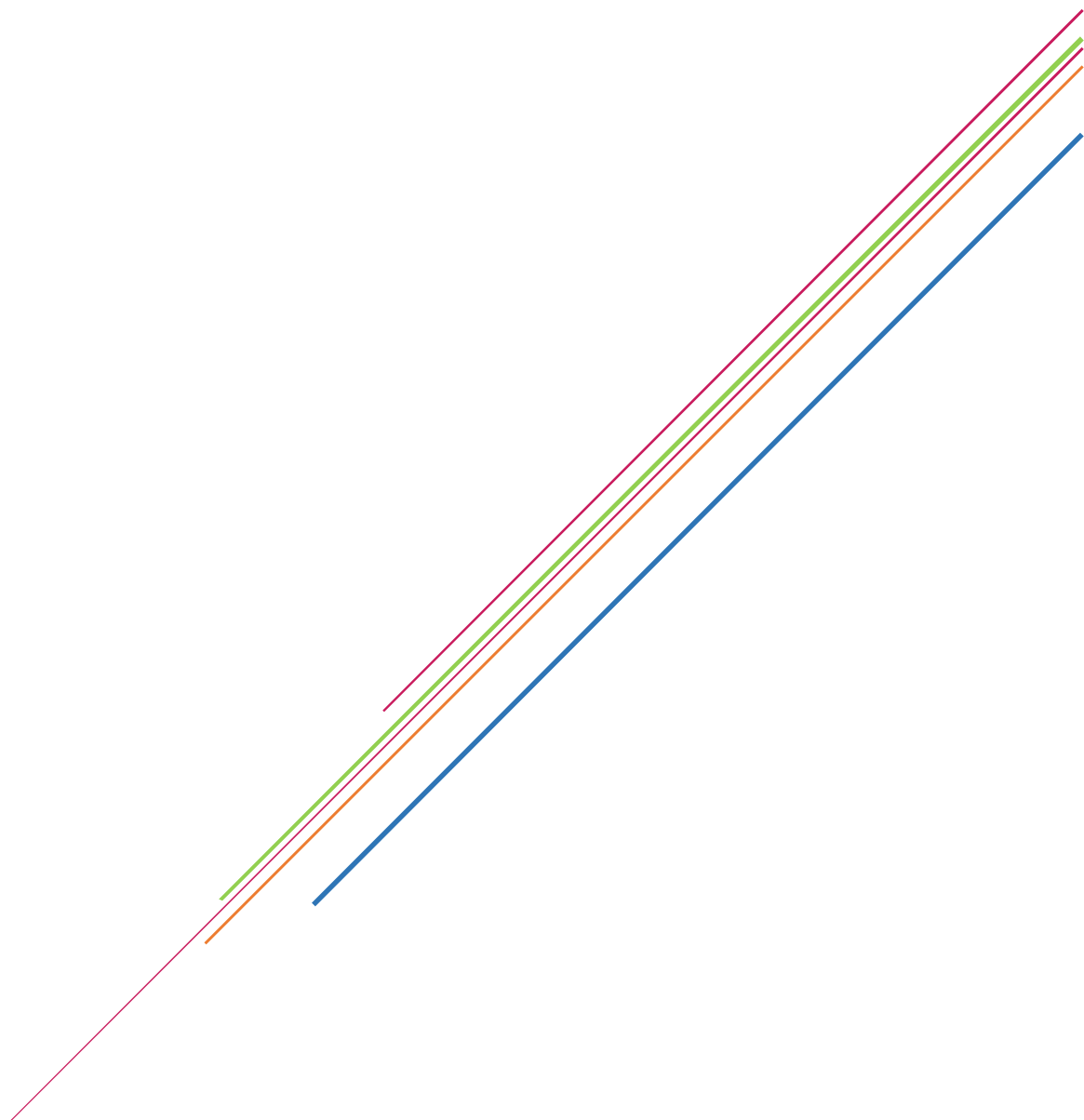




Co-funded by  
the European Union

# SCHULUNGSUNTERLAGEN FÜR AUSBILDER



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



2021-DE02-KA220-VET-000030549



## Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Einführung .....   | 6  |
| Grundprinzipien und Zweck des Handbuchs.....   | 7  |
| Benutzung des Handbuchs .....  | 8  |
| Block 1: Modelle für die berufliche Entwicklung.....   | 9  |
| 1.1. Beschreibung.....   | 9  |
| 1.2. Schlüsselwörter .....   | 9  |
| 1.3. Modul-Ziele .....   | 9  |
| 1.4. Lernziele .....   | 9  |
| 1.5. Lernergebnisse .....  | 9  |
| 1.6. Hauptinhalt.....  | 10 |
| 1.6.1 Profile der Ausbilder und Lernenden .....  | 10 |
| 1.6.2. Identifizierte Herausforderungen.....   | 11 |
| 1.6.3. Bewährte Verfahren: Das WMZ-Modell - Empowerment, gezielte Schulungen und<br>individuelle Unterstützung ..... | 12 |
| 1.6.4. Didaktisch-methodischer Aufbau .....  | 12 |
| 1.6.5. Einheit 1.....  | 14 |
| 1.6.5.1. Rollenmodelle "Ich als Frau/Mutter" - Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....                              | 14 |
| 1.6.5.2. Aufgabe "Perfektes Bild von dir" .....  | 15 |
| 1.6.5.3. Quiz zur Selbstbeurteilung .....  | 16 |
| 1.6.6. Einheit 2.....  | 18 |
| 1.6.6.1. Kompetenzfeststellung - Unterstützung bei der Berufsorientierung.....                                       | 18 |
| 1.6.6.1. Aufgabe "Talentaustauschmarkt".....   | 20 |
| 1.6.6.2. Quiz zur Selbstbeurteilung .....  | 22 |
| 1.7. Blockabschluss.....   | 23 |
| 1.8. Referenzen .....  | 24 |
| Block 2: Arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten und Kompetenzen .....  | 25 |
| 2.1 Beschreibung.....  | 25 |
| 2.2. Schlüsselwörter .....   | 25 |
| 2.3. Ziele des Moduls.....   | 25 |
| 2.4. Lernziele .....   | 25 |
| 2.5. Lernergebnisse .....  | 26 |
| 2.6. Hauptinhalt.....  | 26 |
| 2.6.1 Profil der Ausbilder und Lernenden .....   | 28 |



|   |    |
|---|----|
| 2.6.2. Ermittelte Herausforderungen .....   | 28 |
| 2.6.3 Bewährte Praktiken .....  | 30 |
| 2.6.4. Schlussfolgerungen aus bewährten Praktiken .....                                     | 32 |
| 2.6.5. Einheit 1.....   | 32 |
| 2.6.5.1. Zeitmanagement .....   | 32 |
| 2.6.5.2. Aufgabe 1: Entwicklung des Zeitmanagements .....                                   | 32 |
| 2.6.6. Einheit 2.....   | 35 |
| 2.6.6.1. Idee zur Unternehmensgründung und Entwicklung eines Geschäftsplans.....            | 35 |
| 2.6.6.2. Aufgabe 2: Wie man gründet und einen Geschäftsplan entwickelt.....                 | 35 |
| 2.6.7. Einheit 3.....   | 37 |
| 2.6.7.1. Prüfung von Stellenangeboten.....  | 37 |
| 2.6.7.2. Aufgabe 3: Prüfung von Stellenangeboten .....                                      | 38 |
| 2.6.7.3. Quiz zur Selbstbeurteilung .....   | 40 |
| 2.7. Blockabschluss.....  | 41 |
| 2.8. Referenzen .....   | 41 |
| Block 3: Modelle für emotionale Intelligenz .....   | 43 |
| 3.1. Beschreibung .....   | 43 |
| 3.2. Schlüsselwörter .....  | 43 |
| 3.3. Modul-Ziele .....  | 43 |
| 3.4. Lernziele .....  | 43 |
| 3.5. Lernergebnisse .....   | 44 |
| 3.6. Hauptinhalt.....   | 44 |
| 3.6.1 Profile der Ausbilder und Lernenden .....   | 45 |
| 3.6.2. Bewährte Verfahren: Das Modell der emotionalen Intelligenz "Start from Within" ..... | 46 |
| 3.6.2. Einheit 1.....   | 47 |
| 3.6.2.1. Selbstwahrnehmung.....   | 47 |
| 3.6.2.2. Aufgabe "Denkspiele zu kognitiven Verzerrungen" .....                              | 48 |
| 3.6.3. Einheit 2.....   | 51 |
| 3.6.3.1. Selbstregulierung.....   | 51 |
| 3.6.3.2. Aufgabe "Stressbewältigung" .....  | 53 |
| 3.6.4. Einheit 3.....   | 56 |
| 3.6.4.1. Selbstmotivation .....   | 56 |
| 3.6.4.2. Aufgabe "Wie man den Elefanten bewegt" .....                                       | 56 |
| 3.6.5. Einheit 4.....   | 60 |
| 3.6.5.1. EQ Selbstanalyse .....   | 60 |



|   |    |
|---|----|
| 3.6.5.2. Aufgabe "Messen und neugierig werden" .....                                | 60 |
| 3.6.6. Einheit 5.....   | 61 |
| 3.6.6.1. Von innen nach außen: Solidarität, Empathie und Frauen-helfen-Frauen ..... | 61 |
| 3.6.6.2. Aufgabe "Verbinde und verändere die Welt" .....                            | 62 |
| 3.6.6.3. Quiz zur Selbsteinschätzung des gesamten Moduls .....                      | 64 |
| 3.7. Blockabschluss.....  | 67 |
| 3.8. Referenzen .....   | 67 |
| Block 4: Entwicklung/Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten .....                  | 68 |
| 4.1. Beschreibung .....   | 68 |
| 4.2. Schlüsselwörter .....  | 68 |
| 4.3. Modul-Ziele .....  | 69 |
| 4.4. Lernziele .....  | 69 |
| 4.5. Lernergebnisse .....   | 69 |
| 4.6. Hauptinhalt.....   | 70 |
| 4.6.1. Kognitive Fertigkeiten .....   | 70 |
| 4.6.2. Einheit 1.....   | 72 |
| 4.6.2.1. Visuelle und auditive Verarbeitung.....                                    | 72 |
| 4.6.2.2. Aufgabe 1.....   | 73 |
| 4.6.2.3. Fallstudie 1 .....   | 74 |
| 4.6.3. Einheit.....   | 76 |
| 4.6.3.1. Arbeits- und Langzeitgedächtnis .....                                      | 76 |
| 4.6.3.2. Aufgabe 2.....   | 77 |
| 4.6.3.3. Fallstudie 2 .....   | 78 |
| 4.6.4. Einheit 3.....   | 80 |
| 4.6.4.1. Logisches Denken .....   | 80 |
| 4.6.4.2. Aufgabe 3.....   | 81 |
| 4.6.4.3. Fallstudie 3 .....   | 84 |
| 4.6.5. Einheit 4.....   | 84 |
| 4.6.5.1. Problemlösung.....   | 84 |
| 4.6.5.2. Aufgabe 4.....   | 86 |
| 4.6.5.3. Fallstudie 4 .....   | 87 |
| 4.6.6. Einheit 5.....   | 89 |
| 4.6.6.1. Kognitiv kreativ.....  | 89 |
| 4.6.6.2. Aufgabe 5.....   | 90 |
| 4.6.6.3. Fallstudie 5 .....   | 92 |



|  |     |
|--|-----|
| 4.6.3. Quiz zur Selbstbeurteilung .....                            | 93  |
| 4.7. Blockabschluss.....   | 94  |
| 4.8. Referenzen .....  | 97  |
| Anhang .....   | 101 |
| 1) Kompetenz-Scanning.....   | 102 |
| 1.1. Bewertung des beruflichen Hintergrunds eines Teilnehmers..... | 102 |
| 1.2. Bewertung der digitalen Fähigkeiten des Teilnehmers.....      | 107 |
| 1.3. Bewertung der Soft Skills des Teilnehmers .....               | 108 |
| 2) Erwartungs-Checkliste .....                                     | 111 |
| 3) Checkliste Beobachtungen .....                                  | 112 |
| 4) Leitlinien für die Ausbildung.....                              | 119 |



Co-funded by  
the European Union



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



## Einführung

Nachhaltige Entwicklung kann in keinem Bereich ohne die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte und das Empowerment der Frauen erreicht werden (UN Women, Handbook on, Gender Mainstreaming for Gender Equality Results, 2022). Diese Haltung gilt auch für Frauen mit Migrationshintergrund und/oder aus ethnischen Minderheiten. Die EU hat diese Position immer wieder bekräftigt und betont, wie wichtig die erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Frauen aus ethnischen Minderheiten in das Aufnahmeland ist, wozu auch die langfristige Eingliederung in den Arbeitsmarkt gehört. Der Bericht der Europäischen Kommission über "Demografische Szenarien für die EU - Migration, Bevölkerung und Bildung" spricht jedoch von einer größeren nicht erwerbstätigen Bevölkerung, insbesondere von Migrantinnen. Darüber hinaus sind Migrantinnen und Frauen, die ethnischen Minderheiten angehören, auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt, was zuweilen als "doppelte Benachteiligung" bezeichnet wird, die darauf beruht, dass sie eine Frau sind und einen Migrationshintergrund bzw. eine ethnische Minderheit haben (OECD, Migration Policy Debates, N25, 2020).

Deskilling ist eine weit verbreitete Erfahrung, wobei Migrantinnen, aber auch Frauen aus ethnischen Minderheiten, häufig für ihre Arbeitsplätze überqualifiziert sind. Darüber hinaus hat die Betonung von Migrantinnen in weniger qualifizierten Sektoren des Arbeitsmarktes und in den eher männlich geprägten Sektoren des qualifizierten Arbeitsmarktes die bemerkenswerte Präsenz qualifizierter Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt überschattet (Heinrich-Böll-Stiftung, Qualifizierte Migrantinnen im Diskurs über Arbeitsmigration in Europa). Qualifizierte Frauen mit Migrations- und ethnischem Minderheitenhintergrund werden meist ausgegrenzt, sind weniger aktiv als ihre gleichaltrigen Landsleute oder überqualifiziert für ihre Arbeit (OECD, Migration Policy Debates, 2020) und ihr Potenzial, ihre Fähigkeiten und Ambitionen für eine qualifizierte Arbeit werden nicht ausreichend berücksichtigt (Expertise des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2019).

Infolgedessen sehen sich qualifizierte Migrantinnen und Frauen aus ethnischen Minderheiten in der gesamten EU weiterhin mit Herausforderungen innerhalb und außerhalb ihrer Gemeinschaften konfrontiert, die sich nachteilig auf ihre gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft auswirken. Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schränken ihre Möglichkeiten ein, ihre Rechte einzufordern, und bringen sie in eine äußerst prekäre Situation, in der sich Armut und Gewalt in einem geschlossenen Kreislauf verflechten und die Probleme über Generationen hinweg reproduzieren. Andererseits erkennt die EU an, dass Beschäftigung eine wirksame Integration in die Gesellschaft des Aufnahmelandes gewährleisten und sich positiv auf die Wirtschaft der EU auswirken kann; dies setzt voraus, dass sie ihre Fähigkeiten in vollem Umfang nutzen und ihr wirtschaftliches Potenzial ausschöpfen (EC, Migration and Home Affairs, Integration in den Arbeitsmarkt).

Vor diesem Hintergrund bietet das vorliegende Handbuch innovative Ansätze, Methoden und Techniken, die die soziale und berufliche Eingliederung von Frauen mit Migrationshintergrund und ethnischen Minderheiten fördern können, indem sie auf ihre spezifischen Bedürfnisse eingehen, sie befähigen und motivieren, und zwar durch Fachkräfte, die mit ihnen arbeiten. Das Handbuch stellt interaktive, realistische und nachhaltige Weiterbildungsmethoden und -modelle vor, die auf länder- und kulturspezifischen Merkmalen, dem Migrationskontext, arbeitsbezogenem und erfahrungsbasiertem Lernen und dem Einsatz von Gamification basieren. Gamification wird als "ein Instruktionsdesignprozess und nicht als Instruktionsmethode, der auf bestehende Instruktionsmethoden angewendet wird, um die angestrebten Ergebnisse zu verbessern" (Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior, 2019) eingesetzt. Dieses Handbuch richtet sich



daher an Praktiker, Ausbilder in der beruflichen Bildung, Job-Coaches, Sozialarbeiter, politische Entscheidungsträger und Manager mit unterschiedlichem Kenntnisstand. Es ist auch eine Ressource für Migrationspezialisten und -berater, die für Integration, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung sorgen wollen.

Das Handbuch ist ein Weg, über den allgemeinen, weit verbreiteten "Integrationskurs"-Ansatz hinauszugehen und eine tiefere und nachhaltigere Wirkung auf die Integrationspolitik und -praxis für Frauen mit Migrationshintergrund oder aus ethnischen Minderheiten zu erzielen. Es wurde mit dem Ziel entwickelt, eine systematische und wirksame Eingliederung von qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund und/oder ethnischen Minderheiten in den Arbeitsmarkt zu fördern und zu unterstützen, um ihre Befähigung und Integration in allen Bereichen zu erreichen.

Durch die Konsolidierung des Wissens über die Integration und Eingliederung qualifizierter Frauen mit Migrationshintergrund und/oder aus ethnischen Minderheiten in den Arbeitsmarkt und die Ermittlung vielversprechender Praktiken und positiver Trends zur Stärkung der Umsetzung kann diese Veröffentlichung einen Anreiz bieten, auf den Erfolgen aufzubauen, die die Zielgruppe erzielen kann.

**In Bezug auf die Bestimmungen "qualifiziert" bezieht sich das Handbuch auf die Stufen 3 bis 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens und in Ausnahmefällen auch auf Stufe 6.**

## Grundprinzipien und Zweck des Handbuchs

Das Handbuch zielt darauf ab, einen Rahmen für ein innovatives und nachhaltiges Programm bzw. einen Lehrgang für die berufliche Bildung zu schaffen, der auf der Forschung und der Kombination von Strategien zur Gewährleistung lebenslanger praktischer Fähigkeiten und Kompetenzen basiert. Es gibt professionellen Vermittlern (Ausbildern, Sozialpädagogen/Arbeitern, Berufsbildungsanbietern usw.) praktische, ansprechende und personalisierte Materialien und Strategien an die Hand, die sie für die Ausbildung qualifizierter Frauen mit Migrationshintergrund und aus ethnischen Minderheiten verwenden können, um ihre Effizienz und Produktivität zu steigern und sie in die Lage zu versetzen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Es ermöglicht ihnen, ihre Stärken zu erkennen, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen über länderspezifische und berufsbezogene Fähigkeiten und Kompetenzen zu verbessern und arbeitsmarktbezogene Einblicke zu geben. Es bietet Beispiele für bewährte Verfahren, praktische Lösungen (z. B. für die Kinderbetreuung) und Instrumente zur Problembewältigung (auch durch Gamification und Erfahrungslernen).

Die Konstruktionen des Handbuchs basieren auf der Empfehlung des Rates zur Berufsbildung 2020, die die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Notwendigkeit der Arbeitsbezogenheit hervorhebt. Es erkennt auch die Grundlagen der Osnabrücker Erklärung 2020 an, die die Voraussetzung der digitalen Transformation hervorhebt. Im Einklang damit bezieht sich das Handbuch auf den Europäischen Rahmen für die digitale Kompetenz von Ausbildern, um die Ausbilder mit Strategien und Fähigkeiten auszustatten, die die allgemeine und berufliche Bildung verbessern und innovieren können.





## Verwendung des Handbuchs

Bei der Erstellung des Handbuchs haben sich die Forscher zunächst auf die Analysen und Berichte des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung bezogen, um die berufsbildungs- und arbeitsmarktbezogenen Trends, Übergänge und Bedürfnisse einzubeziehen. Zusätzlich wurden Bedarfsanalysen und Analysen von Erfolgsgeschichten in jedem der vier Länder - Österreich, Bulgarien, Deutschland und Portugal - durchgeführt. Anschließend wurde das Handbuch auf der Grundlage von Kenntnissen und Erfahrungen aus erster Hand sowie auf der Grundlage von Sekundärforschung erstellt.

Infolgedessen wird ein einheitliches und sektorales Handbuch erstellt, das vier Blöcke umfasst:

- Block 1: Modelle für die berufliche Entwicklung
- Block 2: Arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten und Kompetenzen
- Block 3: Modelle für emotionale Intelligenz
- Block 4: Entwicklung/Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten

Jeder Schulungsblock soll spezifische Lernergebnisse mit Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen gewährleisten, die es den Teilnehmern ermöglichen, ihr berufliches und soziokulturelles Spektrum und Fachwissen zu erweitern. Außerdem ist jeder Block in 2 separate Abschnitte unterteilt: 1) einen theoretischen Rahmen, der Paradigmen für die Entwicklung berufs- und karrierebezogener Fähigkeiten und Kompetenzen der Zielgruppe auf der Grundlage ihrer Qualifikationen liefert, 2) einen praktischen Teil, der die Kreativität sowie den Aufbau von Selbstvertrauen und die Verbesserung des Selbstwertgefühls der Zielgruppe durch praktische Übungen und Denkanstöße fördert.

Im Anhang finden die Praktiker außerdem Bewertungsinstrumente und Checklisten, die ihnen dabei helfen können, ihre Teilnehmer, deren Hintergrund und Erwartungen zu ermitteln und auf der Grundlage dieser Informationen einen individuelleren und persönlicheren Kurs zu entwickeln.



## Block 1: Modelle für die berufliche Entwicklung

### 1.1. Beschreibung

Für Migrantinnen erweist sich der Einstieg in das Berufsleben oft als schwierige Hürde. Neben Sprachbarrieren, unklaren Berufs- und Lebenszielen in der neuen Heimat (meine Rolle als Frau) und mangelnder Qualifikation ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Migrantinnen ein besonderes Hindernis auf dem Weg ins Berufsleben und erschwert ihre (Wieder-)Eingliederungsbemühungen in den Arbeitsmarkt.

### 1.2. Schlüsselwörter

Integration in den Arbeitsmarkt, Soft Skills, Grundfertigkeiten, Vorbilder, Empowerment

### 1.3. Modul-Ziele

Migrantinnen sollen nachweislich mit Handlungskompetenzen ausgestattet werden, und die Kursgestaltung orientiert sich am Output der Lernprozesse. Die erfolgreiche Aneignung von Kompetenzen steht im Vordergrund, weg vom Inhalt, hin zur Handlungsfähigkeit.

### 1.4. Lernziele

Migrantinnen befassen sich mit dem Verständnis ihrer Rolle und den verschiedenen Möglichkeiten der Berufsausübung in ihrem neuen Heimatland.

### 1.5. Lernergebnisse

| Wissen   | Fertigkeiten  | Zuständigkeiten  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>über Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch formales, nicht formales oder informelles Lernen erworben wurden</li> <li>über die eigene Rolle in der Familie und wie sie mit der Integration in den Arbeitsmarkt verbunden werden kann</li> <li>über Trends auf dem lokalen/regionalen/nationalen Arbeitsmarkt</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fähigkeit, unterschiedliche und sich selbst erfüllende Lebensmodelle zu erkennen</li> <li>Fähigkeit zum Transfer von Wissen in die Praxis im Rahmen des Lehr-/Lernprozesses</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen in unterschiedlichen Kontexten anzuwenden</li> <li>aktiv am gesellschaftlichen und beruflichen Leben in ihrem neuen Heimatland teilnehmen</li> </ul> |



## 1.6. Hauptinhalt

Für Migrantinnen erweist sich der Einstieg in das Berufsleben oft als schwierige Hürde. Neben Sprachbarrieren, unklaren Berufs- und Lebenszielen in der neuen Heimat (meine Rolle als Frau) und mangelnder Qualifikation ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Migrantinnen ein besonderes Hindernis auf dem Weg ins Berufsleben und erschwert ihre (Re-)Integrationsbemühungen in den Arbeitsmarkt.

BEST führt seit vielen Jahren das Bildungs- und Betreuungsprojekt "Wiedereinstieg mit Zukunft" durch, in dem Frauen und Migrantinnen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen (Bildungs-/Berufsbiografien etc.) gezielt und bedarfsorientiert bei ihrer (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Migrantinnen setzen sich mit ihrem Rollenverständnis und den unterschiedlichen Möglichkeiten der Berufsausübung in der neuen Heimat auseinander. Dazu werden verschiedene Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterschiedliche berufliche Beschäftigungsmöglichkeiten und Trends auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt aufgezeigt.

Eine umfassende Kompetenzfeststellung ermöglicht es den Migrantinnen, sich ihrer (un-)formalen Kompetenzen, Potenziale und Ressourcen (wieder) bewusst zu werden und darauf aufbauend ihre beruflichen Ziele zu konkretisieren. Migrantinnen, die sich beruflich neu orientieren müssen/wollen, werden von betrieblichen Ansprechpartnern/Coaches umfassend unterstützt und begleitet. Ein breit gefächertes Angebot an Kursen/Workshops zu verschiedenen Grundfertigkeiten, IKT, digitalen Kompetenzen und Soft Skills (auf verschiedenen Niveaus) ermöglicht es Migrantinnen, die für ihre berufliche Zukunft notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse aufzufrischen und zu erwerben. Die vielfältigen Angebote sind auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Migrantinnen (Bildungs-/Berufsbiografien) zugeschnitten und ermöglichen eine bedarfsgerechte Kompetenzentwicklung. Darüber hinaus werden die Migrantinnen bei der Arbeitssuche und bei verschiedenen Bewerbungsaktivitäten unterstützt und begleitet. Vor allem die individuelle Betreuung durch Coaches/Betriebskontakte unterstützt die Migrantinnen entscheidend in ihren beruflichen (Re-)Integrationsbemühungen.

Die Teilnahme am WMZ hat es vielen Migrantinnen ermöglicht, in das Berufsleben einzusteigen und damit aktiv am gesellschaftlichen und beruflichen Leben in ihrer neuen Heimat teilzunehmen. Das im Folgenden vorgestellte WMZ-Modell wurde aus diesem Schulungs- und Unterstützungsprojekt abgeleitet.

### 1.6.1 Profile der Ausbilder und Lernenden

#### Ausbilder/Betreuer:

Die Bildungsexperten, die im Rahmen des WMZ-Projekts mit der Zielgruppe in Berufsorientierungskursen und in der Berufsberatung und -orientierung arbeiten, legen den Schwerpunkt sowohl auf die spezifischen Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch auf die individuelle Situation und die Kompetenzen der Teilnehmer. Eine Reihe von ihnen hat einen Migrationshintergrund mit höherem Bildungsniveau und Kinderbetreuungspflichten und ist dennoch in der Lage, eine eigenständige und selbstbestimmte Lebensführung zu realisieren. Diese Eigenschaften machen sie oft selbst zu Vorbildern für Migrantinnen und ermöglichen ihnen ein hohes

Maß an Erfahrungswissen, Flexibilität und Einfühlungsvermögen im Umgang mit den Lernenden der Zielgruppe.

Die Trainer und Coaches, die im WMZ-Projekt arbeiten, müssen einen Abschluss in Sozial- oder Erziehungsberatung oder einen Bachelor-Abschluss in Pädagogik, ein gültiges Gender-Mainstreaming- und Diversity-Management-Zertifikat und mehrere Jahre Erfahrung im Bildungskontext haben. Einige von ihnen verfügen über einen Abschluss oder ein Diplom im Bereich des Deutschunterrichts.

### Lernende

Die Zielgruppe des WMZ-Projekts sind Frauen, die einen (Wieder-)Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt anstreben, meist nach Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn aufgrund von Familien- und Betreuungspflichten oder Zuwanderung. Der Bildungshintergrund kann unterschiedlich sein, von Frauen, die in ihren Heimatländern eine höhere Qualifikation erworben haben, die in Österreich nicht oder noch nicht anerkannt wird, bis hin zu gering qualifizierten Frauen mit keiner oder nur geringer Berufserfahrung. Für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt brauchen Lernende nicht nur Unterstützung und Begleitung auf ihrem Weg ins Berufsleben entsprechend ihren jeweiligen Bedürfnissen und (beruflichen) Interessen, einschließlich der Erlangung formaler Bildungsabschlüsse oder der Anerkennung vorhandener ausländischer Bildungsabschlüsse. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Kinderbetreuung, die in ihren kulturellen Hintergründen oft nicht unbedingt üblich ist und ein Umdenken in Bezug auf Rollenverteilung und Selbstbestimmung erfordert.

### 1.6.2. Identifizierte Herausforderungen

**Abbau kontraproduktiver Einstellungen, Entwicklung von Beteiligungsbereitschaft und Motivation** In erster Linie müssen kontraproduktive Einstellungen zur Beteiligung abgebaut werden. Dies kann erreicht werden, indem den Migrantinnen zu Beginn des Projektes die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten und das eingeräumte Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrecht erläutert werden (mit welchen Inhalten/Aufgaben/Fragen etc. will/muss ich mich beschäftigen, um eine Tätigkeit im gewünschten Berufsfeld aufnehmen zu können? Die Migrantinnen sollen die Erfahrung machen, dass sie selbst mit ihrer aktuellen Situation, ihren bestehenden (Berufs-)Interessen/Wünschen und (Lern-)Bedürfnissen im Mittelpunkt des Geschehens stehen und sich der weitere Verlauf des Kurses an ihren Bedürfnissen bzw. den angestrebten Zielen orientiert.

### Vermittlung von neuen Perspektiven

Den Migrantinnen wird durch Vorbilder (z.B. Trainerinnen mit Migrationshintergrund und Kinderbetreuungspflichten) durch persönliche Erfahrungen gezeigt, dass es für Frauen möglich und erstrebenswert ist, einen Beruf zu ergreifen: (finanzielle) Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung sowie die vielfältigen Vorteile, die eine Erwerbstätigkeit für Frauen kurz-, mittel- und langfristig mit sich bringt.



### 1.6.3. Bewährte Verfahren: Das WMZ-Modell - Befähigung, gezielte Schulung und individuelle Unterstützung



"Wiedereinstieg mit Zukunft" von BEST, <https://youtu.be/PvbsZ59tLq0>

Das WMZ-Modell eignet sich besonders für Frauen mit Migrationshintergrund: Sie werden auf ihrem Weg ins Berufsleben nach ihren jeweiligen Bedürfnissen und (beruflichen) Interessen unterstützt und begleitet. Im Sinne des Empowerments werden Migrantinnen von Anfang an ermutigt und motiviert, aktiv die notwendigen Schritte zur beruflichen (Re-)Integration zu gehen, die den Weg zu einer befriedigenden, existenzsichernden Erwerbstätigkeit ebnen. Die Entwicklung von Selbstvertrauen, Motivation und Engagement sowie die Anerkennung der eigenen Lern- und Leistungsfähigkeit sind wichtige Voraussetzungen für eine eigenständige und selbstbestimmte Lebensführung, an die Migrantinnen schrittweise herangeführt werden sollen.

### 1.6.4. Didaktisch-methodischer Aufbau

Die kompetenzbasierten Trainings des WMZ-Modells sind lernergebnisorientiert, handlungs-, lern- und prozessorientiert, teilnehmerzentriert und orientieren sich an den folgenden Zielen:

#### **Orientierung an den Lernergebnissen:**

Migrantinnen sollen nachweislich mit Handlungskompetenzen ausgestattet werden, und die Kursgestaltung orientiert sich am Output der Lernprozesse. Die erfolgreiche Beherrschung der für die beruflichen Herausforderungen erforderlichen Kompetenzen steht im Vordergrund, weg von den Inhalten, hin zur Handlungsfähigkeit.

#### **Handlungsorientierung:**

Ein wesentlicher Bestandteil ist der Transfer in die Praxis als Teil des Lehr-/Lernprozesses. Wissen wird nicht isoliert, sondern im Kontext angewendet.

#### **Interdisziplinarität und Ganzheitlichkeit:**

Berufliche Situationen erfordern oft nicht nur technische Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch persönliche und soziokulturelle Kompetenzen.

#### **Lernorientierung:**



Der Schwerpunkt liegt auf der Planung, Organisation und Begleitung der Lernprozesse der Lernenden; Trainer und Coaches spielen die Rolle von Moderatoren und Lernbegleitern.

### **Teilnehmerzentriertheit:**

Beim kompetenzorientierten Ansatz sind die Lernenden für ihren eigenen Lernfortschritt verantwortlich, lösen Probleme und sind selbstreflektierend. Sie setzen sich so aktiv und individuell wie möglich mit ihrem Lernfortschritt auseinander. Entscheidend sind die Entwicklung eines situativen Interesses und das Entstehen einer persönlichen Lernmotivation.

Ausgangspunkt für die jeweiligen (Lern-)Aktivitäten sind die vorhandenen Kenntnisse/Kompetenzen der Migrantinnen. Individuelle Lernziele (z.B. "das brauche ich für meinen Arbeitsalltag") werden gemeinsam mit den Trainern/Coaches im Rahmen der Kompetenzfeststellung/des Einzelcoachings definiert, damit sich die Migrantinnen im weiteren Verlauf an diesen Zielen orientieren können. Migrantinnen sollen sich ihrer vorhandenen Potenziale und Ressourcen (wieder) bewusst werden, darauf aufbauen und sie bei Bedarf (unter Berücksichtigung des angestrebten Berufs) erweitern. "Anschlussfähiges Lernen" und "kompetenzorientiertes Lernen/Arbeiten" sind die Leitkriterien für eine Vielzahl von Lernsettings: Migrantinnen sind aufgefordert, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten aktiv in den Kurs einzubringen und in einer Vielzahl von praktischen Übungen und Aufgaben anzuwenden. Die Migrantinnen erhalten Rückmeldungen zu den von ihnen bearbeiteten Aufgaben, können Fragen stellen und so die gesetzten Lernziele überprüfen. Die Vermittlung und Aneignung von Lerntechniken (z.B. Migrantinnen lernen, sich selbst zu organisieren) soll sie auch in die Lage versetzen, Lernziele bewusst wahrzunehmen und selbstständig zu überprüfen, um so die Erreichung der Lernziele zu optimieren.

Migrantinnen sollten auch mit- und voneinander lernen, um die vielfältigen Potenziale der einzelnen Migrantinnen im Sinne wertvoller Synergien nutzen und wertvolle Chancen ausbauen zu können. Migrantinnen werden auch motiviert, sich selbstständig mit verschiedenen (Lern-)Inhalten auseinanderzusetzen (z.B. durch die Nutzung von E-Learning-Angeboten, Lernplattformen, Apps, usw.), sich zu informieren,... um das Selbstlernen über das Ende der Ausbildung hinaus fortzusetzen.

Ein wichtiger Schritt in diesem Prozess ist die Erfassung des vorhandenen Wissens und der Kompetenzen im Zuge der Kompetenzfeststellung: Bereits erworbene Ausbildungen und Erfahrungen, formelle und informelle Kompetenzen werden - im Zuge einer umfassenden Betreuung durch TrainerInnen/Coaches - aufgearbeitet und damit (wieder) "sichtbar" und den Migrantinnen "bewusst" gemacht. Dieses besonders wichtige Erleben/Wissen wirkt sich nachhaltig auf das Selbstvertrauen, die Motivation und das Engagement der Migrantinnen aus. Auch die individuelle Förderung in den begleitenden Einzelsettings ist geprägt von umfassender Motivationsarbeit, einer Steigerung des Selbstbewusstseins und der Entwicklung von Vertrauen in die eigene Lern-/Leistungsfähigkeit und einer gewissen "Durchhaltebereitschaft" - wesentliche Voraussetzungen für das Gelingen der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt in naher Zukunft.

Der Einsatz eines vielfältigen Methodenkompendiums, das die Teilnehmenden zum eigenständigen und aktiven Wissenserwerb/Kompetenzerweiterung anregt, berücksichtigt auch unterschiedliche Bildungs-/Berufsbiografien, Lerntypen/-tempi und Lernpräferenzen. Durch den Einsatz unterschiedlicher Methoden und Lehrmaterialien (analog/digital) können Lernprozesse flexibel gestaltet, lernfeldübergreifend gelernt und verschiedene Kompetenzen parallel trainiert werden. Für die Erarbeitung - sowie die Lernerfolgskontrolle - einzelner Themen ist bei Bedarf ausreichend Zeit



vorgesehen, so dass ein nachhaltiger Lerntransfer und eine entsprechende (Lern-)Zielerreichung gewährleistet ist.

Auch Angebote wie Sprachtreffs, 'Frauentreffs', Vorträge von Vorbildern, Lern-/Schwerpunktgruppen zu verschiedenen Themen/Interessen der Migrantinnen dienen der individuellen Kompetenzerweiterung sowie der Vernetzung und Solidarität unter Frauen.

Das WMZ-Modell zielt darauf ab, Migrantinnen bei ihren (Wieder-)Eingliederungsbemühungen umfassend zu unterstützen; die folgenden Ziele und Aktivitäten sind Leitprinzipien:

- Kritische Auseinandersetzung mit Rollenklischees und Abgleich mit der Arbeitsmarktrealität. Migrantinnen sollten auch "über den Tellerrand" schauen und atypische/zukunftsorientierte Berufsfelder als mögliche Beschäftigungsfelder in Betracht ziehen.
- Klärung: Migrationserfahrung als Ressource und kulturelle Vielfalt als Bereicherung, im beruflichen Kontext z.B. durch Zusatzqualifikationen in Form von Sprachkenntnissen etc.
- Sichtbarmachung vorhandener Qualifikationen und (in)formaler Kompetenzen zur Steigerung der Motivation und realistischen Einschätzung möglicher Arbeitsmöglichkeiten im neuen Heimatland
- Gezielte Unterstützung bei sozialen/strukturellen Problemen im Zusammenhang mit dem eigenen Migrationshintergrund, z.B. durch Vermittlung/Kontaktherstellung zu Beratungseinrichtungen, Möglichkeit der Information und Beratung in der Erstsprache
- Stärkung des Selbstbewusstseins in Bezug auf persönliche und berufliche Kompetenzen, die Lern-/Leistungsfähigkeit, die eigene Arbeitsfähigkeit sowie das Sichtbarmachen von Kompetenzen.
- Aktive Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung, sowie Anregungen und Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Umfassende Motivationsarbeit durch Vorbilder
- Förderung der Entwicklung von Durchsetzungsfähigkeiten durch umfassende Motivationsarbeit, Aufbau von Selbstvertrauen, Ermutigung zu selbstbewusstem Auftreten bei Vorstellungsgesprächen (z. B. Übung "Lob an mich selbst")
- Abwechslungsreiche Lernsettings mit verschiedenen praktischen Übungen/Aufgaben, die von den Migrantinnen allein, im Tandem oder in Kleingruppen bearbeitet und reflektiert werden.

### 1.6.5. Einheit 1

#### 1.6.5.1. Rollenmodelle "Ich als Frau/Mutter" - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Da Migrantinnen in der Regel für die Betreuung der Kinder und die Führung des Haushalts allein verantwortlich sind, ist es von entscheidender Bedeutung, Migrantinnen verschiedene Möglichkeiten und Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzuzeigen. Es ist auch wichtig, die vorherrschenden Rollenerwartungen an Frauen im neuen Heimatland oder im Heimatland anzusprechen, um den Frauen vielfältige und sich selbst erfüllende Lebensmodelle (Erwerbstätigkeit, Unabhängigkeit, (berufliche) Selbstverwirklichung usw.) im neuen Heimatland aufzuzeigen.

Migrantinnen sollen bei der Erweiterung ihres kulturellen Rollenverständnisses unterstützt werden. Die vielfältigen beruflichen Chancen, die sich Frauen in ihrer neuen Heimat bieten, werden ebenso aufgezeigt wie die vielfältigen Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Umfassende Motivationsarbeit und eine besonders einfühlsame Herangehensweise der Trainerinnen und Trainer leisten dazu einen wesentlichen Beitrag.

Zu diesem Zweck werden Workshops zu den folgenden Themen veranstaltet:

- **Vorbilder für Frauen:**

Meine Rolle als Frau/arbeitende Mutter, interkulturelles Rollenverständnis, Mütter als Vorbilder für ihre Kinder, Aufbau von Selbstvertrauen und Motivation - Empowerment, sozial- und familienrechtliche Grundlagen.

- **Kinderbetreuung:**

Kinderbetreuung/externe Betreuungsmöglichkeiten, Einbeziehung des Partners und anderer, Kinderbetreuungsanbieter/-angebote in der Umgebung, Unterstützungs-/Finanzierungsmöglichkeiten, Organisation der Kinderbetreuung; Migrantinnen werden bei der Organisation der Kinderbetreuung von den Trainern/Coaches unterstützt, bei Bedarf kann eine Kinderbetreuung am Kursort angeboten werden.

- **Familien- und Haushaltsführung:**

Reorganisation des Familien-/Haushaltsmanagements, Einbeziehung des Partners und anderer Personen - Delegation, Möglichkeiten/Techniken eines effizienten Zeit-/Stressmanagements (Arbeitstechniken, Umgang mit Ressourcen usw.).

- **Nutzen und Auswirkungen der Erwerbstätigkeit:**

Bewusstseinsbildung: Bedeutung/Notwendigkeit von Erwerbsarbeit, Aufzeigen von Vorteilen/potentiellen Möglichkeiten der beruflichen Verwirklichung - Empowerment, Bedeutung von regionaler/beruflicher Mobilität - Einbindung von Vorbildern; Auswirkungen von Erwerbsarbeit auf Lebensinkommen/Rente.

#### 1.6.5.2. Aufgabe "Perfektes Bild von dir"



### Perfektes Bild von Ihnen

➤ **Lernziele:**

Diese Übung wird Migrantinnen dabei helfen, den Grad der Überschneidung zwischen den Vorstellungen von der idealen Person und den männlichen und weiblichen geschlechtsspezifischen Stereotypen zu bewerten, ein wichtiger Schritt zur Anerkennung ihrer eigenen Rollen neben den Familien- und Kinderbetreuungspflichten.



### Erforderliche Einstellungen/Materialien



- Kursraum
- Papier
- Stifte
- Flipchart und Blätter



## Wie man die Aufgabe durchführt

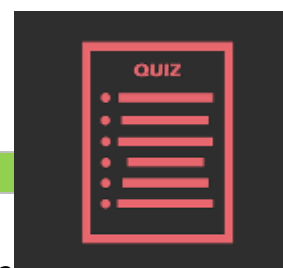
Jede Migrantin erhält zu Beginn der Schulungssequenz einen Zettel. Sie werden angewiesen, nicht zu schauen, was auf denzetteln der anderen steht, und erhalten eine der folgenden Aufgaben:

- Nennen Sie die 5 wichtigsten Eigenschaften, die ein idealer Mensch haben sollte.
- Nennen Sie die 5 wichtigsten Eigenschaften, die ein idealer Mensch haben sollte.
- Nennen Sie die 5 wichtigsten Eigenschaften, die ein idealer Mann haben sollte.
- Anschließend werden die Ergebnisse in der Gruppe verglichen, diskutiert und bewertet, und zwar in Bezug auf den Grad der Übereinstimmung zwischen den Vorstellungen von der idealen Person und den männlichen und weiblichen Stereotypen
- Erleichternde Fragen:
  - Warum stimmen Wahrnehmungen und Stereotypen überein?
  - In welcher Weise sind die Gruppenmitglieder individuell davon betroffen?
  - Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Listen und den Bildern von bekannten Persönlichkeiten/Models?
  - Welche Erfahrungen haben Sie bei dieser Aktivität gemacht?
  - Welche neuen Erkenntnisse haben Sie gewonnen?
  - Gab es etwas, das Sie besonders beeindruckt hat?
- Anschließend werden die Ergebnisse in der Gruppe verglichen, diskutiert und bewertet, und zwar in Bezug auf den Grad der Übereinstimmung zwischen den Vorstellungen von der idealen Person und den männlichen und weiblichen Stereotypen.
- **Schlussfolgerung:** Der Moderator hängt ein weißes Blatt Papier an die Wand und bittet die Gruppe, eine Zusammenfassung zu erstellen. Auf dem weißen Blatt steht: "Die zehn Wörter, die ich mir von dieser Aktivität merken werde?" Jede/r der TeilnehmerInnen spricht (oder schreibt sich auf das Blatt) ein Wort/einen Begriff, eine Phrase, an die sie sich aus dieser Übung erinnern wird.



- Dauer 45 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer
- Bilder von "Idealen" können mitgebracht werden und der Gruppe gezeigt werden, wenn jeder Teilnehmer die Aufgabe beendet hat.

### 1.6.5.3. Quiz zur Selbstbeurteilung





Von den Teilnehmern am Ende der Unterrichtseinheit zu beantworten

1. Was ist der erste Schritt zur Einbeziehung der Gleichstellung der Geschlechter?

- A)  Verständnis für andere Kulturen
- B)  Einteilung in gute und "nicht gute" Kulturen

2. Können Sie sich Ihre soziale Rolle in der Gesellschaft aussuchen, anstatt dass die Gesellschaft sie Ihnen vorgibt?

- A)  Ja
- B)  Nein

3. Welchen Beruf würden Sie wählen, um eine hervorragende Rolle in der Gesellschaft zu spielen und warum?

.....  
.....  
.....

4. Nennen Sie die 5 wichtigsten Eigenschaften, die ein idealer Mensch haben sollte:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. Gibt es in der Gesellschaft unterschiedliche Regeln und Erwartungen für Männer und Frauen?

- A)  Ja
- B)  Keine

6. Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Objektivierung des menschlichen Körpers und geschlechtsspezifischer Gewalt?

- A)  Ja
- B)  Keine

7. Geschlechtsspezifische Stereotypen bestimmen meine Rolle in der Gesellschaft und die Erwartungen an mich?

- A)  Ja
- B)  Nein

8. Wie können Sie geschlechtsspezifischen Stereotypen in Ihrem persönlichen Umfeld entgegenwirken?

.....  
.....  
.....  
.....



**9. Was ist die Grundlage für die Entwicklung von Stereotypen?**

.....

.....

.....

.....

**10. Entsprechen Stereotype in höherem Maße der Realität?**

- A )  Ja
- B )  Keine

**1.6.6. Einheit 2**

**1.6.6.1. Bewertung der Kompetenzen - Unterstützung bei der Berufsorientierung**

Im Rahmen der Kompetenzfeststellung setzen sich die Migrantinnen mit ihrer bisherigen Berufs-/Lebensbiografie auseinander. Anhand verschiedener Aufgaben, (praktischer) Übungen und dem Ausfüllen von Fragebögen/Quizzes (analog/digital) werden sie aufgefordert, ihre Stärken/Schwächen, im Heimatland erworbene (in)formale Kompetenzen, digitale Kompetenzen, Soft Skills und (Berufs-)Erfahrungen zu identifizieren und darauf aufbauend erste berufliche Perspektiven zu entwickeln. Die Ergebnisse der einzelnen Kompetenzerhebungsaktivitäten werden im Kompetenzprofil zusammengefasst. Das Kompetenzprofil wird für jeden Migranten individuell erstellt und soll einen größtmöglichen Bezug zum ausgeübten/erworbenen Beruf herstellen und die notwendigen realisierbaren Karriereperspektiven ermöglichen. Die Kompetenzfeststellung identifiziert nicht nur vorhandene Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Lernlücken. Sie hilft den Migrantinnen auch, ihre Stärken und Talente besser zu erkennen und bietet so eine andere Sichtweise auf sich selbst und ihre Rolle abseits von Familien- und Kinderbetreuungspflichten.

Die wichtigsten Themen der Kompetenzbewertung sind:

● **Analyse der Stärken und Schwächen:**

Selbsteinschätzung/Bewusstsein: persönliche Potenziale und Ressourcen; Stärken stärken - Schwächen schwächen - Empowerment; Frauen sollen sich ihrer Rolle als "Multiplikatorinnen" im Integrationsprozess in der Familie bewusst werden.

● **Umfrage zu (un)formalen Kompetenzen:**

Erhebung der formalen/informellen Kompetenzen sowie der im Heimatland erworbenen Kompetenzen; Erstellung eines persönlichen Portfolios; Informationen und Unterstützung bei der Nostrifizierung/Nostrifizierung nach Bedarf.

● **Umfrage zu digitalen Kompetenzen:**

Erhebung digitaler Kompetenzen (Quizzes/Fragebögen/Arbeitsblätter etc.); Bereitstellung von Informationen zu weiteren Qualifizierungsangeboten digitaler Kompetenzen

● **Übersicht über die angestrebten beruflichen Ziele:**

Erhebung der verwertbaren (Berufs-)Erfahrungen, der vorhandenen (Teil-)Qualifikationen und Praktika, erste Berufszielplanung (z.B. mit der "WOOP"-Methode - Wish, Outcome, Obstacle, Plan).



Migrantinnen, die sich beruflich neu orientieren wollen/müssen, erhalten gezielte Unterstützung: die Bereitstellung vielfältiger (analoger und digitaler) Informationen zu verschiedenen Branchen und Berufen, Trends auf dem regionalen Arbeitsmarkt etc. sowie die individuelle Betreuung durch einen Coach/Betriebskontakt unterstützen die Migrantinnen bei ihrer beruflichen Neuorientierung.

Sind die beruflichen Ziele definiert, kann die weitere Karriereplanung im Karriereplan mit der Festlegung weiterer notwendiger Schritte konkretisiert werden (welche Qualifikationen/Weiterbildungen sind noch erforderlich, welche potenziellen Arbeitsmöglichkeiten/Stellenangebote gibt es usw.). Anschließende Workshops können von den Migrantinnen besucht werden, um die Berufszielplanung sowie die aktive Arbeitssuche und verschiedene Bewerbungsaktivitäten zielgerichtet vorantreiben zu können:

- **Karriereplan:**

Konkretisierung/Finalisierung der beruflichen Perspektiven im Karriereplan - als Ergebnis der Kompetenzbeurteilung/Kompetenzprofil.

- **Stellensuche und Arbeitsmarktforschung:**

Möglichkeiten der Arbeitsmarktforschung, Nutzung verschiedener Medien/Jobbörsen usw.

- **Der "versteckte Arbeitsmarkt":**

Bedeutung/Chancen des verdeckten Arbeitsmarktes, Ausbau und Pflege persönlicher Kontakte/Netzwerke.

- **Soziale Medien für Ihre Karriere nutzen:**

Karrierechancen/Risiken der sozialen Medien, Nutzung sozialer Medien für die Karriere.

- **Professionelle Bewerbungsunterlagen:**

Erstellung von Lebenslauf, Anschreiben und Bewerbungsvideo, Elevator Pitch, Bewerbung über Online-Konferenzsystem (wie Zoom, Skype usw.)

- **Das Vorstellungsgespräch:**

Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, mögliche (unangenehme, ungerechtfertigte) Fragen usw., Assessment Center, der professionelle "erste Eindruck

### [Bedarfsorientierte Kompetenzerweiterung - umfassendes Angebot an Kursen/Workshops](#)

Ein vielfältiges Angebot an Kursen und Workshops ermöglicht es Migrantinnen, genau jene Fähigkeiten und Kenntnisse aufzufrischen und zu erweitern, die sie für ihre berufliche Zukunft benötigen. Das breit gefächerte Kursangebot in den Bereichen Grundkompetenzen, IKT und digitale Kompetenzen sowie Soft Skills berücksichtigt die individuellen Bildungs-/Berufsbiografien, (Lern-)Bedürfnisse und (beruflichen) Interessen von Migrantinnen.

Kurs-/Workshopangebote:

- **Grundfertigkeiten:**

Landessprache auf verschiedenen Niveaus (A1-B1), Konversationstraining, Englisch, englische Konversation, Mathematik, kaufmännische Arithmetik usw.

- **IKT und digitale Fähigkeiten:**

Internet/E-Mail, Internetsicherheit, Textverarbeitungsprogramme, Tabellenkalkulationen, Präsentationsfähigkeiten, soziale Medien, eBanking/eGovernment usw.

- **Soft Skills:**

Kommunikationstraining, Teammanagement, Konfliktmanagement, Präsentationsfähigkeiten, Selbstpräsentation, Gender Mainstreaming, Diversity Management, etc.

#### Individuelle Unterstützungsleistungen - Unterstützung durch Coaches/Unternehmenskontakte

Darüber hinaus werden Migrantinnen bei der Konkretisierung der angestrebten beruflichen Perspektiven, der aktiven Stellensuche und -recherche sowie möglichen Bewerbungsaktivitäten (Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung und Reflexion von Vorstellungsgesprächen, Bewerbungscoaching) von einem Coach/betrieblichen Ansprechpartner individuell unterstützt. Es wird empfohlen, dass die Migrantinnen immer von demselben Coach/Unternehmensansprechpartner betreut werden. Auf diese Weise kann ein intensives Vertrauensverhältnis zwischen der Migrantin und dem Coach/Unternehmensansprechpartner aufgebaut werden, so dass die Unterstützung auf die jeweils aktuellen Bedürfnisse/Situation zugeschnitten werden kann. Die individuelle Betreuung durch den Coach/Unternehmensansprechpartner hat sich als sinnvoll erwiesen, um Migrantinnen bei ihren beruflichen (Re-)Integrationsbemühungen bestmöglich zu unterstützen. Migrantinnen, die nach Beendigung der Projektteilnahme weitere Unterstützung bei ihren (Wieder-)Eingliederungsbemühungen benötigen, kann optional eine weitere Nachbetreuung angeboten werden.

In Einzelcoachings kann auch das Thema häusliche Gewalt angesprochen werden. Umfassende Informationen zum Thema (Gewalt in der Familie/gegen Frauen), sensible Sensibilisierung, Formen der "Selbstverteidigung" sowie die Information über und ggf. Kontaktaufnahme/Kooperation mit Beratungs-/Gewaltinterventionsstellen/Frauenhäusern sollen die von Gewalt betroffenen Frauen ermutigen, sich aus diesen belastenden Situationen zu befreien und entsprechende Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. Ein besonders sensibles und einfühlsames Vorgehen des Coaches ist hier entscheidend. Den Migrantinnen muss zudem zugesichert werden, dass ihre Anliegen/Probleme vertraulich behandelt werden.

#### 1.6.6.1. Aufgabe "Talentaustauschmarkt"



### Women Start Business - Talent Exchange Market

➤ Lernziele:

Diese Übung soll arbeitslosen Migrantinnen helfen, sich bewusst zu machen, dass sie eine Vielzahl von Talenten, Stärken, Kompetenzen, Qualitäten, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie umfangreiche und wertvolle Erfahrungen in den verschiedensten Bereichen haben, die sie durch informelles Lernen und Erfahrung erworben haben: z.B. im Haushalt, beim Kochen, bei der Kinderbetreuung, in der Kreativität, in der Kommunikation, beim Organisieren. Und in einem nächsten Schritt dann die "Vermarktung" dieser Talente, Stärken, Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen einer Talentbörse.



## Erforderliche Einstellungen/Materialien

- Kursraum
- Papier
- Stifte
- Flipchart und Blätter
- Moderationskarten
- Stifte oder Klebestreifen
- Produkte oder Dienstleistungen, die die Teilnehmer selbst vorbereiten und zur Fortbildungsmaßnahme mitbringen




## Wie man die Aufgabe durchführt

- **Schritt 1: Die** Teilnehmer erhalten Karten und werden aufgefordert, ihre Talente, Stärken, Kompetenzen, Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf diese Karten zu schreiben. Zum Beispiel: "Ich kann sehr gut traditionelle Gerichte zubereiten." "Ich kann gut backen." "Ich kann gut singen." "Ich kann gut Geschichten erzählen." "Ich bin eine gute ZuhörerIn." "Ich kann anderen beim Lernen helfen." "Ich bin gut in der Kinderbetreuung." "Ich kann sehr gut traditionelles Essen zubereiten." "Ich kann anderen Menschen die Haare schneiden", usw.
- **Schritt 2: Die** TeilnehmerInnen stellen ihre Talente, Stärken, Kompetenzen, Qualitäten, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Reihe nach im Plenum vor und heften oder kleben die Karten an eine dafür vorgesehene Pinnwand (Wand). Die TrainerInnen achten darauf, dass diese in Gruppen zusammengefasst werden - z.B. 5 Karten von Frauen, die gut kochen können, 3 Karten von Frauen, die gut singen können, usw.
- **Schritt 3: Die** Teilnehmer erhalten den Auftrag, sich zu überlegen, welche Produkte (z. B. selbstgenähte Kleidung, Accessoires, Lebensmittel usw.), aber auch Dienstleistungen (z. B. Lernunterstützung, Beratung, Gesang usw.) sie für den Talentaustausch vorbereiten und anbieten möchten. Sie sind eingeladen, sich mit Teilnehmern mit gleichen oder ähnlichen Talenten, Stärken, Kompetenzen, Qualitäten, Fähigkeiten und Fertigkeiten in kleinen Kooperativen von 3 bis 4 Personen zusammenzuschließen. In den Kooperativen (Teams) wird vereinbart, wer was zum Talentetauschtag mitbringt und zum Austausch anbietet.



- **Schritt 4:** Am Talentetaushtag gestalten Teilnehmer und Trainer zunächst den Kursraum so um, dass jedes Team seine Produkte und Dienstleistungen optimal präsentieren und vermarkten kann (Gestaltung von Verkaufsständen, Kommunikations- und Beratungsecken, Bühne für Gesangsdarbietungen usw.). Dann beginnt die Talentbörse, bei der die TeilnehmerInnen möglichst viele Talente, Produkte und Dienstleistungen austauschen sollen.
- **Abschluss:** Die TeilnehmerInnen führen in ihren Teams eine abschließende Reflexionsaktivität durch. Die folgenden Leitfragen können verwendet werden:
  - Welche meiner Talente, Stärken, Kompetenzen, Qualitäten, Fertigkeiten und Fähigkeiten habe ich angeboten?
  - Was habe ich im Gegenzug von den anderen Teilnehmern erhalten?
  - Was habe ich durch die Talentbörse über mich selbst gelernt?
  - Worauf bin ich besonders stolz?



- Kann ich mir vorstellen, meine Talente, Stärken, Kompetenzen, Qualitäten, Fähigkeiten und Fertigkeiten beruflich einzusetzen, anzubieten und zu vermarkten? Dauer 3 - 4 Stunden mit vorbereitenden einführenden Übungen
- 4 - 6 Stunden für den Talentaustausch

### 1.6.6.2. Quiz zur Selbstbeurteilung

Von den Teilnehmern am Ende der Unterrichtseinheit zu



**1. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erfordert notwendigerweise:**

- A)  Eine formale Ausbildung
- B)  Bewusstsein für die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen

**2. Fertigkeiten und Kompetenzen werden nur durch formales Lernen erworben?**

- A)  Ja
- B)  Nein

**3. Wenn Sie die Wahl hätten, was wäre Ihr Lieblingsberuf, und warum?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**4. Nennen Sie die 4 wichtigsten Eigenschaften, die Ihr Lieblingsjob haben sollte:**

.....  
 .....

.....

.....

5. Würde Ihr Umfeld erkennen, dass Sie erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingetreten sind?

A)  Ja

B)  Keine

6. Können Sie Unterstützung für die Kinderbetreuung außerhalb Ihrer eigenen Familie bekommen?

A)  Ja

B)  Keine

7. Kennen Sie einen Job, bei dem Ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen gefragt sind?

A)  Ja

B)  Keine

8. Was sind Ihrer Meinung nach die Haupthindernisse für einen nachhaltigen Berufseinstieg?

.....

.....

.....

.....

9. Was in Ihrer derzeitigen Lebenssituation ist hilfreich, was hindert Sie daran, Ihre beruflichen Ziele zu erreichen?

.....

.....

.....

.....

10. Haben Männer und Frauen in unserem Land die gleichen beruflichen Chancen?

A)  Ja

B)  Nein

## 1.7. Blockabschluss

Ziel des Projektes ist es, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten von Migrantinnen zu stärken, indem einerseits Soft Skills gestärkt und Kompetenzen sichtbar gemacht und weiterentwickelt werden und andererseits die Frauen bei Bedarf nach Abschluss des Kurses beim Erwerb formaler Bildungsabschlüsse unterstützt werden. Im Mittelpunkt stehen ein frauenspezifischer Bildungsansatz, kompetenzorientiertes Lernen/Training, Kontakte in die reale Arbeitswelt, die Förderung von Mobilität & Umgang mit Vielfalt und Pluralismus sowie die Gestaltung des eigenen Rollenbildes im Arbeitsmarktkontext.





Co-funded by  
the European Union



Der Einsatz eines vielfältigen Methodenkompendiums, das die Teilnehmenden zum eigenständigen und aktiven Wissenserwerb/Kompetenzerweiterung anregt, berücksichtigt auch unterschiedliche Bildungs-/Berufsbiografien, Lerntypen/-tempi und Lernpräferenzen. Durch den Einsatz unterschiedlicher Methoden und Lehrmaterialien (analog/digital) können Lernprozesse flexibel gestaltet, lernfeldübergreifend gelernt und verschiedene Kompetenzen parallel trainiert werden. Für die Erarbeitung - sowie die Lernerfolgskontrolle - einzelner Themen ist bei Bedarf ausreichend Zeit vorgesehen, so dass ein nachhaltiger Lerntransfer und eine entsprechende (Lern-)Zielerreichung gewährleistet ist.

## 1.8. Referenzen

<https://www.best.at/gefoerderte-personalentwicklung/wiedereinstieg-mit-zukunft-2-0-sued/>

<https://nogaps.eu/>

Video "Wiedereinstieg mit Zukunft" von BEST, <https://youtu.be/PvbsZ59tLq0>

Image credit: [https://cdn.pixabay.com/photo/2016/11/05/11/10/quiz-1799934\\_340.png](https://cdn.pixabay.com/photo/2016/11/05/11/10/quiz-1799934_340.png)



## Block 2: Arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten und Kompetenzen

### 2.1 Beschreibung

Der Schwerpunkt dieses Kapitels liegt auf den Informationen über arbeitsmarktbezogene Qualifikationen, die Migrantinnen benötigen, um einen angemessenen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden.

Das Material (Einheit und Lektionen) soll Ausbildern/Mentoren/Moderatoren helfen, ihre Unterstützung bei der Arbeit mit der Zielgruppe (Frauen mit Migrationshintergrund) zu verbessern.

Insbesondere nach der COVID-Pandemie haben sich die wichtigsten arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten (die in Arbeitsangeboten gefordert werden) zu Umsicht, Einfühlungsvermögen und einer positiven Grundeinstellung verändert. Nach Abschluss dieses Blocks erhalten die Ausbilder Kenntnisse über neue Varianten/Möglichkeiten der Entwicklung in der beruflichen Laufbahn, über wichtige Fähigkeiten, Methoden und Theorien und somit Informationen darüber, wie sie andere im Prozess der beruflichen Entwicklung unterstützen und ermutigen können.

### 2.2. Schlüsselwörter

Arbeitsmarktintegration, arbeitsmarktbezogene Fertigkeiten, Fertigkeiten (harte, weiche, metakognitive, übertragbare, unternehmerische Fertigkeiten), Fähigkeiten, Kompetenzen.

### 2.3. Ziele des Moduls

- Anreicherung der Kenntnisse (theoretische Informationen) der Ausbilder über arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten.
- Praktische Vermittlung (mit praktischen Beispielen/Übungen), wie arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten entwickelt werden können (z. B. sollten die Ausbilder die Theorie der Resilienz kennen und wissen, wie sie diese Informationen in der Arbeit mit der Zielgruppe (Frauen mit Migrationshintergrund) umsetzen können).
- Erleichterung der Beschäftigung der Ausbilder mit dem Thema und Unterstützung der Ausbilder bei der Entwicklung eigener Ideen und Methoden für die Bildungspraxis zu diesem Thema.

### 2.4. Lernziele

- Detaillierte Informationen über arbeitsmarktbezogene Qualifikationen zu erhalten, Klassifikationen von Qualifikationen zu kennen und zwischen ihnen zu unterscheiden.
- Lernen, wie man erkennt, welche arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten eine bestimmte Person besitzt.
- Theoretische Informationen und praktische Ratschläge (bestimmte Übungen/Aktivitäten) über die Entwicklung arbeitsmarktbezogener Fähigkeiten erhalten.

- Erkennen, wie die erworbenen Kenntnisse/Fähigkeiten für den jeweiligen Bildungs-/Arbeitskontext übernommen werden können und wie Workshops zu diesem Thema durchgeführt werden können.
- Die Ausbilder erhalten Ideen, wie sie die pädagogische Praxis gestalten und anwenden können, um das Gefühl der Ohnmacht zu mindern und die Handlungsfähigkeit der Mitglieder der Zielgruppe zu stärken.
- Die Ausbilder können versuchen, eigene Ideen und Methoden für die Bildungspraxis zu diesem Thema mit der Zielgruppe zu entwickeln.

## 2.5. Lernergebnisse

| Wissen   | Fertigkeiten   | Zuständigkeiten  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• über arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten</li> <li>a) allgemeine Informationen;</li> <li>b) Klassifizierung;</li> <li>c) ausführliche Erklärung);</li> <li>• darüber, wie man bestimmte arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten erkennen kann, die im Einzelfall entwickelt werden müssen;</li> <li>• theoretisches Wissen über die Entwicklung bestimmter arbeitsmarktbezogener Fähigkeiten und praktisches Wissen (Übungen/Aktivitäten) zur Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten.</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fähigkeit, verschiedene Kategorien von Fähigkeiten zu erkennen (harte, weiche);             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Fähigkeit, bestimmte arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten zu erkennen, die im Einzelfall entwickelt werden müssen;</li> <li>2. Fähigkeit, Schulungen zur Entwicklung der erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten anzubieten (für Ausbilder erforderlich) / Fähigkeit, die erforderlichen Fähigkeiten zu erlernen und zu entwickeln (für Teilnehmer erforderlich) / Erwerb oder Entwicklung einiger erforderlicher Fähigkeiten.</li> </ol> </li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereicherung der Erfahrung, wie man die erworbenen Informationen richtig anwendet;</li> <li>• Fähigkeit, dem Teilnehmer dabei zu helfen, die erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten zu erkennen (für Ausbilder erforderlich) / Fähigkeit, die erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten selbst zu erkennen (für Teilnehmer erforderlich);</li> <li>• Umsetzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten.</li> </ul> |

## 2.6. Hauptinhalt

In diesem Block werden Schlüsselwörter wie "Fähigkeiten", "Fertigkeiten" und "Kompetenzen" recht häufig verwendet. Da sie manchmal als Synonyme verstanden werden können, ist es notwendig zu



erklären, dass es gewisse Unterschiede gibt: Fähigkeiten sind eher angeboren, Fertigkeiten werden erworben, erlernt, beherrscht, Fertigkeiten sind Ergebnisse von wiederholt angewandtem Wissen oder Können. Kompetenzen umfassen Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen.

Was sind "arbeitsmarktbezogene Qualifikationen"? Es handelt sich um Fähigkeiten, die erforderlich sind, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein und eine Beschäftigung zu behalten.

Zu den arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten gehören:

- Harte/technische/praktische/grundlegende Fertigkeiten (spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, z. B. Lesen und Schreiben, Rechnen, Naturwissenschaften, Technik);
- Soft Skills (Persönlichkeitsmerkmale, einschließlich Untergruppen wie methodische Fähigkeiten, soziale und kommunikative Fähigkeiten, persönliche Fähigkeiten, z. B.: Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, interkulturelle Fähigkeiten);
- metakognitive Fähigkeiten (die Fähigkeit, bestimmte benötigte Fähigkeiten schnell zu erlernen und zu pflegen/zu entwickeln);
- übertragbare/übergreifende/portable Fertigkeiten (Fertigkeiten, die in einem Kontext erlernt wurden und/oder in einem anderen, berufsbezogenen Kontext relevant sind und dort angewendet werden können);
- unternehmerische Fähigkeiten (können harte/technische Fähigkeiten, kreatives Denken und Soft Skills wie Führung, Zeitmanagement, Teammanagement usw. umfassen).

Die Lernenden sollten auch Informationen über die Theorie der Resilienz kennen.

- Das Wort "Resilienz" beschreibt die Fähigkeit, Widrigkeiten, Krisen oder Traumata zu überwinden.
- Es wird meist im Zusammenhang mit Risikofaktoren (Migration, Stress, Trauma) verwendet.
- Sie ist mit den Aspekten eines aktiven Ansatzes zur Problemlösung und einer positiven Denkweise verbunden.
- Es hilft Sozialarbeitern, Beratern in verschiedenen Arbeitsphasen mit den Frauen, ihre Selbstbestimmung zu fördern.

Die Lernenden sollten auch die Theorie der Gewaltfreien Kommunikation kennen.

- Die Theorie der Gewaltfreien Kommunikation (NVC) wurde erstmals von Dr. Marshall B. Rosenberg vorgestellt. Sie basiert auf einem viereckigen Modell: "Beobachtungen" (Unterscheidung zwischen Beobachtung und Bewertung), "Gefühle" (emotionales Bewusstsein), "Bedürfnisse" (Bedürfnisbewusstsein) und "Bitten" (Bedürfnisbefriedigung). Zum besseren Verständnis des Konzepts der NVC: Rosenberg definiert es als eine Art der Kommunikation, die auf Einfühlungsvermögen beruht und ohne Bewertung, Kritik und Etikettierung anderer auskommt und das Konzept von richtig und falsch verwendet. Andererseits kann NVC als so genannte "Prozesssprache" verstanden werden, die es ermöglicht, auf die Bedürfnisse und Überzeugungen hinter den Äußerungen des anderen zu hören. NVC befähigt den Sprecher, mit unangenehmen Situationen wie Kritik, verbalen Angriffen oder Anschuldigungen umzugehen.
- Das NVC-Modell besteht aus vier Elementen: 1) Bewusstheit 2) Sprache 3) Kommunikation 4) Mittel der Beeinflussung. Diese Methode schafft eine Atmosphäre des Vertrauens zwischen den Sozialarbeitern/Freiwilligen und den Frauen mit Migrations- oder



Flüchtlingshintergrund. Sie erzeugt Empathie und trägt aktiv zum Empowerment-Prozess bei.

- Die Verwendung der folgenden Informationen kann zu einer erfolgreichen Kommunikation beitragen.

## 2.6.1 Profil der Ausbilder und Lernenden

### Ausbilder/Betreuer:

Bei den Ausbildern handelt es sich um Fachleute der QBS Gewerkstatt, die in verschiedenen Projekten (Sprachkurse, Berufsberatung, Berufsorientierungskurse) mit der Zielgruppe gearbeitet haben. Ihr beruflicher Hintergrund sind Lehrer, Sozialpädagogen oder Erzieher auf einem hohen zweiten Bildungsabschluss. Einige von ihnen hatten auch einen Migrationshintergrund und verfügten über qualifizierte Erfahrungen.

### Lernende

Bei den Lernenden handelt es sich um qualifizierte Migrantinnen und ethnische Frauen, die über Qualifikationen verfügen, die dem Niveau 3 bis 5 und in besonderen Fällen dem Niveau 6 des EQR entsprechen, mindestens das Sprachniveau A2 haben und mit oder ohne Kinder im Kindergarten- oder Schulalter sind. Sie streben eine adäquate Beschäftigung oder Weiterbildung an, sehen/kennen aber keine realistische Umsetzungsmöglichkeit/kein realistisches Umsetzungsmodell in ihrem speziellen Fall.

## 2.6.2. Ermittelte Herausforderungen

Bei der Durchführung von Bedarfsanalysen in den vier teilnehmenden Ländern - Österreich, Deutschland, Bulgarien und Portugal - wurde festgestellt, dass Frauen mit Migrationshintergrund bzw. aus ethnischen Minderheiten bei ihren Bemühungen um den Eintritt in den Arbeitsmarkt unter anderem mit folgenden Schwierigkeiten konfrontiert sind: Sprachbarrieren, Teilnahme an ungeeigneten/nicht passenden arbeitsmarktorientierten Integrationsmaßnahmen, begrenzte Möglichkeiten zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen, Mangel an Informationen, Komplikationen bei der Anerkennung von Zeugnissen sowie bei Bewerbungsverfahren, kulturelle und ethnische Unterschiede usw.

In diesem Sinne hat die Ausbildung in der Regel die stärksten langfristigen positiven Auswirkungen. Darüber hinaus sind die Ausbildung am Arbeitsplatz, allgemeine Programme und die Berufsausbildung alle geeignet, jedoch für unterschiedliche Zwecke. So tragen allgemeine Programme zu einer besseren Abstimmung der Kompetenzen bei, insbesondere nach dem ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt. Zu diesem Zweck sollten die Ausbilder in einem ersten Schritt die Fähigkeiten der Ausbilder bewerten. Zu diesem Zweck finden die Ausbilder im Anhang des vorliegenden Handbuchs Bewertungsinstrumente und eine Checkliste für die Erwartungen. Sie ermöglicht es ihnen, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Partner im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu bewerten. Als weitere Quelle steht den Ausbildern das EU Skills Profile Tool zur Verfügung, das ein Profil der Fähigkeiten von Drittstaatsangehörigen erstellt und speziell für die Verwendung durch nationale Behörden, die für die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen, Arbeitsvermittlungsdienste und andere (soziale) Dienste für Flüchtlinge und Migranten zuständig sind, entwickelt wurde. Das Tool ist mehrsprachig und in allen EU-Sprachen (außer Irisch) sowie in Arabisch, Farsi, Paschtu, Sorani, Somali, Tigrinya, Türkisch und Ukrainisch verfügbar.



Für die Vermittlung von Arbeitsplätzen können sich Ausbilder an ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) wenden, eine Initiative der Europäischen Kommission, die Berufe und Fähigkeiten, die für den EU-Arbeitsmarkt und die allgemeine und berufliche Bildung relevant sind, beschreibt, identifiziert und klassifiziert:

- welche Kenntnisse und Fähigkeiten in der Regel für die Ausübung eines bestimmten Berufs erforderlich sind.
- welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen durch eine bestimmte Qualifikation erworben werden.
- welche Qualifikationen von Arbeitgebern bei der Arbeitssuche in einem bestimmten Beruf verlangt oder häufig gefordert werden.

Je nach Tätigkeitsbereich, Bildungs- und Berufshintergrund müssen die Teilnehmer eine Reihe von Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln und verbessern, darunter

- Fähigkeit, die Arbeitszeit am Arbeitsplatz effektiv zu verwalten;
- Fähigkeit, Berichte zu schreiben; Dokumentation zu erstellen
- Fähigkeit, neues Wissen zu erwerben;
- Fähigkeit, eigene Ideen auszudrücken,
- Computer- und Internet-Kenntnisse
- Kompetenz für effektive Kommunikation
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit
- Kompetenz für Flexibilität
- Kompetenz zur Erfüllung der Kundenbedürfnisse
- Kompetenz für Effizienz
- Fähigkeit, unabhängig zu sein
- Problemlösungskompetenz
- Kompetenz bei der Planung und Organisation der eigenen Arbeit
- Kompetenz für lebenslanges Lernen
- Kompetenz für einen proaktiven Ansatz
- Fähigkeit, Informationen zu finden und zu verwalten

Zusätzlich zu den langfristigen Trends hat die COVID-19-Pandemie ihre weltweite Schockwirkung auf die Arbeitsmärkte entfaltet. In der verarbeitenden Industrie, im Verkehrswesen, im Einzelhandel und im Gastgewerbe/Freizeitbereich finden groß angelegte Umstrukturierungen statt. Die wirtschaftliche Rezession trifft vor allem Geringqualifizierte, Jugendliche, Migranten und Frauen. Gleichzeitig hat COVID-19 die Nachfrage nach mehr digitalen Fähigkeiten im Bildungswesen, in der Verwaltung und in der Wirtschaft verstärkt.

Auf die Bedeutung von Kompetenzen und die Rolle, die sie in der Arbeitswelt spielen, wurde bereits mehrfach hingewiesen. Ebenso gibt es verschiedene Ansätze hinsichtlich kompetenzfördernder Methoden - z.B. können reale Erfahrungen, die unter realen Bedingungen an den Praxisplätzen (bei den Unternehmen) gemacht werden, die Kompetenzen verbessern. Zusätzlich zur praktischen Ausbildung oder in Kombination mit ihr können Planspiele die Kompetenzen verbessern, z. B. unternehmerische Fähigkeiten und Fertigkeiten beim Lernen durch Planspiele. Ihr Hauptvorteil besteht darin, dass bestimmte simulierte Ereignisse ausprobiert werden können, ohne dass dabei ernsthafte finanzielle Risiken eingegangen werden. Die Simulation gibt einen Einblick in die finanzielle und wirtschaftliche Funktionsweise und Struktur der jeweiligen Organisation. Komplexe betriebswirtschaftliche Denkweisen, integrierte prozessorientierte Ansätze, Entscheidungsfähigkeit von Führungskräften, Teamarbeit und Spezialwissen von Führungskräften werden durch Planspiele



verbessert. Es müssen strategische, finanzielle, Marketing- und/oder kommerzielle Entscheidungen getroffen werden. Flexibilität ist in einem sich verändernden Umfeld unerlässlich, während gleichzeitig effektiv im Team gearbeitet werden muss. Diese erfahrungsorientierte Ausbildung, die das Sammeln individueller Erfahrungen unterstützt, kann als eine effizientere und gründlichere Form der Ausbildung angesehen werden. Dies ist auch der Ansatz, den das vorliegende Handbuch verfolgen wird, um die Lücken zu schließen, die die Teilnehmer möglicherweise haben,

### 2.6.3 Bewährte Praktiken

Im Folgenden berichten wir über Migrantinnen, die erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten. Einige von ihnen wurden im Rahmen verschiedener Maßnahmen der QBS Gewerkstatt unterstützt und integriert. Zwei der Frauen hatten in ihren Heimatländern bereits erste Berufserfahrungen gesammelt und verfügten vor Beginn des Mentorings über ein Sprachniveau von etwa A2 oder höher.

Frau D., 38 Jahre alt aus Guinea, lebte in ihrem Heimatland in einer kollektiven (Familien-)Gemeinschaft und besuchte eine Art Vorschulklasse. In jungen Jahren wurde Frau D. die Verantwortung für die Verpflegung dieser Gemeinschaft übertragen, und sie hat hauptsächlich landwirtschaftliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten übernommen, wobei sie auch eine Leidenschaft für das Kochen entwickelte.

Sie kam 2015 nach Deutschland und nahm an einer vorbereitenden Maßnahme zur praktischen Erprobung für verschiedene Berufe teil. In der Einstiegsphase hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, verschiedene Praxisbereiche zu durchlaufen und sich für einen der Teilbereiche zu entscheiden. Frau D. entschied sich für den Bereich Küche, in dem sie mit Hilfe der Ausbilder und Sozialpädagogen Grundkenntnisse erwerben konnte. Frau D. ging hoch motiviert an die Arbeit. Im Rahmen der Maßnahme war die praktische Erprobung in den entsprechenden Praxisbereichen ein Mittel, um vorhandene Kompetenzen zu erkennen und zu erweitern, sowie ein theoretischer Teil, in dem praktische Inhalte angesprochen und reflektiert wurden. Besonders beliebt und im Falle von Frau D. sehr effektiv war der praktische, individuelle Deutschunterricht in Kleingruppen im Hinblick auf ihre Schreib- und Leseprobleme (ca. 80% der Menschen in Guinea sind Analphabeten). Sie konnte ihre Lese- und Schreibfähigkeiten nachhaltig verbessern, was ihr schließlich den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichte. Da es sich bei Migranten um eine sehr heterogene Zielgruppe handelt, wurden insbesondere für Analphabeten individuell zugeschnittene Unterrichtsmaterialien entwickelt und eingesetzt. Dies geschah nicht selten mit Hilfe der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die auf der Grundlage der Einzelgespräche Handlungsbedarfe bei der Vermittlung verschiedener Grundkompetenzen identifizieren können. Auch das Lerntempo musste für diese Gruppe angepasst und der Unterricht binnendifferenziert gestaltet werden. Dies erfordert ein hohes Maß an Ambiguitätstoleranz, pädagogisches Feingefühl und die Bereitschaft der Ausbilderinnen und Ausbilder, die eigene Arbeitsweise ständig zu reflektieren und gegebenenfalls anzupassen. Ein ressourcenorientierter Ansatz erhöht die Bereitschaft der Lernenden und hilft, Motivationsschwankungen zu vermeiden. Hier besteht ständiger Handlungsbedarf auf Seiten der pädagogischen Fachkräfte, aber auch später im Berufsalltag ist ein sensibles Gespür der Arbeitgeber für die Bedürfnisse von Migrantinnen hinsichtlich kultureller Dimensionen, Lebensumfeld, Sozialisation und mitgebrachter Ressourcen (z.B. Mehrsprachigkeit nicht als Defizit, sondern als Ressource zu sehen) entscheidend für eine erfolgreiche und vor allem nachhaltige Integration in das Berufsleben.



Während der Maßnahme wurde Frau D. als Küchenhilfe auf Teilzeitbasis zu familienfreundlichen Arbeitszeiten in ein kleines Altenheim vermittelt, das sich als sehr interessiert erwies, Frau D. bei Bedarf entsprechende Hilfe anzubieten, damit sie sich um ihre drei Kinder kümmern kann. Erwähnenswert ist im Fall von Frau D., dass sie von ihrem Ehemann unterstützt wurde.

Eine weitere erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist die Zusammenarbeit mit einer 42-jährigen Teilnehmerin aus dem Irak. Als Frau C. im Rahmen einer Vermittlungsmaßnahme in die QBS Gewerkstatt kam, hatte sie bereits an verschiedenen Integrationskursen teilgenommen und verfügte bereits über gute Deutschkenntnisse, was auf diesem Niveau kein Vermittlungshemmnis darstellte. Die mündliche und schriftliche Kommunikation war flüssig und unkompliziert. Auch die Unterstützung durch die Familie (bereits in den Arbeitsmarkt integrierter Ehemann und drei Kinder im jugendlichen Alter) war gegeben. Im Fall von Frau C. waren die kulturellen und religiösen Gegebenheiten und Ansichten die größte Herausforderung für eine erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt, die auch zunächst zu scheitern drohte.

Frau C. war nie berufstätig gewesen und hatte sich um ihre Kinder und den Haushalt gekümmert. Sie hatte einen Hauptschulabschluss. Da ihre Kinder immer selbstständiger wurden, entschloss sie sich, bei der Bundesagentur für Arbeit Unterstützung bei der Berufsorientierung zu suchen und wurde in eine reine Vermittlungsmaßnahme eingewiesen. Ihr Wunsch war es, eine soziale Tätigkeit auszuüben, am liebsten mit älteren Menschen, da sie bereits ihre verstorbene Mutter gepflegt hatte. Nach einigen Einzelgesprächen war für Frau C. klar, dass sie einen Quereinstieg als Altenpflegerin machen wollte, was für das pädagogische Personal aufgrund der mitgebrachten Voraussetzungen zunächst kein Problem darstellen sollte. Während des Bewerbungsverfahrens wurde Frau C. zu Vorstellungsgesprächen und Hospitationen eingeladen, aber nicht eingestellt. Es wurde beobachtet, dass Frau C. nach mehreren Absagen mit starken Motivationsschwankungen zu kämpfen hatte. Erst nach einigen sehr intensiven Einzelgesprächen traute sich Frau C. zu sagen, dass sie den Beruf der Altenpflegerin nur unter bestimmten Bedingungen ausüben könne und diese waren, dass Frau C. sich nicht waschen und/oder anziehen könne und vor allem Männern keine Chance gebe. Das Wort „konnte“ wurde bewusst gewählt, weil sie diese Tätigkeiten zwar ausüben wollte, aber aufgrund ihrer kulturellen und religiösen Werte nicht über ihren Schatten springen konnte, auch nicht unter dem sozialen Aspekt. Selbst gutes Zureden ihres Mannes reichte nicht aus, um ihre Einstellung zu ändern, obwohl sie sich selbst immer wieder auf diese Gespräche - auch mit den pädagogischen Fachkräften - einließ und auch bereit war, ihre diesbezüglichen Gefühle zu ändern, gelang es ihr nicht, und sie litt sehr darunter.

Im Rahmen der Maßnahme konnte Frau C. zwar nicht in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden, aber es konnte eine berufliche Perspektive für Frau C. erarbeitet werden, die ihrem Profil besser entspricht und sie nicht in emotionale Bedrängnis bringt. Nach Beendigung der Vermittlungsmaßnahme. Frau C. absolvierte eine Qualifizierung zur Betreuungskraft nach §53c und wurde als Teilzeitbetreuerin in einem Altenheim angestellt. In diesem Fall war eine wertschätzende und einfühlsame Haltung gegenüber ihren religiösen Werten ein wichtiger Faktor bei der Vermittlung in eine Beschäftigung. Es ist davon auszugehen, dass Frau C. ohne dieses angewandte Verständnis für ihre individuellen Bedürfnisse ihr Vorhaben, zu arbeiten, nicht verfolgt hätte. Ein finanzieller Druck bestand in ihrem Fall nicht, da ihr Mann ein gutes Einkommen erzielte.

Frau Ca. 39 Jahre alt, aus Bolivien, hat in ihrem Heimatland eine gute Schulbildung genossen und verfügt über einen Abschluss, der einem Abitur gleichkommt. Sie hat in Bolivien einschlägige Berufserfahrung als Spediteurin und kaufmännische Leiterin gesammelt. Diese Qualifikationen werden in Deutschland jedoch nicht anerkannt. Frau Ca. spricht vier Sprachen und ihre Deutschkenntnisse sind



auf C1-Niveau. Nach ihrer Einreise nach Deutschland hat Frau Ca. mehrere Sprachkurse besucht und verfügt über ein C1-Niveau. Sie hat bereits Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesammelt, wo sie auch als Qualitätsmanagerin in einem großen Unternehmen in Duisburg gearbeitet hat. Trotz der Tatsache, dass ihre mitgebrachten Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt werden, lassen sich für Frau Ca. gut qualifizierte Arbeitsplätze finden und Unternehmen zeigen Interesse an einer Zusammenarbeit mit ihr. Im Rahmen einer Vermittlungsmaßnahme wurde Frau Ca. in der QBS Gewerkstatt betreut und konnte sehr schnell eine ihrem Hintergrund entsprechende Beschäftigung finden. Die Zusammenarbeit mit Frau Ca. ist unkompliziert und auf die Kinderbetreuung muss keine Rücksicht genommen werden, da die Kinder beim getrennt lebenden Vater leben.

#### 2.6.4. Schlussfolgerungen aus bewährten Praktiken

Alle vier Migrantinnen wurden auf sozialpädagogischer und berufspädagogischer Ebene individuell auf ihrem Weg ins Berufsleben unterstützt. Das Lehren und Erlernen der Sprache ist eine große Herausforderung für die Migrantinnen und sowohl für die pädagogischen Fachkräfte als auch für die Arbeitgeber und ist ein Prozess, der Jahre dauert.

Bei gut qualifizierten Migrantinnen gibt es oft Probleme mit der Anerkennung von Abschlüssen, so dass sie trotz guter Qualifikationen in geringer qualifizierte Berufe vermittelt werden, aber es gibt auch Ausnahmen. Insbesondere Unternehmen, die Migrantinnen schon lange beschäftigen, übersehen, dass entsprechende Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, was aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen nicht in jedem Berufsfeld möglich ist. Familiäre Umstände aufgrund fehlender oder vorhandener Unterstützung müssen im Integrationsprozess berücksichtigt werden. Kulturelle und religiöse Werte sind Teil der Sozialisation und des Lebensumfeldes von Migrantinnen und können in der Regel nicht „einfach abgelegt“ werden. Interkulturelles Verständnis und ein gewisses Maß an Toleranz sind wichtige Faktoren, die Bildungsfachleute und Arbeitgeber aufbringen sollten, wenn sie Migrantinnen in den Arbeitsmarkt integrieren wollen.

#### 2.6.5. Einheit 1

##### 2.6.5.1. Zeitmanagement

Die Lernenden werden wissen, welche arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten entwickelt werden müssen, um Migrantinnen bei ihrer beruflichen Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ein Aspekt ist der Blick auf die Bedeutung von Zeit in verschiedenen Kulturen. In Deutschland oder in nördlichen Ländern werden Zeitpläne und Vorschriften anders gesehen als in Südeuropa oder in arabischen Ländern.

In Deutschland ist es eine wichtige Kompetenz, effektiv mit Aufgaben und dem Zeitmanagement (z.B. Arbeitsbeginn, Pausen, Fristen,...) und Regelungen (Arbeitsunterlagen) umzugehen.

In der Aufgabe sollen die Lernenden Methoden lernen, wie sie ihre persönlichen Zeitpläne optimieren können.

##### 2.6.5.2. Aufgabe 1: Entwicklung des Zeitmanagements



## Aufgabe 1: Entwicklung des Zeitmanagements

### ➤ Lernziele:

Die folgende Übung soll den Teilnehmern helfen, sich ihres Tagesablaufs bewusster zu werden, zu bewerten, welche Bestandteile ihres Tagesablaufs für sie nützlich und wünschenswert sind, und Vorschläge zur Optimierung ihres persönlichen Zeitplans und damit ihrer Zeitmanagementfähigkeiten zu machen.



## Benötigte Einstellungen/Materialien

- Klassenzimmer
- Schreibwaren (Papier, Stifte, Flipchart und Blätter dafür)



## Wie man die Aufgabe durchführt

Zu Beginn der Schulungssequenz erhält jeder Teilnehmer eine ausgedruckte Vorlage. Die Teilnehmer müssen die Vorlage so detailliert wie möglich ausfüllen. In der Vorlage beschreiben die Teilnehmer ihren üblichen Zeitplan; sie bewerten jede Maßnahme im Hinblick auf ihre Nützlichkeit; sie bewerten, ob sie die erforderliche Zeit für die Maßnahme aufgewendet haben oder ob es besser ist, sie zu optimieren. Die Teilnehmer benötigen 15-30 Minuten, um die Aufgabe zu erfüllen. (Eine andere Variante: Die Teilnehmer erhalten diese Aufgabe als Hausaufgabe und erledigen sie im Laufe des Tages konsequent. Dann bringen sie die bereits ausgefüllte Vorlage zur Trainingssequenz mit. In diesem Fall bleibt mehr Zeit für die Diskussion).

Vorlage

| Maßnahme und Zeitraum<br>(und persönliche<br>Bewertungsbemerkungen) | Nützlichkeit | Bewusstseinsbildung |
|---|--------------|---------------------|
| ....  |              |                     |
| ....  |              |                     |
| ....  |              |                     |

| Maßnahme und Zeitraum (und persönliche<br>Bewertungsbemerkungen)                   | Nützlichkeit       | Bewusstseinsbildung              |
|--|--------------------|----------------------------------|
| <b>Beispiel, wie der Teilnehmer es aufschreiben kann:</b>                          |                    |                                  |
| <b>Morgengymnastik - 8:00-8:05 (besser länger)</b>                                 | nützlich           | bewusst                          |
| <b>Frühstück zubereiten - 8:05-8:20 (ist ok)</b>                                   | nützlich           | bewusst                          |
| <b>Essen - 8:20-8:35 (es ist ok)</b>   | nützlich           | teilweise bewusst                |
| <b>einige Dinge im Internet ansehen - 8:35-9:10 (es war notwendig, zu kürzen!)</b> | teilweise nützlich | nur zu Beginn der Aktion bewusst |
| <b>Abwasch - 9:10-9:15 (das ist in Ordnung)</b>                                    | nützlich           | bewusst                          |
| ...  |                    |                                  |


Wenn die Teilnehmer ihre tägliche Routine aufgeschrieben haben und auch mit ihrem Selbstreflexionsprozess fertig sind, können sie einige persönliche Schlussfolgerungen für Verbesserungen ziehen. *(Zum Beispiel erkennt der Teilnehmer, dass einige Handlungen mehr Zeit in Anspruch nehmen können als geplant und dass es notwendig ist, die Handlungen sorgfältiger auszuwählen (z.B. zu versuchen, nicht mehr so viel Zeit mit Computerspielen oder dem ziellosen Surfen in sozialen Netzwerken zu verbringen).*

Anschließend schlägt der Trainer vor, die erzielten Ergebnisse zu diskutieren und allgemeine Schlussfolgerungen für die Optimierung der persönlichen Zeitplanung und die Verbesserung der persönlichen Zeitmanagementfähigkeiten zu ziehen.

Der Trainer kann die folgenden Fragen für die Diskussion verwenden:

- Haben Sie festgestellt, dass einige Aktionen mehr Zeit in Anspruch genommen haben als geplant?
- Welche Hindernisse können Sie ausmachen? (Was hindert Sie daran, die Handlung/Aufgabe rechtzeitig zu erledigen)?
- Wie können Sie dies bewältigen? (Was sollten Sie vermeiden/ändern, um nicht mehr Zeit für eine Aktion zu verwenden als geplant)?
- Welche Ratschläge und Lebenshilfen können Sie empfehlen?
- Wie können Sie diese Ratschläge in Ihrem Zeitplan umsetzen?
- Wann können Sie mit Ihrem "neuen Zeitplan" beginnen?

Es ist möglich, eine Liste von Life Hacks und Vorschlägen zu erstellen, wie man seinen Zeitplan und seine Zeitmanagementfähigkeiten verbessern kann. (Trainer/ oder Teilnehmer können Flipchart verwenden, um alle Ideen aufzuschreiben).

|  |
|--|
|  - Dauer 60 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer |
|--|

## 2.6.6. Einheit 2

### 2.6.6.1. Idee für die Gründung und Entwicklung eines Geschäftsplans

Viele Migranten haben in den letzten Jahrzehnten in Deutschland ihr eigenes Unternehmen gegründet.

In dieser Einheit wird ein Überblick darüber gegeben, welche unternehmerischen Fähigkeiten erforderlich sind, um ein eigenes Unternehmen zu gründen.

Die Themen sind:

- Stärken, Chancen und Ideen
- Formulierung von Zielen und Strategien
- Entwicklung von Geschäftsmodellen
- Der Gründungsprozess
- Marktanalyse
- Marketing
- Der Geschäftsplan
- Finanzplanung

### 2.6.6.2. Aufgabe 2: Wie man gründet und einen Geschäftsplan entwickelt



## Gründung und Entwicklung eines Geschäftsplans

### ➤ Lernziele

Während sie die grundlegenden Aufgaben zur Entwicklung einer Gründungsidee und eines Geschäftsplans erfüllen, können die Teilnehmer ihre unternehmerischen Fähigkeiten entwickeln (sie können nach Möglichkeiten suchen, versuchen, konsequent und innovativ zu denken) und dadurch ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation steigern.



## Benötigte Einstellungen/Materialien

- Klassenzimmer.
- Schreibwaren (Papier, Stifte, Flipchart und Blätter dafür).



## Wie man die Aufgabe durchführt

Jeder Teilnehmer erhält eine gedruckte Vorlage mit einigen Fragen, die ihm helfen, eine Idee für eine Unternehmensgründung und einen Geschäftsplan dafür zu entwickeln.

Die Teilnehmer können einzeln oder in kleinen Gruppen (2-3 Personen) arbeiten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

Die Teilnehmer füllen die Vorlage aus, und wenn sie in der Gruppe arbeiten, diskutieren sie verschiedene Varianten und verhandeln.

### Worin bin ich gut?

#### Was ich gerne tue (und es kann als Idee für mein Start-up verwendet werden)?

*Sie können an erfolgreiche Geschäftsideen/Projekte denken, die Sie kennen, und Informationen als Beispiel verwenden.*

*Sie können folgende Ideen verwenden (z.B. Kochkurs, Musikschule, Designkurs, Nähkurs, Reinigungsfirma, Lieferfirma, Einzelhandel mit Kosmetika, Bäckerei-Konditorei, Fitnesskurs) oder Ihre eigene Idee für die Gründung und den Businessplan entwickeln.*

Wenn die Teilnehmer eine Geschäftsidee ausgewählt haben, entscheiden sie, wie sie diese entwickeln und umsetzen wollen.

### Welche Kundenbedürfnisse können bei der Umsetzung dieser Geschäftsidee befriedigt werden?

#### Was brauche ich für den Anfang?

- Ist es notwendig, eine offizielle Genehmigung einzuholen?
- Welcher Platz wird benötigt?
- Wie viel Zeit wird für die Vorbereitung benötigt?
- Welche Materialien werden benötigt?
- Und wo kann ich sie bekommen?

Was ist meine Rolle in der Neugründung? (z. B. Manager, Buchhalter, Moderator, Verkäufer, alle genannten)

#### Brauche ich Arbeitskollegen?

Wenn "ja", wie viele und in welchen Funktionen?

Wie findet man potenzielle Mitarbeiter? (z. B. über soziale Netzwerke, Anzeigen)

Welche Höhe des Gehalts kann für die potenziellen Mitarbeiter gefordert werden?

**Wie findet man potenzielle Kunden? (z. B. über soziale Netzwerke, Werbung)**

**Vorgeschlagene Kosten für den Start (Räumlichkeiten/Materialien/Gehalt für Mitarbeiter usw.)**

**Daher Preisvorschlag für Kunden für ... (z. B. Kochkurs, Musikschule, Designkurs, usw.)**

Nach der Beantwortung der Fragen können die Teilnehmer Schlussfolgerungen ziehen.

**Welche Vorteile können potenzielle Kunden haben?**

**Welche Vorteile kann ich haben?**

**Kann mir diese Arbeit mit der Geschäftsidee bei meinem Selbstentwicklungsprozess helfen?**

Wenn alle Geschäftspläne fertig sind, müssen sie in der gesamten Gruppe diskutiert werden.



- Dauer 60 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer

## 2.6.7. Einheit 3

### 2.6.7.1. Prüfung von Stellenangeboten

Eine Arbeitsstelle zu erhalten, ist aufregend und erleichternd zugleich. Dennoch sollte ein Arbeitssuchender die Stelle nicht überstürzt annehmen, da sie möglicherweise nicht zu seinem Hintergrund und/oder seinen Erwartungen passt oder dazu führt, dass man von seinem bevorzugten Berufsweg abweicht.

Es ist sinnvoll, sich die Zeit zu nehmen, ein Stellenangebot sachlich zu bewerten und zu prüfen, ob es wirklich zu der Person und ihren langfristigen Karrierezielen passt. Gleichzeitig ist es wichtig, realistisch zu bleiben - das Angebot ist vielleicht nicht perfekt, und bei bestimmten Merkmalen der Stelle könnte es Kompromisse geben - aber Ihr Ziel ist es letztendlich, voranzukommen und Ihre derzeitige Position zu verbessern.

Ein guter Ausgangspunkt kann sein, **das Stellenangebot** anhand bestimmter Kriterien für Sie zu **bewerten**, z. B.

1. Informationen über den potenziellen Arbeitgeber - es kann hilfreich sein, Informationen über das Material, den Ruf, die Standards, das Arbeitsumfeld, die Kultur und den Managementstil des Unternehmens zu erhalten. Auf dieser Grundlage können die Teilnehmer erkennen, ob sie in das Unternehmen passen oder einen Kulturschock erleiden würden.
2. Gehalt - auch wenn das Gehalt oft als das wichtigste Kriterium für die Annahme eines Stellenangebots angesehen wird, müssen auch andere Aspekte berücksichtigt werden. Der Arbeitssuchende sollte abschätzen, wie viele Fähigkeiten und Erfahrungen tatsächlich erforderlich sind. Websites wie Vault und Glassdoor können einen guten Überblick über die durchschnittlichen Gehälter in einer bestimmten Branche, Position, an einem bestimmten Ort

- und in einem bestimmten Unternehmen geben. Es ist auch wichtig, das Potenzial zu berücksichtigen. Das angebotene Gehalt könnte derzeit angemessen sein, aber ohne bestimmte jährliche Steigerungen der Lebenshaltungskosten könnte das Einkommen sinken. Oder wenn das Gehalt provisionsabhängig ist, müssen die Bonusregelungen realistisch sein.
3. Sozialleistungen und Prämien - es ist wichtig zu prüfen, welche Art von Plänen der Arbeitgeber für Krankenversicherung, Urlaub, Krankheitszeiten, Urlaubsgeld und die Flexibilität der Arbeitszeiten anbietet. Es wäre auch hilfreich, die angebotenen Anreize wie Gehaltserhöhungen, Prämien und Rentenpläne zu berücksichtigen.
  4. Einsparungen und Ausgaben - eine der größten Ausgaben, die bei der Bewertung eines Stellenangebots zu berücksichtigen sind, ist das Pendeln. Werden Ihre Reisekosten steigen oder sinken?
  5. Zeit - die Zeit, die die Arbeit über die Kernarbeitszeit hinaus in Anspruch nimmt. Wenn die Arbeit nach Stunden bezahlt wird, kann dies eine Möglichkeit sein, Überstunden zu machen. Wenn es ein festes Gehalt gibt, kann es störend sein, mehr Stunden zu arbeiten.
  6. Beruflicher Werdegang - einen Job zu bekommen, mag zwar eine Priorität sein, aber es ist wichtig, sorgfältig darüber nachzudenken, wie sich dies auf die langfristigen Berufsaussichten auswirkt. Es ist nicht ratsam, den Lebenslauf mit mehreren kurzlebigen Jobs vollzustopfen, da dies auf potenzielle Arbeitgeber unzuverlässig wirken kann.
  7. Die Stelle verstehen - es kann nicht schaden, die Stellenbeschreibung und das Anforderungsprofil immer wieder zu lesen. Es wird zeigen, ob die Stelle geeignet ist oder nicht. Wichtig ist auch, dass Sie genau wissen, was von Ihnen erwartet wird, und dass diese Erwartungen realistisch sind

Wenn der Arbeitsuchende das Stellenangebot gründlich geprüft hat, kann er viel besser beurteilen, ob er die Stelle annehmen, versuchen sollte, ein besseres Angebot auszuhandeln, oder das Angebot ganz ablehnen sollte.

Es gibt einige Aspekte, die der Arbeitsuchende wissen sollte, wenn er **über ein Stellenangebot verhandelt**:

1. Nur über die wichtigsten Faktoren verhandeln
2. Erkennen Sie Ihre Möglichkeiten - kennen Sie das gesamte Leistungspaket, bevor Sie verhandeln, bereiten Sie einige Fakten vor usw.
3. Planen Sie, was Sie sagen und begründen Sie Ihre Forderungen
4. Flexibel sein
5. Seien Sie bereit, das Angebot abzulehnen, wenn es nicht geeignet ist

In dieser Einheit lernen die Lernenden/Moderatoren, wie sie Probleme bei der Arbeitssuche vermeiden können. Migranten und Flüchtlinge sind oft Opfer von skrupellosen und illegalen Arbeitsangeboten.

#### 2.6.7.2. Aufgabe 3: Prüfung von Stellenangeboten



### Prüfung von Stellenangeboten

➤ **Lernziele**

Die Teilnehmer müssen in der Lage sein, Stellenangebote zu lesen und zu verstehen, um Ausbeutung und Diskriminierung zu vermeiden und die richtigen Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt zu treffen.

Zusammen mit den anderen arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten ist es wichtig, kritisches Denken und Logik zu entwickeln. Bei der Arbeitssuche ist es wichtig, die Qualität der Informationen zu verstehen und sie bei offiziellen Stellen oder Hilfsorganisationen zu überprüfen, um Risiken zu vermeiden.

Zu den arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten gehören verschiedene Fertigkeiten und Fähigkeiten. Logik (logisches Denken) und kritisches Denken sind wichtige Bestandteile der arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten.

Wer versucht, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden und zu bekommen, muss vorsichtig und aufmerksam sein und bei der Bewertung von Stellenangeboten und der Auswahl eines bestimmten Stellenangebots logisches und kritisches Denken anwenden.

Natürlich ist es wünschenswert, zu bestimmten Zwecken mit offiziellen Einrichtungen Kontakt aufzunehmen und sie zu konsultieren:

- um Risiken zu vermeiden;
- alles zu klären, was für einen Arbeitsvertrag notwendig ist (z. B.: Informationen über feste Arbeitszeiten; Löhne; Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer);
- um Informationen über den Mindestlohn zu erhalten (in Deutschland 12 Euro pro Stunde vor Steuerabzug);
- wenn die Möglichkeit besteht, Unterkunft und Verpflegung vom Arbeitgeber zu erhalten - um detaillierte Informationen darüber zu erhalten
- um detaillierte Informationen über die obligatorische Registrierung zu erhalten.

Außerdem ist es wichtig, dass die Person logisches und kritisches Denken entwickelt und mit verschiedenen Informationen überlegt und rücksichtsvoll umgeht.

In der folgenden Übung ist es möglich, das logische und kritische Denken der Teilnehmer zu verfeinern.



## Benötigte Einstellungen/Materialien

- Klassenzimmer.
- Schreibwaren (Papier, Stifte, Flipchart und Blätter dafür).



## Wie man die Aufgabe durchführt

Die Teilnehmer erhalten mehrere Beispiele für Stellenanzeigen.





Sie lesen sie aufmerksam (10-15 Minuten). Dann müssen die TeilnehmerInnen die Anzeigen in zwei Gruppen sortieren: relevante Stellenangebote und irrelevante/falsche Stellenangebote. Danach kann der Trainer die TeilnehmerInnen auffordern, in kleinen Gruppen zu diskutieren und/oder individuell zu antworten:

- Was sind die Gründe dafür, dass ein bestimmtes Stellenangebot/eine bestimmte Stellenanzeige irrelevant ist?
- Was macht ein entsprechendes Stellenangebot attraktiv?
- welche Stellenangebote (aus den folgenden Anzeigen) sind für Sie persönlich interessant und warum?

Der Trainer/die Teilnehmer können ein Flipchart verwenden, um alle Informationen aufzuschreiben. Es ist möglich, eine Liste der Antworten zu erstellen, um sie zu vergleichen und dann die Meinungen zu diskutieren.



- Dauer 35 bis 45 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer

### 2.6.7.3. Quiz zur Selbstbeurteilung

**Von den Teilnehmern am Ende der Unterrichtseinheit zu beantworten**



- 1) Zu den arbeitsmarktbezogenen Qualifikationen gehören:
  - a) ausschließlich / nur von verschiedenen Hard Skills;
  - b) umfassen wichtige Hard- und Soft Skills;
  - c) ausschließlich / nur von verschiedenen Soft Skills.
- 2) "Resilienz" kann erklärt oder charakterisiert werden als:
  - a) hartnäckig zu sein;
  - b) flexibel und anpassungsfähig zu sein;
  - c) Belastbarkeit kann nicht erlernt werden, sie gehört nicht zu den Fertigkeiten oder Fähigkeiten, die trainiert werden können;
  - d) sie kann erlernt und trainiert werden, sie ist mit Problemlösung verbunden.
3. Das NVC-Modell, das eine Atmosphäre des Vertrauens in der Kommunikation schaffen kann, basiert auf:
  - a) Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse, Wünsche;
  - b) Emotionen, Bewertung, Bildungsprozess, Anträge;
  - c) Beobachtungen, Gefühle, Selbstkritik, Führung;
  - d) Beobachtungen, Gewohnheiten, Bildungsstand, Charaktereigenschaften.
- 4) In der NVC-Theorie sind Urteil und Kritik:
  - a) notwendig für den Aufbau freundschaftlicher Beziehungen zu anderen Menschen (wichtiger Teil einer erfolgreichen Kommunikation);
  - b) nicht notwendig und sollten in der Kommunikation sogar reduziert / vermieden werden.



- 5) Die Entwicklung des Zeitmanagements:
  - a) nur für Führungskräfte wichtig;
  - b) ist nur in bestimmten Bereichen wichtig, z. B. im Berufsleben, und im täglichen Leben nicht notwendig;
  - c) wichtig für das tägliche Leben;
  - d) Wichtig in allen Bereichen.
- 6) Verbesserung der Zeitmanagementfähigkeiten:
  - a) ist es möglich, auf alle Aktivitäten während eines Tages zu achten und eine Selbstreflexion mit Schlussfolgerungen über eine neue Version des täglichen Zeitplans zu erstellen;
  - b) man muss nur rechtzeitig zur Arbeit/zum Unterricht kommen.
- 7) Einschlägiges Stellenangebot enthält:
  - a) klare Informationen über die Arbeitsbedingungen;
  - b) nur Informationen über das Gehalt, andere Informationen sind nicht wichtig.
- 8) Ist es wünschenswert, sich in Büroeinrichtungen über Arbeitsangebote zu informieren?
  - a) Ja, um Risiken zu vermeiden;
  - b) Nein, das ist nicht so wichtig.
- 9) Bei der Entwicklung einer Geschäftsidee und eines Geschäftsplans ist es wünschenswert und hilfreich, ein erfolgreiches Produkt zu entwickeln:
  - a) konsequent und kreativ zu sein;
  - b) nicht an die Bedürfnisse der Kunden denken - das ist nicht so wichtig;
  - c) nur um die Situation in einem bestimmten Bereich zu kennen.
- 10) Wählen Sie drei Varianten von Fähigkeiten, die im Bereich "arbeitsmarktbezogene Fähigkeiten" am wichtigsten sind (bei dieser Frage sind je nach persönlicher Meinung verschiedene Antworten möglich).
  - a) Unverwüstlichkeit;
  - b) Kreativität;
  - c) kritisches Denken;
  - d) Zeitmanagement;
  - e) kommunikativ zu sein.

## 2.7. Blockabschluss

Nach Beendigung dieses Blocks sollten die TeilnehmerInnen wissen, welche arbeitsmarktbezogenen Fähigkeiten tatsächlich benötigt werden, wie die Theorie der Resilienz aussieht und wie man gewaltfrei kommuniziert.

Außerdem lernen sie etwas über Zeitmanagement und die Entwicklung eines Geschäftsplans.

Außerdem können sie Stellenangebote analysieren, Diskriminierung und Ausbeutung vermeiden und kritisches und logisches Denken entwickeln.

## 2.8. Referenzen

Gewaltfreie Kommunikation (NVC) 2021, Juli 8 PuddleDancerPress

Bundesagentur für Arbeit "Gute Arbeit finden" [www.arbeitsagentur.de/ukraine.de](http://www.arbeitsagentur.de/ukraine.de)

BMAS [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Faire Integration [www.faire-integration.de](http://www.faire-integration.de)



Co-funded by  
the European Union

MyPath



Europäisches Semester: Thematisches Merkblatt - Aktive Arbeitsmarktpolitik - 2017, 16. November 2016

Europäische Kommission, Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Eingliederung, 2022

Eurofound, Lebens-, Arbeits- und COVID-19-Daten, [Lebens-, Arbeits- und COVID-19-Daten | Eurofound \(europa.eu\)](#)

Europäisches Parlament, [Qualifikationen und Arbeitsplätze für zukünftige Arbeitsmärkte \(europa.eu\)](#)

Erika VARGA, et. Al., The Most Relevant Labour Market Competencies for Employers and their Assessment by Students, 2016, [The Most Relevant Labour Market Competencies for E.pdf](#)

Matteo Mirigliano, [ESCO \(European Skills, Competences, Qualifications and Occupations\) | Digital Skills and Jobs Platform \(europa.eu\)](#)

OECD Beschäftigungsausblick 2020



## Block 3: Modelle für emotionale Intelligenz

### 3.1. Beschreibung

Nach Abschluss dieses Blocks verfügen die Teilnehmer über ein größeres emotionales Selbstbewusstsein in Bezug auf ihre eigenen Emotionen und ihren unterbewussten Charakter. Sie werden ein besseres Verständnis für die Fähigkeiten, Schwächen und Voreingenommenheiten in der Arbeitsweise unseres Gehirns gewinnen. Sie werden sich auch der Art und Weise bewusst, wie sie Informationen verarbeiten und Entscheidungen treffen. Diese Elemente bilden die wichtigsten Grundlagen für mehr Selbstvertrauen.

Dieser Block zur Emotionalen Intelligenz führt die Teilnehmer in die Fähigkeit ein, Emotionen zu kontrollieren, anstatt sie zu unterdrücken, und vermittelt Einblicke in praktische Techniken zur Stressbewältigung und Emotionsregulierung. Das Trainingsmodul soll helfen, die komplexe Natur der Motivation zu verstehen - der Motor, der in jedem von uns steckt und von einem anderen Treibstoff angetrieben wird. Dieser Block lässt die Teilnehmer auch hinter die Kulissen des abstrakten Begriffs "Empathie" blicken und zeigt die verschiedenen Arten der Empathie auf.

### 3.2. Schlüsselwörter

Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, Selbstmotivation, Einfühlungsvermögen.

### 3.3. Modul-Ziele

Das wichtigste Ziel dieses Moduls ist es, die Bedeutung des "bei sich selbst anfangen" zu unterstreichen, d. h. vergangene Erfahrungen in eine Ressource umzuwandeln und den Zielfrauen des MyPath-Projekts zu helfen, zukünftigen Herausforderungen mit einem größeren Bewusstsein für ihre eigenen Stärken und deren Bewältigung zu begegnen. Die in diesem Modul untersuchten Grundlagen von Wissen und Einstellungen sind mit dem Begriff der Selbsterkenntnis verknüpft. Oft unterschätzen Menschen die Macht der unbewussten Prozesse in ihrem Kopf, die ihr Verhalten steuern. In diesem Modul haben die Teilnehmer die Möglichkeit, die automatischen Systeme ihres Gehirns zu erleben und sich der kognitiven Fehler, die diese Gehirnprozesse verursachen, bewusst zu werden. Diese Bewusstheit ist von entscheidender Bedeutung, um die Wurzeln bestimmter Emotionen zu entdecken, die uns helfen oder daran hindern können, unsere Ziele zu erreichen, und um die eigenen inneren Zustände, Vorlieben, Ressourcen und Intuitionen zu kennen.

Nachdem diese Grundlagen gelegt wurden, zielt das Modul darauf ab, die Teilnehmer mit Wissen und Fähigkeiten zur Selbstregulierung und Selbstmotivation auszustatten, mit konkreten Schritten und Ideen, die sie sofort in ihrem Leben umsetzen können. Nach dem Aufbau einer solchen positiven Fähigkeit zur Regulierung des inneren Zustands endet das Modul mit einer Ermutigung zu einer Haltung des "Zurückgebens an die Gemeinschaft".

### 3.4. Lernziele

Jede Einheit des aktuellen Moduls ist einer der Hauptkategorien von **Kompetenzen gewidmet**, die nachweislich unser Niveau an emotionaler Intelligenz (EQ) bestimmen. Ziel ist es, Wissen über die Wechselbeziehung zwischen diesen Ebenen zu vermitteln und das Bewusstsein für die Bedeutung der



einzelnen Kompetenzgruppen zu schärfen - Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, Selbstmotivation, Empathie -, die wichtige Werkzeuge bei der Steuerung der Arbeitsdynamik sind. Darüber hinaus zielen die Übungen des Erfahrungslernens darauf ab, die persönlichen Erfahrungen mit diesen Kompetenzen zu erweitern und die eigene Einstellung zu den verschiedenen Teilkompetenzen und deren Umsetzung im Alltag zu verändern, um die eigenen Karriereaussichten zu verbessern. Schließlich ist die Hinwendung zur Praxis und zur Selbstreflexion eines der wichtigsten Lernziele, das sich durch alle Einheiten zieht.

### 3.5. Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Schulungsmoduls wird erwartet, dass die Teilnehmer die folgenden Lernergebnisse erreicht haben:

| Wissen   | Fertigkeiten  | Zuständigkeiten   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissen um die Bedeutung des Selbstbewusstseins.</li> <li>• Kenntnis der verschiedenen kognitiven Fehler und Bewusstsein dafür, wie sie die eigene Wahrnehmung beeinflussen.</li> <li>• Wissen über Selbstregulierung und über die verschiedenen Strategien zur Regulierung des eigenen Stressniveaus.</li> <li>• Wissen um die Bedeutung der Selbstmotivation und der eigenen inneren Antreiber.</li> <li>• Wissen darüber, was Empathie ist und welchen Nutzen sie hat.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit, die eigenen Gefühle zu reflektieren und sie zu benennen.</li> <li>• Fähigkeit, verschiedene Techniken zur Selbstmotivation im Hinblick auf die Erreichung von Zielen im persönlichen und beruflichen Kontext anzuwenden.</li> <li>• Das Bewusstsein für die Gefühle, Bedürfnisse und Sorgen anderer.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotionales Bewusstsein, genaue Selbsteinschätzung und Selbstvertrauen.</li> <li>• Leistungsbereitschaft, Engagement, Initiative und Optimismus.</li> <li>• Verständnis für andere, Entwicklung anderer, Dienstleistungsorientierung.</li> </ul> |

### 3.6. Hauptinhalt

Dieses Schulungsmodul soll professionellen Vermittlern nützliche Bildungsinhalte und eine Reihe praktischer Aktivitäten an die Hand geben, mit denen sie qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund und aus ethnischen Minderheiten unterstützen können, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Das Trainingsmodul wird fünf Kompetenzen der emotionalen Intelligenz (EQ) abdecken, nämlich Selbstbewusstsein, Selbstregulierung, Selbstmotivation, Empathie und Beziehungen.

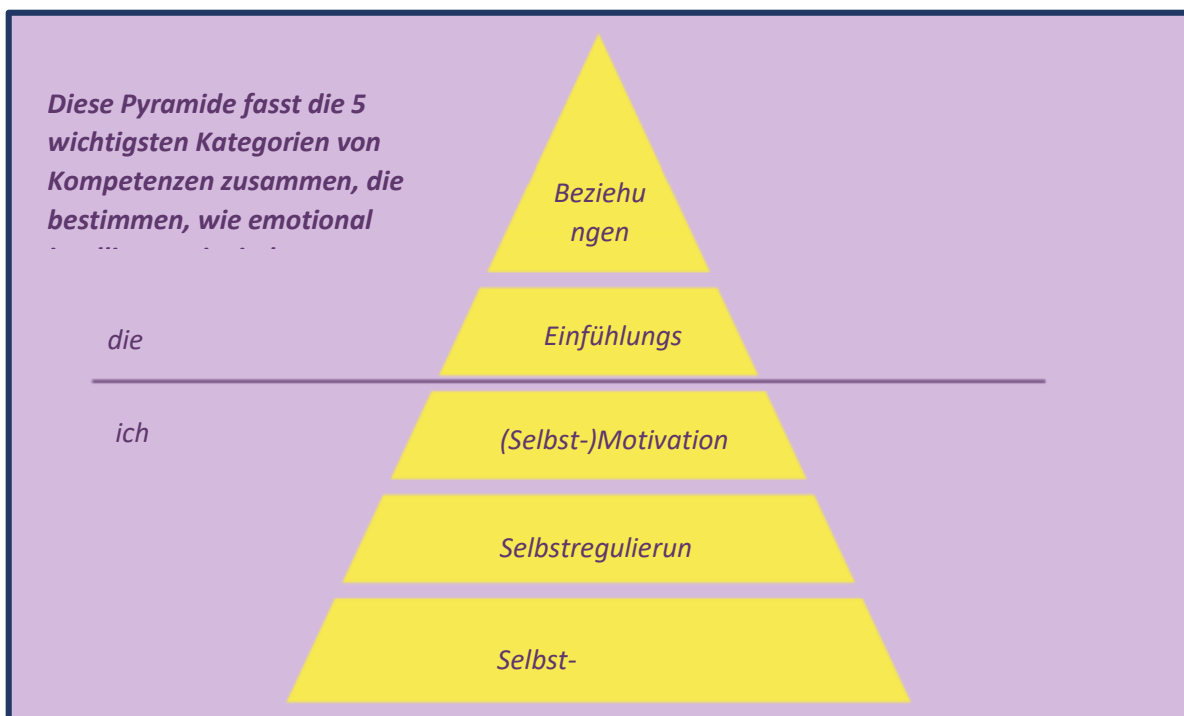
#### Warum ist emotionale Intelligenz (EQ) wichtig?

Dieses Modul baut auf dem Rahmenwerk der Emotionalen Intelligenz von Daniel Goleman<sup>1</sup> auf, einem prominenten Harvard-Doktoranden, der eine bedeutende Rolle bei der Erforschung des Konzepts der Emotionalen Intelligenz als einer Reihe von Fähigkeiten gespielt hat, die im Laufe des Lebens erworben und entwickelt werden können. Die wichtigsten Fähigkeiten sind in zwei Gruppen unterteilt: **persönliche und soziale Kompetenzen**, die in der untenstehenden Pyramide als "Ich" und "Die anderen" bezeichnet werden.

*Emotionale Intelligenz ist die Fähigkeit, die eigenen Gefühle und die Gefühle anderer zu **erkennen**, sich selbst **zu motivieren** und **mit den** eigenen Emotionen und denen anderer gut **umzugehen**.*

Daniel Goleman

Betrachtet man die obige Definition des EQ-Phänomens, so überrascht es nicht, dass die emotionale Intelligenz (EQ) für mehr als 1/3 der beruflichen Leistung verantwortlich ist. Nach dem unten stehenden Modell der Kompetenzpyramide für emotionale Intelligenz und durch eingehende Selbstreflexion sollte man in der Lage sein, bessere Beziehungen zu anderen aufzubauen, empathischer zu sein, besser zu kommunizieren und effektivere Netzwerke um sich herum zu bilden. Studien haben gezeigt, dass der EQ in alltäglichen Rollen, insbesondere in Führungspositionen, viel wichtiger ist als der IQ. Die gute Nachricht ist, dass der EQ im Gegensatz zum IQ, der ein Leben lang stabil bleibt, während des gesamten Lebens entwickelt werden kann.



*Das Bild stammt aus der Pyramide der emotionalen Intelligenz mit fünf Kompetenzen, Daniel Goleman, 2021.*

### 3.6.1 Profile der Ausbilder und Lernenden

Ausbilder/Betreuer:

<sup>1</sup> Autor von "Emotionale Intelligenz - Warum sie wichtiger sein kann als der IQ", "Soziale Intelligenz", "Arbeiten mit emotionaler Intelligenz".

Die Trainer, die mit der Zielgruppe im Rahmen des MyPath-Projekts zum Thema emotionale Intelligenz arbeiten, werden dieses Modul unterrichten, nachdem sie die individuelle Situation und die Kompetenzen der Teilnehmer ermittelt haben.

Die Ausbilder haben entweder einen Migrationshintergrund oder verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der Arbeit mit Migrantinnen und deren Integration in den Arbeitsmarkt. Dies ermöglicht es den Ausbildern, ihre eigenen Erfahrungen als Ressource zu nutzen und die Auszubildenden können sich leichter mit ihnen identifizieren und sie als ansprechbare Vorbilder wahrnehmen.

### Lernende

Die Zielgruppe des MyPath-Projekts sind Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen aus ethnischen Minderheiten, die versuchen, auf dem bulgarischen Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen, mit dem Ziel, eine höhere Qualifikation oder eine Position zu erlangen, die ihren vorhandenen beruflichen und schulischen Qualifikationen besser entspricht, für die sie möglicherweise Schwierigkeiten haben, anerkannt zu werden. Sie können auch mit Hindernissen konfrontiert sein, die auf Betreuungspflichten oder Einschränkungen im Zusammenhang mit ihrem Migrantenstatus und ihrer Beschäftigungsfähigkeit zurückzuführen sind.

Um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen, müssen sich die Vertreter unserer Zielgruppe unter dem Gesichtspunkt der emotionalen Intelligenz befähigt fühlen, neue Möglichkeiten zu suchen, starre Geschlechterrollen zu überdenken, sich ihrer Stärken und Fähigkeiten bewusst zu sein, zu erkennen, wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt, und neue Beziehungen und Netzwerke aufzubauen, um bei Herausforderungen und Hindernissen besser gewappnet zu sein.

### 3.6.2. Bewährte Verfahren: Das Modell der emotionalen Intelligenz "Start from Within"

Das Modell der emotionalen Intelligenz "Start from Within" wurde bereits in sieben europäischen Ländern über die gamifizierte Plattform<sup>2</sup> der bulgarischen Stiftung Emprove mit einer anderen Zielgruppe von Frauen - Überlebende häuslicher Gewalt, geschützte Frauen in Krisenzentren oder Frauen in Therapie - erprobt. Es wurde 2017 von insgesamt 250 registrierten Nutzern getestet, und 60 EU-Berater wurden für seine Anwendung geschult.

Ziel der Einbeziehung dieses Modells war es, Frauen auf ihrem Weg zur Selbstfindung, zum Selbstvertrauen, zum Empowerment und zu größerer wirtschaftlicher Unabhängigkeit zu unterstützen - all dies kann auch auf die Verbesserung der Karriereaussichten ausgerichtet sein. Die EQ-Kompetenzpyramide wurde auch weitgehend in langfristige Leadership-Programme integriert. Es hat sich gezeigt, dass sie die Selbstreflexion insgesamt fördert, was auch den Lerngewinn in anderen Modulen verbessert.

---

<sup>2</sup> Das EMPROVE-Projekt bindet die Kraft der Gamification in seinen Schulungsprozess ein, um das Engagement, die intrinsische Motivation und das Empowerment der beratenen Frauen, Überlebende häuslicher Gewalt, zu steigern. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://emprovetproject.eu/gamification/>



Es gibt vier Hauptprinzipien, die das Rückgrat dieses Ansatzes bilden und die als Inspiration für die Schaffung des aktuellen Modells dienten, das vom BFW entwickelt wurde und das auch MyPath-Ausbildern helfen kann, unsere Zielgruppe besser zu unterstützen:

### **Selbsterfahrung**

Sich seiner eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein und dabei seine Emotionen und die Art und Weise, wie sie seine Entscheidungen und seine Wahrnehmung beeinflussen, zu erkennen. Versuchen Sie, Ihre eigenen einschränkenden Überzeugungen über sich selbst und über die Menschen, mit denen Sie arbeiten, zu erkennen.

### **Neugierde**

A eine besondere Kraft, die Kinder besitzen und die Erwachsene zu vergessen scheinen, ist die Neugier. Interessanterweise beruht sie auch auf Einfühlungsvermögen und effektivem Zuhören - alles sehr wichtig für den Erfolg dieses Ansatzes.

### **Glaube an die Fähigkeiten und Ressourcen des Auszubildenden**

Denken Sie an das mächtige Phänomen der selbsterfüllenden Prophezeiung. Wenn Sie glauben, dass Ihr Auszubildender nicht in der Lage ist, eine bestimmte Aufgabe zu meistern, werden Sie diese Unsicherheit wahrscheinlich in Ihrer Kommunikation weitergeben oder - noch schlimmer - Sie werden es vielleicht gar nicht wagen, Ihren Auszubildenden herauszufordern.

Glauben Sie an das verborgene Potenzial der Frau, mit der Sie arbeiten, und fordern Sie sie auf, es Ihnen, sich selbst und der Welt zu zeigen!

### **Optimismus**

Optimismus und eine positive Zukunftsperspektive sind Schlüsselkompetenzen, die nachweislich einen direkten Einfluss auf die Wahrnehmung der Befähigung der Person haben, mit der man kommuniziert. Daher sollten die Moderatoren versuchen, dies auch in diesem Modell umzusetzen.

Das BFW hat dieses Modell an die Bedürfnisse der MyPath-Zielgruppen - höher qualifizierte Migrantinnen und Frauen aus ethnischen Minderheiten - angepasst, um sie auf ihrem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Modell ist lernerzentriert, eignet sich für selbstgesteuertes Lernen, basiert auf Erfahrungslernen und fördert die Selbstreflexion.

## **3.6.2. Referat 1**

### **3.6.2.1. Selbstwahrnehmung**

Selbstbewusstsein bedeutet, die eigenen inneren Zustände, Präferenzen, Ressourcen und Intuitionen zu kennen. Diese Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, über die eigenen Handlungen, Gedanken und emotionalen Reaktionen nachzudenken, Lehren daraus zu ziehen, um Feedback zu bitten, um zu einer genaueren Selbsteinschätzung zu gelangen usw. - alles wichtige Fähigkeiten, die in der Dynamik des Arbeitsplatzes zum Tragen kommen. Zu den Kompetenzen des Selbstbewusstseins gehören: emotionales Bewusstsein, genaue Selbsteinschätzung und Selbstvertrauen.



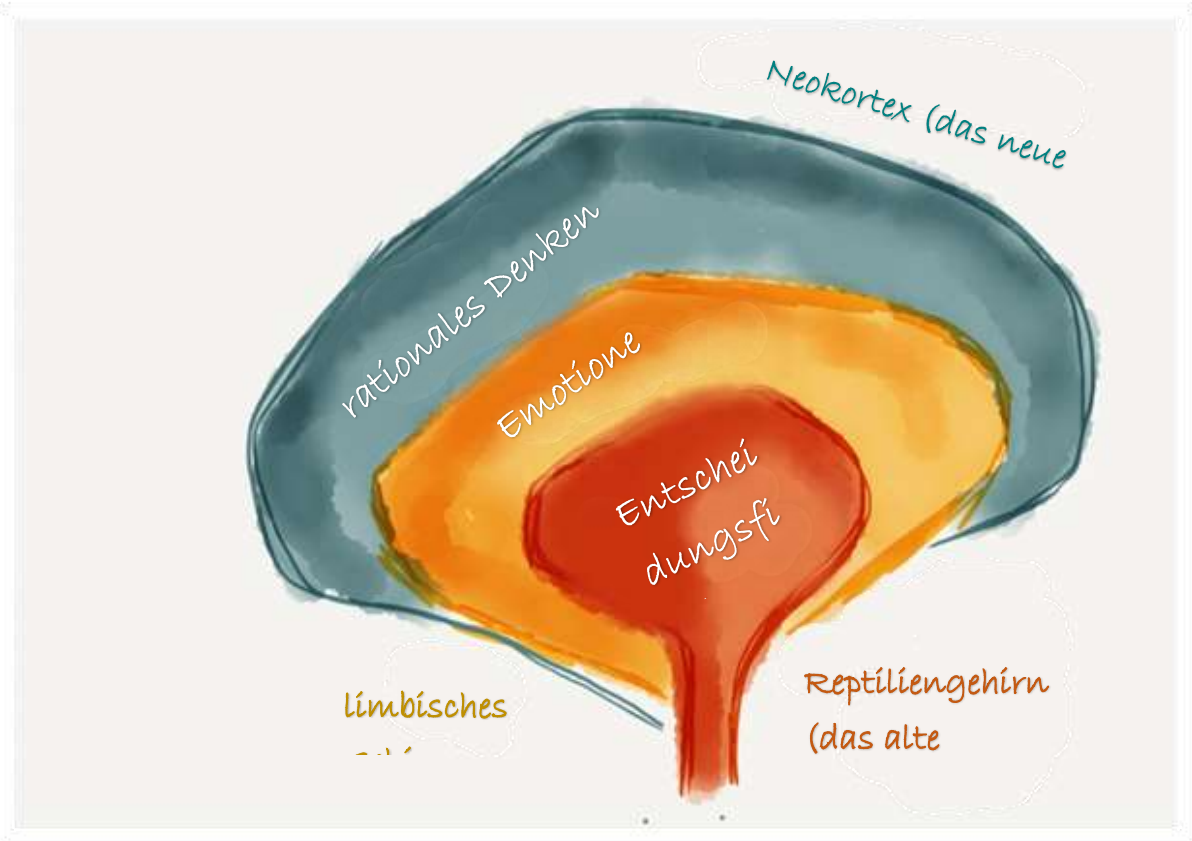


Bild: Dr. Paul MacLean - Dreieinige Gehirntheorie, illustriert von [Christel Quek](#)

Nur 5 % unserer Gehirnaktivität entfallen auf den Neokortex (unser rationales Gehirn). Das rationale Gehirn ist erst vor 2 Millionen Jahren entstanden, während unser limbisches System, in dem unsere Gefühle, Werte und Handlungen verwurzelt sind, etwa 200 Millionen Jahre alt ist! Diese Tatsachen werden von den Ausbildern oft unterschätzt, und deshalb sind sie oft nicht in der Lage, die Auszubildenden zu erreichen, ohne dass die Fähigkeiten des Ausbilders von ihnen angezweifelt oder in Frage gestellt werden. In Anbetracht dieser Statistiken können wir sagen, dass Emotionen unser Verhalten manchmal viel besser erklären können als rationale Argumente.

Daher wird sich diese Einheit darauf konzentrieren, ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie das Unterbewusstsein funktioniert und wo sich Stereotypen und Selbststereotypen verstecken. Diese können ein Hindernis für das Selbstvertrauen darstellen, das erforderlich ist, um neue Chancen zu ergreifen und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu haben - Erfahrungen, die Frauen mit Migrationshintergrund und aus ethnischen Minderheiten nur allzu vertraut sind, die ihre Karriere in einem Gastland neu beginnen oder von denen erwartet wird, dass sie, wie viele andere Frauen auch, starre Geschlechterrollen im Haushalt und am Arbeitsplatz einhalten. Die Teilnehmerinnen werden verschiedene Denkspiele erleben, die ihnen helfen werden, sich ihrer selbst bewusster zu werden. Sie werden sich der häufigsten kognitiven Fehler und der Art und Weise, wie sie unsere Wahrnehmung - und vor allem unsere Selbstwahrnehmung - beeinflussen, bewusst werden.

### 3.6.2.2. Aufgabe "Denkspiele zu kognitiven Verzerrungen"



## Denkspiele zur kognitiven Verzerrung: Teste dein Gehirn! Erfasse es in Aktion! Verbessern Sie Ihr Bewusstsein!

### ➤ Lernziele:

Diese Übungen helfen den Teilnehmern, ihr Unterbewusstsein (emotionaler Verstand) in Aktion zu erleben - die schnelle Art, wie unser Gehirn Informationen verarbeitet.

Durch das Spielen der Spiele werden sie große Erfolge erzielen, indem sie ihrem rationalen Gehirn genügend Selbstvertrauen geben, um ihr emotionales Gehirn aufzufangen, wenn es versucht, Informationen zu löschen/zu filtern/fehlinterpretieren.

Es hat sich gezeigt, dass man, wenn man sein Gehirn bei einem Fehler ertappt, in der Lage ist, eine rationale Entscheidung zu treffen und seine automatischen Reaktionen viel besser zu kontrollieren.

Diese Aktivität ist ein großer Schritt zur Steigerung Ihres Selbstbewusstseins.



## Erforderliche Einstellungen/Materialien

- Kursraum
- Papier
- Stifte
- Flipchart und Blätter
- optional: kleiner Stein oder anderer kleiner Gegenstand, auch eine bunte Büroklammer (für die Gedankenjägerübung)



## Wie man die Aufgaben durchführt

### ➤ Aufgabe 1:

Jede Migrantin erhält zu Beginn der Schulungssequenz ein Blatt Papier und einen Stift. Sie werden angewiesen, so spontan wie möglich mitzumachen, ohne zu viel nachzudenken, und erhalten die folgende Aufgabe:

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** "Um zu erfahren, wie solche Gehirnfehler im wirklichen Leben passieren, **laden Sie unsere [Präsentation über kognitive](#)**



**Verzerrungen von der MyPath-Website herunter und spielen Sie die Denkspiele, die wir für Sie vorbereitet haben.** Indem Sie diese Spiele spielen, geben Sie Ihrem rationalen Gehirn genug Selbstvertrauen, um Ihr emotionales Gehirn zu erwischen, wenn es versucht, Informationen zu löschen/zu filtern/fehlinterpretieren. Es hat sich gezeigt, dass Sie, wenn Sie Ihr Gehirn bei einem Fehler ertappen, in der Lage sind, eine rationale Entscheidung zu treffen und Ihre automatischen Reaktionen viel besser zu kontrollieren! Diese Aktivität ist ein großer Schritt zur Steigerung Ihres Selbstbewusstseins."

- **Vorgeschlagene Fragen:** Bitte teilen Sie uns mit, wie Sie sich bei diesen Spielen gefühlt haben? Was ist passiert? Was hat Sie überrascht? Was haben Sie bemerkt?
- Anschließend werden die Erkenntnisse in konsolidierte Gruppenlektionen umgewandelt, indem diskutiert wird: "Was ist eine Lektion/ein Gedanke, den Sie mitnehmen, nachdem Sie gespürt haben, wie Ihr Gehirn Informationen verarbeitet?"
- **Schlussfolgerung:** Der Moderator könnte mit einer Dosis Humor schließen, um die übliche "Angst vor dem Unbekannten", die das Unterbewusstsein des Gehirns verursacht, zu minimieren. Diese Zusammenfassung könnte wie folgt klingen: "Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unser Gehirn unser faultes menschliches Organ ist, so dass es alles tun würde, um seine Arbeit zu minimieren, indem es Informationen verallgemeinert, löscht oder nicht wahrnimmt. Überschätzen Sie also nicht Ihr Urteilsvermögen über sich oder andere!"



- Dauer 40-60 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

#### ➤ Aufgabe 2:

Jede Migrantin erhält zu Beginn der Trainingssequenz eine [Liste mit kognitiven Verzerrungen](#). Sie werden angewiesen, einen Blick darauf zu werfen, und erhalten die folgende Aufgabe:

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** "Wenn Sie mit kognitiver Verzerrung oder "kognitiver Voreingenommenheit" vertraut sind, dann lehren uns diese Begriffe aus der Psychologie, dass es subtile Wege gibt, auf denen unser Verstand uns von etwas überzeugen kann, das nicht wirklich wahr ist. Diese ungenauen Gedanken werden in der Regel dazu verwendet, negative Gedanken oder Gefühle zu verstärken und uns dadurch zu bremsen. Wir alle tun dies sowohl bewusst als auch unbewusst, und die Art und Weise, wie wir dies tun, gibt Aufschluss über unsere zugrundeliegenden Überzeugungen in Bezug auf uns selbst, unsere Gleichaltrigen, Partner und Kollegen sowie die unmittelbare Welt um uns herum. Können Sie **die Liste der 10 wichtigsten kognitiven Verzerrungen auf der MyPath-Website durchsehen** und herausfinden, welche dieser Verzerrungen bei Ihnen auftreten?"
- Anschließend werden die Teilnehmer ermutigt, einen vertrauenswürdigen Kollegen oder eine Person aus der Gruppe um ihre Sichtweise zu bitten und zu erörtern, ob dies eine Herausforderung in ihrem Berufsleben darstellen könnte und wie sie solche Vorurteile häufiger erkennen könnten.
- **Schlussfolgerung:** Der Moderator ermutigt jeden Teilnehmer, diese Übung mit mindestens einem persönlichen Ziel der Selbstbeobachtung und der Aufdeckung einer bestimmten kognitiven Verzerrung zu verlassen.



- Dauer 20-40 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

### ➤ Aufgabe 3: Die "Gedankenjäger"-Übung

Jede Migrantin erhält zu Beginn der Trainingssequenz einen kleinen Stein oder einen anderen kleinen Gegenstand. Sie erhalten die folgende Aufgabe:

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** "Das Gehirn ist wie ein Muskel - je mehr Sie es trainieren, desto mehr werden Sie diese Fähigkeit verbessern und es wird Ihnen leichter fallen, ein "Gedankenjäger" zu sein - Gedanken, die möglicherweise eine negative Auswirkung darauf haben könnten, wie Sie eine Situation wahrnehmen. Eine ganz einfache Übung für Ihren Alltag oder im Laufe dieses Trainings, um Ihre Selbstwahrnehmung zu trainieren und zu verbessern: Versuchen Sie, sich jedes Mal zu ertappen, wenn Ihnen ein unproduktiver Gedanke durch den Kopf geht.

Ein unproduktiver Gedanke ist einer, der:

- verhindert, dass Sie sich für eine bestimmte Erfahrung begeistern können ("igitt, warum muss ich das lernen, das kann ich auch ohne")
  - verhindert, dass man sich Ratschläge anhört, wenn sie erteilt werden ("igitt, ich brauche keine Ratschläge, Sie verstehen meine Gefühle nicht")
  - bringt dich dazu, über deine eigenen Fähigkeiten nachzudenken ("igitt, das kann ich nicht")
- Das Ziel dieser einfachen Aufgabe ist es, diese Art von Gedanken einzufangen - um sich bewusst zu machen, wenn sie Sie daran hindern, den Moment voll zu erleben und ihn voll zu nutzen.

**Ratschlag:** Verwenden Sie einen kleinen Gegenstand (z. B. einen Stein), der in Ihrer Tasche oder in der Nähe des Ortes bleibt, an dem Sie sich oft aufhalten, um Sie daran zu erinnern, zu der Übung zurückzukehren.



- Dauer 10-15 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

## 3.6.3. Referat 2

### 3.6.3.1. Selbstregulierung

Wenn Ihre Auszubildenden sich ihrer selbst bewusst sind und sich in unproduktiven Emotionen/Gedanken/Reaktionen in Bezug auf eine bestimmte Situation verfangen, ist es wichtig, diese **zu regulieren** und in produktive umzuwandeln - hier kommt die Selbstregulierung ins Spiel. Es geht darum, **absichtlich** zu handeln, anstatt **zu reagieren** - zu denken, bevor wir handeln, unsere Impulse und inneren Zustände zu steuern. Dazu gehört auch, in herausfordernden Situationen anpassungsfähig und innovativ zu sein.



Daher geht es in Referat 2 um das Management der eigenen inneren Zustände, Impulse und Ressourcen. Diese Kategorie umfasst Kompetenzen wie: **Selbstkontrolle, Vertrauenswürdigkeit, Gewissenhaftigkeit, Anpassungsfähigkeit und Innovation**. Der Fokus wurde hier besonders auf die Stresswahrnehmung und -bewältigung sowie auf Reframing-Techniken in stressigen/negativen Situationen gelegt.

Bei der Selbstregulierung geht es vor allem darum, die eigenen Gefühle und Reaktionen auf Situationen und andere Menschen zu kontrollieren. Selbstregulierung hilft uns, absichtlich statt reaktiv zu handeln und eine Wahl zu haben, wie wir unsere Gefühle ausdrücken. Emotionale Selbstbeherrschung ist nicht dasselbe wie Überbeherrschung, also das Unterdrücken aller Gefühle und Spontaneität. Tatsächlich hat eine solche Überkontrolle körperliche und geistige Folgen.

Die meisten Menschen erleben in ihrem Beruf ein gewisses Maß an Stress. Wenn Sie jedoch die häufigsten Arten von Stress verstehen und lernen, sie zu erkennen und zu unterscheiden, werden Sie Ihre Fähigkeiten zur Stressbewältigung verbessern und ausbauen. Dies wiederum hilft Ihnen, produktiv zu arbeiten, bessere Beziehungen aufzubauen und ein gesünderes Leben zu führen.

**Dr. Karl Albrecht**, ein Unternehmensberater und Konferenzredner aus Kalifornien, ist ein Pionier in der Entwicklung von Stressabbau trainings für Geschäftsleute. In seinem 1979 erschienenen Buch "Stress and the Manager" definierte er die vier am häufigsten auftretenden Arten von Stress:

- A. Zeitstress:** Sie leiden unter Zeitstress, wenn Sie sich Sorgen um die Zeit machen, oder um den Mangel daran. Sie machen sich Sorgen über die Anzahl der Dinge, die Sie erledigen müssen, und befürchten, dass Sie etwas Wichtiges nicht schaffen werden. Sie könnten sich gefangen, unglücklich oder sogar hoffnungslos fühlen. Häufige Beispiele für Zeitstress sind die Sorge um Abgabetermine oder die Eile, um nicht zu spät zu einer Besprechung zu kommen. Heutzutage ist Zeitstress eine der häufigsten Arten von Stress, die wir erleben.
- B. Antizipatorischer Stress:** Antizipatorischer Stress beschreibt Stress, den Sie im Hinblick auf die Zukunft empfinden. Manchmal kann dieser Stress durch ein bestimmtes Ereignis ausgelöst werden, z. B. eine bevorstehende Präsentation. Erwartungsstress kann aber auch vage und unbestimmt sein, wie z. B. ein Gefühl der Angst vor der Zukunft oder die ständige Sorge, dass "etwas schief gehen wird". Die Forschung zeigt, dass der Verstand auf einer grundlegenden neurologischen Ebene oft nicht zwischen einer Situation, die man sich wiederholt vorgestellt hat, und einer, die tatsächlich eingetreten ist, unterscheiden kann.
- C. Begegnungsstress:** Begegnungsstress bezieht sich auf Menschen in unserer Umgebung. Begegnungsstress tritt auf, wenn Sie sich Sorgen über die Beziehung zu einer bestimmten Person oder Personengruppe machen - vielleicht mögen Sie sie nicht oder halten sie für unberechenbar. Begegnungsstress kann auch auftreten, wenn Sie beruflich viel mit Kunden oder Klienten zu tun haben, insbesondere wenn diese Gruppen in Not sind. Bei Ärzten und Sozialarbeitern beispielsweise ist der Anteil an Begegnungsstress sehr hoch, weil es den Menschen, mit denen sie arbeiten, regelmäßig nicht gut geht oder sie sehr aufgebracht sind. Diese Art von Stress entsteht auch durch "Kontaktüberlastung": wenn man sich durch den Umgang mit zu vielen Menschen überfordert oder erschöpft fühlt.
- D. Situativer Stress:** Situativer Stress tritt auf, wenn Sie sich in einer beängstigenden Situation befinden, die Sie nicht kontrollieren können. Dies könnte ein Notfall oder ein Unfall sein. Meistens handelt es sich jedoch um eine Situation, die einen Konflikt oder einen Verlust von Status oder Akzeptanz in den Augen der Gruppe, der Sie angehören, bedeutet. Große Fehler vor Ihrem Team oder eine Entlassung sind Beispiele für Ereignisse, die situativen Stress

verursachen können. Situativer Stress tritt oft plötzlich auf, z. B. in einer Situation, mit der Sie überhaupt nicht gerechnet haben.

### 3.6.3.2. Aufgabe "Stressmanagement"



## Erkennen von Stress und effektiver Umgang mit Stress

### ➤ Lernziele:

Diese Übungen werden den Migrantinnen helfen, die vier Hauptstressarten zu erkennen, Erfahrungen darüber auszutauschen, wie sie persönlich damit umgehen und welche negativen Folgen mit jeder Art von Stress verbunden sind.



## Erforderliche Einstellungen/Materialien

- Flipchart
- bunte Stifte
- Haftnotizen
- 4 einmalig gedruckte Spannungsarten - 1 Art pro Gruppe



## Wie man die Aufgaben durchführt

### ➤ Aufgabe 1:

Die Auszubildenden arbeiten in Gruppen, um die 4 Hauptstressarten zu definieren und einander vorzustellen, verbunden mit einem Erfahrungsaustausch über Stressmanagement. Sie müssen die Definitionen der verschiedenen Arten von Stress ausdrucken - ein Handout pro Gruppe.



<https://bit.ly/3Ej1u0z>

- Teilen Sie die Teilnehmer in vier Gruppen auf und weisen Sie jeder Gruppe einen bestimmten Stresstyp zu. Geben Sie ihnen 30 bis 40 Minuten Zeit, um die folgenden Fragen für jeden Stresstyp auszuarbeiten: **1. Was verursacht diese Art von Stress? 2. Wie äußert er sich im Alltag (Einfluss/Folgen) - nennen Sie Beispiele aus Ihrer Praxis; 3. Wie gehen wir mit dieser Art von Stress um?**
- Bitten Sie die Teilnehmer, eine kurze Gruppenpräsentation für die gegebene Art von Stress vorzubereiten und ihre Strategien zur Bekämpfung dieses spezifischen Stresses mitzuteilen.
- **Schlussfolgerung:** Nachdem Sie alle Techniken auf einem Flipchart zusammengefasst haben, fügen Sie die folgende Zusammenfassung der folgenden grundlegenden Stressbewältigungstechniken hinzu:
  - **Beobachten Sie die Anzeichen für ein hohes Stressniveau genau. Selbsterkenntnis ist eine grundlegende Kompetenz für eine effektive Stressbewältigung.**

Das Gefühl, mit der Arbeit oder dem Privatleben überfordert zu sein, ist ein kräftezehrendes Gefühl und kann uns reizbar, geistesabwesend und ineffektiv machen. Viele von uns sind so oft gestresst, dass wir beginnen, dies als normalen Zustand wahrzunehmen. Der erste Schritt zu einer besseren Stressbewältigung besteht darin, den Stress zu erkennen, bevor er sich zu einem größeren, komplexeren Problem auswächst - zum Beispiel unser körperliches oder emotionales Wohlbefinden beeinträchtigt. Wir können lernen, auf einfache Weise das Vorhandensein von Stress zu "überprüfen", indem wir uns z. B. fragen, wie wir uns im Laufe des Tages fühlen, und lernen, die körperlichen Signale unseres Körpers zu erkennen. Es ist normal, auf bestimmte Situationen im Leben mit Angst zu reagieren, aber wir sind nicht auf dieses Gefühl festgelegt! Es ist etwas, das wir kontrollieren können, sobald wir es entdecken!

- **"Fangen" Sie den Stress auf, indem Sie Ihre Muskeln, Ihre inneren Gefühle und Ihre Atmung beobachten.**

Wenn Sie Muskelverspannungen oder andere innere Signale (wie Druck im Kiefer, in den Händen, im Rücken, im Magen, Kopfschmerzen usw.) verspüren, versucht Ihr Körper Ihnen mitzuteilen, dass Sie unter ernsthaftem Stress stehen. Ein weiteres Signal ist zum Beispiel, wenn Sie bemerken, dass Ihre Atmung flach ist oder wenn Sie "vergessen", tief zu atmen und sich vom Bauch her zu entspannen.

- **Weg da!**



Wenn wir unseren Körper bewegen, steigt unsere Herzfrequenz, was unsere Stimmung verbessert, unsere Energie steigert und unseren Geist und Körper beruhigt. Versuchen Sie, mindestens 30 Minuten pro Tag körperliche Übungen zu machen. Wenn es schwierig ist, während des Tages Zeit zu finden, teilen Sie die Aktivitäten in zwei oder drei kürzere Abschnitte auf. Versuchen Sie es mit Aktivitäten wie Spazierengehen, Stretching oder betreiben Sie eine bestimmte Sportart (Fußball, Tanzen usw.). Körperliche Betätigung hilft nicht nur beim Stressabbau, sondern ist auch für eine bessere körperliche Gesundheit und eine höhere Produktivität von Vorteil.

Außerdem hält Aktivität den Dopaminspiegel hoch. Bewegung erhöht den Spiegel von Neurotransmittern wie Serotonin und Dopamin, und das gesamte Gehirn erhält einen großen Schub für Gesundheit und Entwicklung.

- ***Mit anderen in Kontakt treten und Kontakte knüpfen***

Sprechen Sie mit Ihrer Familie oder Ihren Freunden, wenn Sie sich gestresst fühlen. Wenn Sie Ihre Gedanken und Gefühle mit jemandem teilen, dem Sie vertrauen, kann das sehr hilfreich sein. Der Aufbau von Freundschaften mit Ihren Kollegen kann Ihnen helfen, sich vor den negativen Auswirkungen von Stress zu schützen.

Dabei wird Oxytocin freigesetzt, das nicht nur unser Gehirn beeinflusst und uns dazu bringt, Unterstützung zu suchen, sondern auch unser Herz-Kreislauf-System vor den Auswirkungen von Stress schützt. Die beste Oxytocin-Funktion hat unser Herz, das spezielle Rezeptoren für dieses Hormon hat - es hilft den Zellen, sich zu regenerieren und sich von stressbedingten Schäden zu "heilen".

- ***Pausen machen***

Wenn Sie sich überlastet fühlen, machen Sie eine kurze Pause und entfernen Sie sich von der stressigen Situation. Gehen Sie eine Weile spazieren. Manchmal können die körperliche Bewegung, der positive innere Monolog und die Veränderung der Umgebung Ihnen helfen, sich selbst neu zu starten und Ihre Bewältigungsfähigkeiten zu verbessern.

- ***Gesunde Schlafgewohnheiten schaffen***

Ausreichend Schlaf ist für die Bewältigung des Alltagsstresses von entscheidender Bedeutung. Wenn Sie ausgeruht sind, haben Sie nicht nur mehr Energie, sondern auch bessere Ressourcen, um mit verschiedenen Herausforderungen umzugehen. Versuchen Sie, 8 Stunden Schlaf pro Nacht zu bekommen. Vermeiden Sie es, kurz vor dem Schlafengehen fernzusehen, am Computer zu arbeiten, sich zu sehr auf Dinge zu konzentrieren, die Sie beunruhigen, sich zu streiten oder ähnliches.

- ***Suchen Sie nach Humor***

Humor kann, wenn er richtig eingesetzt wird, ein hervorragendes Mittel zum Stressabbau sein. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie sich überfordert fühlen, suchen Sie nach Möglichkeiten, Ihre Stimmung zu heben, indem Sie einen Witz oder eine lustige Geschichte erzählen. Spaß haben und lachen ist extrem wichtig, auch bei der Arbeit.

Wenn wir lachen, werden natürliche Killerzellen von Tumoren aktiviert, ebenso wie Viren wie Interferon gamma (ein Protein, das Krankheiten bekämpft), T-Zellen, die einen erheblichen Teil der Reaktionen des Immunsystems ausmachen, und B-Zellen, die Antikörper bilden, die Krankheiten zerstören.

- ***Kenne deine Grenzen***

Versuchen Sie nicht, zu viele Dinge an einem einzigen Tag zu erledigen. Setzen Sie Prioritäten: Wenn eine Aufgabe im Moment nicht so wichtig und/oder dringend ist, verschieben Sie sie auf später. Suchen Sie sich Hilfe. Lernen Sie, "nein" zu sagen und Grenzen zu setzen, wenn Sie mehr Aufgaben



übernehmen sollen, als Sie könnten. Wenn Sie sich überlastet fühlen, bitten Sie Ihren Vorgesetzten um ein Gespräch und besprechen Sie die Situation.

- **Erstellen Sie einen ausgewogenen Zeitplan**

Analysieren Sie Ihren Zeitplan, Ihre Pflichten und Ihre täglichen Aufgaben. Planen Sie mindestens eine unterhaltsame oder angenehme soziale Aktivität pro Tag. Finden Sie ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie. Es ist auch wichtig, Zeit für sich selbst zu finden und allein zu bleiben, um ein Burn-out zu vermeiden.



- Dauer 60-75 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

### 3.6.4. Referat 3

#### 3.6.4.1. Selbstmotivation

Bei der Selbstmotivation geht es darum, all die Emotionen, die in uns stecken, zu nutzen und auf das Erreichen unserer Ziele zu lenken. Sie hängt damit zusammen, wie Ihre Auszubildenden nach Verbesserungen streben, Engagement und Eigeninitiative zeigen und inwieweit sie bereit sind, die ihnen gebotenen Möglichkeiten zu nutzen.

Und bei dieser Gruppe von Kompetenzen geht es darum, auf dem Weg zu ihren Zielen **optimistisch** und **engagiert zu** bleiben.

Selbstmotivation ist also die **emotionale Tendenz, die das Erreichen von Zielen leitet oder erleichtert. Zu den Motivationskompetenzen gehören: Leistungsbereitschaft, Engagement, Initiative und Optimismus.**

Zum Thema Selbstmotivation sollte man zunächst einmal wissen, welches die inneren Antreiber sind und wie man sie im persönlichen und beruflichen Kontext erfüllen kann.

#### 3.6.4.2. Aufgabe "Wie man den Elefanten bewegt"



**Begrenzende Überzeugungen aufspüren und durchbrechen, unsere wichtigsten Motivatoren erforschen**

➤ **Lernziele:**

Die Übungen in dieser Einheit helfen den Teilnehmern, die einschränkenden Überzeugungen zu erkennen, die sie in ihrem Leben unbewusst entwickelt haben, und zu lernen, wie sie diese neu gestalten können.



## Erforderliche Einstellungen/Materialien

- Papier
- Stift



## Wie man die Aufgabe durchführt

- **Aufgabe 1: Einführende Übung - Metapher von Elefant und Reiter** Video: <https://www.youtube.com/watch?v=X9KP8uiGZTs>
  - **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** Sehen Sie sich das folgende Video an und teilen Sie der Gruppe Ihre Kommentare mit!
  - **Schlussfolgerung:** Unser Geist wird viel stärker von unseren unterbewussten Überzeugungen und Motivatoren bewegt, als von den Argumenten des rationalen Gehirns. Wenn Sie sich also in einer Situation befinden, in der Sie merken, dass Ihnen Energie und Motivation fehlen, um Ihr Ziel zu erreichen, suchen Sie nicht zu sehr nach der rationalen Überzeugung Ihres Gehirns, sondern tauchen Sie tiefer, zapfen Sie Ihre Motivatoren an - die folgenden Übungen zeigen Ihnen, wie.
  - **Hinweis:** Sie können die automatische Untertiteloption auf Youtube für dieses Video einschalten, wenn es Teilnehmer gibt, die die Sprache des Videos nicht verstehen.



- Dauer 10-15 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

- **Aufgabe 2: "Erkenne deine einschränkenden Überzeugungen": Selbstmotivation durch erfolgreiche Identifizierung eigener einschränkender Glaubenssätze**
  - **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** Lesen Sie die Liste der einschränkenden Überzeugungen sorgfältig durch und lernen Sie die verschiedenen Arten von einschränkenden Überzeugungen kennen und wie Sie effektiv mit ihnen umgehen können. Es ist ganz einfach, sie zu erkennen und sie in motivierendere Überzeugungen umzuwandeln. Das Schwierige ist, sie zu finden, bevor sie Sie in Ihrem Handeln und Ihrer Motivationskraft einschränken!

Nennen Sie bitte nach Ihrer "Jagd" drei einschränkende Gedanken, die Ihnen aufgefallen sind, und wie Sie sie umgestaltet haben:

Erste einschränkende Überzeugung .....



.....  
Umgestaltet in: .....  
.....

| Begrenzende Überzeugung   | Was können wir stattdessen glauben?  |
|---|--|
| "Ich kann nicht mein wahres Ich sein, sonst werde ich verurteilt."                | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Es ist nicht meine Aufgabe, den Menschen im Leben zu gefallen".</li> <li>○ "Sei ich selbst; es wird nie jemanden geben, der so ist wie ich."</li> </ul>  |
| "Ich kann nicht um das bitten, was ich will, weil ich sonst abgewiesen werde."    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Ablehnung gehört zum Leben dazu. Jedes 'Nein' führt mich näher an ein 'Ja!'."</li> <li>○ "Ich muss erst bitten, um zu empfangen".</li> </ul>   |
| "Ich kann den Menschen nicht vertrauen, weil sie mein Vertrauen missbrauchen."    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Jeder verdient mein Vertrauen, solange er nicht widerlegt ist."</li> <li>○ "Ohne Vertrauen kann ich mit niemandem eine sinnvolle Beziehung eingehen."</li> </ul>   |
| "Ich kann meine Träume nicht verfolgen, weil ich scheitern könnte."               | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Meine Träume kann ich mir nehmen."</li> <li>○ "Was immer ich mir vorstellen kann, kann ich auch erreichen. Es liegt an mir, die Schritte zu unternehmen, um die Dinge zu verwirklichen."</li> </ul>  |
| "Ich muss nicht erfolgreich sein, also werde ich auch nicht nach Erfolg streben." | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Ich habe Erfolg, weil ich es kann."</li> <li>○ "Wenn ich erfolgreich bin, habe ich mehr Ressourcen, um meine höchsten Ziele und Träume zu erreichen und das höchste Gut der Menschheit zu unterstützen."</li> </ul>  |
| "Es ist zu spät, meine Träume zu verfolgen."                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "Es ist nie zu spät, etwas zu verfolgen. Wichtiger ist, dass ich jetzt etwas unternehme."</li> <li>○ "Das Alter ist nur eine Zahl. Mein jetziges Alter spiegelt nur die Anzahl der Jahre wider, die ich schon lebe, aber nicht meine begrenzte Macht als Wesen."</li> </ul> |

- **Schlussfolgerung:** Die einschränkenden Überzeugungen zu durchbrechen ist nicht so schwer, denn sie sind oft irrational. Es ist nur die Gewohnheit, sie einzufangen, die wir entwickeln und kontinuierlich umsetzen müssen, um den Weg des "Elefanten" nicht zu versperren.

Dauer 25-35 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

- **Aufgabe 3: Das Spiel "Bewegende Motivatoren" von Jurgen Appello**
  - **Geben Sie den Moderatoren einen Kontext:** Helfen Sie Ihren Auszubildenden zu erfahren, wie sie ticken, was sie antreibt - mit Hilfe des wissenschaftlich fundierten Spiels der bewegenden Motivatoren, abgeleitet von einigen der führenden Motivationstheorien unserer Zeit (Daniel Pink, Steven Reiss und Edward Deci).

- Diese Übung ist nicht nur ein Spiel zur Erkundung der eigenen Motivationskräfte, sondern auch eine großartige Erfahrung der Selbstreflexion, die eng mit Einheit 1 und den Fähigkeiten im Rahmen der Kompetenz "Selbstbewusstsein" verbunden ist.
- **Vorgeschlagene Vorgehensweise für Moderatoren:** Geben Sie jedem Teilnehmer Zeit, um zu definieren, was jeder Motivator für ihn bedeutet. Lassen Sie sie paarweise diskutieren, vergleichen Sie die Definitionen oder lassen Sie die Teilnehmer offen in der Gruppe diskutieren, indem Sie alle Motivatoren durchgehen, wobei mindestens zwei Teilnehmer ihre Definition für einen einzelnen Motivator teilen. Diskutieren Sie die Rolle der persönlichen Erfahrung, der Persönlichkeit usw. bei der Bildung des Verständnisses von so großen und abstrakten Konzepten wie "Macht" oder "Freiheit". Machen Sie sie neugierig auf die Perspektive des anderen, bauen Sie Brücken für die Einheit "Empathie".
- Bitten Sie jeden Teilnehmer, zu definieren, welche Motivatoren für ihn am wichtigsten sind. Bitten Sie sie, die Karten in der Reihenfolge von links (am wenigsten wichtig) nach rechts (am wichtigsten) anzuordnen. Lassen Sie sie ihre Bewertungen in kleinen Gruppen von 2-3 Teilnehmern diskutieren. Jede Gruppe sollte ihre eigenen Strategien vorstellen, um diese Triebkräfte für sich selbst zu aktivieren, z. B. **"Wenn Freiheit Ihr Top-3-Motivator ist, wie finden Sie dann Freiheit in Ihrem täglichen Leben? Habt ihr kleine Rituale, die euch das Gefühl von Freiheit geben? Teilen Sie diese mit der Gruppe!"**
- **Schlussfolgerung:** Die Idee dieser letzten Diskussion ist es, einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und die Teilnehmer mit neuen Strategien zur Selbstmotivation auszustatten (und sie für einige Strategien zu sensibilisieren, die sie vielleicht unbewusst eingesetzt haben).
- **Abschließende Worte:** "Die Kenntnis unserer wichtigsten internen Motivatoren gibt uns die Macht, den Elefanten zu bewegen".

---

### Neugierde

Ehre/Integrität

Akzeptanz

Beherrschung

Strom

Freiheit

Verwandtschaft

Bestellung

Ziel/Zweck

Status

---



- Dauer 30 - 40 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.



### 3.6.5. Einheit 4

#### 3.6.5.1. EQ Selbstanalyse

Die Wissenschaft der Psychologie ist voll von abstrakten Begriffen wie "Liebe", "Emotion", "Motivation", "Stress". In dieser Einheit ist es an der Zeit, diese Begriffe mit der persönlichen Erfahrung und dem Verständnis eines jeden Auszubildenden zu füllen. Wir gehen von Definitionen zur Messung über - mit einem echten EQ-Test. Der Grundgedanke ist jedoch, sich nicht ausschließlich auf dieses Instrument zu verlassen, sondern es als Ausgangspunkt für eine Diskussion zur Selbsterkenntnis zu nutzen. Übereinstimmungen und Meinungsverschiedenheiten mit den Ergebnissen sind willkommen - solange sie zu größerem Vertrauen oder zu Zielen der Selbstverbesserung führen.

#### 3.6.5.2. Aufgabe "Messen und neugierig werden"



### Selbtentdeckung und Selbstverbesserung

#### ➤ Lernziele:

Diese Übung gibt den Teilnehmern die Möglichkeit, ihr EQ-Niveau in den einzelnen Unterthemen, die in den Einheiten behandelt werden, zu testen. Die Ergebnisse werden in der Gruppe diskutiert und ausgewertet.



### Erforderliche Einstellungen/Materialien

- Tests
- Stifte
- Flipchart
- Zugang zu einem Laptop/Computer



### Wie man die Aufgabe durchführt



Dauer: 30-40 Minuten

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** Es ist ratsam, das Instrument als "einen Versuch, die große Vielfalt von Persönlichkeiten und emotionalen Reaktionen in Kästchen zu packen, vorzustellen, aber es ist auch eine großartige Grundlage für die Selbstanalyse.



- Ermutigen Sie die Teilnehmer, sich nach dem Ausfüllen des Fragebogens die folgenden Fragen zu stellen:
  - Bin ich mit einem bestimmten Ergebnis (meinem Niveau auf einer bestimmten EQ-Skala) einverstanden und wenn ja - wie zeigt es sich in meinem wirklichen Leben, möchte ich meine Kompetenzen auf dieser Skala weiter entwickeln?
  - Falls ich mit einem bestimmten Ergebnis nicht einverstanden bin - war ich mir in der Vergangenheit meiner emotionalen Antworten und Reaktionen auf dieser Skala bewusst? Könnte ich dieses Ergebnis durch Selbstbeobachtung und Selbsterkenntnis in der Art und Weise, wie ich meine Emotionen reguliere/mich selbst motiviere/etc., widerlegen?
- Das Hauptziel des Tests besteht nicht darin, eine feste Mischung von Persönlichkeitsmerkmalen aufzuzeigen, sondern vielmehr darin, eine Momentaufnahme der erlernten Reaktionen einer Person zu machen und einen bewussteren inneren Dialog über die eigenen emotionalen Reaktionen zu provozieren und darüber, inwieweit man sich unbewusst von ihnen leiten lässt.
- Sie finden [den EQ-Test auf der MyPath-Plattform](#) - drucken Sie für jeden Teilnehmer ein Exemplar aus. Der Fragebogen folgt dem 5-Stufen-Modell der Emotionalen Intelligenz. Bei jeder Frage müssen die Teilnehmer das Kästchen ankreuzen, das ihren **Gefühlen auf die Antwort** am nächsten kommt. Nicht zu viel nachdenken.
- **Schlussfolgerung:** Die Testergebnisse sind nur eine "Momentaufnahme", eine gute Grundlage für weitere Gespräche, nichts in Stein gemeißelt. Wenn Sie mit den Ergebnissen einverstanden sind, können Sie Ihre Qualitäten noch selbstbewusster zeigen. Wenn Sie mit einigen Aspekten nicht einverstanden sind - finden Sie einen Weg, sie durch Ihr tägliches Verhalten zu widerlegen.

### 3.6.6. Einheit 5

#### 3.6.6.1. Von innen nach außen: Solidarität, Empathie und Frauen-helfen-Frauen

Diese letzte Einheit ist der Art und Weise gewidmet, wie die Auszubildenden mit anderen in Verbindung treten, wie sie deren Bedürfnisse und Schwierigkeiten erfahren und miterleben, wie sie Beziehungen aufbauen und die Welt gemeinsam verändern. Sie entspricht der Ebene des Goleman-Modells, die der **Empathie** gewidmet ist: Das Bewusstsein für die Gefühle, Bedürfnisse und Anliegen anderer. Zu den Empathiekompetenzen gehören das Verständnis für andere, die Unterstützung anderer, um sich zu entfalten, eine gute Arbeitsmoral, die Nutzung von Vielfalt und politisches Bewusstsein. Das derzeitige Referat wird auch darauf abzielen, die Dienstleistungsorientierung von Frauen - insbesondere von Frauen, die Frauen helfen - zu fördern. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass das Geheimnis für hohe Leistungen und Erfolge in der **Aufmerksamkeit** liegt. Sie ist auch die Grundlage der empathischen Sensibilität, die wir haben. Goleman sagt: *"Aufmerksamkeit funktioniert ähnlich wie ein Muskel - wenn man ihn schlecht benutzt, kann er verkümmern; wenn man ihn gut trainiert, wächst er"* (Goleman, 2013). Es gibt drei Arten von Empathie, die wir identifizieren können, und jede davon wird in bestimmten Kontexten aktiviert:

**Kognitive Empathie** - eine natürliche Neugierde auf die Realität anderer Menschen oder die Fähigkeit, die Welt mit den Augen anderer zu sehen. Kognitive Empathie bedeutet einfach zu wissen, wie die andere Person denkt, was für sie am wichtigsten ist, welche Modelle sie von der Welt hat und sogar, welche Worte wir in einem Gespräch verwenden oder vermeiden können. Diese Art der Empathie, die manchmal auch als Perspektivenübernahme bezeichnet wird, kann z. B. bei Verhandlungen oder bei der Motivierung von Menschen hilfreich sein. Eine Studie der Universität Birmingham hat beispielsweise ergeben, dass Manager, die gut darin sind, die Perspektive einzunehmen, ihre Mitarbeiter dazu bewegen können, ihr Bestes zu geben.

**Emotionales Einfühlungsvermögen** - die Fähigkeit, sich in die Emotionen einer anderen Person hineinzuversetzen, und zwar durch eine sofortige körperliche Verbindung. Dieses Einfühlungsvermögen hängt von einer anderen Art von Überlegung ab: Sich auf die emotionalen

Bedürfnisse anderer Menschen einzustellen, bedeutet, die Mimik, die Stimme und andere nonverbale Zeichen dafür zu lesen, wie sie sich in jedem Moment fühlen. Die Forschung zeigt, dass diese Art der Empathie davon abhängt, dass wir uns auf unsere eigenen emotionalen Signale einstellen, die automatisch fremde Emotionen widerspiegeln.

**Empathische Anteilnahme** - kommt immer dann zum Tragen, wenn sich jemand Sorgen um eine andere Person macht. Diese Art von Empathie kommt ins Spiel, wenn wir nicht nur die Gefühle der anderen Person spüren, sondern auch den Drang haben, zu helfen. Sie ist mit dem Einfühlungsvermögen von Eltern verbunden, findet aber auch im Arbeitsablauf ihren Platz: Sie werden es vielleicht bemerken, wenn eine Führungskraft ihren Kollegen zeigt, dass sie andere unterstützt, so dass mehr Raum für Vertrauen entsteht und die Kollegen das Gefühl haben, dass sie frei sind, Risiken einzugehen, anstatt eine defensive Haltung einzunehmen.

### 3.6.6.2. Aufgabe "Verbinde und verändere die Welt"



## Gesunde Beziehungen knüpfen und sich für eine Sache einsetzen

### ➤ Lernziele:

Diese Übungen werden den Teilnehmern helfen, die verschiedenen Arten von Empathie zu verstehen und zu erkennen, wie sie auf gesunde Weise Beziehungen zu anderen aufbauen können. Die Einheit soll sie für zukünftige Projekte inspirieren und zielt darauf ab, nachhaltige Verbindungen zwischen den Teilnehmern aufzubauen - eine unverzichtbare Ressource auf ihrem eigenen Weg zu Unabhängigkeit und Wohlbefinden.



## Erforderliche Einstellungen/Materialien

- Stift
- Papier



## Wie man die Aufgabe durchführt



- Dauer 20 - 30 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

### ➤ Aufgabe 1: Einführung in die Empathie



Den Teilnehmern wird ein Video gezeigt und sie werden zu einer Gruppendiskussion eingeladen.

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** Haben Sie sich schon einmal gefragt, was genau Empathie ist? Und wissen Sie, ob Sie ein einfühlsamer Mensch sind? Sehen Sie sich das folgende Video an und teilen Sie Ihre Gedanken mit: [http://youtu.be/jYc6PmHI\\_Y8](http://youtu.be/jYc6PmHI_Y8)
- Bitten Sie die Teilnehmer, den Gruppen auf freiwilliger Basis ihre Kommentare mitzuteilen: Ich habe festgestellt, dass...; Ich war überrascht von...; Ich habe den Test mit einem Freund gemacht und festgestellt, dass... Meine Kommentare und Gedanken sind...
- **Schlussfolgerung:** Stellen Sie der Gruppe die vier oben beschriebenen Arten der Empathie vor und betonen Sie, dass Aufmerksamkeit der Schlüssel zur Empathie ist.

### ➤ Aufgabe 2: Einleitung von Gruppenprojekten

Teilen Sie die Teilnehmer in Untergruppen von 3 bis maximal 4 Personen auf. Lassen Sie sie ein Brainstorming zu der Frage durchführen: "*Welchen Teil von dem, was wir bisher in diesem Lernblock erlebt haben, würde ich mit den Frauen in meiner Gemeinde teilen wollen und wie kann ich das tun?*"

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** Studien zeigen, dass die Hilfe für andere eine der vier Hauptkomponenten des Wohlbefindens ist. Daher möchten wir Ihnen die Möglichkeit geben, einen Teil dessen, was Sie gelernt haben, an Ihre Gemeinschaft weiterzugeben und anderen Frauen zu helfen, selbstbewusster zu werden und sich ihrer Macht bewusst zu werden.
- **Weitere Anweisungen für Moderatoren:** Lassen Sie die Teilnehmer einen Plan für den Wissenstransfer durch Erfahrungslernen entwerfen - sei es ein informelles soziales Treffen in ihrer Gemeinde, ein Social-Media-Clip, ein Podcast. Ermutigen Sie sie, über das Projekt im Detail nachzudenken:
  - wer werden ihre Partner sein?
  - Welcher Zeitrahmen ist für das Projekt vorgesehen?
  - wen sie einladen werden,
  - Wie wollen sie ihre Wirkung messen, ihren Erfolg feiern usw.?
- Lassen Sie jede Gruppe ihr Projekt den anderen vorstellen - es könnte sie dazu inspirieren, ihre eigenen Projekte zu bereichern.



- Dauer 40 - 60 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

### ➤ Aufgabe 3: Abschlussaufgabe - "Regen des Vertrauens"

Der gesamte EQ-Block endet mit einer speziell angepassten Übung zur Stärkung des Selbstvertrauens.

- Alle Teilnehmer stehen im Kreis, eine von ihnen steht in der Mitte mit geschlossenen Augen, die anderen gehen an ihr vorbei und flüstern: "Du bist schön. Du bist schön. Du bist...." Und all die schönen Dinge, die ihnen einfallen und die sie mit ihr teilen würden. Sie drehen sich im Kreis um sie und machen so lange weiter, bis jeder so viele gute Eigenschaften über diese Person in der Mitte aufgezählt hat, wie er sich fühlt.
- Die Teilnehmerin bedankt sich bei allen und gibt die Reihe an eine andere Person weiter, indem sie auf die Person neben sich zeigt, bis alle Teilnehmer den "Regen des Vertrauens" erlebt haben.





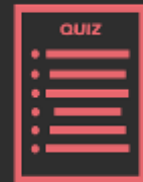
- **Schlussfolgerung:** Der Trainer bedankt sich bei allen für die Teilnahme und sagt: "Jeder von euch ist ein unerschöpfliches Universum großer Dinge... jedes Mal, wenn ihr Schwierigkeiten habt, auf eure Ziele zuzugehen, kommt zurück zu diesem Moment und erinnert euch an alles, was ihr erlebt, gehört und gelebt habt, denn das seid ihr! Du trägst all diese Qualitäten in dir, und diese Kraft ist die Quelle und Manifestation deiner selbst. Sei immer und erinnere dich daran, dass du so viel mehr kannst und bist als das, was du von dir zeigst und denkst!"



- Dauer 40 - 60 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer.

### 3.6.6.3. Quiz zur Selbsteinschätzung des gesamten Moduls

Von den Teilnehmern am Ende der fünf Einheiten zu beantworten



#### 1. Wie viele Hauptsysteme zur Informationsverarbeitung gibt es im Gehirn?

- a) 1
- b) 2

**Antwort: b)**

#### 2. Was tut unser Gehirn, um bei dem riesigen Informationsfluss, den es verarbeiten soll, Zeit und Energie zu sparen?

- a) Es bewirkt nichts, wir müssen uns darum kümmern
- b) Es verwendet "Abkürzungen" für die Informationsverarbeitung
- c) Es schaltet sich von Zeit zu Zeit ab und funktioniert nicht mehr

**Antwort: b)**

#### 3. Antizipatorischer Stress kann am besten bewältigt werden durch:

- a) Gute Vorbereitung und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und bisherigen Erfahrungen
- b) Versuchen, nicht an das bevorstehende stressige Ereignis zu denken
- c) Mit niemandem über den zu erwartenden Stress sprechen

**Antwort: a)**

#### 4. Was wird in der Metapher "Elefant und Reiter" NICHT durch den Reiter dargestellt?



- a) Das Gehirn
- b) Die Fähigkeit, sich zu bewegen
- c) Das rationale System
- d) Die Fähigkeit, Probleme zu planen und zu lösen

**Antwort: b)**

**5. Wer ist stärker, wenn es darum geht, einen Weg zu einem Ziel zu verfolgen?**

- a) Der Reiter
- b) Der Elefant

**Antwort: b)**

**6. Was ist die Grundlage des Einfühlungsvermögens?**

- a) Liebe
- b) Freundschaft
- c) Aufmerksamkeit
- d) Pflege

**Antwort: c)**

➤ **Übung zur Selbstreflexion 1:**

Der EQ-Test aus Einheit 4 dieses Blocks ist eines der wichtigsten Beurteilungsinstrumente für die Teilnehmer zu diesem Thema - er zielt nicht darauf ab, ihren Wissensstand zu messen, sondern vielmehr darauf, die Selbstwahrnehmung jedes Teilnehmers in Bezug auf sein eigenes potenzielles Verhalten in verschiedenen Situationen und seine Einstellungen zu den verschiedenen Unterskalen dieses Themas zu steigern. Solche Beurteilungen sind nur dann wertvoll, wenn sie von einer reflektierenden Diskussion gefolgt werden, die es ermöglicht, die Ergebnisse zu analysieren, sie mit Beispielen aus dem wirklichen Leben zu verknüpfen und sie sogar zu hinterfragen.

Ermutig Sie am Ende des Blocks zu einer selbstreflexiven Zielsetzung:

"Mein höchster EQ-Wert ist: .....

Deshalb plane ich, ..... mit mehr Selbstvertrauen zu besuchen.

Mein niedrigster EQ-Wert ist: .....

Deshalb plane ich, ..... öfter zu besuchen, um sie zu erhöhen. "

Ein Ziel ist etwas sehr Einfaches - wenn es um Emotionen geht, kann sogar ein kleiner Schritt ein echter Game Changer sein. Ein Ziel kann darin bestehen, Freunde, Berater oder Bekannte um Ideen zu bitten, nach interessantem Lesestoff zu suchen, eine weitere Missionsstufe auf dieser Plattform zu absolvieren, Feedback von Menschen in Ihrem Umfeld einzuholen und Ihre Handlungen und Gedanken zu reflektieren.



➤ Übung zur Selbstreflexion 2:

Die folgende Fallstudie basiert auf dem Leben einer Frau, die einst wirtschaftlich abhängig war und sich nicht in der Lage fühlte, ihre Rechte wahrzunehmen. Es geht um den Weg, der sie zu einer gemeinsamen Wirtschaftspartnerschaft führte, wie sie ihn beschreibt.

- **Vorgeschlagene einleitende Worte für Moderatoren:** Lesen Sie die folgende kurze Reflexion einer Frau, die wirtschaftliche Abhängigkeit erlebt hat, und denken Sie über die Begriffe "Unabhängigkeit" und "Co-Abhängigkeit" nach: Welche Gefühle hat die Geschichte in Ihnen ausgelöst, konnten Sie sich mit ihrer Geschichte und den damit verbundenen Gefühlen identifizieren und diese Gefühle benennen?

- **Fallstudie:** *"In den letzten Jahrzehnten hat sich die Rolle der Frau verändert, und damit auch die Positionen, die sie in der Gesellschaft einnimmt. Obwohl es jeder Frau freisteht, Karriere zu machen, gibt es immer noch viele Frauen, die wirtschaftlich von ihren Partnern abhängig sind oder die einzigen sind, die Betreuungsaufgaben übernehmen, was sie daran hindern kann, ihre Karriere weiter zu verfolgen. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist etwas, über das nicht gesprochen wird, das aber unter verschiedenen Frauen immer noch weit verbreitet ist. Die immer noch bestehenden patriarchalischen Stereotypen und Einstellungen in unserer Gesellschaft spielen eine große Rolle bei ihrer Entstehung, und sie werden oft nicht offen angesprochen, d. h. als etwas akzeptiert, das schon immer da war.*

*Gehen wir von der weit verbreiteten Auffassung aus, dass eine Frau sich um Haus und Familie kümmern sollte, dass sie nicht zu arbeiten und Karriere zu machen braucht und dass ihre einzige Berufung darin besteht, Mutter und Ehefrau zu sein. Natürlich gibt es auch die Auffassung, dass die Frau 50 % oder mehr der Familienkosten tragen sollte. Und schließlich gibt es noch das andere Extrem, nämlich dass die Frau die gesamten Familienkosten zu **tragen hat**. Ich habe mich gefragt, ob es möglich ist, wirtschaftliche Abhängigkeit zu vermeiden, ein Gleichgewicht in der Familie zu finden und den Familienhaushalt gleichmäßig zu verteilen.*

*Lassen Sie mich ein wenig von mir erzählen - ich bin seit 20 Jahren verheiratet und habe eine harmonische Beziehung zu meinem Mann. Es hat eine gewisse Zeit gedauert, bis wir in der Lage waren, eine ausgewogene und harmonische Beziehung aufzubauen. Was die Finanzen betrifft, so haben wir mit einem allgemeinen Fonds begonnen. Unabhängig vom individuellen Beitrag wurde das Geld geteilt, und jeder von uns hatte freien Zugang dazu. Wir erstellten eine gemeinsame Kostenaufstellung. Zuerst deckten wir die Gemeinkosten ab, besprachen die großen Anschaffungen, dann die kleineren Dinge wie Kleidung, Schuhe und alltägliche Ausgaben. Am Anfang reichte unser Geld kaum für die monatlichen Ausgaben. Im Laufe der Jahre stieg das Einkommen, und wir legten einen Teil des Einkommens als Ersparnisse zur Seite. Doch dann verlor ich meinen Job, hatte kein Einkommen mehr und wir mussten die Kosten senken. Während dieser Zeit fühlte ich mich sicher und gut versorgt, obwohl wir nur vom Gehalt meines Mannes lebten. Diese schwierige Zeit dauerte etwa zwei Jahre, in denen wir feststellten, dass wir mit einem Gehalt auskamen. Natürlich gingen wir davon aus, dass wir bei richtiger Planung der Einnahmen und Ausgaben in der Lage sein würden, mit dem größeren Gehalt zu leben und das kleinere Gehalt zu sparen. Heute ist mein Beitrag zwar deutlich geringer als der meines Mannes, aber ich fühle mich von ihm anerkannt und geschätzt. Unsere Kasse wird immer noch gemeinsam geführt. Größere Anschaffungen besprechen und entscheiden wir immer noch gemeinsam. Ich fühle mich ruhig, geliebt und sicher. Ein Zusammenleben erfordert Kompromisse auf beiden Seiten, und zwar nicht nur in Bezug auf das Familienbudget.*

*Wir müssen jedoch aufpassen, dass wir nicht in das andere Extrem verfallen - unser Leben in einen einzigen großen Kompromiss verwandeln und uns selbst verlieren. Es muss Gegenseitigkeit, Partnerschaft und Liebe herrschen. Keine perverse, verdrehte und gewalttätige, sondern eine vertrauensvolle Liebe. Gibt es sie? Ja, wir müssen sie nur suchen. Lasst uns versuchen, aus dem Trott herauszukommen, in den wir geraten sind. Denn ohne es zu merken, machen wir die*



*gleichen Fehler bei unseren Entscheidungen, egal ob wir einen Partner oder einen Job wählen. Können wir glücklich sein? JA! Ich bin ein Beispiel dafür, und ich glaube, ich bin nicht der Einzige.*  
"

### 3.7. Blockabschluss

Ziel dieses Moduls ist es, die Bedeutung der emotionalen Intelligenz (EQ) für die Verbesserung anderer Kompetenzen im Arbeitsbereich hervorzuheben, Erfahrungen aus der Vergangenheit in Ressourcen umzuwandeln und den Teilnehmern zu helfen, zukünftigen Herausforderungen mit einem größeren Bewusstsein für die eigenen Stärken zu begegnen, um sie zu bewältigen. Der Schwerpunkt liegt auf der emotionalen Intelligenz und der Steigerung des Selbstbewusstseins, um effektiver mit Verbündeten in Kontakt zu treten und wirkungsvoll zu leben.

Die Anwendung dieser spezifischen Methoden ermutigt die Teilnehmer, sich selbst besser zu reflektieren, sich ihrer inneren Ressourcen bewusst zu werden, ihr Selbstvertrauen zu stärken und es in wirkungsvolle persönliche und berufliche Projekte umzusetzen.

### 3.8. Referenzen

Albrecht, K. (2010). Stress und der Manager: Making it Work for You. Simon und Schuster

Emprove Project. (2018). Emotionale Intelligenz Mission für Empowerment von Überlebenden häuslicher Gewalt

Stiftung Emprove. (2021). "Ich kann!" - Ein Ansatz zur Arbeitsmarktintegration von Frauen.

<https://emproveproject.eu/bg/mogasama-nasoki-za-obuchiteli/>

Goleman, D. (2021). Emotionale Intelligenz: Why It Can Matter More Than IQ. Bloomsbury Indien

Goleman, D., (2009). Arbeiten mit EI. Bloomsbury Publishing

Goleman, D. (2013). Fokus: The Hidden Driver of Excellence. Bloomsbury Publishing

Jurgen Apello (2016). Managing for Happiness. <https://management30.com/books/managing-for-happiness/>

Mineva, O. (2020) Ключът към равностойното съжителство.

<https://emproveproject.eu/bg/womensurvivors-partnership/>



Co-funded by  
the European Union



## Block 4: Entwicklung/Verbesserung der kognitiven Fähigkeiten

### 4.1. Beschreibung

Kognitive Fähigkeiten sind für die gesamte Entwicklung eines Menschen von entscheidender Bedeutung, da sie viele der geistigen Prozesse umfassen, die für das Lösen von Problemen, das Behalten des Gedächtnisses und die Entscheidungsfindung von zentraler Bedeutung sind, einschließlich Denken, Lesen, Lernen und Aufmerksamkeit. All dies wirkt sich darauf aus, wie gut der Einzelne lernt und Leistungen erbringt. In diesem Block werden fünf kognitive Fähigkeiten untersucht, nämlich visuelle und auditive Verarbeitung, Arbeits- und Langzeitgedächtnis, logisches Denken, Problemlösung und kognitive Kreativität. Kognitive Fähigkeiten unterstützen eine Vielzahl von Aufgaben bei der Arbeit, einschließlich der Interpretation von Daten, der Beibehaltung von Teamzielen, der Teilnahme an Besprechungen und mehr. Diese Fähigkeiten sind wichtig, um sich an frühere Informationen zu erinnern, die für die Ziele ihrer Organisation relevant sein könnten, und um kritische Verbindungen zwischen früheren und neueren Informationen herzustellen, um ihre Produktivität zu steigern.

### 4.2. Schlüsselwörter

Gehirnbasierte Fähigkeiten, Wissenserwerb, Information, Manipulation, Argumentation

### 4.3. Modul-Ziele

Kognitive Fähigkeiten sind gehirnbasierte Fähigkeiten, die zur Bewältigung jeder Aufgabe erforderlich sind, egal wie einfach oder schwierig sie ist. Sie haben weniger mit der eigentlichen Information zu tun, sondern vielmehr mit den Prozessen, mit denen wir lernen, uns erinnern, Probleme lösen und aufmerksam sind. In diesem Block werden die primären Gehirnmechanismen, die der Kognition zugrunde liegen, erläutert und einige der wichtigsten Exekutivfunktionen angesprochen. Ziel ist es, den Ausbildern Informationen und Hilfsmittel an die Hand zu geben, um diese Konzepte - die für diejenigen, die nicht aus dem Bereich der Psychologie oder der Wissenschaft kommen, dicht und komplex sein können - mit den Zielfrauen des MyPath-Projekts zu erkunden. Ziel ist es, zu verstehen, wie unser Gehirn beim Lernen arbeitet, damit die Teilnehmerinnen dies mit ihren eigenen Fähigkeiten in Verbindung bringen und Lernwege erkennen können, Muster erkennen, die verstärkt oder aufgegeben werden sollten, und ihre eigene Art, im Leben und im Beruf Leistung zu bringen, verbessern können.

### 4.4. Lernziele

Dieser Trainingsblock umfasst eine Reihe von kognitiven Fähigkeiten, nämlich visuelle und auditive Verarbeitung, Arbeits- und Langzeitgedächtnis, logisches Denken, Problemlösung und kognitive Kreativität. Die Auszubildenden werden in der Lage sein, den Weg zu verstehen, den das menschliche Gehirn beim kognitiven Lernen durch die Beschreibung dieser Fähigkeiten nimmt, die von den einfachsten - dem Erkennen oder Abrufen von Informationen - bis hin zu den komplexesten - der Verwendung zuvor gelernter Daten zur Schaffung völlig neuer Bedeutungen - reichen. Nach der Lektüre und Analyse dieses Blocks werden die Ausbilder in der Lage sein zu verstehen, wie diese Konzepte im Gehirn funktionieren und wie sie diese Informationen nutzen und weitergeben können, damit die Auszubildenden ein Bewusstsein für dieses Thema entwickeln und ihre eigenen kognitiven Fähigkeiten verbessern können, um so ihre Berufsaussichten zu verbessern.

### 4.5. Lernergebnisse

Nach Abschluss dieses Ausbildungsblocks wird von den Teilnehmern erwartet, dass sie:

| Wissen   | Fertigkeiten   | Zuständigkeiten  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Definition der</b> visuellen und auditiven Verarbeitung</li> <li>• <b>Definition von</b> Arbeits- und <b>Langzeitgedächtnis</b></li> <li>• <b>Definieren Sie</b> logisches Denken</li> <li>• <b>Definieren Sie</b> Problemlösung</li> <li>• <b>Definition von</b> Kreativität</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erkennen von</b> visuellen und auditiven Verarbeitungsprozessen</li> <li>• Übungen zur Verbesserung des Arbeits- und Langzeitgedächtnisses</li> <li>• <b>Anwendung von</b> Strategien des logischen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bewertung der</b> eigenen visuellen und auditiven Verarbeitungsfähigkeiten</li> <li>• <b>Bewertung der</b> eigenen Fähigkeiten im Arbeits- und Langzeitgedächtnis</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>Denkens bei täglichen und beruflichen Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Anwendung von</b> Problemlösungstechniken bei täglichen und beruflichen Aufgaben</li> <li>• Kreativität als relevante Fähigkeit zur Bewältigung verschiedener Herausforderungen zu <b>erkennen</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bewertung der</b> eigenen Fähigkeiten zum logischen Denken</li> <li>• <b>Bewertung der</b> eigenen Problemlösungsfähigkeiten</li> <li>• <b>Bewertung der</b> eigenen kreativen Fähigkeiten</li> </ul> |
|--|---|---|

#### 4.6. Hauptinhalt

Dieser Schulungsblock zielt darauf ab, professionellen Vermittlern (Ausbildern, Sozialpädagogen/Arbeitern, Berufsbildungsanbietern usw.) relevante Inhalte und eine Reihe praktischer Aktivitäten an die Hand zu geben, mit denen sie qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund und aus ethnischen Minderheiten unterstützen können, ihre Effizienz und Produktivität zu steigern und ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Der Trainingsblock wird fünf kognitive Fähigkeiten abdecken, nämlich visuelle und auditive Verarbeitung, Arbeits- und Langzeitgedächtnis, logisches Denken, Problemlösung und kognitive Kreativität.

##### 4.6.1. Kognitive Fähigkeiten

###### Visuelle und auditive Verarbeitung

Das Gehirn nutzt die auditive Verarbeitung, um Geräusche zu kombinieren, zu analysieren und für die gegenwärtige oder künftige Verwendung aufzuteilen, um die Informationen, die durch die Ohren eindringen, sinnvoll zu nutzen. Diese kognitive Fähigkeit analysiert und unterstützt den Einzelnen bei der effektiven Nutzung der empfangenen Informationen und hilft ihm, anderen Menschen aktiv zuzuhören und Geräusche zu verinnerlichen. Andererseits können Menschen mit visueller Verarbeitung Bilder besser verstehen. Sie können Entwürfe beurteilen, wichtige Dokumente Korrektur lesen und visuelle Datendarstellungen wie Diagramme und Tabellen sinnvoll nutzen, wenn sie über starke visuelle Verarbeitungsfähigkeiten verfügen.

Einfach ausgedrückt: Wer über eine gute auditive Verarbeitung verfügt, ist in der Lage, Klänge zu unterteilen, zu kombinieren und zu analysieren. Fehlt ihnen diese Fähigkeit, haben sie wahrscheinlich Schwierigkeiten, flüssig zu lesen oder das Gelesene zu verstehen. Wenn eine Person jedoch nicht in der Lage ist, das Gelesene zu verstehen, die Informationen zu behalten, Anweisungen zu befolgen, eine Karte zu lesen oder Wortaufgaben zu lösen, könnte sie Probleme mit der visuellen Verarbeitungsfähigkeit haben.

###### Arbeits- und Langzeitgedächtnis

Je mehr wir uns mit dem Gedächtnis beschäftigen, desto mehr verstehen wir, wie komplex und wichtig es für eine Reihe von täglichen Aufgaben ist. Die Arbeit, die Beziehungen und die



Lebensqualität der Menschen hängen davon ab. In diesem Toolkit werden wir nur das Arbeits- und das Langzeitgedächtnis untersuchen. Das meiste Wissen, das den Menschen bekannt ist, wird im Langzeitgedächtnis gespeichert. Unser Kurzzeitgedächtnis speichert eine Vielzahl von Informationen, darunter Kindheitserinnerungen, vertraute Namen, Fahrradfahrkenntnisse und vieles mehr. Die Fähigkeit eines Menschen, Informationen langfristig zu behalten, ist entscheidend für seine Fähigkeit, zu lernen, sich weiterzuentwickeln und Wissen an andere weiterzugeben. Dank dieser Fähigkeit können Menschen auch ihr Leben normal leben. Der Mensch nutzt das Arbeitsgedächtnis, das aus einer begrenzten Menge von Informationen besteht, um die anstehenden Aufgaben zu erledigen. Obwohl es Ähnlichkeiten mit dem Kurzzeitgedächtnis aufweist, dient es unterschiedlichen Zwecken.

### Logisches Denken

Aus dem Griechischen stammt das Wort *Logik*, was so viel wie Vernunft bedeutet. Logisches Denken bedeutet, den Verstand für die Analyse eines Themas oder einer Frage einzusetzen und machbare Lösungen zu finden. Menschen, die logisch denken, beschaffen sich alle Informationen, die sie bekommen können, bewerten die Beweise und wählen dann systematisch die beste Vorgehensweise. Logisches Denken ist in fast allen Berufen von großer Bedeutung, da es ein wichtiges Instrument zur Problemlösung, Ideenfindung und Problemanalyse ist. Durch logisches Denken können Menschen geeignete Lösungen entwickeln, die realistisch, plausibel und umsetzbar sind. Arbeitnehmer, die über gute Fähigkeiten im logischen Denken verfügen, werden von Arbeitgebern sehr geschätzt, da sie ihre Entscheidungen auf sachliche Informationen stützen. In den meisten Fällen wollen Unternehmen nicht, dass Mitarbeiter Entscheidungen treffen, die auf Gefühlen statt auf Logik beruhen.

### Problemlösung

Das Lösen von Problemen ist ein wichtiger Aspekt des täglichen Lebens, sei es bei der Überlegung, ob man ein Haus kaufen oder ein Bücherregal organisieren soll. Probleme können sehr einfach sein, wie z. B. die Lösung einer einfachen Rechenaufgabe beim Lebensmitteleinkauf, oder sehr komplex, wie die Planung einer zukünftigen Karriere. Tatsache ist, dass alle Menschen in ihrem Leben Entscheidungen treffen und Fragen beantworten müssen, weshalb das Problemlösen von entscheidender Bedeutung ist. Problemlösung ist die Fähigkeit, komplexe Situationen zu lösen und mit Problemen, Rückschlägen und Fehlern effektiv umzugehen. Ein Problem ist etwas, das schwer zu erfassen, zu lösen oder zu bewältigen ist. Dabei kann es sich um einen Arbeitsplatz oder andere Lebensumstände handeln. Die besten Antworten auf Herausforderungen zu finden, erfordert Strategien und Fähigkeiten. Um ein Problem in Angriff zu nehmen, muss man zunächst seine möglichen Ursachen ermitteln und dann einen Aktionsplan erstellen, um es zu lösen. Menschen wenden häufig Problemlösungstechniken an, sowohl in ihrem beruflichen als auch in ihrem privaten Leben.

### Kognitive Kreativität

Das Wort "Kreativität" hat in den letzten Jahren stark an Popularität gewonnen. Psychologen halten es für eines der schwierigsten Forschungsthemen, und wenn man sich mit der akademischen Forschung beschäftigt, stellt man fest, dass es keinen Konsens darüber gibt, wie Kreativität funktioniert. Vielleicht liegt das daran, dass die Kreativität selbst eine der Triebfedern ist, die die Wissenschaft vorantreiben. Fast jeder Lebensbereich profitiert von der Kreativität, von der Kindererziehung bis zur Führung eines Unternehmens. Kreativität ist in all diesen Bereichen äußerst wichtig und wird oft als die Schaffung von etwas Wertvollem, Praktischem, Innovativem, Originellem und/oder Wertvollem definiert. Im Hinblick auf die berufliche Entwicklung gehört Kreativität zu den wichtigsten Eigenschaften, nach denen ein Headhunter bei der Auswahl eines Bewerbers sucht.



Daher ist es wichtig, zu verstehen, was Kreativität ist und welche psychologischen Grundlagen ihr zugrunde liegen.

## 4.6.2. Einheit 1

### 4.6.2.1. Visuelle und auditive Verarbeitung

Alle kognitiven Fähigkeiten funktionieren symbiotisch, denn es ist äußerst komplex zu erklären, wie jede einzelne davon funktioniert. Wir alle haben im Laufe unseres Lebens sicherlich schon einmal einen Moment erlebt, in dem unsere Fähigkeiten ein wenig eingeschränkt waren, sei es, weil wir verliebt waren oder weil wir aufgrund von Schlafmangel sehr müde waren. Stellen wir uns eine Situation vor, in der wir die ganze Woche hart gearbeitet haben, kaum geschlafen haben und wirklich an unsere Grenzen gestoßen sind. Und dann fragt uns ein Kollege nach etwas so Einfachem wie "Wie schreibt man die Hauptstadt Frankreichs rückwärts?" und wir fühlen uns nicht in der Lage zu antworten oder die Aufgabe zu lösen. In Bezug auf die Gehirnaktivität geschieht Folgendes.

So einfach die Aufgabe auch klingen mag, wir sollten aufmerksam sein, und wenn wir müde sind, wird unsere Konzentration nachlassen; dann müssen wir die Anweisungen im Kopf behalten, was bedeutet, dass unser Gedächtnis richtig funktionieren muss; im Folgenden müssen wir:

1. sich den Namen der Stadt merken müssen (wofür Ihr Gehirn das Langzeitgedächtnis nutzt)
2. festlegen, wie wir die anstehenden Probleme lösen wollen (mit Hilfe von Logik und Argumentation)
3. Sie müssen die Wörter laut aussprechen (hier kommt endlich die auditive Verarbeitung zum Einsatz).
4. den Namen zu visualisieren und ihn rückwärts zu lesen (mit visueller Verarbeitung)

Wenn wir wirklich müde sind, ist unsere Verarbeitungsgeschwindigkeit niedrig, und wir sind vielleicht sogar nicht in der Lage, sie zu erreichen. Geistige Aufgaben wären schwieriger zu bewältigen, wenn auch nur eine dieser Fähigkeiten nicht richtig funktionieren würde. Deshalb ist es so wichtig, sich um sie als Ganzes zu kümmern. Unser Gehirn nutzt visuelle Verarbeitungsfähigkeiten, um zu interpretieren, was wir in unserer Umgebung wahrnehmen. Das Lernen kann länger dauern und mehr kognitive Arbeit erfordern, wenn ein Kind in der Entwicklung der visuellen Verarbeitungsfähigkeiten im Rückstand ist. Dadurch verlangsamt sich der Lernprozess. Visuelle Verarbeitungsfähigkeiten sind wichtig für das Lernen in einer Reihe von Fächern, darunter Mathematik, Lesen und Schreiben. Ein Mangel an diesen Fähigkeiten kann sich nachteilig auf das Selbstwertgefühl eines Menschen auswirken. Jemand, der keine guten Techniken für das Zusammenspiel der Augen, die Konzentration der Augen und die Augenbewegungen beherrscht, hat häufig größere Schwierigkeiten mit den visuellen Verarbeitungsfähigkeiten. Die kognitiven Prozesse, die als auditive Verarbeitung bekannt sind, sind für das Erkennen, Interpretieren und Verstehen von Geräuschen verantwortlich. Die Teilfertigkeiten der auditiven Verarbeitung können in mehrere Kategorien unterteilt werden. Dies kann sehr hilfreich sein, wenn man versucht, die kognitiven Defizite von Menschen zu unterstützen und zu beheben. Die auditive und visuelle Integration ist die Fähigkeit, einen auditiven Klang mit einer visuellen Darstellung zu verbinden oder unsere Seh- und Hör Sinne zu kombinieren. Diese Fähigkeit steht im Zusammenhang mit dem Lesen von Musik, dem Verstehen von Phonetik und dem flüssigen Lesen.



#### 4.6.2.2. Aufgabe 1



### Training der visuellen und auditiven Fähigkeiten

#### ➤ Lernziele:

Diese Aufgabe ist in zwei spezifische Übungen unterteilt, die die Moderatoren dabei unterstützen, die Auszubildenden mit dem Üben ihrer eigenen visuellen und auditiven Fähigkeiten vertraut zu machen.



### Benötigte Einstellungen/Materialien

- Die Auszubildenden müssen in einer U-Form" sitzen
- Übung 2: Zufällige Objekte (sie können mit den Gruppeninteressen in Verbindung gebracht werden)



### Wie man die Aufgabe durchführt

#### **Übung 1:** Reimwörter in einer Kette

Bilden Sie Zweiergruppen. Zu Beginn wählt man ein einfaches Wort, z. B. Katze, und fügt abwechselnd Wörter hinzu, die sich darauf reimen, um eine Wortkette zu bilden (z. B. Katze, saß, pat, matt, fett usw.). Alternativ kann dies auch mit der gesamten Gruppe der Auszubildenden in einem Kreis durchgeführt werden.

#### **Übung 1:** Was fehlt noch?

Bilden Sie Zweiergruppen. Eine Person (die AusbilderInnen oder ein/e andere/r Auszubildende/r) breitet eine Vielzahl von Gegenständen aus. Person 1 (eins) betrachtet diese einen Moment lang. Person 2 (zwei) nimmt einen Gegenstand heraus und macht eine Komposition mit diesem Gegenstand. Um es ein bisschen komplizierter zu machen, kann man entweder mehr Objekte in der Gruppe verwenden oder mehr Teile entfernen. Person 2 rät dann, welches Objektteil fehlt, nachdem die Komposition aufgedeckt wurde. Tauschen Sie die Paare.



- Dauer 45 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer



- Für Übung Nummer zwei muss der Moderator Gegenstände zur Sitzung mitbringen. Ein Vorschlag ist, sich vorher über die Interessen der Gruppe zu informieren und Objekte auszuwählen, zu denen die Frauen in der Gruppe einen Bezug herstellen können.

#### 4.6.2.3. Fallstudie 1

##### **Gabriela, 35, von Mosambik nach Portugal**

Gabriela zog von Mosambik nach Portugal, wo sie ein MBA-Studium absolvierte, um in dem Familienunternehmen ihres Onkels zu arbeiten. Gabriela hatte bereits einen Abschluss in Betriebswirtschaft, bevor sie nach Portugal zog. In Mosambik arbeitete sie für das Unternehmen ihres Onkels als Projektmanagerin, leitete ein Team von vier Mitarbeitern und hatte mit Kunden und Interessenten zu tun. Sie war sehr begabt und kompetent in ihrer Arbeit, aber Gabriela war auch verantwortungsbewusst und wusste, dass sie sich weiterentwickeln musste, und das erforderte Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie nicht hatte. Also ging sie nach Portugal, um einen MBA zu machen. Gabriela war nicht reich, und sie war es gewohnt, für ihre Brüder und Schwestern zu sorgen, daher hatte sie keine Ersparnisse. In Portugal angekommen, musste sie schnell einen Job finden, bevor sie ihr Studium beginnen konnte. Dank einiger Landsleute fand Gabriela schnell eine Arbeit in der Hauswirtschaft und Kinderbetreuung. Sie arbeitete mehrere Jahre lang, wechselte von einem unqualifizierten Job zum anderen und arbeitete unter recht prekären Bedingungen. Trotzdem schaffte sie es, ihrer Familie Geld zu schicken und auch etwas zu sparen.



Gabriela war ein wenig frustriert. In Mosambik hatte sie einen qualifizierten Job, bei dem sie ihre Fähigkeiten gut einsetzen konnte, um Geld zu verdienen, und hier in Portugal sah sie sich mit einer schwierigen Situation konfrontiert: Obwohl alle ihre beruflichen Qualifikationen offiziell anerkannt waren, stellte sie fest, dass der Markt dies nicht tat. Nach jahrelangen Versuchen gelang es ihr nicht, eine ihren Qualifikationen entsprechende Stelle zu finden. Mehr und mehr fühlte sie sich durch Hausarbeit und Kinderbetreuung entmutigt und verlor ihren Sinn und ihr Gefühl der Selbstverwirklichung. Rückblickend hatte sie einen guten Job in Mosambik, sie kam nach Portugal, um zu studieren und im Familienunternehmen ihres Onkels mehr und bessere Leistungen zu erbringen, und am Ende zog sie sich zurück. Nicht nur ihr berufliches Leben verlief schlecht, sondern auch ihr Leben im Allgemeinen. Als sie nach Portugal zog, konzentrierte Gabriela ihr Leben auf die

Arbeit, denn das sei ihr Ziel, würde sie sagen. Aber in Wahrheit hatte sie immer mehr Schwierigkeiten, Gesprächen zu folgen, und es fiel ihr sehr schwer, Menschen in überfüllten Räumen zu verstehen. Gabriela hörte auch keine Musik mehr, sie hatte sogar keine Freude daran, und bei der Betreuung von Kindern war sie immer frustriert, weil sie sich keine Lieder oder Kinderreime merken oder lernen konnte. All dies führte sie auf den abrupten Wechsel ihres Lebens zurück. Sie zog von einer mittelgroßen Stadt in Mosambik nach Lissabon, der Hauptstadt Portugals. Nicht nur die Größe der Städte war anders, sondern die gesamte Umgebung und das Leben im Allgemeinen waren viel schneller und stressiger. Auch die Art, wie die Menschen sprachen, war anders. Portugiesen sprachen zu schnell und mit einem Akzent, den sie nicht gewohnt war. Und schließlich war sie in Mosambik eine Selfmademan aus der Mittelschicht, und hier in Portugal führte sie ein prekäres Leben mit bedeutungslosen Nebenjobs, die Gabrielas Fähigkeiten und Potenzial nicht gerecht wurden. Glücklicherweise hatte Gabriela andere Talente und Interessen.

Gabriela war schon immer sehr geschickt im Nähen, und um etwas Geld dazuzuverdienen, flickte sie die Kleidung ihrer Nachbarn und Landsleute. Schon als Kind entwarf sie Modelle und begann, für ihre Freunde Kleider zu entwerfen und zu nähen. Nach und nach hatte sie mehr Kunden, auch viele Einheimische, und diese Tätigkeit wurde zu einer wichtigen Einnahmequelle. Sie hatte eine Marktlücke gefunden, die damals noch nicht sehr ausgebeutet wurde: traditionelle mosambikanische Kleidung mit westlichem Design. Gabriela wollte diese Tätigkeit auch weiterhin ausüben, allerdings auf legale Weise, und begann, die Möglichkeit der Gründung eines eigenen Unternehmens in Betracht zu ziehen. Außerdem war sie fest entschlossen, in Portugal erfolgreich zu sein, und sie erkannte, dass die Gründung eines eigenen Unternehmens dem Markt eine andere Perspektive ihres beruflichen Selbst geben könnte.

Gabriela wurde in einem Sozial- und Arbeitsberatungsdienst für Migranten betreut. Sie wurde über die Vor- und Nachteile einer selbständigen Tätigkeit, die Erstellung eines Geschäftsplans und wirtschaftliche Hilfen für Unternehmer beraten. Dort hatte sie auch die Möglichkeit, sich für einen Fonds zu bewerben, der ihr helfen würde, ihr Unternehmen ein Jahr lang aufzubauen, ohne gleichzeitig arbeiten zu müssen. Für diesen Fonds musste sie mehrere psychologische Tests absolvieren. Und es war eine Überraschung, als der Psychologe ihr mitteilte, dass die Ergebnisse zeigten, dass sie an einer Hörverarbeitungsstörung litt, d. h. dass sie Probleme bei der Verarbeitung auditiver Informationen hatte. Es dauerte eine Weile, bis sie verstand, was sie sagte. Ihr ganzes Leben lang hatte sie gute auditive Fähigkeiten, sie konnte jedes kleinste Geräusch wahrnehmen, sie hat ein sehr gutes Gehör, begabt für Musik, deshalb war es schwer für sie zu verstehen, was die Psychologin sagte. Die Therapeutin war sehr geduldig und führte ein ausführliches Gespräch mit Gabriela. Sie erkundigte sich nach ihrem Verhalten und fragte, ob sich etwas verändert habe oder ob sie zumindest eine Veränderung bemerkt habe. Und Gabriela erzählte ihre ganze Geschichte, seit sie nach Lissabon gezogen war. Erst als Gabriela über ihre Ungeduld und ihr Unvermögen, Kinderreime zu singen, jammerte, begann die Psychologin zu verstehen, was mit ihr los war.

Glücklicherweise wirkte sich Gabrielas Hörverarbeitungsstörung nicht direkt auf ihre Leistung in Bezug auf die Entwicklung ihres eigenen Unternehmens aus, so dass ihr Projekt ausgewählt wurde und sie die Mittel zur Entwicklung ihres Geschäftsplans erhielt. Nachdem bei ihr eine Hörverarbeitungsstörung diagnostiziert worden war, schickte der Sozialberatungsdienst für Migranten sie zur angemessenen Behandlung in das nationale Gesundheitssystem in Portugal. Es dauerte einige Zeit, aber schließlich machte Gabriela eine ihrer Leidenschaften, ihren Beruf, und erholte sich vollständig von ihrer Hörverarbeitungsstörung.

### Reflektierende Fragen

1. Wie oft führen Sie Verhaltensänderungen auf den Kontext und/oder die Umgebung zurück, ohne wirklich auf die Feinheiten zu achten, die in Ihrem Leben auftreten?
2. Jede der Frauen, die sich in einem neuen Land niedergelassen und dort nach und nach eine neue Heimat aufgebaut haben, hat eine interessante Geschichte zu erzählen. Wie oft erzählen Sie Ihre Geschichte, damit andere sich davon inspirieren lassen können?
3. Wenn man sich in einem neuen Land befindet, kann die Angst vor anderen einen daran hindern, sich zu entwickeln und sich selbst zu entdecken. Gabriela konnte sich durchsetzen, indem sie nie aufgab und um Hilfe bat. Was ist mit dir?

## 4.6.3. Einheit

### 4.6.3.1. Arbeits- und Langzeitgedächtnis

Das Gedächtnis ist die Fähigkeit, Informationen über einen längeren Zeitraum hinweg zu speichern. Wenn man eine Information braucht, kann man sie aus dem Speicher holen. Allerdings ist das Erinnern schwieriger, als es scheint. Manche Dinge bleiben immer im Gedächtnis. Selbst wenn sich der Einzelne nur an einen kleinen Teil seiner Grundschulzeit erinnern kann, bleiben ihm einige Fakten für den Rest seines Lebens im Gedächtnis, während andere mit der Zeit an Bedeutung verlieren. Die Art der Informationen, die man erhält, kann sich darauf auswirken, wie lange die Erinnerung anhält und an wie viel man sich erinnern kann, da Erinnerungen häufig unterschiedlich gespeichert werden.

Wir haben wahrscheinlich alle den Disney-Film Findet Nemo gesehen. Erinnern Sie sich an die lustige und fröhliche Figur namens Dorie? Immer aufgeregt bei allem, was sie entdeckte, weil es immer ihr erstes Mal war? Nun, das liegt daran, dass Dory an einem Verlust des Kurzzeitgedächtnisses leidet. Trotz ihrer Probleme mit dem Kurzzeitgedächtnis ist Dory eine fröhliche, lustige und freundliche Figur. Im Laufe des Films können wir verstehen, dass sie ganz gut funktionieren kann und ihrem Freund sogar hilft, seinen Sohn Nemo zu finden.

Das Arbeitsgedächtnis wird häufig fälschlicherweise nur als ein anderer Name für das Kurzzeitgedächtnis angesehen, was jedoch nicht ganz richtig ist. Während das Kurzzeitgedächtnis Informationen speichern kann, hat das Arbeitsgedächtnis auch die Fähigkeit, diese Informationen zu verarbeiten und zu nutzen. Betrachten Sie es als eine mentale Post-it-Notiz oder eine "Speicherzelle" für Informationen, in der Daten gespeichert und verarbeitet werden.

Im Berufsleben spielt das Langzeitgedächtnis eine wichtige Rolle, wenn sich Menschen an Wissen aus der Vergangenheit erinnern. Diese Fähigkeit kann Menschen dabei helfen, sich an die wichtigsten Details der Besprechung von letzter Woche zu erinnern sowie an den Namen eines Kollegen, den sie vor drei Jahren zum ersten Mal getroffen haben. Außerdem ist es dem Langzeitgedächtnis zu verdanken, dass Menschen frühere Berufsausbildungen auf aktuelle Tätigkeiten anwenden können, was für die berufliche Leistung von größter Bedeutung ist. Im Gegensatz dazu bietet das Arbeitsgedächtnis die Fähigkeit, Informationen zu behalten, während man sie nutzt. Ein guter Indikator für ein starkes Arbeitsgedächtnis ist zum Beispiel, wenn Personen an einem Projekt arbeiten und nicht auf die Anweisungen zurückgreifen müssen, um sich zu erinnern, was als nächstes zu tun ist. Außerdem kann ein gutes Arbeitsgedächtnis dabei helfen, sich an Details aus einer kürzlichen Interaktion zu erinnern.



Trotz einiger schwerwiegender Krankheiten, die mit Gedächtnisproblemen einhergehen und medizinisch behandelt werden müssen (Demenz, Alzheimer, Amnesie), gibt es einige Signale, die wir wahrnehmen müssen und die darauf hindeuten, dass unsere Gedächtnisleistung nachlässt. Im Rahmen dieses Projekts ist es wahrscheinlich, dass Menschen, die Gedächtnisprobleme haben, eher durch Müdigkeit, Schlafmangel, Angst, Depression oder Stress beeinträchtigt sind. Dennoch ist es wichtig, die Situation richtig einzuschätzen.

Wenn eine Frau zum Beispiel anfängt, Namen oder Dinge zu vergessen, wusste sie früher, dass es sich um ein Problem des Langzeitgedächtnisses handelt. Hat sie hingegen Schwierigkeiten, bei der Arbeit an einem Projekt mehrstufige Anweisungen zu befolgen, oder vergisst sie, was vor kurzem in einem Gespräch gesagt wurde, ist es ihr Arbeitsgedächtnis, das Aufmerksamkeit benötigt.

#### 4.6.3.2. Aufgabe 2



### Gruppengespräch

#### ➤ Lernziele:

In dieser Aktivität werden die Teilnehmer aufgefordert, in einem Gruppengespräch Beispiele für typische Lebensumstände zu nennen, in denen das Arbeitsgedächtnis gefordert sein könnte. Das Ziel ist es, die Teilnehmer dazu zu bringen, über ihre eigenen Mechanismen zur Verbesserung des Arbeits- und Langzeitgedächtnisses nachzudenken.



### Benötigte Einstellungen/Materialien

- Die Auszubildenden müssen in einer U-Form oder in einem Kreis sitzen, um Informationen auszutauschen.



### Wie man die Aufgabe durchführt

Lassen Sie die Gruppe in einem Kreis sitzen und bitten Sie die Teilnehmer nach der Einführung des Themas nach dem Zufallsprinzip, eine Beschreibung mit einem Beispiel für eine typische Situation zu geben, in der das Arbeitsgedächtnis in Ihrem Leben benötigt werden könnte. Vermitteln Sie das Gespräch zwischen den Auszubildenden und beziehen Sie sich dabei auf die Themen, die Sie zuvor



eingeführt haben. Alternativ kann dies auch mit einem Auszubildenden einzeln durchgeführt werden.



- Dauer 45 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer

#### 4.6.3.3. Fallstudie 2

##### **Mirabel, 41, von Guinea-Bissau nach Portugal**

Mirabel ist eine Frau aus Guinea-Bissau, die zunächst mit einem Stipendium nach Lissabon kam, um ihren Abschluss in Kommunikationswissenschaften zu machen. Dann kehrte sie in ihre Heimatstadt Bissau zurück, um eine Stelle als Journalistin beim Nationalen Fernsehsender von Bissau anzunehmen; dort arbeitet sie nun seit 15 Jahren. Mirabel heiratete und bekam zwei Söhne, die heute 14 und 16 Jahre alt sind und der Hauptgrund für ihre Rückkehr nach Lissabon waren. Obwohl sie in Guinea recht gute Bedingungen vorfindet, um ihre Kinder aufzuziehen, und dort ein glückliches Leben führt, ist sich Mirabel bewusst, dass ihre Söhne älter werden und es dort keine Zukunftsperspektiven für Teenager gibt. Da Mirabel während ihres Studiums in Lissabon sehr gelitten hat, weil sie keine Familie hatte, die sie unterstützte, beschloss sie, dass ihre Söhne von ihr unterstützt und angeleitet werden sollten. Mirabel ist bereits seit sechs Monaten in Lissabon. Ihre Prioritäten waren, ein erschwingliches Haus für sie zu finden und ihre Söhne in einer nahe gelegenen Sekundarschule einzuschreiben. Nun, da sie sich endlich eingelebt haben, begann sie, sich auf sich selbst zu konzentrieren, insbesondere auf ihr Berufsleben. Mirabel wusste, dass es schwierig sein würde, in Lissabon eine Stelle als Journalistin zu finden, aber sie aktivierte trotzdem ihr Netzwerk. Schließlich waren mehrere Journalisten, die jetzt in den Nachrichten der wichtigsten portugiesischen Fernsehsender auftauchten, ihre Kollegen von der Universität. Nach mehreren Versuchen bekam sie schließlich eine Stelle in ihrem Arbeitsbereich, die jedoch bei weitem nicht so qualifiziert war wie die Stelle, die sie in Bissau hatte. Sie ärgerte sich auch ein wenig über die Situation, weil sie in ihrer jetzigen Position überqualifiziert war, was sich auf ihr Arbeitsumfeld auswirkte, und zwar nicht unbedingt auf die beste Weise.





Eines Tages kam sie sehr müde nach Hause und wollte sich gerade zur Ruhe legen, als sie einen Anruf von der Schule ihres jüngsten Sohnes erhielt. Es war die Schuldirektorin, die sie fragte, ob sie zu einem Treffen in der Schule vorbeikommen könnte. Die Direktorin sagte, sie mache sich Sorgen um ihren Sohn, weil er unkonzentriert, unaufmerksam und ein absoluter Tagträumer sei. Er sei ständig abgelenkt und könne sich nicht konsequent auf Aufgaben konzentrieren und behalte auch nicht die Informationen, die er behalten sollte. Mirabel wurde fast ohnmächtig, als sie begann, dem Direktor zuzuhören. Aber dann erholte sie sich und sagte ihr, dass sie stolz darauf sei, ihren Söhnen eine gute Ausbildung zu geben: Sie half ihnen immer bei den Hausaufgaben, manchmal lernte sie mit ihnen, und sie hatten einen wöchentlichen Abend mit Gedächtnisspielen. Sie alle liebten Puzzles, Scrabble und Schach sehr. Jeden Donnerstag wurden der Fernseher und die Bildschirme ausgeschaltet, um eines dieser Spiele zu spielen, für die sie sogar eine Meisterschaft organisierten.

Mirabel wusste, dass Gedächtnisspiele eine lustige Art sind, ihre Kinder geistig zu fordern und ihr Gedächtnis zu schärfen. Sie war sich bewusst, dass das Gehirn regelmäßig trainiert werden muss, um stark und gesund zu bleiben, und dass diese Art von Spiel dafür geeignet ist. Ihr wurde beigebracht, dass Gedächtnisspiele geistig anspruchsvoll sind und das Wachstum und die Vergrößerung der grauen Zellen des Gehirns fördern, was sich auf die Fähigkeit auswirkt, sich Dinge zu merken. Und deshalb war sie von dieser Nachricht völlig überrascht.

Bei genauerem Nachdenken erkannte Mirabel, dass ihr jüngster Sohn immer viel mehr Unterstützung von ihrer Seite brauchte, und sie bemerkte oft, dass er das Gelernte immer wieder zu vergessen schien. Mirabel bedankte sich bei ihrem Direktor und sagte, dass sie ihren Sohn zu einem Psychologen bringen würde.

In der darauffolgenden Woche brachte sie ihr Kind zu einem Psychologen, der ihm eine Fülle von Tests vorschlug und dann mit Mirabel sprach, die dem Therapeuten zuvor von ihrem Gespräch mit dem Schuldirektor berichtet hatte. Er sagte Mirabel, dass er Hunderte von Kindern mit beeinträchtigtem Arbeitsgedächtnis behandelt habe, aber bei keinem einzigen von ihnen habe ein Lehrer jemals von Gedächtnisproblemen gesprochen. Stattdessen wurden sie immer als abgelenkt, verwirrt und uninteressiert abgestempelt. Und in der Tat, genau so wirken sie auch. Aber was Mirabels Sohn hatte, waren in Wahrheit Aufmerksamkeitsprobleme, die aus einem schlechten Arbeitsgedächtnis resultieren können.

Mirabel wurde kurz emotional, denn sie wusste, dass dies für das Leben ihres Sohnes von großer Bedeutung sein würde. Und in der Tat sagte der Therapeut, dass ihr Sohn mit der Zeit in der Schule Probleme bekommen könnte, da es schwierig ist, in der Schule erfolgreich zu sein, wenn Kinder häufig das erforderliche Wissen vergessen. Aber er fuhr fort, dass sie gemeinsam (Eltern-Therapeut und Kind) akademische Probleme verhindern könnten, indem sie diese Kinder frühzeitig erkennen und ihnen dann die Unterstützung geben, die sie für den Erfolg brauchen. Bevor er die Klinik verließ, gab der Therapeut Mirabel eine Liste von Schritten mit, die sie befolgen sollte, um gemeinsam mit dem Therapeuten an der Verbesserung des Arbeitsgedächtnisses ihres Sohnes zu arbeiten.

### Reflektierende Fragen

1. Was glauben Sie, warum Mirabel erwähnte, dass sie und ihre Söhne Spiele wie Scrabble, Schach und Puzzles spielen würden? Welche Bedeutung haben diese in Bezug auf das Arbeitsgedächtnis?
2. Denken Sie über die Reise von Mirabel nach und überlegen Sie, was sie über ihre neue Stelle in Lissabon denkt. Warum ist es ihr nicht gelungen, eine Stelle zu finden, die ihrer früheren Position in





Guinea entspricht? Welche Maßnahmen könnte sie Ihrer Meinung nach ergreifen, um diese Situation zu überwinden?

**3.** Was ist das Arbeitsgedächtnis und wie unterscheidet es sich von Ablenkung oder Konzentrationsschwäche?

#### 4.6.4. Einheit 3

##### 4.6.4.1. Logisches Denken

Logisches Denken ist ein rationaler Mechanismus, den das Gehirn verwendet und der eine methodische Abfolge von Schritten umfasst, die auf zuverlässigen mathematischen Techniken und vorgegebenen Aussagen beruhen. Um mit Hilfe des logischen Denkens zu einer Schlussfolgerung zu gelangen, können zwei Wege beschrrieben werden: deduktives und induktives Denken.

Beim deduktiven Denken gehen wir von einer allgemeinen Wahrheit aus, die als Hauptprämisse dient. Zum Beispiel: Alle Hunde haben vier Beine. Dann wird eine Nebenprämisse aufgestellt, die eine spezifischere Behauptung aufstellt, z. B. dass ein Pudel ein Hund ist. Die folgende Schlussfolgerung lautet: Ein Pudel hat vier Beine. Die Schlussfolgerung kann nicht falsch sein, wenn sowohl die Haupt- als auch die Nebenprämisse wahr sind. Beim induktiven Schlussfolgern hingegen werden allgemeine Schlussfolgerungen aus spezifischen Beobachtungen abgeleitet, d. h. die Schlussfolgerungen werden anhand von Daten gezogen. Die Daten unterstützen eine Theorie, wenn sie ein eindeutiges Muster erkennen lassen. Zum Beispiel können wir durch induktives Schließen feststellen, dass alle Zebras Streifen haben, nachdem wir 10 von ihnen beobachtet haben. Die Prämissen sind nicht notwendigerweise wahr, aber sie sind wahr, wenn man die verfügbaren Beweise betrachtet und wenn es unmöglich ist, einen Fall zu finden, in dem sie nicht wahr sind. Diese Hypothese ist einfacher zu verwerfen als zu beweisen.

Nehmen wir als Beispiel Krimifiguren wie Hercule Poirot oder Sherlock Holmes. Das sind fiktive Persönlichkeiten, die Verbrechen aufklären. In ihren Büchern und Fernsehsendungen kann man logische Fähigkeiten in Aktion sehen. Wenn Poirot seine kleinen grauen Zellen einsetzt, benutzt er nur seinen Verstand und seine Logik. Um die Wahrheit herauszufinden, nutzt Poirot seine Menschenkenntnis, seine scharfe Beobachtungsgabe und die deduktive Methode. Sie werden sehen, dass er immer darauf achtet, seine Argumente vorzubringen und nie etwas vermutet. Die Buch- und Fernsehserien veranschaulichen uns auf diese Weise ein außerordentlich kluges Urteilsvermögen. Am Ende gelingt es Poirot, die verworrene Handlung zu entschlüsseln. Obwohl es in der Fiktion um einen Mord geht, können wir auch die Fähigkeit der organisierten Vernunft erleben, schwierige Fragen zu überwinden und die Wahrheit zu erkennen.

Sherlock Holmes ist eine andere Geschichte. Tatsächlich ist er dafür bekannt, ein Meister der Deduktion zu sein, wenn man richtig analysiert - und laut Danielle K. Kincaid wendet er wirklich großartige induktive Schlussfolgerungen an. Obwohl in Doyle's Geschichten technisch gesehen sowohl induktives als auch deduktives Denken angewandt wird, argumentiert sie, dass Sherlock Holmes' Gebrauch von induktivem Denken das ist, was ihn berühmt macht (und ihn von anderen Detektivinspektoren unterscheidet). Sein umfangreicher Wissensschatz erlaubte es ihm, durch induktives Denken zu Schlussfolgerungen zu gelangen, die anderen vielleicht nicht möglich waren.

Wenn Menschen Probleme lösen müssen, um zu einer Lösung zu gelangen, müssen sie eine Vielzahl von Fähigkeiten einsetzen, darunter auch logisches Denken. Problemlösung, kritisches Denken,



Kreativität und Argumentation sind allesamt Fähigkeiten, die unter den Begriff des logischen Denkens und Argumentierens fallen. Wenn Menschen sehr müde sind und immer wieder Dinge nicht verstehen, weil sie das Gefühl haben, festzustecken oder überfordert zu sein, könnte dies ein Hinweis auf schwache Logik- und Denkfähigkeiten sein.

#### 4.6.4.2. Aufgabe 3



### Hinterfragen üben

#### ➤ Lernziele:

Ziel dieser Aufgabe ist es, die Teilnehmer dazu zu bringen, ihre logischen Denkfähigkeiten zu stärken, indem sie Fragen zu Dingen stellen, die sie normalerweise als Tatsache akzeptieren.



### Benötigte Einstellungen/Materialien

- Bei Gruppendiskussionen müssen die Teilnehmer in einer U-Form oder im Kreis sitzen.



### Wie man die Aufgabe durchführt

Das Stellen von Fragen gilt als wirksames Mittel, um logisches Denken zu üben oder zu stärken. Es hilft, die Dinge ins rechte Licht zu rücken, indem man ein Thema aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Dies fördert auch die Problemlösungsfähigkeiten einer Person.

#### Schritt 1

Stellen Sie den Teilnehmern die beschriebene bewährte Praxis vor: **Fallstudie 3** - Das weise Mädchen - eine Geschichte für logisches Denken.

#### Schritt 2

Führen Sie eine kurze Gruppendiskussion durch, die sich an den folgenden Fragen orientiert:

- Stellen Sie sich nun vor, Sie stünden gerade auf einem Feld. Wenn du das Mädchen gewesen wärst, was hättest du getan?
- Was hätten Sie ihr geraten, wenn Sie dazu gezwungen gewesen wären?

Bitten Sie die Teilnehmer, sich an der Diskussion zu beteiligen und ihre Standpunkte darzulegen.

### Schritt 3

Nach einigen Beiträgen der Teilnehmer fassen Sie zusammen und erklären, was Arun wirklich getan hat:

*Hier ist, was sie getan hat,*

*Das Mädchen griff in die Tasche und zog einen Stein heraus. Ohne ihn auch nur anzusehen, nahm sie einen Stein und ließ ihn sofort auf den mit Kieselstein übersäten Weg fallen, wo er schnell zwischen all den anderen Steinen verloren ging. Oh, wie dumm von mir, rief sie aus. Welchen Kieselstein ich genommen habe, kann man aber erkennen, wenn man in den Geldbeutel nach dem noch vorhandenen Stein schaut. Es ist zu vermuten, dass sie den weißen Stein gewählt hat, weil der schwarze Stein noch da ist. Das Mädchen verwandelte eine scheinbar unmögliche Situation in eine höchst vorteilhafte, weil der Geldverleiher seine Unehrlichkeit nicht wagte.*

### Schritt 4

Als die Gruppe wieder ihre Meinung über die Position der Mädchen:

- Was ist Ihrer Meinung nach die Moral der Geschichte?
- Welcher Teil der Geschichte enthält eine logische Argumentation?

Notieren Sie die Antworten der Teilnehmer und nutzen Sie sie zur Nachbesprechung der Aktivität, indem Sie die Bedeutung des logischen Denkens als eine Fähigkeit, die sie üben können, zusammenfassen.

### Schritt 5

Erklären Sie in der Nachbesprechungsphase, dass logisches Denken in einem beruflichen Umfeld sehr wichtig ist. In fast jedem Beruf muss der Einzelne Probleme lösen, die mit seinem Fachgebiet zusammenhängen. Die Fähigkeit, logisch zu denken, zwingt Menschen dazu, sich intellektuell weiterzuentwickeln, da sie auch bei der Bewertung ihrer eigenen Leistung harte Daten berücksichtigen müssen. Da Menschen weniger dazu neigen, ihr Urteilsvermögen durch Emotionen, wie z. B. ihr Ego, vernebeln zu lassen, tragen sie auch dazu bei, dass sie bessere Teamplayer werden. Da der Einzelne versucht, so viele logische Verknüpfungen wie möglich zwischen verschiedenen Themen herzustellen, wird auch seine Kreativität gefördert. All diese individuellen Fortschritte führen letztendlich zu erfolgreichen Organisationen. Um ihre Karriere voranzutreiben, müssen Frauen auf ihre Fähigkeiten zum logischen Denken achten. Erklären Sie ihnen, dass diese durch die folgenden Techniken verbessert und gestärkt werden können:

#### **1. Achten Sie auf Ihre Aussagen. Beobachtungen oder Schlussfolgerungen?**

Das Verständnis des Unterschieds zwischen Beobachtungen und Schlussfolgerungen ist entscheidend für die Entwicklung Ihrer Fähigkeiten zum logischen Denken. Beobachtung ist der Prozess des Sammelns von Informationen oder Fakten mit Hilfe der Sinne, wie Hören, Sehen, Riechen und Berühren. Die Schlussfolgerung ist das, was die Menschen als Ergebnis dieser Beobachtung machen. Während die Schlussfolgerung ein auf der Beobachtung basierendes Urteil ist, ist die Beobachtung eher faktisch. Versuchen Sie in ähnlicher Weise, zwischen überprüfbaren Fakten und Vermutungen zu unterscheiden. Eine Vermutung ist eine kalkulierte Annahme, die auf einem Vorwissen oder unzureichenden Informationen beruht, während ein Faktum etwas ist, das bewiesen wurde oder aufgrund tatsächlicher Ereignisse für wahr gehalten wird. Die Entscheidungsfindung wird sich verbessern, wenn Sie ein umfassendes Verständnis der Fakten, Beobachtungen und Schlussfolgerungen haben.



## 2. Konditionale Aussagen ergeben gute logische Schlussfolgerungen

Versuchen Sie, in Konditionalaussagen zu denken und die Ursachen und Wirkungen kleiner, sogar trivialer Tatsachen zu erkennen, auch wenn es lächerlich klingen mag, dies zu tun. Nehmen wir zum Beispiel an, dass es draußen immer warm ist, wenn die Sonne scheint. Draußen ist es warm, wenn die Sonne scheint, das wäre die Aussage. In Konditionalsätzen sind die Schlussfolgerung und die Prämisse beide wahr, wenn die Prämisse (der erste Teil des Satzes) wahr ist. Versuchen Sie, dies auch auf andere Situationen anzuwenden (wenn ich mein Handy fallen lasse, geht es kaputt; wenn ich nicht schlafe, werde ich schläfrig usw.), und überprüfen Sie immer wieder, ob die Prämisse und die Schlussfolgerung zusammenhängen.

## 3. Je mehr Spiele Sie spielen, desto besser

Das Spielen von Kartenspielen macht nicht nur Spaß, sondern fördert auch das Gedächtnis, die Konzentration und die analytischen Fähigkeiten. Je mehr Sie also spielen, desto mehr trainieren und verbessern Sie Ihr logisches Denken.

## 4. Lassen Sie sich mit Krimis verwöhnen

Wenn Sie Krimis sehen oder lesen, verbessern sich Ihre kleinen grauen Zellen, d. h. Ihr logisches Denken. Versuchen Sie, das Rätsel zu entschlüsseln, bevor der Autor die Handlung aufdeckt. Machen Sie sich das Mojo von Arthur Conan Doyle zunutze, das ist wirklich ein toller Ratschlag: Wenn man das Unmögliche beseitigt hat, muss das, was übrig bleibt, wie unwahrscheinlich es auch sein mag, die Wahrheit sein. Beseitigen Sie das Unmögliche, und Sie werden die Antwort vielleicht klarer sehen.

## 5. Erkennen Sie die Muster

Um logisch denken zu können, müssen Sie Ihre Fähigkeiten zur Mustererkennung entwickeln. Ihr IQ, Ihr räumliches Vorstellungsvermögen und Ihre geistigen Fähigkeiten werden alle durch die Mustererkennung verbessert. Bestimmt sind Sie schon einmal mit einer Zahlenreihe konfrontiert worden, bei der Sie die nächste Zahl anhand eines Musters vorhersagen mussten. Das Erkennen von Mustern ist wichtig, um kluge Entscheidungen zu treffen und zuverlässige Schlussfolgerungen zu ziehen.

## 6. Über grundlegende analytische Prinzipien verfügen

Versuchen Sie, Ihren Denkprozess von folgenden Prinzipien leiten zu lassen: Antizipation (Vorausplanung), kritisches Denken (alles in Frage stellen), Interpretation (nach Mustern suchen), Entscheidung (eine Entscheidung treffen) und Lernen (aus Fehlern lernen).

## 7. Aussprache

Hatten Sie schon einmal eine Meinungsverschiedenheit, bei der Sie nicht in der Lage waren, einen vernünftigen Grund zu nennen, warum etwas gut oder schlecht war? Jeder kennt das. Debatten sind fantastisch, denn sie motivieren dazu, nach Ursachen und Wirkungen zu suchen, sie in starke Argumente umzuwandeln und die zugrunde liegende Logik aufzudecken. Debatten können Ihren Verstand schärfen, weil sie eine schnelle Entscheidungsfindung und logisches Denken erfordern. Deshalb können Sie entweder eine Debatte mit Ihren Freunden oder Ihrer Familie über ein beliebiges Thema organisieren oder einem Debattierclub beitreten.



- Dauer 45 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer

#### 4.6.4.3. Fallstudie 3

##### **Das weise Mädchen - eine Geschichte für logisches Denken**

Es war einmal ein Bauer in einer kleinen indischen Gemeinde auf dem Lande, der in der unglücklichen Lage war, dem reichsten Mann des Dorfes, dem Geldverleiher, eine beträchtliche Geldsumme zu schulden. Der alte und kluge Geldverleiher hatte Gefühle für die schöne Tochter des Bauern. Also schlug er einen Kompromiss vor. Wenn er die Tochter heiraten könne, versprach er, würde er die Schulden des Bauern bezahlen. Der Gedanke erschreckte sowohl den Bauern als auch seine Tochter. Der kluge Geldverleiher riet ihnen, das Schicksal entscheiden zu lassen. Er versprach, einen schwarzen und einen weißen Stein in einen leeren Geldbeutel zu legen. Das Mädchen sollte sich dann einen Stein aus dem Beutel aussuchen. Drei Szenarien könnten eintreten, mit den folgenden Konsequenzen:

Wenn sie den schwarzen Stein an sich nehmen würde, wäre die Schuld ihres Vaters getilgt und sie würde ihn heiraten;

Die Verpflichtung ihres Vaters würde auch dann entfallen, wenn sie sich für den weißen Stein entscheiden würde, so dass sie ihn nicht heiraten müsste;

Ihr Vater würde jedoch verhaftet werden, wenn sie sich weigerte, einen Stein aufzuheben. Sie befanden sich auf dem Feld des Bauern, auf einem Weg, der mit Kieselsteinen übersät war. Der Geldverleiher beugte sich vor und hob zwei Steine auf, während sie sich unterhielten. Das aufmerksame Mädchen sah, dass er, als er sie aufhob, zwei schwarze Steine aufhob und sie in den Geldbeutel legte. Dann wies der Geldverleiher die junge Frau an, einen Kieselstein aus dem Beutel zu nehmen.

#### 4.6.5. Einheit 4

##### 4.6.5.1. Problemlösung

Der Begriff Problemlösung in der kognitiven Psychologie bezieht sich auf den mentalen Prozess, den Menschen durchlaufen, um Schwierigkeiten zu erkennen, zu bewerten und zu lösen. Wann immer Menschen mit einem Problem konfrontiert werden, durchlaufen sie verschiedene Schritte im Problemlösungsprozess. Im Rahmen des Problemlösungsprozesses sind mehrere mentale Prozesse beteiligt, um diese Situation zu bewältigen. Im Sinne der kognitiven Psychologie sind dies:

- die Fähigkeit, ein Problem wahrzunehmen,
- das Thema im eigenen Kopf zu vertreten,
- Berücksichtigung von Informationen, die für das jeweilige Thema relevant sind,
- die verschiedenen Facetten des Themas zu beschreiben und
- das Problem zu identifizieren und zu umreißen.

Zerlegen wir dies nun in einzelne Schritte, die mehrere Haltungen entfalten.

### Schritt 1 Identifizieren Sie die Situation



### das Vorhandensein eines Problems zu erkennen und seine Art oder die zugrunde liegende Ursache zu identifizieren

Manchmal entdecken wir das Problem selbst, ein anderes Mal werden wir darauf hingewiesen. Es ist wichtig, zunächst die genaue Art des Problems zu verstehen, um es dann anzugehen. Alle Versuche, das Problem zu beheben, werden fehlerhaft oder fehlgeleitet sein, wenn unsere Wahrnehmung des Problems fehlerhaft ist. Um die Ursache eines Problems zu ermitteln, sollte man Informationen über das Problem einholen, das Problem in kleinere Bestandteile zerlegen, das Problem aus verschiedenen Blickwinkeln analysieren und Nachforschungen anstellen, um die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen zu ermitteln.

### Schritt 2 Definieren Sie das Problem

#### Das Problem zu beschreiben, um es zu lösen

Man sollte sich nun darauf konzentrieren zu bestimmen, welche Elemente des Problems Tatsachen und welche Meinungen sind.

### Schritt 3 Finden von Lösungen

#### eine Strategie entwickeln oder Lösungsmöglichkeiten erarbeiten

Sobald das Problem ermittelt wurde, ist es an der Zeit, über mögliche Lösungen nachzudenken. In diesem Schritt werden in der Regel so viele Ideen wie möglich gesammelt, ohne sie zu bewerten - das ist das Brainstorming. Nachdem verschiedene Optionen entwickelt worden sind, können sie bewertet und reduziert werden. Der nächste Schritt besteht darin, einen Aktionsplan zur Lösung des Problems zu erstellen. Die Strategie wird sich je nach den Umständen und den besonderen Vorlieben der Person ändern. Heuristiken und Algorithmen sind zwei häufig verwendete Methoden zur Lösung von Problemen. Heuristiken sind gedankliche Abkürzungen, die häufig auf bereits erfolgreiche Lösungen zurückgreifen. Sie sind häufig die beste Option, wenn man eine schnelle Antwort braucht, und sie können effektiv sein, wenn die Situation mit einer bereits bekannten Situation identisch ist. Algorithmen hingegen entsprechen sequenziellen Prozessen, die immer zur richtigen Antwort führen. Diese Methode ist zwar sehr genau, kann aber auch zeit- und ressourcenaufwendig sein.

### Schritt 4 Bewertung von Lösungen

#### Um die gefundenen Lösungen zu sortieren und einige zu eliminieren

Es gibt vielleicht einige absurde, schlechte und Ideen, die nie in die Praxis umgesetzt werden. Man sollte sich auf die Konzepte konzentrieren, die Erfolg haben könnten. Dann ordnen Sie die Informationen, die bereits verfügbar sind:

- Wie viel wissen Sie über dieses Thema?



**Wie viel wissen Sie nicht?**

Je mehr Informationen wir haben, desto besser sind wir in der Lage, eine präzise Lösung zu finden. Es ist wichtig, dafür zu sorgen, dass alle erforderlichen Daten gesammelt werden, und zu vermeiden, dass eine Entscheidung ohne angemessene Informationen getroffen wird, da dies wahrscheinlich zu ungenauen oder fehlerhaften Ergebnissen führen würde. Der nächste Schritt ist die Bereitstellung von Ressourcen. An dieser Stelle ist es wichtig, alle Variablen zu berücksichtigen, die einen Einfluss auf das aktuelle Problem haben könnten. Dazu gehört die Analyse der verfügbaren Ressourcen, der zu erreichenden Termine und der potenziellen Gefahren, die mit jeder Lösung verbunden sind. Nach gründlicher Überlegung kann eine Entscheidung über die beste Vorgehensweise getroffen werden.

**Schritt 5 Überwachen Sie die Ergebnisse und bewerten Sie die umgesetzte Lösung**  
Weiterverfolgung der Situation, um sicherzustellen, dass das Problem gelöst wurde und keine neuen Probleme als Folge der vorgeschlagenen Lösung aufgetreten sind

Effektive Problemlöser verfolgen häufig ihre Entwicklung während der Suche nach einer Lösung. So können sie ihre Strategie neu bewerten oder nach einer neuen suchen, wenn die gewählte Lösung nicht zum Ziel führt. Nach der Lösung eines Problems ist es unerlässlich, einige Zeit damit zu verbringen, über die gewählte Vorgehensweise nachzudenken und die Ergebnisse zu analysieren.

#### 4.6.5.2. Aufgabe 4



### Brainstorming von Ideen

➤ **Lernziele:**

Das Ziel dieser Aufgabe ist es, die Teilnehmer dazu zu bringen, ihre Problemlösungsfähigkeiten zu üben.



### Benötigte Einstellungen/Materialien

- Bei Gruppendiskussionen müssen die Teilnehmer in einer U-Form oder im Kreis sitzen.
- Stift und Notizbücher
- Whiteboard



## Wie man die Aufgabe durchführt

### Schritt 1

Stellen Sie sich das folgende Szenario vor:

*Stellen wir uns die folgende Situation vor: ein Unternehmen, in dem es viele Schichtpläne gibt, und ein Manager, der in eine Situation gerät, in der drei Mitarbeiter in derselben Woche gekündigt haben und zwei Arbeitgeber in einer Abteilung, die ohnehin schon stark unterbesetzt war, im Urlaub sind. Dieser Manager hat eindeutig ein Problem zu lösen, und zwar kein einfaches. Was würden Sie in dieser Situation tun?*

### Schritt 2

Fordern Sie die Teilnehmer auf, die Schritte aufzuschreiben, die der Manager zur Lösung des Problems einhalten musste, und sie so gut wie möglich zu beschreiben. Auf diese Weise können sie alle mentalen Prozesse nachvollziehen, die an den Entscheidungsprozessen zur Lösung von Problemen beteiligt sind.

### Schritt 3

Führen Sie die Teilnehmer dazu, die Ergebnisse des vorherigen Schritts zu präsentieren.

### Schritt 4

Stellen Sie abschließend dar, wie der Manager es herausgefunden hat:

*Wir haben unsere Einstellungsbemühungen verstärkt, ich habe die Zustimmung des Abteilungsleiters eingeholt, Überstunden mit Prämien zu belohnen, und dann habe ich sieben Mitarbeiter gefunden, die bereit waren, in diesem Monat Überstunden zu machen. Die Initiative zu ergreifen, effektiv zu sprechen und schnell zu handeln, um dieses Problem zu lösen, bevor es sich verschlimmert, waren meiner Meinung nach die wichtigsten Problemlösungsfähigkeiten, die hier gezeigt wurden.*

Führen Sie eine Diskussionsrunde durch, um zu sehen, ob die Ergebnisse mit dem übereinstimmen, was die Teilnehmer präsentiert haben.



- Dauer 45 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer

#### 4.6.5.3. Fallstudie 4

Diese Fallstudie basiert auf einer Problemlösungsgeschichte aus dem Blog Purpose Focus Commitment.

Louisa machte sich auf dem Heimweg von der Schule Gedanken darüber, wie viele Hausaufgaben sie noch machen muss, als sie einen Unfall sah. Zufällig blieb ein großer Lastwagen mitten auf der Straße unter einer Brücke stecken und hinderte andere Fahrzeuge daran, die Brücke zu überqueren.





Glücklicherweise wurde niemand verwundet. Mit der Zeit versammelten sich immer mehr Menschen und beobachteten das Geschehen. Zahlreiche Feuerwehrleute und Polizeibeamte arbeiteten ebenfalls daran, den festgefahrenen Lkw zu befreien. Keiner von ihnen hatte jedoch eine Idee, wie man das Problem beheben könnte, denn das Fahrzeug war völlig festgefahren und ließ sich nicht mehr bewegen.

Auf einer der Hauptverkehrsstraßen in die und aus der Stadt blieb das Fahrzeug völlig stecken, und der Verkehr begann sich zu stauen. Nach einigen Stunden trafen der Bürgermeister und sein gesamtes Team ein, um das Problem zu untersuchen, nachdem es mehrere Beschwerden über die Verkehrsüberlastung gegeben hatte.

Trotz der Hilfe des Bürgermeisters gelang es den Feuerwehrleuten und Polizeibeamten jedoch nicht, den Lkw zu befreien. Der Bürgermeister rief schnell alle Ingenieure der Gemeinde zu Hilfe, aber auch sie konnten kein Mittel finden, um das Fahrzeug zu befreien, ohne die Brücke zu gefährden. Gegen Ende des Tages rückten sie mit großem Gerät an und versuchten, den Lkw herauszuziehen. Es gelang ihnen jedoch nicht.

Louisa wandte sich schließlich an den Bürgermeister und bot eine einfache Lösung an: "Das Fahrzeug ist so, wie es jetzt ist, völlig festgefahren. Warum also nicht erst die Luft aus den Reifen lassen, bevor man den Lkw entfernt? Wenn man nämlich die Luft aus den Reifen lässt, fällt der Lkw um und löst sich aus seiner Verankerung.

Der Bürgermeister war erstaunt über diese Idee, aber gleichzeitig verzweifelt genug, um den Vorschlag des Mädchens auszuprobieren. Der Bürgermeister und seine Mitarbeiter diskutierten die Idee und stimmten zu, es zu versuchen. Der völlig eingeklemmte Lastwagen wurde schnell befreit, so dass die Menschen ihr Leben weiterleben konnten. Der Bürgermeister war erstaunt, dass eine Versammlung von Erwachsenen etwas nicht verstehen konnte, was ein Teenager konnte.

#### **Reflektierende Fragen**

**1.** Setzen Sie die Geschichte mit der Problemlösungsfähigkeit in Beziehung und reflektieren Sie: die Rolle des Mädchens und ihre Positionierung innerhalb der Geschichte - hat das ihre Fähigkeit, das Problem zu lösen, in welcher Weise beeinflusst? Analysieren Sie die Haltung der Polizisten und Feuerwehrleute sowie der Mitarbeiter des Bürgermeisters und überlegen Sie, warum sie nicht auf die Lösung kamen.

**2.** Ordnen Sie jeden Teil der Geschichte den oben genannten Problemlösungsschritten zu und gehen Sie in die Tiefe, um herauszufinden, welche Fähigkeiten die Menschen genutzt oder nicht genutzt haben, um das Problem zu lösen oder nicht zu lösen.

Die Moral von der Geschichte

Manchmal verkomplizieren wir die Dinge zu sehr. Vielleicht zögern wir aufgrund unseres Alters, unseres Bildungsniveaus, unserer sozialen Stellung oder anderer Faktoren, nach einfachen Lösungen zu suchen. Wenn wir uns völlig festgefahren fühlen, müssen wir uns eine "höchst intelligente Methode" einfallen lassen, um uns zu befreien. Genau das ist es, was Sie daran hindert.**3.** Was ist Ihrer Meinung nach die Moral von der Geschichte?



## 4.6.6. Einheit 5

### 4.6.6.1. Kognitiv kreativ

Einer der Schlüssel zu erstaunlichem Erfolg und außergewöhnlichen Fortschritten im beruflichen, gesellschaftlichen und persönlichen Leben ist ein kreativer Geist. In den Gesellschaften haben die Menschen großen Respekt vor den kreativen Leistungen von außergewöhnlichen Künstlern, Designern, Innovatoren und Wissenschaftlern, weil sie die Grundlagen ihrer Kultur zum Ausdruck bringen und einen wichtigen Beitrag zum Fortschritt und zur Entwicklung dieser Kultur leisten. Folglich ist Kreativität eine wichtige Triebkraft für den menschlichen Fortschritt. Kreativität ist eine Eigenschaft, von der die Menschen oft denken, dass sie entweder angeboren ist oder dass sie nicht gelehrt werden kann - interessanterweise ist das nicht der Fall. Nicht alle Künstler, Wissenschaftler oder Innovatoren haben das gleiche Maß an Kreativität, und nicht alle kreativen (innovativen) Menschen sind Künstler, Wissenschaftler oder Erfinder. Manche Menschen sind in ihrem Unternehmen, im Umgang mit anderen oder im Alltag kreativ.

Aber lassen Sie uns den Begriff dekonstruieren: Kognitiv kommt von kognitiv und kognitiv ist Denken. Es ist, in einem begrenzten Sinne, die Fähigkeit des Gehirns, Daten zu verarbeiten, zu speichern, zu erfassen und aufzubewahren. Wir sind uns bewusst, dass wir ständig - und manchmal sogar jeden Augenblick - Gedanken, Ideen, Ansichten, Urteile und Gefühle haben, die unser Leben beeinflussen. Diese wiederum wirken sich auf unser kognitives Wachstum und unsere Kreativität aus, denn um etwas zu produzieren oder originell zu sein, muss man denken, manchmal bewusst und manchmal unbewusst. Wenn man sich bewusst macht, was man denkt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass man kreativ ist, denn Kreativität hängt von der Nutzung des Gedächtnisses ab, um auf der Grundlage der aus früheren Erfahrungen gewonnenen Erkenntnisse neue Konzepte zu entwickeln. Im Hinblick auf die Fähigkeit, kreativ zu sein, konzentriert sich die kognitive Entwicklung auf die Nutzung der Vorstellungskraft und des Erfindungsreichtums, was wiederum die Metakognition, das Nachdenken über die eigenen Gedanken, einschließt.

Querdenken ist eine gängige Charakterisierung für jemanden, der kreativ ist. Das bedeutet eigentlich nur, dass man anders denkt als andere Menschen. Wir alle haben in unserem Leben einen Freund, einen Schulkollegen oder einen Bekannten, der in einer bestimmten Situation eine Sichtweise/Lösung/Einsicht hat, die sich völlig von den allgemeinen Meinungen oder Aussagen unterscheidet. Ein Beispiel: Wenn jemand aufgefordert wird, eine Hand zu zeichnen, liegt die Wahrscheinlichkeit, dass er eine Skizze mit fünf Fingern und einer Form anfertigt, die unserer eigenen Hand ähnelt, bei fast 100 %. Aber man könnte überrascht sein, wenn jemand die Räume, die eine Hand bildet, so zeichnet, als ob die Hand im Negativ ist und der Raum um sie herum die Zeichnung ist wie die Hand selbst.

Das Verständnis der kognitiven Mechanismen, die kreativen Leistungen zugrunde liegen, steht im Mittelpunkt des Bereichs der kreativen Kognition. Bereits in den sechziger Jahren haben einige Forscher in dem Bemühen, die Verfahren zu beschreiben, die die Grundlage allen kreativen Denkens bilden, assoziatives Denken und Kreativität miteinander in Verbindung gebracht. Später stellten andere Forscher die Hypothese auf, dass assoziative Prozesse und divergentes Denken eng miteinander verbunden sind. Divergentes Denken ist einfach eine andere Sichtweise auf ein und dasselbe Thema, die oft von einer kleinen Anzahl von Menschen vertreten wird.

Die Forschung zum Thema Kreativität ist umfangreich und uneinheitlich. Neurowissenschaftler haben sich damit beschäftigt, wie verschiedene kognitive Prozesse die Kreativität fördern und welche neurologischen Grundlagen diesen Prozessen zugrunde liegen. Die Menschen sind mit dem Konzept der linken und rechten Gehirnhälfte vertraut - erstere wird mit Menschen in Verbindung

gebracht, die eher analytisch und weniger gefühlsbetont sind, letztere mit Menschen, die über Originalität, Freundlichkeit und Genussqualitäten verfügen. In jüngster Zeit sind Forscher wie Ryan Hurd auf den Beweis gestoßen, dass nicht nur die rechte Gehirnhälfte mit Kreativität in Verbindung steht, sondern dass Kreativität von einer erstaunlichen Anzahl von Hirnregionen beeinflusst wird, und dass die Hirnregionen, die während der kreativen Träumerei nicht beteiligt sind, für den kreativen Prozess ebenso wichtig sind. Eine andere Forscherin, Rita Carter, bekräftigt, dass der Grad der Kommunikation zwischen den beiden Gehirnhälften für den kreativen Prozess von größerer Bedeutung ist.

Abschließend lässt sich sagen, dass wir durch gezielte Übungen und Aktivitäten unsere Kreativität nicht nur kultivieren, sondern auch entwickeln können. In einem Lernkontext zum Beispiel, in dem Flexibilität, Offenheit, Aufnahmefähigkeit und Toleranz vorhanden sind, ermutigen diese motivierenden Elemente die Menschen dazu, ihre Vorstellungskraft zu nutzen.

#### 4.6.6.2. Aufgabe 5



#### Kreativitätsmatrix

##### ➤ Lernziele:

Das Ziel dieser Aufgabe ist es, die Teilnehmer dazu zu bringen, eine Kreativitätsmatrix zu erfüllen.



#### Benötigte Einstellungen/Materialien

- Bei Gruppendiskussionen müssen die Teilnehmer in einer U-Form oder im Kreis sitzen.
- Stift, Notizbücher, Post-its
- Whiteboard



#### Wie man die Aufgabe durchführt

##### **Schritt 1**

Erstellen und präsentieren Sie eine Matrix mit den vier Arten von Kreativität. Verwenden Sie eine weiße Tafel.

##### **Schritt 2**

Bitten Sie die Teilnehmer, über ihre Lebenserfahrungen nachzudenken und zwei Situationen für jeden der in der Matrix angegebenen Kreativitätstypen zu beschreiben. Bitten Sie sie auch, herauszufinden, welcher Typ sie am besten charakterisiert. Verteilen Sie Zettel, damit die



Teilnehmer ihre Antworten aufschreiben können. Tragen Sie die Antworten an einer Tafel zusammen.

### Schritt 3

Besprechen Sie die Aktivität, indem Sie die Merkmale der vier Arten von Kreativität erklären:

Auf der Grundlage verschiedener Gehirnaktivitäten, die spontan oder absichtlich, kognitiv oder emotional sein können, stellte Arne Dietrich (2004) die Hypothese auf, dass es vier Haupttypen von kreativen Einsichten gibt.

#### 1. Bewusste und kognitive Kreativität

Die Art von Kreativität, die aus der Kultivierung von Wissen in einem bestimmten Bereich oder Beruf resultiert. Laut Dietrich ist das präfrontale Gehirn der Ort, an dem diese Art von Kreativität stattfindet (PFC). Der präfrontale Kortex der Stirn liegt direkt dahinter. Er stellte klar, dass kreatives Denken nicht immer im PFC praktiziert wird. Der präfrontale Kortex ermöglicht es Ihnen, sich zu konzentrieren und das Wissen, das Sie über die von Ihnen gewählte Disziplin gelernt haben, mit Ihren Gedanken zu verbinden. Sie müssen bereits über zwei oder mehr Themen in Ihrem Beruf Bescheid wissen, bevor sich bewusste und kognitive Kreativität entwickeln kann. Wenn Sie absichtlich und kognitiv kreativ sind, kombinieren Sie aktuelle Informationen und Fakten, um neue zu schaffen. Dazu ist eine große Menge an Informationen und Wissen erforderlich. Man braucht auch Zeit, um dieses Vorwissen zu verknüpfen. Sie müssen den Menschen die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stellen, um sie zu dieser Kreativität zu inspirieren. Es wäre von Vorteil, wenn Sie ihnen auch ausreichend Zeit zur Verfügung stellen würden.

Ein Beispiel: Ein Ingenieur, der seine Arbeit ständig testet, entwickelt einen Wissensschatz. Sie findet heraus, warum bestimmte Entwürfe die Tests bestehen und warum andere scheitern. Die Ingenieurin kann ihre Aufmerksamkeit bewusst auf all das richten, was sie aus früheren Tests gelernt hat, wenn sie mit einem neuen Problem konfrontiert wird. Sie kann dann Verbindungen zwischen diesen Informationen herstellen, um neue Konzepte zu finden, die der jeweiligen Situation gerecht werden.

#### 2. Bewusste und emotionale Kreativität

Unsere Emotionen sind die Quelle für diese Art von Kreativität. Der mentale Zustand ermöglicht einen gewissen kreativen Ausdruck. Der cinguläre Kortex ist der Ort, an dem dies geschieht. Diese Art von Kreativität wird durch Gefühle und Emotionen ausgelöst. Wir haben schon Lieder gehört, die von Freude oder Trauer inspiriert waren.

Die Emotionen von Liebe, Wut, Freude, Trauer usw. können die Kreativität anregen. Es ist nicht erforderlich, dass Sie über ein vorheriges Verständnis eines bestimmten Bereichs verfügen. Es sind Ihre Emotionen und Gefühle, die diese Kreativität antreiben. Das Gleiche gilt für die Arbeitsethik; manche Gedichte wurden unter dem Einfluss von Alkohol verfasst. Bewusste und emotionale Kreativität kann ein Thema sein, wenn es darum geht, Leistung zu bringen, wenn es darauf ankommt. Unsere Fähigkeit, unter Stress Leistung zu erbringen, wird durch unseren mentalen Zustand beeinflusst. Ihre Moral wird durch Aufregung gehoben, während sie durch Trauer gesenkt wird. Emotionen und Gefühle können aber auch gegensätzlich wirken. Wenn jemand übererregt ist, könnte er sich zu wohl fühlen, um voranzukommen.



Ein trauernder Mensch könnte daraus auch Kraft schöpfen und andere widerlegen wollen. Man braucht Zeit für bewusste und emotionale Kreativität. Um dies zu erreichen, können Sie sich selbst oder anderen Personen herausfordernde, tiefe Fragen stellen.

### 3. Spontane und kognitive Kreativität

Die dritte Art der Kreativität ist die spontane und kognitive Kreativität. Das Gehirn muss sich in einem unbewussten Zustand befinden, damit dies geschehen kann. Sie findet in den Basalganglien des Gehirns statt. Wie die Basalganglien funktionieren, ist Ihnen unbewusst bewusst. Das bewusste Gehirn schaltet sich ab, wenn spontane und kognitive Kreativität auftritt. Es hält inne, damit sich der unbewusste Teil des Gehirns auf das Thema konzentrieren kann. Schalten Sie es aus, wenn Sie über den Tellerrand hinausschauen müssen. Der präfrontale Kortex verknüpft Informationen, während er eine nicht verwandte Aufgabe ausführt.

Das Unbewusste schlägt dann einen anderen Ansatz vor. Diese Art von Erfindungsreichtum erfordert eine Art Hintergrundwissen. Es gibt ein bekanntes Beispiel dafür: die Geschichte von Isaac Newton, der die Theorie der Schwerkraft entwickelte, während er den Fall eines Apfels beobachtete. Nur wenn man den Problemlösungsprozess unterbricht und sich mit sinnlosen Aktivitäten beschäftigt, wird er ausgelöst. Wenn sich das Unterbewusstsein einem Problem nähert, werden sich Lösungen zeigen.

### 4. Spontane und emotionale Kreativität

Die letzte Art der Kreativität ist die impulsive und emotionale Kreativität. Diese hat ihren Ursprung in der Amygdala des Gehirns, die für die Verarbeitung von Emotionen zuständig ist. Wenn der präfrontale Kortex und das Gehirn in Ruhe sind, fließen Inspiration und Kreativität. Große Künstler und Musiker verfügen über diese Art von Kreativität. Sie kann nicht im Voraus geplant werden, da sie zu verschiedenen Zeiten auftritt. Für spontane und emotionale Kreativität sind keine Vorkenntnisse erforderlich. Menschen mit dieser Art von Kreativität beschäftigen sich häufig mit Talenten wie Literatur, Kunst, Musik und so weiter. Sie sind mächtig, wenn sie auftreten, da sie mehr leisten, als sie bekannt sind. Und im Gegensatz zu dem, was Künstler typischerweise leisten, kann diese Art von Kreativität nicht durch Drogen gefördert werden. Viele Menschen nehmen Drogen als Stimulanzien, um ihren Bewusstseinszustand zu senken und ihre geistigen Fähigkeiten zu steigern.



- Dauer 45 bis 90 Minuten, je nach Anzahl der Teilnehmer

#### 4.6.6.3. Fallstudie 5

##### **Die Geschichte der japanischen Wassermelone**

Diese Fallstudie ist eine (fiktive) Adaption einer Erzählung von Akramulla Syed.

Nicht nur das Land ist klein, in Japan ist der Raum heilig, und es werden alle Anstrengungen unternommen, um Platz zu sparen, Waren unterzubringen und zu lagern. In einem kleinen Dorf im Norden der Hauptinsel Japans bauten die Bauern eine schöne, runde, grünliche und rötliche Wassermelone an. Beim Verkauf ihrer Wassermelonen beklagten sich die Lebensmitteleinzelhändler jedoch immer wieder darüber, dass sie trotz ihres wunderbaren Geschmacks und der großen Nachfrage für den Export viel Platz beanspruchten, den die Einzelhändler nicht haben. Sie sind viel kleiner als die Geschäfte in den USA und haben daher keinen



Platz zu verschwenden. Die Amerikaner würden mehr Wassermelonen verlangen, als die Einzelhändler zur Verfügung hätten.

Von Jahr zu Jahr wurde es schlimmer, bis zu dem Punkt, an dem sich der Absatz halbiert hat. Die großen, kugelförmigen Wassermelonen nahmen viel Platz in Anspruch, und die Landwirte hatten das Gefühl, dass man nichts dagegen tun konnte: Wassermelonen wachsen von Natur aus rund, und man konnte nichts tun, um dies zu ändern. Die Landwirte des Dorfes - die in einer Genossenschaft organisiert waren, um mit den Einzelhändlern zu kommunizieren und zu verhandeln - wollten ihnen gerade mitteilen, dass sie den Anbau von Wassermelonen einstellen würden, als ein Landwirt aufstand und sagte: "Lassen Sie uns in Ruhe darüber nachdenken. Vielleicht stellen wir nicht die richtigen Fragen, oder besser gesagt, wir geben nicht die richtige Antwort. Kurz gesagt, wenn die Supermärkte eine quadratische Wassermelone wollen, wie können wir dann eine liefern? Alle schwiegen, und nach und nach zeichnete sich ein Lächeln auf den Gesichtern der japanischen Bauern ab. So verrückt es auch sein mag, warum nicht? Also machten sie sich schnell an die Arbeit, um eine quadratische Wassermelone herzustellen.

Die Züchter hielten das nicht für unmöglich und fragten stattdessen, wie es möglich sei, was zu der Antwort auf die Frage nach der runden Wassermelone führte. Sie entdeckten, dass, wenn man Wassermelonen in einer quadratischen Kiste anbaut, wenn sie noch jung sind, die Frucht schließlich wächst und die Form der Kiste annimmt. Die Lebensmittelläden waren zufrieden, und auch der Versand der Wassermelonen wurde dadurch viel einfacher und billiger. Außerdem wurden sie von den einheimischen Verbrauchern bevorzugt, weil sie in ihren Kühlschränken, die kleiner waren als in den USA, weniger Platz benötigten und die Erzeuger einen höheren Preis verlangen konnten.

#### 4.6.3. Quiz zur Selbstbeurteilung

### Von den Teilnehmern am Ende der Unterrichtseinheit zu beantworten

**1) Wie hängen visuelle und auditive Verarbeitung zusammen?**

A: Die Fähigkeit, einen auditiven Klang mit einer visuellen Darstellung zu verknüpfen oder unsere Seh- und Hörsinne zu verschmelzen, wird als auditive und visuelle Integration bezeichnet. Diese Fähigkeit bezieht sich auf das Lesen von Musik, das Verständnis von Phonetik und die Leseflüssigkeit.

**2) Ist es richtig, daraus zu schließen, dass Menschen, die Schwierigkeiten haben, einer Wegbeschreibung zu folgen, eine Karte zu lesen oder sich an Gelesenes zu erinnern, einfach nur faul für diese Art von Aufgaben sind?**

A: Nicht wirklich. Vielmehr könnten sie Probleme mit ihren visuellen Verarbeitungsfähigkeiten haben, da die genannten Symptome häufig auftreten, wenn diese Gehirnfunktion nicht richtig funktioniert.

**3) Können Sie das Kurzzeitgedächtnis vom Arbeitsgedächtnis unterscheiden?**

A: Das Arbeitsgedächtnis ist nicht dasselbe wie das Kurzzeitgedächtnis. In der Tat gibt es einen Gegensatz zwischen beiden. Das Kurzzeitgedächtnis dient als vorübergehender Speicherplatz und als Anti-Kammer für eingehende sensorische Informationen. Das Arbeitsgedächtnis hingegen ist das System, das die vorübergehend im Kurzzeitgedächtnis gespeicherten Informationen verändert und sie entweder verwirft oder ihre Übertragung ins Langzeitgedächtnis beschleunigt.



**4) Was ist das Langzeitgedächtnis?**

A: Wenn die zu lernende Information den aktuellen Gedankengang nicht mehr beschäftigt, entweder weil die unmittelbare Gedächtniskapazität überschritten wurde oder weil die Aufmerksamkeit von den Memoranden abgelenkt wurde, spricht man vom Langzeitgedächtnis.

**5) F5: Was ist logisches Denken?**

A: Ist die Fähigkeit zu denken, Ideen zu entwickeln und Probleme zu lösen, um eine Lösung zu finden.

**6) Können Menschen ihre Fähigkeiten zum logischen Denken verbessern? Und wie?**

A: Es gibt verschiedene Techniken, um das logische Denken der Menschen zu verbessern. Einige Beispiele sind Kartenspiele spielen, Krimis lesen/sehen und die Gewohnheit, Muster zu kultivieren.

**7) Welche Methoden/Strategien können Menschen anwenden, wenn sie einen Aktionsplan zur Lösung eines Problems erstellen?**

A: Heuristiken und Algorithmen

**8) Wie können Sie das Problem lösen?**

A: Die Suche nach den Ursachen eines Problems und die Erstellung eines Aktionsplans zur Lösung des Problems sind beides Aspekte der Problemlösung.

**9) Was ist Kreativität?**

A: Ganz allgemein kann man Kreativität als die Anwendung innovativer Ideen in einem bestimmten Bereich menschlicher Bemühungen definieren.

**10) Was ist kognitive Kreativität?**

A: Kognitive Kreativität basiert auf Fachwissen. Menschen mit einer hohen Ausprägung dieser Art von Kreativität kombinieren ihre Fähigkeiten und Stärken sowie ihr umfangreiches Wissen in einem bestimmten Bereich, um eine Strategie zur Erreichung eines Ziels zu planen.

#### 4.7. Blockabschluss

Die auditive und die visuelle Verarbeitung sind insofern miteinander verflochten, als beide Gehirnfunktionen dazu beitragen, wie wir lesen und schreiben. Auf dem Markt gibt es mehrere Instrumente, mit denen wir unsere Fähigkeiten nicht nur testen, sondern auch verbessern können. Der Test of Auditory and Visual Skills (TAVS), entwickelt von Alan Heath, BSC. (Hons.) Psych. für Advanced Brain Technologies entwickelt wurde, ist ein Beispiel, das es wert ist, erforscht zu werden.

Das TAVS ist ein flexibles Screening-Instrument, mit dem eine Reihe grundlegender Seh- und Hörfähigkeiten beurteilt werden können. Es ist allgemein bekannt, dass die Entwicklung des phonologischen Bewusstseins, des Sprechens, des Lesens, des Gedächtnisses und der Aufmerksamkeit auf höherer Ebene von diesen grundlegenden Fähigkeiten abhängt. Viele der grundlegenden sensorischen Fähigkeiten, die für das Erlernen des Lesens, Sprechens, Zuhörens und der Konzentration erforderlich sind, werden mit TAVS bewertet.

Das Arbeitsgedächtnis ist zweifelsohne einer der wichtigsten mentalen Prozesse, die einen großen Einfluss auf das Lernen haben. Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Strategien, die Sie bei Ihren Trainingsaktivitäten einsetzen können, um das Arbeitsgedächtnis der Teilnehmer zu verbessern und so die Übernahme von Wissen aus dem Kurzzeitgedächtnis in das Langzeitgedächtnis zu erleichtern. Das Arbeitsgedächtnis hat eine begrenzte Kapazität und Ausdauer, da es eine Komponente des Kurzzeitgedächtnisses ist. Aus diesem Grund versucht das Arbeitsgedächtnis bei einer großen Menge an Informationen, nur die wichtigen Informationen zu behalten und den Rest zu verwerfen,



um Platz für neue Informationen zu schaffen. Berücksichtigen Sie daher die folgenden Ansätze, die Sie bei Ihren Trainingsaktivitäten anwenden können, um die begrenzte Kapazität des Arbeitsgedächtnisses zu nutzen:

### 1. Einfach geht vor

Führen Sie neue Ideen ein und gehen Sie dabei vom Einfachsten zum Kompliziertesten. Beginnen Sie mit den einfacheren Konzepten und arbeiten Sie sich zu den schwierigeren Themen vor, wenn Sie mit komplexerem Material arbeiten. Auf diese Weise können Ihre Zuhörer dem neuen Wissen leichter eine Bedeutung geben und es in ihr Langzeitgedächtnis übertragen, wodurch die Voraussetzungen für das Verständnis der schwierigeren Teile des von Ihnen vermittelten Inhalts geschaffen werden. Wenn ein schwierigeres Konzept später "auftaucht", kann es mit etwas verknüpft werden, das bereits beherrscht wird, was die Wahrscheinlichkeit verringert, dass es vernachlässigt wird.

### 2. Weniger ist mehr

Reduzieren Sie die Anzahl der Ablenkungen. Halten Sie den Arbeitsspeicher frei von unnötigem Ballast. Das Arbeitsgedächtnis ist zwar ein sehr nützliches, aber auch ein sehr empfindliches Instrument. Das Arbeitsgedächtnis kann zum Beispiel nicht so effektiv arbeiten, wenn Sie eine Reihe sinnloser Bilder und Grafiken in Ihren Kurs einbauen oder lange Textblöcke schreiben, ohne die wichtigsten Erkenntnisse deutlich hervorzuheben. Das Durcheinander und die Unordnung auf der Seite lenken es stattdessen ab und verhindern, dass es die Informationen effektiv verarbeiten kann. Achten Sie bei der Erstellung Ihrer Inhalte darauf, dass jeder Bestandteil mit den Schulungszielen in Verbindung steht. Sorgen Sie für ein Gleichgewicht zwischen zusätzlichen Animationen, Audio oder Video, um die Unübersichtlichkeit zu verringern.

### 3. Üben, üben, üben

Reduzieren Sie die Anzahl der Ablenkungen. Halten Sie den Arbeitsspeicher frei von unnötigem Ballast. Das Arbeitsgedächtnis ist zwar ein sehr nützliches, aber auch ein sehr empfindliches Instrument. Das Arbeitsgedächtnis kann zum Beispiel nicht so effektiv arbeiten, wenn Sie eine Reihe sinnloser Bilder und Grafiken in Ihren Kurs einbauen oder lange Textblöcke schreiben, ohne die wichtigsten Erkenntnisse deutlich hervorzuheben. Das Durcheinander und die Unordnung auf der Seite lenken es stattdessen ab und verhindern, dass es die Informationen effektiv verarbeiten kann. Achten Sie bei der Erstellung Ihrer Inhalte darauf, dass jeder Bestandteil mit den Schulungszielen in Verbindung steht. Sorgen Sie für ein Gleichgewicht zwischen zusätzlichen Animationen, Audio oder Video, um die Unübersichtlichkeit zu verringern.

### 4. Chunking

Informationen können nur für eine kurze Zeit im Arbeitsgedächtnis gespeichert werden. Lernende können nur eine bestimmte Menge an neuem Wissen bewältigen, bevor sie eine kognitive Überlastung erleben, da ihr Gehirn in der Regel nur etwa vier bis fünf neue Informationen zu einem bestimmten Zeitpunkt speichern kann. Die Kapazität des Arbeitsgedächtnisses hängt von der Art der erworbenen Informationen ab, so die Forschung. So ist beispielsweise erwiesen, dass wir uns mehr Zahlen als Buchstaben, kürzere Sätze als längere Sätze usw. merken können. Chunking ist eine praktische Methode zur Überwindung des Problems der Arbeitsgedächtniskapazität. Indem Sie Informationen in Abschnitte gruppieren, die verwandte Konzepte oder Ideen enthalten, können Sie Inhalte





erstellen, die leichter zu verstehen sind, als wenn Sie nur spärliche Themen anbieten. Auf diese Weise nimmt die gesamte Ideensammlung nur noch einen Platz im Arbeitsspeicher ein, anstatt mehrere Plätze zu belegen. Dadurch wird die Menge an Informationen, die vom Arbeitsgedächtnis verarbeitet werden kann, erhöht und gleichzeitig die Menge an Informationen, die dauerhaft im Langzeitgedächtnis gespeichert werden kann, vergrößert.

#### **5. Relevant und verdaulich**

Stellen Sie Fakten so dar, dass sie sinnvoll und verständlich sind. Es ist eine gute Idee, den Inhalt in überschaubare Abschnitte aufzuteilen, da dies dem Arbeitsgedächtnis der Teilnehmer hilft, die Informationen zu verarbeiten. Das liegt daran, dass kürzere Worte für unsere Gedanken leichter abrufbar sind als längere Aussagen. Geben Sie Ihren Zuhörern die Möglichkeit, häufig zu pausieren, damit sie die gelernten Informationen gründlich verdauen können, indem Sie einzelne Lerneinheiten mit einem Lernziel entwickeln. Anstatt längere Sätze zu verwenden, die das Arbeitsgedächtnis möglicherweise überspringt, sind Aufzählungspunkte ein effizienter Ansatz, um Schlüsselkonzepte in Lerninhalten auszudrücken.

#### **6. Langfristige Ziele anstreben**

Bauen Sie Aufgaben ein, die Schemata des Langzeitgedächtnisses anregen. Das Langzeitgedächtnis hat eine unbegrenzte Kapazität, im Gegensatz zum Arbeitsgedächtnis, das eine begrenzte Kapazität hat. Das Arbeitsgedächtnis zielt darauf ab, auf Informationen zuzugreifen, die in unseren Langzeitgedächtnisschemata gespeichert sind, d. h. auf äußerst ausgefeilte Strukturen, die uns dabei helfen, die kognitive Überlastung zu verringern, um Hintergrundwissen abzurufen, das wir bereits zu einem bestimmten Thema besitzen. Jede Bemühung, das neu erworbene Wissen im Kurzzeitgedächtnis mit unseren bereits vorhandenen kognitiven Schemata zu verknüpfen, ist für das Lernen hilfreich, weil sie die Fähigkeit des Arbeitsgedächtnisses verbessert, das Wissen auch in das Langzeitgedächtnis zu übertragen, entweder durch Ergänzung eines vorhandenen Schemas mit neuen Informationen oder durch Änderung eines vorhandenen Schemas im Lichte der neuen Informationen. Der erste Schritt wird als Assoziation bezeichnet, während der zweite als Akkommodation bezeichnet wird. Wenn Sie beim Lernen Aktivitäten einbeziehen, die die Teilnehmer dazu ermutigen, auf ihr Langzeitgedächtnis zuzugreifen, wie z. B. Szenarien oder Simulationen, die zuvor gelernte Konzepte enthalten, können Sie die Wissensspeicherung erheblich steigern.

Dies sind einige Vorschläge, die Sie als gute Praxis in Ihre Arbeit als professioneller Moderator einbeziehen können, um Sie bei der Entwicklung effizienter Inhalte zu unterstützen, die die Funktionen des Arbeitsgedächtnisses maximieren, ohne die kognitiven Kapazitäten Ihrer Teilnehmer zu belasten.

Jeder effektive Problemlöser muss über eine Reihe von Grundkenntnissen verfügen. Je nach Branche werden von verschiedenen Personen gelegentlich auch technische Fähigkeiten verlangt. Aus diesem Grund ist es wichtig, ständig Neues zu lernen. Die wichtigsten Fähigkeiten, die man bei der Problemlösung einsetzen sollte, sind Kreativität, logisches Denken, Teamarbeit, Entscheidungsfähigkeit, emotionale Intelligenz, Zeitbewusstsein, Recherchefähigkeit und Kommunikationsfähigkeit. Zum Beispiel braucht man Kreativität und unkonventionelles Denken, um neue Lösungen für hartnäckige Probleme zu finden, wenn man versucht, ein Problem zu lösen. Jede Person, die Probleme löst, sollte kreativ sein, da bestimmte Probleme schwierig sein können und logisches Denken erfordern, um sie zu lösen. Sie müssen schnell Lösungen finden und nützliche



Kommentare abgeben, indem Sie die beste Strategie anwenden. Der gesunde Menschenverstand, der aus früheren Problemlösungserfahrungen gewonnen wurde, ist die Grundlage für Kreativität. Dadurch können Sie eine schnelle Lösung finden. Mehr dazu erfahren Sie unter Fertigkeit 5: Kognitive Kreativität. Tipps für alle, die ihre Problemlösungsfähigkeiten verbessern wollen, sind unter anderem:

#### **1. Hören Sie aufmerksam zu und seien Sie ein aktiver Zuhörer**

Gute Zuhörer sind hervorragende Problemlöser. Sie müssen bei der Lösung von Problemen eine Vielzahl von Informationen und Meinungen sorgfältig berücksichtigen. Es ist wichtig, dass sich jeder, der am Prozess beteiligt ist, gehört fühlt.

#### **2. Und das Problem ist...**

Nennen Sie das Problem klar und deutlich. Ein vages Problem, das Sie nicht klar formuliert haben, lässt sich nur schwer angehen, und in der Regel gibt es eine Reihe miteinander verbundener Probleme, die gleichzeitig gelöst werden können. Wenn Sie bemerken, dass Sie während des Problemlösungsprozesses überwältigt werden oder abschweifen, kehren Sie zu Schritt eins zurück und vergewissern Sie sich, dass Sie ein einziges Problem angehen.

#### **3. Gemeinsam arbeiten und sich auf den Prozess einigen**

Entscheiden Sie sich für ein Verfahren. Es ist wichtig, dass Sie einige grundlegende Regeln und Verfahren festlegen, bevor Sie mit der Problemlösung im Team beginnen. Das beschleunigt das Verfahren und hilft Ihnen, künftige Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden.

#### **4. Die Lösung kommt zuerst**

Konzentrieren Sie sich auf die Antwort. Es ist leicht, sich zu sehr mit den Faktoren zu befassen, die zu dem Problem geführt haben. Sie können eine optimistischere Sichtweise einnehmen und offener für neue Lösungen werden, indem Sie Ihre Aufmerksamkeit vom aktuellen Problem auf mögliche Ergebnisse und Lösungen lenken.

Wie bereits erwähnt, ist Kreativität eine vielseitige Fähigkeit, die in der darstellenden Kunst, in der Wissenschaft, in Wirtschaftsunternehmen, bei Unternehmensinnovationen und überall dort eingesetzt werden kann, wo sie der eigenen Vorstellungskraft entspringt. Menschen müssen Kreativität einsetzen, um ihre Aufgaben erfolgreich zu erledigen. Dies zeigt, dass Kreativität nicht nur denjenigen vorbehalten ist, die von Natur aus künstlerisch begabt sind. Um den Unterschied zu verdeutlichen, könnten Einzelpersonen Kreativität in ihrem Beruf einsetzen. Das heißt, Sie werden sich nicht von der Masse abheben, wenn Sie Ihre Aufgaben auf konventionelle Art und Weise erledigen. Bevor Sie Ihre Kreativität voll zum Ausdruck bringen können, müssen Sie wissen, welche Art von Kreativität für Sie am besten geeignet ist. Arbeitgeber suchen heute nach einfallreichen Bewerbern. Es ist von entscheidender Bedeutung, das Konzept der Kreativität, ihre Varianten und die ihr zugrunde liegende Psychologie zu verstehen.

#### **4.8. Referenzen**

Advanced Brain Technologies. (2019, Oktober 14). The Test of Auditory and Visual Skills: Bessere Möglichkeiten zur Überprüfung der auditiven und visuellen Verarbeitung. *Advanced Brain Technologies Blog*. [www.advancedbrain.com/blog/the-test-of-auditory-and-visual-skills-improving-opportunities-for-screening-auditory-and-visual-processing/](http://www.advancedbrain.com/blog/the-test-of-auditory-and-visual-skills-improving-opportunities-for-screening-auditory-and-visual-processing/)



Co-funded by  
the European Union



BrainWare. Lernendes Unternehmen

[www.mybrainware.com/cognitive-skills/cognitive-skills-definitions/](http://www.mybrainware.com/cognitive-skills/cognitive-skills-definitions/)

Leitfaden, Heartfulness Institute. Bausteine des Lernens. Der Hindu

[www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece](http://www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece)

Heath, Alan BSc. (Hons.) Psych. (2014). *The Test of Auditory and Visual Skills: Bessere Möglichkeiten zur Überprüfung der auditiven und visuellen Verarbeitung*. Advanced Brain Technology [www.s3.amazonaws.com/abt-media/pdf/science/TAVS\\_White\\_Paper.pdf](http://www.s3.amazonaws.com/abt-media/pdf/science/TAVS_White_Paper.pdf)

Indeed-Redaktion. (2021, Oktober 28). Was ist kognitive Fähigkeit? Wie Sie Ihre kognitiven Fähigkeiten verbessern können. *Indeed blog* [www.indeed.com/career-advice/career-development/cognitive-skills-how-to-improve-them](http://www.indeed.com/career-advice/career-development/cognitive-skills-how-to-improve-them)

Geistige Angelegenheiten

[www.mindmattersjo.com/what-are-cognitive-skills.html](http://www.mindmattersjo.com/what-are-cognitive-skills.html)

Neue Horizonte. Sehtherapie-Zentrum

[www.newhorizonsvisiontherapy.com/what-is-visual-processing/](http://www.newhorizonsvisiontherapy.com/what-is-visual-processing/)

Warren, Erica. (2021, Juli 10). Was ist auditive Verarbeitung und wie kann ich diese Fähigkeit stärken? *Blog für gutes sensorisches Lernen* [www.goodsensorylearning.com/blogs/news/test-of-auditory-reasoning-and-processing-skills](http://www.goodsensorylearning.com/blogs/news/test-of-auditory-reasoning-and-processing-skills)

Leitfaden, Heartfulness Institute. Bausteine des Lernens. *The Hindu*.

[www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece](http://www.thehindu.com/education/what-are-cognitive-skills-and-why-are-they-essential-for-our-functioning/article35247901.ece)

Indeed-Redaktion. (2022, August 9). Die besten Spiele, die Sie spielen können, um Ihr Gedächtnis zu verbessern. *Indeed Blog*. [www.indeed.com/career-advice/career-development/games-to-improve-your-memory](http://www.indeed.com/career-advice/career-development/games-to-improve-your-memory)

Katz, Mark PhD. (Februar 2011). Strategien zur Verbesserung des Arbeitsgedächtnisses im Klassenzimmer. *CHADD*. [www.chadd.org/wp-content/uploads/2018/06/ATTN\\_02\\_11\\_ImprovingMemory.pdf](http://www.chadd.org/wp-content/uploads/2018/06/ATTN_02_11_ImprovingMemory.pdf)

Vista Pines Gesundheit

[www.vistapineshealth.com/memory/](http://www.vistapineshealth.com/memory/)

Klugheit. Logisches Denken. [www.cleverism.com/skills-and-tools/logical-thinking/](http://www.cleverism.com/skills-and-tools/logical-thinking/)

Gupta, Arun Kumar. (2015, April 8). The Wise Girl - A Story for Logical Reasoning. *LinkedIn*.

[www.linkedin.com/pulse/wise-girl-story-logical-reasoning-arun-kumar-gupta/](http://www.linkedin.com/pulse/wise-girl-story-logical-reasoning-arun-kumar-gupta/)

Kaplan, Zoe (2022, Juli 22). Was ist logisches Denken am Arbeitsplatz? *The forage blog*.

[www.theforage.com/blog/skills/logical-thinking](http://www.theforage.com/blog/skills/logical-thinking)

Kinkaid, Danielle K. (2015, Februar 17). Das Sherlock-Holmes-Rätsel oder der Unterschied zwischen deduktivem und induktivem Denken. *Medium Online Magazine*.

[www.medium.com/@daniellekkincaid](http://www.medium.com/@daniellekkincaid)



PCA. Wie Sie Ihr logisches Denken verbessern können. [www.pca-global.com/improve-your-logical-reasoning/](http://www.pca-global.com/improve-your-logical-reasoning/)

Petherick, Wayne. (2014) Applied Crime Analysis: A Social Science Approach to Understanding Crime, Criminals, and Victims, *Logic and reasoning in crime analysis*. (pp. 14-38) Elsevier [www.research.bond.edu.au/en/publications/logic-and-reasoning-in-crime-analysis](http://www.research.bond.edu.au/en/publications/logic-and-reasoning-in-crime-analysis)

Plessis, Susan du. (2021, August 6). Kognitive Fähigkeiten: Was sie sind, warum sie wichtig sind, wie man sie verbessert. *Edublox*. [www.edubloxtutor.com/cognitive-skills/](http://www.edubloxtutor.com/cognitive-skills/)

B, Zoe. 6 Wege, um Ihre Problemlösungsfähigkeiten effektiv zu verbessern. *Lifhack-Blog* [www.lifhack.org/articles/productivity/6-ways-to-enhance-your-problem-solving-skills.html](http://www.lifhack.org/articles/productivity/6-ways-to-enhance-your-problem-solving-skills.html)

Clark, Biron. 26 gute Beispiele für Problemlösung (Interviewantworten). *Karriere-Sidekick-Blog* [www.careersidekick.com/problem-solving-examples/](http://www.careersidekick.com/problem-solving-examples/)

Meisterklasse. (2021, 7. Juni). Wie man Problemlösungsfähigkeiten entwickelt: 4 Tipps. *Masterclass Blog*. [www.masterclass.com/articles/how-to-develop-problem-solving-skills](http://www.masterclass.com/articles/how-to-develop-problem-solving-skills)

Mindmanager. Problemlösungsfähigkeiten: Der ultimative Leitfaden für Problemlösungsfähigkeiten. *Mind Manager Blog* [www.mindmanager.com/en/tips/problem-solving/skills/](http://www.mindmanager.com/en/tips/problem-solving/skills/)

Kizer, Kristin. (2022, 21. Juni). Was sind Problemlösungsfähigkeiten? Definition, Beispiele und wie man sie im Lebenslauf aufführt. *Zippia Blog*. [www.zippia.com/advice/problem-solving-skills/](http://www.zippia.com/advice/problem-solving-skills/)

Zielgerichtete Verpflichtung. (2022, 2. Januar). Problemlösungsgeschichte: Wie man die richtige Lösung findet, wenn man völlig festgefahren ist. *Blog zum Thema Zweckbindung* [www.purposefocuscommitment.com/problem-solving-story-find-right-solution-when-completely-stuck/](http://www.purposefocuscommitment.com/problem-solving-story-find-right-solution-when-completely-stuck/)

Balboa, Nicklas Balboa und Richard D. Glaser, PhD. (2019, July 1). Creative Cognition. Ein Blick in den Kopf eines Kreativen. *Psychology Today*. [www.psychologytoday.com/us/blog/conversational-intelligence/201907/creative-cognition](http://www.psychologytoday.com/us/blog/conversational-intelligence/201907/creative-cognition)

Bhasin, Hitesh. (2021, Oktober 12). 4 Arten von Kreativität. *Marketing 91*. [www.marketing91.com/4-types-of-creativity/](http://www.marketing91.com/4-types-of-creativity/)

Hurd, Ryan. (2018, October 31). Teile des Gehirns, die die Kreativität beeinflussen. *Healthfully Online Magazine*. [www.healthfully.com/parts-of-the-brain-that-influence-creativity-4113342.html](http://www.healthfully.com/parts-of-the-brain-that-influence-creativity-4113342.html)

Khalil, Radwa, Ben Godde und Ahmed A. Karim. (2019, March 22). The Link Between Creativity, Cognition, and Creative Drives and Underlying Neural Mechanisms. *Frontiers*. [www.frontiersin.org/articles/10.3389/fncir.2019.00018/full](http://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fncir.2019.00018/full).

Mozes, Alan. (2020, November 7). Wie Sie Ihre rechte Gehirnhälfte verbessern können. *Livestrong Online Magazine*. [www.livestrong.com/article/192141-how-to-improve-your-right-brain/](http://www.livestrong.com/article/192141-how-to-improve-your-right-brain/)

Die Gemeinschaft der Schwarzen Schafe. (2022, 24. August). Wichtige Arten der Kreativität. *Die Plattform der Black Sheep Community*. [www.theblacksheep.community/creativity/](http://www.theblacksheep.community/creativity/)

Das geprüfte Leben (Ellen), Rolo May - Der Mut zur Kreativität. *Der Blog Das geprüfte Leben* [www.theexaminedlife.org/library/courage-to-create/](http://www.theexaminedlife.org/library/courage-to-create/)



Co-funded by  
the European Union

MyPath



Syed, Akramulla. (2017, Dezember 14). Kreative und innovative Geschichte: Quadratische Wassermelonen. *Moralische Geschichten: Erzählungen, Anekdoten, Prophetengeschichten, Kurzgeschichten und mehr...* [www.ezsoftech.com/stories/mis63.asp](http://www.ezsoftech.com/stories/mis63.asp)



Co-funded by  
the European Union



## Anhang

Das Kapitel wird Folgendes umfassen:

- Tool zum Scannen von Kompetenzen, einschließlich
  - Bewertung des beruflichen Hintergrunds eines Teilnehmers,
  - Bewertung der digitalen Fähigkeiten des Teilnehmers,
  - Bewertung der Soft Skills des Teilnehmers
- Checkliste Erwartungen
- Checkliste für Beobachtungen
- Leitfaden für die Durchführung der Bewertungen.

## 1) Kompetenz-Scanning

In diesem Kapitel wird das Kompetenz-Scanning-System vorgestellt, das die Ausbilder mit der Zielgruppe durchführen, bevor sie in die Ausbildungs- und/oder Aktionsphase eintreten, um die Stärken und Schwächen der Teilnehmer zu ermitteln, um jedem Teilnehmer ein auf seine Bedürfnisse zugeschnittenes Ausbildungsprogramm zu bieten und einen Karriereweg zu planen, der praktisch und realistisch ist und den beruflichen und schulischen Hintergrund der Teilnehmer berücksichtigt.

Um ein personalisiertes und maßgeschneidertes Schulungspaket zu erstellen, das die Bedürfnisse, Anforderungen sowie die Erwartungen und das Potenzial der Zielgruppe abdeckt, wird eine Umfrage unter den Endnutzern - den qualifizierten Migrantinnen - durchgeführt, um herauszufinden, wie der Kurs am besten gestaltet, organisiert und durchgeführt werden kann.

### 1.1. Bewertung des beruflichen Hintergrunds eines Teilnehmers

Ein ausreichendes Niveau an Grundkenntnissen (Lesen, Schreiben, Rechnen, Naturwissenschaften und Technik) ist eine wesentliche Voraussetzung für einen leichten Zugang zum Arbeitsmarkt und für den Verbleib in einem hochwertigen und stabilen Beschäftigungsverhältnis. Da es sich bei unserer Zielgruppe um qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund und/oder aus ethnischen Minderheiten handelt, ist es von entscheidender Bedeutung, zu ermitteln, wo sie in ihrer Karriereplanung und -entwicklung stehen, um ihnen ein individuelles Programm anbieten zu können. Zu diesem Zweck ermöglicht der nachstehende Fragebogen den Fachleuten, die mit der Zielgruppe arbeiten, die Teilnehmerinnen kennen zu lernen und so ihren Kurs zu gestalten.



## Bildungshintergrund

### 1. Wie viele Jahre lang haben Sie die Schule besucht?

- Primarschule
- Sekundarschule

### 2. Haben Sie die Sekundarschule abgeschlossen? (Falls ja, fahren Sie mit Frage 3 fort)

Ja                       Nein

### 3. Haben Sie nach Ihrem Schulabschluss eine Universität besucht? (Wenn ja, fahren Sie mit Frage 4 fort, wenn nein, fahren Sie mit Frage 6 fort)

Ja                       Nein



4. Was haben Sie an der Universität studiert?

5. Haben Sie einen Universitätsabschluss?

Ja

Nein

6. Haben Sie eine Berufsausbildung absolviert? (Wenn Ja, weiter zu Q.7, wenn Nein, weiter zu Q.8)

Ja

Nein

7. In welchem Beruf haben Sie Ihre Ausbildung absolviert?

8. Haben Sie an einem Weiterbildungsprogramm teilgenommen? (Wenn ja, fahren Sie mit Q.9 fort, wenn nein, fahren Sie mit Q.10 fort)

Ja

Nein

9. Bitte erläutern Sie die Art der Weiterbildung, die Sie absolviert haben, und deren Ergebnis.

10. Haben Sie Zeugnisse (Schulabschluss, Hochschulabschluss, Berufsausbildungszeugnis)? (Wenn Ja, weiter zu Q.12, wenn Nein, weiter zu Q.13)

Ja

Nein

11. Werden die Bescheinigungen ins Deutsche/Bulgarische/Portugiesische übersetzt? (Wenn Ja, weiter zu Q.13, wenn Nein, weiter zu Q.14)

Ja

Nein

12. Werden die Zertifikate anerkannt?

Ja

Nein





## Berufliche Erfahrung

1. Haben Sie in Ihrem Heimatland bereits Berufserfahrung gesammelt? (Falls ja, fahren Sie mit Frage 2 fort)

Ja

Nein

2. In welchem Beruf haben Sie Berufserfahrung gesammelt?

3. Wie viele Jahre haben Sie gearbeitet?

4. Haben Sie in Deutschland/Österreich/Bulgarien/Portugal gearbeitet?

Ja

Nein

5. In welchem Beruf?

6. Für wie lange?



## Sprachkenntnisse

1. Haben Sie eine deutsche Sprachausbildung gemacht?

Ja

Nein

2. Für wie lange?

3. Welches Sprachniveau haben Sie erreicht?

4. Haben Sie ein Zertifikat?

Ja

Nein

5. Haben Sie einen informellen Sprachkurs besucht? Z. B. einen von Freiwilligen organisierten Sprachkurs, einen Online-Sprachkurs usw.?

Ja

Nein

6. Auf welches offizielle Sprachniveau stufen Sie Ihre Sprachkenntnisse ein?



## Computer-/Digitalkenntnisse

1. Haben Sie einen Computerkurs gemacht?

Ja

Nein

2. Wie lange?

3. Haben Sie ein Zertifikat?

Ja

Nein

4. Können Sie ein Smartphone bedienen?

Ja

Nein

5. Können Sie einen Laptop/Computer bedienen?

Ja

Nein

6. Sind Sie in der Lage, Textdokumente auf einem Laptop/Computer zu verfassen, zu tippen, zu bearbeiten und zu drucken?

Ja

Nein

7. Sind Sie in der Lage, Excel-Dokumente auf einem Laptop/Computer zu erstellen, zu schreiben, zu bearbeiten und zu drucken?

Ja

Nein

8. Sind Sie in der Lage, E-Mails effektiv zu senden und zu empfangen?

Ja

Nein

9. Sind Sie in der Lage, Videos zu erstellen, zu bearbeiten und online zu veröffentlichen?

Ja

Nein

10. Kennen Sie sich mit Grafikprogrammen aus?

Ja

Nein

11. Sind Sie in der Lage, Informationen online zu suchen, zu filtern und zu nutzen?

Ja

Nein

12. Sind Sie in der Lage, potenzielle Cyber-Bedrohungen zu erkennen und Ihre Daten bei der Nutzung des Internets zu schützen?


Ja

Nein

## 1.2. Bewertung der digitalen Fähigkeiten des Teilnehmers

In fast allen Berufen sollten die Arbeitnehmer zumindest grundlegende Kenntnisse im Umgang mit dem Computer haben. Erfahrungen mit Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogrammen wie Microsoft Word und Excel können die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen. Arbeitgeber in bestimmten Bereichen, z. B. in Büros, erwarten von ihren Mitarbeitern diese Kenntnisse, da sie bestimmte Aufgaben wie die Erstellung von Berichten, Tabellenkalkulationen, Briefen usw. ermöglichen. Darüber hinaus sollten die Arbeitnehmer auch in der Lage sein, nach Informationen zu suchen, E-Mails zu schreiben und sogar soziale Medien zu nutzen.


In diesem Sinne zielen die folgenden Aufgaben darauf ab, die digitalen Fähigkeiten der Teilnehmer zu zeigen und zu verbessern, wobei der Grad der Intensität von ihren anfänglichen Kenntnissen und Fähigkeiten abhängt

 **Aufgabe**

- Erstellen Sie einen Lebenslauf und ein kurzes Anschreiben
- Suchen Sie online nach einer Stellenausschreibung und filtern Sie die relevanten Ergebnisse heraus.

 **Benötigte Materialien**

- Ein Computer/Laptop
- Stift und Papier

 **Wie man die Aufgaben durchführt**

- Notieren Sie, was Sie in Ihren Lebenslauf und Ihr Anschreiben schreiben möchten
- Mit dem Schreiben beginnen
- Notieren Sie die wichtigsten Suchbegriffe
- Online-Suche beginnen



Sie haben 45 Minuten Zeit, um diese Aufgabe zu lösen.

Wenn etwas unklar ist, bitten Sie um eine Erklärung.

### 1.3. Bewertung der Soft Skills des Teilnehmers

Soft Skills können bei der Arbeitssuche den Unterschied ausmachen. In einer Umfrage der Association of American Colleges and Universities aus dem Jahr 2015 gaben 91 % der Führungskräfte in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen an, dass kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit und Kommunikationsstärke wichtig für eine erfolgreiche Karriere sind (Angela Copeland, [7 Essential Skills for Today's Job Market | Jobs | LiveCareer](#)). Durch das Folgende können die Trainer einerseits die Soft Skills der Teilnehmer bewerten, andererseits aber auch verbessern.



## Aufgabe

- Schnitzen von kleinen Skulpturen aus Speckstein.





## Benötigte Materialien

- Rasper/Reibe
- Schleifpapier Körnung 100 nass/trocken
- Schleifpapier Korn 320 nass/trocken
- 600er Schleifpapier nass/trocken
- Öl und Wasser
- Bleistift



## Wie man die Aufgabe durchführt

- Entscheiden Sie sich für eine Figur, die Sie ausschneiden wollen.
- Umreißen Sie das Bild auf dem Stein mit einem Bleistift.
- Schleifen Sie den Stein, um Schnitt- und Feilspuren zu entfernen.
- Verwenden Sie zunächst mittelkörniges Schleifpapier und wechseln Sie dann zu feinerem Papier, nachdem Sie die größten Flecken entfernt haben, um die Gesamttextur des Steins zu verfeinern.
- Spülen Sie den Stein mit Wasser ab, um den Staub vom Schleifen zu entfernen. Lassen Sie den Stein vor dem Polieren vollständig trocknen.
- Tragen Sie Öl oder Möbelpolitur auf ein Poliertuch auf. Jeweils nur einige Tropfen Öl verwenden.
- Reiben Sie den Stein mit Öl ein.
- Polieren Sie den polierten Speckstein. Reiben Sie den Stein mit einem trockenen, sauberen Lappen ab, um das Polieröl gleichmäßig zu verteilen und Überschüsse zu entfernen.



Sie haben 1,5 Stunden Zeit, um diese Aufgabe zu lösen.  
Wenn etwas unklar ist, bitten Sie um eine Erklärung.



Co-funded by  
the European Union



## 2) Checkliste Erwartungen

Während das Kompetenz-Scanning-Tool es den Trainern ermöglicht, das Wissen, die Kompetenzen und die Fähigkeiten der Teilnehmer zu identifizieren, hilft die Checkliste Erwartungen den Teilnehmern, ihre Perspektiven, Aussichten und Meinungen zu äußern. Darüber hinaus ergänzt sie das Kompetenz-Scanning-Tool, da sie es den Trainern erleichtern kann, die Wissenslücken und Interessengebiete der Teilnehmer zu erkennen.

Wird von den Teilnehmern zu Beginn der Schulung beantwortet

### 1. Was sind die wichtigsten Bereiche, an denen Sie während der Ausbildung arbeiten möchten?

- Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse
- Verbesserung der persönlichen Fähigkeiten, z. B. Anpassungsfähigkeit, Selbstreflexion, Entscheidungsfindung  
Fähigkeit, sich in Strukturen zu bewegen usw.
- Verbesserung der sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, z. B. Kooperation, verbale und nonverbale  
verbale Kommunikation, interkulturelle Kompetenz, Konfliktmanagement usw.
- Verbesserung der methodischen Fähigkeiten, z.B. Planungs- und Organisationsfähigkeit, Zeit- und Selbstmanagement  
Management, Umgang mit verschiedenen Medien, Problemlösungskompetenz usw.

### 2. Welche Ergebnisse erwarten Sie am Ende der Schulung?

- Suche nach Ressourcen für die Kinderbetreuung
- Informieren Sie sich über die Arbeitsweise der Behörden und die verschiedenen relevanten Prozesse, z. B. Jobcenter, Arbeitsagentur, Schulsystem
- Informieren Sie sich und finden Sie Ressourcen für die Anerkennung von Zertifikaten in anderen Ländern erhalten.
- Akquirieren von Praktikumsplätzen
- Wege/Institutionen finden, um Studium/Berufsausbildung fortzusetzen
- Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern knüpfen

### 3. Zusätzliche Kommentare





### 3) Checkliste für Beobachtungen

Auf der Grundlage des Kompetenz-Scanning-Tools und der Checkliste "Erwartungen" können die Trainer ein Profil jedes Teilnehmers in der Beobachtungs-Checkliste erstellen, und zwar anhand von zwei Tabellen, in denen die Hard- und Soft Skills der Teilnehmer zusammengefasst sind. Dieser Abschnitt sollte von den Trainern ausgefüllt werden, die eine allgemeine Bewertung abgeben, in der sie die wichtigsten Stärken und Schwächen des erstellten Profils zusammenfassen und Schlussfolgerungen ziehen, was die Teilnehmer lernen/erwerben sollten.

**Tabelle 1. Hard Skills/ Beruflicher Hintergrund**

| Aufgaben                    | Kategorie Kompetenz | Zu beobachtende Fertigkeiten           | Ja | Nein | Kommentare |
|-----------------------------|---------------------|--|----|------|------------|
| <b>Bildungshintergrund</b>  | Harte Fertigkeiten  | Primarschule                           |    |      |            |
|                             |                     | Sekundarschule                         |    |      |            |
|                             |                     | Universität                            |    |      |            |
|                             |                     | Berufliche Bildung                     |    |      |            |
|                             |                     | Weiterbildungsprogramm                 |    |      |            |
|                             |                     | Bescheinigungen                        |    |      |            |
|                             |                     | Übersetzung                            |    |      |            |
|                             |                     | Anerkennung von Zertifikaten           |    |      |            |
| <b>Berufliche Erfahrung</b> |                     | Berufserfahrung                        |    |      |            |
|                             |                     | Berufserfahrung im Herkunftsland       |    |      |            |
|                             |                     | Berufserfahrung im Land des Wohnsitzes |    |      |            |
| <b>Sprachkenntnisse</b>     |                     | Sprachausbildung                       |    |      |            |
|                             |                     | Zertifikat                             |    |      |            |
|                             |                     | A1                                     |    |      |            |



Co-funded by  
the European Union



|  |  |                          |  |  |  |
|--|--|--------------------------|--|--|--|
|  |  | A2                       |  |  |  |
|  |  | B1                       |  |  |  |
|  |  | B2                       |  |  |  |
|  |  | C1                       |  |  |  |
|  |  | Inoffizieller Sprachkurs |  |  |  |



Tabelle 2. Soft Skills

| Aufgaben   | Kategorie Kompetenz     | Zu beobachtende Fertigkeiten       | Kriterien für die Beobachtung   |  |  |  |  | Kommentare |
|--|-------------------------|------------------------------------|---|--|--|--|--|------------|
| Schnitzen von Specksteinen, Digital-/ Computerkenntnisse scannen, Biografisches Erstgespräch | Persönliche Fähigkeiten | Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit  | • ist morgens pünktlich   |  |  |  |  |            |
|  |                         |                                    | • ist pünktlich nach den Pausen   |  |  |  |  |            |
|  |                         | Bereitschaft zur Leistung          | ist bereit, die zugewiesene Aufgabe zu übernehmen   |  |  |  |  |            |
|  |                         | Sorgfaltspflicht                   | ist bestrebt, ein gutes Ergebnis zu erzielen  |  |  |  |  |            |
|  |                         | Anpassungsfähigkeit                | die Fähigkeit, sich an Veränderungen in ihrem Umfeld anzupassen   |  |  |  |  |            |
|  |                         | Persönliche Verantwortung          | hat ein hohes Maß an Engagement für die Erfüllung der Aufgaben  |  |  |  |  |            |
|  |                         | Fähigkeit zur Entscheidungsfindung | ist in der Lage, die besten Alternativen auszuwählen, um das beste Ergebnis in kürzester Zeit zu erzielen |  |  |  |  |            |
|  |                         | Selbstreflexion                    | hat die Fähigkeit, sich selbst und ihre Arbeitsweise zu reflektieren und zu bewerten                      |  |  |  |  |            |
|  |                         | Flexibilität                       | ist in der Lage, sich auf kurzfristige Veränderungen einzustellen und                                     |  |  |  |  |            |



|  |                                       |                                    |   |  |  |  |  |  |
|--|---------------------------------------|------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
|  |                                       |                                    | unerwartete Probleme wirksam zu bewältigen  |  |  |  |  |  |
|  |                                       | Fähigkeit, Initiative zu ergreifen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Dinge tun, ohne dass man es ihm sagt</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                                       |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann herausfinden, was sie wissen muss, um eine Aufgabe zu bewältigen</li> </ul>             |  |  |  |  |  |
|  |                                       |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelegenheiten erkennen und wahrnehmen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                                       | Bereitschaft zu lernen             | hat den Wunsch, Wissen zu erwerben und Fähigkeiten zu entwickeln, um seine Leistung zu verbessern                                     |  |  |  |  |  |
| Schnitzen von Specksteinen, Digital-/ Computerkenntnisse scannen, Biografisches Erstgespräch | Soziale und kommunikative Fähigkeiten | Einfühlungsvermögen                | Hat die Fähigkeit, die Gedanken, Gefühle oder Erfahrungen anderer wahrzunehmen und nachzuvollziehen                                   |  |  |  |  |  |
|  |                                       | Zusammenarbeit                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann mit anderen zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen</li> </ul>               |  |  |  |  |  |
|  |                                       |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bietet anderen Hilfe an</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                                       |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akzeptiert Hilfe von anderen</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |                                       |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist offen für die Ideen anderer</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                                       | Mündliche Kommunikation            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist in der Lage, ihre Ideen klar, relevant, prägnant und informativ zu vermitteln</li> </ul> |  |  |  |  |  |
|  |                                       |                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann im Gespräch mit anderen einen positiven Ton beibehalten</li> </ul>                      |  |  |  |  |  |



|  |  |                                     |  |  |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|  |  | Nonverbale Kommunikation            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Informationen durch Körpersprache, Mimik, Gestik, geschaffenen Raum und mehr übertragen</li> </ul>                       |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Freundlichkeit, Akzeptanz und Offenheit vermitteln</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hört aktiv zu</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  | Interkulturelle Kompetenzen         | hat die Fähigkeit, unterschiedliche kulturelle Kontexte und Standpunkte zu verstehen   |  |  |  |  |  |
|  |  | Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Behalten Sie einen positiven Ausblick</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ist besonnen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist offen für Diskussionen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann aktiv zuhören und</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ihre Gedanken effektiv zu kommunizieren</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  | Fähigkeit, Kritik zu ertragen       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• konstruktive Kritik als Mittel zur Verbesserung zu akzeptieren</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nimmt keine defensive Haltung ein</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nimmt Kritik nicht zu hart und persönlich</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  |                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kann reflektieren und nutzt die Kritik, um Ergebnisse zu verbessern und die Fehlerwahrscheinlichkeit zu verringern</li> </ul> |  |  |  |  |  |
|  |  | Toleranz                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeigt Respekt und Freundlichkeit gegenüber anderen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |



|  |                         |                                   |   |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Klischees vermeiden und Individualität respektieren</li> <li>● wählt sensibel die Sprache, die sie in der Kommunikation mit anderen verwendet</li> <li>● Konzentriert sich auf Gemeinsamkeiten und nicht auf Unterschiede</li> </ul> |  |  |  |  |  |
| Schnitzen von Specksteinen, Digital-/ Computerkenntnisse scannen, Biografisches Erstgespräch | Methodische Fähigkeiten | Planungs- und Organisationstalent | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ist in der Lage, Arbeitsschritte vor der Ausführung einer Aufgabe zu planen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kann ihren Arbeitsbereich organisiert halten</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● kann die für die Erledigung der Aufgabe zur Verfügung stehende Zeit richtig einteilen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kann Prioritäten setzen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kann Ziele setzen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kann analytisch denken</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |                         | Medienkompetenz                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fähigkeit, auf verschiedene Medienbotschaften zuzugreifen und sie zu analysieren</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ist kompetent, kritisch und belesen im Umgang mit verschiedenen Medienformen und kann fundierte Urteile fällen</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ist in der Lage, die notwendigen Informationen online herauszufiltern</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |                         |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ist in der Lage, schädliche Inhalte zu erkennen</li> </ul>   |  |  |  |  |  |



|  |  |                               |   |  |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|
|  |  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Voreingenommenheit und Fake News erkennen und ist in der Lage, Quellen zu bewerten</li> </ul> |  |  |  |  |  |
|  |  | Fähigkeiten zur Problemlösung | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann feststellen, warum ein Problem auftritt</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann Wege zur Lösung von Problemen finden</li> </ul>   |  |  |  |  |  |
|  |  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann festgelegte Lösungen umsetzen</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann die Wirksamkeit der Lösungen bewerten</li> </ul>  |  |  |  |  |  |
|  |  | Logisches Denken              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann eine Situation anhand von Strukturen und Fakten analysieren</li> </ul>                        |  |  |  |  |  |
|  |  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann kritisch denken, Daten verarbeiten und sinnvolle Maßnahmen umsetzen</li> </ul>                |  |  |  |  |  |

#### 4) Ausbildungsrichtlinien

Mit Hilfe von Schulungsrichtlinien kann der Schulungsleiter die Schulungsblöcke festlegen, die die Schulungsteilnehmer auf der Grundlage des Kompetenzscans durchlaufen, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer die für sie relevanten Schulungsblöcke besuchen. Zusätzlich werden die von den Teilnehmern ausgefüllten Erwartungsbögen berücksichtigt, um sicherzustellen, dass die Wünsche der Teilnehmer berücksichtigt werden.

Die Ausbilder wählen auf der Grundlage des Berichts über den Stand der Technik, des Kompetenz-Scannings der Teilnehmer, der Erwartungs-Checkliste und der entsprechenden Beobachtungen die am besten geeigneten Modelle und Ansätze für den Unterricht aus.

Lernergebnisse:

| Wissen | Fertigkeiten | Zuständigkeiten |
|--------|--------------|-----------------|
|        |              |                 |