



Weiterbildungs-
programm-IO3
Handbuch



exemplar
Young Migrant Integration Leaders

Inhalt

Einführung	3
“Ice-Breaking” Übungen	4
Einführung	4
“Culture Shock Name Game“-10 Minuten.....	5
Obstsalat /Jeder der...-10 Minuten	5
Orangen-Übung-10 Minuten.....	6
Modul 1: Integration und Ich	7
Einführung in Modul 1.....	7
Verlaufsplan Modul 1.....	8
Modul 2: Was gute PädagogInnen ausmacht.....	15
Einführung in Modul 2.....	15
Verlaufsplan Modul 2.....	16
Modul 3: Junge Menschen stärken	26
Einführung zu Modul 3	26
Verlaufsplan Modul 3.....	27
Tipps und Tricks für PädagogInnen	36
Modul 4: Erfolgsgeschichten, Fallstudien.....	37
Einführung in Modul 4.....	37
Verlaufsplan Modul 4.....	38

exemplar

Einführung

Fortbildung für Mitarbeitende der Erwachsenenbildung und gesellschaftlichen Bildung und insbesondere für jene, die in Organisationen der Migrationssozialarbeit tätig sind, um ihre Kapazitäten für die Durchführung maßgeschneiderter Integrationsschulungsprogramme auszubauen. Eine Fortbildung zum Aufbau der Fähigkeiten innerhalb der breiteren Gemeinschaft der Erwachsenenbildung kann helfen, dass Mitarbeitende die anhaltende Herausforderung der Integration von MigrantInnen erfolgreich in Angriff nehmen können.

Die Fortbildung führt in das neue Kurrikulum und in den Denkansatz des Konsortiums ein. Sie befasst sich auch mit den Herausforderungen, denen PädagogInnen in Bezug auf Bildung und Training in verschiedenen digitalen und alternativen Lernumgebungen gegenüberstehen und bemüht sich, die nötige Unterstützung für Fachleute in nicht konventionellen Umgebungen zu liefern. Sie legt großen Wert darauf, den Ruf, die Professionalität und das Ansehen der Fachkräfte vor Ort zu untermauern, insbesondere wenn es um die Arbeit in Online-, interaktiven oder hybriden Lernumgebungen geht.

Das Fortbildungsprogramm besteht aus insgesamt 40 Stunden Lernmaterial, welche in 3 Phasen wie folgt unterteilt sind:

- Phase 1 – ein spezieller 5-stündiger Einführungs-Workshop, der in jedem Partnerland als Vorbereitung für die transnationalen Weiterbildungsveranstaltungen abgehalten wird.
- Phase 2 – ein 3-tägiger Workshop, 21 Stunden Training aufgeteilt in 4 Module:
 - Modul 1: Die Integration und ich
 - Modul 2: Was gute PädagogInnen ausmacht
 - Modul 3: Junge Menschen stärken
 - Modul 4: Erfolgsgeschichten, Fallstudien.
- Phase 3 – 15 Stunden selbstgesteuertes Lernens, online unterstützt durch das E-Learning Portal. Dies ermöglicht ein tieferes Verständnis der oben erwähnten Module.

“Ice-Breaking” Übungen

Einführung

Bei der Arbeit mit multikulturellen Lerngruppen ist die Entwicklung effektiver und angemessener Beziehungen und Interaktionen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur, sowie innerhalb heterogener Gruppen von großer Bedeutung. Interkulturelle Kompetenzen ermöglichen es, gemeinsam über das Bewusstsein für Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Menschen zu sprechen und so Risiken wie Stereotypisierung oder die Verwerfung kultureller Vielfalt zu vermeiden. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen können aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen mit Herkunft, Geschlecht, Religion usw. unterschiedliche, aber ebenso bedeutende Beiträge zu einer interkulturellen Begegnung leisten. Damit die Interaktion konfliktfrei und ohne Missverständnisse bzw. unangenehme Situationen verläuft, sollten sich sowohl die Mitglieder einer Gruppen als auch ihre PädagogInnen darüber im Klaren sein, welche Unterschiede in Bezug auf Werte, Glauben und Gepflogenheiten in dieser konkreten Gruppe vertreten sind.

In einer multikulturellen Gruppe von Menschen sind immer verschiedene Kulturen, Religionen, Nationalitäten, ethnische Gruppen und Hintergründe vorhanden. Deshalb ist es wichtig für den/die PädagogIn, das “Eis zu brechen”, die Gruppenmitglieder kennenzulernen und ihnen von Anfang an die Möglichkeit zu geben, einander kennenzulernen. “Ice-Breaking”-Aktivitäten können sehr effektiv sein, um eine Lerneinheit zu starten. Sie helfen den Teilnehmenden beim gegenseitigen Kennenlernen und sind nützlich, um verschiedene kulturelle Identitäten innerhalb der Gruppe vorzustellen. Durch das gegenseitige Kennenlernen kann außerdem die Motivation und aktive Beteiligung der Teilnehmenden am Lernprozess gesteigert werden. Damit dies erfolgreich geschieht, müssen die ausgewählten “Ice-Breaking”-Aktivitäten spezifische Ziele haben, angemessen und für alle Beteiligten angenehm sein.

“Ice-Breakers” werden normalerweise am Anfang einer Veranstaltung, eines Treffens, eines Trainings, einer Lerngruppe usw. genutzt, wenn sich die Teilnehmenden nicht gut oder noch gar nicht kennen, sich aber für einen gemeinsamen Zweck treffen. Solche Aktivitäten können genutzt werden, wenn:

- Die Teilnehmenden unterschiedliche Hintergründe haben
- Der/Die PädagogIn die Teilnehmenden kennenlernen muss und sicherstellen muss, dass sich die Teilnehmenden untereinander kennenlernen
- Die Gruppe neu gebildet wurde und es nötig ist, dass die Teilnehmenden miteinander vertraut werden, um an dem gemeinsamen Ziel zu arbeiten
- Die Diskussionsthemen neu oder sensibel für alle oder manche Teilnehmenden sind

“Ice-Breaker” sollten entspannend und angenehm für alle Beteiligten sein. Grundsätzlich sollten “Ice-Breaker” nicht zu viel persönliche Informationen oder zu nahen körperlichen Kontakt fordern, da dies unangenehm oder kulturell unangemessen sein kann. Sie sollten Teilnehmende nicht in Verlegenheit bringen

oder ihnen das Gefühl geben, zur Teilnahme gezwungen zu werden. Sie sollten außerdem respektvoll gegenüber Kulturen, Religionen, Geschlechtern oder Ethnien sein. Am Ende jeder "Ice-Breaking" Übung sollte der/die PädagogIn zusammenfassen, was während der Aktivität gelernt wurde und eine Diskussion starten, indem er oder sie nach Feedback und Kommentaren der Gruppe fragt.

Es gibt viele "Ice-Breaking" Übungen, die jeweils unterschiedlichen Zielen dienen. Im Folgenden gibt es einige Beispiele für "Ice-Breaking" Übungen, welche zur Einführung in die Themen Identität, kulturelle Vielfalt, Stereotypen und Inklusion hilfreich sind.

"Culture Shock Name Game"-10 Minuten

Das Ziel dieser Übung ist es, die Stimmung der Gruppe aufzulockern, Namen unterhaltsam kennenzulernen und kulturelle Vielfalt einzuführen.

Der/die ModeratorIn beginnt damit, der Gruppe zu erklären, dass es viele verschiedene Begrüßungen in unterschiedlichen Kulturen gibt (z.B. Hände schütteln). Jeder läuft im Raum umher, vermischt sich mit der Gruppe und schüttelt die Hände mit allen Teilnehmenden, die man trifft. Die Teilnehmenden bewegen sich von Person zu Person mit der Begrüßung "Hallo, mein Name ist...", dabei sagen sie Vor- und Nachnamen, stellen direkten Blickkontakt her und schütteln sich die Hände. Der/die Moderator ruft "Freeze" und führt die nächste kulturelle Begrüßung ein: das Rausstrecken der Zunge. Dies ist eine Tradition in manchen tibetanischen Stämmen. Erneut vermischen sich alle und begrüßen sich gegenseitig mit "Hallo mein Name ist...", dabei strecken alle die Zunge raus. Zwei weitere kulturelle Begrüßungen werden eingeführt, wobei der/die ModeratorIn die Teilnehmenden ermutigt, alle Begrüßungen zu übertreiben. Danach werden die Teilnehmenden nach eigenen Vorschlägen für die letzte kulturelle Begrüßung gefragt, die sie entweder bereits kennen oder die sie sich selbst ausdenken.

Der/die ModeratorIn startet am Ende der Übung eine Diskussion, indem er nach Kommentaren und Feedback bezüglich der unterschiedlichen kulturellen Begrüßungen fragt. Kann die Gruppe weitere kulturelle Begrüßungen finden? Der/die ModeratorIn führt die Begriffe Kultur und kulturelle Vielfalt ein.

Obstsalat /Jeder der...-10 Minuten

Das Ziel der Übung ist es, die Energie der Gruppe zu steigern und Konzentration zu fördern. Außerdem sollen Aspekte von Identität auf spielerische Art erforscht und die Idee einer fixen und fluiden Identität erkundet werden.

Alle Teilnehmenden sitzen auf Stühlen in einem Sitzkreis, eine Person steht in der Mitte. Jede Person auf den Stühlen bekommt einen Namen, entweder Apfel, Birne oder Banane. Auch der oder die Teilnehmende in der Mitte wird nach einer dieser drei Früchte benannt. Die Person in der Mitte ruft den Namen von einer Frucht, zum Beispiel "Apfel", und alle Äpfel müssen Plätze tauschen. Dabei ist es nicht möglich, einen benachbarten Platz zu nehmen. Die Person in der Mitte versucht ebenso einen Sitzplatz zu finden, sodass am Ende wieder eine Person stehen bleibt, sobald alle

einen Stuhl gefunden haben. Diese Person geht nun in die Mitte und ruft eine Frucht, beispielsweise „Banane“. Nun wechseln alle Bananen die Plätze und so weiter. Die Person in der Mitte kann auch „Obstsalat“ rufen, damit alle ihre Plätze tauschen.

Du kannst nun das Spiel mit „Identität“ verbinden, indem die Person in der Mitte Kategorien ruft, die mit der persönlichen Identität zu tun haben, zum Beispiel „Jeder der...“ schwarze Haare hat, blaue Augen hat, nicht in Europa geboren ist, etc. Die Kategorien sollten Folgendes abdecken: (a) Erscheinung, (b) Familie, (c) Ort, (d) „Likes“ und „Dislikes“ und (e) etwas, das man getan hat oder liebt usw. Dies kann genutzt werden, um zu diskutieren, was wir möglicherweise miteinander gemeinsam haben. Im Bezug auf den Begriff Identität, kann der/die ModeratorIn unterschiedliche Ideen ins Gespräch bringen, wie fixe und fluide Identitäten, was ist veränderbar, beurteilen wir Menschen aufgrund fixer Identitäten, usw.

Wenn sich die Gruppe mit der Übung wohlfühlt, können ernsthaftere Fragen gestellt werden, wie zum Beispiel „Jeder, der in seinem Leben schon Diskriminierung erfahren hat“, „Jeder, der lächerlich gemacht wurde“ etc. Der/die ModeratorIn sollte den Teilnehmenden erklären, dass alle frei entscheiden können, ob sie sich mit dieser Frage identifizieren, ob sie die Wahrheit sagen möchten oder nicht. Am Ende kann der/die ModeratorIn eine Diskussion über die Konzepte von Identität, Diskriminierung, Toleranz und Inklusion starten.

Orangen-Übung-10 Minuten

Das Ziel dieser Übung ist es, die Gruppe zu motivieren und sich mit Stereotypen und Vorurteilen auseinander zu setzen. Außerdem sollen die Teilnehmenden mit dem Geschichtenerzählen vertraut gemacht werden.

Die Teilnehmenden sitzen in einem Halbkreis um ein Flipchart herum und der/die ModeratorIn bittet die Teilnehmenden, über die Frage „Wie ist eine Orange?“ zu brainstormen. Während die Teilnehmenden Wörter sagen, um eine Orange zu beschreiben, schreibt der/die ModeratorIn eine Liste mit den genannten Begriffen (zum Beispiel „rund“, „orange“, etc.) auf das Flipchart. Danach werden die Teilnehmenden in Gruppen eingeteilt und jede Gruppe wird gebeten, eine Orange von dem Haufen auf dem Boden zu nehmen (Es sollten mehr Orangen als Gruppen vorhanden sein). Jede Gruppe hat 10 Minuten, um eine Geschichte über ihre Orange zu erschaffen. Nach 10 Minuten teilt jede Gruppe ihre Geschichte mit den restlichen Teilnehmenden. Der/die ModeratorIn nimmt die Orangen danach zurück, legt sie auf den Boden und vermischt sie. Ein Mitglied jeder Gruppe wird aufgefordert, ihre Orange wiederzufinden. Normalerweise ist es so, dass die Gruppen keine Probleme damit haben, ihre eigene Orange zu identifizieren. Also sind die Orangen keine unspezifischen Exemplare mehr, sondern Individuen mit eigenen Merkmalen.

Die Teilnehmenden diskutieren, was ihre Orangen einzigartig macht, z.B. Eigenarten, Name, Persönlichkeit, Geschichten usw. Dann sollten sie darüber nachdenken, was man von dieser Aktivität über unseren Blick auf Andere lernen kann. (z.B. Neigen wir dazu, zu kategorisieren, statt Menschen auf sinnvolleren Wegen kennenzulernen?)

Modul 1: Integration und Ich

Einführung in Modul 1

Die Ziele dieses Trainingsabschnitts sind:

1. Den Teilnehmenden die Bedeutung und die Wichtigkeit von Integration und Engagement vorzustellen.
2. Den PädagogInnen zu ermöglichen, mit Teambuilding-Tools zu arbeiten, um erfolgreiche Netzwerke zu bilden.
3. Den PädagogInnen zu helfen, die Wichtigkeit des Identitätsgefühls beim Integrationsprozess zu erkennen.
4. Den Teilnehmenden zu unterstützen, kritisches Denken, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen zu entwickeln.
5. Den Teilnehmenden dabei zu helfen, ihr eigenes kulturelles Erbe zu reflektieren und zu fördern, um Stereotypen zu begegnen, die sich gegen ihre Kultur richten.



exemplar

<p>Pädagogin erklärt die Vorgehensweise beim Ausfüllen des "Team Charter Canvas":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schritt: „Team members“: Wer sitzt im Bus und was wird jede individuelle Person zum Team beitragen: z.B. Rolle, Fähigkeiten, Charaktereigenschaften. 2. Schritt: „Driver“: Legt gemeinsam fest, wer der Busfahrer sein soll. 3. Schritt: „Expectations“: Was erwarten Teammitglieder voneinander, um ein erfolgreiches Team zu werden? (max. 3 Erwartungen) 4. Schritt: „Obstacles“: Was würde das Team daran hindern, erfolgreich zusammenzuarbeiten und sein Ziel zu erreichen? (max. 3 Hindernisse) 5. Schritt: „Team Values“: Was ist der wichtigste Wert eines jeden Teammitglieds? 6. Schritt: „Energy Sources“: Woher nimmt die Gruppe ihre Energie? Was bringt die Teammitglieder dazu, zu arbeiten und sich für die bestmöglichen Ergebnisse einzusetzen? 7. Schritt: „Trouble“: Was werdet ihr tun, wenn alles schief-läuft? 8. Schritt: „Team Goal“: Welches Ziel will das Team erreichen? Woran erkennt man, dass die Bemühungen des Teams erfolgreich waren? <p>Nach dem Ausfüllen des "Team Charter Canvas" findet eine Nachbesprechung statt. Anschließend erstellen alle Teilnehmenden ein gemeinsames "Team Charter Canvas" für das gesamte Fortbildungsteam.</p>		
<p><u>Einheit 2</u></p> <p>Thema: Integration und Ich</p> <p>Unterthema: Bedeutung und Wichtigkeit von Integration bei der Bildung von Gruppen und Netzwerken</p>		
<p>Aktivität 4: Gruppen bilden</p> <p>Alle Teilnehmenden stehen im Raum. Der Spielleiter/ die Spielleiterin nennt ein Kriterium, nach dem die Teilnehmenden zu Untergruppen zusammenkommen sollen:</p> <p>z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle Teilnehmenden mit der gleichen Augenfarbe - Alle mit der gleichen Anzahl an Geschwistern 	<p><u>10 Minuten</u></p>	<p>Projektor, Laptop, Presenter (Fernbedienung)</p> <p>PowerPoint Präsentation;</p> <p>Stifte und Material für</p>

<p>Normen und die Entwicklung tiefer Beziehungen. In einer interkulturellen Gesellschaft bleibt niemand unverändert, weil jeder voneinander lernt und zusammenwächst.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assimilation (Angleichung): Ein Prozess, bei dem Einzelpersonen oder Gruppen mit unterschiedlichem ‚ethnischen‘ Erbe in die dominierende Kultur einer Gesellschaft aufgenommen werden. Der Prozess der Assimilation beinhaltet, dass man die Merkmale der dominanten Kultur in einem solchen Ausmaß annimmt, dass die assimilierende Gruppe sozial nicht mehr von anderen Mitgliedern der Gesellschaft zu unterscheiden ist. • Marginalisierung: Ein Prozess, bei dem etwas oder jemand an den Rand einer Gruppe gedrängt wird und ihm so weniger Bedeutung beigemessen wird. Dies ist ein vorwiegend soziales Phänomen, durch das eine Minderheit oder Untergruppe ausgeschlossen wird und ihre Bedürfnisse und Wünsche ignoriert werden. • Segregation: Die Handlung, durch die eine Person (natürlich oder juristisch) andere Personen aufgrund ihrer äußerlichen Erscheinung, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, ihrer Religion, ihrer Nationalität oder ethnischen Herkunft ohne Grund ausgegrenzt. • Integration: die Handlung oder der Prozess, erfolgreich Teil einer anderen Gruppe zu werden oder sich mit ihr zu vermischen. <p>Nach 10 Minuten erstattet jede Gruppe den übrigen Teilnehmenden Bericht, und der Pädagoge/ die Pädagogin leitet weitere Gespräche an, um ein tieferes Verständnis der Begriffe und Themen zu schaffen.</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin bittet die Teilnehmenden über die gegebenen Geschichten nachzudenken und zu überlegen, ob sich die MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaften integriert haben oder nicht. Außerdem soll reflektiert werden, welchen Herausforderungen sie gegenüberstanden.</p> <p>Abschließend sollte jede Gruppe eine eigene Definition von Integration erarbeiten und sie mit den anderen teilen.</p> <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin gibt einige Definitionen für den Begriff “Integration” und spricht darüber, wie Integration</p>	<p><u>10 Minuten</u></p>	
--	--------------------------	--

<p>die erfolgreiche Entwicklung von Gruppen und Netzwerken in der Gesellschaft beeinflusst. Die Teilnehmenden tauschen sich darüber aus, ob und inwiefern diese Definitionen von ihren selbst erarbeiteten Definitionen abweichen. (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten).</p>		
<p><u>Einheit 3</u> Thema: Integration und Ich Unterthema: Der Kontext der Integration und die Bedeutung von Engagement</p>		
<p>Aktivität 7: Energizer - Wenn du einen Zauberstab hättest</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin fragt die Teilnehmenden: "Wenn du einen Zauberstab hättest, was würdest du in Bezug auf die Integration von MigrantInnen/Geflüchteten in die lokale Gemeinschaft ändern?". Alle Teilnehmenden halten den "Zauberstab" und versuchen, damit zu demonstrieren, was sie sich wünschen.</p>	<p><u>10 Minuten</u></p>	<p>Projektor, Laptop, Presenter (Fernbedienung) PowerPoint Präsentation; Pinnwand, Pins und weißes Papier;</p>
<p>Aktivität 8: Integration messen.</p> <p>Die Teilnehmenden arbeiten in Gruppen und bekommen 15 Minuten, um spezielle Indikatoren für eine "erfolgreiche Integration" auf Moderationskarten zu schreiben und nach Wichtigkeit zu ordnen. Die Fragen sind: Was sind deine persönlichen Indikatoren für Integration? Was tut eine Person, die du als integriert bezeichnen würdest?</p>	<p><u>20 Minuten</u></p>	<p>Moderations-Karten.</p>
<p>Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse den anderen Teilnehmenden vor. Alle Teilnehmenden versuchen nun gemeinsam, ihre Indikatoren auf der Pinnwand zu "clustern".</p> <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin präsentiert die Indikatoren des Integrationsmonitoring in der EU - „Migrant Integration Policy Index“ (MIPEX) und "National Integration Evaluation Mechanism" (NIEM) - und bittet die Teilnehmenden, ihre eigenen Indikatoren mit diesen zu vergleichen. Mögliche Fragen sind: Sind diese Indikatoren wichtiger für dich? Welche Indikatoren würdest du hinzufügen oder entfernen? (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten.)</p>	<p><u>20 Minuten</u></p>	
<p>Aktivität 8: Die Bedeutung von Engagement</p> <p>Jedes Team versucht zu beschreiben, was Engagement im Rahmen des EXEMPLAR Projekts bedeutet. Dabei sollen alle Themen, die bisher besprochen wurden, in Betracht</p>	<p><u>10 Minuten</u></p>	

Modul 2: Was gute PädagogInnen ausmacht

Einführung in Modul 2

Die Ziele dieses Trainingsabschnitts sind:

1. Den Teilnehmenden eine Einführung in die Qualitäten und Kompetenzen zu geben, die ein Pädagoge/ eine Pädagogin im 21. Jahrhundert haben sollte.
2. Den Teilnehmenden zu vermitteln, wie wichtig Emotionale Intelligenz für die erfolgreiche Umsetzung von qualitativ hochwertigen Trainings ist.
3. Den Teilnehmenden zu ermöglichen, ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern, damit sie ihre eigenen Zielgruppen besser verstehen und wirksam mit ihnen kommunizieren können.
4. Den Teilnehmenden zu helfen, ihre Präsentationsfähigkeiten für bestimmte Zielgruppen weiterzuentwickeln.



exemplar

<p>14. Schau nach der Antwort von Nummer 9, multipliziere sie mit 5 und notiere das Ergebnis auf den linken Rand, gegenüber dieser Aufgabe.</p> <p>15. Schreibe den 5., den 10., den 9, und den 20. Buchstaben des Alphabets hier auf: _____</p> <p>16. Nimm deinen Stift und stanze hier drei Löcher: o o o</p> <p>17. Wenn du glaubst, der erste zu sein, der soweit gekommen ist, dann rufe "Ich bin in Führung".</p> <p>18. Unterstreiche alle geraden Zahlen auf der linken Seite.</p> <p>19. Zeichne Dreiecke um die Löcher, welche du vorher gestanzt hast.</p> <p>20. Jetzt, wo du alles fertig gelesen hast, folge nur den Anweisungen 1, 2, 20 & 21.</p> <p>21. Steh auf und sage, "Wir sind das beste Team auf der Welt!"</p> <p>Nach dem Ende dieser Aktivität wir über die Wichtigkeit von aktivem Zuhören diskutiert.</p>		
<p>Aktivität 2: Die Rolle von PädagogInnen und TrainerInnen im 21. Jahrhundert</p>	<p><u>15 Minuten</u></p>	
<p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin bittet die Teilnehmenden in Gruppen zu arbeiten und aufzuschreiben, welche Rolle PädagogInnen/TrainerInnen im 21. Jahrhundert ihrer Meinung nach einnehmen sollten und welche Fähigkeiten sie brauchen.</p> <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin präsentiert das Video "Animated History of Work - MIT OpenCourseWare"</p> <p>(https://www.youtube.com/watch?time_continue=192&v=yBgKkYcoPgM) (das Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten). Dann bittet er/sie die Teilnehmenden, auf Basis der zur Verfügung gestellten Informationen, ihre Ansichten über die Rolle von PädagogInnen/TrainerInnen im 21. Jahrhundert mit der Gruppe zu teilen. Anschließend stellt der Pädagoge/ die Pädagogin die Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts vor und spricht zur neuen Rolle von PädagogInnen, zum Konzept des agilen Lernens und zu Kompetenzen, die gute PädagogInnen/TrainerInnen besitzen müssen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kognitive Fähigkeiten – Hilft beim logischen und kreativen Denken in neuen Aufgaben 	<p><u>20 Minuten</u></p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit – Entscheidend für die Zusammenarbeit in der vernetzten Geschäftswelt • Kommunikation – Entscheidend für „Networking“ und Kommunikation von Ideen • Problemlösen – Hilft bei der Suche nach einzigartigen und kreativen Lösungen und fördert Innovation • Zwischenmenschliche Fähigkeiten – Hilft bei der Pflege von Beziehung und beim Aufbau von Geschäftsbeziehungen • sog. „People Management“ – Entscheidend, um eine kreative Belegschaft empathisch zu managen • Verhandlung – wichtig für Geschäftsentscheidungen, bei denen niemand Kompromisse eingehen muss. • Entscheidungen fällen – Hilft dabei, technische Daten zu interpretieren, logische Entscheidungen zu treffen • Emotionale Intelligenz – wichtig, um mit Menschen anders umzugehen als mit Maschinen 		
<p>Aktivität 3: Die Werkzeuge moderner PädagogInnen und TrainerInnen</p>	<p><u>15 Minuten</u></p>	
<p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin bittet die Teilnehmenden in Teams zu arbeiten und so viele Werkzeuge und Methoden wie möglich zu finden, die moderne PädagogInnen im 21. Jh. nutzen können. Jedes Team präsentiert seine Ergebnisse.</p>		
<p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p>	<p><u>20 Minuten</u></p>	
<p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin präsentiert die Liste der “Top Tools for Learning 2019”, die von Jane Hart zusammengestellt wurde (https://www.toptools4learning.com/). Darüber gibt er/ sie eine Einführung in Werkzeuge und Methoden wie “Design Thinking“, „Micro Learning“ und „Gamification“ (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten). Die Teilnehmenden diskutieren über diese Werkzeuge und versuchen herauszufinden, wie man sie bei einem Training mit MigrantInnen/Geflüchteten nutzen kann.</p>		
<p><u>Einheit 2</u></p>		
<p>Thema: Was gute PädagogInnen ausmacht.</p>		
<p>Unterthema: Emotionale Intelligenz</p>		
<p>Aktivität 4: Gefühle erkennen</p>	<p><u>15 Minuten</u></p>	<p>Projektor, Laptop,</p>
<p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin stellt den Teilnehmenden folgende Fragen: “Wie fühlst du dich? Welche Emotionen</p>		

<p>hast du gerade? Schreibe sie auf.“ Dann bittet er/sie die Teilnehmenden sich in zwei Gruppen aufzuteilen, so viele Emotionen wie möglich zu benennen, die Emotionen jeweils auf einer Karte aufzuschreiben und sie so auf dem Tisch zu verteilen, dass sie jeder sehen kann. Dabei sollten Wiederholungen vermieden werden (4 Minuten). Danach erklärt der Pädagoge/ die Pädagogin Plutchik’s “Rad der Emotionen” und bittet die Teilnehmenden, anhand dieses Rads herauszufinden, welche Basisemotionen hinter den Gefühlen auf ihren Karten stecken. (4 Minuten)</p>		<p>Presenter (Fernbedienung)</p> <p>PowerPoint Präsentation;</p> <p>Stifte und Material zum Notizen machen für alle Beteiligten;</p> <p>Flip Chart;</p> <p>Handouts mit Plutchik’s “Rad der Emotionen”;</p> <p>Moderations-Karten;</p> <p>Tisch und Stühle und ein offener Raum.</p>
<p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ die Pädagogin informiert über die Emotionen, die eine Person fühlen kann, und führt den Begriff “Emotionale Alphabetisierung” ein (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten).</p>	<p><u>5 Minuten</u></p>	
<p>Aktivität 5: Gute und schlechte PädagogInnen</p> <p>Alle Teilnehmenden arbeiten zusammen und versuchen, folgende Fragen zu beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versuche so viele Merkmale wie möglich für den „besten Pädagogen“ zu finden. Du kannst dir einen Pädagogen oder eine Pädagogin vorstellen, mit dem oder der du in der Vergangenheit zusammengearbeitet hast, oder eine Person, mit der du gern zusammenarbeiten möchtest. Eigenschaften könnten sein: aufgeschlossen sein, unterstützen, hilfsbereit sein usw. • Versuche so viele Merkmale wie möglich für den „schlechtesten Pädagogen“ zu finden. Du kannst dir einen Pädagogen oder eine Pädagogin vorstellen, mit dem oder der du in der Vergangenheit zusammengearbeitet hast, oder eine Person, mit der du keinesfalls zusammenarbeiten willst. Eigenschaften könnten sein: schlechte Kommunikationsfähigkeiten, Pessimismus, Kontrollzwang usw. • Stell dir vor, es ist Montagmorgen und du wirst an einer Schulung mit dem „Super-Pädagogen“ teilnehmen. Wie würde es sich anfühlen, mit ihr/ihm zusammenzuarbeiten? • Stell dir vor, es ist Montagmorgen und du wirst an einer Schulung mit dem „Schlechten Pädagogen“ teilnehmen. Wie würde es sich anfühlen, mit ihr/ihm zusammenzuarbeiten? 	<p><u>20 Minuten</u></p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Was würdest du tun oder lassen, wenn du jeden Tag mit einem/er so schlechten PädagogIn zusammenarbeiten müsstest? Sei genau! • Was würdest du tun oder lassen wollen, wenn du jeden Tag mit dem/der „Super-PädagogIn“ zusammenarbeiten müsstest? Sei genau! • Was hast du aus dieser Aktivität gelernt? • Was ist Emotionale Intelligenz und warum ist sie so wichtig für PädagogInnen/TrainerInnen? 		
<p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin fasst die zwei wichtigsten Erkenntnisse der oben genannten Aktivität zusammen: Das Verhalten anderer Menschen kann definitiv unsere Gefühle beeinflussen. Außerdem beeinflusst die Art und Weise, wie wir uns fühlen, unsere Leistungsfähigkeit. Dann führt er/sie den Begriff der “Emotionalen Intelligenz” ein und gibt eine Definition dazu. (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten)</p>	<p><u>10 Minuten</u></p>	
<p>Aktivität 6: Akzeptiere deine Emotionen</p> <p>Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren und teilen ihre Erfahrungen als PädagogInnen, bei denen sie sich als Opfer gefühlt haben. Sobald die Erfahrung erklärt wurde, sollte die Person, die gerade spricht, ihrem Partner erklären, wie sie sich aufgrund dieser Erfahrung gefühlt hat. Er/Sie sollte so detailreich wie möglich über die jeweiligen Emotionen reden. Er/ sie sollte seine Gefühle zu diesem Zeitpunkt untersuchen und herausfinden, wie sich diese Erfahrungen auf sein/ihr Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und die Interaktion im eigenen Berufsleben ausgewirkt haben. Der Partner sollte die sprechende Person ermutigen, ihre Geschichte entspannt zu teilen. Währenddessen sollten beide Partner versuchen, die 8 Grundemotionen des “Rades der Emotionen” von Plutchik zu identifizieren und Wege zu finden, um negative Gefühle zu überwinden. Partner A hat 5 Minuten Zeit, um mit Partner B zu sprechen, danach wird getauscht. Die beiden Personen können sich Notizen machen, wenn dies erforderlich ist.</p> <p>Danach beantworten alle Teilnehmenden folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was hast du zuerst gedacht, als du aufgefordert wurdest, eine schwierige Erfahrung mit einer anderen Person zu teilen? • Wie hast du dich gefühlt, als du sie mit jemand anderem geteilt hast? 	<p><u>15 Minuten</u></p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Würdest du diese Übung in Zukunft in Betracht ziehen, um negative Erfahrungen zu verarbeiten? <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin präsentiert den Begriff "Selbstregulation" und erläutert seine Wichtigkeit (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten).</p> <p>Aktivität 7: Errate die Grundstimmung</p> <p>Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren. Jedes Paar bekommt eine "emotionale Karte". Beide PartnerInnen gehen raus und kommen dann mit der Körpersprache zurück, die auf der "emotionalen Karte" steht. Sie versuchen die Emotion darzustellen. Der Rest der Gruppe soll erraten, welche Emotionen die Darstellenden zeigen, indem sie ihre Körpersprache lesen.</p> <p>Am Ende der Aktivität stellt der Pädagoge/ die Pädagogin folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie schwer ist es dir gefallen, die Stimmung zu erraten? • Kennst du die "Kommunikations-Regel"? <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin erklärt die Wichtigkeit der nonverbalen Kommunikation für die Steigerung des Einfühlungsvermögens. Dann führt er/ sie den Begriff "Empathie" ein, spricht zur "Kommunikations-Regel" und wie beide mit einer effektiven Kommunikation verbunden sind. (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten).</p>	<p><u>5 Minuten</u></p> <p><u>10 Minuten</u></p> <p><u>10 Minuten</u></p>	
<p><u>Einheit 3</u></p> <p>Thema: Was gute PädagogInnen ausmacht.</p> <p>Unterthema: Kommunikations- und Präsentationskompetenzen</p>		
<p>Aktivität 8: Blickkontakt herstellen</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin bittet die Teilnehmenden sich vorzustellen, dass sie auf einem Netzwerk-Treffen arbeiten. Alle Teilnehmenden erhalten eine leere Karte, auf der sie Notizen über ihre Gefühle machen soll, wenn sie dazu aufgefordert werden. Die Teilnehmenden werden gebeten, den Anweisen genau zu folgen. Der Pädagoge/ Die Pädagogin gibt folgende Anweisungen:</p> <p>Phase 1:</p>	<p><u>10 Minuten</u></p>	<p>Projektor, Laptop, Presenter (Fernbedienung)</p> <p>PowerPoint Präsentation;</p> <p>Stifte und Material zum Notizen machen</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Bitte die Teilnehmenden, sich wie in einem öffentlichen Raum zu bewegen, ohne Blickkontakt mit den anderen Personen aufzunehmen. Sie sollten improvisieren und die Rolle spielen. • Dies sollte eine Minute dauern. • Halte das Spiel an und fordere alle auf, eine Notiz zu ihren Gefühlen zu machen. <p>Phase 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitte die Teilnehmenden, in dieser Runde die Blicke der anderen zu suchen, während sie durch den Raum gehen. Sobald Blickkontakt hergestellt wurde, sollen sie ihn abbrechen und wegschauen. • Dies sollte zwei Minuten dauern. • Stoppe das Spiel und bitte die Teilnehmenden, ihre Gefühle auf der Karte festzuhalten. <p>Phase 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fordere die Teilnehmenden in dieser Runde wieder auf, den Blickkontakt zu suchen. Sobald Blickkontakt hergestellt wurde, sollen die beiden Personen ein Team bilden und mit keiner anderen Person mehr Blickkontakt herstellen. • Dies sollte zwei Minuten dauern. • Stoppe das Spiel und bitte die Teilnehmenden, ihre Gefühle auf der Karte festzuhalten. <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin bringt alle Teilnehmenden wieder zusammen und stellt folgende Fragen zur gemeinsamen Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat es sich angefühlt, als du Blickkontakt hattest und ihn direkt wieder abbrechen musstest? • Wie hat es sich angefühlt, als du Blickkontakt hattest und dich der Person nähern konntest, um mit ihr ein Team zu bilden. • Wie nah fühlst du dich den Menschen, mit denen du Blickkontakt gehalten hast? <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin erklärt, wie wichtig Blickkontakt für die Steigerung von Emotionaler Intelligenz</p>	<p style="text-align: center;"><u>5 Minuten</u></p>	<p>für alle Teilnehmenden; Flip Chart; 4 A3-Bögen mit den vier Zeichen und ihren Erklärungen; Arbeitsblatt „The ‚Hero’s Journey‘ Presentation Canvas“; Moderationskarten; Tisch und Stühle und ein offener Raum.</p>
--	---	---

und effektiver Kommunikation ist (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten).

Aktivität 9: Steigerung der Emotionalen Intelligenz in Teams

25 Minuten

Der Pädagoge/ Die Pädagogin bereitet vier Schilder vor – Norden, Süden, Osten und Westen- und hängt sie im Vorhinein an den Wänden des Raums auf. Unter jedem Punkt werden die damit verbundenen Assoziationen wie folgt beschrieben:

- Norden: Machen - "Let's do it!;" mag es, aktiv zu handeln, Sachen auszuprobieren, einzutauchen.
- Osten: Spekulieren und mutmaßen - schaut sich gerne das Gesamtbild und die Möglichkeiten an, bevor man handelt.
- Süden: Fürsorglich sein - möchte, dass die Gefühle aller berücksichtigt werden und dass ihre Stimmen gehört wurden, bevor man handelt.
- Westen: Auf Details achten - will alles wissen, bevor man handelt (wer, was, wann, wo und warum).

Dann bittet er/sie die Gruppe, folgenden Schritten zu folgen:

1. Lest euch die vier (4) Zeichen – Nord, Süd, Ost und West – und die mit jedem Zeichen verbundenen Merkmale durch. Wählt dann das Zeichen aus, das am ehesten eurer Arbeitsweise in Gruppen entspricht.
2. Bleibt während der gesamten Aktivität an diesem Punkt stehen. Beobachtet, wer in welcher Gruppe ist und reflektiert darüber. Ihr habt 3 Minuten.
3. Jede Gruppe muss Personen für folgende Rollen auswählen. Ihr habt 2 Minuten:
 - Protokollant – zeichnet die Antworten der Gruppe auf
 - Zeitwächter – achtet darauf, dass die Gruppenmitglieder die Aufgabe einhalten
 - Sprecher – Stellt die Ergebnisse im Namen der Gruppe vor, sobald die Zeit abgelaufen ist.
4. Sobald die Rollen verteilt wurden, hat jede Gruppe 6 Minuten, um auf die folgenden Fragen zu antworten:
 - Was sind die Stärken deines Stils? (3-4 Adjektive)
 - Was sind die Grenzen deines Stils? (3-4 Adjektive)

<ul style="list-style-type: none"> • Mit welchem Stil kannst du am schwersten zu zusammenarbeiten und warum? • Was müssen Menschen aus anderen “Richtungen” oder Stilen über dich wissen, damit ihr effektiv zusammenarbeiten könnt? • Was schätzt du an den anderen drei Stilen? <p>5. Jede Gruppe präsentiert ihre Antworten innerhalb von einer Minute.</p> <p>Die Teilnehmenden diskutieren anhand der folgenden Fragen die wichtigsten Aspekte der Aktivität:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Aktivität? • Kannst du jetzt verstehen, warum eine vergangene Teamerfahrung entweder sehr negativ oder sehr positiv war? <p>Aktivität 10: The “Hero’s Journey” Presentation Canvas</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin gibt den Teilnehmenden folgende Fallstudie:</p> <p>“Du wirst den TrainerInnen, die die Community Leaders schulen sollen, eine einstündige Einführungspräsentation geben, in der du ihnen ihre Rolle erläuterst und ihnen die verschiedenen Themen nennst, zu denen sie geschult werden sollen. Die Themen sind genau die gleichen wie die, die im Programm dieser Weiterbildung enthalten sind. Verwende das „Hero’s Journey Presentation Canvas” um diese Präsentation zu gestalten.” (Dieses Canvas hilft dir dabei, deine mündliche Präsentationen wie eine spannende Heldengeschichte aufzubauen.)</p> <p>Präsentation theoretischer Grundlagen und Diskussion</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin präsentiert die “Best Practices” für die Entwicklung und Umsetzung einer erfolgreichen Präsentation. (Material ist in der PowerPoint Präsentation enthalten).</p> <p>Abschluss des Workshops</p> <p>Der Pädagoge/ Die Pädagogin fasst die Themen des 6-stündigen Workshops von Modul 2 zusammen und zeichnet einen großen Quadranten mit den folgenden vier Wörtern auf ein Flipchart: Wissen, Herausforderung, Veränderung und Gefühl. Alle Teilnehmenden werden gebeten, dasselbe auf ein normal großes Blatt zu schreiben</p>	<p><u>20 Minuten</u></p> <p><u>10 Minuten</u></p> <p><u>20 Minuten</u></p>	
---	--	--

<p>und die Quadranten auszufüllen, indem sie diese 4 Fragen beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissen: Welches der heute behandelten Themen hat etwas bestätigt, das du bereits wusstest? • Herausforderung: Was hat dich heute herausgefordert? • Veränderung: Auf der Basis dessen, was die heute gelernt hast: welche Veränderung nimmst du dir für deine kommende Arbeit vor? • Gefühl: Wie fühlst du dich angesichts der Dinge, die du hier gelernt hast? <p>Die Teilnehmenden diskutieren ihre Antworten in kleinen Gruppen, während der Pädagoge/ die Pädagogin herum geht und die Blätter einsammelt. (Die Blätter sind anonym)</p>		
<p>Insgesamt</p>	<p><u>6 Stunden</u></p>	



exemplar

Modul 3: Junge Menschen stärken

Einführung zu Modul 3

Nach Angaben der Knight Foundation zeigen die Statistiken hier eine Lücke auf: „Oftmals wird diese Energie, dieser Wunsch einen Beitrag zu leisten oder zu führen, nicht unterstützt und nicht genutzt“, sagen sie. “Jugendliche und jungen Erwachsene sehen nicht immer einen Platz für ihre Stimme und ihre Arbeit.” Sie fühlen sich nicht willkommen, vielleicht als Folge negativer Botschaften über die Jugend, die von Erwachsenen oder sogar von den Medien kommen.

Die Ziele dieses Trainingsabschnitts sind:

1. Den Jugendlichen mehr Teilhabe durch die Entwicklung von gemeinsamem Handeln und Lernen zu ermöglichen;
2. Junge Menschen in die Planung, Durchführung und Bewertung von Aktivitäten einzubeziehen;
3. Junge Menschen in die Lage zu versetzen, auf ihre Ziele hinzuarbeiten;
4. Die Entwicklung von Selbstvertrauen, Wissen, kritischem Denken, Fähigkeiten und Verständnis der jungen Menschen zu unterstützen;
5. Mit jungen Menschen auf emotionaler Ebene in Kontakt zu treten;
6. Ihr Bewusstsein für die Konzepte von Macht und Veränderung zu erweitern.

exemplar

Verlaufsplan Modul 3

Beschreibung der Einheiten & der Lernaktivitäten	Dauer (Minuten)	Benötigte Materialien/ Ausstattung
<u>Einheit 1</u> Thema: Junge Menschen stärken		
<p>Aktivität 1: Baum des Lebens</p> <p>Der "Baum des Lebens" ist eine Übung, die auf der Idee basiert, den Baum als Metapher zu verwenden, um Geschichten über das eigene Leben zu erzählen. Die Teilnehmenden werden gebeten, an einen Baum, seine Wurzeln, seinen Stamm, seine Äste, seine Blätter usw. zu denken und sich vorzustellen, dass jeder Teil des Baumes etwas über ihr Leben darstellt (Ncube, 2006).</p> <p>Ein Baum steht fest auf dem Boden. Die Wurzeln sind mit dem Boden verbunden, der sie ernährt. Dieser Teil ist gut geschützt und nicht leicht auszumachen. Er nimmt einen großen Teil des Baumes ein. Der Stamm lässt die Energie und die Nährstoffe dorthin gelangen, wo sie gebraucht und gewünscht werden. Der Stamm ist das Symbol der Stärke. Die Krone hingegen zeigt die Lebenslinien, zeigt das Summen der Bienen und den Gesang der Vögel. Die Baumkrone ist der Teil, in dem die Ergebnisse und die Früchte geerntet werden können. Der Baum des Lebens kann für mich als Person stehen.</p> <p>Der Ansatz dieser Methode:</p> <p>Diese Methode will Menschen auf eine interkulturelle Weise verbinden, die über die übliche Art des Sprechens und Verbalisierens von Angelegenheiten, die die Menschen aus verschiedenen kulturellen Kontexten betreffen, hinausgeht.</p> <p>Verwende die Metapher des Baumes, um die Wurzeln einer Person zu erforschen und zu entdecken, was sie hält und trägt.</p> <p>Wurzeln: Die Wurzeln des Baumes fordern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu auf, über ihre Herkunft (Dorf, Stadt, Land), ihre Familiengeschichte (Herkunft, Familienname, Abstammung, Großfamilie), die Namen der Menschen, die sie am meisten im Leben geprägt haben, ihren Lieblingsplatz zu Hause, ein wertvolles Lied oder einen wertvollen Tanz nachzudenken und all diese Dinge in ihren Baum zu schreiben.</p>	<p><u>65 Minuten</u></p> <p>(oder ca. 90 min, wenn du Zeitschriften Scheren und Kleber benutzt)</p>	<p>Material:</p> <p>Großes Blatt Papier, Buntstifte (Vielleicht alte Zeitschriften, Scheren und Kleber).</p>

Boden: Der Boden ist der Ort, an dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufschreiben können, wo sie jetzt leben und mit welchen Dingen sie in ihrem täglichen Leben beschäftigt sind.

Stamm: Der Baumstamm gibt den Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten aufzuschreiben (d.h. Fähigkeiten der Fürsorge, der Liebe, der Freundlichkeit) und das, was sie gut können.

Zweige: Auf die Zweige des Baumes schreiben die Teilnehmenden ihre Hoffnungen, Träume und Wünsche für die Richtungen ihres Lebens.

Blätter: Die Blätter des Baumes stehen für bedeutende Menschen in ihrem Leben, die vielleicht noch leben oder bereits verstorben sind.

Früchte: Die Früchte des Baumes stehen für Geschenke, die die Teilnehmenden erhalten haben, nicht unbedingt für materielle Geschenke; Geschenke der Fürsorge, der Liebe, der Güte.

Wer könnte jungen Menschen Kraft geben?

Wo fühlen sie sich verstanden?

Finde heraus, was im Moment los ist. Die Stämme stehen für den Gedanken an das, was den Menschen nährt.

Was ist für ihr Leben im Moment relevant?

Was ist ihnen wichtig und wovor schützen sie sich?

In der Krone wird dargestellt, was eine Person im Laufe ihres Lebens gerne ernten würde und wie sie zur Blüte kommen könnte. Die Baumkrone steht für die Zukunft und für die Frage, was man erreichen will.

Aufgabe

Der Baum des Lebens wird auf ein großes Blatt Papier gezeichnet. Bitte zeichne zuerst die Wurzeln, den Stamm und die Krone. Füge danach die Gedanken ein, die du dazu hast...

Das Ziel der Analyse:

Hiermit soll erforscht werden, was ich gerne werden möchte. Dafür ist es notwendig zu wissen, was mich zu der Person macht, die ich bin. Der Baum des Lebens lässt die Jugendlichen auf kreative Art und Weise mit ihren eigenen Themen spielen. Es ist möglich, aufzuschreiben und zu zeichnen, was mir bei meiner Beschreibung in den Sinn kommt. Die Teilnehmenden könnten auch Bilder aus Zeitschriften, die mir ihrem Leben zu tun haben,

<p>ausschneiden und auf den Baum kleben. So kann man sich auf ungewöhnliche Weise ausdrücken und Wege finden, kreativ zu sein, wenn es darum geht, über das innere Selbst und die eigenen Zukunftspläne nachzudenken. Es ist hilfreich, um verschiedene Perspektiven zu teilen.</p> <p>Aktivität 2: Worte zu verschenken</p> <p>Das Ziel dieser Aktivität ist es, über die Stärken der anderen Gruppenmitglieder nachzudenken und ihnen Feedback zu geben.</p> <p>Jeder der Teilnehmenden klebt ein Klebeband auf ein Stück Papier, um es auf den Rücken einer anderen Personen zu kleben.</p> <p>Dann notiert jeder eine Botschaft an eine andere Person auf dem Zettel, den diese Person auf ihrem Rücken trägt. Die Botschaften sollten immer positiv sein, um die Gruppe zu stärken.</p> <p>Allerdings müssen nicht alle Teilnehmenden etwas für alle anderen aufschreiben, sondern nur für diejenigen, mit denen sie etwas teilen möchten.</p> <p>Die Botschaften sind pseudo-anonym: Sie müssen nicht offengelegt werden, aber oft ist trotzdem klar, von wem eine Botschaft kommt.</p>	<u>20 Minuten</u>	Pro TeilnehmerIn 1 Blatt Papier, Stift und Klebeband
<p><u>Einheit 2</u></p> <p>Thema: Junge Menschen stärken</p>		
<p>Aktivität 3: Froebel-Turm</p> <p>Friedrich Fröbel glaubte, dass der Mensch im Wesentlichen produktiv und kreativ ist - und Erfüllung kommt durch die Entwicklung dieser Eigenschaften in Harmonie mit Gott und der Welt. Daher versuchte Fröbel, mehr Bildungs-umgebungen zu schaffen, die praktische Arbeit und die direkte Verwendung von Materialien ermöglichen.</p> <p>Eine gute Teamatmosphäre kann durch die Stärkung der Gruppendynamik erzeugt werden. Sie beschreibt, auf welche Weise die Menschen in einer Gruppe miteinander interagieren. Wenn die Gruppendynamik positiv ist, arbeitet die Gruppe gut zusammen. Ist die Gruppendynamik schlecht, wird die Wirksamkeit der Arbeit reduziert.</p> <p>Das Ziel dieser Aktivität ist es, den Teamgeist spielerisch zu stärken.</p> <p>Alle Teilnehmenden stehen in einem Kreis zusammen. Die Holzklötze liegen in der Mitte des Kreises und jede Person</p>	<u>45 Minuten</u>	6 Hartholzblöcke, 1 Aufhänger mit Metallstange, 1 Platte mit 12 Löchern, 12 je 4 Meter lange Saiten.

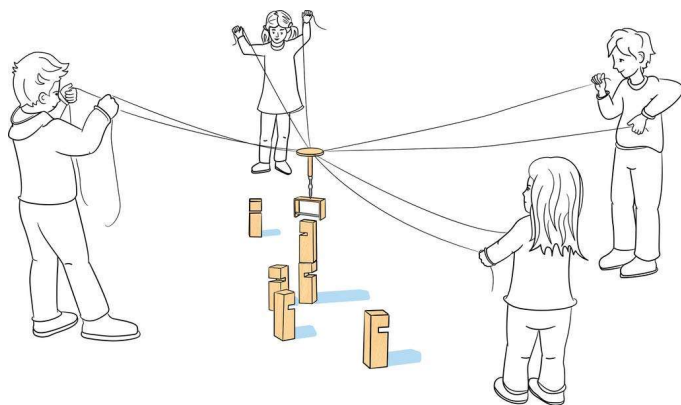
hält eine oder mehrere Schnüre in der Hand. Die Schnüre müssen so gespannt werden, dass die Hängevorrichtung über den Klötzen ausgerichtet werden kann. Nun versucht das Team, den Bügel an der Hängevorrichtung zu kontrollieren und bewegt ihn durch aktive Gruppenkommunikation zu einem der Holzklötze. Als nächstes versuchen alle Teilnehmenden, diesen Holzklötz aufzunehmen, ihn aufrecht zu stellen und dann Klotz für Klotz zu einem Turm zu stapeln.

Es gibt viele Variationen und Schwierigkeitsgrade für dieses Spiel. Zum Beispiel:

- Während des Spiels soll nicht gesprochen werden
- Die Spieler halten die Schnüre nur mit einer Hand
- Einer oder mehrere Spieler tragen Augenbinden
- Gruppen bilden und Wetten abschließen

Wichtig

Nach dem Spiel ist es notwendig, mit den Teilnehmenden über ihre Gefühle während des Spiels zu sprechen. Sie können auch über die verschiedenen Kommunikationsarten sprechen und eine Verbindung zu den von EXEMPLAR entwickelten Materialien zum Selbststudium herstellen.



Aktivität 4: Wer bist du?

Förderung von Gleichberechtigung, Toleranz und Inklusion

Finde heraus, was du mit der Person neben dir gemeinsam hast!

Dies ist eine gute Gelegenheit, gemeinsame Vorlieben und einzigartige Unterschiede innerhalb einer Gruppe kennenzulernen.

45 Minuten

Abbildung von 2 Kreisen für jede 2er-Gruppe, Stifte

<p>Jeder Mensch hat unsere Aufmerksamkeit verdient, unabhängig von Aussehen, Religion, Können, Geschlecht, Kultur oder sexueller Orientierung.</p> <p>Arbeitet in Zweier-Gruppen und findet heraus, was ihr mit dieser anderen Person gemeinsam habt. Füllt den mittleren Kreis mit mindestens sechs Gemeinsamkeiten aus. Notiert danach in den äußeren Kreis mindestens 8 Dinge, die einzigartig an euch sind.</p> <p>Ihr kennt euch jetzt ein bisschen. Welches Wort würde die Person, mit der du gearbeitet hast, am besten beschreiben und warum?</p>		
<p><u>Einheit 3</u></p> <p>Thema: Junge Menschen stärken</p>		
<p>Aktivität 5: Rollenspiele</p> <p>Das Rollenspiel ist eine Methode des aktiven Lernens. Sie verfolgt das didaktische Prinzip, eine Modellsituation zu simulieren, die einer realen Situation ähnelt, auf die die Teilnehmenden vorbereitet werden sollten.</p> <p>Durch diese Methode probieren die Jugendlichen aus, wie sie sich in einer schwierigen Situation (z.B. in einem Konflikt) verhalten können und lernen, besser damit umzugehen. Sie testen neue Verhaltensmuster aus und erlernen sie. Diese Methode verbessert die Kommunikationsfähigkeiten, erleichtert die Selbsterkenntnis und das Verständnis für die anderen. Sie erhöht die Empathie und entwickelt Phantasie und Kreativität. Außerdem bietet sie den Jugendlichen ein sicheres Umfeld, in dem sie Verhaltensweisen ausprobieren können, die ihnen helfen, mit bestimmten Lebenssituationen besser umzugehen. Sie erleichtert die Unterdrückung unerwünschter Verhaltensmuster und den Abbau der Angst vor gefürchteten Situationen.</p> <p>Ziele dieser Methode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In einer sicheren Umgebung zu lernen, mit schwierigen Situationen (aus dem realen Leben der Teilnehmenden) besser umzugehen. 2. Techniken und Verhaltensweisen zu beherrschen, die in gegebenen Situationen bessere Ergebnisse bringen würden, als die bisher verwendeten. 3. Die Angst vor schwierigen oder konflikträchtigen Situationen zu reduzieren, denen sich die Teilnehmenden stellen müssen. 	<p><u>45 Minuten</u></p>	<p>Materielle und technische Ausrüstung, die die Szenarien möglichst realitätsnah darstellt.</p>

Die Methode des Rollenspiels basiert auf der Simulation einer realen Situation. In einer gegebenen Situation werden den Beteiligten verschiedene Rollen zugewiesen, die so realistisch wie möglich gespielt werden sollten. Um eine effiziente Umsetzung dieser Methode zu gewährleisten, ist es unerlässlich, dass der/die TrainerIn sorgfältig vorbereitet ist, sich ein Ziel gesetzt hat und die Teilnehmenden in geeigneter Weise motiviert und anleitet.

Ein Beispiel für das Verfahren:

1. Thema festlegen - Definition des Themas der Simulation, Spezifizierung der Situation und der Probleme, Beschreibung der Rollen für die Teilnehmenden.
2. Rollenverteilung - Bestimmung der Anzahl der Teilnehmenden, die an der Simulation teilnehmen werden, und der Anzahl der Beobachtenden, falls es welche gibt. Es ist wichtig, weniger selbstbewusste und introvertierte TeilnehmerInnen in angemessener Weise mit einzubeziehen.
3. Über die Rolle oder die individuelle Einstudierung der Rolle nachdenken - Es ist wichtig, den Teilnehmenden genügend Zeit zu geben, um über die Situation und ihre Rolle nachzudenken. Der/die TrainerIn muss den Teilnehmenden alle notwendigen Informationen geben, um damit umgehen zu können. Die Rollen sollten realistische, gewöhnliche Situationen darstellen, damit es den Teilnehmenden nicht schwerfällt, sich mit ihnen zu identifizieren. Den Teilnehmenden wird auch ein Ort zur Verfügung gestellt, an dem sie Teile ihrer Rollen individuell einstudieren können.
4. Präsentation der simulierten Situation, Rollenspiel - Durchführung der zugewiesenen simulierten Situation. Es ist auch möglich, die Simulation zu unterbrechen und die Beobachtenden z.B. zu fragen, welche anderen Lösungen sie vorschlagen. Rollentausch - Manchmal ist es auch günstig, die Rollen zu tauschen und die Situation neu zu spielen, sodass die Teilnehmenden die Situation aus einem konträren oder anderen Blickwinkel betrachten können. Das verbessert die Empathiefähigkeit und macht die Erfahrung konkreter.
5. Die simulierte Situation beenden - Um die simulierte Situation zu beenden, sollte ein deutliches Signal

gegeben werden. Dies kann durch eine bestimmte Geste, die Aussprache eines bestimmten Wortes oder durch ein Tonsignal geschehen, das deutlich zeigt, dass die Teilnehmenden nun völlig von ihrer Rolle befreit sind.

6. Gefühlen und Emotionen benennen - es ist sehr wichtig, jedem Teilnehmenden Raum für den Ausdruck seiner Gefühle, Emotionen und Beobachtungen zu geben, die durch die kürzlich beendete Simulation hervorgerufen wurden.
7. Diskussion, Verknüpfung von Theorie und Praxis, abschließende Empfehlungen und Zusammenfassung - die Abschlussdiskussion wird in der Regel durch den oder die PädagogIn moderiert. Die Teilnehmenden der Simulation sollten mit dem theoretischen Wissen über die Situation vertraut gemacht werden. Die Aufgabe der PädagogInnen ist es, die Erfahrung mit der für die gegebene Situation relevanten Theorie zu verknüpfen. In dieser Phase werden Schlussfolgerungen bezüglich der simulierten Art von Situationen gezogen. Gleichzeitig werden neue Informationen gewonnen und Verbesserungen vorgeschlagen. Der Pädagoge/ Die Pädagogin soll den Teilnehmenden helfen, effizientere Wege oder Verhaltensmuster zu finden, die in einer gegebenen Situation eingesetzt werden können.
8. Wiederholung der Simulation mit neuen Verhaltensmustern - die Teilnehmenden der Simulation können die Situation erneut spielen und dabei das erworbene Wissen und die neuen Informationen und Verhaltensmuster umsetzen. Anschließend bewerten sie ihren Fortschritt. Ziel dieses Prozesses ist es, das neu erworbene Wissen und die effizienteren Verhaltensmuster in ihrem realen Alltag anzuwenden.

Nützliche Hinweise:

- Rollenspiele können mit einer Videokamera aufgezeichnet werden. Eine Videoaufnahme gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit der Rückmeldung. Sie können ihr Verhalten wiederholt durchgehen; sie können sehen, was sie erreicht haben und auch, was noch verbessert werden könnte.
- Die Anwendung dieser Methode kann in der Praxis auf Schwierigkeiten stoßen. Die Teilnehmenden befürchten oft, dass sie mit der Rolle nicht umgehen

<p>können und daher ihr sozialer Status darunter leidet. Einige TeilnehmerInnen können die gespielte Situation als extrem belastend empfinden und daher kann ihr Verhalten von der definierten Rolle abweichen. Manchmal schaffen der Raum, in dem die Simulation stattfindet, und die Anwesenheit von PädagogInnen und BeobachterInnen keine ausreichend authentische Umgebung, um sich mit der eigenen Rolle identifizieren zu können. Wenn den Teilnehmenden nicht genügend Raum für die Äußerung ihrer negativen Gefühle gegeben wird, könnten sie diese nach der Simulation mit nach Hause nehmen und sich schlecht gelaunt fühlen. Erfahrene PädagogInnen behalten diese Risiken im Auge und wissen, wie man sie minimiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es hat sich bewährt, lehrreiche Beispiele oder sogar unterhaltsame Videos aus dem Internet abzuspielen, die ähnliche Situationen zeigen oder unterschiedliche Verhaltensweisen in einer gegebenen Situation darstellen. Videos können auch als humorvolle Einführung oder als Abschluss der Methode verwendet werden, um die Atmosphäre aufzulockern. <p>Aktivität 7: Lösungsgenerator</p> <p>Diese Methode hilft, verschiedene Lösungen für ein identifiziertes Problem zu generieren und einen kurzen Plan für ihre Umsetzung vorzubereiten. Sie verwendet sowohl Einzel- als auch Gruppenarbeit.</p> <p>Der Lösungsgenerator ist eine unterhaltsame Technik, die vor allem im Gruppencoaching eingesetzt wird. Diese Technik verbessert die Fähigkeit, Lösungen für ein Problem zu finden und die Umsetzung der besten Lösung zu planen.</p> <p>Prägnante und genaue Beschreibung:</p> <p>Ziele der Technik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zu lernen, wie man Probleme besser lösen kann. 2. Innovative Lösungen für bestehende Probleme zu finden. 3. Darüber nachzudenken, welche Einschränkungen das Problemlösen beeinflussen können. <p>Aktivität:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teile die Teilnehmenden in Gruppen von 3-5 Personen ein. Jede Gruppe wird versuchen, eine Lösung für dasselbe Problem zu finden. 2. Bitte jede Person, mindestens 5 Lösungen für das gegebene Problem aufzuschreiben. Jede Idee 	<p><u>45 Minuten</u></p>	
---	--------------------------	--

<p>sollte auf einem separaten Post-it-Zettel notiert werden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Alle Teilnehmenden stellen die Lösungsideen in ihrer Gruppe vor. Jede Person hat 1 Minute Zeit, um einige Worte zu jeder Idee zu sagen. 4. Frage die Teilnehmenden, ob es in ihrer Gruppe ähnliche Ideen gibt. 5. Bitte sie, 4 Ideen auszuwählen, die sie für besonders interessant und effizient halten. 6. Teile jeder Gruppe die beigefügte Vorlage aus (Lösungsgenerator). 7. Bitte sie, die Felder "Problem" und „Lösungen" auszufüllen. Fordere sie heraus: Jede Lösung soll in nur einem kurzen Satz erklärt werden. 8. Bitte die Gruppen, mind. 8 Dinge zu finden, die mit der Idee zusammenhängen und die für ihre Umsetzung notwendig sind: Wer muss einbezogen werden? Welche Unterstützung ist notwendig? Wie kann all das gefördert werden? 9. Am Ende stellt jede Gruppe alle Ideen vor. 10. Starte eine Diskussion: Welche Lösungen ähneln sich? Welche sind einzigartig? 11. Wählt gemeinsam 4 Ideen aus. Wenn die Auswahl schwierig scheint und die besten Lösungen nicht offensichtlich sind: Gib allen Teilnehmenden 5 Punkte zur Abstimmung, die sie zwischen den Ideen aufteilen können: je 1 Punkt für 5 verschiedene Lösungen oder 5 Punkte für die 1 Idee, die ihnen absolut umwerfend erscheint. 12. Vermische die Gruppen. 13. Gib jeder Gruppe eine neue Vorlage und bitte sie, das Problem und 4 ausgewählte Lösungen aufzuschreiben. 14. Bitte die Gruppen, mind. 8 Dinge zu finden, die mit der Idee zusammenhängen und die für ihre Umsetzung notwendig sind: Wer muss einbezogen werden? Welche Unterstützung ist notwendig? Wie kann all das gefördert werden? 15. Diskutiert Ideen und Beschreibungen. Bereitet zu jeder Idee ein separates Poster vor, das einen kurzen Plan für die Umsetzung der Lösung enthält. 		
---	--	--

Insgesamt	<u>6 Stunden</u>	
-----------	------------------	--



Tipps und Tricks für PädagogInnen

Die Befähigung junger Menschen kann einige Zeit dauern. Bis man die ersten Ergebnisse und Veränderungen in ihnen sieht, kann eine Weile vergehen.

Du solltest:

- Ihnen oft sagen, dass sie gut sind und sich verbessern;
- Spezifische Dinge benennen, die sie besser machen können;
- Lernziele schaffen, die erreichbar sind und ein persönliches Erfolgsgefühl entstehen lassen;

Handle dabei immer authentisch, indem du warm und ehrlich zu den Jugendlichen bist.

exemplar

Modul 4: Erfolgsgeschichten, Fallstudien

Einführung in Modul 4

Die Ziele dieses Trainingsabschnitts sind:

1. Beispiele für die erfolgreiche Integration junger MigrantInnen in verschiedenen Ländern vorzustellen;
2. die Situation der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte in den verschiedenen EU-Ländern darzulegen;
3. durch positive Erfolgsgeschichten die Teilnehmenden für ihre Arbeit zu motivieren;
4. verschiedene Möglichkeiten für eine erfolgreiche Integration vorzustellen;
5. Inspiration und Motivation für andere zu bieten, die ein ähnliches Ziel anstreben;
6. einen tieferen, praxisorientierten Austausch zwischen den Teilnehmenden zu ermöglichen, in dem sie ihre Erfahrungen und Geschichten mit anderen teilen.

exemplar

Verlaufsplan Modul 4

Beschreibung der Einheiten & der Lernaktivitäten	Dauer (Minuten)	Benötigte Materialien/ Ausstattung
<u>Einheit 1</u> Modul 4: Erfolgsgeschichten, Fallstudien		
Einführung in Modul 4 Was sind die Vorteile von Erfolgsgeschichten?	<u>30 Minuten</u>	Internet- verbindung, Laptop, Bildschirm oder Beamer, beigefügte Präsentation, Erfolgs- geschichten und Fallstudien
Video 1, Rege eine Diskussion durch folgende Frage an: Was ist dir an diesem Video aufgefallen? Hast du etwas Neues gelernt? Hat dich etwas überrascht?	<u>45 Minuten</u>	
<u>Einheit 2</u> Modul 4: Erfolgsgeschichten, Fallstudien		
Video 2: Rege eine Diskussion durch folgende Frage an: Hast du etwas Neues gelernt? Hat dich etwas überrascht? Welche Indikatoren für Integration werden in diesem Video gezeigt? Diskutiert darüber. Findest du diese Fallstudie nützlich? Warum? Zusammenfassung	<u>45 Minuten</u>	Flipchart, Laptop, Beamer
Regenbogen-Übung, Meine kulturelle Identität	<u>45 Minuten</u>	

<ul style="list-style-type: none"> ▷ Assoziiere die 7 Farben des Regenbogens mit einem der folgenden sieben Sätze und gestalte deinen eigenen Regenbogen! ▷ Denke über die folgenden Aussagen nach und vervollständige die 7 Sätze so, wie dein Herz es dir sagt. ▷ Wenn möglich, versuche diese Aussagen auf eine positive oder hoffnungsvolle Weise zu formulieren. ▷ Bitte die Teilnehmenden mit Stift und Papier ihre eigenen Regenbögen zu zeichnen. ▷ Anschließend kannst du jede einzelne Person bitten, ihren Regenbogen mit der Gruppe zu teilen oder ▷ Du kannst die Teilnehmenden nacheinander zu einem Flipchart einladen und Zeile für Zeile einen gemeinsamen Regenbogen der kulturellen Identität entstehen lassen. 		
--	--	--

Einheit 3

Modul 4: Erfolgsgeschichten, Fallstudien

<p>"Sdružení pro Integraci a Migraci" ist ein sehr gutes Dokument über die Integration und das Leben von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Tschechischen Republik: ENG https://www.youtube.com/watch?v=0QZ4C1W56Vg</p> <p>Seht euch das Video an. Diskutiert anschließend mit allen Teilnehmenden. Vorschlag zur Diskussion:</p> <p>Gibt es in deinem Land etwas Ähnliches?</p> <p>Ist dir etwas Positives aufgefallen, das auf dein Land übertragbar wäre?</p> <p>Was ist an der Situation der MigrantInnen in deinem Land anders?</p> <p>Basierend auf den Videos, die du gesehen hast: Was kannst du für die Arbeit mit MigrantInnen empfehlen?</p> <p>Seht euch die beiden Videos aus Deutschland an. Diskutiert anschließend mit allen Teilnehmenden.</p>	<p><u>45 Minuten</u></p>	<p>Internet- verbindung, Laptop, Bildschirm oder Beamer</p>
--	--------------------------	---

<p>Video 1: Die persönliche Geschichte eines iranischen Migranten in Deutschland</p> <p>https://www.dropbox.com/s/7hp28h38xoebygc/sucsses%20story_1_JKPeV.mp4?dl=0</p> <p>Video 2: Die persönliche Geschichte eines bulgarischen Migranten in Deutschland</p> <p>https://www.dropbox.com/s/9j2fznr8njxivb5/sucsses%20story_2_JKPeV.mp4?dl=0</p>	<p>45 Minuten</p>	
<p>Abschluss des Workshops. Abschließende Evaluation.</p>	<p><u>15 Minuten</u></p>	



exemplar



exemplar

Young Migrant Integration Leaders

INNEO



JUGEND- &
KULTURPROJEKT EV.



HUBKARELIA

The Rural
Hub

SUSTAINABLE EDUCATION
SEAL
CYPRUS
ACTIVE LEARNING



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2018-1-DE02-KA204-005035