

**Grundbildungskonzepte und-tools für Gruppen mit  
besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt**

**Good Practice**  
**BAGRu-Toolbox**

Zusammengestellt von

Tord Hansson  
Denis Roquié  
Špela Reš

# BAGru Toolbox

Leonardo da Vinci – Transfer of innovation

DE/09/LLP-LdV/TOI/147253

BAGru – Grundbildungskonzepte und - tools für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung von der Europäischen Kommission gefördert. Diese Publikation spiegelt nur die Meinung der Autoren wieder und die Kommission kann nicht dafür verantwortlich gemacht werden, wie die hierin enthaltene Information verwendet wird.

## Impressum

Herausgeber:

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, R.Klein & Partner GbR, Dortmund, Deutschland

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Wien, Österreich

In den Tools wird nicht durchgehend die männliche und weibliche Schreibweise gebraucht. Angesprochen sollen jedoch – wenn nicht anders ausgewiesen – immer beide Geschlechter sein.

Die Bezeichnungen der pädagogisch Tätigen sind unterschiedlich. Für eher lehrende Tätigkeiten stehen sich die Begriffe: Dozent, Trainer. Für die eher beraterischen Tätigkeiten stehen die Begriffe: Berater, Tutor, Coach.

September 2011



# BAGru Toolbox

## Inhalt

### Tools

CM, FALLMETHODE	5
WIE MAN EINEN LEBENSLAUF SCHREIBT	7
GROW	10
MEIN LETZTER ERFOLG, AUF DEN ICH AM MEISTEN STOLZ BIN	13
MEINE PERSÖNLICHE LEBENSKURVE / MEINE PERSÖNLICHE ARBEITSLEBENSKURVE	14
MEINE ÜBERLEBENSSTRATEGIEN	17
PORTFOLIO	20
FRAGEBOGEN FÜR ARBEITSLOSE ÜBER IHREN LEBENSSTIL	47
WIE MAN TALENT ENTDECKT!	50
BEWUSSTWERDEN DER GEDANKEN, RATIONALES & POSITIVES DENKEN	55
LERNEN WIR EINANDER KENNEN!	57
KOOPERATION	58
ZUKUNFTSVISION	59
MEIN ARBEITSPLATZ	60
ERSTKONTAKT ZWISCHEN KLIENTEN UND BERATERN	62
PERSÖNLICHES INTERVIEW MIT DEM MANAGER EINES MITTELSTANDSUNTERNEHMEN	64
SWOT ANALYSE	69
IDENTIFIKATION VON KARTEN UND OBJEKTEN	71

# BAGru Toolbox

SZENARIO TECHNIK	72
BEURTEILUNG TRANSVERSALER KOMPETENZEN IM KONTEXT DES ARBEITS- ODER AUSBILDUNGSPLATZES	73
ERFAHRUNGSANALYSE	85
HILFREICHES MENTORING	88
ERSTELLEN EINES KOCHBUCHS	90
TELEFONTRAINING: KOMMUNIKATIONSÜBUNG / ROLLENSPIEL ZU ZWEIT	92
FEEDBACK AUF HAUSARBEITEN GEBEN	95
MEIN LERNSTIL	98
KOMPETENZNETZ	105
DIE LERNPLAN- METHODE	108
DREI STÜHLE	110
TALENTMARKETING / SELBST MARKETING	112
MATERIAL MYERS BRIGGS TYP- INDIKATOR	117
LERNPANORAMA: DIE METHODE	119
LERNEN AM ARBEITSPLATZ – REFLEXION VON PRAXISAUFGABEN MIT DEM LERN- UND ARBEITSBUCH	123
LERNBIOGRAPHISCHER ZUGANG: ERGEBNISSE UND ZUSTIMMUNGEN	127
EINSCHÄTZUNG ZUR LERNFÖRDERLICHKEIT VON ARBEITSPLÄTZEN	129

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>CM, FALLMETHODE</b>
Zielgruppe(n)	Diese Methode ist für Tandems und für Gruppen bis 80 Personen geeignet.
Dauer	Abhängig von Gruppe und Thema
Wann wird es eingesetzt?	Diese lösungsorientierte Methode wird eingesetzt, wenn zukunftsrelevante Entscheidungen getroffen werden sollen.
Ziele	Es ist eine geeignete Methode, um Erfahrungen, Ressourcen, Schwierigkeiten oder Lösungen in einen handhabbaren Ansatz zu bringen, z.B. einen Handlungsplan für künftige Arbeit.
Kurze Beschreibung der Methode	Eine Methode zum Bearbeiten und Finden von potenziellen Lösungen für Lebenssituationen. Sie ist für Gruppen konzipiert, kann jedoch auch auf individueller Basis eingesetzt werden. Die Methode will auch Lernhilfe sein, um Herausforderungen und Problemeselbst lösen zu können; sie dient als Modell.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Beim ersten Einsatz der Methode ist es hilfreich, den Schritten und Zahlen in dem Modell zu folgen, um ein Verständnis zu entwickeln, wie es funktioniert. Wenn man mit der Methode besser vertraut ist, kann man Daten in das passende Kästchen einfügen, so wie sie aufkommen oder von den Lernenden vorgeschlagen werden.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Die Einfachheit der Methode macht sie anpassungsfähig für sehr verschiedene Lern- und Beratungssettings. Lösungsmöglichkeiten und Handlungspläne werden von denjenigen entwickelt, die die Problemlösung benötigen. Hilfe zur Selbsthilfe ist das Prinzip
Erforderliches Material	Insbesondere beim Einsatz in Gruppen hat sich bewährt, eine Visualisierung z.B. eine (Weißwand-)tafel zu benutzen, wenn man mit der Fallmethode arbeitet; so kann der Verlauf sichtbar gemacht werden, was jedem ermöglicht, den Verlauf zu verfolgen kann und dass jeder Einzelne sich gut eingebunden fühlt.
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

2  
 Hier schreibt man verschiedene Vorschläge zu Problemen und Situationen auf. Ein Problem/ Situation stellt in diesem Kontext etwas dar, von dem man nicht weiß, wie man es praktisch lösen kann. *Beschrifte den Vorschlag/ die Lösung jeder Person oder Arbeitsgruppe in einer Liste.*

<p>1          Fakten über die Situation (die das Problem wie oben beschrieben enthält)</p>	<p>3a          Stärken oder Ressourcen in der Situation</p>	<p>3b          Schwächen oder Barrieren der Situation</p>	<p>4a          Rückhalt der Umwelt, um die Problemlösung zu unterstützen</p>	<p>4b          Barrieren und Schwierigkeiten in der Umwelt zur Unterstützung der Problemlösung</p>	<p>Weitere Information über das Problem, die nötig ist, bevor man zu Feld 5 übergeht</p>
--	---	---	--	--	--

5  
 Hier schreibt man Vorschläge/ Lösungen für einen Aktionsplan und dessen Zweck nieder.  
*Beschrifte die Vorschläge mit dem selben Buchstaben wie die Probleme in Feld*

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>WIE MAN EINEN LEBENS LAUF SCHREIBT</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose
Dauer	Von der Person abhängig; 1-2 Stunden für den theoretischen Teil und etwa eine Woche für den praktischen Teil.
Wann wird es eingesetzt?	Das ist eine elementare Übung für Arbeitslose; sie baut auf dem Thema der persönlichen Stärken, Fertigkeiten und Kompetenzen auf. Der Lebenslauf sollte mit realen Bewerbungen verknüpft werden, um den maximalen Effekt zu erzielen.
Ziele	Damit die Teilnehmer einen aktuellen Lebenslauf nach heutigem Standard haben.
Kurze Beschreibung der Methode	Der Lebenslauf ist in weitere Unterlagen für Bewerbungen eingebettet. Es wird schrittweise vorgegangen; die Methode umfasst: Einführung in die drei Teile des Lebenslaufs, das persönliche Anschreiben, die Reihenfolge der Arbeitsstellen, der Lebenslauf selbst. Wie man diese drei Dokumente zu einer geeigneten Bewerbung zusammen fügt, ist abhängig davon, um welche Art von Arbeit man sich bewirbt.
Variablen, die der Dozent beachten muss	Sprachniveau der Teilnehmer, ihre Fähigkeit, sich auszudrücken. Der Einsatz von Computer und Layout. Der Gebrauch von existierenden Vorlagen auf dem Markt. Aspekt: Wie die Bewerbung ein Spiegel der Teilnehmerpersönlichkeit sein kann.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Das ist eine fundamentale Fertigkeit, wenn man in den Arbeitsmarkt eintritt, oder wenn man sich um eine neue Arbeit bewirbt, unabhängig vom bisherigen Hintergrund und Grad an Ausbildung. Es ist auch insofern ein wichtiges Tool, als es den Teilnehmenden die Bandbreite ihrer Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen, über die sie verfügen, die ihnen aber vielfach nicht bewusst sind, vor Augen zu führen!
Erforderliches Material	Computer, Internet, Schreibunterlagen
Weitere Information	<a href="http://www.arbetsformedlingen.se">www.arbetsformedlingen.se</a> <a href="http://www.cvguiden.se">www.cvguiden.se</a>

## Dein Name - Lebenslauf/CV

### Persönliches Profil/ Persönliche Eigenschaften

- 5-7 beschreibende stichpunktartige Phrasen, die deine Stärken und Eigenschaften beschreiben.
- Diese Aussagen sollten deine persönlichen Qualitäten, die auch vom Arbeitgeber gesucht werden, wiedergeben.
- Die Aussagen sollen einfach und klar sein; eine Zeile pro Aussage.
- Benutze ein konsistentes Format und lesbaren Schrifttyp; Benutze eine professionelle, prägnante, intelligente Sprache.
- Verwende passende Interpunktion; Strichpunkte sind effektiv, um Wortketten zusammenzufügen
- Vergewissere dich, dass du (bei einem Interview) für jede Aussage in deinem Lebenslauf ein Beispiel zu Verfügung stellen kannst.

### Erfahrungen/Besonderheiten/ Stärken

- Formuliere 5-7 auf Arbeit bezogene Aussagen, die deine Erfahrungen/ Besonderheiten/ Stärken beschreiben.
- Denke daran, was der Arbeitgeber sucht und versuche, Deine Beschreibungen an diese Anforderungen anzupassen.
- Deine Aussagen sollten Beispiele/ Beweise sein, dass du die Erfordernisse des Jobs bewältigen kannst.
- Die Aussagen können Erfahrungen, Fertigkeiten, Stärken, Wissen, Stil, Einstellungen etc. beschreiben.

### Leistungen

- Formuliere 3-7 auf Arbeit bezogene Aussagen, die deine Leistungen beschreiben.
- Zeige die Leistungen, die am besten deine Fähigkeiten, die für die Erfordernisse des neuen Jobs relevant sind, illustrieren.
- Zeige Leistungen, die davon zeugen, dass du im Job etwas bewegen konntest.
- Leistungen müssen arbeitsbezogen sein, vor allem für junge Menschen mit kurzer Berufslaufbahn.
- Es ist wichtig, den Leistungen eine Größenordnung, Fakten und Zahlen hinzuzufügen - sei prägnant und spezifisch.

# BAGru Toolbox

## Beruflicher Werdegang

- Monat/Jahr-Monat/Jahr - Stellenbezeichnung/Funktion/Verantwortungen - Arbeitgeber/Stadt - Industrie/Sektor
- Monat/Jahr-Monat/Jahr - Stellenbezeichnung/Funktion/Verantwortungen - Arbeitgeber/Stadt - Industrie/Sektor
- Monat/Jahr-Monat/Jahr - Stellenbezeichnung/Funktion/Verantwortungen - Arbeitgeber/Stadt - Industrie/Sektor

## Bildung und Qualifikation

- Schule, Hochschule, Daten, etc.
- Qualifikationen

## Hobbies / Interessen

- Nenne Hobbies/Interessen, die von persönlichen Qualitäten, die für die Anforderungen des Jobs relevant sind, zeugen.

## Persönliche Details

- Name
- Adresse
- Telefonnummer
- Email
- Geburtsdatum - [OPTIONAL – füge es hinzu, wenn du es als wichtig für die Anforderungen des Jobs erachtest]
- Familienstand - [OPTIONAL]
- Familienanhang (Kinder) - [OPTIONAL]
- Führerschein - [OPTIONAL]
- Referenzen auf Anfrage.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>GROW</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose
Dauer	Von der Person abhängig, normalerweise höchstens 10 Einheiten
Wann wird es eingesetzt?	In all jenen Situationen, in denen ein Individuum Unterstützung bei Problemen persönlicher oder beruflicher Art sucht.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ein Handlungsplan für Wissens- und Kompetenzentwicklung</li> <li>b) Eine vorläufige oder endgültige Lösung eines Problems</li> <li>c) Beleuchten des Problems mit Hilfe von Mentoring</li> <li>d) Erstellen eines Handlungsplans, wie das Problem zu lösen ist.</li> </ul>
Kurze Beschreibung der Methode	Die Einzel-Coaching Sitzungen basieren auf der anliegend skizzierten Methode. Diese folgt dem Prinzip, dass der Prozess vom Individuum anerkannt und akzeptiert ist, nicht (nur) vom Coach. Das GROW-Modell wird Grundlage, nicht als starres Stufenmodell für die individuellen Sitzungen verstanden und genutzt.
Variablen, die der Trainer beachten muss	<p>Der Ablauf wird vom Individuum, nicht vom Coach getragen!          Der Prozess darf sich niemals in einen therapeutischen Prozess verwandeln!          Die Initiative zum Prozess muss vom Individuum kommen!          Die Ergebnisse müssen für beide, Individuum und Coach, klar sein!</p>
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Das Potential ist sehr hoch, wenn das Individuum den Prozess freiwillig beginnt und wenn sich eine Vertrauensbasis zwischen Individuum und Coach herausbildet oder auch schon besteht. Die eigentlichen Gedanken und Ideen kommen vom Individuum, werden von diesem geäußert. Ergebnis ist ein Handlungsplan, dessen Verwendung in der Verantwortung des Individuums liegt.
Erforderliches Material	Ein Besprechungszimmer ohne Arbeits-Charakter.
Weitere Information	Bli en bättre coach och mentor; Henry Egidius 2008

# BAGru Toolbox

## Grow

**Vier Stufen + eine Basisstufe: Thema, Ziel, Realität, Optionen, Weiteres Vorgehen**  
**Das Original stammt vom Britischen „Supercoach“ Graham Alexander**

### Thema

- Kontakt herstellen, ein Gefühl zu bekommen, „in“ der Situation zu sein. Hierbei geht es um Bewegung, Gefühl und Vertrauen.
- Bestimme ein Thema für den Dialog, a) Wissen- oder Kompetenzentwicklung auf spezifischen Gebieten b) Verständnis über das Zusammenspiel verschiedener Problembereiche zu entwickeln c) Ein Problem in Bezug auf Arbeit, Sozialleben, privates Leben, Gesundheit etc.
- Einen Plan für den Dialog hinsichtlich des gewählten Themas entwickeln.

### Ziel

- Lege den erwünschten Outcome des Dialogs fest: a) ein Aktionsplan für Wissen- und Kompetenzentwicklung, b) eine vorläufige oder endgültige Lösung des Problems, c) das problembezogene Mentoring hervorheben, d) einen Aktionsplan zur Problemlösung erstellen.
- Dokumentieren des erwarteten Ergebnisses, das mit dem Ziel übereinstimmen sollte und das auch SMART ist (spezifisch, messbar, angepasst, relevant und zeitgerecht), um mitverfolgen zu können, wie man sich in Bezug auf den Zeitrahmen weiterentwickelt.
- Drücke deine Absicht aus. Damit ist gemeint, *was du* durch das Erreichen des Ziels oder der Ziele *gewinnen willst*.

### Realität

- Sprich über verschiedene Aspekte der jetzigen Situation. Der Coach bestätigt, dass er/ sie versteht (indem er „in“ der Situation ist), stellt Fragen zur Verdeutlichung. Der Coach lehrt, führt und berät nicht.
- Verwende keine standardisierten Fragen. Wenn Fragen gestellt werden, dann im Kontext des Dialogs. Fragen können entsprechend der Fallmethode konzipiert sein.

### Optionen

- In diesem Abschnitt des Dialogs geht es darum, Wege und Optionen zur Zielerreichung zu identifizieren. Idealerweise bietet der/die Klient/in selbst eigene

# BAGru Toolbox

Lösungsvorschläge zur Zielerreichung an. Verschiedene Ansätze könnten (sollten) getestet werden. Danach sollte der Aktionsplan formuliert werden.

## Weiteres Vorgehen

- Schließlich wählt der/die Klient/in einen Weg zur Zielerreichung. Man versucht verschiedene Alternativen, die in Sektion O (Optionen) diskutiert wurden und diejenigen, die sich während des Prozesses entwickelt und gezeigt haben. Im Laufe des Prozesses findet ein Großteil des Lernens statt.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>MEIN LETZTER ERFOLG, AUF DEN ICH AM MEISTEN STOLZ BIN</b>
Zielgruppe(n)	Langzeitarbeitslose
Dauer	Insgesamt ca 2 Stunden 1 Stunde Gruppe - 45 Minuten für Einzelarbeit - 15 Minuten für Präsentation
Wann wird es eingesetzt?	In der Arbeit mit Gruppen längerfristig Arbeitsloser
Ziele	Positive Gefühle zu wecken, Selbstvertrauen stärken
Kurze Beschreibung der Methode	Die Teilnehmer schreiben ihr letztes arbeitsbezogenes Erfolgserlebnis auf. Dieses Erlebnis wird dem Trainer und den übrigen Gruppenmitgliedern präsentiert. Diese kurze Gruppenübung erzeugt bei den Teilnehmern eine positive Erfahrung, die ihr Selbstbewusstsein stärkt
Variablen, die der Dozent beachten muss	Der "Erfolgsfaktor" muss sich nicht auf die Arbeit beziehen. Es ist wichtig, dass jeder Teilnehmer ein Erfolgserlebnis hat, auf das er sich beziehen kann. Der
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Genutzt, um Teilnehmenden zu zeigen, dass sie etwas erreicht haben, auf das sie stolz sein können. Dies hat sich als enorm wichtig erwiesen für Teilnehmende, die – wie vielfach bei Langzeitarbeitslosen - kein positives Selbstbild haben. Es wird am „Erfolgsbeispiel“ insbesondere durch interessierte Rückfragen sichtbar, dass sie wesentlich mehr getan haben, als sie wert finden zu berichten. Sie haben die Möglichkeit, Erfolge in Worte zu fassen und im sozialen Spiegel der anderen Feedback über ihre Entwicklungspotentiale zu erhalten.
Erforderliches Material	Papier & Bleistift
Weitere Information	

## Beratungsaspekte:

- Welche Art von Erfolg ist für die Teilnehmer/innen wichtig? (Beruf, Familie, Freunde etc.)?
- Was bedeutet Erfolg für die Teilnehmer/innen?
- Was erreichen sie mit Erfolg? Was haben Sie damit erreicht?

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>MEINE PERSÖNLICHE LEBENSKURVE / ARBEITSLEBENSKURVE</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose, Langzeitarbeitslose aber auch andere ‚Risikogruppen‘
Dauer	60-90 Minuten, entsprechend der Intensität der Reflexion und des Austausches.
Wann wird es eingesetzt?	Zu Beginn von Einzel- wie Gruppensitzungen ist diese Übung gut zur Reflexion der eigenen Situation und der eigenen Person.
Ziele	Die eigene Krisenbewältigungskompetenz durch Reflexion der Biographie und ihrer Brüche und Wendepunkte erkennen.
Kurze Beschreibung der Methode	Eine Übung, wie man sich wichtiger Stationen in seinem (Arbeits-) leben bewusst wird und um über Veränderungen, Einflüsse, Krisen zur Ausarbeitung von Strategien zu reflektieren, sowie Kompetenzen zum Umgang mit diesen Situationen zu erwerben. Die Übung ermöglicht Lernenden ein positives Bild vom Lernen, von sich selbst und seinen Potentialen zu erlangen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Die Ereignisse können sehr persönlich sein. Es ist wichtig, dass Lernende die Möglichkeit haben, über solche Erfahrungen im sicheren Setting einer Kleingruppe oder mit dem Tutor zu sprechen. Sie sollten nicht in der Großgruppe diskutiert werden. Wenn schwerwiegende Probleme aufkommen, sollte der Lernende und/ oder Tutor einen Psychologen oder anderwärtige Hilfe kontaktieren.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Teilnehmer über ihr Leben reflektieren zu lassen, bietet großes Potential, um Fortschritte bei künftiger Arbeit zu machen, kritische Situationen zu identifizieren, positive oder negative, und neue Strategien auf individueller Basis zu schaffen.
Erforderliches Material	Kopien von Arbeitsblättern (Lebenskurve als Skala, Anleitung zum Umgang) Bleistifte, ruhiger Raum für Einzel- und Kleingruppenarbeit.
Weitere Information	Epping/Klein/Reutter 2001: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, Bielefeld bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

# BAGru Toolbox

## Didaktisch-methodischer Kommentar:

In der ersten Phase arbeiten Lernende selbstständig mit ihrem Arbeitsblatt, das einen Zeitstrahl zeigt, auf dem sie als Wendepunkte verstandene Ereignisse in ihrem Leben vermerken können. Das können Ereignisse aus ihrem privaten oder beruflichen Leben sein, die Einfluss auf ihre Arbeit, ihr Lernen oder Leben nahmen. In einem zweiten Schritt entscheiden sie, wie Sie diese Ereignisse positiv oder negativ bewertet haben. Nachdem sie selbstständig gearbeitet haben, kommen Lernende in Kleingruppen zusammen und tauschen aus, was sie herausgefunden haben. Sie können über Ähnlichkeiten sprechen, neue Aspekte herausfinden und Ansichten austauschen.

## Meine persönliche "Lebenskurve"

Reise in die Vergangenheit ... Erwinnere dich an die Zeiten, Momente oder Situationen fundamentaler Veränderung in deinem Leben, die einen Einbruch oder Aufbruch für dein persönliches Leben und deine Identität bedeutet haben.

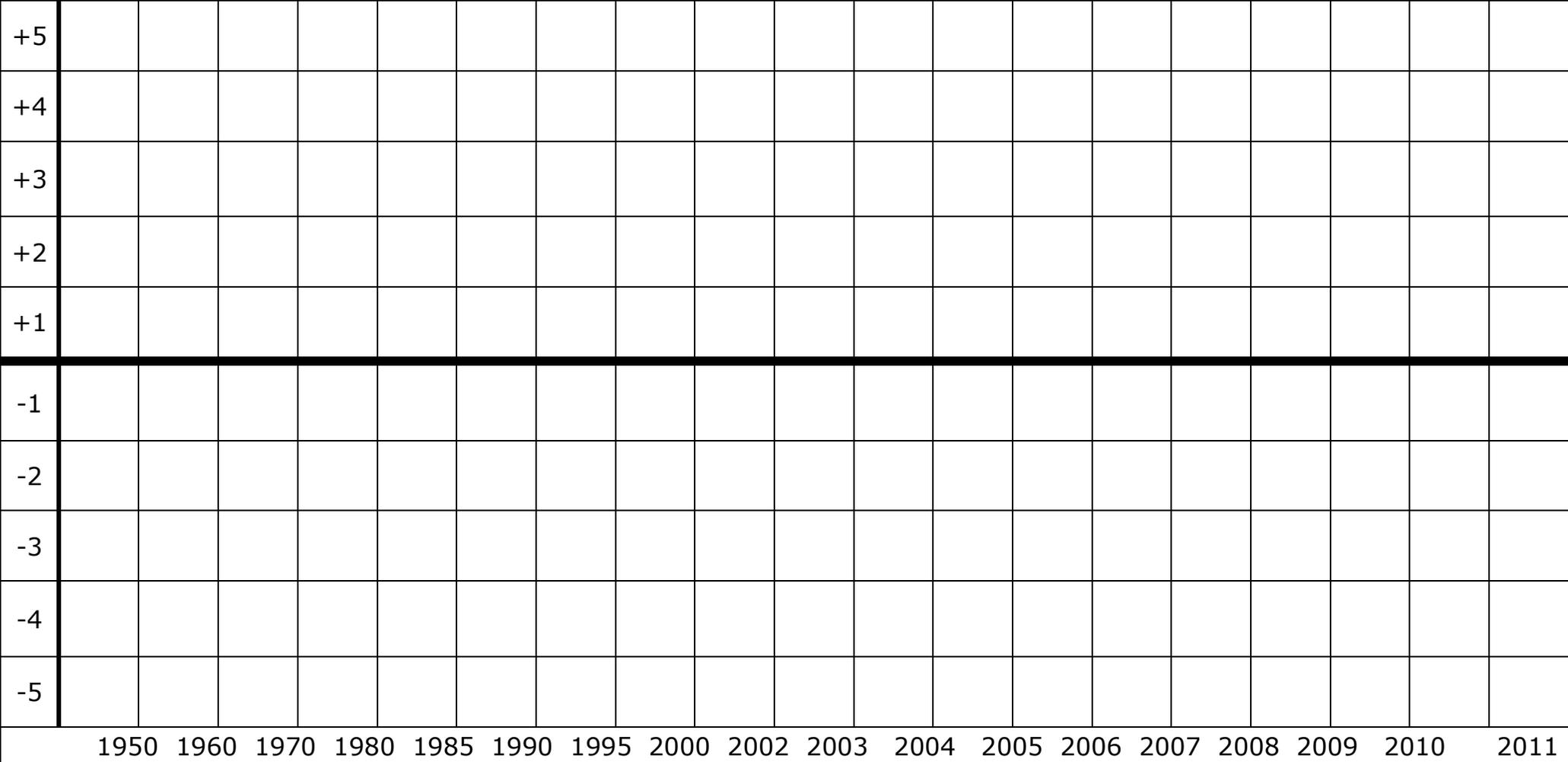
- Markiere diese Veränderungen auf der horizontalen Achse (Mittelachse) und schreibe die entsprechenden Ursachen am Blattrand auf (z.B. Wechsel im Berufsleben, Arbeitsplatzverlust, Heirat, Geburt eines Kindes, Scheidung etc.)
- Reflektiere und bewerte die Bedeutung dieser Zeiten der Veränderung aus heutiger Perspektive. Trage seine Bewertung (zwischen 1 und 5) als Punkte im Koordinatensystem ein – positive Bewertungen auf der oberen Hälfte und negative Bewertungen auf der unteren.
- Deine "persönliche Lebenskurve" ergibt sich, wenn du eine Linie von Punkt zu Punkt auf der Zeitachse zeichnest.

Bereite Dich nun kurz auf die Kleingruppenarbeit. Du alleine entscheidest, welche Aspekte deiner "Lebenskurve" du mit den anderen in der Gruppe teilen willst. Diskussionen können von folgenden Fragen geleitet werden...

- Wie hast du dich in den Zeiten der Veränderung gefühlt?
- Welche Erfahrungen habe ich dann gemacht?
- Wie bin ich mit diesen Situationen umgegangen, wie habe ich die Schwierigkeiten überwunden oder ausgeschaltet?

Wenn Alle fertig sind, beginnt die Gruppenarbeit.

**Meine individuelle Lebenskurve/Arbeitskurve:** Die wichtigsten Ereignisse in meinem Leben



Bezeichnung der Methode	<b>MEINE ÜBERLEBENSSTRATEGIEN</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose mit eher negativen schulischen Lernerfahrungen
Dauer	Ca. 90 Minuten: 10-20 Minuten individueller Reflexion; 30 Minuten Reflexion in Kleingruppen (4 Teilnehmer pro Gruppe); 30 Minuten in der großen Runde
Wann wird es eingesetzt?	Wenn deutlich wird, dass Lernen in formalen Kontexten mit Abwehr oder Angst besetzt ist.
Ziele	<p>Reflexion der eingespielten Lern- und Verhaltensmuster, die sich im Laufe der eigenen Lerngeschichte verfestigt haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situationen/ Strategien aus der Schulzeit identifizieren, die Lerneinstellungen und das Lernverhalten negativ beeinflusst haben</li> <li>• Individuelle Strategien der Vermeidung und Verteidigung entdecken</li> <li>• Die Bandbreite von Funktionalität bzw. Nicht-Funktionalität dieser Strategien ausfindig machen</li> <li>• Förderung lebendiger und personenorientierter Kommunikation</li> </ul>
Kurze Beschreibung der Methode	Dieses Tool ist als biographische Annäherung an individuelles Lernen geeignet. Es kann im Lernprozess früh angewendet werden, aufgrund des spielerischen Charakters und der Unterstützung bei der Gruppenbildung.
Variablen, die der Trainer beachten muss	In Abhängigkeit von der Zielgruppe sollen die Teilnehmer ermutigt werden, sich Notizen über individueller Reflexion zu machen. In der Phase der Gruppenreflexion müssen die individuellen Rechte sichergestellt werden: Jeder Teilnehmer entscheidet für sich, was er mit der Gruppe teilen will und in der Diskussion offen legt, und was er für sich behält. Diese Phase kann mit oder ohne Tutor stattfinden. Die Erfahrung hat gezeigt: wenn mehrere Kleingruppen parallel arbeiten, sollten die Reflexionenachtsam in einer Plenarrunde zusammen geführt werden; Lernende wünschen oft eine kollektive Analyse, selbst wenn sie autobiographisch arbeiten..
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Diese Methode ist ein erster Schritt, mit defensiven Lernenden die Ursachen für Lernbarrieren zu reflektieren und aufzuzeigen, dass Lernen nicht nur Belastung sondern auch persönliche Bereicherung darstellen kann.
Erforderliches Material	Genügend Raum für individuelle Reflexion einräumen (nicht zu eng sitzen), für Gruppenreflexion (wenn mehrere Gruppen parallel arbeiten) und die Plenarrunde, Anweisungen und Arbeitsblätter oder Flipchart, Stifte für alle Teilnehmer, um sich Notizen individueller Reflexion zu machen
Weitere Information	Bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

# BAGru Toolbox

## Didaktisch-methodische Beschreibung

Die Teilnehmer sind aufgefordert, sich an ihre Schulzeit und an die Unterrichtsfächer zu erinnern, die sie nicht mochten, an denen sie nicht interessiert waren oder wo sie wenig Erfolg hatten. Sie sollen ihre individuellen Strategien des “Versteckens” identifizieren oder jene, mit denen sie ihr Unwissen oder ihre Unlust kaschierten.

Das Tool basiert auf einer Reihe von Phasen “individueller Reflexion”, “Gruppenreflexion” und “Schlüsse - Ziehen für die weiteren Lernsituationen”.

### *Strukturierende Aspekte der Plenardiskussion könnten sein...*

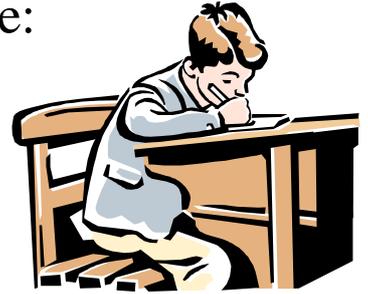
- Aktive von passiven Mustern zu unterscheiden
- Erfolgserlebnisse und Versagen spezifischer Strategien – Erfahrungen von Belohnungen und Sanktionen?
- Unterschiede in der Wahl der Strategien oder verschiedene Erfahrungen von Erfolg/ Misserfolg aufgrund des Geschlechts, ethnischer Herkunft...
- Feedback an Gruppenmitglieder (vom Dozenten und/ oder Lernenden), ob diese Strategien im Verhalten noch immer bemerkbar sind
- Feedback vom Dozenten: Was sind/ waren meine Reaktionen, wenn meine Teilnehmenden die Strategien benutz(t)en, die ich einst angewendet habe.

### *Schlüsse ziehen:*

- Wie reagieren wir – als Gruppe - wenn ein Teilnehmer seine Strategien der Vermeidung oder Verteidigung gegen das Lernen anwendet?
- Wie können wir diese Strategien gemeinsam vermeiden?

Blick zurück in der eigenen Lerngeschichte:

## "Meine Überlebensstrategien in der Schule"



Erinnern Sie sich bitte an Ihre Schulzeit und dabei besonders an die Fächer, in denen Sie weniger "geglänzt" haben.

Wie haben Sie sich verhalten? Welche Strategien haben Sie entwickelt, um Ihre Unkenntnis, Ihre Unlust zu verbergen bzw. unschönen Situationen auszuweichen?

A large, rounded rectangular area with a light gray grid background, intended for writing answers. It contains several horizontal lines near the top for starting a response.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>PORTFOLIO</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose
Dauer	Minimum 3 Wochen
Wann wird es eingesetzt?	Zu Beginn einer Maßnahme oder eines arbeitsmarktorientierten Programms, als Teil eines Mapping Prozesses.
Ziele	Die Teilnehmer bekommen einen guten Einblick in ihren Lernprozess und können weiteres Lernen anregen. Es bietet den Teilnehmern auch ein Dokument, das alle Information beinhaltet, die für das Erstellen eines Lebenslaufs wichtig ist, sowie für Beurteilung und Validierung.
Kurze Beschreibung der Methode	Es ist eine Kurzversion der Portfolio-Methode, die zum Beurteilen und Validieren von Fertigkeiten und Kompetenzen mit den Teilnehmern benutzt wird. Die Teilnehmer arbeiten sehr oft eigenständig und erhalten Unterstützung vom Berater/Dozenten.
Variablen, die der Trainer beachten muss	
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Damit es eine leistungsstarke Methode ist, müssen Berater und Dozenten das Know-how kennen, um mit dem Portfolio arbeiten zu können. Sie müssen in dieser Methode ausgebildet oder trainiert sein.
Erforderliches Material	Computer, Papier und Bleistift
Weitere Information	

# BAGru Toolbox



## Bevor die Ausbildung beginnt–einige zusammengefasste Daten

Thema/Kurs/Ausbildung:	
Kursbeginn:	Dozent:

Arbeitgeber:	
Telefon:	Email:

Name des Beraters:	
Phone:	Email:

Meine Finanzierung der Ausbildung / des Studiums:
---

Mein Ausbildungs- und Studienfinanzierungsplan:
---

# BAGru Toolbox

Folgende Dokumentation ist von meinem früheren Lernen verfügbar:

Folgende Dokumente sind von meiner früheren Validierung verfügbar:

Dokumentation von früherer Bestätigungen aus dem formalen Bildungssystem:

Dokumentation früherer Validierung in diesem Gegenstand von einem Auslandsstudium:

# BAGru Toolbox

Dokumentation der Validierung von Arbeitserfahrungen:

Dokumentation der Bestätigung von Sprach- und IT – Fertigkeiten:

Dokumentation der Bestätigung informeller Ausbildung:

Dokumentation der Validierung von Wissen und Fertigkeiten, die im Ausland erworben wurden:

Gesundheitszeugnis vorhanden: Ja

Nein

# BAGru Toolbox

## Biographie



### Persönliche Daten zum Portfolio Halter

Name:	Nachname:
Adresse:	
Postleitzahl:	Ort:

Email:	
Geburtsdatum (Jahr/Monat/Tag)	Geschlecht:
Familienstand:	
Telefon privat:	Telefon Arbeit:
Mobiltelefon:	Fax:

Die Versorgung meiner Kinder ist folgendermaßen geregelt:
---

Meine Verwandten:
Adresse:
Telefon:

# BAGru Toolbox

## Arbeitserfahrungen

### Meine aktuelle Arbeit

Datum	Arbeitgeber:
Adresse Arbeitgeber:	Sektor:
Beschäftigung:	Arbeitszeit:
Meine wichtigsten Aufgaben:	

### Meine vergangene Arbeit

Datum	Arbeitgeber:
Adresse Arbeitgeber:	Sektor:
Beschäftigung:	Arbeitszeit:
Meine wichtigsten Aufgaben:	

# BAGru Toolbox

Datum	Arbeitsgeber:
Adresse Arbeitgeber:	Sektor:
Beschäftigung:	Arbeitszeit:
Meine wichtigsten Aufgaben:	

## Mein Arbeitspraktikum

Name des Arbeitspraktikums:	Sektor:
Wann:	
Meine wichtigsten Aufgaben:	

# BAGru Toolbox

Name des Arbeitspraktikums:	Sektor:
Wann:	
Meine wichtigsten Aufgaben:	

## **Pflege meiner Kinder/ Angehörigen**

Wann:
Meine wichtigste Erfahrung dabei:

# BAGru Toolbox

## Meine Erfahrung mit Projektarbeit:

Wann und Projektzeitraum:

Meine wichtigsten Aufgaben und was ich bei der Projektarbeit gelernt habe:

## Meine Erfahrung von Beratungstätigkeit:

Wann und Zeit:

Meine wichtigsten Aufgaben und was ich bei der Arbeit gelernt habe:

## Meine Referenzen


# BAGru Toolbox

## Meine Erfahrung von Arbeitslosigkeit

Zeitpunkt und Dauer der Arbeitslosigkeit:

Was habe ich bei der Arbeitslosigkeit gelernt:

## Dokumentation der Bestätigung der Arbeitserfahrung

Sind meine Erfahrungen bestätigt: Ja      Nein

Wie wurde die Validierung vorgenommen und von wem:

Gibt es irgendeine Dokumentation der Validierung:

# BAGru Toolbox

## Formale Ausbildung: Grundschule oder vergleichbares

Datum:	Name und Schultyp:
Datum:	Name und Schultyp:
Folgendes ist verfügbar:	

## Formale Ausbildung: Weiterführende Schule:

Datum:	Name und Schultyp:
Datum:	Name und Schultyp:
Datum:	Name und Schultyp:
Folgendes ist verfügbar:	

# BAGru Toolbox

## Formale Ausbildung: Höhere Ausbildung

Datum:	Name der Schule/Universität
Meine wichtigsten Themen:	
Folgende Zertifikate sind verfügbar:	
Datum:	Name der Schule/Universität
Meine wichtigsten Themen:	
Folgende Zertifikate sind verfügbar:	

# BAGru Toolbox

## Formale Ausbildung: Lehre

Datum:	Schule:
Fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten:	
Folgende Zertifikate sind verfügbar:	

## Frühere abgebrochene Ausbildungen / Studiengänge

Welche Ausbildung:
Ausbildungsgrad:
Wann:

## Frühere Elternzeit während der Studien

--

## Frühere Krankenstände während der Studien

--

# BAGru Toolbox

## Dokumentation der Studienbestätigung im formalen Bildungssystem

Welche Fächer/Kurse/Ausbildung sind anerkannt:	
Wie wurde die Anerkennung gemacht und von wem?	
Wann:	Gibt es eine Dokumentation der Anerkennung?

## Dokumentation der Bestätigung von Auslandsstudien

Gibt es übersetzte Zertifikate:
Wer und wo wurde die Übersetzung gemacht:
Wurden ausländische Fertigkeiten bewertet:

# BAGru Toolbox

## Meine Sprach- und IT Kenntnisse

Sprache 1:
Ich habe in folgenden Ländern gelebt:

## Meine anderen Sprachkenntnisse - (Europäisches Niveau)

Sprache 2:	Sprache 3 :
Hörverständnis:	Hörverständnis:
Verbale Interaktion:	Verbale Interaktion:
Leseverständnis:	Leseverständnis:
Schreibfertigkeiten:	Schreibfertigkeiten:

# BAGru Toolbox

## Ich habe meine Sprachkenntnisse in den folgenden Situationen angewendet:

Beruflich:
Privat:

## Meine Computer Kenntnisse

Ich habe Wissen über Word	Ja	Nein
Kommentare:		
Sind die Kenntnisse bestätigt	Ja	Nein

Ich habe Wissen über Excel	Ja	Nein
Kommentare:		
Sind die Kenntnisse bestätigt	Ja	Nein

# BAGru Toolbox

Andere Programme oder Computer Kenntnisse		
Sind die Kenntnisse bestätigt	Ja	Nein

## Ich habe meine IT Kenntnisse in folgenden Situationen angewendet:

Beruflich:
Privat:

Ich habe meinen eigenen Computer	Ja	Nein
----------------------------------	----	------

## Dokumentation der Bestätigung der Sprachkenntnisse:

Welche Sprache ist validiert:	
Wie wurde die Validierung vorgenommen und von wem:	
Wann:	Dokumentation der Validierung:

# BAGru Toolbox

## Dokumentation der Validierung/Anerkennung der IT Kenntnisse

Wie wurde die Validierung/Anerkennung vorgenommen und von wem:

Wie wurde die Validierung/Anerkennung vorgenommen und von wem:	
Wann:	Dokumentation der Validierung/Anerkennung:

## Informelles Lernen: Andere Ausbildung/ Kurse

Welche Ausbildung/ Kurse	
Welche Organisation/Firma:	Wann:
Folgende Dokumente/ Zertifikate sind verfügbar:	

Welche Ausbildung/ Kurse	
Welche Organisation/Firma:	Wann:
Folgende Dokumente/ Zertifikate sind verfügbar:	

# BAGru Toolbox

Welche Ausbildung/ Kurse	
Welche Organisation/Firma:	Wann:
Folgende Dokumente/ Zertifikate sind verfügbar:	

Führerschein:	Ja	Nein
---------------	----	------

Eine Kurzbeschreibung meiner Arbeitserfahrungen im multikulturellem Umfeld, meine Aufgaben und was ich dabei gelernt habe:

Einige Beispiele von Situationen, in denen Kommunikation oder Teamwork sehr wichtig waren

# BAGru Toolbox

Beschreibung, was ich von diesen Situationen gelernt habe:

Eine Kurzbeschreibung meiner Arbeitserfahrungen mit Administration, Finanzen oder ähnlicher Arbeit und was ich dabei gelernt habe:

## **Informelles Lernen: Meine Hobbies**

Zum Beispiel meine Kunstfertigkeiten, Engagement in Non-profit Aktivitäten, Organisationen:

# BAGru Toolbox

Ich habe folgendes bei meinen Hobbies gelernt, was ich anwenden kann:

## Dokumentation des informellen Lernens

Welches Wissen und/ oder Fertigkeit ist dokumentiert:

Wie wurde die Anerkennung gemacht:

Wann:

Dokumentation der Anerkennung:

# BAGru Toolbox

## Gedanken über meinen Lernstil: Wie ich in der Weiterbildung / beim Studieren arbeite

Alleine, in Gruppen, brauche Lernbegleitung

Kommentare:

Ruhige Umgebung, mit Musik oder Geräuschen im Hintergrund

Kommentare:

Helles Licht, sanftes Licht:

Kommentare:

In einem kalten/ warmen Raum:

Kommentare:

# BAGru Toolbox

Umgebung beim formalen/ informalen Lernen

Kommentare:

Bin in der Lage, lange Zeit zu sitzen...Muss mich bewegen

Kommentare:

Muss/ muss nicht während des Lernens essen und trinken

Kommentare:

Meine beste Lernzeit ist :  
Am Morgen, am Nachmittag, am Abend, in der Nacht

Kommentare:

# BAGru Toolbox

Meine beste Lernmethode (lesen, schreiben, zuhören...)

Der beste Weg, um die Ziele zu erreichen:

Mein Wissen von Lerntechniken

Wissen über meine eigenen Lerntechniken

Ich denke über das Konzept nach-Verantwortung für meine Ausbildung / mein Studium zu übernehmen

Rat an mich selbst, mein Lernen zu verbessern

# BAGru Toolbox

## Meine Zukunftspläne

Meine kurz- und langfristigen Ziele in meinem Leben:

Ich möchte mich fort-/weiterbilden oder studieren:

Folgende Zertifikate sind in dem Fach/ Kurs, das /den ich belegen/ studieren möchte, vorhanden:

Folgende Anerkennungsdokumente sind in dem Fach/ Kurs, das ich studieren möchte, vorhanden:

# BAGru Toolbox

Zusammenfassung meines Wissens hinsichtlich des Fachs/ Kurses:

Ich habe meine Fertigkeiten bereits in dem Kontext genutzt (Beispiel eines Praktikums in Schweden oder im Ausland)

Zusätzliche relevante Information :

# BAGru Toolbox

## Anerkennungshilfe



Um die Anerkennung zu erleichtern, zum Erstellen deines individuellen Lernplans und für die Arbeit an deinem Portfolio, brauchen wir deine Hilfe.

Zur gemeinsamen Diskussion mit uns, für deine Anerkennung/Validierung und/ oder deinen Lernplan, bringe bitte Unterlagen von Studium und Arbeit aus deiner bisherigen Arbeits- und Ausbildungs-/ Studienzeit mit.

Beispiele von Dokumenten, die du bringen solltest, sind:

- Noten
- Zertifikate
- Lebenslauf
- Diplomzeugnis
- Zeugnisse
- Bewertungen
- Referenzen
- Testergebnis
- Früheres Portfolio

Die Ausbildung muss nicht abgeschlossen sein.

Zusätzlich bringe folgendes mit:

Eigenproduktionen-Texte, Tonbänder, Filme, CDs, Briefe, etc.

Kontakte/ Netzwerk-wann, was, wie und warum

Geburtsurkunde, ID

Persönliche Briefe zur Selbsteinschätzung deines Wissens über aktuelle Themen.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>FRAGEBOGEN FÜR ARBEITSLOSE ÜBER IHREN LEBENSSTIL</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose
Dauer	30-90 Minuten
Wann wird es eingesetzt?	Als Teil des Mappingprozesses
Ziele	Reflexion der Arbeitslosen über ihre Situation.
Kurze Beschreibung der Methode	Dieser Fragebogen wurde gemeinsam mit arbeitslosen Teilnehmern entwickelt und spiegelt die Fragen wieder, die sie zur Reflexion über ihre aktuelle Situation als wichtig erachten.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Es kann Unterstützung und Diskussion erforderlich sein. Man bekommt im direkten Gespräch mehr Information als wenn man die Teilnehmer den Fragebogen ausfüllen lässt.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Großes Potential, wenn man an den zugrundeliegenden Ursachen und den Gründen für Verhalten und Einstellungen der einzelnen Arbeitslosen interessiert ist.
Erforderliches Material	Papier, Bleistift
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

Alter:

Wie lange bist du arbeitslos?

Gab es Veränderungen in deinem Lebensstil im Laufe der Arbeitslosigkeit?

---

Wie aktivierst du dich in deiner Freizeit?

---

Hast du mit neuen Aktivitäten während der Arbeitslosigkeit begonnen? Wenn ja, mit welchen?

---

Wie sieht deine tägliche Routine aus?

---

Wie verbringst du deine Zeit?

---

Wurde die Arbeitslosigkeit für dich ein neuer Lebensstil? Wenn ja in welcher Form?

---

Wie ist dieser neue Lebensstil entstanden?



48



Leonardo da Vinci – Transfer of innovation - DE/09/LLP-LdV/TOI/147253

BAGru - Job relevant basic skills concepts and tools for groups facing particular challenges at the labour market  
This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# BAGru Toolbox

---

Könntest du mit diesen Mustern brechen?

---

Bist du mit deiner Situation zufrieden?

---

Hast du nun andere Aktivitäten, wenn ja welche?

---

An welche Strategien hast du gedacht bzw. welche hast du angewandt, um deine Situation zu ändern?

---

Hat die Arbeitslosigkeit deine Selbstwahrnehmung und dein Selbstbewusstsein beeinträchtigt? Hat die Arbeitslosigkeit deine Idee von dir selbst und was mit dir geschehen ist verändert?

---

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>WIE MAN TALENT ENTDECKT!</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose und andere Teilnehmergruppen in Bildungsmaßnahmen
Dauer	Abhängig von der Person/ Gruppe
Wann wird es eingesetzt?	Wenn deutlich wird, dass das Selbstbewusstsein und die Selbstsicherheit schwach ausgeprägt ist
Ziele	Selbstbewusstsein und Selbstwahrnehmung steigern.
Kurze Beschreibung der Methode	Ein kleines Tool, um Menschen Selbsteinschätzung ihres Talents zu ermöglichen (Stärken und Schwächen), um sie ihr Talent entdecken zu lassen, was sie über sich denken, was sie entwickeln wollen und um zu wissen, was wert ist zu vermarkten.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Unterstützung und Diskussion könnte erforderlich sein zur Frage, was mit Talent gemeint ist.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Großes Potential, da es ein kleines Tool ist, das leicht einsetzbar ist und eine gute Basis für weitere Reflexion und Diskussion bietet.
Erforderliches Material	Papier, Bleistift. Computer wenn sie die Präsentation mit Power Point machen wollen
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

## Die folgenden Indikatoren zeigen von Talent:

Schnelles Lernen. Schnelles Lernen ist Schlüssel zum Talent. Wenn jemand die Fähigkeit hat, schnell zu lernen, kann das ein Hinweis auf Talent sein.

Zufriedenheit verspüren. Zufriedenheit oder Bekräftigung bei einer Person, kann ein Zeichen von Talent sein.

## Anregende Talente

Ich bin motiviert wenn ich	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu
1.) mich einer Aufgabe völlig widmen kann			
2.) weiß, dass ich die Grenzen meiner Fähigkeit erreicht habe			
3.) Eifer zeigen kann			
4.) mit anderen mithalten kann			
5.) Unabhängigkeit erreichen kann			
6.) Experte auf einem bestimmten Gebiet bin			
7.) mein Leben auf meinen Werten aufbauen kann (Glaube, Umwelt, Geld)			
8.) etwas für andere tun kann			
9.) Gerechtigkeit sicherstellen kann			
10.) eine Vision habe, und die Fähigkeit habe, mit ihr zu arbeiten			

# BAGru Toolbox

## Talente beim Treffen von Entscheidungen und beim strukturellen Denken

Funktionen	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu
1.) Ich habe mir ein Ziel gesetzt, um jeden Tag zu meistern			
2.) Ich brauche Struktur			
3.) Ich bin gut beim Organisieren und Koordinieren von Prozessen			
4.) Ich halte Ordnung und Genauigkeit für wichtig			
5.) Ich bin verantwortlich			
6.) Ich bin gut beim Planen			
7.) Ich bin sehr ergebnisorientiert			
8.) Ich bin strategisch veranlagt und denke viel über die Zukunft nach			
9.) Ich bin ein Geschäftsmann/ -frau			
10.) Ich kann Lösungen selbst bei unvollständiger Information finden			
11.) Ich mag Zahlen			
12.) Ich bin sehr kreativ und habe viele Ideen			

# BAGru Toolbox

## Talente in Bezug auf Beziehungen

Funktionen	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu
1.) Ich brauche von anderen Bestätigung und bekomme diese oft			
2.) Ich kann mich mit den Gefühlen und Ideen anderer Menschen identifizieren			
3.) Ich habe ein paar gute und dauerhafte Beziehungen mit anderen Personen			
4.) Ich habe ein Netzwerk von Beziehungen und viele Freunde			
5.) Ich kann nützliche Kontakte schließen			
6.) Jede Person ist einzigartig und ich bin sehr tolerant			
7.) Ich würde gerne anderen Menschen helfen, erfolgreich zu sein			
8.) Ich kann andere amüsieren und anregen			
9.) Ich arbeite gut im Team und kann andere helfen, sich zu unterstützen			
10.) Ich bin sehr positiv			
11.) Ich kann andere überzeugen			
12.) Ich leite Menschen gerne			
13.) Ich wage zu sagen, was ich denke und zeige Emotionen, um Missverständnissen vorzubeugen			

# BAGru Toolbox

**Bei den folgenden Fragen wollen wir nur positive Antworten😊**

Bitte beantworte die Fragen sorgfältig:

1. Wie weiß ich, dass ich Talent habe?
2. Was denken andere Leute davon? (Freunde, Familie, Kollegen)
3. Welchen Nutzen hätte ein künftiger Arbeitgeber davon?
4. Wie kann ich meine Fähigkeiten managen und vermarkten?

**Bereite eine Präsentation der Ergebnisse vor!!**

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>BEWUSSTWERDEN DER GEDANKEN, RATIONALES &amp; POSITIVES DENKEN</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose
Dauer	1 Stunde
Wann wird es eingesetzt?	In Situationen, in denen Teilnehmer negative Haltung zeigen
Ziele	Negatives Denken zu überwinden.
Kurze Beschreibung der Methode	Das ist eine kurze Übung, um die Teilnehmer auf die Auswirkungen negativen Denkens aufmerksam zu machen, ein Zustand, der bei Arbeitslosen häufig ist, um ihnen zu zeigen und verständlich zu machen, warum eine Änderung der Gesinnung wichtig ist.
Variablen, die der Trainer beachten muss	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Was haben die Teilnehmer über sich selbst gelernt?</li> <li><input type="checkbox"/> Haben sie viele negative Gedanken?</li> <li><input type="checkbox"/> Welche Einstellung hält sie zurück?</li> <li><input type="checkbox"/> Glauben sie, dass positives Denken ihr Selbstwertgefühl beeinflussen könnte?</li> <li><input type="checkbox"/> Wie wichtig ist ihrer Meinung nach Selbstwertgefühl?</li> </ul>
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Diese Methode kann eingesetzt werden, wenn man einen Umschwung von negativen Gedanken und Einstellungen auf positive erzielen möchte und um Teilnehmenden den Unterschied in Einstellungen bewusst zu machen und wie diese sie betreffen.
Erforderliches Material	Papier und Bleistift
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

## Beschreibung

Negatives Denken beeinträchtigt das Vertrauen der Menschen. Menschen denken negativ, wenn sie sich selbst herunterziehen, ihre Fehler kritisieren, ihre Fähigkeiten anzweifeln, Versagen erwarten etc. Es ist die negative Seite eines Vorschlags, die Vertrauen beeinträchtigt, Leistung verhindert und mentale Fertigkeiten lähmt. Aus der Sicht der selbsterfüllenden Prophezeiung bewirkt positives Denken positive Ergebnisse. Jeder sollte versuchen, Schwarzmalerei im Vorfeld zu vermeiden

- Bewusstsein der Gedanken:** Die Teilnehmer denken über ihre negativen Gedanken nach (Sorgen, wie andere sie wahrnehmen, Selbstkritik, das Gefühl von Unzulänglichkeit etc.) Das Bewusstwerden der Gedanken ist der erste Schritt im Prozess, negative Gedanken zu eliminieren.
- Rationales Denken:** Die Teilnehmer schreiben die negativen Gedanken auf und bewerten sie rationell. Sie sollten betrachten, ob die Gedanken irgendeine Realitätsbasis haben.
- Positives Denken und Bekräftigung:** Die Teilnehmer ersetzen negative Gedanken mit positiver Bejahung.

Die Teilnehmer können Bejahung nutzen, um Vertrauen zu bilden und um negative Verhaltensmuster in positive umzuwandeln. Sie können Bekräftigungen auf einer klaren, rationalen Bewertung aufbauen und sie nutzen, um den Schaden des negativen Denkens auf ihr Selbstvertrauen ungeschehen zu machen.

Beispiele der Bejahung sind:

- Ich kann das.
- Ich kann meine Ziele erreichen.
- Menschen mögen mich so wie ich bin.
- Ich habe mein Leben völlig unter Kontrolle.
- Ich lerne aus meinen Fehlern.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>LERNEN WIR EINANDER KENNEN!</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte, Arbeitslose
Dauer	50 min
Wann wird es eingesetzt?	Erster Tag einer Bildungsmaßnahme, wenn sich die Teilnehmer noch nicht gut kennen.
Ziele	Teilnehmer zu motivieren, mehr von sich selbst zu erzählen, Wir-Gefühl in der Gruppe herausbilden, Gruppenprozess bewusst gestalten. Wichtigste Elemente von Gruppenarbeit einzuführen, Regeln und Feedback. Die Teilnehmer anleiten, über effektive und angenehme Kommunikation nachzudenken.
Kurze Beschreibung der Methode	Die Teilnehmer müssen einander zu zweit vorstellen (oder auf interessante Fragen zu sich selbst antworten) – einer hört zu und einer spricht (für 5 Minuten) und dann wird gewechselt. Beim Zuhören sind keinerlei Fragen gestattet. Nach der Aktivität muss sich jedes Paar vorstellen. Nach der Präsentation gibt es Feedback zu den Gefühlen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Arbeiten zu zweit Nonverbale Kommunikation der Teilnehmer Fähigkeit zum aktiven Zuhören
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Sehr gute, positive und dynamische Gruppenbildung
Erforderliches Material	Keines
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>KOOPERATION</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte, Arbeitslose
Dauer	90 min
Wann wird es eingesetzt?	Bei der Diskussion von Teamarbeit, Kooperation, Aufmerksamkeit,.....
Ziele	Die Fähigkeit zur Kooperation, zu führen oder geführt zu werden selbst zu untersuchen. Die Fähigkeit, effektiv und bestimmend zu kooperieren. Die Teilnehmer zum Suchen und Entdecken der wichtigsten Elemente non-verbaler Kommunikation zu begeistern.
Kurze Beschreibung der Methode	Dozent bittet die Gruppenmitglieder, zu zweit zusammenzugehen. Danach legt er Papier und <b>einen</b> Bleistift genau in die Mitte von beiden Knien der Teilnehmer, mit welchen sie sich leicht berühren. Der Stift muss in der Papiermitte liegen. Auf ein Signal hin, nehmen <b>alle</b> auf einmal den Stift und beginnen für die nächsten 10 Minuten mit dem Zeichnen eines Hauses, Baums und Hundes – ohne Worte.  Diskussion und Feedback nach der Übung.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Arbeiten zu zweit. Nonverbale Kommunikation innerhalb der Pärchen Führt der Teilnehmer oder wird er eher geführt?
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Gute Teambildungsaktivität für Paare, Guter Ausgangspunkt für eingehendere Diskussion.
Erforderliches Material	Papier und Bleistift für jedes Paar in der Gruppe
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>ZUKUNFTSVISION</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitslose, Beschäftigte auf der Suche nach neuer Arbeit, Beschäftigte
Dauer	90 min
Wann wird es eingesetzt?	Solange die Gruppe kaum einen Grad an Homogenität erlangt hat.
Ziele	Teilnehmer zum kreativen Denken über ihre Zukunft, Job, Institution, in der sie arbeiten, zu motivieren und auch die Bedeutung der Kooperation mit anderen auf allen Ebenen zu realisieren. Zu realisieren, dass sie für die Wahl des Berufs verantwortlich sind; Auf der anderen Seite werden sie auch den Grad an Interesse für den Job erhellen.
Kurze Beschreibung der Methode	Jeder Teilnehmer bekommt ein Stück Papier und Farbstifte, Stifte, Wachsmalkreiden... Die Teilnehmer werden gebeten, (auf kreative Weise) ihre eigene Institution, Entwicklung ihres Arbeitsplatzes und deren Arbeit oder eigene Job-Pläne, Visionen für die Karriere, Sehnsüchte, Ausbildung etc. vorzustellen...was/ wie es in 5 Jahren sein wird.  Diskussion und Feedback nach der Aktivität.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Individuelles Arbeiten Optimismus oder Pessimismus eines jeden Teilnehmers Grad an Motivation Fähigkeit, SMART Ziele zu setzen
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Gute Übung zur Planung der Arbeitssuche oder um sich eigener Wünsche, Hoffnungen...bewusst zu werden
Erforderliches Material	Für jeden Teilnehmer Papier, Farbstifte, Bleistift, Wachsmalkreiden, Textmarker,...
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>MEIN ARBEITSPLATZ</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte, (die einen neuen Arbeitsplatz suchen)
Dauer	90 min
Wann wird es eingesetzt?	Wenn die Gruppe bereits einen gewissen Grad an Homogenität erreicht hat.
Ziele	Die Teilnehmer zu motivieren, über ihren Arbeitsplatz kreativ wie positiv zu denken.
Kurze Beschreibung der Methode	<p>“Einführung eines individuellen Arbeitsplatzes”            Einführung eines individuellen Arbeitsplatzes mithilfe von Assoziationen, und zusätzlicher Hilfe von Zeichnen, Aufschreiben von Schlüsselwörtern...10 min individuelles Arbeiten ohne Kommentar.            Dann wendet jeder sein Blatt und beantwortet die folgenden Fragen (anhand der Vorlage):            -Wie nehme ich mich selbst an meinem Arbeitsplatz wahr?            -Wie sehen mich andere an meinem Arbeitsplatz?            Wenn sie fertig sind, stellen sie den anderen Mitgliedern ihre Tabellen vor.</p> <p>Diskussion und Feedback nach der Übung.</p>
Variablen, die der Trainer beachten muss	Individuelles Arbeiten Selbstbewusstsein jeden Teilnehmers Soziales Lernen
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Gute Übung, um den Arbeitsplatz zu analysieren, um von Teilnehmern Verantwortung zu erwarten, individuelle Karriere Pläne und Wünsche zu analysieren.
Erforderliches Material	Für jeden Teilnehmer Papier, Farbstifte, Bleistift, Wachsmalkreiden, Textmarker,...
Weitere Information	/

# BAGru Toolbox

<b>Wie nehme ich mich selbst an meinem Arbeitsplatz wahr?</b>	
<b>Wie sehen mich andere an meinem Arbeitsplatz?</b>  <b>Kollegen?</b>  <b>Vorgesetzte?</b>	
<b>Kommentare von anderen</b>	

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>ERSTKONTAKT ZWISCHEN KLIENTEN UND BERATERN</b>
Zielgruppe(n)	Manager von Klein- und Mittelbetrieben
Dauer	30-45min
Wann wird es eingesetzt?	Beim Aufbau des Erstkontakts mit Organisationen, mit dem Ziel künftiger Kooperation
Ziele	Um die aktuelle Situation in der Organisation zu bestimmen, Ziele für künftige Kooperation, zeitlicher Rahmen, Kontaktperson, finanzieller Rahmen.
Kurze Beschreibung der Methode	Die Methode wird beim persönlichen Kontakt mit 1 oder mehreren Personen angewendet, in Form "informeller" entspannter Kommunikation. Wir benutzen die Fragenvorlage.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Nonverbale Kommunikation der Person beachten Erscheinen des Raums, Büros: soll freundlich sein. Die Kommunikation muss nicht sehr offiziell oder formal sein. Das beste ist semi-formale, entspannte Kommunikation
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Gut, um Geschäftskontakte aufzubauen und für das Thema Grundbildung zu sensibilisieren
Erforderliches Material	Vorlage, Papier, Bleistift
Weitere Information	Quelle: Winkler, B: 2004: Werkzeugkiste für Change Manager und Berater. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management 4/2004

# BAGru Toolbox

## Checkliste 1: Fragen in der ersten Phase des Kontaktaufbaus:

### *Problemanalyse*

- Gibt es einen Grund für irgendeine geplante Veränderung?
- Gibt es gewisse Herausforderungen, die intensive Einbindung von Kompetenzen der Belegschaft und Anforderungen für die Entwicklung von Fertigkeiten und Qualifikation der Belegschaft erfordern?
- Was sind mögliche Gründe für die derzeitige Situation?
- Welchen Beitrag zur aktuellen Situation leisten eingebundene Personen?
- Welche Handlungen, um das Problem anzusprechen, wurden bereits ausgeführt? Was ist deren Auswirkung?

### *Erhaltene Lösungen und Klientenbräuche:*

- Welche Lösungen und Operationen wurden bereits angesprochen? Welche geplant?
- Was wird vom Berater erwartet (Papilot):
- Aus welchem Grund wird ein Berater hinzugezogen?
- Welche Erwartungen und Wünsche hat der Klient an den Berater?
- Welche Ergebnisse und Maßnahmen werden erwartet?

### *Der öffentliche Auftraggeber (der Klient)*

- Wer ist der Klient? Wer ist für die Kontakte verantwortlich, eine gewisse Gruppe von Angestellten oder das ganze Unternehmen?
- Welche zusammenfassenden Übereinkommen und Kontakte gibt es?

### *Zeitpunkt der Kooperation:*

- Was ist der zeitliche Aspekt der Kooperation: die Erwartungen an die Kooperation
- Das Endziel der Kooperation.

### *Finanzieller Rahmen:*

- Welche finanziellen Ressourcen stehen für die geplante Kooperation zur Verfügung?

### *Weitere Schritte:*

- Das endgültige Übereinkommen und Kontakt? Wer sollte dabei sein?

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>PERSÖNLICHES INTERVIEW MIT DEM MANAGER EINES MITTELSTANDSUNTERNEHMENS</b>
Zielgruppe(n)	Manager eines Mittelstandsunternehmens
Dauer	45-60 min
Wann wird es eingesetzt?	Beim Aufbau des Erstkontakts mit Organisationen, mit dem Ziel künftiger Kooperation
Ziele	Um die aktuelle Situation in der Organisation zu bestimmen, Ziele für künftige Kooperation, zeitlicher Rahmen, Kontaktperson, finanzieller Rahmen. Eine detailliertere Sichtweise der Kooperation setzen.
Kurze Beschreibung der Methode	Die Methode wird beim persönlichen Kontakt mit 1 Person angewendet, in Form "informeller" entspannter Kommunikation. Wir benutzen die Fragenvorlage.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Nonverbale Kommunikation der Person Erscheinung von Raum, Büro..... Aufschreiben von Antworten.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Gut zum Aufbau von Geschäftskontakten
Erforderliches Material	Vorlage, Papier und Bleistift
Weitere Information	

## **Ergänzung:**

Es ist nicht notwendig, alle Fragen zu nutzen –es hängt vom Kommunikationsfluss ab

# BAGru Toolbox

## **Persönliches Interview in Hinblick auf eine detailliertere Beschreibung der Kooperation**

### **Checklist 2: Fragen für eine nähere Beschreibung des Vertrags**

Definition der Situation und des Problems hinsichtlich des Managements:

- Was führte zu dem aktuellen Problem?
- Was sind die wichtigsten Gründe für die aktuelle Situation?

Erwünschte Lösungen und Art der Klienten:

- Was sind die am meist gewünschten Lösungen für den Kunden und die verschiedenen Interessensgruppen?

Analyse des Hauptziels der Personen und der Energieträger des Projekts:

- Wer oder was ist der Grund aus der Vergangenheit, der die aktuelle Situation positive oder negative beeinflusst?
- Wer oder was könnte maßgeblichen Einfluss auf die künftige Situation nehmen?
- Was sind die Energieträger, die den Veränderungsprozess beschleunigen wollen?
- Gibt es Personen, die den Veränderungsprozess skeptisch sehen?
- Warum? Was sind deren Interessen und Motivationen? Wie könnten sie vom positive Einfluss auf die Kooperation überzeugt werden?

Rollen und Einfluss der öffentlichen Auftraggeber:

- Welche Rolle und Einfluss nimmt der Manager in dem geplanten Kooperationsprojekt?
- Ist der Kunde direkt in die Veränderung des Projekts eingebunden? Wenn ja, welche Auswirkungen hat das auf den weiteren Plan?
- Wer sind die anderen wichtigen Entscheidungsträger im Projekt? Was ist deren Vision des Projekts? Wie sind sie ins Projekt eingebunden?

Endgültige, messbare Erfolgskriterien:

- Wie können die Klienten erkennen, dass das Projekt erfolgreich war?
- Wie wird Erfolg gemessen?
- Welche Kriterien sollten betrachtet werden, wenn man den Erfolg des Projekts beurteilt?

Grad der Einbindung und des angewandten Wissens:

- Wen betreffen die Konsequenzen der unternommenen Aktionen und geplanten Interventionen direkt?
- Wer sollte (wann und wie) eingebunden werden und sich mit dem geplanten Projekt vertraut machen?

# BAGru Toolbox

Optionen, um die Fakten festzulegen:

- Wie können wir einen Überblick über die möglichen Gründe und Ursachen für das Auftreten des Problems aus der Sicht aller Beteiligten ermöglichen?
- Welche Methoden und Optionen stehen zur Verfügung (Interview, Gesprächsgruppen, Workshops, etc.)?
- Welche Methoden bevorzugt der Klient?
- Wie kann man die Fakten allen Teilnehmern präsentieren und so weitere Lösungen der aktuellen Situation bieten?

Die exakte zeitliche Projektplanung:

- Wann ist die richtige Zeit, um das Projekt zu beginnen?
- Was muss angesichts des Zeitrahmens gemacht werden?

Die Organisation und Supervision des Projekts:

- Wer ist in der Firma die verantwortliche Kontaktperson?
- Wie wird PR gebildet werden?
- Wie soll man den Projektfortschritt beobachten?

Integration der bestehenden Aufsichtsbehörden in der Firma

- Welche Sichtweise haben die Vertreter der Arbeiter hinsichtlich der Veränderung des Projekts?
- Wie hat die bisherige Kooperation ausgesehen?
- Welche Sicht vertreten Klienten hinsichtlich Information und möglicher Teilnahme von Vertretern der Arbeiter?

Finanzieller Rahmen:

- Was sind die Handlungen und Meilensteine der Projektberater (Papilot)?
- Was ist der geschätzte Verbrauch?
- Ist der Klient willig, den Preis zu akzeptieren und zu bestätigen?

Die ersten praktischen Vorgänge und das Planen der Fristen:

- Was sind zusätzliche Abläufe im Projekt? Was ist die zeitliche Komponente?
- Welche Vorbereitungen sind dafür notwendig? Wer ist dafür bis wann verantwortlich?
- Wie kann man die Kommunikation zwischen Klienten und Vertragspartner voraus planen?

# BAGru Toolbox

**Während oder nach dem Interview: Die Prinzipien, und wie das Projekt realisiert wird, muss überprüft werden:**

## **Checklist 3: Fragen zur Vertragsannahme:**

- Sind die Erwartungen des Beraters oder Anbieters von Bildung klar präsentiert?
- Trägt die erwartete Bereitschaft der Parteien zur Erfüllung der Verantwortlichkeiten in der Realisierung des Projekts bei?
- Was sind vernünftige Handlungswege?
- Stellt das Qualifizierungsprogramm das Erreichen der erwünschten Ziele sicher?
- Ist der umfassende Entwicklungsprozess die richtige Antwort für das aktuelle Problem oder wäre es nötig, andere Maßnahmen in Betracht zu ziehen (z.B.: die Mitarbeiterzahl zu reduzieren, um neue Jobs zu füllen)?

# BAGru Toolbox

## Baumarkt

### Checklist 4: Der essentielle Inhalt eines mündlichen oder schriftlichen Interviews

#### Projektziele:

- Erwartete Ergebnisse und allgemeine Projektziele sind klar ausgewiesen.

#### Rollen, Aufgaben und die Effekte des Beraters oder Trainingsanbieters:

- Welche Resultate wurden in der genauen Beurteilungsphase erreicht und welche im Kontext des Qualifizierungsprogramms.

#### Rollen und Funktionen der öffentlichen Auftraggeber:

- Rollen und Funktionen des Klientenprojekts sind klar gesetzt. Es ist bekannt, wie der Klient das Projekt unterstützt und zu seinem Erfolg beiträgt.

#### Handlungsweise:

- Eine Projektskizze und Mittel zur weiteren Arbeit sind bereitgestellt. Die ersten Arbeitsschritte sind klar definiert.

#### Terminplanung:

- Die Abgabetermine sind festgesetzt, die vermutlich bereits den Beratern bekannt sind. Der Qualifizierungsprozess ist detailliert und zeitspezifisch.

#### Die genauen Arrangements im Hinblick auf die weiterführende Arbeit:

- Häufigkeit und Qualität der Kommunikation zwischen Klient und Berater während der Weiterführung des Projekts, sowie das Auftreten von größeren Problemen.
- Spezifische Aktivitäten, die bei bestimmten Gelegenheiten implementiert werden, Belegschaft der Organisation (z.B. Organisation von Ereignissen).
- Vertraulichkeit von Information befolgen.

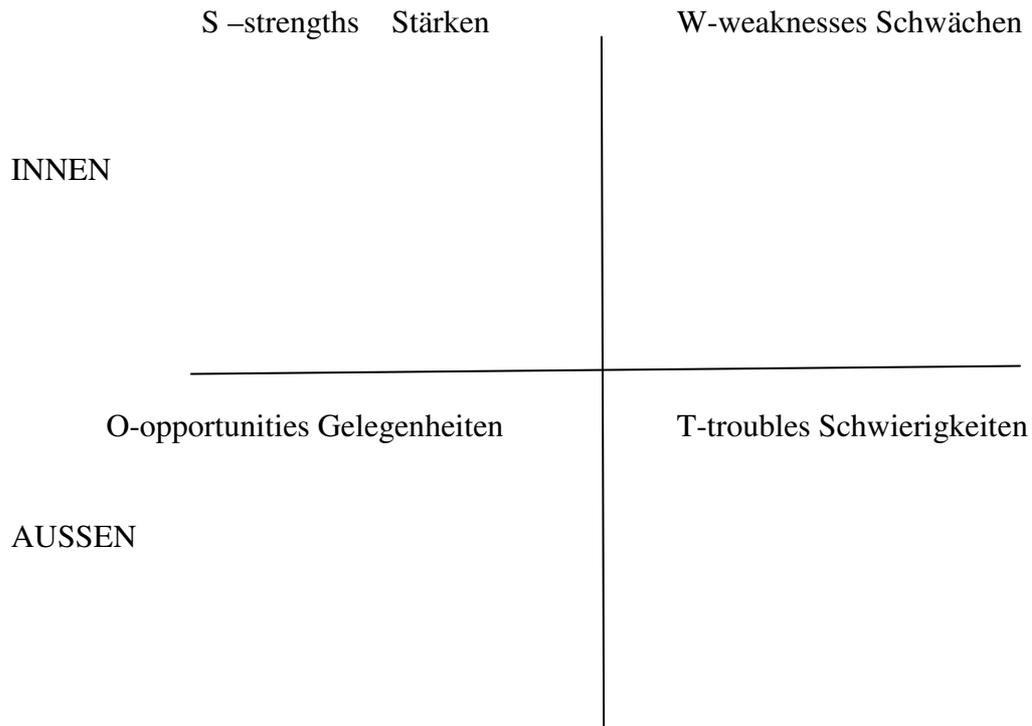
#### Bedingungen:

- Die Kosten der Beratung und des Qualifizierungsprogramms sind klar und offen dargelegt.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>SWOT ANALYSE</b>
Zielgruppe(n)	Leitungen/Vorgesetzte, Angestellte und Arbeitslose
Dauer	45-60 min
Wann wird es eingesetzt?	Wenn konkrete Situationen, Herausforderungen, Personen, Zielgruppen, Schwierigkeiten, Möglichkeiten analysiert werden sollen... Wenn man zwei oder mehrere Herausforderungen, Personen, Situationen, Schwierigkeiten ...miteinander vergleichen will. Wenn man etwas Neues entwickeln will, basierend auf der Zustands-Analyse.
Ziele	Rationale Herangehensweise an die Situation. Veränderung der Sichtweise Denkstrukturen zu verändern und das Verhalten konsequent zu ändern Analyse einer oder mehrerer Situationen
Kurze Beschreibung der Methode	Eine Personengruppe oder eine Einzelperson legen die Situation, Herausforderung, Person, Zielgruppen, Schwierigkeiten, Möglichkeiten fest und analysieren es, indem sie die Vorlage der "4-Matrix" anwenden – S-Stärken, W – Schwächen, T – Schwierigkeiten, O – Gelegenheiten. Nach der Analyse findet eine Diskussion statt und ein Vergleich der Antworten in Gruppen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Ansichten der Teilnehmer Möglichkeiten, die Sichtweise zu ändern Emotionale Antworten
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Nützlich für Ist - Analysen in Mittelstandsunternehmen
Erforderliches Material	Papier, Bleistift
Weitere Information	

# BAGru Toolbox



# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>IDENTIFIKATION VON KARTEN UND OBJEKTEN</b>
Zielgruppe(n)	Leitungen/Vorgesetzte, Angestellte und Arbeitslose
Dauer	45-60 min
Wann wird es eingesetzt?	Wenn konkrete Situationen, Herausforderungen, Personen, Zielgruppen, Schwierigkeiten, Möglichkeiten analysiert werden sollen... Wenn wir eine Meinung, Emotion, Gedanken über Dinge erfahren möchten Wenn wir über unbewusstes Denken etwas erfahren möchten
Ziele	Um Emotionen gegenüber etwas/ jemanden zu identifizieren... Um sich Emotionen, Ansichten, Meinungen bewusst zu machen. Um Emotionen, Ansichten, Meinungen zu ändern...
Kurze Beschreibung der Methode	Jeder Teilnehmer identifiziert eine bestimmte Situation, die das Zentrum der Diskussion ist, präsentiert als Fotos oder Objekt. Fotos oder Objekte sind symbolisch für verschiedene mögliche Emotionen, Ansichten, Meinungen... Die Diskussion beginnt, sobald sich jeder für ein Foto/ Objekt entschieden hat. (Präsentation warum er/ sie das Foto ausgewählt hat, was es für ihn bedeutet, wie er /sie den Vergleich mit dem ausgewählten Foto/ Objekt sieht...)
Variablen, die der Trainer beachten muss	Da es sich um eine projektive Technik handelt, können nur ausgebildete Trainer dieses Tool anwenden. Starke emotionale Antworten könnten auftreten, weshalb der Trainer in der Lage sein muss, diese zu kontrollieren und sie in die richtige Richtung zu lenken.
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Nützlich in Situationen der Momentaufnahme oder im Prozess der Identifikation von Emotionen, Gedanken etc.
Erforderliches Material	Verschiedene symbolische Fotos, Bilder, Objekte
Weitere Information	/

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>SZENARIO TECHNIK</b>
Zielgruppe(n)	Leitungen/Vorgesetzte, Beschäftigte, Arbeitslose
Dauer	45-60 min
Wann wird es eingesetzt?	Wenn konkrete Situationen, Herausforderungen, Personen, Zielgruppen, Schwierigkeiten, Möglichkeiten analysiert werden sollen... ; wenn wir auf der Suche nach einem Plan oder dem Problemlösen einer Situation sind; wenn wir zum “außerhalb der Box – Denken” ermutigen wollen
Ziele	Um Probleme /Herausforderungen zu identifizieren, um mögliche Situationen vorherzusagen, um Ziele zu setzen und Pläne zu machen; Umgang mit Selbst- und Fremdeinschätzung erproben
Kurze Beschreibung der Methode	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schritt: Problemanalyse=Definitiondes Problems/Herausforderung</li> <li>2. Schritt: Hintergründe festlegen=Welche Faktoren beeinflussen das Problem/ die Herausforderung?</li> <li>3. Schritt: Festlegen der Eigenschaften undderen Entwicklungstrends, die für das Problem/ die Herausforderung relevant sind</li> <li>4. Schritt:Annahmen festlegen und spezifische Szenarios aufstellen (für gewöhnlich3bis 4)</li> <li>5. Schritt: Festlegen der Störfaktorenund die erwarteten Konsequenzender Szenarios.</li> <li>6. Schritt : Die Effekte der Szenarios aus dem Gesichtspunkt der Forschung vorhersagen.</li> <li>7. Schritt: Die Firma wählt das wahrscheinlichste Szenariofür die Lösung des Problems/ Herausforderung</li> </ol>
Variablen, die der Trainer beachten muss	Brainstorming Beurteile die Ideen in der ersten Phase nicht -alle Ideen sind gut. Lösungen langsam eingrenzen Gruppendynamik und Kommunikation beobachten
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Nützlich in Situationen der Momentaufnahme Nützlich zum Planen
Erforderliches Material	Papier, Bleistift
Weitere Information	

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>BEURTEILUNG TRANSVERSALER KOMPETENZEN IM KONTEXT DES ARBEITS- ODER AUSBILDUNGSPLATZES</b>
Zielgruppe	Beschäftigte, Lernende im Praktikum
Dauer	Abhängig von der Dauer der ausgewählten Arbeitsphase/des Praktikums
Schlüsselkompetenzen	Kommunikation in der Muttersprache Soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen Lernfähigkeit
Ziele	Basisfertigkeiten, Soziale Kompetenzen, Zusammentragen und Nutzen von Information, Beurteilung des eigenen Verhaltens am Arbeitsplatz, Identifikation wichtiger Kompetenzen, insbesondere Sozialkompetenzen im Pflegesektor, Zusammenarbeit mit einem Betreuer, um auf gemeinsame Ziele und Bedürfnisse des Sektors hinzuarbeiten Positiv auf notwendige Veränderung reagieren
Kurze Beschreibung der Methode	Dieser Selbsteinschätzungsworkshop beruht darauf, dass Lernende sich in einer Arbeitssituation selbst reflektieren, begleitet von einem Dozent und einem Berater. Zu Beginn wird in der Gruppe gemeinsam mit dem Berater eine Liste von Kompetenzen, die im Pflegebereich nützlich ist, definiert und erklärt. Bei Arbeitshospitationen beobachtet und bewertet der Tutor das Verhalten des Lernenden mithilfe der vorbereiteten Vorlage. Die Ergebnisse werden individuell während eines Interviews reflektiert.
Erforderliches Material	Eine Tafel, um die Liste an Kompetenzen zu zeigen. Liste zur Beurteilung transversaler Kompetenzen, die vom Tutor ausgefüllt wird (beigefügtes Dokument)
Schrittweise Anweisungen	<u>Aufgabe 1 (*)</u> Als erstes schreibt/ zeigt der Dozent auf der Tafel den Lernenden eine Liste von transversalen Kompetenzen, die dieser während der Arbeitszeit beurteilen wird. Danach organisiert er eine Debatte. Er fragt zusätzlich nach persönlichen Beispielen und Lebenserfahrungen. Jeder Lernende gibt dem Berater am ersten Tag der Arbeitsphase eine Kompetenzliste, in der er sich selbst eingeschätzt hat.  <u>Aufgabe 2 (*)</u> Während der Arbeitsphase, in einer Firma, wird der Berater gebeten, den Beurteilungsbogen auszufüllen und schriftliche Kommentare abzugeben. Der Dozent organisiert am Ende der Arbeitsphase ein Treffen mit dem Lernenden. Der Berater ist am Arbeitsplatz zur Stelle, um gemeinsam die Ergebnisse und weiteren Ziele oder Verbindungen mit dem Job zu analysieren.  <u>Aufgabe 3 (**)</u> Außerhalb der Arbeit führt der Dozent individuelle Interviews basierend auf den Beurteilungsergebnissen, um mit jedem einzelnen Lernenden einige Lernziele oder spezifische Projektziele festzulegen. Die

# BAGru Toolbox

	Entscheidungen werden in einem individuellen Bericht festgehalten.
Methode	Geführte Gruppendiskussion Zusammenarbeit mit dem Berater am Arbeitsplatz
Anmerkungen & wichtige Information	Tutor muss wissen, dass nicht alle Einzelheiten auf der Vorlage beurteilt werden müssen.

# BAGru Toolbox

## Beurteilung transversaler Kompetenzen

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<b>REGELN</b> Kommt stets zu spät  Kommt oft zu spät  Kommt manchmal zu spät  Ist immer pünktlich  Trägt für jede Aufgabe dieselbe Kleidung  Passt die Kleidung mitunter den Aufgaben an  Passt die Kleidung den Aufgaben etwas an  Zieht sich für jede geplante Aufgabe exakt an  Legt keinen Wert auf Äußeres  Legt wenig Wert auf Äußeres  Legt sehr viel Wert auf Äußeres  Ist stets makellos und perfekt  Macht nur was sie/er will, egal was andere denken/sagen  Macht was sie/er will, kann aber beeinflusst werden  Versucht Bedürfnisse anderer meist zu beachten  Achtet immer auf Bedürfnisse anderer  Weigert sich Regeln/Vorschriften zu akzeptieren  Regeln scheinen sie/ihn zu „ärgern“, werden teils eingehalten				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p><b>REGELN</b></p> <p>Kennt die Regeln, akzeptiert sie aber nicht immer</p> <p>Befolgt jede Regel/Vorschrift</p> <p>Kümmert sich nicht um den Regelbetrieb bzw. allgemeinen Usus/ es scheint ihr/m egal</p> <p>Retourniert Waren, fühlt sich aber nicht verantwortlich</p> <p>Hält meist alles in Ordnung</p> <p>Hält immer alles in Ordnung</p> <p>Scheint Ordnung abzulehnen, Vorgesetzte ebenso</p> <p>Akzeptiert Vorgesetzte, macht aber dennoch was sie/er will</p> <p>Akzeptiert Vorgesetzte und folgt Anweisungen aufgrund der Hierarchie</p> <p>Akzeptiert Vorgesetzte, folgt Anweisungen und kommuniziert positiv mit der/m Vorgesetzten</p> <p>Setzt eigene Vorstellungen ohne Vorschriften um</p> <p>Hört auf Vorschriften, scheint sie aber nicht zu verstehen/begreifen</p> <p>Hört Anweisungen zu und versteht sie, hat aber teils Schwierigkeiten, sie anderen zu erklären</p> <p>Hört zu/versteht und erklärt anderen Anweisungen ohne Schwierigkeiten</p> <p><b><u>KOMMUNIKATION</u></b></p> <p>Sagt nicht, was er/sie denkt, da sie/er es nicht begründen kann</p> <p>Vertritt offen andere Meinung, kann sie aber teils nicht argumentieren</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>Kann über Dinge diskutieren und urteilen, die er /sie unfair findet</p> <p>Findet treffende Argumente, um andere zu überzeugen</p> <p>Geringe Schreib- und Lesefähigkeit in Erstsprache Schreib- und Lesefähigkeit in Erstsprache /hohe Fehlerquote</p> <p>Kann einen kurzen Text lesen/ schreiben/einige Fehler</p> <p>Ist gewohnt zu lesen und zu schreiben</p> <p>Macht keine Notizen</p> <p>Macht kaum Notizen/ohne Schwierigkeiten</p> <p>Kann im Bedarfsfall ganz gut notieren</p> <p>Notiert schnell und mit Leichtigkeit</p> <p>Zieht bei der Arbeit vor, Schwierigkeiten, die man haben kann, nicht zu bereden</p> <p>Versucht ein Problem für sich zu behalten und redet selten</p> <p>Zögert um Rat zu fragen und über ihre/seine Schwierigkeiten zu sprechen</p> <p>Sie/er alarmierte das soziale Umfeld (Vorgesetzte/r, Kollegen/innen, Freunde), als es einmal Schwierigkeiten gab</p> <p>Zögert nicht um Rat zu fragen</p>				
<p><b>MOTIVATION</b> Arbeit gibt ihr/m einen Platz in der Gesellschaft</p> <p>Arbeit ist für sie/ihn eine Art etwas fertig zu machen und zu wachsen</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>Arbeitet um Geld zu verdienen</p> <p>Die Arbeit interessiert sie/ihn nicht</p> <p>Ist sehr unentschlossen</p> <p>Wartet lieber auf Anweisungen, um nicht selbst entscheiden zu müssen</p> <p>Entscheidet wenn erforderlich selbst</p> <p>Entscheidet sich selbst, gute/r Trouble-Shooter/in</p> <p>Hat immer gleiches Arbeitstempo, egal in welcher Situation</p> <p>Kann sich nicht an Fristen halten</p> <p>Hält Zeiten ein und versucht, sich in den Betrieb einzufügen</p> <p>Passt Arbeitstempo der verfügbaren Zeit an</p> <p>Denkt gar nicht an das Endergebnis; ihr/m ist alles egal</p> <p>Denkt nur wenig an das Endergebnis</p> <p>Denkt an die Qualität der Arbeit, versucht genau zu sein</p> <p>Denkt stets an die Qualität der Arbeit und ist stets bei der Sache</p> <p><b>FLEXIBILITÄT BEI ARBEITSBEDINGUNGEN</b></p> <p>Sie/er hebt nie eine Last, obwohl sie/er dazu fähig ist</p> <p>Lasten zu heben, ist für sie/ihn manchmal schwer</p> <p>Versucht Lasten zu tragen, schafft es aber kaum</p> <p>Kann Lasten tragen und weiß</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>auch wie</p> <p>Machte was ihr/m aufgetragen wurde ohne je zu fragen</p> <p>Auch wenn sie/er etwas nicht versteht, fragt sie/er nicht nach</p> <p>Fragt nur selten, auch wenn sie/er immer wieder nicht versteht, was sie/er zu tun hat</p> <p>Weiß gerne, was sie/er zu tun hat und warum</p> <p>Erklärt Resultate bei Bedarf</p> <p>Macht nichts zu Ende/man verliert Zeit und ärgert sich</p> <p>Fängt von vorne an, ohne zu stöhnen</p> <p>Sieht ein, wenn sie/er irrt</p> <p>Wartet gebeten zu werden, von selbst tut sie/er nichts</p> <p>Ohne ausdrückliche Anweisung kümmert sie/er sich nicht</p> <p>Pausiert auch nicht nach fertigen Aufgaben/“es gibt immer zu tun!“</p> <p>Mag keine Monotonie und Wiederholungen/ braucht Abwechslung</p> <p><b>FLEXIBILITÄT BEI ARBEITSBEDINGUNGEN</b></p> <p>Kommt mit wiederholten Tätigkeiten zurecht/mag aber Abwechslung</p> <p>Kommt mit wiederholten Tätigkeiten zurecht/wird unruhig</p> <p>Kommt mit wiederholten und monotonen Tätigkeiten zurecht</p> <p>Bei Schwierigkeiten bricht sie/er ab</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>Bei Problem gibt sie/er bald auf</p> <p>Versucht auch bei Problem weiter zu machen</p> <p>Was auch passiert, welche Schwierigkeiten auch sind, sie/er macht weiter</p> <p>Mag nicht bei der Arbeit beobachtet werden</p> <p>Wenn sie/er bei der Arbeit beobachtet wird, fühlt sie/er sich beobachtet und verliert die Motivation</p> <p>Akzeptiert auch Arbeiten, die sie/ihn nicht sehr interessieren</p> <p>Akzeptiert immer alles</p> <p>Körperliche Anstrengung bereitet Schmerzen und wird vermieden</p> <p>Kann anstrengende Arbeiten verrichten, wird aber schnell müde</p> <p>Strengt sich bei Bedarf problemlos körperlich an</p> <p>Kann längere anstrengende Arbeiten verrichten, ohne müde zu werden</p> <p><b>FLEXIBILITÄT BEI ARBEITSBEDINGUNGEN</b></p> <p>Arbeitet nicht im Freien</p> <p>Kann bei schönem Wetter im Freien arbeiten</p> <p>Kann bei jedem Wetter im Freien arbeiten</p> <p>Ist sehr lärmempfindlich</p> <p>Hält kurz Lärm aus</p> <p>Kann in mäßig lauter Umgebung arbeiten</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>Kann in Umgebung mit hohem Lärmaufkommen arbeiten</p> <p>Bevorzugt regelmäßige Arbeitsbedingungen; ist effizient, wenn sich nichts ändert</p> <p>Bevorzugt regelmäßiges Arbeiten mit wenig Änderungen</p> <p>Bei stets geänderten Voraussetzungen passt sie/er sich schnell und problemlos an</p> <p>Passt sich Änderungen sofort an und bleibt motiviert</p> <p>Verweigert handwerkliche Tätigkeiten und wirkt nicht anpassungsfähig</p> <p>Macht handwerkliche Tätigkeiten widerwillig, wenn notwendig</p> <p>Hat kleine Probleme mit handwerklichen Tätigkeiten Mag handwerkliche Tätigkeiten und macht sie gut</p> <p><b><u>AUTONOMIE</u></b></p> <p>Überprüft eigene Resultate nie</p> <p>Überprüft eigene Resultate, kann sie aber nicht beurteilen</p> <p>Prüft die Arbeit, behebt Fehler</p> <p>Prüft Arbeit genau, schätzt richtig ein ob die Erwartung erfüllt ist</p> <p>Ihr/m sind ihre/ seine Fähigkeiten und Talente egal</p> <p>Weiß wenig über ihre/ seine Fähigkeiten und Talente</p> <p>Hat Fähigkeiten und Talente, aber sie sind schwer zu benennen</p> <p>Ihr/m sind ihre/ seine Fähigkeiten und Talente bewusst</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
Hat stets Angst, etwas falsch zu machen				
Mangelt an Selbstsicherheit und wird dadurch teils demotiviert				
Ist sich an sich sicher, was sie/er tut				
Ist sich immer dessen sicher, was sie/er tut				
Wird bei Gesprächen über ihre/ seine Resultate aggressiv bis gewalttätig				
Wird manchmal aggressiv, kann mit den Aggressionen umgehen				
Was immer die Situation ist, sie/er ist immer ausgeglichen				
<b><u>TEAMWORK</u></b>				
Arbeitet lieber alleine				
Wenn nötig Teamwork-fähig				
Passt sich schnell an				
Schätzt Teamwork				
Macht die Arbeit, ohne sich um andere zu kümmern; pausiert am liebsten alleine				
Eher Einzelgänger/in, redet in den Pausen mit Kollegen/innen				
Braucht Zeit, um sich an Kollegen/ innen zu gewöhnen				
Ist ein/e angenehme/r Mitarbeiter/in				
Ist stets hilfsbereit				
Sie/er zieht vor alleine zu arbeiten und hilft nur, um zu gefallen				
Fragt nicht um Hilfe, nimmt sie aber an, wenn sie angeboten wird				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>Wenn ihr/m ein Team Unterstützung anbietet, nimmt sie/er an</p> <p>Fragt nie um Hilfe, sie/er braucht niemanden</p> <p>Fragt nie um Hilfe und sucht selbst nach einer Lösung</p> <p>Fragt um Hilfe, wenn sie/er ohne nichts tun kann</p> <p>Wenn ihr/m etwas nicht gelingt, fragt sie/ er sofort</p> <p>Mag es nicht, wenn sie/ er bei einer Arbeit zur Hilfe gerufen wird</p> <p>Zieht es vor Arbeit abubrechen, um dem Team zu helfen</p> <p><b><u>TEAMWORK</u></b></p> <p>Wenn ein/e Kollege/in um Hilfe bittet, ist sie/er offen für die Bedürfnisse des Teams und leistet positive Unterstützung</p> <p>Sie/er kennt keine/wenige der Funktionen der Team -Mitglieder Sie/er kennt die Aufgaben mancher andererMitarbeiter/innen</p> <p>Sie/er kennt die Aufgaben aller Mitarbeiter/innen der Firma</p> <p>Weiß genau, wer was macht, auch ohne Leute persönlich zu kennen</p> <p>Kennt die verschiedenen Abteilungen nicht und weiß nicht wohin sich wenden</p> <p>Kennt keine Abteilungen und hält sich stets in der Nähe anderer auf</p> <p>Kennt nur die für sie/ihn relevante/n Abteilung/en; weiß wohin sich wenden</p>				

# BAGru Toolbox

Beurteilung des Verhaltens	++	+-	--	Spezifische Bemerkungen (so nötig/ z.B. in Bezug auf den Pflegesektor)
<p>Kennt alle Abteilungen und Leute</p> <p>Zieht vor nachzufragen, wenn sie/er sich nicht erinnern kann</p> <p>Merkt sich nicht einfach etwas, hat aber gute Erinnerungsstrategien</p> <p>Merkt sich im Grunde alles</p> <p>Erinnert sich an Informationen auch längerfristig</p> <p><b><u>SELBSTMANAGEMENT</u></b></p> <p>Lebt in den Tag hinein</p> <p>Weiß auch, was sie/er in ein paar Wochen machen wird</p> <p>Weiß auch, was sie/er im Lauf des Jahres machen wird</p> <p>Weiß auch, was sie/er in den kommenden Jahren machen wird</p> <p>Macht meist etwas „drauf los“ und sieht was passiert</p> <p>Wägt ab vor dem Handeln, hat aber Schwierigkeiten bei der Umsetzung</p> <p>Ist mit Unterstützung in der Lage Arbeit selbst zu organisieren</p> <p>Weiß sich gänzlich selber zu organisieren, um ein Projekt abzuschließen</p>				

# BAGru Toolbox

Name der Methode/ Tools	<b>ERFAHRUNGSANALYSE</b>
Zielgruppe(n)	Jugendliche und Erwachsene
Dauer	Minimum 6 Stunden
Wann wird es eingesetzt?	Während einer Bildungsmaßnahme, wenn es sich anbietet, positive Erfahrungen aus der eigenen Biographie oder Phantasie zu setzen
Ziele	Selbstvertrauen, Identifizieren von Fertigkeiten, positive Erfahrung
Kurzbeschreibung der Methode/ Tools	Individuell und als Gruppenaktivität möglich
Variablen, die der Dozent in Betracht zieht	Alter und Vorbildfunktion des Dozenten
Erforderliches Material	Papier, Raster
Weitere Information/ Quelle	

# BAGru Toolbox

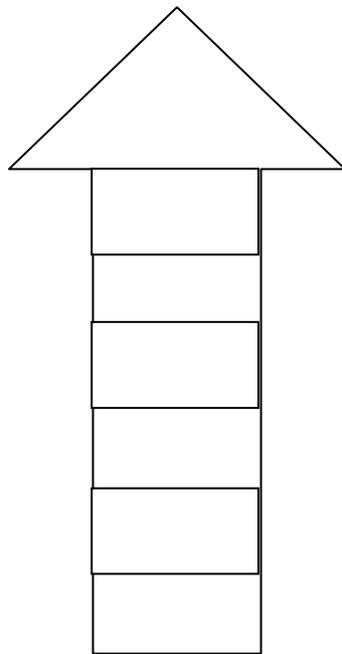
## Erste Übung:

Erinnere dich an arbeitsbezogene und persönliche Erfahrungen, in denen du:

- Ein Schauspieler warst
- ein positives Ergebnis erzielt hast
- du ein gutes Gedächtnis hattest

Minimum 6 Versuche

Du kannst Deine Erfahrungen in dem Pfeil in die richtige zeitliche Abfolge bringen. Gib den Erfahrungen Namen/Titel und schreibe den Namen einer jeden Erfahrung in den Pfeil.



## Zweite Übung:

Wähle auf dem Pfeil 4 oder 5 besonders positive Erfahrungen aus und versuche jede Erfahrung mithilfe des Rasters zu beschreiben.

Ich weiß	Ich weiß wie	was	wie

# BAGru Toolbox

## Dritte Übung

- um das Wissen zu illustrieren, indem man spezifiziert, wo man es anwendet, unter welchen Bedingungen oder Umständen. Bitte möglichs te präzise sein.

Am Ende dieser Arbeit arbeiten die Teilnehmer als eine Kleingruppe. Abwechselnd beantworten sie die Fragen der anderen Teilnehmer, um das Experiment zu detaillieren.

## Vierte Übung

Nachdem du nun die Bestandsaufnahme deiner Kompetenzen gemacht hast, und genau bestimmt hast, wo du dich anstrengst, entdecke nun deine Qualitäten!!!

Ich weiß wie	Das erfordert

## Fünfte Übung

Diese Qualitäten ermöglichen dir, dich selbst zu entdecken. Nimm Bezug auf früher beschriebene Qualitäten und sag wer du bist.

Entsprechend dieser Erfahrungen bin ich	
---	--

# BAGru Toolbox

Name der Methode/ Tools	<b>HILFREICHES MENTORING</b>
Zielgruppe(n)	Erwachsene im Trainingsprozess
Dauer	Abhängig von der Dauer der Bildungsmaßnahme
Wann wird es eingesetzt?	Während des Trainingsprozesses nach jeder Arbeitsplatzphase
Ziele	Selbstvertrauen, Selbstevaluation, Teamerfahrung und Management
Kurzbeschreibung der Methode/ Tools	Individuell und Gruppenaktivität
Variablen, die der Tutor/ Trainer in Betracht zieht	Die beratenden Personen hören zu und stellen Fragen wenn nötig, um eine genauere Vorstellung der Situation zu bekommen.
Erforderliches Material	Kein spezielles Material nötig
Weitere Information/ Quelle	

Mithilfe des Hilfreichen Mentorings können arbeitsbezogene Probleme und Fragen reflektiert und in einem kleinen Kreis von Arbeitskollegen diskutiert werden. Es ist beabsichtigt, dass kein "Experte" präsent ist, um das Gruppenpotenzial für das Problemlöseverhalten zu aktivieren. Es geht um ein selbstorganisiertes und selbstbestimmtes, praxis-orientiertes Mentoring in einer hilfreichen (nicht hierarchischen) Atmosphäre.

Der Fokus liegt beim Hilfreichen Mentoring auf der Analyse und Lösung individueller Fragen. Es werden sowohl positive wie auch kritische job-relevante Aspekte als zentrales Thema aufgegriffen. Wichtig ist, dass nicht gewertet wird, ob etwas richtig oder falsch ist. Stattdessen sollten Effekte, Einstellungen und mögliche Handlungsalternativen dargestellt werden.

Hilfreiches Mentoring hat ein definiertes Ablaufschema, welches die Konversation auf besondere Weise strukturiert, sodass alle Beteiligten klare Sprech- und Zuhörphasen haben, und so das Gespräch systematisch zu einer Lösung kommt. Für eine gelingende Kommunikation ist es vernünftig, die einzelnen Phasen des Mentorings zu befolgen.

# BAGru Toolbox

## **Phase 1: Strukturieren des Mentoring**

In dieser Phase wird geklärt, wer der Moderator sein wird. Die Aufgabe des Moderators ist es, die Entwicklung der Diskussion entsprechend der Interessen der Gruppe zu managen wie auch für die Einhaltung der Regeln für Feedback zu sorgen.

Darüberhinaus bestimmen alle Beteiligten eine Person, die seine/ ihre Situation/ Problem/ Frage vorstellt. Unter Umständen kann eine Kurzbeschreibung der Situation den Entscheidungsprozess unterstützen (z.B. eine Wertigkeit beim Sortieren schaffen).

## **Phase 2: Beschreibung der Situation**

Die ausgewählte kritische Situation wird von der betroffenen Person beschrieben und Fragen hinsichtlich der Erwartungen werden zum Ausdruck gebracht. Die beratenden Personen hören zu und stellen wenn nötig Fragen, um ein genaueres Bild von der Situation zu bekommen. Die Fragen werden direkt beantwortet.

## **Phase 3: Erste Reaktionen**

Hier berichten die beratenden Personen dem Sprecher, was ihnen während der Illustration beim Zuhören aufgefallen ist, was sie beobachtet haben, was ihnen spontan in den Sinn gekommen ist. Das kann sich sowohl auf die beschriebene Situation, die Beschreibung als auch den Sprecher beziehen. Wichtig ist, dass an dieser Stelle keine Bewertung und Analyse stattfindet. Es handelt sich hier nur um den ersten Eindruck. Der Sprecher reagiert im Anschluss darauf, indem er berichtet, was ihm/ ihr auf spezielle Weise aufgefallen ist und ob er/ sie das Gefühl hatte, verstanden zu werden.

## **Phase 4: Verstehen/ analysieren der Situation**

Nun stellen die beratenden Personen ihr Verständnis und ihre Analyse der Situation dar, ihre Perspektive und Interpretationen. Sie beschreiben die Gründe und Verbindungen. Der Sprecher hört zuerst der Analyse zu und definiert dann, was ihm/ ihr plausibel und nachvollziehbar erscheint und was nicht.

## **Phase 5: Mögliche Lösungen finden**

Die beratenden Personen stellen ihre möglichen Lösungen vor. Sie erzählen, wie sie in der spezifischen Situation reagieren würde und rückblickend, wie sie in einer analogen Situation reagiert haben, in der sie erfolgreich waren. Die Vorschläge können aufgeschrieben werden. Wieder hört der Sprecher zuerst den Vorschlägen zu und berichtet der Gruppe danach, welche Lösungen er/ sie unternehmen möchte. Diese persönlichen Schritte zu einer Lösung werden von den beratenden Personen nicht kommentiert!

## **Phase 6: Zusammenfassung und Ende**

Gegen Ende hin beginnt der Sprecher mit seinem Rückblick:

- Was habe ich gelernt?
- Was war für mich wichtig?
- Was war hilfreich?
- Was war hinderlich?

Die beratenden Personen hören zu und danach geben sie ihre Zusammenfassung zu den selben Frage, ohne dass diese Zusammenfassungen unterbrochen oder kommentiert werden.

# BAGru Toolbox

Name der Methode/ Tools	<b>ERSTELLEN EINES KOCHBUCHS</b>
Zielgruppe(n)	Erwachsene im Trainingsprozess
Dauer	Ein oder mehrere Kurstage; die Übung kann als großes Projekt oder im kleinen Rahmen (z.B. ein Lieblingsrezept) stattfinden.
Wann wird es eingesetzt?	Beliebiger Teil des Berufsausbildungskurses
Ziele	Teilnahme an einem kollektiven Projekt, trainieren von Basiskompetenzen und Kreativität. Ausgehend von den eigenen Ernährungsbedürfnissen werden neue Koch- und Eßerfahrungen thematisiert und realisiert – Essgewohnheiten anderer Völker und Kulturen werden angeschaut, die Fähigkeit fördern, als Team zu arbeiten, die Fähigkeit des Planens und Organisierens fördern sowie – bei PC-Einsatz - das technische Verständnis erweitern.
Kurzbeschreibung der Methode/ Tools	Individuell und Gruppenaktivität möglich. Die Teilnehmer erstellen geeignete Rezepte, um ein persönliches Kochbuch zu schaffen; verschiedene Ausrichtungen sind dabei möglich: schmackhaft, bequem, schnelle Mahlzeit, ökonomisch, familienfreundlich etc.. Will man die individuellen Vorlieben berücksichtigen, werden verschiedene Varianten realisiert. Bevor die Produktion beginnt, werden die Teilnehmer gebeten, ihre je individuellen Essgewohnheiten und –bedürfnisse zu diskutieren. Abschließend werden die Rezepte oder Kochbücher von den Teilnehmern präsentiert, diskutiert oder sogar vermarktet. Die beratenden Personen hören zu und stellen dann Fragen, wenn erforderlich, um eine genauere Vorstellung der Vorhaben zu bekommen.
Variablen, die der Tutor/ Trainer in Betracht zieht	<p>- <b>Für Computerkurse:</b> Die Teilnehmer suchen im Internet nach geeigneten Rezepten und designen dann mit Hilfe von Text- und Bildbearbeitungsprogrammen, ein persönliches Kochbuch am PC, das gedruckt werden kann oder in einem Ordner angelegt ist.</p> <p>- <b>Für Sprachkurse:</b> Rezepte werden in der jeweiligen Sprache gesucht und ausgewählt. Wenn keine Computer verfügbar sind, können Kochbücher und Magazine in der entsprechenden Sprache als Model fungieren. Im Anschluss geht der Fokus darauf über, sich mit dem Kochen und dem Essen anderer Kulturen vertraut zu machen.</p> <p>- <b>Für persönliches Training:</b> Eine Gruppe wird gebeten, gemeinsam ein Kochbuch zu erstellen und dabei ein spezifisches Ziel im Kopf zu haben. Z.B. Diversity Training – offen zu sein für andere Esskulturen, Formationen zwischen Teilnehmern verschiedener Kulturen. Z.B. Gender Training – Reflektieren der weiblichen und männlichen Essgewohnheiten, Vorlieben,</p>

# BAGru Toolbox

	verschiedene Rollen etc.
Erforderliches Material	Computer, Drucker, Internetzugang, Kochbücher und Magazine, möglicherweise Ordner
Weitere Information/ Quelle	

# BAGru Toolbox

Name Der Methode/ Tool	<b>TELEFONTRAINING / KOMMUNIKATIONSÜBUNG/ ROLLENSPIEL ZU ZWEIT</b>
Dauer	Für 8 Teilnehmer/innen : 1Stunde
Wann einsetzen?	Wenn Telefonieren zum Maßnahmeninhalt gehört oder im Hinblick auf arbeitsbezogene Tätigkeiten optimiert werden soll. Übung nach einer entsprechenden Trainingsphase, um bestimmte Situationen vertiefend zu üben.
Ziele	Eigene Bedürfnisse betrachten, Schritte zur Integration in den Alltag, Umgang mit professionellen Telefonaten, in verschiedenem Kontext, die Fähigkeit autonomen Arbeitens, die Organisationsfähigkeit und Effizienz fördern, technisches Wissen wie etwa Sprachen erweitern, etc Vertiefung und Anwendung von: Anruf tätigen, Anruf entgegennehmen, Anrufer bitten, zu warten, Anrufer verbinden, Vermitteln, dass gewünschter Teilnehmer nicht verfügbar ist
Kurzbeschreibung der Methode/Tool	1/ der Dozent stellt das Thema vor und schreibt die Regeln des Rollenspiels auf die Tafel 2/ der Dozent gibt jedem Teilnehmenden 2 Karten, eine um das Telefon entgegenzunehmen, eine um das Gespräch zu beginnen. Die Karten geben Anweisungen 3/ Die Teilnehmenden arbeiten abwechselnd zu zweit: Student A beginnt ein Gespräch, indem er die Telefonnummer nennt, die auf seiner Karte steht. Teilnehmer B beantwortet mit der entsprechenden Telefonnummer den Anruf. Beide Teilnehmenden müssen dann die Anweisungen, die auf der Tafel stehen, verfolgen und die Details auf der Karte verfolgen
Variablen, die der Trainer/ Tutor in Betracht ziehen muss	Die Teilnehmenden üben Zahlen und Buchstabieren
Potential der Methode/Tool	Entwickeln von Sprech- und Verstehensfähigkeiten
Erforderliches Material	Siehe Anlage

# BAGru Toolbox

## **Beispiel: REGELN DES ROLLENSPIELS**

### **1) “ANRUF ENTGEGENNEHMEN”**

Namen der Firma nennen

Eigenen Namen nennen

Anrufer begrüßen

Hilfe anbieten

Anrufer bitten, ihren/ seinen Namen zu buchstabieren

Anrufer nach Grund des Anrufes fragen

Anrufer bitten zu warten

Ihr/ ihm mitteilen, dass sie verbunden werden

Die Person ist verfügbar, stelle sie durch - oder

Die Person ist nicht verfügbar: Nenne den Grund und schlage vor, mit jemand anderem zu sprechen oder später wieder anzurufen

Verabschiede den Anrufer

### **2) ”DU BEGINNST EINEN ANRUF”**

Grüße

Stelle dich vor

Bitte mit ....zu sprechen von der Abteilung .....

Buchstabiere deinen Namen

Nenne den Grund deines Anrufs

(Die Person, mit der du sprechen willst, ist verfügbar) bedanke dich und grüße

(Die Person ist nicht verfügbar) akzeptiere den Vorschlag oder lehne ihn ab

Bedanke dich und verabschiede dich

# BAGru Toolbox

## 3) BEISPIELE VON AN TEILNEHMENDE AUSGETEILTE KARTEN

DU NIMMST DEN ANRUF ENTGEGEN

Deine Telefonnummer ist: 634 99 01

Der Firmenname ist IT SYSTEM

Dein Name ist Sheila

DU BEGINNST DAS GESPRÄCH

Du wählst 634 99 01

Dein Name ist David BROWN

Du würdest gerne mit Gloria Madison von der Buchhaltung sprechen

Du würdest gerne über deine Rechnung mit der Referenznummer 0762 sprechen

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>RÜCKMELDUNG ZU HAUSARBEITEN GEBEN</b>
Zielgruppe(n)	Dozenten und Trainer Zusätzlich auch Lernende, die sich Basisfertigkeiten des Feedbacks direkt aneignen können
Dauer	50 Minuten: 10 Minuten Einführung zum Hintergrund der Übung; 20 Minuten zum Aufsetzen eines Feedbacks und 20 Minuten Reflexion, entweder alleine oder mit einem anderen Tutor
Wann wird es eingesetzt?	Nach jeder einzelnen Lernphase
Ziele	Feedback als eine Lehrmethode zu sehen und ihnen Praxis beim Feedback-Geben zuteil werden zu lassen.
Kurze Beschreibung der Methode	Empfehlungen, was das Feedback zu Hausarbeiten beinhalten sollte: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was bei der Hausarbeit gut war;</li> <li>- Was man hätte besser, deutlicher, präziser... entwickeln/darlegen können</li> <li>- Womit sich der Bildungsteilnehmende gedanklich, über die Hausarbeit hinausgehend, auseinandersetzen könnte, (optional – und prinzipiell für Teilnehmende mit fortgeschrittenen Kenntnissen).</li> </ul> <p>Der Tonfall soll freundlich, positiv und unterstützend sein. Feedback auf Hausarbeit ist eine Form von Unterricht.</p> <p><b>Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du hast einen eher schlechten Aufsatz erhalten, der dennoch auch nützliches Material beinhaltet. Setze Feedback in freundlicher, konstruktiver Art auf.</li> <li>- Du hast einen wunderbaren Aufsatz erhalten, der die Frage perfekt beantwortet! Setze Feedback auf, das deine Bewunderung des Essays zum Ausdruck bringt und vorschlägt, über den Gegenstand weiter nachzudenken</li> </ul>
Erforderliches Material	Siehe Handzettel
Weitere Information	Link zum Originalprodukt: <a href="http://www.empower-deprived-learners.eu">www.empower-deprived-learners.eu</a>

# BAGru Toolbox

## **FEEDBACKREGLN**

### ***(BEFÄHIGE den sozial benachteiligten Lernenden)***

Die Regeln werden für konkretes, konstruktives Feedback gebraucht, das den Lernenden hilft und ihr/ ihm nicht schmerzt, wann immer eine Gruppe oderein Team einen Prozess reflektiert, Erfahrungen austauscht oder in Beratungssituationen.

### **Beschreibung**

Die FeedbackRegeln beschreiben,

- ✓ Wie Feedback vorsichtig formuliert werden soll
- ✓ Wie sich die Gruppenmitglieder in der Feedbackphase verhalten sollen
- ✓ Wie sich derjenige, derFeedback erhält, reagieren/ sich verhalten soll.

### **Variablen**

In Gruppen, die keine Feedbackregeln kennen, sollten diese präsentiert und erklärt werden. Sie können im Raum für den gesamten Lernprozess visualisiert werden.

# BAGru Toolbox

## Feedbackregeln und kollegiale Beratung

**Für(gegenseitiges) Feedback empfehlen wir, sich an die folgenden Feedbackregeln zu halten, um einen konstruktiven wie produktiven Prozess zuzulassen.**

- ✓ Gib nur Feedback, wenn die Person, bereit ist, es anzunehmen.
- ✓ Feedback sollte so detailliert und so konkret wie möglich sein.
- ✓ Kommuniziere deine Wahrnehmungen als deine Wahrnehmungen, deine Annahmen als deine Annahmen und deine Gefühle als deine Gefühle.
- ✓ Feedback ist nicht dazu da, um die Person zu analysieren, sondern um deinen persönlichen Eindruck auszudrücken. Benutze daher in Sätzen die erste Person singular.
- ✓ Feedback drückt subjektive Eindrücke aus, Wahrnehmungen und konstruktive Vorschläge. Diese sind weder richtig noch falsch und sollten daher nicht kommentiert werden.
- ✓ Feedback umfasst auch positive Wahrnehmungen.
  
- ✓ Feedback kann sich nur auf spezifisches, konkretes Verhalten beziehen – Menschen und Wahrnehmungen ändern sich permanent. Generalisierungen sind fehl am Platz!
- ✓ Du solltest nur Feedback einholen, wenn du bereit bist, es anzunehmen.
- ✓ Wenn du Feedback erhältst, höre nur zu. Unterbrich die andere Person nicht.
- ✓ Denke über das erhaltene Feedback nach und schau, welche Aspekte du akzeptieren und anwenden kannst, welche dir in deiner Entwicklung helfen. Du brauchst dich nicht zu rechtfertigen, da Feedback die subjektive Wahrnehmung einer anderen Person ist. Erinnerungen an früheren Erfolg oder selbst getroffene Entscheidungen können dem Teilnehmenden Vertrauen geben.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>MEIN LERNSTIL</b>
Zielgruppe(n)	Jeder, der mit Argumenten umgehen lernen soll
Dauer	45 Minuten für individuelle Arbeit
Wann wird es eingesetzt?	Eine Übung, die es ermöglicht, individuelle Stärken hervorzuheben und darauf aufbauend Lernziele zu identifizieren.
Ziele	Dieses Tool ist dafür geschaffen, dass Klienten sich ihrer individuellen Kompetenzen bewusst werden, die sie im Laufe ihres Lebens entwickelt haben und das es ihnen ermöglicht, die Kompetenzen graphisch für ihre weitere berufliche und persönliche Entwicklung zu veranschaulichen.
Kurze Beschreibung der Methode	Das Netz der Kompetenzen ermöglicht es Klienten, ihre/ seine Fertigkeiten und ihr Wissen auf einem bestimmten Arbeitsgebiet zu beurteilen und nach Feedback von ihrer/ seiner Selbstwahrnehmung zu fragen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	<p>Zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönliche Entwicklung</li> <li>- Erkundung</li> <li>- Anerkennung</li> <li>- Reflexionsvermögen</li> <li>- Kontextualisierung</li> <li>- Revision</li> <li>- Kompetenz</li> <li>- Motivation</li> <li>- Erfolg/ Versagen</li> <li>- Stärken/ Schwächen</li> </ul>
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Die Idee der Kompetenzen über graphische Präsentation zu erfassen
Erforderliches Material	Informationsblatt
Weitere Information	Siehe folgenden Link <a href="http://www.empower-deprived-learners.eu">www.empower-deprived-learners.eu</a>

# BAGru Toolbox

## Informationsblatt: Vorlage "Kompetenznetz"

### *ERFAHRE MEHR ÜBER DEINEN LERNSTIL*

#### **Ziele**

Jedem die Beurteilung ihrer/ seiner bevorzugten Lernmethode zu ermöglichen

#### **Kurzbeschreibung**

Der Fragebogen basiert auf der Theorie von HONEY/MUMFORD über Lernstile. Er ermöglicht Klienten, ihren/ seinen Lernstil zu identifizieren und stellt eine Reihe von Charakteristika für jeden Lernenden zur Verfügung, einschließlich Stärken und Schwächen.

#### **Variablen**

!Dieser Fragebogen dient dazu, die bevorzugten Lernstile der Kunden herauszufinden. Er hilft Klienten bei der Identifizierung ihrer Vorlieben hinsichtlich des Lernens, sodass sie leichter Lernerfahrungen auswählen können, die ihrem Stil entsprechen.

**Dauer:**60 Minuten

⇒ Arbeitsblätter

# BAGru Toolbox

## FRAGEBOGEN ZUM LERNSTIL (nach Honey und Mumford)

### ÜBERARBEITETE VERSION

Der Fragebogen dient zur Findung deines bevorzugten Lernstils. Über die Zeit hast du vermutlich Lerngewohnheiten entwickelt, von denen dir manche Lernerfahrungen mehr helfen als andere. Da du dir dessen wahrscheinlich nicht bewusst bist, wird dir dieser Fragebogen helfen, deine Lernpräferenzen zu identifizieren, so dass du leichter Lernerfahrungen auswählen kannst, die deinem Stil entsprechen. Die Genauigkeit der Ergebnisse ist von deiner Ehrlichkeit abhängig. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

Wenn du einer Aussage mehr zustimmst als nicht zustimmst, mache daneben ein Häkchen (ü). Wenn du eher nicht zustimmst, mache daneben ein Kreuz (X). Vergewissere dich, jede Aussage entweder mit einem Häkchen oder Kreuz zu markieren.

1. Ich habe eine starke Überzeugung von richtig und falsch, gut und böse.
2. Ich handle oft impulsiv, ohne mich zu sorgen was passieren wird
3. Ich tendiere dazu, Probleme schrittweise zu lösen und spontane "Ablenkungen" zu vermeiden.
4. Ich glaube, dass formale Abläufe und Grundsätze Leute einschränken.
5. Ich habe den Ruf, einen direkten, geradlinigen Stil zu verfolgen.
6. Ich finde häufig, dass instinktgeleitete Handlungen genauso gründlich sind wie die, die auf genauen Gedanken und Analysen beruhen.
7. Ich mache gerne die Arbeit, bei der ich die Zeit habe, alles gründlich zu überprüfen.
8. Ich frage Leute häufig nach ihren Grundannahmen.
9. Was zählt ist, dass etwas in der Praxis funktioniert.
10. Ich suche aktiv neue Erfahrungen.
11. Wenn ich von einer neuen Idee oder Ansatz erfahre, beginne ich sofort zu überlegen, wie ich das in die Praxis umsetzen kann.
12. Ich lege Wert auf Selbstdisziplin, wie etwa darauf zu achten was ich esse, regelmäßig Sport zu machen, eine Routine zu finden etc.
13. Ich bin stolz, sorgfältige Arbeit zu leisten.

# BAGru Toolbox

14. Ich komme am besten mit logisch – analytischen Menschen aus und weniger gut mit spontanen „irrationalen“ Leuten.
15. Ich übernehme die Interpretation von verfügbaren Daten und vermeide es, zu Schlüssen zu springen.
16. Ich treffe gerne Entscheidungen nachdem ich viele Alternativen sorgfältig abgewogen habe.
17. Ich fühle mich eher zu neuen, ungewöhnlichen Ideen hingezogen als zu praktischen.
18. Ich bevorzuge es, Dinge in kohärente, logische Muster zusammen zu fügen.
19. Ich akzeptiere und bleibe bei etablierten Abläufen und Grundsätzen, solange ich sie als effizient betrachte, um die Arbeit machen zu können.
20. Ich beziehe meine Handlungen gerne auf ein allgemeines Prinzip.
21. In Diskussionen komme ich gerne direkt zum Punkt.
22. Ich neige dazu, mit Leuten bei der Arbeit eher distanzierte, formale Beziehungen zu haben.
23. Ich genieße die Herausforderung von etwas.
24. Ich mag spaßige, spontane Menschen.
25. Ich achte aufs Detail bevor ich zu einem Schluss komme.
26. Ich finde es schwierig, auf wilde, überschwängliche Gedanken zu kommen.
27. Ich verschwende nicht gerne Zeit, um um das Thema herumzureden.
28. Ich bin sehr darauf bedacht, nicht zu voreilig zu Schlüssen zu springen.
29. Ich bevorzuge es, so viele Informationsquellen wie möglich zu haben – umso mehr Daten zum Reflektieren umso besser.
30. Leute, die Dinge nicht ernst genug nehmen, irritieren mich für gewöhnlich.
31. Ich höre mir die Standpunkte aller Leute an, bevor ich meine eigene Meinung kund tue.
32. Ich neige dazu, offen darüber zu sein, wie ich mich fühle.
33. In Diskussionen beobachte ich gerne, wie sich die anderen Teilnehmer positionieren.
34. Ich reagiere auf Ereignisse lieber spontan als Dinge im Vorhinein zu planen.
35. Ich fühle mich eher zu Techniken wie Netzwerkanalysen, Charts, Programmen, Eventualplanung, etc. hingezogen.
36. Es sorgt mich, wenn ich bei der Arbeit überstürzt handeln muss, um im Zeitrahmen zu bleiben.

# BAGru Toolbox

37. Ich neige dazu, die Ideen der Leute an ihren praktischen Verdiensten zu beurteilen.
38. Ruhige, bedächtige Menschen machen mich unwohl fühlend.
39. Leute, die voreilig handeln wollen, irritieren mich oft.
40. Es ist wichtiger, den aktuellen Moment zu genießen als über die Vergangenheit oder Zukunft nachzudenken.
41. Ich denke, dass Entscheidungen, die auf einer gründlichen Analyse aller Informationen beruhen, gründlicher sind als die, die auf Intuition basieren.
42. Ich neige dazu, Perfektionist zu sein.
43. Bei Diskussionen trage ich gewöhnlich jede Menge spontaner Ideen bei.
44. Bei Treffen bringe ich praktische, realistische Ideen auf den Tisch.
45. Regeln sind im Grunde dazu da, gebrochen zu werden.
46. Ich bevorzuge es, von der Situation etwas Abstand zu nehmen und alle Perspektiven zu berücksichtigen.
47. Mir fallen oft Ungereimtheiten und Schwächen bei den Argumenten anderer Leute auf.
48. Im Großen und Ganzen spreche ich mehr als ich zuhöre.
49. Ich sehe oft bessere, praktischere Wege, um Dinge zu erledigen.
50. Ich finde, schriftliche Berichte sollten kurz und auf den Punkt sein.
51. Ich glaube, dass rationales, logisches Denken am wichtigsten ist.
52. Ich neige dazu, eher spezifische Dinge mit Menschen zu diskutieren als mich auf "Small talk" einzulassen.
53. Ich mag Menschen, die mit beiden Beinen am Boden stehen.
54. Bei Diskussionen machen mich Unwichtigkeiten und Abschweifungen ungeduldig.
55. Wenn ich einen Bericht schreiben muss, produziere ich zuerst viele Erstversionen bevor ich zur Endversion komme.
56. Ich probiere gerne Dinge aus, um zu sehen, ob sie in der Praxis funktionieren.
57. Ich komme gerne über einen logischen Ansatz zur Antwort
58. Ich bin gerne derjenige, der sehr viel spricht.
59. Bei Diskussionen halte ich mich oft für einen Realist, der Leute am Boden hält und unbegründete Spekulationen vermeidet.
60. Ich denke gern über Alternativen nach, bevor ich zu einem Schluss komme.
61. Bei Diskussionen mit Leuten halte ich mich oft für den Objektivsten, der am wenigsten Leidenschaft zeigt.
62. Bei Diskussionen halte ich mich eher zurück als dass ich die Führung übernehme

# BAGru Toolbox

und am meisten rede.

63. Ich beziehe aktuelle Handlungen gerne auf ein längerfristiges, größeres Bild.
64. Wenn Dinge falsch laufen, mache ich gerne weiter und reihe es unter Erfahrungen ein.
65. Ich neige dazu, wilde, überschwängliche Ideen als unpraktisch abzulehnen.
66. Es ist besser zu schauen, bevor man springt.
67. Im Allgemeinen höre ich eher zu als dass ich rede.
68. Ich bin hart im Umgang mit Leuten, für die es schwierig ist, einem logischen Ansatz zu folgen.
69. Meist glaube ich, dass der Zweck die Mittel heiligt.
70. Es macht mir nichts aus, Menschen zu verletzen solange die Arbeit erledigt wird.
71. Ich empfinde es als erdrückend und einschränkend, spezifische Ziele und Pläne zu haben.
72. Im Normalfall bin ich das Zentrum der Party.
73. Ich mache alles Erforderliche, um die Arbeit zu erledigen.
74. Methodische, detaillierte Arbeit langweilt mich schnell.
75. Ich bin sehr darauf aus, Grundannahmen, Prinzipien und Theorien nachzugehen, die Dingen und Ereignissen zugrunde liegen.
76. Es interessiert mich immer herauszufinden, was andere Menschen denken.
77. Ich mag Besprechungen, die nach methodischen Richtlinien ablaufen, bei denen man sich an die Agenda hält etc.
78. Ich vermeide subjektive oder zwiespältige Themen.
79. Ich genieße das Drama und die Aufregung in einer Krisensituation.
80. Andere Menschen halten mich oft für unsensible gegenüber ihren Gefühlen.

# BAGru Toolbox

## FRAGEBOGEN ZUM LERNSTIL – AUSWERTUNG

Für jede Aussage mit Häkchen gibt es einen Punkt. Es gibt keine Punkte für Aussagen mit einem Kreuz (X). Zeige auf untenstehender Liste an, welche Aussagen abgehakt wurden.

- |    |    |    |    |
|----|----|----|----|
| 2  | 7  | 1  | 5  |
| 4  | 13 | 3  | 9  |
| 6  | 15 | 8  | 11 |
| 10 | 16 | 12 | 19 |
| 17 | 25 | 14 | 21 |
| 23 | 28 | 18 | 27 |
| 24 | 29 | 20 | 35 |
| 32 | 31 | 22 | 37 |
| 34 | 33 | 26 | 44 |
| 38 | 36 | 30 | 49 |
| 40 | 39 | 42 | 50 |
| 43 | 41 | 47 | 53 |
| 45 | 46 | 51 | 54 |
| 48 | 52 | 57 | 56 |
| 58 | 55 | 61 | 59 |
| 64 | 60 | 63 | 65 |
| 71 | 62 | 68 | 69 |
| 72 | 66 | 75 | 70 |
| 74 | 67 | 77 | 73 |
| 79 | 76 | 78 | 80 |

### Gesamt

-----	-----	-----	-----
-			--
-----	-----	-----	-----
-			---
A	R	T	P

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>KOMPETENZNETZ</b>
Zielgruppe(n)	Jede/r, der sich den Ausprägungsgrad seiner Kompetenzen bewusst machen will
Dauer	45 Minuten für individuelle Arbeit
Wann wird es eingesetzt?	Eine Übung, die es ermöglicht, sowohl Stärken hervorzuheben wie Lernziele zu identifizieren.
Ziele	Dieses Tool ist dafür geschaffen, dass Teilnehmende sich ihrer individuellen Kompetenzen bewusst werden, die sie im Laufe ihres Lebens entwickelt haben und das es ihnen ermöglicht, die Kompetenzen graphisch für ihre weitere professionelle und persönliche Entwicklung zu veranschaulichen.
Kurze Beschreibung der Methode	Das Netz der Kompetenzen ermöglicht es Teilnehmenden, ihre Fertigkeiten und ihr Wissen auf einem bestimmten Arbeitsgebiet zu beurteilen und nach Feedback von ihrer/ seiner Selbstwahrnehmung zu fragen.
Variablen, die der Dozent beachten muss	auf persönliche Entwicklung achten Für das Netz könnten Dozenten z.B. ihre eigene Netzvorlage in XL skizzieren
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Die Idee der Kompetenzen über graphische Präsentation zu erfassen; die Kompetenzbereiche sind nicht vorgegeben und können so gut an Grundbildungskompetenzen angepasst werden
Erforderliches Material	Informationsblatt und Grafik Spinnennetz
Weitere Information	Siehe Link zu <a href="http://www.empower-deprived-learners.eu">www.empower-deprived-learners.eu</a> bbb Büro für berufliche Bildungsplanung-Toolbox 2009

# BAGru Toolbox

## Orientierungen zur Arbeit mit dem (Spinnen-)Netz der Kompetenzen

Mit dem Spinnennetz der Kompetenzen können Sie den Ausprägungsgrad Ihrer Kompetenzen bezogen auf bestimmte Kompetenzbereiche einschätzen und graphisch darstellen. So sehen Sie auf einen Blick Ihr Kompetenzprofil, in diesem Fall bezogen auf \_\_\_\_\_.

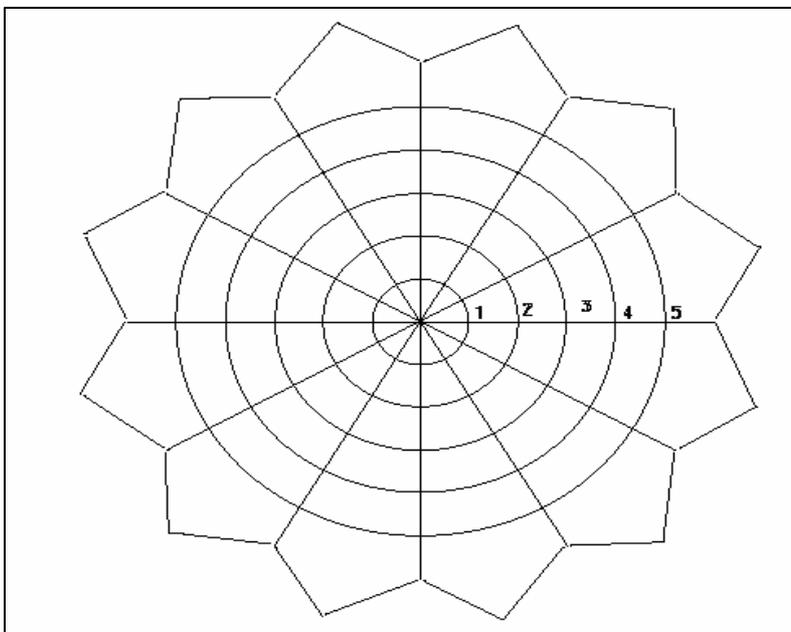
Sie finden im Anschluss ein Selbsteinschätzungsnetz bezogen auf \_\_\_\_\_-Kompetenzen, bei dem eine Reihe von Kompetenzen/Aspekten bereits vorgegeben sind und einige Aspekte noch individuell ergänzt werden können mit Punkten, die für Sie in diesem Bereich wichtig sind.

**Überlegen Sie nun, wie ausgeprägt Ihre \_\_\_\_\_-Kompetenzen bereits sind. Dabei können Sie sich im Spinnennetz orientieren wie in einer Zielscheibe: In der Mitte ist der höchste Ausprägungsgrad erreicht, am Rand der niedrigste.**

Sammeln Sie nach dem Ausfüllen in der Kleingruppe

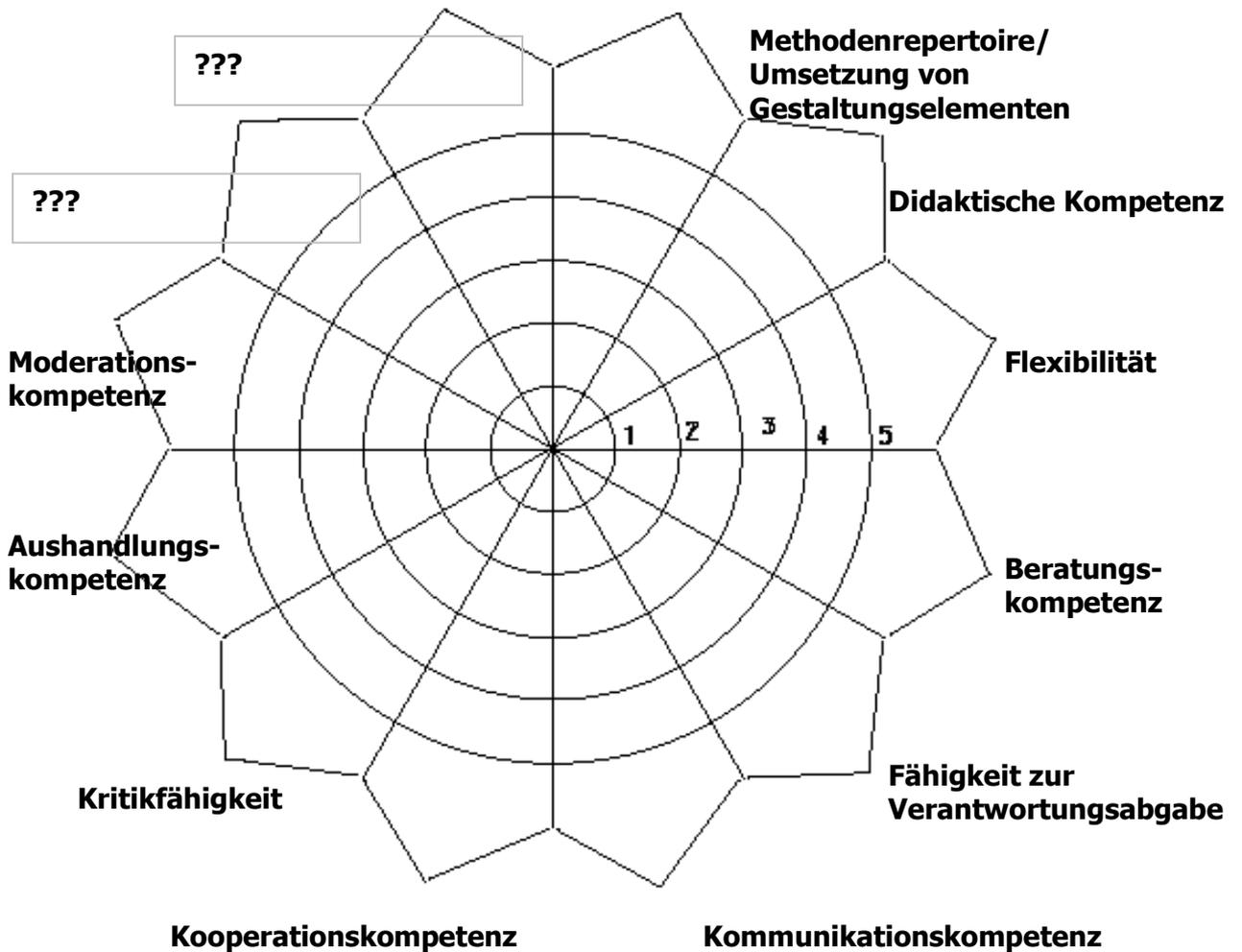
- Eindrücke
- Gemeinsamkeiten
- (Lern-)Interessen und -Bedarfe.

### Informationsblatt: Vorlage "Kompetenznetz"



# BAGru Toolbox

Beispiel: Das (Spinnen-)Netz der Beratungs-Kompetenzen

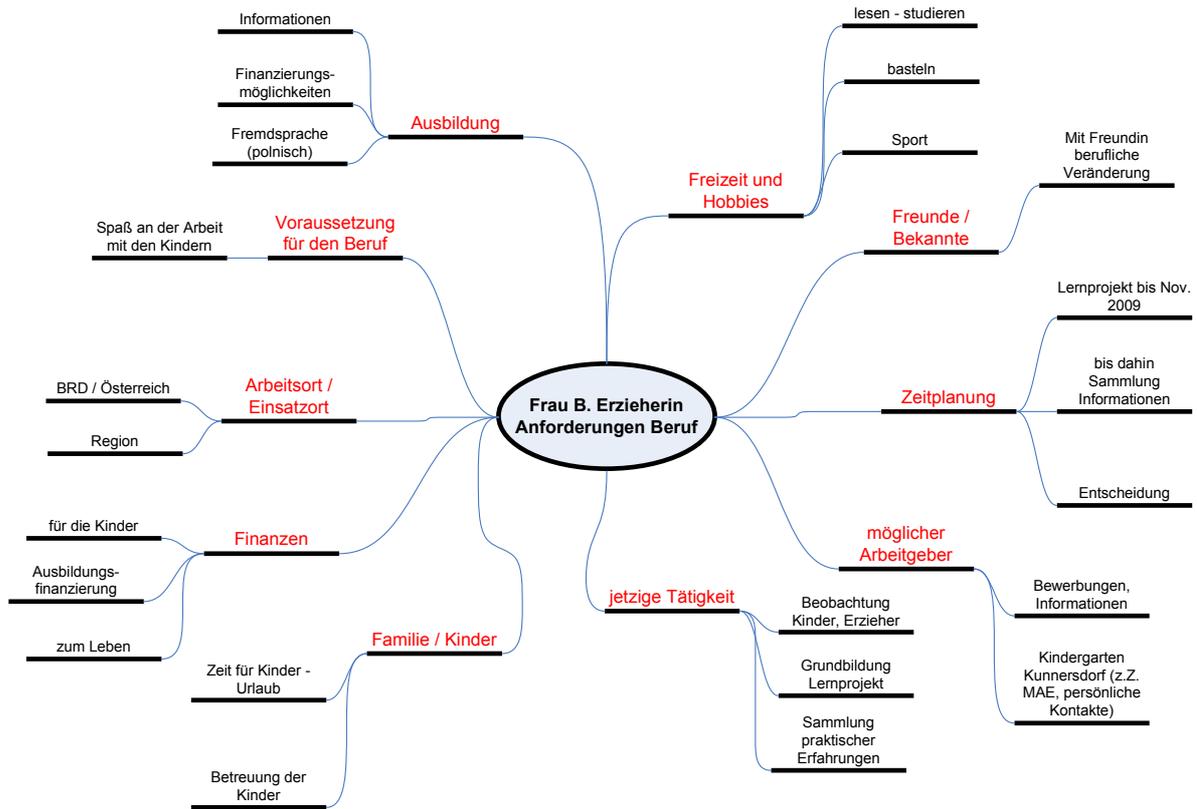


# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>LERNPLAN METHODE</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte
Dauer	
Wann wird es eingesetzt?	Als Einstieg und strukturierende Begleitung innerhalb der Prozessbegleitung/ Trainings/ Workshops
Ziele	Visualisierung der Aspekte, die für die Entwicklung eines individuellen Lern- und Entwicklungsplanes von Bedeutung sind. Gemeinsame Definition wesentlicher Arbeitsschritte und Inhalte, die innerhalb des Prozesses jederzeit verändert werden können
Kurze Beschreibung der Methode	Eine Methode, die es ermöglicht, Inhalt und Ablauf gemeinsam zu vereinbaren und dabei situative Anliegen und Wünsche der Teilnehmer zu berücksichtigen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Die vom Trainer entwickelte Grundstruktur ist je nach Anliegen der Teilnehmer veränderbar
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Integration individueller Bedürfnisse der Teilnehmer in vorgegebene Abläufe von Veranstaltungen; Herstellung von Transparenz zu Inhalten und Arbeitsschritten; Aktivierung der Teilnehmer sich eigenen Vorstellungen, Wünschen bewusst zu werden, diese in eine Lernstruktur einzuordnen und auch aktiv in den Prozess mit einzubringen
Erforderliches Material	Plakat, Flipchart
Weitere Information / Quelle	

# BAGru Toolbox

## Beispiel einer Lern- / Ziellandkarte



# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>DREI STÜHLE</b>
Zielgruppe(n)	
Dauer	
Wann wird es eingesetzt?	Zur Entwicklung individueller Ziel- und Motivationsstrukturen; kann als Grundlage zur Erstellung von passgenauen Inhalten und Lernsettings dienen
Ziele	Anregung zur Reflexion über relevante Ziele, deren Realisierbarkeit, Umsetzung und Verknüpfung
Kurze Beschreibung der Methode	Eine kreative, dialogische Methode zur Initiierung eines Zielentwicklungsprozesses und Planung konkreter Handlungsschritte. Aufgrund des Perspektivenwechsels (Rollenspiel bei dem der Berater die Rolle des visionären Zielentwicklers, des kritischen Freundes und des realistischen Planers einnimmt) und Dialogs zwischen Berater und Teilnehmer entsteht eine komplexe Zielbeschreibung, die als „Ziellandkarte“ visualisiert wird.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Alle Erfahrungen, Wünsche und Ziele der Teilnehmer müssen ernst genommen werden
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Aufgrund des Perspektivenwechsels erhalten die Teilnehmer einen differenzierten Blick auf ihre Lebensziele; sie beteiligen sich aufmerksamer und ernsthafter; komplexe Zielverschränkungen und –konflikte werden transparent; abstrakte Ziele werden in Teilziele gegliedert und mit konkreten Maßnahmen verknüpft; die Teilnehmer können sich mit dieser Struktur identifizieren
Erforderliches Material	Karten, Stühle
Weitere Information / Quelle	In Anlehnung an die sog. „Walt-Disney-Strategie“ (vgl. Dilts/ Epstein/ Dilts: Know-how für Träumer: Strategien der Kreativität, NLP & modelling, Struktur der Innovation. 1994)

# BAGru Toolbox

## Drei Stühle- Anleitung zum Ablauf

Bei der Methode auf der Basis eines Rollenspiels verteilt der Lernende drei Karten auf drei verschiedenen Stühlen, die jeweils für eine bestimmte Rolle bzw. Position im Zielentwicklungsprozess stehen.

Die erste Karte steht für den visionären Zielentwickler, der positiv eingestellt ist, alle Vorhaben für realisierbar hält und mögliche Ziele liefert.

Eine zweite Karte symbolisiert einen kritischen Freund, der mögliche Risiken und Gefahren benennt.

Die dritte Karte versinnbildlicht den realistischen Planer, der Anregungen zur Umsetzung des Ziels in die Praxis geben soll.

Der Berater beginnt auf der Position des Visionärs mit der Frage nach Vorstellungen und Zielen. Er kann dabei an die Ergebnisse der Kompetenzbilanzierung anknüpfen. Die ersten Fragen sind bewusst auf einer visionären Ebene angelegt, um auch bisher unbewusste Wünsche, Neigungen und Kompetenzen transparent zu machen. Nach den Beschreibungen des Teilnehmers folgen die Fragen des Beraters in der Rolle des Kritikers und des Planers.

Die entstandene Zielbeschreibung wird zur Veranschaulichung als „Ziellandkarte“ visualisiert. Auf dieser Ziellandkarte werden vom Berater Ziele, Teilziele, Rahmenbedingungen, Konfliktfelder und erste Maßnahmen zur Zielerreichung festgehalten.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>TALENTMARKETING / SELBST MARKETING</b>
Zielgruppe(n)	Arbeitssuchende
Dauer	
Wann wird es eingesetzt?	Als Vermittlungsstrategie; Erstellung aussagekräftiger Bewerberprofile
Ziele	Entdeckung und Aktivierung von Talenten
Kurze Beschreibung der Methode	Mithilfe spezieller Fragebögen werden Talente, die einen Bestandteil der Leistungsfähigkeit einer Person ausmachen, entdeckt und aktiviert. Die Talente können dann in einer Selbstmarketing-Strategie produktiv umgesetzt werden.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Folgende Hinweise deuten auf die Existenz von Talenten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnelles Lernen</li> <li>• Zufriedenheit spüren, bei dem was man tut</li> <li>• sich wiederholende Reaktionen</li> </ul>
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	
Erforderliches Material	Fragebögen
Weitere Information / Quelle	Bens, H-W; Egle, F.; Scheller, Chr.: Talentmarketing, Gabler Verlag 2002  Winterer, Sabine: Talentmarketing für Rehabilitanden des Berufsbildungswerkes Neckargemünd – Profilberatung zur Verbesserung der Selfmarketingkompetenz -; Diplomarbeit an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Fachbereich Arbeitsverwaltung, im Internet veröffentlicht; Mannheim 2001

# BAGru Toolbox

Es wird empfohlen, die Talente zu kategorisieren in: Motivation, Denken und Talente auf der Beziehungsebene. Dazu wurden folgende Erkundungsbögen entwickelt:

## Erkundung von Talenten in der Motivation

Ich bin motiviert, wenn ich	😊	😐	☹️
1.) mich selbst von innen heraus einer Aufgabe widmen kann.			
2.) an die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit gehe.			
3.) Ausdauer zeigen kann.			
4.) im Wettbewerb mit anderen stehe.			
5.) eigenständig etwas erreichen kann, das anerkannt wird.			
6.) Experte in einem Fachgebiet bin.			
7.) das Leben an meinen Werten orientieren kann (z.B. Glaube, Umweltschutz, Geld).			
8.) etwas für andere tun kann.			
9.) für Gerechtigkeit sorgen kann.			
10.) eine Vision habe und daran arbeiten kann.			

# BAGru Toolbox

## Erkundung von Talenten in der Denk- und Entscheidungsstruktur

Eigenschaften	😊	😐	😞
1.) Ich habe jeden Tag ein Ziel, nach dem ich handele.			
2.) Ich habe das Bedürfnis nach Struktur, bin sehr diszipliniert.			
3.) Ich kann sehr gut organisieren, Abläufe aufeinander abstimmen.			
4.) Ich kann sehr gut verschiedene Möglichkeiten geistig durchspielen.			
5.) Ich lege Wert auf Genauigkeit und Ordnung.			
6.) Ich bin sehr verantwortungsbewusst.			
7.) Ich kann sehr gut planen.			
8.) Ich bin sehr leistungsorientiert.			
9.) Ich bin ein Stratege und kann mir sehr gut Zukünftiges vorstellen.			
10.) Ich setze mein strategisches Vorgehen in Gewinn um, bin ein Geschäftsmann/ frau.			
11.) Ich kann auch mit unvollständigen Angaben passende Lösungen erzielen.			
12.) Ich habe eine Vorliebe für Zahlen.			
13.) Ich bin sehr kreativ, habe immer Ideen für ungewöhnliche Wege.			

# BAGru Toolbox

## Erkundung von Talenten auf der Beziehungsebene

Eigenschaften	😊	😐	😞
1.) Ich brauche die Zustimmung von anderen und gewinne sie auch oft.			
2.) Ich kann mich gut mit den Gefühlen und Vorstellungen von anderen identifizieren.			
3.) Ich habe wenige, aber sehr innige und lang anhaltende Beziehungen zu anderen.			
4.) Ich habe ein Netzwerk von Beziehungen, sehr viele Bekannte.			
5.) Ich kann Kontakte knüpfen, von denen ich profitiere.			
6.) Ich erkenne in jedem Menschen das Besondere und bin sehr tolerant.			
7.) Ich helfe gerne anderen dabei erfolgreich zu sein.			
8.) Ich kann andere begeistern und unterhalten.			
9.) Ich kann gut im Team arbeiten und andere dazu bringen, sich gegenseitig zu unterstützen.			
10.) Ich sehe immer das Positive.			
11.) Ich kann andere überzeugen.			
12.) Ich will gerne die Führung übernehmen.			
13.) Ich kann andere dazu bringen etwas zu tun, sie animieren.			
14.) Ich traue mich, das zu sagen, was ich denke und Gefühle zu zeigen, wenn es wichtig ist, um Missverständnisse auszuräumen.			

# BAGru Toolbox

Im Folgenden interessieren uns nur noch die lachenden Smilies (trifft voll zu)!!!  
Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen gewissenhaft:

Woher weiß ich das? Wobei habe ich das festgestellt?

Was meinen andere dazu? (Freunde, Verwandte, Kollegen)

Welcher Vorteil ergibt sich für den zukünftigen Arbeitgeber aus dieser/diesen Eigenschaft(en)?

Wie kann ich diese Eigenschaft(en) gut verkaufen?

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>MYERS-BRIGGS TYP INDIKATOR</b>
Zielgruppe(n)	Für Einzel- und Gruppenberatungen
Dauer	
Wann wird es eingesetzt?	Zur Selbsteinschätzung
Ziele	Reflexion des eigenen (und fremden) Verhaltens
Kurze Beschreibung der Methode	Ein Instrument zur Beschreibung und zum Verständnis der eigenen Persönlichkeit, indem es auf verschiedene Präferenzen hinweist. Es ergeben sich 16 verschiedene Persönlichkeitstypen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Es handelt sich um keinen Test, sondern um ein Instrument zur Beschreibung!
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	
Erforderliches Material	Erhebungsbogen
Weitere Information / Quelle	<a href="http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/understanding-mbti-typedynamics/the-eight-function-attitudes.asp">http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/understanding-mbti-typedynamics/the-eight-function-attitudes.asp</a>  <a href="http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/">http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/</a>

## DIE ACHT PERSÖNLICHKEITS - PRÄFERENZEN

### Woher bezieht eine Person ihre Energie?

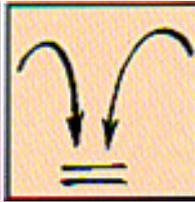
#### Extraversion (E):

- leicht kennen zu lernen
- suchen Interaktion mit anderen
- andere Menschen sind Quelle ihrer Energie

#### Extravertiert



#### Introvertiert



#### Introversion (I):

- eher schwer kennen zu lernen
- suchen ihre Privatsphäre
- Alleinsein ist Quelle der Energie

### Wie nimmt eine Person Informationen auf?

#### Sinneswahrnehmung (S):

- Informationsaufnahme über die fünf Sinne
- erfassen schnell Fakten bzw. praktische Realitäten

#### Über die Sinne



#### Intuitiv



#### Intuition (INtuition):

- Informationsaufnahme über sechsten Sinn
- erfassen schnell Zusammenhänge und Verbindungen

### Wie fasst eine Person Entschlüsse?

#### Denken (Thinking):

- entscheiden nach Logik und objektivem Maßstab
- beurteilen Situationen mit Abstand bzw. von außen

#### Analytisch



#### Gefühlsmäßig



#### Fühlen (Feeling):

- entscheiden nach Konsequenzen für sich und andere
- beurteilen Situationen spontan bzw. durch ein Hineinversetzen

### Wie richtet eine Person ihr Leben ein?

#### Beurteilen (Judging):

- planvoll und organisiert
- bevorzugen geregeltes, strukturiertes Leben
- Orientierung am Ziel bzw. Ende einer Aufgabe

#### Planvoll



#### Flexibel



#### Wahrnehmen (Perceiving):

- spontan und flexibel
- bevorzugen im Leben Offenheit und Entscheidungsmöglichkeiten
- Orientierung am Prozess bzw. Weg

Die vier Präferenzen ergeben sechzehn verschiedene Persönlichkeitstypen.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>LERNPANORAMA – DIE METHODE</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte
Dauer	Im Rahmen eines Workshops; die Durchführung (Mal-Aktion) dauert ca. 20-25 Minuten
Wann wird es eingesetzt?	Zu Beginn der Lernberatung; zur Eigen- und Gruppenreflexion, hilfreich für die biographische Arbeit
Ziele	Experimentelle Auseinandersetzung mit Aspekten der Lernbiographie aus der „Vogelperspektive“
Kurze Beschreibung der Methode	Neben den Fakten und Lebensereignissen werden vorbewusste Zustände, Strukturen, Beziehungen, Atmosphären etc. mit eingebunden und erweitern somit kognitive Lerndimensionen. Der gegenwärtige Standpunkt (Kompetenzen, eigene Rolle, Entwicklungsbedarfe etc.) wird überprüft und aus einer neuen Perspektive betrachtet. Die Teilnehmer malen die Welt ihrer Lern- und Berufserfahrungen als Flusslandschaft. Die Übung gliedert sich in 4 Phasen: Vorbereitung (Einstimmung), Durchführung der Mal-Aktion, Vorstellung und Feedback, Neubewertung und Zielformulierung.
Variablen, die der Trainer beachten muss	Die einzelnen Landschaften können unterschiedlich interpretiert werden
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Zukünftige Entwicklungsprozesse werden auf das persönliche und institutionelle Lernen ausgerichtet. Unterstützung des Gruppenentwicklungsprozesses, der Feedbackkompetenz und des Sharingprozesses
Erforderliches Material	Große Papierbögen (DIN A2), Wachs- oder Ölkreide
Weitere Information / Quelle	

# BAGru Toolbox

## Das Lernpanorama

### Ziel:

Kreative Interaktionsübung zur experimentellen Auseinandersetzung mit Aspekten der Lernbiographie. Panoramatechniken bieten einen Blick aus der „Vogelperspektive“ auf die eigene Lern- und Arbeitsgeschichte: Neben den Fakten und Lebensereignissen werden Szenen, Rollen, Atmosphären, , Befindlichkeiten und Strukturen in die Wahrnehmung, Darstellung, Bewertung Dynamiken und Neukonstruktion (Phänomenologische Arbeitsweise) eingebunden. Im Setting von Eigen- und Gruppenreflexion nehmen die Teilnehmenden eine Überprüfung des momentanen Standpunktes (eigene Rolle, Kompetenzen, Strukturen, Aufgaben, Entwicklungsbedarfe etc.) vor und erhalten somit eine Grundlage, die eigene Biographie aus einer anderen/neuen Perspektive zu betrachten. Mit der Ausrichtung auf Ressourcen und der Berücksichtigung von Lern- und Lebensbrüchen/ Krisen wird es möglich zukünftige Entwicklungsprozesse auf das persönliche und institutionelle Lernen auszurichten.

Mit der Wahl dieses kreativen Mediums (Zeichnen eines Lernflusses) werden verbewusste Zustände, Atmosphären, Beziehungen, Eigenstrukturen und –erleben einbezogen und erweitern somit kognitive Lerndimensionen. Gleichzeitig unterstützt diese Methode den Gruppenentwicklungsprozess (sich mit seiner Arbeitswelt/Lebensgeschichte in einem geschützten Setting vorstellen), die Feedbackkompetenz (Eigen- und Fremdwahrnehmung) und den Sharingprozess (sich in anderen „Landschaften“ mit den eigenen Themen wiedererkennen und sich solidarisch fühlen). Insgesamt handelt es sich um eine Methode, die einer beginnenden Gruppe eine solide Grundlage von Vertrauen und Verstehen ermöglichen kann.

### Durchführung:

Die Interaktionsübung „Mein Lernfluss“ gliedert sich in vier Phasen:

- Vorbereitung: Einstimmung/Meditation
- Durchführung Mal-Aktion
- Vorstellung und Feedback
- Neubewertung/Zielformulierung

### Auswertungsphase: Lernfluss

1. Reflexion über die Methode
  - Wie hat ihnen das Experiment gefallen?
  - Was war leicht/schwer an dieser Aufgabe?
2. Vorstellung des Lernflusses vor der Gruppe
  - Die Protagonisten stellen nach eigener Reihenfolge die Lernflüsse der Gruppe vor. Wahlweise entscheiden Sie, ob die Gruppe zuerst einen ersten Eindruck äußert (Was sehe ich, was erlebe ich?) oder ob Sie selbst mit Erklärungen beginnen.

# BAGru Toolbox

- Die Lernberaterin achtet darauf, dass die Rückmeldungen/Feedbacks jeweils das Eigenerleben wiedergeben und nicht zuschreibend oder deutend sind:
  - Was sehen Sie (Beschreibung der Flusslandschaft, Lebensgemeinschaften, Klima, Tier- und Pflanzenwelt...)?
  - Was erleben Sie (Dynamik, Farbenspiel, Struktur, Beziehungen...)?
  - Worin sehen sie „saftige“/starke Anteile als Beispiele für Ressourcen, Potenziale, Kompetenzen?
  - Worin liegen Brüche, Kritische Eindrücke?
  - Was sind zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten?
3. Eigenerleben und Feedback zu Ressourcen/Kompetenzen/Entwicklungsbedarfe
- die Protagonistin äußert sich zu den Rückmeldungen; was kann sie annehmen, was ist neu an Wahrnehmungen/Eindrücken?
  - Worin sieht sie ihre positiven Prägungen und Ressourcen?
  - Wie hat sie Krisen/Engpässe bewältigt?
  - Wohin möchte sie sich entwickeln?
  - Sie gibt der Flusslandschaft eine Überschrift?

Im anschließenden Sharing trägt die Gruppe Gemeinsamkeiten zusammen:

- was sind Ähnlichkeiten
- was sind Besonderheiten

Über die Verallgemeinerung von Lebenserfahrungen in einem ähnlichen Kontext können rückblickend Strukturen und Lebensbedingungen in einer neuen Perspektive erscheinen und somit als Neubewertung andere Perspektiven ermöglichen.

## Arbeitsmaterial.

- Große Papierbögen (DIN A 2)
- Wachs- oder Ölkreide

## Inhaltliche Einstimmung:

- Meditative Einstimmung
- Im Zeitraffer zurück zur Vorschul-, Schul-, Berufs- und Arbeitszeit
- Mit der Erinnerung von Bildern, Szenen, Menschen, Ereignissen
- In der Wahrnehmung von Gefühlen, Atmosphären, Stimmungen

## Durchführung: Mal-Aktion (ca 20 – 25 Min.)

Die Teilnehmenden erhalten den Auftrag aus einigem Abstand die Welt der Lern- und Berufserfahrungen als eine Flusslandschaft zu malen. Landschaften kann man unterschiedlich betrachten:

- sie zeigen fruchtbare/unfruchtbare Strecken (Wüsten, Wälder, Wiesen, Steppen...)

# BAGru Toolbox

- Flüsse können reißend oder seicht sein mit Ausbuchtungen, Wasserfällen, Quellen oder auch „toten Armen“
- Es gibt Sehenswürdigkeiten oder auch langweilige Strecken
- Es gibt Lebewesen/Tiere, die bestimmte Teilabschnitte begrünen/bewohnen
- Es gibt ein bestimmtes Klima in ihrer Flusslandschaft: Sonne, Wolken, Gewitter

Der Blick aus der „Vogelperspektive“ ermöglicht einen Überblick/ Einblick, der in der Vielfältigkeit neu sein kann.

Der Maßstab und der Ausschnitt der Lern-/Berufswelt sind wählbar.

Es ist hilfreich, das Blatt in bestimmte Lebensphasen (Fünf-Jahres-Schritte) einzuteilen.

Die/der Maler/in sollte auf dem Bild abgebildet sein.

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>LERNEN AM ARBEITSPLATZ – REFLEXION VON PRAXISAUFGABEN MIT DEM LERN- UND ARBEITSBUCH</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte mit einem speziellen Fortbildungs-/Weiterbildungsbedarf
Dauer	Abhängig vom Inhalt der Fortbildung
Wann wird es eingesetzt?	In Praxis- oder Praktikumsphasen
Ziele	Qualifizierung, die an den Interessen und Bedarfslagen der Teilnehmer ansetzt; sichert Beschäftigungssicherheit und -fähigkeit
Kurze Beschreibung der Methode	Biographieorientiertes Vorgehen zur gemeinsamen Bestimmung von Lerninhalten unter der Berücksichtigung situativer Anlässe
Variablen, die der Trainer beachten muss	Instabile Lernzeiten Erfordert Kompetenz, sich auf den Prozess und auf die Gruppe einzulassen, flexibel auf Anfragen zu reagieren und hierfür Methoden/Material parat zu haben bzw. andere Wege zu finden, das Anliegen aufzugreifen Ursprüngliche Planungen müssen häufig verändert werden
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Es kann es zu einer hohen Identifikation mit den Lerninhalten als auch mit den Anliegen von Grundbildung allgemein kommen. Somit wird Lernen für die Teilnehmer als persönlicher Zugewinn erfahrbar.
Erforderliches Material	s.u.
Weitere Information / Quelle	

## **Lernen am Arbeitsplatz: Reflexion von Praxisaufgaben mit dem Lern- und Arbeitsbuch**

Das Lernen am Arbeitsplatz ist durch die in der Fachqualifizierung oder in der Lernberatungsgruppe entstandenen **Praxisaufgaben** bereits inhaltlich und methodisch vorstrukturiert. Auch hier spielt Reflexion eine große Rolle, indem die Teilnehmenden an Hand eines Lern- und Arbeitsbuchs ihre Erprobungen, Beobachtungen o.ä. (je nach Praxisaufgabe) strukturiert reflektieren und diese Reflexionen dort niederschreiben. Das Lern- und Arbeitsbuch bietet hierfür beraterisch gestaltete Reflexionsangebote. Die Komplexität der hier angebotenen Reflexionen sollte sprachlich und inhaltlich den Kompetenzen der Teilnehmenden angepasst werden. Vor allem zu Beginn eines Projektes mit Geringqualifizierten sollten die Formulierungen und die Bezugspunkte der Reflexion möglichst niedrigschwellig sein.

Zur Veranschaulichung hier Auszüge aus dem Lern- und Arbeitsbuch:

-----

### **Inhaltsverzeichnis:**

- 1. Das Lern- und Arbeitsbuch**  
Das Lern- und Arbeitsbuch/Umgang mit dem Lern- und Arbeitsbuch  
Vorbereitung auf den Kursabschnitt  
Lernprotokoll
- 2. Kursorganisation**  
Informationen zur Kursorganisation  
Organisation der Kursblöcke
- 3. Nachweis über die Teilnahme**  
Nachweis über die Teilnahme an Inhaltsblöcken  
Nachweis über die Teilnahme an den Lernberatungsblöcken
- 4. Praxisphase**  
Praxisaufgabe  
Liste der Praxisbegleiter/-innen  
Formblatt Kollegiale Beratung
- 5. Vorlagen „Vorbereitung auf den Kursabschnitt“ und „Lernprotokoll“**
- 6. Vorlagen „Praxisaufgabe“**

# BAGru Toolbox

## Kapitel 1

### 1.1 Das Lern- und Arbeitsbuch (= LuA)....

Sie erhalten ein Lern- und Arbeitsbuch, damit Sie Ihre Lernwünsche und –erfahrungen festhalten und Ihre Lernziele überprüfen können.

Das Lern- und Arbeitsbuch ist Ihr Eigentum.

#### Zum Umgang mit dem Lerntagebuch:

- Bringen Sie bitte das Lern- und Arbeitsbuch zu jeder Kursveranstaltung mit.
- Bitte bereiten Sie sich vor jedem Kursabschnitt vor (s. Formular „Vorbereitung auf den folgenden Kursabschnitt“).
- Bitte werten Sie jeden Kursabschnitt über ein Lernprotokoll aus (s. Formular Lernprotokoll).

# BAGru Toolbox

## Arbeitsblatt: Reflexion der Praxisaufgabe

### Praxisaufgabe

Herr/Frau.....

Einrichtung:.....

Praxisbegleiter/-in:.....

Aufgabe:

Rückmeldung des/der Praxisbegleiters/Praxisbegleiterin:

Eigene Rückmeldung (Was war leicht/schwer? Was kann ich verändern?)

# BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>LERNBIOGRAPHISCHER ZUGANG: ERGEBNISSE UND ZUSTIMMUNGEN</b>
Zielgruppe(n)	Keine spezifische
Dauer	Abhängig von der Gruppengröße
Wann wird es eingesetzt?	Zu Beginn der Lernberatung
Ziele	Bewusstwerdung über das eigene Lernverhalten; Entwicklung individueller Lernstrategien; Anpassung der Lernberatung an den Wünschen der Teilnehmer
Kurze Beschreibung der Methode	Die Teilnehmer werden angeregt über ihr Lernen zu reflektieren. Darauf basierend werden gemeinsam Vereinbarungen über die Gestaltung der Lernberatung getroffen.
Variablen, die der Trainer beachten muss	
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Über die Reflexion des individuellen Lernverhaltens können Gründe für Lernschwierigkeiten erkannt werden
Erforderliches Material	Arbeitsblätter
Weitere Information / Quelle	

# BAGru Toolbox

<b>Was ist mir wichtig fürs Lernen?</b>	
<b>+</b>	<b>-</b>
<b>Beispiele</b>	<b>kein Zwang</b>
<b>Verwendung von Wörtern (verschiedene Zusammenhänge)</b>	<b>Stress</b>
<b>Hausaufgaben</b>	<b>Hausaufgaben</b>
<b>sich gegenseitig motivieren</b>	<b>nicht auslachen</b>
<b>sich unterstützen</b>	
<b>Belohnung (Schokolade, Noten,...)</b>	
<b>Smileys</b>	
<b>gute Bücher</b>	
<b>darüber reden</b>	
<b>Doku: kurze, knappe Fachsprache</b>	
<b>Dialog</b>	
<b>Handbuch erstellen</b>	
<b>mehr Wortschatz</b>	
<b>Beschreibung (z.B. Person)</b>	
<b>ich darf Fehler machen</b>	
<b>Vertrauen in der Gruppe</b>	

## BAGru Toolbox

Bezeichnung der Methode	<b>EINSCHÄTZUNG ZUR LERNFÖRDERLICHKEIT VON ARBEITSPLÄTZEN</b>
Zielgruppe(n)	Beschäftigte; Arbeitgeber
Dauer	Abhängig von der Gruppengröße
Wann wird es eingesetzt?	Bei der Analyse von Bildungsbedarfen in Unternehmen
Ziele	Optimierung von Arbeitsplätzen und innerbetrieblichen Vorgängen hinsichtlich ihrer Lernförderlichkeit
Kurze Beschreibung der Methode	Gemeinsam mit Führungskräften und Beschäftigten werden die Lernsituationen an ausgewählten Arbeitsplätzen mit Hilfe des Fragebogens analysiert.
Variablen, die der Trainer beachten muss	
Potential der Methode für Lernsettings der Grundbildung	Ausgehend von den Ergebnissen können die nächsten Schritte im Unternehmen gemeinsam mit Führungskräften und Beschäftigten geplant werden.
Erforderliches Material	Fragebogen
Weitere Information / Quelle	

# BAGru Toolbox

	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Die MA können sich ihre Arbeit selbständig einteilen.				
Die Arbeit ist anregend und abwechslungsreich.				

Die Arbeiten werden von den MA nicht nur ausgeführt, sondern auch geplant, korrigiert und selbst überprüft.				
Die Aufgaben sind den MA nicht bis ins Einzelne vorgegeben.				
Die MA treffen häufig selbständige Entscheidungen.				
Die Arbeit der MA erfordert eine enge Zusammenarbeit mit Experten und Kollegen anderer Bereiche.				
Die Arbeit erfordert vielfältige Fähigkeiten und Fertigkeiten bei den MA.				
Die MA sind darüber im Bild, was in anderen Bereichen des Betriebes getan wird.				
Die MA wissen, wie die Arbeit in ihrer Abteilung abläuft.				
Über wichtige Dinge und Vorgänge in der Einrichtung sind die MA ausreichend informiert.				
Viele Absprachen können heute von MA ohne Einschaltung von mir als Vorgesetzte/n getroffen werden.				
Bei Veränderungsmaßnahmen wird auf die Ideen der MA zurückgegriffen.				
Die MA werden bei Entscheidungen der Einrichtung einbezogen.				
Die MA haben häufig Gelegenheit, sich während der Arbeit neue Dinge anzueignen.				
Lernen und Weiterbildung wird bei uns groß geschrieben.				
Bei uns gibt es gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für MA.				

(Perspektive Leitungen auf die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter/-innen)

# BAGru Toolbox

## Anhang

### BAGru – Kurzbeschreibung

Das Projekt

Das BAGru-Projekt (Start im Oktober 2009, Laufzeit bis September 2011) ist Teil des EU-Programms für Lebenslanges Lernen. LEONARDO DA VINCI ist in diesem Zusammenhang das Programm für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit diesem Programm fördert die EU u.a. Projekte, die die Beschäftigungsmöglichkeiten für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessern, beispielsweise für formal gering qualifizierte Beschäftigte oder Langzeitarbeitslose.

Das Transferprojekt BAGru basiert auf den Ergebnissen des Projektverbundes „GiWA – Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit“ im BMBF-Forschungsprogramm „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung“ (Oktober 2007 bis September 2010 – siehe [www.giwa-grundbildung.de](http://www.giwa-grundbildung.de)).

In der EU-Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ (New skills for new jobs) wird auf die besondere Herausforderung für Geringqualifizierte – insbesondere bezogen auf grundlegende Basiskompetenzen – hingewiesen.

Koordinator des Projekts ist bbb, Büro für berufliche Bildungsplanung, in Dortmund.

Dem Konsortium gehören Partner aus Österreich, Schottland, Schweden, Slowenien, Polen und Frankreich an.

In den drei Transferteilprojekten werden sowohl unterschiedliche Zielgruppen als potenzielle Endnutzer (unterschiedliche Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt) als auch unterschiedliche Bildungskontexte (Berufsausbildung, berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen, Benachteiligtenprogramme, betriebliche Weiterbildung) und darüber hinaus Ausbilder(innen), Lehrer(innen), Trainer(innen) und Berater(innen) als Multiplikator(innen) einbezogen.

Vor diesem Hintergrund will das BAGru-Projekt Brücken schlagen zwischen den individuellen Lerner(innen) aus den beteiligten Projektländern und den Unternehmen, Arbeitsagenturen und Bildungseinrichtungen dort, um Kompetenzen und Selbstvertrauen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern. Dieser Prozess erfordert dementsprechend eine angemessene Berücksichtigung der besonderen Lebens- und Arbeitsumgebung der jeweiligen Zielgruppe und einen subjektorientierten Blick auf die Unterstützung von Bildung und Integration auf dem Arbeitsmarkt in Ausbildung und Beschäftigung.

Weitere Informationen über das BAGru-Projekt auf der offiziellen BAGru-Homepage:  
<http://www.bagru.eu>



# BAGru Toolbox

## **BAGru – Konsortium**

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund (DE) – [www.bbb-dortmund.de](http://www.bbb-dortmund.de)

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Wien (AT) – [www.best.at](http://www.best.at)

University of Glasgow, College of Social Sciences, Glasgow, Scotland (UK) – [www.gla.ac.uk/colleges/socialsciences](http://www.gla.ac.uk/colleges/socialsciences)

Folkuniversitetet Kristianstad (SE) – [www.folkuniversitetet.se](http://www.folkuniversitetet.se)

Papilot Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja, Ljubljana (SI) – [www.papilot.si](http://www.papilot.si)

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Lodz (PL) – [www.ahe.lodz.pl](http://www.ahe.lodz.pl)

IRFA Sud Formation professionnelle en Languedoc Roussillon et Midi Pyrénées, Montpellier (FR) – [www.irfasud.fr](http://www.irfasud.fr)

# BAGru Toolbox

## Autoren

**Tord Hansson**, Bachelor of Economic, Coach, Dozent, Projektmanager, Lehrer an der Folkuniversitetet in Kristianstad, Schweden. Arbeitsschwerpunkte: Koordinator für mehrere regionale Projekte für sozial benachteiligte Gruppen, Arbeitslose, Langzeiterkrankte und Migranten, Lehrcoach und Mentor in Coachingausbildungsgruppen

**Špela Reš**, Psychologin. Projektmanagerin für Internationale Projekte und Leitung der BAGru – Projektaktivitäten im Papiot Institut in Ljubljana, Slowenien. Langjährige Erfahrungen in Projekten zur informellen Bildung, Rehabilitation, Beschäftigungsprojekten und in der Beratung von benachteiligten Zielgruppen. Implementierung von Beschäftigungsstrategien und –projekten in Bosnien-Herzegowina und Montenegro. Daneben: Bürgerschaftliches Engagement in einem Frauenhaus, Angebot von psycho-sozialen Gruppen, Lehrbeauftragte für informelle Bildung an der Universität Ljubljana.

**Denis Rouquié**, Psychologe, Klinische und Personalplanung. Seit 1992 für IRFA Sud tätig in Trainings mit Arbeitslosen und gering qualifizierten Personen, Management und Koordination von Europäischen Projekten. Erfahrungen in multikulturellen Projekten. Entwicklung von EDV unterstützten Tools und Methoden, insbesondere von Software im Rahmen von Kompetenzbilanzierungen, insbesondere der in Frankreich entwickelten „bilan de compétence“.