Wissen über die Normen, Werte und Moralvorstellungen, die für die Organisation spezifisch sind (Craig 1996). Sie unterstützen das Wohlbefinden ihrer Mentees, indem sie ihnen Fürsprache, Beratung, Unterstützung und Schutz bieten - Feedback und Informationen, die sie sonst nicht erhalten würden.

Coaching ist eine Form des Mentorings, aber es ist fokussierter und kompakter. Coaching stützt sich auf berufsbezogene Aufgaben oder Fähigkeiten und wird durch Anleitung, Demonstration und wirkungsvolles Feedback erreicht (Gray 1988). Coaches verfügen über ein hohes Maß an Wissen über bestimmte Fähigkeiten und können diese Fähigkeiten lehren, indem sie sie in Verhaltensweisen herunterbrechen, sie modellieren, beobachten und dann Feedback geben. Sowohl Mentoring als auch Coaching sind wichtige Komponenten der Führungsentwicklung.

Die Erkundung der Lernbedürfnisse von JugendarbeiterInnen ist von großer Bedeutung, da sie die erfolgreiche Umsetzung des Beratungsprozesses bestimmt. Daher ist die Diagnose ihrer Bedürfnisse notwendig, um den entsprechenden Raum und die Zeit in der Gestaltung und in der Umsetzung der Beratungsphase entsprechend zu nutzen.

Die Faktoren, die die Bedürfnisse erwachsener NEETs prägen, sind vielfältig und deshalb schwer messbar. Der/die JugendarbeiterIn ist jedoch in der Lage, die Faktoren zu diagnostizieren, die mit ihren Lernbedürfnissen in Zusammenhang stehen.

LITERATUR:

Janet Batsleer, Bernard Davies, Was ist Jugendarbeit? Empowerment und Partizipation in der Jugendarbeit, 2010

Kate Sapin, Grundlegende Kompetenzen in der Jugendarbeit, 2012

Craig, R. L. 1996. Das ASTD-Handbuch für Training und Entwicklung. Ein Leitfaden zur Entwicklung der menschlichen Ressourcen. New York: McGraw-Hill

Douglas, C. A. 1997. Formale Mentoring-Programme in Organisationen. Greensboro, N.C.: Zentrum für creative Führung.

Gray, W. A. 1988. Die Entwicklung eines geplanten Mentoring-Programms zur Erleichterung der Karriereentwicklung.

UMSETZUNG:

| **SCHRITT 1** | Der/Die Moderator/in zeichnet 2 Mindmaps (Mentoring und Coaching) auf die Tafel oder das Flipchart.

Jede/r Jugendarbeiter/in zeichnet sein/ihr eigenes Mindmap auf ein Blatt Papier mit dem Fokus auf Berufsberatung von NEETs. Jeder Kreis behandelt einen anderen Aspekt:

- Was ist Mentoring/Coaching?
- Grundsätze des Mentorings/Coachings
- Prozess des Mentoring/Coaching-Modells
- Vorteile von Mentoring / Coaching

| **SCHRITT 2** | Danach fährt der/die Moderator/in mit einem Brainstorming auf der Basis von Mentoring- und Coaching-Methoden fort.

| **SCHRITT 3** | Der/Die Moderator/in präsentiert einige Tipps zu Mentoring- und Coaching-Techniken. Zum Beispiel:

Top-Tipps für Coaching und Mentoring von MitarbeiterInnen

- Bauen Sie eine authentische Verbindung auf. Ein entscheidender Schritt, um ein/e großartige/r Mentor/in zu werden, ist es, dass sich Ihr Mentee wohl fühlt. ...
- Erkennen Sie ihre Stärken. Als MentorIn ist es Ihre Aufgabe, Ihren Mentees zu helfen, ihr volles Potenzial zu erreichen. ...
- Gewinnen Sie Ihr Vertrauen. ...
- Identifizieren und verfolgen Sie festgesetzte Ziele.

3 Arten von Mentoring.

- Traditionelles Eins-zu-Eins-Mentoring. Ein Mentee und ein/e MentorIn werden zusammengebracht, entweder durch ein Programm oder auf eigene Faust. ...
- Fern-Mentoring. Eine Mentoring-Beziehung, bei der sich die beiden Parteien (oder die Gruppe) an verschiedenen Orten befinden. ...
- Gruppen-Mentoring. Ein/e einzelne/r Mentor/in wird mit einer Kohorte von Mentees zusammengebracht.

3 Allgemeine Coaching-Stile.

- Autokratisch: wird mit dem Satz «My way or the highway» zusammengefasst. Autokratisches Coaching ist gewinnorientiert und weist typischerweise unflexible Trainingsstrukturen auf.
- Demokratisch: Im Coaching steckt genau das Wort «Demokratie». Coaches erleichtern die Entscheidungsfindung und Zielsetzung mit Input von ihren Mitgliedern, anstatt ihnen etwas zu diktieren.
- Ganzheitlich: oder auch der «Laissez-faire»-Coaching-Stil. Hier arbeitet der Coach daran, eine Umgebung zu schaffen, in der sich die Mitglieder wohlfühlen, wenn sie ihre Fähigkeiten in ihrer eigenen Zeit und auf ihre eigene Weise erkunden und weiterentwickeln.

8 Coaching-Techniken, die alle ManagerInnen brauchen

- Zuhören. Die wichtigste Fähigkeit für effektives Coaching ist die Fähigkeit, anderen zuzuhören. ...
- Stellen Sie offene Fragen. ...
- Zusammenarbeiten. ...
- Die Zeit gut nutzen. ...
- Teams konzipieren. ...
- Emotionale Intelligenz entwickeln. ...
- Kommunizieren. ...
- SMARTe Ziele setzen.

REFLEXION:

Fragen zur Reflexion

- Was haben Sie aus der Übung mitgenommen?
- Was haben Sie nach der Übung über die anderen erfahren und wie kann diese Methode in einer realen Situation umgesetzt werden?



PROAKTIV VS. REAKTIV



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Papier, Stifte,
bunte Marker.

LERNZIELE:

- Verstehen Sie proaktiv versus reaktiv.
- Verbessern Sie das Erreichen von Lebenszielen und anderen Inspirationen.

EINLEITUNG:

Stephen Covey sprach von zwei Zyklen, dem Zyklus des Einflusses und dem Zyklus der Besorgnis. Der Kreislauf der Besorgnis umfasst Elemente, die zwar einen Einfluss auf uns haben, die wir aber nicht kontrollieren können. Also, denken Sie nach. Was kann das sein? Die Umgebung? Die Familie? Die Kinder? Die Handlungen und Gefühle anderer Menschen? Alles, was uns im Wesentlichen umgibt und was wir nicht vollständig kontrollieren können, liegt in diesem Kreis. Innerhalb des ersten Kreises gibt es noch einen zweiten Kreis, den Einflusskreis. Dieser enthält alles, was wir kontrollieren können.

Es sind im Grunde unsere Handlungen, unsere Gefühle, die, die wir der Welt gegenüber ausdrücken, zusammen mit denen, die uns beschreiben. Dies sind die einzigen Dinge, über die wir Kontrolle haben, wenn wir es wollen.

Wenn wir einen größeren Teil der Zeit nutzen, die wir mit jedem Zyklus verbringen, können wir verstehen, worauf wir uns in unserem Leben konzentrieren. Konzentrieren wir uns auf Dinge, über die wir keine Kontrolle haben? Oder versuchen wir, etwas an denen zu tun, die wir wirklich verbessern können?

Konsequenzen:

Wenn Sie die meiste Zeit damit verbringen, sich über die Handlungen anderer zu beschweren, über das Wetter und die Wirtschaft, über die Fehler anderer, dann gehören Sie zu dem großen Prozentsatz der Menschen, die das heutzutage tun. Wenn Sie morgens aufwachen und darüber nachdenken, was andere tun und was sie verursachen werden, dann hat das Folgen für Sie und Ihre eigene Entwicklung. Sie werden irgendwann selbstvergessen, das große „Opfer“ der ganzen Angelegenheit. Nachdem Sie sich auf den äußeren Kreis konzentriert haben, haben Sie das Gefühl, nichts tun zu können, und Sie werden immer negativer. Infolgedessen beginnt der Kreislauf, den Sie kontrollieren, zu schrumpfen und Ihr persönliches Wachstum verlangsamt sich.

Konzentrieren Sie sich auf die Dinge, für die Sie etwas tun können. Kämpfen Sie so viel wie möglich für die Entwicklung des inneren Kreises und reduzieren Sie die Energie und Zeit, die Sie unnötig für den Äußeren verschwenden. Dies wird Sie entwickeln, Sie zu einem besseren Menschen machen und Ihnen helfen, bessere Beziehungen zu Ihren Mitmenschen und zu sich selbst aufzubauen und zu pflegen. Anstatt sich auf die Schwächen anderer zu konzentrieren und eine negative Energie zu erzeugen, arbeiten Sie an Ihren eigenen Verbesserungsbereichen. Dies wird den inneren Kreis vergrößern. Vielleicht sind Sie endlich in der Lage, mehr zu tun, als Sie dachten.

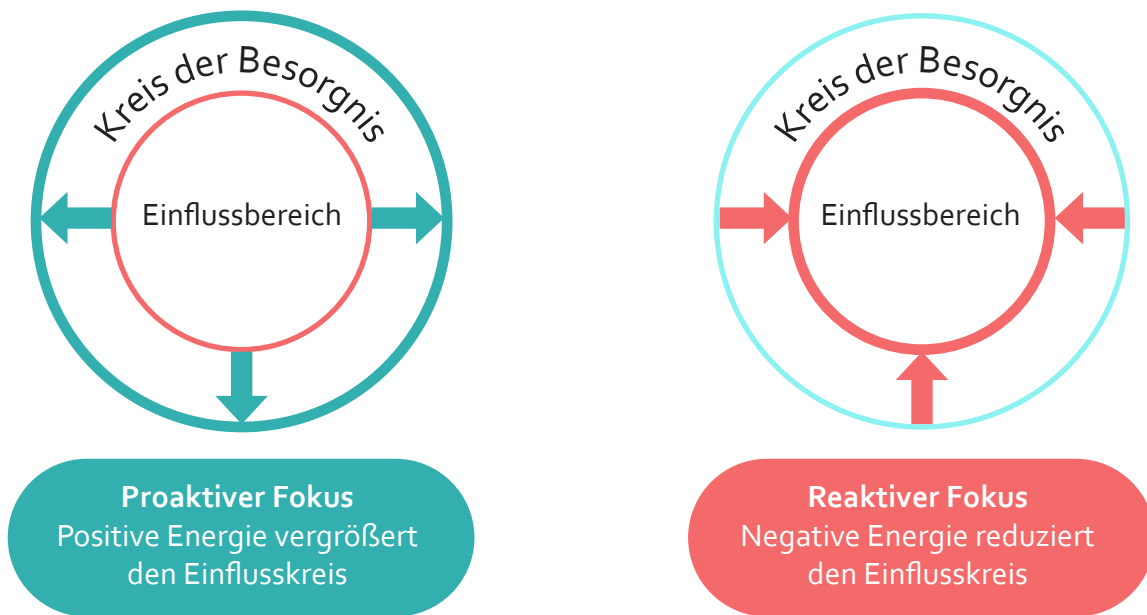


Bild 2: <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

Proaktivität ist ein Verhalten, das präventiv, veränderungsorientiert und selbstorientiert sein kann. Eine Person, die proaktiv ist, handelt im Voraus. Die meisten proaktiven Menschen und insbesondere Angestellte müssen nicht gebeten werden, etwas zu tun, und sie benötigen in der Regel weniger Anweisungen. Auf der anderen Seite, Reaktivität und Menschen, die zu einer reaktiven Denkweise neigen, gehen mit den Dingen um, wie sie kommen und bewältigen Situationen in letzter Minute, sie sind in der Regel keine guten Planer.

Nach dem Ende dieser Übung werden die JugendarbeiterInnen verstehen, wie wichtig es ist, proaktiv zu sein, welche Eigenschaften erforderlich sind und sie werden in der Lage sein, zu unterscheiden, ob sie proaktiv oder reaktiv handeln und herausfinden, wie sie ihre Situation verbessern können.

LITERATUR:

<https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>

<https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/Die ModeratorIn bittet die TeilnehmerInnen, die 2 Kreise auf ein Blatt Papier zu zeichnen und dabei die bereits geschriebenen Themen einzufügen. Basierend auf dem Einfluss, den diese Fakten auf ihr Leben haben, werden die Kreise entsprechend größer oder kleiner gezogen.



Bild 3 Einflusskreis und Betroffenenkreis. Quelle:
<https://forge.medium.com/worried-about-the-coronavirus-this-simple-mind-shift-helps-me-to-re-frame-my-fears-e772a2cbfd8b>

| SCHRITT 2 | Wenn alle JugendarbeiterInnen ihre Kreise fertig gezeichnet haben, kann der/die Moderator/in beginnen, sie zu präsentieren. Der/die ModeratorIn erklärt die Bedeutung der Kreise, indem er/sie darauf hinweist, welches der Kreis der Sorge und der des Einflusses ist.

Nach der Schilderung der zentralen Bedeutung von Coveys Theorie (siehe Einleitung) eröffnet der/die Moderator/in eine Diskussion mit den JugendarbeiterInnen über ihre Anliegen und Einflüsse und gibt einige Tipps, wie man proaktiver sein kann...

REFLEXION:

Fragen zur Reflexion:

- Was haben Sie aus der Übung mitgenommen?
- Was haben Sie nach der Übung über die anderen erfahren und wie kann diese Methode in einer realen Situation umgesetzt werden?

Tipps und Hinweise, wie Sie eine proaktive Denkweise annehmen und erfolgreich werden

- Konzentrieren Sie sich auf die Gegenwart und die Zukunft. Indem wir uns auf die Gegenwart konzentrieren, können wir uns unserer Gefühle und Gedanken sowie unseres Verhaltens bewusster sein und mehr aus jedem vergehenden Moment mitnehmen. Es ist wichtig, in der Lage zu sein, in dem Moment zu leben, der existiert, also im JETZT, und nicht ständig darüber nachzudenken, wie die Situation sein könnte oder wie viel besser die Vergangenheit war. («To-Do-Listen»).
- Übernehmen Sie persönliche Verantwortung für Ihren Erfolg. Stellen Sie sicher, dass Sie sich auf Ihre persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten konzentrieren und die Verantwortung für Ihren Erfolg übernehmen und nicht darauf, was andere für Sie tun können. (Verwenden Sie Verben wie «Ich werde...» «Ich will...» «Ich kann...»).
- Stellen Sie sich das große Ganze vor. Setzen Sie immer Prioritäten und denken Sie daran, Ihre Ziele zu erreichen. Es wird immer Zeiten geben, in denen Sie enttäuscht sein werden und Dinge haben, über die Sie sich Sorgen machen, aber Sie sollten nie aus den Augen verlieren, was Sie zu erreichen versuchen (urteilen Sie nicht... schauen Sie zuerst...).

- Setzen Sie Prioritäten. Es ist offensichtlich, dass Sie nicht alles tun und erledigen können, und wenn Sie es versuchen, werden Sie sich treiben lassen und von einem Punkt zum nächsten springen. Versuchen Sie, sich auf einige wenige große Ziele zu konzentrieren, die Sie zum Erfolg führen werden (Achtsamkeitstechniken).
- Denken Sie Szenarien durch. Konzentrieren Sie sich auf zukünftige, erreichbare Szenarien und erstellen Sie Ihren Plan. Natürlich kann sich der Plan im Laufe der Zeit je nach Bedarf ändern, aber wenn Sie Ihren Plan im Voraus durchdenken, erhöhen Sie Ihre Chancen, erfolgreich und zielgerichtet zu sein. (Analysieren Sie Ihre Fehler...).
- Lassen Sie die Dinge geschehen. Sitzen Sie nicht an der Seitenlinie und warten Sie ab, was passiert. Wenn Sie proaktiv sind und die Initiative ergreifen und ins Unbekannte eintauchen, werden Sie vielleicht scheitern, aber Sie werden mehr gewinnen. (Verpflichtungen eingehen...).

2.6. NETWORKING UND BEZIEHUNGSaufbau

Es ist eine anerkannte Tatsache, dass ein sektorübergreifender Ansatz im Bereich der Jugendarbeit am besten funktioniert, insbesondere, wenn wir uns auf junge NEETs konzentrieren. Um ihren Interessen am besten zu dienen und ihnen einen allumfassenden Aktionsplan anbieten zu können, muss ein/e Jugendarbeiter/in möglicherweise das Wissen, die Beziehungen und die Ressourcen anderer KollegInnen nutzen, aber vor allem Partnerschaften mit anderen Akteuren schaffen, die in den Bereichen Bildung, Arbeitsvermittlung, Sozialdienste, lokale Unternehmen und andere involviert sind. Beim Aufbau dieser Kooperationen ist es wichtig, den Grad der Beteiligung zu berücksichtigen, zu dem sich jede/r PartnerIn verpflichten kann, sowie die Verantwortlichkeiten und spezifischen Rollen jedes Partners zu besprechen, da sie Stabilität in den Weg der jungen Menschen bringen und nicht das Gefühl erzeugen sollten, von einer Organisation zur anderen weitergereicht zu werden.



Der/Die Jugendbetreuer/in sollte nach den fehlenden Gliedern auf dem Wege eines jungen Menschen im Zusammenhang mit anderen langjährigen Partnern suchen. Dies können Bildungs- und Ausbildungsanbieter, lokale Unternehmen, die Praktika oder Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten, andere NGOs, die im gleichen Bereich tätig sind, sowie lokale Institutionen sein, die in den Prozess eingebunden sind. Sie sollten jedoch nicht zögern, neue potenzielle Partner zu kontaktieren, die vielleicht in der Lage sind, auf die spezifischen Bedürfnisse eines jungen Menschen einzugehen. Er/sie sollte immer auf der Suche nach Veranstaltungen und Kontexten sein, bei denen er/sie mit anderen Akteuren in diesem Bereich interagieren kann, und nach Möglichkeiten suchen, um in Zukunft miteinander in Kontakt zu treten und zusammenzuarbeiten, und versuchen, von anderen Ressourcen zu

erfahren, die sie den jungen Menschen, mit denen sie arbeiten, zur Verfügung stellen könnten.

Die Kompetenz der Vernetzung und des Aufbaus von Beziehungen wird in der Ausbildung der meisten Fachkräfte oft übersehen. Sie spielt jedoch eine wesentliche Rolle nicht nur in der Entwicklung der JugendarbeiterInnen, sondern auch in ihrer Fähigkeit, effektiv wichtige Ressourcen zu finden und mit den jungen Menschen, mit denen sie arbeiten, in Verbindung zu treten, sowie in ihrer Fähigkeit, ihnen beizubringen, wie und wo sie nach Möglichkeiten suchen und sie zu ermutigen, ihrerseits Initiative zu ergreifen.

MENSCHENBINGO/DAS AUTOGRAMMSPIEL



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Gedruckte Bingo-
Stilvorlagen (HUMAN
BINGO-Datei), PPT-
Präsentation (falls
erforderlich)

LERNZIELE:

- Verständnis für die Vorteile einer qualitativ hochwertigen Vernetzung und Zusammenarbeit im Bereich der Jugendbeschäftigung und -ausbildung.
- Kennenlernen von Strategien zum Aufbau eines professionellen Unterstützungsnetzwerks im Interesse von NEETs.

EINLEITUNG:

Strategien zum Aufbau professioneller Netzwerke:

- Nutzen Sie bestehende Netzwerke, um Zugang zu Personen zu erhalten, die in Ihrem Berufsfeld arbeiten
- Finden Sie Veranstaltungen, die mit Ihren Aktivitäten zusammenhängen, und nehmen Sie daran teil, wann immer es möglich ist
- Scheuen Sie sich nicht, selbst an Networking-Veranstaltungen teilzunehmen
- Denken Sie daran, mehr zu geben als zu verlangen: Hören Sie genau zu, stellen Sie aufschlussreiche Fragen, unterstützen Sie und helfen Sie anderen, ihr Netzwerk ebenfalls auszubauen
- Folgen Sie Profis auf sozialen Plattformen und beteiligen Sie sich an der Konversation
- Setzen Sie sich spezifische, erreichbare Ziele, um Ihre Netzwerke zu steuern

Ressourcen zur Vorbereitung dieses Teils der Präsentation:

<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>

<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>

<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>

<https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>

LITERATUR:

Zack, Devora, Networking für Personen die Networking hassen: Ein Feldführer für Introvertierte, Überforderte und zu wenig verknüpfte, 2010

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/Die Moderator/in gibt allen TeilnehmerInnen ihre Bingo-Blätter. Sie fangen an, im Raum umherzugehen und sich zu mischen, während sie versuchen, andere zu finden, auf die die auf ihrem Bingo-Blatt aufgeführten Fakten zutreffen, damit sie deren Namen notieren können. Die meisten dieser Fakten beziehen sich auf Jugendarbeit, Training und gesellschaftliches Engagement, aber der/die Moderator/in kann auch ein paar unerwartete Fakten einstreuen, damit es lustig bleibt.

Das Ziel des Spiels ist es, fünf Namen in einer Reihe zu erhalten, entweder vertikal, horizontal oder diagonal.

| SCHRITT 2 | Kurze Präsentation über Strategien, die JugendarbeiterInnen beim Aufbau professioneller Unterstützungsnetzwerke einsetzen können.

REFLEXION:

Gruppendiskussion mit möglichen Gesprächsanregungen:

- Haben Sie in der Vergangenheit irgendwelche Netzwerkstrategien verwendet?
- Welche hat für Sie am besten funktioniert und welche nicht?
- Wenn Sie mehr Erfahrung in diesem Bereich haben, wie haben Sie Ihr berufliches Netzwerk aufgebaut?
- Ausgehend von dem, was Sie während des Bingo-Spiels herausgefunden haben, denken Sie, dass Sie daran interessiert sein könnten, mehr über die Arbeit der anderen TeilnehmerInnen zu erfahren?

HUMAN BINGO

Finden Sie jemanden, der:

Gerne mit anderen zusammen arbeitet	Letztes Jahr beim Camping war	Bereits freiwillig gearbeitet hat	Pfeifen kann	Täglich Facebook checkt
Ein visueller Lerntyp ist	Mindestens eine Sportart mag	Mehr als sieben E-Mails pro Tag empfängt	In den letzten sechs Monaten mindestens zwei Bücher gelesen hat	Mit Menschen aus mehr als drei Ländern gearbeitet hat
Ein Haustier hat	Im letzten Jahr mindestens ein Webinar besucht hat	FREI	Das Gefühl hat, einen Unterschied im Leben von jemandem gemacht zu haben	Mehr als eine Sprache spricht
Eine Präsentation vor mehr als 70 Personen gehalten hat	Den Namen seiner Organisation rückwärts buchstabieren kann (z. B. noitasinagro)	Schwierigkeiten hatte, Freiwillige für ein Projekt zu finden	Sehr geduldig ist	Im letzten Jahr an mindestens einer Schulung teilgenommen hat
Linkshänder ist	Für eine Organisation arbeitet, die im gleichen Jahr wie jene, in der du arbeitest, gegründet wurde	Während der Quarantäne etwas gebacken hat	Ein Musikinstrument spielt	Es mag, Dinge zu planen

MEIN TRAUMJOB MIT 14



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Post-it und Marker,
PPT-Präsentation
(falls erforderlich)

LERNZIELE:

- Entdecken von Strategien zur Identifizierung von Beschäftigungsmöglichkeiten für NEETs.
- Lernen, wie man mit kreativen Problemlösungsmethoden innovative Möglichkeiten findet (z. B. sozialunternehmerische oder Geschäftsideen).

EINLEITUNG:

Diskutieren Sie mögliche Beschäftigungsstrategien, die helfen, junge Menschen zu fördern:

- Identifizieren Sie vorhandene Fähigkeiten und Erfahrungen sowie Möglichkeiten, wie diese in anderen Bereichen/Kontexten genutzt werden können,
- Bieten Sie personalisierte Coaching- und Mentoring-Sitzungen an, um Ziele zu setzen und einen Weg zu finden, den Fortschritt zu verfolgen,
- Identifizieren Sie Hindernisse für eine erfolgreiche Beschäftigung und Möglichkeiten, diese zu entschärfen: fehlende Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten usw.
- Identifizieren Sie Interessen und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Nehmen Sie an Veranstaltungen teil, die mit dem Interessengebiet des jungen Menschen zu tun haben,
- Bringen Sie sie in Kontakt mit lokalen Partnern: Schulen, Ausbildungszentren, Unternehmen, Organisationen,
- Identifizieren Sie Finanzierungsmöglichkeiten, die es dem jungen Menschen ermöglichen könnten, ein eigenes Unternehmen zu gründen.

Materialien, die für die Einführungspräsentation hilfreich sein können:

<https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en

<https://imic-cimt.ca/publications-all/Imi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-need-want/>

https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf

LITERATUR:

«Effective outreach to NEETs - Experience from the ground». Verfügbar unter:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>

Fishbein, Mike, Business Networking: Wie baut man ein geniales professionelles Netzwerk auf: Strategien und Taktiken, um erfolgreiche Menschen zu treffen und Beziehungen zu ihnen aufzubauen, 2014

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/Die Trainer/in gibt den TeilnehmerInnen Post-its und bittet sie, mindestens fünf Fähigkeiten aufzuschreiben, die sie für ihren Traumjob im Alter von 14 Jahren benötigen. Sie kleben die Post-its auf ihre Kleidung und gehen im Raum umher, um andere Personen zu finden, die die gleichen Fähigkeiten notiert haben.

| SCHRITT 2 | Die TeilnehmerInnen bilden Gruppen von 2-3 Personen mit ähnlichen Fähigkeiten und bitten sie, darüber zu sprechen, ob die Berufe, an die sie gedacht haben, die gleichen sind, diskutieren mögliche Karrierewege, die sie eingeschlagen haben könnten, und welche zusätzlichen Fähigkeiten und Ausbildungen notwendig wären, um diese Berufe in ihrem jetzigen Alter zu ergreifen.

| SCHRITT 3 | Kurze, von dem/der Trainer/in geleitete Präsentation über innovative Beschäftigungsstrategien.

REFLEXION:

Gruppendiskussion, um Schlussfolgerungen zu ziehen, weitere Ressourcen bereitzustellen.

Mögliche Gesprächsanregungen:

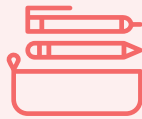
- Wie sind Sie auf Ihren jetzigen Karriereweg gekommen?
- Welche Ressourcen und Zusammenhänge fanden Sie hilfreich?
- Wie sieht der aktuelle NEET-Aktivierungspfad in Ihrem Land/Ihrer Stadt aus?
- Können Sie nationale Strategien oder lokale Organisationen nennen, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen?

WER INSPIRIERT SIE?



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

PPT-Präsentation
(falls erforderlich)

LERNZIELE:

- Lernen Sie Methoden kennen, wie Sie relevante Informationen sammeln und organisieren können (z.B. über lokale Organisationen, Veranstaltungen, Ausbildungsmöglichkeiten, nicht-formale Aktivitäten...);
- Lernen Sie, wie Sie bewährte Verfahren und relevante Informationen zwischen KollegInnen, InteressenvertreterInnen und internationalen Partnern austauschen können, um NEETs besser zu unterstützen.

EINLEITUNG:

Die Vorteile des Austauschs von Best Practices:

- Lernen von anderen Organisationen, die möglicherweise mit den gleichen Hindernissen konfrontiert waren und Lösungen gefunden haben, um diese zu überwinden. Wir passen erfolgreiche Strategien an unseren Kontext an, anstatt neue von Grund auf neu entwickeln zu müssen, und verbessern so die Effizienz und den Fokus,
- Schaffung eines Umfelds der Zusammenarbeit innerhalb unserer Organisationen und unserer Gemeinschaft, in dem sich Menschen wohlfühlen, Fragen zu stellen, um Feedback oder Anleitung zu bitten, ihren Prozess anderen zur Diskussion oder Weiterverwendung zu präsentieren,
- Sicherstellen, dass nützliche Ideen und erfolgreiche Strategien nachhaltig werden, indem man sie für andere Menschen sichtbar macht, die sie weiterbringen können.

Schaffung von Kontexten für den Austausch von Best Practices:

- Ermutigen Sie die Teammitglieder während der Besprechungen, sich über verwandte Ideen und Projekte auszutauschen, die ihnen eingefallen sind bzw. auf die sie gestoßen sind,

- Laden Sie Fachleute oder Mitglieder anderer Organisationen ein, um ihre Erfahrungen in Bezug auf das jeweilige Thema zu teilen,
- Ermuntern Sie die Teammitglieder, in einem Blog/Newsletter/Social Media-Beitrag zu einem bestimmten Thema zu schreiben.

Weitere Informationen: <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>

Beispiele für erfolgreiche Projekte zur NEET-Aktivierung, die als Gesprächsanlass dienen können:

- <https://neetsinaction.eu/>
- <https://eneet-project.eu/>
- <https://neets-entrepreneurship.org/>

LITERATUR:

«Reagieren Sie auf Ihre NEETs!». Verfügbar unter:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1432/Respond%20to%20your%20NEETs%20Booklet.pdf

«Good Practices im Umgang mit jungen NEETs: Politische Antworten auf europäischer Ebene». Verfügbar unter:

<http://www.pass.va/content/scienzesociali/en/publications/acta/participatorysociety/mascherini.html>

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | TrainerIngeführte Einführung zum Austausch von Best Practices in der Praxis.

| SCHRITT 2 | Der/Die Trainer/in teilt die TeilnehmerInnen in 2 oder 3 Gruppen auf und lässt sie gemeinsam eine Jugendorganisation oder ein Projekt auswählen, das sie wirklich inspirierend gefunden haben. Wenn die anderen ein bestimmtes Projekt nicht kennen, müssen sie es so beschreiben, dass es sie überzeugt (und dabei auch externe Quellen wie Fotos, Videos usw. verwenden). Das Ziel ist, dass die Gruppe am Ende in der Lage ist, gemeinsam (in fünf Minuten) ein Projekt/eine Organisation vor der/den anderen Gruppe/n kurz vorzustellen und sich dabei auf Lösungen und Strategien zu konzentrieren, die für andere Menschen, die vor denselben Problemen stehen, nützlich sein können.

REFLEXION:

Feedback-Sitzung mit Fokus auf die Präsentationen. Gesprächsanregungen:

- Haben Sie neue Wege gefunden, wie ein bestimmtes Projekt auf Herausforderungen reagiert hat, denen auch Sie gegenüberstehen?
- Fallen Ihnen Möglichkeiten ein, wie Sie einige dieser Strategien oder Lösungen in Ihre Arbeit integrieren können?
- Kennen Sie Plattformen, auf denen wir mehr über Best Practices in der Jugendarbeit erfahren können?

KARRIEREFORUM CAFE



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

Große
Papierbögen,
Stifte und Marker;
Tische und Stühle.

LERNZIELE:

- Informieren Sie sich über Strategien zur Schaffung von Settings für das Zusammentreffen von ArbeitgeberInnen und Jugendlichen.
- Lernen Sie, wie man Netzwerkveranstaltungen organisiert und bewirbt, die auf Jugendbeschäftigung und Bildung abzielen, um NEETs zur Teilnahme zu motivieren.

EINLEITUNG:

Organisation eines Karriereforums - wesentliche Aspekte:

- Studieren Sie andere Jobmessen in Ihrer Gemeinde, identifizieren Sie, was dort fehlt und warum sie für Ihre Zielgruppe unzugänglich sein könnten, und finden Sie Wege, wie Sie die Lücke schließen können
- Planen Sie im Voraus, erstellen Sie einen Zeitplan für die Organisation der Veranstaltung
- Identifizierung potenzieller Partner, Organisationen, Standorte, die für eine Zusammenarbeit offen sein könnten
- Aufstellung einer Werbestrategie sowie Wege, wie die Veranstaltung sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für die Zielgruppe sichtbar gemacht werden kann
- Identifizierung von Möglichkeiten zur Maximierung der Wirkung: Einbindung von Networking-Veranstaltungen, Workshops, Konferenzen, F&A, Unternehmensbesuchen
- Erwägen Sie die Umsetzung von Workshops und Schulungen in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Zielgruppen im Vorfeld der Jobmesse, um die jungen Menschen auf die Erfahrung vorzubereiten

Ressourcen, die bei der Anpassung der Veranstaltung an einen bestimmten Kontext hilfreich sein können:

<https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>

<https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>

<https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>

LITERATUR:

«Practitioner’s toolkit: Nachhaltige Aktivierung von jungen Menschen, die nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung sind (NEETs)». Verfügbar unter:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

«Auf der Spur. Verschiedene Ansätze der Jugendarbeit für unterschiedliche NEET-Situationen». Verfügbar unter: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>

«Vier Netzwerkprinzipien für erfolgreiche Zusammenarbeit». Verfügbar unter:

<https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>

UMSETZUNG:

Organisation eines Karriereforums - unter Verwendung der World-Café-Methode. Angepasst von: <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf> - (ausführlichere Erklärungen und Ideen)

Bevor die Sitzung beginnt, stellt der/die Trainer/in Tische (oder Stühle, Sitzgelegenheiten auf dem Boden usw.) so auf, dass die Konversation gefördert wird, so dass er/sie später die TeilnehmerInnen in drei oder mehr Gruppen aufteilen kann.

| SCHRITT 1 | Der/Die Trainer/in führt in das Hauptthema - die Organisation von Karriereforen - ein und erwähnt einige wesentliche Aspekte in diesem Prozess.

| SCHRITT 2 | Der/Die Trainer/in stellt kurz die World-Café-Methode vor und erklärt ihre Prinzipien. Es werden drei oder mehr Gruppen gebildet (nicht mehr als fünf Personen in jeder Gruppe) und drei Gesprächsrunden durchgeführt. Jede Gruppe diskutiert und tauscht Ideen in Bezug auf die Organisation einer Jobmesse aus, die sich an ihre Zielgruppe richtet, und macht dabei Notizen auf großen Papierbögen, die in der Mitte ihres Tisches/Sitzbereichs platziert werden. Sie können Kritzeleien, Schlüsselwörter, Mindmaps, alles, was hilfreich sein

könnte, um die Ideen, die während des Gesprächs auftauchen, zu visualisieren, verwenden. Nach den ersten 10 Minuten bleibt eine Person als «Tisch-Gastgeber» am Tisch, während die anderen als «Botschafter der Bedeutung» zum nächsten Tisch gehen und die Schlüsselideen in ihr nächstes Gespräch mitnehmen. Es wird drei Sitzungen geben, die jeweils 10 Minuten dauern. Während dieser Aktivitäten können sie sich die Schlüsselideen ansehen, die von den vorherigen Gruppen auf dem Tisch hinterlassen wurden, und sie werden ihre eigenen Ideen und Schlussfolgerungen mitbringen.

| SCHRITT 3 |

In der ersten Sitzung werden es folgende Gesprächsthemen sein:

- Was fehlt im bestehenden Jobangebot in Ihrer Gemeinde?
- Was sind die Hürden für Ihre Zielgruppe, wenn es um die Teilnahme an bestehenden Jobmessen geht?

Während der zweiten Sitzung:

- Wer könnte Ihnen bei der Organisation einer Veranstaltung helfen, die diese Lücken überbrückt und die jungen Menschen mit den ArbeitgeberInnen zusammenbringt?

Während der dritten Sitzung:

- Wie könnten Sie eine solche Veranstaltung bereichern, welche damit verbundenen Aktivitäten könnten sowohl für die Zielgruppe als auch für die ArbeitgeberInnen hilfreich sein?

REFLEXION:

Der/Die Trainer/in bringt die gesamte Gruppe zusammen, konzentriert sich auf den Austausch der Schlussfolgerungen, die während der Aktivitäten in jeder einzelnen Gruppe erreicht wurden, identifiziert Muster, gemeinsame Ideen, mögliche Wege für Aktionen.

WEM FOLGEN SIE?



DAUER

60 Minuten



MATERIAL

PC,
Internetverbindung,
PPT-Präsentation

LERNZIELE:

- Verstehen Sie die Rolle von Social-Media-Plattformen/Netzwerken innerhalb der NEET-Jugendarbeit.
- Lernen Sie die verschiedenen Social-Media-Tools kennen und wie Sie diese für die Förderung von Berufsbildungs-, Trainings- oder Mobilitätsprogrammen oder nicht-formalen Aktivitäten nutzen können.

EINLEITUNG:

Einige der Vorteile der Nutzung sozialer Plattformen als Teil unserer Outreach-Strategie:

- Sie ermöglichen es uns, ein wirklich vielfältiges Publikum zu erreichen (junge Menschen, kommunale Partnerorganisationen und UnterstützerInnen, ArbeitgeberInnen), sowie eine Gemeinschaft von AnhängerInnen zu schaffen,
- Wir können sofortiges Feedback zu den von uns präsentierten Inhalten erhalten,
- Erhöhte Sichtbarkeit unserer Aktivitäten und Projekte,
- Geringere Kosten als bei traditionellen Werbestrategien.

Einige Tipps für den Einsatz von sozialen Medien als Teil unserer Strategie:

- Entscheiden Sie sich für ein bestimmtes Ziel, erstellen Sie eine Werbestrategie und

konkrete Schritte,

- Konzentrieren Sie sich auf die Plattformen, die bei Ihrer Zielgruppe am beliebtesten und relevantesten sind, und passen Sie Ihre Inhalte an die Besonderheiten der jeweiligen Plattform an.
- Machen Sie sich mit den Tools der einzelnen Plattformen vertraut und nutzen Sie diese, um mehr über Ihr Publikum und die Art der Inhalte zu erfahren, mit denen sie am meisten interagieren,
- Halten Sie sich an Ihren Plan und seien Sie konsequent in Ihren Beiträgen und der allgemeinen Vorstellung, planen Sie Beiträge im Voraus, um Zeitintervalle zu nutzen, in denen die meisten Menschen auf der Plattform aktiv sind,
- Binden Sie Ihr Publikum ein, fordern Sie es auf, mit Ihren Beiträgen zu interagieren, und interagieren Sie mit den Inhalten anderer Seiten (Partnerorganisationen, etc.)

Weitere nützliche Ressourcen für die Ausarbeitung dieses Teils der Präsentation:

<https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>

<https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>

<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>

LITERATUR:

«Jugendarbeit und Social Networking. Endbericht». Verfügbar unter:

https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Networking_Final_Research_Report

UMSETZUNG:

| SCHRITT 1 | Der/Die TrainerIn bittet die TeilnehmerInnen, sich bei der sozialen Plattform anzumelden, die sie in ihrem Beruf am häufigsten nutzen, und sich ihre Kontaktliste anzuschauen (das kann LinkedIn oder Facebook oder eine andere sein). Er/sie bittet jede/n TeilnehmerIn, sich zu überlegen, in welchen Bereichen seine/ihre Kontakte aktiv sind, und wie unterschiedlich diese sind. Wenn es nur ein oder zwei sind, müssen sie vielleicht allmählich aus dieser Komfortzone heraustreten.

| SCHRITT 2 | Der/Die TrainerIn stellt einige Tipps zur Nutzung sozialer Medien vor, um unsere Aktivitäten und Organisationen bestmöglich zu repräsentieren und zu fördern, und gibt konkrete Beispiele, die in Ihrem Kontext relevant sind.

REFLEXION:

Gruppendiskussion. Mögliche Gesprächsanregungen:

- Was haben die vorgestellten Seiten gemeinsam?
- Können Sie etwas aus Ihrer persönlichen Erfahrung mit der Nutzung sozialer Medien für die Förderung der Aktivitäten der Organisation mit uns teilen?
- In welcher Hinsicht unterscheiden sich soziale Plattformen von traditionellen Medien und wie können wir unsere Strategien entsprechend anpassen?

.03

TOOLS ZUR
AUSWERTUNG

3. TOOLS ZUR AUSWERTUNG

Der untenstehende Fragebogen dient zur Einschätzung der eigenen "Soft Skills" von JugendarbeiterInnen. Er kann vor und/oder nach einer Soft Skills Schulung basierend auf dem COMPASS Trainingsprogramm angewendet werden. Er dient also zur Vor- und Nachbereitung und ermöglicht eine Feststellung des Lernerfolgs und der Kompetenzentwicklung vor und nach einem Training oder Workshop. Dieser Fragebogen kann auch helfen, den Lernbedarf von JugendarbeiterInnen zu analysieren, bevor die Trainingsmodule oder -einheiten ausgewählt werden. Sie sind in der ersten Spalte angegeben (M₁/U₁ = EMOTIONALE INTELLIGENZ/Resilienz und Selbstfürsorge). Module oder Einheiten, bei denen die entsprechenden Fragen mit 4 oder 5 beantwortet werden, sind möglicherweise weniger relevant für ein Training oder einen Workshop als solche, die zwischen 1 und 3 beantwortet werden.



FRAGEBOGEN ZUR VOR-/NACHBEREITUNG

(1= in geringem Ausmaß/5= in hohem Ausmaß)

M1/U1	Inwieweit verstehen Sie die Rolle von Resilienz und Selbstfürsorge in der Jugendarbeit?	1 2 3 4 5
M1/U1	Wie schätzen Sie Ihr Wissen über Resilienz und Selbstfürsorgestrategien ein?	1 2 3 4 5
M1/U2	Wie realistisch sind Sie in Bezug auf die Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung?	1 2 3 4 5
M1/U2	Wie schätzen Sie Ihr Wissen darüber ein, wie Sie Ressourcen, persönliche Interessen und Werte identifizieren können?	1 2 3 4 5
M1/U3	Inwieweit sind Sie in der Lage, die Auswirkungen von Stimmungen und Emotionen auf andere zu verstehen?	1 2 3 4 5
M1/U3	Wie schätzen Sie Ihr Wissen über die Techniken zum Management der eigenen Emotionen ein, um Stimmungen und Impulse zu kontrollieren?	1 2 3 4 5
M1/U4	Wie viel wissen Sie über Methoden zur Selbstmotivation und darüber, wie man klare und realistische Ziele definiert?	1 2 3 4 5

M1/U4	Inwieweit wissen Sie, wie Sie angesichts von Misserfolgen oder anstehenden Problemen eine positive Haltung einnehmen können?	1 2 3 4 5
M1/U5	Inwieweit verstehen Sie die Bedeutung von Empathie in der Arbeit mit jungen Menschen?	1 2 3 4 5
M1/U5	Inwieweit wissen Sie, wie Sie Empathie zum Beziehungsaufbau nutzen und in Konfliktsituationen angemessen reagieren können?	1 2 3 4 5
M2/U1	Inwieweit verstehen Sie das Konzept der Selbstverwirklichung?	1 2 3 4 5
M2/U1	Inwieweit sind Sie mit innovativen Methoden und nützlichen digitalen Tools für die Arbeit mit NEETs vertraut?	1 2 3 4 5
M2/U2	Wie viel wissen Sie über Zeitmanagement-Strategien zur effizienten Planung und Priorisierung von Aufgaben?	1 2 3 4 5
M2/U2	Wie viel wissen Sie über die Analyse der Effizienz Ihres eigenen Zeitplans?	1 2 3 4 5
M2/U3	Inwieweit verstehen Sie die Bedeutung von Teamarbeit und Teambildungsstrategien?	1 2 3 4 5
M2/U3	Wie viel wissen Sie über Tools zur Bewertung von Teamrollen?	1 2 3 4 5
M2/U4	Inwieweit sind Sie mit der Problemanalyse und Problemdefinition vertraut?	1 2 3 4 5
M2/U4	Inwieweit sind Sie sicher, immer die richtigen Fragen zu gestellten Problemen zu stellen?	1 2 3 4 5
M2/U5	Wie viel wissen Sie über den proaktiven Umgang mit Krisensituationen?	1 2 3 4 5
M2/U5	Inwieweit tauschen Sie mit Kollegen Erfahrungen und bewährte Methoden zum Thema Krisenmanagement in der Jugendarbeit aus?	1 2 3 4 5
M3/U1	Wie viel wissen Sie über unterschiedliche Kommunikationsprinzipien?	1 2 3 4 5
M3/U1	Inwieweit sind Sie sich über Ihr eigenes Kommunikationsverhalten bewusst?	1 2 3 4 5
M3/U2	Wie viel wissen Sie über visuelle Aspekte und die Bedeutung von klaren Anweisungen und Botschaften?	1 2 3 4 5
M3/U2	Inwieweit sind Sie sicher, eine positive Körpersprache zu haben?	1 2 3 4 5

M3/U3	Wie viel wissen Sie über die wichtigsten Kommunikationsstile und wie Sie Kommunikationsbarrieren überwinden können?	1 2 3 4 5
M3/U3	Wie vertraut sind Sie mit den Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation?	1 2 3 4 5
M3/U4	Inwieweit sind Sie mit Fragetechniken vertraut und wissen, wie man sie anwendet?	1 2 3 4 5
M3/U4	Wie vertraut sind sie mit der Technik des "aktiven Zuhörens"?	1 2 3 4 5
M3/U5	Inwieweit verstehen Sie die Prinzipien des effektiven Feedbackgebens?	1 2 3 4 5
M3/U5	Inwieweit ist Ihnen bewusst, dass es bei Feedback um Verhalten und nicht um Persönlichkeit geht?	1 2 3 4 5
M4/U1	Wie viel wissen Sie über die Fähigkeiten, die Sie als Mentor effektiver machen?	1 2 3 4 5
M4/U1	Inwieweit wissen Sie, wie Sie Vertrauen zu Ihren Mentees aufbauen können?	1 2 3 4 5
M4/U2	Wie schätzen Sie Ihr Wissen darüber ein, wie man die Neugierde von Jugendlichen wecken kann?	1 2 3 4 5
M4/U2	Sind Sie in der Lage, verschiedene Instrumente einzusetzen, um die Motivation von NEETs zu steigern?	1 2 3 4 5
M4/U3	Inwieweit verstehen Sie die Prinzipien der motivierenden Gesprächsführung?	1 2 3 4 5
M4/U3	Inwieweit können Sie das Geben von Feedback als Instrument zur Verfolgung der Erreichung der bereits gesetzten Ziele nutzen?	1 2 3 4 5
M4/U4	Inwieweit wissen Sie, wie man NEET's motivieren kann, indem man sie bestärkt?	1 2 3 4 5
M4/U4	Inwieweit sind Sie in der Lage, die Entstehung von realistischen Selbstbildern zu fördern?	1 2 3 4 5
M4/U5	Wie viel wissen Sie über den Unterschied zwischen Fixed und Growth Mindset?	1 2 3 4 5
M4/U5	Inwieweit sind Sie sich darüber bewusst, wie Sie das Verhalten von Jugendlichen durch Vorbildwirkung beeinflussen können?	1 2 3 4 5
M5/U1	Wie viel wissen Sie über verschiedene Lernstile?	1 2 3 4 5
M5/U1	Wie vertraut sind Sie mit dem Einsatz von Werkzeugen der nicht-formalen Bildung?	1 2 3 4 5

M5/U2	Wie effizient unterstützen Sie NEETs technisch bei der Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs?	1 2 3 4 5
M5/U2	Wie gut kennen Sie Methoden zur beruflichen Integration?	1 2 3 4 5
M5/U3	Inwieweit kennen Sie die SMART-Ziele und wissen wie man NEETs zur Planung von Zielen motiviert?	1 2 3 4 5
M5/U3	Wie viel wissen Sie über berufliche Anpassungsfähigkeit bei der Karriereplanung?	1 2 3 4 5
M5/U4	Wie vertraut sind Sie mit verschiedenen Mentoring- und Coaching-Methoden?	1 2 3 4 5
M5/U4	Inwieweit wissen Sie, wie Sie Menschen unterstützen können, die Verantwortung für ihre Handlungen zu übernehmen, die zum Erreichen ihrer Ziele notwendig sind?	1 2 3 4 5
M5/U5	Inwieweit verstehen Sie den Unterschied zwischen Proaktivität und Reaktivität?	1 2 3 4 5
M6/U1	Wie viel wissen Sie über Networking und Zusammenarbeit im Bereich der Jugendbeschäftigung und -ausbildung?	1 2 3 4 5
M6/U1	Inwieweit sind Sie mit Strategien vertraut, wie man ein professionelles Unterstützungsnetzwerk im Interesse von NEETs aufbaut?	1 2 3 4 5
M6/U2	Kennen Sie Strategien zur Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten für NEETs?	1 2 3 4 5
M6/U3	Wie viel wissen Sie über Methoden zur Sammlung und Weitergabe relevanter Informationen, um NEETs besser zu unterstützen?	1 2 3 4 5
M6/U4	Wie schätzen Sie Ihr Wissen darüber ein, wie man Netzwerkveranstaltungen, die auf Jugendbeschäftigung und -bildung abzielen, organisiert und bewirbt, um NEETs zu motivieren, diese zu besuchen?	1 2 3 4 5
M6/U5	Wie vertraut sind Sie mit Social-Media-Plattformen und der Vernetzung innerhalb der Jugendarbeit von NEET?	1 2 3 4 5
M6/U5	Inwieweit kennen Sie die verschiedenen Social-Media-Tools zur Förderung von Berufsbildungs-, Ausbildungs- oder Mobilitätsprogrammen oder nicht-formalen Aktivitäten?	1 2 3 4 5

.04

REFERENZEN

EMOTIONALE INTELLIGENZ

- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>
- <https://positivepsychology.com/emotional-resilience/>
- <http://youthpartners.ca/2014/02/edith-grotberg-i-have-i-am-i-can/>
- Aktivität angepasst aus dem Handbuch des Projekts «ROBIN – Reinforcing Competencies to Build Inclusion through a New learning methodology» (<https://en.danilodolci.org/project/robin/>)
- <http://www.danielgoleman.info/daniel-goleman-how-self-awareness-impacts-your-work/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/self-awareness-foundation-emotional-intelligence-daniel-goleman/>
- <https://www.guelphtherapist.ca/blog/stopp-and-be-mindful/>
- <https://www.getselfhelp.co.uk/stopp.htm>
- <https://positivepsychology.com/albert-ellis-abc-model-rebt-cbt/>
- <https://www.habitsforwellbeing.com/cognitive-behaviour-therapy-abc-model/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ps/self-motivation.html>
- <https://noeliabermudez.com/inteligencia-emocional-automotivacion/>
- <https://employabilityskills2.weebly.com/initiative-and-self-motivation-skills.html>
- <https://liderazgocreativo.com/08/2009/%C2%BFa-que-estoy-comprometido/>
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/empathy-types.html>

EFFEKTIVITÄT DER JUGENDARBEITER

- <https://www.hubgets.com/blog/lifelong-learning-self-actualizing/>
- https://scottjeffrey.com/self-actualization/#Are_You_Self-Actualizing
- <https://mind-development.eu/maslow.html>
- <http://www.public.asu.edu/~kvanlehn/ITSKurs2009/Lektüre/Burleson%202005.pdf>
- Digital Education Review – Nummer 30, Dezember 2016– <http://greav.ub.edu/der/> «The Power of Digital Storytelling to Support Teaching and Learning» von Bernard R. Robin
- <https://www.ict4youthwork.eu/>
- <http://www.digitup.cloud/>
- <http://www.instituteapis.org/facing-the-street-digital-stories-in-youth-work-with-vulnerable-groups/>
- <https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3947&context=capstones>
- <https://www.landsiedel.com/en/coaching/time-management.html>
- <https://toggl.com/blog/12-time-management-strategies>
- <https://blog.rescuetime.com/time-management/>
- <https://toggl.com/blog/10-quick-ways-to-improve-teamwork-in-the-workplace>
- <https://blog.trainerswarehouse.com/time-management-activities>
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_84.htm
- <https://diversityicebreaker.com/>
- <https://www.discprofile.com/what-is-disc/how-disc-works>
- <https://discvalueprofiles.com/blog/what-are-the-disc-personality-types-a-deeper-look-at-12-styles/>
- <https://www.123test.com/disc-personality-test/index.php>
- https://www.youtube.com/watch?v=B-M3YIA2KDg&feature=emb_logo
- <https://innovationmanagement.se/2010/06/02/the-basics-of-creative-problem-solving-cps/>
- <https://www.toolshero.com/problem-solving/problem-definition-process/>
- Training Frontline Workers – Young People Alcohol and Other Drugs – Perspectives on working with young people, Facilitator's guide, Australien 2004
- <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/archive/archive-resources/inclusiongroups/inclusionoffenders/InclusionOffendersConflict/>

EFFEKTIVE KOMMUNIKATION

- Paul Watzlawick: Pragmatics of Human Communication: Eine Studie zu Interaktionsmustern, Pathologien und Paradoxien (1967)
- Dawn Braithwaite: Engaging Theories in Interpersonal Communication: Multiple Perspectives (2014)
- <https://www.bluecoding.com/post/5-axioms-of-communication-communicating-better-at-work>
- <https://viaconflict.wordpress.com/2013/01/15/watzlawicks-axioms-and-conflict-resolution-part-1/>
- http://neoscenes.net/teach/cu/2012_2/atls2000_mit/pdfs/Watzlawick-1967-Some_Tentative_Axioms_of_Communication.pdf
- <http://www.wanterfall.com/Communication-Watzlawick's-Axioms.htm>
- https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf
- <https://soulsalt.com/communication-style/>
- Paul Endress: Die Magie der Kommunikationsstile: Sich selbst und die Menschen um sich herum verstehen (2016)
- <https://www.skillsyouneed.com/ips/communication-skills.html>
- <https://www.lifehack.org/articles/work/7-tips-how-give-clear-understandable-instructions-staff.html>
- <https://www.uibk.ac.at/peacestudies/news/ma-Programm/marshall-rosenberg.html.de>
- https://www.nonviolentcommunication.com/wp-content/uploads/2019/07/4part_nvc_process.pdf
- Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation leben: Praktische Werkzeuge, um in jeder Situation gekonnt zu kommunizieren (2012)
- Marshall B. Rosenberg: Non-violent Communication: Eine Sprache des Lebens (2015)
- Oren Jay Sofer: Sag, was du meinst: Ein achtsamer Ansatz zur gewaltfreien Kommunikation (2015)
- Fred Jandt: Eine Einführung in die interkulturelle Kommunikation: Identitäten in einer globalen Gemeinschaft (2020)
- James Neuliep: Intercultural Communication: A Contextual Approach (2017)
- Stella Ting-Toomey: Interkulturelle Kommunikation verstehen (2012)

- Michael Nichols: Die verlorene Kunst des Zuhörens: Wie Zuhören lernen die Beziehungen verbessern kann (2009)
- Nixaly Leonardo: Techniken des aktiven Zuhörens: 30 praktische Werkzeuge, um Ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern (2020)
- <https://www.typpetalk.com/blog/the-8-essential-questioning-techniques-you-need-to-know/>
- Trey Gowdy: Doesn't Hurt to Ask: Die Macht der Fragen nutzen, um zu kommunizieren, zu verbinden und zu überzeugen (2020)
- https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm
- Douglas Stone: Danke für das Feedback: Die Wissenschaft und Kunst, gutes Feedback zu erhalten (2015)
- John Hattie: Visible Learning: Feedback (2018)

MOTIVATION UND EMPOWERMENT VON NEETS

- Mentoring Guide – A Guide for Protege vom Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland: <https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-proteges.pdf>
- The Mentee's Guide – Wie man eine erfolgreiche Beziehung mit einem Mentor führt – Linda Phillips-Jones, Ph.D, von The Mentoring Group: <https://mentoringgroup.com/books/mentees-guide.pdf>
- 10 Wege, ein guter Mentor zu sein. (2008). Abgerufen 2017, von http://www.blueskycoaching.com.au/pdf/v4i10_mentor.pdf
- Eine Einführung in Motivational Interviewing von Bill Matulich, Ph.D (Video): <https://www.youtube.com/watch?v=s3MCJZ7OGRk>
- Ein Beispiel für das Motivierende Interview im klinischen Kontext (Video): <https://www.youtube.com/watch?v=67l6g1l7Zao>
- Ken Resnicow. Fiona McMaster. Motivational Interviewing: Vom Warum zum Wie mit Autonomieunterstützung: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3330017/>
- Courtney Ackerman, MSc. Wachstumsorientierte Denkweise vs. Fixiert. Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Buch von Dweck. Verstehen Sie den Unterschied zwischen Fixed und Growth Mindset: <https://positivepsychology.com/growth-mindset-vs-fixed-mindset/>
- Carol Dweck. Die Kraft des Glaubens, dass man sich verbessern kann (TED-Talk): https://www.youtube.com/watch?v=_XOmgOOSpLU
- Beispiele für die fixe und die wachstumsorientierte Denkweise: <https://millennial-grind.com/18-fixed-mindset-vs-growth-mindset-examples/>

BERUFSBERATUNG

- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- <https://elearningindustry.com/using-kolbs-learning-styles-engaging-custom-elearning-courses>
- Kolb, D. Experiential Learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984
- https://www.researchgate.net/publication/254338739_The_Kolb_Model_Modified_for_Classroom_Activities
- <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1027&context=podimproveacad>
- <https://www2.le.ac.uk/departments/doctoralcollege/training/eresources/teaching/theories/honey-mumford>
- https://ec.europa.eu/eures/public/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/5-tips-for-acing-your-interview?inheritRedirect=false
- <https://www.themuse.com/advice/interview-questions-and-answers>
- <https://www.europelanguagejobs.com/blog/CV-Formats-resume-in-different-European-countries>
- <https://europa.eu/europass/en>
- https://www.youtube.com/watch?v=_fP43gcBywU&ab_channel=StandOutCV
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). Das Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/better-regulation-toolbox-16_en_0.pdf

- https://www.youtube.com/watch?v=yux_m8AdzwY&feature=emb_logo&ab_channel=MindToolsVideos
- Janet Batsleer, Bernard Davies, Was ist Jugendarbeit? Empowering youth and community work practice, 2010
- Kate Sapin, Essential Skills for Youthwork practice, 2012
- Craig, R. L. 1996. Das ASTD-Handbuch für Training und Entwicklung. A guide to human resource development. New York: McGraw-Hill
- Douglas, C. A. 1997. Formale Mentoring-Programme in Organisationen. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership.
- Gray, W. A. 1988. Die Entwicklung eines geplanten Mentoring-Programms zur Erleichterung der Karriereentwicklung.
- <https://www.mindmeister.com/blog/tony-buzan-tribute/>
- https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=4C7gOSmSuCsC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mentoring%20und%20coaching&ots=wrBGKISa_S&sig=Fxc11NWOIBTEIByrdOL7TYrS_Gc&redir_esc=y&fbclid=IwAR2Nph46EBSEKruLqQ4ODp9T252b5VLgNoay69yY7Dt-F_AaNuUICgl5fiQ#v=onepage&q=mentoring%20und%20coaching&f=false
- <https://onlinesportmanagement.ku.edu/community/styles-of-coaching>
- <https://www.artofmanliness.com/articles/7-habits-proactive-not-reactive/>
- <https://www.lifhack.org/articles/productivity/are-you-proactive-or-reactive.html>
- <https://www.abrahampc.com/blog/2020/3/16/what-can-i-do-the-circles-of-concern-and-influence>

NETWORKING UND BEZIEHUNGSaufbau

- «Netzwerken. Mastering Soft Skills for Workplace Success». Verfügbar unter <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/topics/youth/softskills/networking.pdf>
- «Partnerschaften und Netzwerke in der Arbeit mit jungen Menschen». Verfügbar unter <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- Zack, Devora: «Networking for People Who Hate Networking: A Field Guide for Introverts, the Overwhelmed, and the Underconnected» (2010)
<https://www.dataroom24.com/top-networking-strategies-for-young-professionals/>
<https://www.youtube.com/watch?v=7p1dVbuq-7Y>
<https://mdchamber.org/networking-101-tips-tricks-for-young-professionals/>
- <https://www.open.edu/openlearn/ocw/mod/oucontent/view.php?id=19983&printable=1>
- <https://www.coursera.org/lecture/interview-preparation/identifying-your-opportunities-dT3Ff>
- https://www.oecd-ilibrary.org/sites/soc_glance-2016-4-en/index.html?itemId=/content/component/soc_glance-2016-4-en
- <https://lmic-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-17-finding-their-path-what-youth-not-in-employment-education-or-training-need-want/>
- https://neetsinaction.eu/wp-content/uploads/2018/12/COMNETNEET_IO1_Synthesis_IO_1_A4_FINAL.pdf
- «Effective outreach to NEETs – Experience from the ground». Verfügbar unter:
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8136&furtherPubs=yes>
- Fishbein, Mike, Business Networking: How to Build an Awesome Professional Network: Strategien und Taktiken, um erfolgreiche Menschen zu treffen und Beziehungen zu ihnen aufzubauen, 2014

- <https://www.youtube.com/watch?v=wNCrLRR2qGw>
- «Practitioner's toolkit: Nachhaltige Aktivierung von jungen Menschen, die nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung sind (NEETs)». Verfügbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bce2914b-ec37-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>
- «Auf der Spur. Verschiedene Ansätze der Jugendarbeit für unterschiedliche NEET-Situationen». Verfügbar unter: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf>
- «Vier Netzwerkprinzipien für erfolgreiche Zusammenarbeit». Verfügbar unter <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=tfr>
- <https://careertrend.com/how-4927734-organize-successful-job-fair.html>
- <https://www.kuder.com/blog/downloads-resources/ask-the-kuder-coach-any-tips-on-organizing-a-high-school-career-fair/>
- <https://www.betterteam.com/virtual-career-fair>
- <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>
- <https://proposalsforngos.com/social-media-for-ngos/>
- <https://www.sendible.com/insights/social-media-for-nonprofits>
- <https://www.fundsforngos.org/featured-articles/using-social-media-enhance-ngo-visibility/>
- «Jugendarbeit und Social Networking. Final Research Report». Verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/233911484_Youth_Work_and_Social_Vernetzung_Endbericht_Forschung_Report
- Vernetzung_Endbericht_Forschung_Report



Projekt-Nr.

2019-2-BG01-KA205-062645

.....



Erasmus+

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

pistes solidaires

