



4Talents

GAME BOX



ID: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000035151



Co-funded by
the European Union

The European Commission's 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.



4Talents

16 EINHEITEN

16 FARBEN

U1	Kreatives Problemlösen
U2	Kulturelles Bewusstsein und kultureller Ausdruck
U3	Selbstbewusstsein
U4	Chancen suchen
U5	Kommunikation und Interaktion
U6	Neu entstehende Jobs
U7	Unbewusste Vorurteile erkennen
U8	Kulturelle Vielfalt
U9	Selbstwahrnehmung / Selbsterkenntnis
U10	Rechnen / Mathematik / Finanzen
U11	Networking
U12	Selbstständigkeit
U13	Selbstmotivation
U14	Kreativität
U15	Selbstorganisation
U16	Festlegen einer beruflichen Laufbahn



4Talents

24 SPIELE

16 EINHEITEN

U1

**Kreatives
Problemlösen**

U1.1

Das Schloss

U1.2

Das Labyrinth

U2

**Kulturelles Bewusstsein und
kultureller Ausdruck**

U2.1

Fakt oder Meinung

U3

Selbstbewusstsein

U3.1

Fordere dich selbst heraus

U4

Chancen suchen

U4.1

Ziele setzen

U4.2

Rollenspiel

U5

**Kommunikation
und Interaktion**

U5.1

Fünf Worte

U6

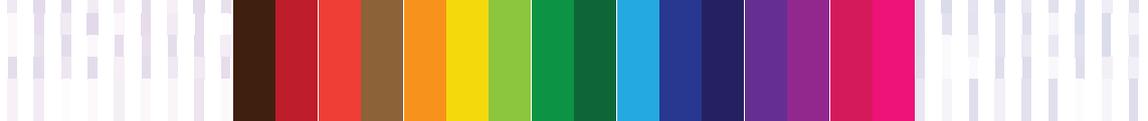
Neu entstehende Jobs

U6.1

Errate den Job

U6.2

Talentjäger



U7

Unbewusste Vorurteile erkennen

U7.1

Spiel der Berufe

U7.2

Unbewusste Voreingenommenheit Quiz

U8

Kulturelle Vielfalt

U8.1

Was kam zuerst?

U9

Selbstwahrnehmung / Selbsterkenntnis

U9.1

Leeres Rad

U10

Rechnen / Mathematik / Finanzen

U10.1

Bohnengehalt

U10.2

Die genaue Anzahl

U11

Networking

U11.1

Menschen-Bingo

U11.2

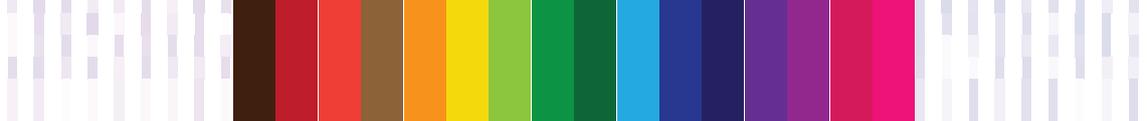
Speed Networking

U12

Selbstständigkeit

U12.1

Glücksrad



U13 Selbstmotivation

U13.1 Was ist anders?

U13.2 Monosmily

U14 Kreativität

U14.1 Schicksalskarten

U15 Selbstorganisation

U15.1 Zeitfresser

U16 Festlegen einer beruflichen Laufbahn

U16.1 Vom Talent zur Karriere

U16.2 Unglücklich

U1 Kreatives Problemlösen

Kreatives Problemlösen ist ein adaptiver und innovativer Ansatz zur Bewältigung von Herausforderungen und Hindernissen. Es beinhaltet die Erzeugung unkonventioneller Ideen, die Erforschung vielfältiger Perspektiven und die Anwendung von fantasievollem Denken, um einzigartige und wirksame Lösungen zu finden. Diese Fähigkeit geht über herkömmliche Problemlösungsmethoden hinaus und ermutigt Einzelpersonen dazu, Kreativität, laterales Denken und Experimentieren anzuwenden. Im Wesentlichen befähigt kreatives Problemlösen Individuen dazu, Komplexität mit Einfallsreichtum zu begegnen. Es fördert eine Denkweise, die unkonventionelle Strategien und Durchbrüche trotz widriger Umstände willkommen heißt.

U1.1 Das Schloss

Entwickelt von:



ZEITRAHMEN

MATERIALIEN

GRUPPENGROÖÖE

Beispiel
30-60 Minuten

- Klebezettel
- Whiteboard
- Stifte...

3 - 4 Personen

ÜBERSICHT

Das Spiel zielt darauf ab, die Kreativität der Teilnehmer zu entwickeln, indem die technischen Fähigkeiten mit den kognitiven Fähigkeiten koordiniert werden. Der Wettbewerbsgeist wird ebenfalls angeregt und die Teilnehmer werden herausgefordert, raffinierte Lösungen zur Lösung der Aufgabe zu finden.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Die Teilnehmer werden nach dem Zufallsprinzip eingeteilt, eine mögliche Methode wäre, reihum 1,2,3 zu zählen, und alle mit der Nummer 1 bilden ein Team, die mit der Nummer 2 sind das zweite Team und die mit der Nummer 3 das dritte Team. Den Spielteilnehmern werden keine weiteren Vorgaben gemacht, sie müssen lediglich eine möglichst hohe Burg bauen, wobei als Baumaterial nur Knete und Stäbchen verwendet werden dürfen. Die Teilnehmer können wahlweise an einem Tisch oder auf dem Boden arbeiten. Die Bearbeitungszeit beträgt 15 Minuten. Der Trainer beobachtet, wie jede Gruppe arbeitet, wie sie sich organisiert, wer die Führung übernimmt, ob es Leute gibt, die mehr Hinweise geben, ob es

Leute gibt, die es vorziehen, aus der Ferne zu folgen und sich weniger zu engagieren, wer die Ideen für die Umsetzung hat und ob es ihnen gelingt, die Gruppe davon zu überzeugen, dass es auf die von ihnen vorgeschlagene Weise gemacht werden muss.

ABLAUF

Die Aufgabe besteht darin, die höchstmögliche Burg/das höchstmögliche Gebäude nur mit Knetmasse und Stäbchen zu bauen, ohne andere Hilfsmittel. Die Teilnehmer müssen miteinander kommunizieren, um das höchstmögliche Bauwerk zu erreichen, über die von den einzelnen Gruppenmitgliedern eingebrachten Lösungen verhandeln und die beste Lösung wählen.

Die Gesamtarbeitszeit beträgt 15 Minuten. Der Trainer teilt die große Gruppe in kleinere Gruppen auf (ca. 3-4 Spieler pro Team), gibt ihnen die Materialien und erklärt ihnen, was sie zu tun haben. Zuerst muss überprüft werden, ob alle die Aufgabe verstanden haben, und wenn es keine weiteren Bedenken gibt, beginnt das Spiel. Der Trainer verfolgt die Arbeitsweise der gebildeten Teams und beendet das Spiel am Ende der Zeit. Er misst die entstandenen Co-Konstruktionen. Der Gewinner ist das Team, das die höchste, am Ende noch stehende Konstruktion, gebaut hat.

Es wird analysiert, wie jedes Team arbeitet, die Teilnehmer geben Rückmeldung darüber, wie sie gearbeitet haben, wie sie sich im Team gefühlt haben und jede Minigruppe muss eine "Zutat" nennen, die für den Erfolg notwendig ist. Der Trainer wird auch einige Kommentare zu den Beobachtungen während des Spiels machen.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Personen – Gruppen von 3-4 Personen.

Materielle Ressourcen – eine Packung Knete und eine Packung Esstäbchen für jede teilnehmende Gruppe; einen Timer/eine Uhr und ein Messgerät, mit dem der Trainer am Ende des Spiels die Höhe der entstandenen Konstruktionen messen wird.

Logistik – Tische, Stühle.

U1.2 Das Labyrinth

Entwickelt von:



ZEITRAHMEN

30-60 Minuten

MATERIALIEN

- Ein Spielbrett
- Aufgabenkarten
- Würfel
- Spielfiguren

GRUPPENGROÖBE

Mind. 4
Personen um 2
Teams zu
bilden

ÜBERSICHT

Das Spiel zielt darauf ab, die Kreativität der Teilnehmer durch das Lösen von Problemen zu fördern. Auch der Wettbewerbsgeist wird angeregt und die Teilnehmer sind gefordert, ihre Kreativität, ihr schnelles Denken und ihr Wissen einzusetzen, um die Aufgabe zu lösen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Trainer ist derjenige, der die Spielbretter vorbereiten muss (im Anhang befindet sich ein Modell), auf denen sich das Labyrinth und die Karten befinden, auf denen die von den Teilnehmern zu lösenden Aufgaben stehen.

Die Aufgabe der Spielteilnehmer besteht darin, durch ein Labyrinth zu gehen. Um aus dem Labyrinth herauszukommen, muss man die Aufgaben lösen, die auf der nach dem Würfeln gezogenen Karte stehen. Die richtige Antwort auf jede Aufgabe ermöglicht es, in das Labyrinth vorzudringen. Eine falsche Antwort oder das Überschreiten der Antwortzeit (2 Minuten) führt dazu, dass der Teilnehmer seine Spielfigur wieder an den Startpunkt zurücksetzen muss. Der Trainer verfolgt den Spielverlauf direkt und entscheidet, ob die Teilnehmer die Aufgabe richtig gelöst haben oder die Spielfigur im Falle einer falschen Antwort wieder an den Startpunkt gesetzt werden soll.

Auf den Karten gibt es 2 Arten von Aufgaben:

1. Nachahmen, was auf der Karte steht, so dass der Teampartner eine Vorstellung davon hat, worum es bei dem Wort geht
2. Das Wort beschreiben, ohne es selbst zu erwähnen, so dass der Teampartner errät, welches Wort auf der Karte steht.

ABLAUF

Die Aufgabe besteht darin, aus dem Labyrinth herauszukommen, indem leichte Aufgaben gelöst werden, die von der gewürfelten Zahl abhängen. Benötigt wird ein Stück Pappe in der Größe A4/A3, auf das ein Labyrinth (Weg) gezeichnet wird, das kleine Kreise enthält, die von 1 bis 20 durchnummeriert sind. Für jedes Team, das am Spiel teilnimmt, werden kleine Figuren in verschiedenen Farben und ein Würfel benötigt. Der Trainer teilt die Teilnehmer in mehrere Gruppen ein. Für jede Gruppe werden mindestens 4 Personen benötigt, um 2 Teams zu bilden (2 Personen pro Team). Bei einer größeren Teilnehmerzahl können innerhalb einer Gruppe auch mehr Teams gebildet werden. Der Trainer erklärt die Spielregeln, und wenn alle Teilnehmer verstanden haben, was sie zu tun haben, kann das Spiel beginnen. Jeder Teilnehmer würfelt und platziert seine Spielfigur entsprechend der Zahl, die oben auf dem Würfel steht (1-6).

Je nach Position der Spielfigur des Würflers wird die Karte gezogen, die der Zahl entspricht, auf der sich die Spielfigur auf dem Spielbrett befindet, und muss die auf der Karte genannte Aufgabe erfüllen. Derjenige, der die Antwort auf die Aufgabe geben muss, ist der Teampartner desjenigen, der die Karte gezogen hat. Erfüllt er die Aufgabe, die auf der Karte steht, bleibt die Spielfigur an der Stelle auf dem Brett, an der er sich nach dem Würfeln befindet. Ist die Antwort falsch oder wird sie nicht innerhalb von 2 Minuten beantwortet, muss das Team die Spielfigur an die Stelle setzen, an der sie sich vor dem Würfeln befand.

Derjenige, der zu antworten hat, teilt die Antwort nur dem Trainer mit, so dass die anderen Teams die Antwort auf die Aufgabe nicht erfahren, wenn sie die gleiche Position auf dem Spielbrett erreichen. Das Verfahren wird so lange wiederholt, bis alle Spieler das Ende erreicht haben. Das erste Team, das die Zahl 20 überschreitet, gewinnt das Spiel.

Die Wörter, die auf den Karten genannt werden, und die Aufgabe, die zu erfüllen ist (der Trainer kann andere Wörter wählen):

1. Buch (Beschreibung)
2. Ei (Nachahmung)
3. Pferd (Nachahmung)
4. Geist (Beschreibung)
5. Bett (Nachahmung)

6. Ananas (Beschreibung)
7. Puppe (Nachahmung)
8. Glocke (Beschreibung)
9. Kobra (Nachahmung)
10. Vollmond (Beschreibung)
11. Krone (Nachahmung)
12. Taxi (Beschreibung)
13. Ritter (Nachahmung)
14. Pfeife (Beschreibung)
15. Astronaut (Nachahmung)
16. Horn (Beschreibung)
17. Gold (Nachahmung)
18. Karneval (Beschreibung)
19. Entdeckung (Beschreibung)
20. Antrag (Nachahmung)

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Personen – Gruppe von mind. 4 Personen, um 2er-Gruppen zu bilden, Trainer.

Materielle Ressourcen– Spielbrett mit dem gezeichneten Labyrinth und den 20 numerisch markierten Punkten, 20 Aufgabenkarten, verschiedenfarbige Spielfiguren für jedes Team, ein Würfel, ein Timer / Uhr.

Logistik – Tische, Stühle.

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für die einzelnen Aspekte, die sich aus der Fähigkeit ergeben.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Demonstriert ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Innovative Lösungen:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, innovative und originelle Lösungen für Probleme zu finden. Zeigt er/sie Kreativität in seiner/ihrer Herangehensweise an das Lösen von Problemen?
- 2. Analytisches Denken:** Zeigt der/die Lernende seine/ihre Fähigkeit, analytisch zu denken, Probleme in ihre Bestandteile zu zerlegen und sie systematisch zu lösen?
- 3. Kooperative Herangehensweise:** Zeigt der/die Lernende seine/ihre Fähigkeit zur kooperativen Problemlösung, indem er/sie effektiv mit anderen zusammenarbeitet, um Lösungen zu finden?
- 4. Anpassungsfähigkeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, seinen/ihren Problemlösungsansatz an verschiedene Situationen und Herausforderungen anzupassen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und allgemeine Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen differenzierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess.

U2

Kulturelles Bewusstsein und kultureller Ausdruck

Kulturelles Bewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit umfassen ein vielseitiges Verständnis und eine Wertschätzung der verschiedenen Bräuche, Überzeugungen, Werte und kreativen Ausdrucksformen, die die menschlichen Gesellschaften prägen. Dazu gehört es, die Bedeutung kultureller Unterschiede anzuerkennen, eine aufgeschlossene Sichtweise zu fördern und einen respektvollen Dialog zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses zu führen. Darüber hinaus umfasst der kulturelle Ausdruck die verschiedenen Arten, wie Individuen und Gemeinschaften ihre Identität, ihre Erfahrungen und ihr Erbe durch Kunst, Sprache, Rituale und andere Formen kreativer Manifestation zum Ausdruck bringen.

U2.1 Fakt oder Meinung

Entwickelt von:



ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖBE
30 - 40 Minuten	<ul style="list-style-type: none">→ 20 Fakt oder Meinung Statementkarten für jede Gruppe→ Stifte→ Papier	5

ÜBERSICHT

Dieses Tool soll den Teilnehmern helfen, zwischen Fakten und Meinungen zu unterscheiden und ihre Gedanken innerhalb einer Gruppe auf der Grundlage ihrer kulturellen Erfahrungen zu kommunizieren und auszudrücken. Darüber hinaus hilft dieses Tool den Teilnehmern, andere Ideen und Kulturen dieser Welt zu assimilieren.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Moderator muss die Sets vorbereiten, die 20 Karten für jede Teilnehmergruppe enthalten (die Aussagen finden sich in Punkt 4, wo in der Elternschaft aufgelistet ist, was eine Tatsache und was eine Meinung ist, die sich nicht auf den Karten befinden sollte, die den Teilnehmern ausgehändigt werden). Zunächst wird er eine Diskussion über die Unterschiede zwischen Fakten und Meinungen moderieren. Dann teilt er die Teilnehmer

in Gruppen von 5 Personen ein und übergibt ihnen das Set von 20

Karten. Nachdem die Teilnehmer die Aufgabe erledigt haben, organisiert der Moderator am Ende eine freie Diskussion. Er muss sich eine Reihe von Fragen ausdenken, die die Diskussion anregen sollen:

1. Wie unterscheiden Sie zwischen einer Meinung und einer Tatsache?

2. Was können Sie tun, wenn Sie nicht wissen, ob eine Aussage eine Tatsache oder eine Meinung ist?

3. Wie hat jede Gruppe entschieden, welche Aussage eine Meinung und welche eine Tatsache ist? Und was taten die Gruppen, wenn es unterschiedliche Meinungen zu einer Aussage gab?

ABLAUF

Der Trainer teilt die Teilnehmer in Gruppen von 5 Personen ein und gibt ihnen einen Satz von 20 „Fakt oder Meinung“-Statement Karten.

Zunächst bittet er die Gruppen, darüber nachzudenken, was die Hauptunterschiede zwischen Fakten und Meinungen sind. Nachdem die Diskussion über die Unterschiede zwischen den beiden Konzepten abgeschlossen ist, bittet der Trainer die Teilnehmer, sich die 20 Karten anzusehen und gemeinsam zu entscheiden, welche davon Fakten und welche Meinungen sind.

Nach Erledigung dieser Aufgabe kehren alle Teilnehmer aus den Gruppen zurück und es folgt eine freie Diskussion über den Ablauf des gesamten Vorgangs.

Organisation, Bildung der 5-Personen-Gruppen, Training – durchgeführt vom Trainer – 10 Minuten

Bearbeitung der Aufgaben durch die Gruppen – 10-15 Minuten

Abschlussdiskussion über Ablauf der Diskussion – 10-15 Minuten

Liste der Aussagen:

1. In Dänemark werden Unverheiratete, wenn sie 25 Jahre alt werden, von Freunden und Familie mit Zimt überschüttet. (F)

2. In Castrillo de Murcia, Spanien, laufen und springen als gelbe Teufel verkleidete Männer über Babys. (F)

3. Dein Herz pumpt Blut durch deinen Körper. (F)

4. 1 Liter Wasser wiegt 1 Kilogramm. (F)

5. Hawaii liegt im Pazifischen Ozean. (F)

6. Nur Polizeibeamte sollten Waffen tragen dürfen. (M)

7. Viele Privatschulen bieten heute Jungen und Mädchen eine hervorragende Ausbildung. (M)
8. Ein Hausarzt kann die meisten medizinischen Leistungen erbringen, die eine Familie benötigt. (F)
9. Die meisten Werbespots im Fernsehen sind heute irreführend und albern. (M)
10. Der Bürgermeister wurde mit überwältigender Mehrheit gewählt. (F)
11. Die Mehrheit aller Restaurants beschäftigt männliche Köche. (F)
12. Das Auto Ford Model T war die wichtigste Erfindung der ersten Hälfte des Jahrhunderts. (M)
13. Bis zum Ende dieses Jahrhunderts werden Elektroautos weit verbreitet sein. (M)
14. Paare sollten sich mindestens 1 Jahr gut kennen bevor sie heiraten. (M)
15. Der Bundeswehr beitreten ist die beste Möglichkeit, berufliche Fähigkeiten zu erlernen. (M)
16. Der Kern eines Bleistifts besteht aus Grafit und Ton, nicht aus Blei. (F)
17. Es ist besser, eine große Anzahl an Blumen in einer Farbe zu pflanzen als in zwei oder drei Farben. (M)
18. In China werden den Kindern zu Neujahr von ihren Eltern oder Großeltern rote Umschläge mit Geld überreicht. (F)
19. In Bolivien ist es Tradition, in der Silvesternacht Geld in süßes Gebäck und Kuchen zu backen. (F)
20. In Griechenland werfen Kinder ihre ausgefallenen Milchzähne auf das Dach. (F)

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Personen – Gruppen von 5 Personen, die das Spiel spielen.

Materielle Ressourcen – 20 "Fakt oder Meinung"-Statement Karten für jede Gruppe, Stifte, Papier.

Logistik – Tische, Stühle.

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Die Fertigkeit wird in einer Vielzahl von Kontexten wirksam eingesetzt.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Demonstriert ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu beurteilende Aspekte:

- 1. Kulturelle Sensibilität:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie verschiedene Kulturen verstehen und respektieren kann und zeigt Sensibilität für kulturelle Nuancen?
- 2. Ausdruckstarke Kommunikation:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, Ideen, Gefühle und Konzepte auszudrücken, die kulturelles Bewusstsein widerspiegeln?
- 3. Interkulturelle Kommunikation:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, mit Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten?
- 4. Kulturelle Kompetenz im künstlerischen Ausdruck:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie künstlerische Formen nutzen kann, um kulturelles Verständnis und Wertschätzung auszudrücken?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und allgemeine Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen differenzierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess.

U3 Selbstbewusstsein

Selbstvertrauen ist der unerschütterliche Glaube an die eigenen Fähigkeiten, den eigenen Wert und die Fähigkeit, Herausforderungen zu meistern. Es ist ein grundlegender Aspekt der persönlichen Entwicklung und der Widerstandsfähigkeit und prägt die Bereitschaft des Einzelnen, neue Aufgaben zu übernehmen, Ziele zu verfolgen und Ungewissheiten mit Zuversicht zu begegnen. Auf der Grundlage einer positiven Selbstwahrnehmung befähigt das Selbstvertrauen den Einzelnen, Rückschläge zu überwinden, Chancen zu ergreifen und der Welt mit einem Gefühl der Sicherheit zu begegnen.

U3.1 Fordere dich selbst heraus

Entwickelt von:



ZEITRAHMEN

20 Minuten

MATERIALIEN

- Blatt Papier
- Whiteboard
- Stifte

GRUPPENGROÖÖE

2-8 Teilnehmer

ÜBERSICHT

Das Tool zielt darauf ab, die Teilnehmer zu befähigen, positive Herausforderungen anzunehmen, um ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihnen zu zeigen, dass sie in der Lage sind, alles zu erreichen, wofür sie sich wirklich bemühen!

Die Aktivität wird sowohl die Herausforderungen aufzeigen, die man selbst sowie die anderen Teilnehmer gemeistert haben, als auch, wie diese Herausforderungen dazu beigetragen haben, die Person zu werden, die man heute ist.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Die Trainer sollten die Teilnehmer während der Aufgabe in kleinere Gruppen aufteilen (siehe Schritt 04), sie sollten die Gruppen beobachten und bei Bedarf Anleitung geben. Während der Aktivität sollten die Trainer eine positive Kommunikation mit den Teilnehmern aufrechterhalten und gleichzeitig sicherstellen, dass die Arbeitsgruppen und ihre Diskussionen beim Thema bleiben.

ABLAUF

Die Teilnehmer werden in Gruppen von 2 bis 4 Personen eingeteilt (je nach Anzahl der Teilnehmer, die das Spiel spielen). In den ersten 5 Minuten der Aktivität soll jeder Teilnehmer für sich selbst über eine oder mehrere Herausforderungen nachdenken, die er in seinem Leben bewältigt hat, und wie diese gemeistert wurden. In den darauffolgenden 10 Minuten sollen die Gruppenmitglieder ihre Herausforderungen und deren Meisterung vor der Gruppe präsentieren. In den letzten 5 Minuten sollte jede Gruppe gesammelt auf eine Tafel schreiben: 5 Schritte/Tipps zur Bewältigung einer persönlichen Herausforderung.

Beispiele können so einfach sein wie tägliche Aufgaben, die man nicht mag, die man aber trotzdem jeden Tag bewältigt. Es gibt kein Richtig oder Falsch, denn es geht darum, die aktuellen Stärken zu erkennen.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Ein Blatt Papier pro Teilnehmer
- Stifte
- Ein Whiteboard pro Gruppe
- Whiteboardstift

U3

Selbstbewusstsein

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Zusammenhängen effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu beurteilende Aspekte:

- 1. Selbstvertrauen:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie ein Gefühl der Selbstsicherheit und des Glaubens an seine/ihre Fähigkeiten aufrechterhalten kann?
- 2. Präsentation und Ausdrucksfähigkeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie Ideen präsentieren und Meinungen selbstbewusst zum Ausdruck bringen kann?
- 3. Resilienz:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie sich von Rückschlägen erholen kann und angesichts von Herausforderungen zuversichtlich bleibt?
- 4. Selbstwertgefühl und Austausch mit sich selbst:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie sich von Rückschlägen erholen kann und angesichts von Herausforderungen zuversichtlich bleibt?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und allgemeine Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen differenzierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess.

U4 Chancen suchen

Die Suche nach Chancen ist das proaktive und strategische Verfolgen von günstigen Umständen oder Situationen, die das Potenzial haben, positive Ergebnisse zu schaffen. Dazu gehört eine Denkweise und Herangehensweise, die von Neugier, Innovation und einem scharfen Bewusstsein für die eigene Umgebung geprägt ist. Diejenigen, die sich mit der Suche nach Chancen beschäftigen, versuchen aktiv, Chancen, Möglichkeiten und ungenutzte Wachstumsbereiche zu erkennen, sei es in der Wirtschaft, in der persönlichen Entwicklung oder in anderen Bereichen des Lebens. Diese Denkweise ermutigt den Einzelnen, aufkommende Perspektiven zu erforschen, anzupassen und zu nutzen, und fördert letztlich eine dynamische und vorausschauende Einstellung, um die Komplexität verschiedener Situationen zu bewältigen.

U4.1 Ziele setzen

Entwickelt durch:



ZEITRAHMEN

30-60 Minuten

MATERIALIEN

- Vorlage
- Whiteboard
- Stifte

GRUPPENGROÖBE

1 - 3

ÜBERSICHT

Das Zielsetzungs-Tool hat das Format eines farbenfrohen und visuell anregenden Tortendiagramms, das es einem ermöglicht, seine beruflichen Ziele in spezifischere und erreichbare Ziele aufzuschlüsseln, die einem helfen, motiviert zu bleiben und sie zu erreichen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Trainer muss die Vorlage im Voraus vorbereiten, die Gruppen einteilen und die gedruckte Vorlage im Voraus liefern.

ABLAUF

Aufgabe 1.

In der Mitte der Radialkarte wird das Hauptthema festgelegt, das man erforschen möchte (z.B. „Was ist mein Traumberuf?“, es kann aber auch ein allgemeines Ziel sein.)

Aufgabe 2.

In der ersten Ebene der Segmente, die das Kernstück des Kreises umgibt, unterteilt man ein übergeordnetes Ziel in kleinere, besser erreichbare Karriereziele, oder wenn man mehrere Ziele hat, definiert man die verschiedenen Kategorien, in die sie fallen (z. B. Kategorie 1: Relevante Ausbildung und Qualifikationen, Kategorie 2: Einschlägige Berufserfahrung, Kategorie 3: Ein klares Verständnis der Branche und der beruflichen Anforderungen, Kategorie 4: Ein starkes berufliches Netzwerk, usw.).

Aufgabe 3.

Jetzt ist es an der Zeit, diese Ziele weiter aufzuschlüsseln und weitere Karriereziele hinzuzufügen, z. B. wenn man einige seiner Fähigkeiten verbessern muss, um besser auf seinen Traumjob vorbereitet zu sein.

Aufgabe 4.

In diesem Schritt wird mehr Kontext hinzugefügt, indem man definiert, warum man jedes spezifische Ziel erreichen möchte und bis wann man hofft dieses erreicht zu haben.

Aufgabe 5.

Um die Ziele zu erreichen die man sich setzt müssen Maßnahmen festlegen, die man dafür ergreifen will. Auf diese Weise kann man sich darauf konzentrieren, die für die Verwirklichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen weiter zu definieren und zu planen.

Man sollte darauf achten seine Ziele nicht aus den Augen zu verlieren, zum Beispiel indem man immer wieder auf die Radialkarte schaut und diese aktualisiert.

ZEITRAHMEN

MATERIALIEN

GRUPPENGROÖBE

60 - 120 Minuten	<ul style="list-style-type: none">▶ Job Beschreibungen▶ Vorbereitungsmaterial (z.B. Interviewfragen, Informationen über Unternehmen)▶ Audio-visuelles Equipment (z.B. Projektor, Bildschirm, oder Whiteboard)▶ Stifte	1 - 3
------------------	--	-------

ÜBERSICHT

Rollenspiele können ein wertvolles Instrument im Prozess der Berufsfindung sein, da sie Arbeitssuchenden helfen, die Anforderungen bestimmter Stellen besser zu verstehen und ihre eigene Eignung für diese Stellen einzuschätzen. Durch die Simulation eines Vorstellungsgesprächs können Arbeitssuchende ein besseres Verständnis für die Fähigkeiten und Qualitäten erlangen, die am Arbeitsplatz hoch geschätzt werden, und sie können durch die Rollenspielerfahrung an der Entwicklung dieser Fähigkeiten arbeiten. Außerdem können Rollenspiele den Arbeitssuchenden helfen, mögliche Lücken in ihren Kenntnissen und Fähigkeiten zu erkennen und einen Plan zu entwickeln, wie sie diese Lücken schließen können. Insgesamt können Rollenspiele ein nützliches Instrument für Arbeitssuchende sein, die fundierte Karriereentscheidungen treffen und ihre Erfolgchancen bei der Arbeitssuche verbessern wollen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Anleitung für das Rollenspiel

Einleitung: Erklärung vom Zweck des Rollenspiels und seinen Nutzen für Jobsuchende die nach passenden Stellenangeboten suchen.

Gruppenbildung: Einteilung in Gruppen von 2-3 Personen. Jedem Teilnehmer wird eine Rolle als Arbeitssuchender zugewiesen, der im jeweils eigenen Fachgebiet sucht.

Beschreibung des Szenarios: Jeder Gruppe wird eine

Stellenbeschreibung für eine relevante Position im jeweils eigenen Fachgebiet gegeben. Dies wird als Szenario für das Rollenspiel dienen.

Vorbereitungszeit: Jeder Teilnehmer bekommt 10-15 Minuten um sich auf sein Rollenspiel vorzubereiten. Der Trainer sollte die Teilnehmer ermutigen die Stellenbeschreibung zu recherchieren, die erforderlichen Fähigkeiten zu ermitteln und sich Fragen auszudenken, die sie während des Rollenspiels stellen möchten.

Durchführung des Rollenspiels: Jede Gruppe darf ein Vorstellungsgespräch simulieren, in dem das vorgegebene Szenario nachgespielt wird. Die Teilnehmer sollen ermutigt werden so authentisch wie möglich zu sein und in ihrer Rolle zu bleiben.

Feedback und Reflexion: Nach jedem Rollenspiel erhalten die Teilnehmer konstruktives Feedback. Fokus sollte hier auf Verbesserungsmöglichkeiten sowie auf Stärken und Fähigkeiten, die sie während des Rollenspiels gezeigt haben.

Schlussfolgerung: Zusammenfassen der wichtigsten Erkenntnisse aus der Aktivität und Ermutigung der Teilnehmer das Gelernte bei ihrer zukünftigen Arbeitssuche anzuwenden.

Nachbesprechung: Zeit nehmen, um Erfahrungen und eventuelle Fragen der Teilnehmer zu besprechen.

Hinweis: Flexibel sein und Anweisungen bei Bedarf an spezifische Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer anpassen. Das Feedback muss hilfreich und ermutigend sein, um das Selbstvertrauen der Teilnehmer zu stärken und ihren Erfolg bei der Arbeitssuche zu verbessern.

ABLAUF

Vorbereitung:

- a. Stellenbeschreibung für entsprechende Rolle im Fachgebiet durchlesen.
- b. Benötigte Skills und Qualifikationen für diesen Job identifizieren.
- c. Fragen vorbereiten, die man während des Probeinterviews stellen möchte.

Einleitung:

- a. Pünktlich erscheinen.

- b. Die Anweisungen des Trainers genau anhören.
- c. Regeln des Rollenspiels befolgen, z.B. in der Rolle bleiben und konstruktives Feedback geben.

Gruppenformung:

- a. Gemeinsam mit den Gruppenmitgliedern wird ein Probeinterview durchgeführt.
- b. In die Rolle des Jobsuchenden schlüpfen.

Szenenbeschreibung:

- a. Die bereitgestellte Stellenausschreibung dient als Szenario für das Rollenspiel.
- b. Zusammen mit den Gruppenmitgliedern wird ein Vorstellungsgespräch simuliert, es werden Fragen beantwortet und Fähigkeiten und Qualifikationen präsentiert.

Vorbereitungszeit:

- a. Die Vorbereitungszeit ist dafür da sich die Stellenausschreibung durchzulesen und zu recherchieren welche Fähigkeiten für diese Stelle notwendig sind.

Durchführung des Rollenspiels:

- a. Probeinterview durchführen, dabei in der Rolle bleiben und so authentisch wie möglich sein.
- b. Fragen stellen und beantworten, Skills und Qualifikationen für die Stelle präsentieren.

Feedback und Reflexion:

- a. Dem Feedback des Trainers und der anderen Teilnehmer zuhören.
- b. Reflexion über eigene Performance und Verbesserungsmöglichkeiten.
- c. Das Erlernte für die zukünftige Arbeitssuche anwenden.

Hinweis: Es ist wichtig aufgeschlossen zu sein und aktiv teilzunehmen, es soll Spaß machen am Rollenspiel teilzunehmen. Dies ist eine unterstützende und stärkende Erfahrung, die einem bei der Jobsuche helfen wird.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Die folgenden Ressourcen werden in der Regel benötigt, um ein Rollenspiel als Tool zur Berufsfindung durchzuführen:

Ein geeigneter Ort: Dies kann ein Konferenzraum, ein Schulungsraum oder ein anderer Ort sein, der Platz für eine Gruppe von Teilnehmern und einen Trainer bietet.

Teilnehmer: Das Rollenspiel sollte mit einer Gruppe von Arbeitssuchenden durchgeführt werden, die daran interessiert sind, ihre Fähigkeiten bei Vorstellungsgesprächen zu üben und ihre Erfolgchancen bei der Arbeitssuche zu verbessern.

Trainer: Es wird ein Trainer benötigt, der das Rollenspiel leitet, Anweisungen gibt, Feedback gibt und die Diskussion moderiert. Der Trainer sollte ein erfahrener Karriere-Coach, ein Personalverantwortlicher oder jemand mit Kenntnissen und Fachwissen auf dem Gebiet der Berufsfindung sein.

Stellenbeschreibungen: Die Teilnehmer benötigen Zugang zu Stellenausschreibungen, die für ihr Fachgebiet relevant sind, um diese als Szenario für das Rollenspiel zu verwenden.

Vorbereitungsmaterial: Die Teilnehmer benötigen Materialien zur Vorbereitung auf das Rollenspiel, z. B. eine Liste mit häufig gestellten Interviewfragen, Informationen über das Unternehmen und die Rolle sowie ein Block, um sich während des Rollenspiels Notizen zu machen.

Audio-visuelle Geräte: Je nach Größe der Gruppe und des Ortes kann es notwendig sein, audiovisuelle Geräte wie einen Projektor und eine Leinwand oder ein Whiteboard zur Verfügung zu haben, um die Stellenbeschreibung und andere relevante Informationen anzuzeigen.

Getränke: Es wird empfohlen, während der Pause oder nach dem Rollenspiel Getränke für die Teilnehmer bereitzustellen, um eine positive Atmosphäre zu schaffen und die Vernetzung zu fördern.

Hinweis: Die spezifischen Ressourcen, die für ein Rollenspiel benötigt werden, können je nach Größe der Gruppe, dem Ort und den Zielen des Rollenspiels variieren. Es ist wichtig, sorgfältig zu planen und alle notwendigen Ressourcen vor Beginn des Rollenspiels bereitzuhalten.

U4

Chancen suchen

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Eingeschränkte Kenntnisse** - Demonstriert minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten, die Fertigkeit anzuwenden.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Setzt die Fertigkeit effektiv in einer Vielzahl von Kontexten ein.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Umsetzung der Fertigkeiten in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Umwelt-Scanning:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie sein/ihr Umfeld nach potenziellen Möglichkeiten durchsuchen kann?
- 2. Innovatives Denken:** Beweist der/die Lernende beweist, dass er innovativ und kreativ denken kann, wenn er Möglichkeiten erkennt?
- 3. Risikobewertung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie die Risiken und Vorteile verschiedener Möglichkeiten beurteilen kann.
- 4. Proaktiver Ansatz:** Zeigt der/die Lernende, dass er in der Lage ist, einen proaktiven Ansatz zu wählen, um Chancen zu erkennen und zu verfolgen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und allgemeine Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen differenzierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess.

U5 Kommunikation und Interaktion

Kommunikation und Interaktion sind grundlegende Komponenten menschlicher Beziehungen, die den Austausch von Informationen, Ideen und Emotionen zwischen Einzelpersonen oder Gruppen beinhalten. Dieser dynamische Prozess umfasst verbale und nonverbale Hinweise, aktives Zuhören und wirksames Reagieren. Erfolgreiche Kommunikation fördert das Verständnis, die Zusammenarbeit und den Aufbau von Beziehungen. Bei der Interaktion hingegen geht es um das gegenseitige Engagement zwischen Menschen, wobei gemeinsame Erfahrungen und gegenseitige Beeinflussung im Vordergrund stehen. Sowohl die Kommunikation als auch die Interaktion spielen im persönlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Kontext eine zentrale Rolle und dienen als Grundlage für den Aufbau von Beziehungen und den harmonischen Austausch von Gedanken und Gefühlen.

U5.1 Fünf Worte

Entwickelt von:  PRISM
Psychologie und Interaktion

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖBE
30 - 45 Minuten	<ul style="list-style-type: none">▸ Blätter▸ Whiteboard▸ Stifte	Die ideale Gruppengröße ist 12 Teilnehmer. Es kann an größere Gruppen angepasst werden

ÜBERSICHT

Ziel dieser Aktivität ist es, den Dialog unter Gleichaltrigen anzuregen und einen Kontext zu schaffen, in dem es möglich ist, die eigenen verbalen Ausdrucksfähigkeiten zu verstehen.

Die Aktivität kann an verschiedene Zielgruppen mit unterschiedlichem Hintergrund angepasst werden, so dass auch heterogene Gruppen entstehen (die Teilnehmer können ein unterschiedliches Alter oder einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund haben), aus denen sich eine breitere Reflexion ergeben kann.

Dieses Tool ist so gestaltet, dass es an verschiedene Kontexte angepasst werden kann: Es kann als Eisbrecher, als Aktivität an sich oder als Brettspiel gespielt werden (z. B. zwei Teams spielen, ein Team zieht eine Karte mit einem Wort. Sie müssen innerhalb von 2 Minuten 5 Wörter auswählen, die mit dem Wort auf der Karte in Verbindung gebracht werden können und dem Betreuer oder den anderen Teams erklären, warum.).

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Die Hauptaufgabe der Trainer bei dieser Aktivität ist es, die Debatte zu moderieren.

Diese Art von Aktivität kann an verschiedene Sprachen angepasst werden, aber es könnte schwierig sein, sie für Gruppen anzupassen, die nicht dieselbe Sprache sprechen.

Die Gruppen sollten so organisiert werden, dass sie ohne größere Hindernisse kommunizieren können.

1. Der Trainer verteilt Papier und Stifte an die Teilnehmer.

2. Der/die Trainer müssen das Wort/das Konzept zuweisen, um das herum die Teilnehmer ihre Überlegungen anstellen. Da dieses Tool dazu gedacht ist, Kommunikations- und Interaktionstalente zu entdecken oder zu fördern, ist es ratsam, ein Wort/Konzept zu wählen, das mit den oben genannten Talenten zu tun hat (z. B. Konflikt, Interaktion, Kommunikation, soziale Medien, Kultur).

3. An diesem Punkt bittet der Trainer die Teilnehmer, sich mit einer anderen Person zu zweit zusammensetzen. Die beiden Teilnehmer tauschen ihre Wörter aus und entscheiden, dass zwei von ihnen 5 Wörter streichen, so dass nur fünf übrigbleiben. Sie haben maximal zehn Minuten Zeit. Das Spiel geht weiter, wobei jedes Mal 5 Wörter gestrichen werden, bis zwei Gruppen verbleiben.

4. Die beiden Gruppen tauschen ihre Worte aus und entscheiden sich für die letzten Worte, die das von den Trainern ausgewählte Konzept am besten repräsentieren.

Der Trainer sollte auf die Interaktion zwischen den Teilnehmern achten und in der Nachbesprechung auch über diese Art der Kommunikation und Interaktion reflektieren, indem er z. B. fragt, ob es einfach war, eine Idee mitzuteilen, oder nicht, und warum.

Außerdem interagieren die Trainer während der Aktivität nicht mit den Teilnehmern, sondern fordern sie nur auf, sich mit jemandem zusammensetzen. Wenn der Trainer feststellt, dass es Schwierigkeiten bei der Zusammenstellung der Paare gibt, können sie in dieser Phase helfen und Paare/Gruppen vorschlagen, die gut zusammenarbeiten könnten.

ABLAUF

Die Teilnehmer werden gebeten, einzeln fünf Wörter zu identifizieren und aufzuschreiben, die ein Konzept darstellen (z. B. Konflikt, Interaktion, Kommunikation, soziale Medien, Kultur). Das Konzept kann an die jeweilige Situation angepasst werden: Wenn es beispielsweise um die Förderung von Konfliktlösungs- und Kooperationsfähigkeiten geht, kann das Wort "Konflikt" verwendet werden.

Die Teilnehmer bekommen fünf Minuten, um die Aufgabe zu lösen. Nachdem die Teilnehmer die ihnen zugewiesene Aufgabe erledigt haben, werden sie gebeten, sich mit jemandem zusammenzutun. Die Paare müssen fünf Wörter aus den von den beiden Teilnehmern identifizierten Wörtern auswählen. Sie sollen unter vier Augen diskutieren und begründen, warum sie einige Wörter und Konzepte anstelle von anderen gewählt haben.

Die Paare werden gebeten, sich einem anderen Paar anzuschließen. Die vier Gruppen der Teilnehmer müssen fünf Wörter aus den von den beiden Paaren identifizierten Wörtern auswählen, wobei sie sich gegenseitig motivieren.

Das Ganze wird mit acht Teilnehmergruppen oder mehr wiederholt, bis zwei Gruppen übrigbleiben. Abschließend werden die letzten fünf Wörter jeder Gruppe an die Tafel geschrieben. Alle sollen gemeinsam diskutieren und entscheiden, welche fünf Wörter als endgültige Entscheidung beibehalten werden sollen, um die Teilnehmer zu motivieren.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Eine der wichtigsten Ressourcen für diese Aktivität ist die Zeit für die Nachbesprechung: Die Aktivität an sich wird nicht mehr als 15-20 Minuten in Anspruch nehmen, aber die Momente der Diskussion während und nach dieser Übung werden einige Zeit und die Bereitschaft zum Dialog erfordern.

Hier sind einige Fragen, die für die Nachbesprechung vorgeschlagen werden (Man kann so viele Fragen hinzufügen, wie man will, aber man sollte versuchen, die Nachbesprechung eher als Diskussion unter Gleichaltrigen zu führen).

Schwierigkeiten und Emotionen bei der Auswahl der Wörter werden diskutiert.

Wie gut hat die Gruppe zusammengearbeitet und interagiert?

Wie wird die Interaktion zwischen den Teilnehmern wahrgenommen?

Wie war es für den einzelnen zu interagieren und seine Ideen zu teilen?

Welche Rollen waren in den Gruppen vertreten? Wer hat die Rolle des Anführers besetzt?

Was wurde in dieser Aktivität gelernt was man im Alltag anwenden kann?

U5

Kommunikation und Interaktion

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Eingeschränkte Kenntnisse** - Demonstriert minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten, die Fertigkeit anzuwenden.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Setzt die Fertigkeit effektiv in einer Vielzahl von Kontexten ein.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Umsetzung der Fertigkeiten in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Klare Kommunikation:** Der Lernende zeigt, dass er Ideen und Informationen klar und effektiv vermitteln kann?
- 2. Aktives Zuhören:** Der/die Lernende zeigt, dass er/sie aktiv zuhören kann und in der Lage ist, andere zu verstehen und überlegt zu reagieren.
- 3. Nonverbale Kommunikation:** Der/die Lernende zeigt, dass er/sie in der Lage ist, nonverbale Signale effektiv einzusetzen, um die Kommunikation zu verbessern?
- 4. Lösung von Konflikten:** Der Lernende zeigt, dass er in der Lage ist, Konflikte zu lösen und mit Meinungsverschiedenheiten konstruktiv umzugehen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der eine kontinuierliche Verbesserung der Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten unterstützt.

U6 Neu entstehende Jobs

Neu entstehende Berufe repräsentieren die sich entwickelnde Beschäftigungslandschaft, die durch technologische Fortschritte, gesellschaftliche Veränderungen und Innovationen geprägt ist. Diese Positionen entstehen oft als Reaktion auf neue Branchen, Technologien oder veränderte Verbraucherbedürfnisse. Sie bieten dem Einzelnen die Möglichkeit, neuartige Rollen einzunehmen, die es in traditionellen Beschäftigungsparadigmen nicht gegeben hat. Die Annahme neuer, aufstrebender Arbeitsplätze erfordert Anpassungsfähigkeit, die Bereitschaft, sich neue Fähigkeiten anzueignen, und ein Bewusstsein für die dynamische Natur der heutigen Arbeitswelt. Während sich der Arbeitsmarkt weiter wandelt, tragen Personen, die sich in diesen Rollen zurechtfinden, zum Vorwärtsschub der Industrien und zum sich ständig verändernden Bild der globalen Wirtschaft bei.

U6.1 Errate den Job

Entwickelt von:  PRISM

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖÖE
20 Minuten	<ul style="list-style-type: none">➤ Stifte➤ Papier	Die ideale Teilnehmerzahl ist 8-10. Die Anzahl muss gerade sein, da in Paaren gespielt werden muss. Es kann an größere Gruppen angepasst werden.

ÜBERSICHT

Ziel dieser Aktivität ist es, den Dialog unter Gleichaltrigen anzuregen und einen Kontext zu schaffen, in dem es möglich ist, die eigenen verbalen Ausdrucksfähigkeiten zu verstehen.

Die Aktivität kann an verschiedene Zielgruppen mit unterschiedlichem Hintergrund angepasst werden, so dass auch heterogene Gruppen entstehen (die Teilnehmer können ein unterschiedliches Alter oder einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund haben), aus denen sich eine umfangreichere Reflexion ergeben kann.

Dieses Tool ist so gestaltet, dass es an verschiedene Kontexte angepasst werden kann: Es kann als Eisbrecher, als Aktivität an sich oder als Brettspiel mit zwei oder mehr Spielern gespielt werden.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Das Hauptziel der Trainer bei dieser Aktivität ist es, eine reibungslose Entwicklung des Spiels zu ermöglichen.

Diese Art von Aktivität kann an verschiedene Sprachen angepasst werden, aber es könnte schwierig sein, sie an Gruppen anzupassen, die nicht dieselbe Sprache sprechen. Deshalb sollte man die Gruppen so organisieren, dass sie sich ohne größere Hindernisse verständigen können.

Der Trainer teilt die Teilnehmer in Paare ein und verteilt Stifte und Papierbögen. Dann werden Anweisungen zum Spiel gegeben: Jede Person eines Paares nennt zwei Talente, die sie zu besitzen glaubt; entsprechend dieser Talente muss der Gruppenpartner so viele Berufe erfinden, wie möglich (die möglicherweise existieren) oder bereits existierende Berufe vorschlagen, die zu den beiden angegebenen Talenten passen.

Außerdem interagieren die Trainer während der Aktivität nicht mit den Teilnehmern, sondern fordern sie nur auf, sich mit jemandem zusammenzutun. Wenn der Trainer feststellt, dass es Schwierigkeiten bei der Zusammenstellung der Paare gibt, kann er in dieser Phase helfen und Paare vorschlagen, die gut zusammenarbeiten könnten.

ABLAUF

Die Teilnehmer werden in Paare aufgeteilt. Es ist empfehlenswert, Paare zu bilden, die sich nicht kennen, da sie dann nicht durch die Meinung der anderen Teilnehmer beeinflusst werden.

Jedes Paar erhält ein Blatt Papier, einen Stift und eine Sanduhr (oder etwas anderes, um sich der vergehenden Zeit bewusst zu sein).

Der erste Teilnehmer nennt zwei Talente, die er/sie zu besitzen glaubt, während der andere Teilnehmer eine Minute Zeit hat, um über eine Liste möglicher (bestehender oder erfundener) Berufe nachzudenken, die zu diesen Talenten passen würden.

Wenn die Minute vorbei ist, werden die Rollen getauscht.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Eine der wichtigsten Ressourcen für diese Aktivität ist die Zeit für die Nachbesprechung: Die Aktivität an sich wird nicht mehr als 10 Minuten in Anspruch nehmen, aber die Momente der Diskussion während und nach dieser Übung könnten etwas Zeit und Bereitschaft zum Dialog erfordern.

Hier sind einige Fragen, die für die Nachbesprechung vorgeschlagen werden (Es können so viele Fragen hinzugefügt werden, wie gewünscht, aber die Besprechung sollte eher als Diskussion unter Gleichaltrigen durchgeführt werden).

- Sprecht über die Hauptprobleme beim Erkennen eurer eigenen Talente.
- Sprecht über die Hauptprobleme bei der Erfindung von Arbeitsplätzen, die es vielleicht geben könnte.
- Sprecht über die Hauptprobleme bei der Suche nach einem Job, der zu einem bestimmten Talent passen könnte.
- Was glaubt ihr, was ihr bei dieser Aktivität gelernt habt, das ihr in eurem Alltag anwenden könnt?

U6.2 Talentjäger

Entwickelt von:  PRISM

ZEITRAHMEN

MATERIALIEN

GRUPPENGROÖBE

30 Minuten

- Karten mit einer Liste von Jobs
- Papierbögen
- Stifte

8 bis 10

ÜBERSICHT

Diese Aktivität ist sehr einfach durchzuführen und kann an viele Gruppen angepasst werden, von Kindern bis hin zu Erwachsenen.

Ziel des Spiels ist es, die Kreativität und das kreative Problemlösen zu fördern, die gleichen Talente, die es leichter machen, sich an einen sich ständig verändernden Arbeitsmarkt anzupassen. Darüber hinaus besteht eines der Ziele darin, über die eigenen Talente nachzudenken und darüber, wie sich die Arbeitswelt den Menschen anpassen kann und umgekehrt.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Diese Art von Aktivität kann an verschiedene Sprachen angepasst werden, aber es könnte schwierig sein, sie für Gruppen anzupassen, die nicht dieselbe Sprache sprechen.

Der Trainer sollte bei dieser Aktivität zum Nachdenken anregen und es den Teilnehmern ermöglichen, sich auf die Talente zu konzentrieren, die für die Durchführung einer Aufgabe potenziell erforderlich sind.

Um die Dynamik des Spiels zu verdeutlichen, sollte vor Beginn des Spiels kurz erklärt werden, was ein Talent ist und wie es sich von einer erworbenen Fähigkeit unterscheidet. Es kann auch einen Überblick, über den sich verändernden Arbeitsmarkt und die Bedeutung von Kreativität bei der Schaffung neuer Berufe gegeben werden.

Am Ende des Spiels kann der Spielleiter einen Moment der Reflexion einleiten, um die spannendsten oder komplexesten Momente des Spiels hervorzuheben.

ABLAUF

Der Ablauf des Spiels ist sehr einfach: Als einzige Vorbereitung müssen Karten ausgedruckt werden, auf denen die Namen von Berufen stehen, die gerade entstehen oder in einigen Jahren existieren könnten. Eine Liste gibt es unter den folgenden Links:

- <https://hotmart.com/en/blog/jobs-of-the-future>
- <https://100jobsofthefuture.com/browse/>

Nun zieht der erste Spieler (der sich selbst vorschlägt oder vom Trainer ausgewählt wird) eine Karte und muss dem auf der Karte angegebenen Beruf drei verwandte Talente zuordnen (Beispiel: Talker, der angestellt wird, um mit alten Leuten zu plaudern und ihnen Gesellschaft zu leisten. Mögliche Talente: Zuhören können, Einfühlungsvermögen, Unterhaltungsfähigkeit).

Jeder Spieler hat 30 Sekunden Zeit, um die drei zugehörigen Talente zu erkennen; falls dies nicht gelingt, wird eine weitere Karte gezogen. Wurde es erraten, zieht der nächste Spieler eine Karte und so weiter.

Das Spiel kann nach einer Runde als beendet angesehen werden. Wenn die Gruppe zu klein ist, können auch zwei Runden gespielt

werden.

Die Liste der Berufe kann im Internet gefunden werden oder die Spielleiter können neue Berufe erfinden, wenn sie diese für plausibel halten. Was die Talente betrifft, so gibt es keinen Satz richtiger Antworten: Die Spielleitung und die anderen Spieler müssen entscheiden, ob die Antworten zufriedenstellend sind und mit dem Beruf auf der Karte übereinstimmen.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Karten

U6

Neu entstehende Jobs

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten, die Fertigkeit anzuwenden.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Demonstriert ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Aspectos a evaluar:

- 1. Bewusstsein für die Branche:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, sich über aktuelle und aufkommende Trends in verschiedenen Branchen auf dem Laufenden zu halten?
- 2. Anpassungsfähigkeit an Veränderungen:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, sich an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und an die sich verändernden Arbeitsanforderungen anzupassen?
- 3. Technologischer Sachverstand:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie neue Technologien, die für sein/ihr Fachgebiet relevant sind, verstehen und nutzen kann?
- 4. Networking und Industriekontakte:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, ein Netzwerk in Branchen aufzubauen, die mit neu entstehenden Arbeitsplätzen in Verbindung stehen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der die Lernenden dabei unterstützt, sich auf neu entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten vorzubereiten und diese effektiv zu nutzen.

U7

Unbewusste Vorurteile erkennen

Bei der Identifizierung unbewusster Vorurteile geht es um das Erkennen und Verstehen subtiler, unbeabsichtigter Vorurteile, die Entscheidungen, Wahrnehmungen und Verhaltensweisen beeinflussen können. Diese Vorurteile sind oft auf tief verwurzelte gesellschaftliche Normen, kulturelle Einflüsse oder persönliche Erfahrungen zurückzuführen und können sich auf Interaktionen in verschiedenen Bereichen auswirken, z. B. am Arbeitsplatz, im Bildungswesen und im sozialen Umfeld. Die Entwicklung eines Bewusstseins für unbewusste Vorurteile ist ein entscheidender Schritt zur Förderung von Inklusion, fairen Praktiken und einer gerechteren und verständnisvolleren Gesellschaft. Dies erfordert Selbstreflexion, Bildung und das Engagement, die Auswirkungen impliziter Vorurteile zu mindern, um ein Umfeld zu schaffen, das Vielfalt fördert und unvoreingenommene Entscheidungen ermöglicht.



U7.1 Spiel der Berufe

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖBE
5 - 15Minuten	Das Spiel selbst besteht aus einer Spielanleitung mit 12 Karten und einem Handout, das nach dem Spiel für Klarheit sorgt.Es wird kein weiteres Material benötigt.	1 - 4

ÜBERSICHT

Die University of California San Francisco definiert unbewusste Voreingenommenheit folgendermaßen:

Voreingenommenheit ist ein Vorurteil zugunsten oder gegen eine Sache, Person oder Gruppe im Vergleich zu einer anderen, in der Regel auf eine Weise, die als unfair angesehen wird. Vorurteile können von einer Einzelperson, einer Gruppe oder einer Institution vertreten werden und können negative oder positive Folgen haben. Unbewusste Vorurteile sind soziale Stereotypen über bestimmte Gruppen von Menschen, die der Einzelne außerhalb seines eigenen Bewusstseins bildet. Jeder Mensch hat unbewusste Überzeugungen über verschiedene soziale Gruppen und Identitätsgruppen, und diese Vorurteile rühren von der Tendenz des Einzelnen her, soziale Welten durch Kategorisierung zu organisieren.

Im Allgemeinen ist die unbewusste Voreingenommenheit im innersten Kern der eigenen Persönlichkeit vorhanden, und die wichtigste Maßnahme besteht nicht darin, sie zu bekämpfen, sondern ihre Präsenz zu erkennen und unsere Fähigkeit zu verbessern, Entscheidungen und Handlungen zu treffen, die nicht von versteckten Vorurteilen und Einstellungen beeinflusst werden.

Dieses Spiel zielt darauf ab, die eigenen unbewussten Vorurteile sichtbar zu machen und legt damit den Grundstein dafür, diese Vorurteile und Einstellungen im täglichen Leben erfolgreich zu erkennen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Trainer muss den Spielern zunächst das Tool aushändigen, um das Spiel zu starten. Da ein Spielhandbuch mit kurzen Anweisungen Teil dieses Tools ist, wird von den Spielern erwartet, dass sie die Anweisungen selbst befolgen und das Spiel starten. Bei Fragen darf der Trainer den Spielern helfen und Fragen beantworten. Es wird jedoch dringend empfohlen, dass sich der Trainer aus dem Spiel heraushalten und die jungen Erwachsenen selbst herausfinden lassen. Während des gesamten Spielprozesses darf der Trainer nur eingreifen, wenn es absolut notwendig ist, z.B. wenn die Gruppenmitglieder sich nicht aufeinander einlassen oder wenn die Spieler feststecken und nicht wissen, wie sie weitermachen sollen. Insgesamt soll das Spiel ein kooperatives Spiel sein, das Diskussion und Teamarbeit erfordert. Daher sollten die Spielleiter die Spieler dazu ermutigen, sich wirklich mit dem Tool zu beschäftigen. Am wichtigsten ist, dass der Trainer darauf achtet, dass das Handout, das Klarheit schafft, erst nach dem Spiel angeschaut wird.

ABLAUF

Im Folgenden wird Schritt für Schritt beschrieben, wie das Tool implementiert werden muss:

(1) Der Trainer muss die Schachtel/Tasche mit den Spielkarten und der Spielanleitung aushändigen.

(2) Die Spieler müssen das Handbuch lesen und die Anweisungen verstehen.

(3) Die Anweisungen lauten wie folgt:

- Das eigentliche Spiel selbst besteht aus insgesamt 12 Karten.

Von diesen 12 Karten zeigen sechs Karten cartoonartige Gesichter und Personen, und die anderen Karten sind mit einer Berufsbezeichnung bedruckt. Während des Spiels wird für jedes Gesicht/jede Personenkarte die Berufskarte zugeordnet, die eurer Meinung nach am besten passt.

- Es wird empfohlen, das Spiel in kleineren Gruppen von zwei bis vier Spielern zu spielen. Sie werden ermutigt, laut zu denken und Ihre Gedanken mit den anderen Gruppenmitgliedern zu diskutieren! Wenn man jedoch lieber allein spielen möchte, kann man das gerne tun.

- Bevor das Spiel beginnt, sollte ein Timer auf 15 Minuten gestellt werden.

- Zusätzlich gibt es ein Handout, das Klarheit schafft. Achtung! Dieses Handout darf erst nach dem Spiel angeschaut werden!

(4) Das Spiel beginnt und ist nach maximal 15 Minuten beendet. Die Spieler sind aufgefordert, während des Spiels ihre Gedanken und Meinungen zu diskutieren.

Sobald das Spiel beendet ist, müssen die Spieler das Handout lesen, das weitere Erklärungen und Klarstellungen zu unbewussten Vorurteilen enthält und inwieweit das Spiel nützlich ist, um ihr Bewusstsein zu schulen.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Das Spiel selbst besteht aus einer Spielanleitung mit 12 Karten und einem Handout, das im Anschluss an das Spiel Erläuterungen und weitere Erklärungen liefert.

Es wird kein weiteres Material benötigt.

U7.2

Unbewusste Voreingenommenheit Quiz

Entwickelt von:



ZEITRAHMEN

MATERIALIEN

GRUPPENGROÖBE

10-15 minutos

El juego consta de un manual con instrucciones y seis tarjetas (impresas en ambos lados).

1 - 4

ÜBERSICHT

Die University of California San Francisco definiert unbewusste Voreingenommenheit folgendermaßen:

Voreingenommenheit ist ein Vorurteil zugunsten oder gegen eine Sache, Person oder Gruppe im Vergleich zu einer anderen, in der Regel auf eine Weise, die als unfair angesehen wird. Vorurteile können von einer Einzelperson, einer Gruppe oder einer Institution vertreten werden und können negative oder positive Folgen haben. Unbewusste Vorurteile sind soziale Stereotypen über bestimmte Gruppen von Menschen, die der Einzelne außerhalb seines eigenen Bewusstseins bildet. Jeder Mensch hat unbewusste Überzeugungen über verschiedene soziale Gruppen und Identitätsgruppen, und diese Vorurteile rühren von der Tendenz des Einzelnen her, soziale Welten durch Kategorisierung zu organisieren.

Im Allgemeinen ist die unbewusste Voreingenommenheit im innersten Kern der eigenen Persönlichkeit vorhanden, und die wichtigste Maßnahme besteht nicht darin, sie zu bekämpfen, sondern ihre Präsenz zu erkennen und unsere Fähigkeit zu verbessern, Entscheidungen und Handlungen zu treffen, die nicht von versteckten Vorurteilen und Einstellungen beeinflusst werden.

Dieses Spiel zielt darauf ab, die eigenen unbewussten Vorurteile sichtbar zu machen und legt damit den Grundstein dafür, diese Vorurteile und Einstellungen im täglichen Leben erfolgreich zu erkennen.

Für diese Aktivität müssen keine weiteren Vorbereitungen getroffen werden und sie ist dadurch sehr einfach durchführbar.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Um das Spiel zu starten, muss der Trainer den Spielern zunächst das Tool aushändigen. Da ein Spielhandbuch mit kurzen Anweisungen Teil dieses Tools ist, wird von den Spielern erwartet, dass sie die Anweisungen selbst befolgen und das Spiel starten. Bei Fragen darf der Trainer den Spielern helfen und Fragen beantworten. Es wird jedoch dringend empfohlen, dass sich der Trainer aus dem Spiel heraushält und die jungen Erwachsenen das Spiel selbst herausfinden lässt. Während des gesamten Spielprozesses darf der Trainer nur eingreifen, wenn es unbedingt notwendig ist, z.B. wenn die Gruppenmitglieder nicht aufeinander eingehen. Insgesamt soll das Quiz ein kooperatives Spiel sein, das Diskussion und Teamarbeit erfordert. Daher sollte der Trainer die Spieler dazu ermutigen, sich wirklich mit dem Tool zu beschäftigen. Am wichtigsten ist, dass darauf geachtet wird, dass die

Rückseite der Karten erst dann angeschaut wird, wenn man sich auf eine Antwort auf die jeweilige Frage geeinigt hat.

ABLAUF

Im Folgenden wird Schritt für Schritt beschrieben, wie das Tool eingesetzt wird:

1. Die Schachtel mit den Karten wird den Teilnehmern ausgehändigt.
2. Die Teilnehmer müssen das Handbuch lesen und die Anweisungen verstehen.
3. Die Anweisungen lauten wie folgt:
 - Das eigentliche Spiel selbst besteht aus insgesamt sechs Karten. Diese sechs Karten sind sowohl auf der Vorderseite als auch auf der Rückseite bedruckt. Auf der Vorderseite jeder Karte können die Spieler sechs verschiedene Szenarien lesen, die alle eine Frage mit zwei bis drei möglichen Antworten am Ende enthalten. Erst wenn sich die Spieler gemeinsam auf die richtige Antwort geeinigt haben, dürfen sie die Karte umdrehen und die Rückseite lesen. Dort finden sie die richtige Lösung und eine kurze Erklärung oder weitere Informationen zur Verdeutlichung.
 - Es wird empfohlen, das Spiel in kleineren Gruppen von zwei bis vier Spielern zu spielen. Man darf laut denken und seine Gedanken mit den anderen Gruppenmitgliedern diskutieren! Wenn man aber lieber alleine spielen möchte, kann man das natürlich auch tun.
 - Bevor das Spiel beginnt, sollte man einen Timer auf maximal 15 Minuten einstellen.
4. Das Spiel beginnt und ist nach maximal 15 Minuten beendet. Während des Spiels sind die Spieler aufgefordert, ihre Gedanken und Meinungen zu diskutieren.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Das Spiel selbst besteht aus einer Spielanleitung und sechs Karten. Es wird kein weiteres Material benötigt.

U7

Unbewusste Vorurteile erkennen

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Eingeschränkte Kenntnisse** - Demonstriert minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten, die Fertigkeit anzuwenden.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Setzt die Fertigkeit effektiv in einer Vielzahl von Kontexten ein.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Umsetzung der Fertigkeiten in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Selbstreflexion:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, sich regelmäßig selbst zu reflektieren, um persönliche Vorurteile zu erkennen?
- 2. Sensibilisierung für Stereotypen:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, Stereotypen zu erkennen und zu hinterfragen, die zu unbewussten Vorurteilen beitragen.
- 3. Beobachtungsfähigkeiten:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, unbewusste Vorurteile bei sich selbst und anderen zu beobachten und zu erkennen.
- 4. Strategien zur Abschwächung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie Strategien zur Abschwächung der Auswirkungen unbewusster Voreingenommenheit anwenden kann.

Der Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedbackprozess und unterstützt die laufenden Bemühungen, unbewusste Voreingenommenheit zu erkennen und wirksam zu bekämpfen.

U8 Kulturelle Vielfalt

Kulturelle Vielfalt bezieht sich auf das mosaikartige Nebeneinander unterschiedlicher Bräuche, Traditionen, Überzeugungen, Sprachen und Perspektiven in einer Gesellschaft oder Gemeinschaft. Sie würdigt die einzigartigen Beiträge verschiedener ethnischer, religiöser und sozialer Gruppen und erkennt die Stärke an, die sich aus der Annahme dieser Vielfalt ergibt. Kulturelle Vielfalt fördert den gegenseitigen Respekt, das Verständnis und die Erkenntnis, dass mehrere Erzählungen miteinander harmonieren und ein lebendiges und harmonisches Kollektiv bilden können. Kulturelle Vielfalt fördert nicht nur die Vielfalt der Gesellschaften, sondern auch die Integration, erweitert die Perspektiven und ermutigt zu gemeinschaftlichem Lernen und Wachstum auf globaler Ebene.

U8.1 Was kam zuerst?

Entwickelt von:



ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖBE
10 - 15 Minuten	Das Spiel selbst besteht aus einer Spielanleitung mit Anweisungen und 5 x 2 Karten/Fotos	1 - 4

ÜBERSICHT

Kulturelle Vielfalt kann wie folgt definiert werden:

Kulturelle Vielfalt bedeutet, dass man anerkennt, dass sich die Gesellschaft aus vielen verschiedenen Gruppen mit unterschiedlichen Interessen, Fähigkeiten, Talenten und Bedürfnissen zusammensetzt. Es bedeutet auch, dass man anerkennt, dass Menschen in der Gesellschaft andere religiöse Überzeugungen und sexuelle Ausrichtungen haben können als man selbst.

Kulturelle Vielfalt ist wichtig, denn wenn wir andere Kulturen, Glaubenssysteme und individuelle Lebenserfahrungen verstehen oder zumindest zu verstehen versuchen, können wir dazu beitragen, unsere Welt zu einem stabileren, friedlicheren Ort zu machen.

Dieses Spiel soll die kulturelle Vielfalt fördern, indem es Einblicke in andere Kulturen bietet und den Spielerinnen und Spielern hilft, verschiedene Kulturen in Beziehung zueinander zu setzen. Auf diese Weise werden ihre individuellen Perspektiven erweitert und sie werden neugierig gemacht, andere Kulturen kennenzulernen und letztendlich zu schätzen.

Das Spiel erfordert keine besondere Vorbereitung und ist daher leicht durchzuführen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Um das Spiel zu starten, muss der Trainer den Spielern zunächst das Tool aushändigen. Da ein Spielhandbuch mit kurzen Anweisungen Teil dieses Tools ist, wird von den Spielern erwartet, dass sie die Anweisungen selbst befolgen und das Spiel starten. Bei Fragen darf der Trainer den Spielern helfen und Fragen beantworten. Es wird jedoch dringend empfohlen, dass sich der Trainer aus dem Spiel heraushält und es den jungen Erwachsenen überlässt, es selbst auszuprobieren. Während des gesamten Spielprozesses darf der Trainer nur eingreifen, wenn es unbedingt notwendig ist, z. B. wenn die Gruppenmitglieder nicht aufeinander eingehen. Insgesamt soll das Spiel ein kooperatives Spiel sein, das Diskussion und Teamarbeit erfordert. Daher sollte der Trainer die Spieler dazu ermutigen, sich wirklich mit dem Tool zu beschäftigen. Am wichtigsten ist, dass der Trainer darauf achtet, dass die Rückseite der Karten erst nach der Einigung angeschaut wird.

ABLAUF

Im Folgenden wird Schritt für Schritt beschrieben, wie das Tool implementiert werden muss:

- (1) Der Trainer muss die Schachtel mit den fünf Bildern austeilen.
- (2) Die Spieler müssen das Handbuch lesen und die Anweisungen verstehen
- (3) Die Anweisungen lauten wie folgt:
 - Das eigentliche Spiel besteht aus insgesamt fünf Sets mit je zwei Bildern. Diese Bilder zeigen Ereignisse/Gegenstände oder andere kulturbezogene Inhalte. Erst nachdem man sich gemeinsam darauf geeinigt hat, welches dieser Bilder das Ereignis/den Gegenstand/... zeigt, das/der in der Weltgeschichte



zuerst auftrat, dürfen die SpielerInnen die entsprechenden zwei Fotos umdrehen. Auf der Rückseite des richtigen Fotos finden sie die Lösung und eine kurze Erklärung / weitere Information zur Verdeutlichung.

- Es wird empfohlen, das Spiel in kleineren Gruppen von zwei bis vier Spielern zu spielen. Es darf laut gedacht und mit den anderen Gruppenmitgliedern diskutiert werden! Wenn man lieber allein spielt, kann man das aber auch gerne tun.
- Bevor das Spiel beginnt, sollte ein Timer auf 15 Minuten gestellt werden.

(4) Das Spiel beginnt und ist nach maximal 15 Minuten beendet. Die Spieler sind aufgefordert, während des Spiels ihre Gedanken und Meinungen zu diskutieren.

U8

Kulturelle Vielfalt

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Demonstriert ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu beurteilende Aspekte:

- 1. Kulturelles Bewusstsein:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, verschiedene kulturelle Perspektiven zu erkennen und zu respektieren.
- 2. Integrative Praktiken:** Zeigt der Lernende, dass er in der Lage ist, ein integratives Umfeld zu fördern, das kulturelle Vielfalt schätzt und würdigt?
- 3. Interkulturelle Kommunikation:** Zeigt der Lernende, dass er in der Lage ist, über verschiedene kulturelle Hintergründe hinweg effektiv zu kommunizieren?
- 4. Sich für kulturelle Kompetenz einsetzen:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, sich für kulturelle Kompetenz in verschiedenen Bereichen zu engagieren?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der die kontinuierliche Entwicklung der Kompetenz in kultureller Vielfalt unterstützt.

U9

Selbstwahrnehmung / Selbsterkenntnis

Selbsterkenntnis, auch bekannt als Selbstbewusstsein, ist das tiefe Verständnis und die bewusste Wahrnehmung der eigenen Gedanken, Gefühle, Stärken, Schwächen und Motivationen. Es handelt sich um einen Reflexionsprozess, der sich mit persönlichen Werten, Überzeugungen und Erfahrungen auseinandersetzt und eine tiefe Verbindung mit dem eigenen Inneren fördert. Menschen, die sich ihrer selbst bewusst sind, verfügen über eine bessere Fähigkeit, sich in der Komplexität des Lebens zurechtzufinden, fundierte Entscheidungen zu treffen und persönliches Wachstum zu fördern. Selbsterkenntnis ist ein grundlegender Schritt auf dem Weg zu Authentizität, Widerstandsfähigkeit und einem erfüllten Leben, da sie die nötige Klarheit und Einsicht schafft, um Handlungen mit persönlichen Werten und Zielen in Einklang zu bringen.



U9.1 Leeres Rad

Entwickelt von: INDEPCIE

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖBE
20 - 30 Minuten	<ul style="list-style-type: none">➤ Vorlage oder Blatt➤ Whiteboard➤ Stifte➤	Einzelarbeit oder in Gruppen

ÜBERSICHT

Bei dieser Aktivität wählen die Teilnehmer einzeln oder in Gruppen die wichtigsten beruflichen Fähigkeiten (allgemein oder für einen bestimmten Beruf) aus. Anschließend bewertet jede Person ihre Kenntnisse oder Kompetenzen in jeder dieser Fähigkeiten und vergleicht sie schließlich miteinander oder mit den Ergebnissen anderer Teilnehmer. Auf diese Weise werden sie berufliche Defizite entdecken, die sie verbessern müssen, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Es ist wichtig, dass der Trainer die Teilnehmer zu ehrlichen Antworten ermutigt, damit die Analyse nützlich ist. Falls ein Teilnehmer alle seine Kompetenzen mit null oder perfekt bewertet, liegt das Problem möglicherweise in der Selbstwahrnehmung dieser Person, mit einer mangelhaften intrapersonellen Intelligenz, entweder aufgrund eines mangelnden Selbstwertgefühls oder einer Überschätzung.

ABLAUF

- Der Trainer händigt jedem Teilnehmer eine Kopie der Vorlage "Leeres Rad" aus.
- Einzeln oder in Gruppen: Brainstorming zu den wichtigsten beruflichen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt oder in einem bestimmten Beruf.
- Die wichtigsten Fähigkeiten werden ausgewählt und die Lücken in der Vorlage werden ausgefüllt.
- Jeder Teilnehmer bewertet auf einer Skala von 0 bis 10 seine beruflichen Fähigkeiten in jedem Bereich. Nach der Bewertung können die internen Bereiche jedes Abschnitts eingefärbt werden.
- Schließlich wird jeder Teilnehmer das Endergebnis analysieren, um ein klares Beispiel für die am weitesten entwickelten Bereiche und die Bereiche, die verbessert werden müssen, zu erhalten.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Vorlage "Leeres Rad" (Anhang 2) oder ein leeres Blatt
- Stifte, Buntstifte
- Whiteboard (bei größeren Gruppen)

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Reflektierende Praxis:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, reflektierende Praktiken anzuwenden, um Einblicke in persönliche Erfahrungen und Reaktionen zu gewinnen.
- 2. Emotionale Intelligenz:** Zeigt der Lernende, dass er in der Lage ist, seine Emotionen zu verstehen und effektiv zu steuern?
- 3. Werte und Überzeugungen:** Zeigt der Lernende, dass er in der Lage ist, seine persönlichen Werte und Überzeugungen zu formulieren?
- 4. Stärken und Schwächen:** Zeigt der Lernende, dass er sowohl Stärken als auch verbesserungswürdige Bereiche erkennen und anerkennen kann?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad des Könnens in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess und fördert die kontinuierliche Entwicklung der Selbsterkenntnis und des Selbstbewusstseins.

U10 Rechnen / Mathematik / Finanzen

Mathematische und finanzielle Fertigkeiten stellen eine wichtige Reihe von Kompetenzen dar, die die Fähigkeit umfassen, zahlenbasierte Informationen sowohl in mathematischen als auch in finanziellen Zusammenhängen zu verstehen, zu analysieren und anzuwenden. Mathematische Fähigkeiten beinhalten Problemlösung, logisches Denken und quantitative Analyse, während finanzielle Fähigkeiten diese Fähigkeit erweitern, um wirtschaftliche Ressourcen zu verstehen und effektiv zu verwalten. Die Beherrschung dieser Fähigkeiten befähigt den Einzelnen, fundierte Entscheidungen zu treffen, für die Zukunft zu planen und die Komplexität der persönlichen und geschäftlichen Finanzen zu bewältigen. Durch die Kombination von mathematischen Fähigkeiten und finanzieller Kompetenz kann der Einzelne seine Problemlösungskapazität verbessern und solide finanzielle Entscheidungen treffen, was zum allgemeinen finanziellen Wohlstand beiträgt.

U10.1 Bohnengehalt

Entwickelt von:  INDEPCIE

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖZE
20 - 30 Minuten	<ul style="list-style-type: none">▶ Vorlage (Anhang 1)▶ 20 Bohnen oder eine andere Hülsenfrucht pro Teilnehmer	Einzelnen oder in Gruppen

ÜBERSICHT

Geld zu verwalten bedeutet, Entscheidungen zu treffen. Es ist nie genug Geld für all die Dinge vorhanden, die wir gerne haben oder tun würden. In dieser Aktivität wählen die Teilnehmer einzeln oder in Gruppen aus, wie sie mit ihrem Gehalt umgehen wollen. Sie wählen aus den verschiedenen Optionen und Kategorien, die das tägliche Leben einer Person ausmachen, und vergleichen schließlich ihre Entscheidungen mit denen anderer Personen oder anderer Gruppen. Auf diese Weise werden die Teilnehmer Prioritäten setzen, was in ihrem Leben am nützlichsten oder lebenswichtigsten ist, wo sie ihre persönlichen Ausgaben tätigen und andere Strategien für das Finanzmanagement entdecken.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Nach Abschluss der Übung kann eine kleine Diskussion geführt werden, um zu erfahren, warum die Entscheidungen getroffen wurden, und um die Ergebnisse zu vergleichen. Dazu kann eine Reihe von Fragen gestellt werden, z. B.: "Warum habt ihr euch für bestimmte Dinge entschieden? Inwiefern wurden eure Entscheidungen von euren Werten beeinflusst? Eure Ziele? Eure früheren Erfahrungen?".

Das Tool ist offen für Änderungen, um neuen Herausforderungen gerecht zu werden, z. B., wenn das Einkommen auf 13 Bohnen reduziert wird und der Lebensstil angepasst werden muss oder wenn ein Teil der Versicherung in Anspruch genommen werden muss und eine Strafe gezahlt werden muss, wenn man keine Versicherung hat.

ABLAUF

- Der Trainer händigt jedem Teilnehmer oder jeder Gruppe eine Kopie der Kategorien und Produkte sowie ein Einkommen von 20 Bohnen aus.
- Einzeln oder in Gruppen wird entschieden, wie dieses Einkommen in den verschiedenen Kategorien ausgegeben wird, wobei die mit einem goldenen Stern gekennzeichneten Kategorien obligatorisch sind.
- Die wichtigsten Skills werden ausgewählt und die Lücken in der Vorlage werden ausgefüllt.
- Nach Abschluss der Arbeiten werden die Ergebnisse unter den verschiedenen Teilnehmern verglichen, die Gründe dafür werden dargelegt, und es wird eine Diskussion mit dem Rest der Gruppe geführt.
- Die Aktivität kann wiederholt werden, indem das ursprüngliche Einkommen leicht verändert wird, vergleichbar mit dem wirklichen Leben (eine Erbschaft, eine unvorhergesehene Ausgabe, eine Gehaltskürzung usw.).

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Vorlage "Lebenshaltungskosten" (Anhang 1)
- 20 Bohnen oder eine andere Hülsenfrucht pro Teilnehmer/Gruppe

U10.2 Die genaue Anzahl

Entwickelt von:



ZEITRAUM	MATERIALIEN	GRUPPENGROSSE
20 - 30 Minuten	<ul style="list-style-type: none">▸ Vorlage (Anhang 2)▸ Papier▸ Stift oder Bleistift▸ Wissenschaftlicher Taschenrechner (optional)	Einzel oder in Gruppen

ÜBERSICHT

Die Wissenschaft der Zahlen ist in allen beruflichen Tätigkeiten präsent und ist ein grundlegender Bestandteil der Ausbildung eines jeden Bürgers, da sie für unser tägliches Leben von grundlegender Bedeutung ist: vom Einkaufen über das Ausleihen von Geld bis hin zur Organisation der Zeit, die man während des Tages hat. Eine mathematische Ausbildung definiert in hohem Maße die Kritikfähigkeit und die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, und es ist dieser Aspekt, den wir durch diese Tätigkeit des Rechnens und der geistigen Geschwindigkeit zu entwickeln versuchen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Die Aufgabe kann beliebig verlängert werden, indem man neue Zahlen zum Rechnen erhält oder die Bedingungen für die Lösung variiert. Zum Beispiel kann die Anzahl der Ausgangskarten von sechs auf fünf reduziert werden, wodurch sich der Schwierigkeitsgrad erhöht und die verfügbare Zeit begrenzt wird, oder es kann eine Zahl zwischen 20 und 99 gewählt werden, um es den Schülern zu erleichtern.

Falls jemand anders das gleiche Ergebnis durch andere Operationen erzielt hat, können Sie es auch den anderen Schülern erklären, damit sie andere, ihnen unbekanntere Rechenstrategien lernen.

ABLAUF

- Der Moderator oder ein Schüler wählt nach dem Zufallsprinzip sechs Karten mit Zahlen aus, mit denen die mathematischen Operationen durchgeführt werden können, und legt sie für alle sichtbar auf den Tisch (oder schreibt sie an eine Tafel).
- Anschließend wird eine dreistellige Zahl zwischen 101 und 999 nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Dies kann mit Hilfe der RAN-Taste eines elektronischen Taschenrechners geschehen oder indem man die übrig gebliebenen Karten von 1 bis 9 verwendet und eine Ziffer für den Hunderter, die Zehn und die Eins wählt.
- Die Schüler haben eine begrenzte Zeit (z. B. eine Minute), um die dreistellige Zahl durch elementare arithmetische Operationen (Addition, Subtraktion, Multiplikation und Division) zu ermitteln. Dazu dürfen sie nur die auf den sechs Karten ausgewählten Zahlen und die Ergebnisse der mathematischen Berechnungen verwenden. Jede dieser Zahlen kann nur einmal verwendet werden.
- Die Person oder Gruppe, die als erste die dreistellige Zahl erhält, erklärt ihren Mitschülern die dafür durchgeführten Berechnungen; auf diese Weise wird die Korrektheit der Operationen überprüft, und die übrigen Mitschüler können lernen, wie die Zahl zustande gekommen ist, wodurch ihre analytischen Fähigkeiten gefördert werden.
- Wenn niemand die genaue Zahl errät, gewinnt derjenige, der ihr am nächsten kommt.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Karten mit Nummern (Anhang 2)
- Papier
- Stift oder Bleistift
- Wissenschaftlicher Taschenrechner (optional)

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Quantitative Fertigkeiten:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie mathematische Konzepte anwenden kann, um finanzielle Probleme zu lösen?
- 2. Finanzanalyse:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, Finanzdaten, -auszüge oder -trends zu analysieren?
- 3. Budgetierung und Prognosen:** Zeigt die/der Lernende, dass sie/er die Erstellung und Verwaltung von Budgets beherrscht?
- 4. Risikomanagement:** Zeigt die/der Lernende, dass sie/er in der Lage ist, finanzielle Risiken zu erkennen und abzumildern?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess und trägt zur Entwicklung starker mathematischer und finanzieller Fähigkeiten bei.

U11 Networking

Networking ist ein strategischer und bewusster Prozess der Kontaktpflege und des Aufbaus von Beziehungen innerhalb beruflicher oder sozialer Kreise zum Austausch von Informationen, Unterstützung und Möglichkeiten. Dazu gehört der Aufbau eines robusten und vielfältigen Netzwerks von Personen, die Einblicke, Ratschläge und potenzielle Kooperationen bieten können. Effektives Networking geht über zwanglose soziale Interaktion hinaus; es ist ein dynamisches Instrument für Karriereentwicklung, geschäftliches Wachstum und persönliche Bereicherung. Durch die Förderung sinnvoller Verbindungen kann der Einzelne auf eine Fülle von Ressourcen zurückgreifen, sich über Branchentrends informieren und eine Plattform für gemeinsames Wachstum und Erfolg schaffen.



U11.1 Menschen-Bingo

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖBE
30 - 45 Minuten	<ul style="list-style-type: none">➤ Post-its➤ Karte➤ Stifte➤ Box	1 - 10

ÜBERSICHT

Das Menschen-Bingo-Spiel ist ein echtes Netzwerkspiel. Es ist ein Spiel, bei dem es darum geht, die Teilnehmer zu entspannen und Verbindungen zwischen ihnen aufzubauen. Je mehr sich die Teilnehmer entspannen und miteinander in Verbindung treten, desto mehr können sie sie selbst sein. Und wir können die positiven Auswirkungen dieses positiven Umfelds auf den Übergang zu den nächsten Phasen beobachten.

INSTRUCTION FOR FACILITATORS

Sektorbezogene Aussagen können weniger geschrieben werden. Fokus auf ein und denselben Sektor setzen.

ABLAUF

Die Teilnehmer erhalten Karten mit Aussagen wie Branche, Beruf und Erfahrung. In einer Box sind Zettel mit Aussagen zu den Karten vorbereitet. Der Trainer wählt nach dem Zufallsprinzip eine der Karten aus der Schachtel aus und liest sie laut vor. Derjenige, der die Aussagen auf der Karte vor einem am schnellsten vervollständigt, wird zum Gewinner. Der erste Gewinner beginnt ein Gespräch mit dem zweiten Gewinner, der dritte Gewinner beginnt ein Gespräch mit dem vierten Gewinner an einem anderen Ort, um ihre Verbindungen zu stärken und ihren Dialog zu vertiefen. Später können alle Teilnehmer zusammenkommen und diese Verbindung mit verschiedenen Personen herstellen.

RESOURCES NEEDED

Box, Papier, Stifte, Karten



U11.2 Speed Networking

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖÖE
5 - 7 Minuten pro Runde	<ul style="list-style-type: none">➤ Post-its➤ Whiteboard➤ Stifte	1 - 10

ÜBERSICHT

Es ist ein schneller Weg, um die Anzahl der neuen Kontakte zu maximieren, die die Teilnehmer in einem kurzen Zeitraum knüpfen können. Außerdem entfällt die unangenehme Situation, zufällige Personen anzusprechen. Neben der Quantität verbessert es auch die Qualität der Verknüpfungen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

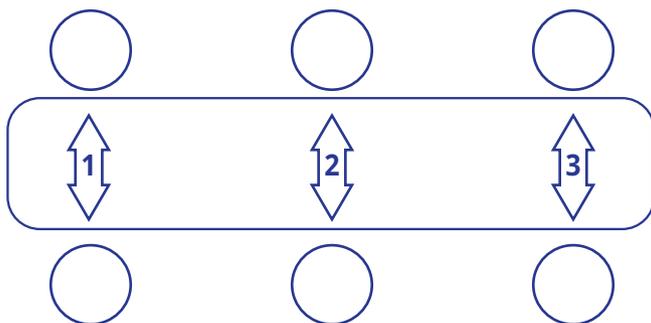
Die Teilnehmer werden gebeten, sich einen Partner zu suchen (irgendjemand im Raum) und ihnen eine Minute Zeit zu geben, um Fragen zu stellen. Um dies zu erleichtern, können Beispielfragen auf

einer Leinwand im Raum angezeigt werden, falls den Teilnehmern die Ideen ausgehen.

Nachdem jeder Teilnehmer genug Zeit hatte, 10-15 Personen zu befragen, sollten die Teilnehmer Zeit haben, Personen zu finden, über die sie gerne mehr erfahren möchten. Jetzt, wo der Raum aufgewärmt ist und die Teilnehmer eine bessere Vorstellung davon haben, wen sie ansprechen sollen, werden sie sich viel sicherer fühlen.

ABLAUF

Die Teilnehmer sitzen sich an einem langen rechteckigen Tisch gegenüber. Jede Person wird mit der ihr gegenüberstehenden Person nach Nummern geordnet. Der schnelle Frage-Antwort-Dialog findet zwischen zwei sich gegenüberstehenden Personen statt. Jeder Teilnehmer erhält einen Stift und ein Papier. Sie schreiben die Antworten auf die Papiere, die vor ihnen liegen. Die Zeit für jede Runde beträgt 5-7 Minuten.



BENÖTIGTE MATERIALIEN

Papier, Stift

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Beziehungsaufbau:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, professionelle Beziehungen aufzubauen und zu pflegen?
- 2. Effektive Kommunikation:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, im beruflichen Umfeld klar und überzeugend zu kommunizieren?
- 3. Strategische Netzwerkarbeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie strategisches Networking beherrscht, indem er/sie Personen identifiziert und anspricht, die zu seinen/ihren beruflichen Zielen beitragen können?
- 4. Online- und Offline-Networking:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie sowohl im Online- als auch im Offline-Networking fit ist?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der die kontinuierliche Entwicklung starker Netzwerkfähigkeiten unterstützt.

U12 Selbstständigkeit

Das selbständige Unternehmertum, oft auch als Selbstständigkeit oder Freiberuflichkeit bezeichnet, steht für die proaktive und unabhängige Verfolgung beruflicher Möglichkeiten. Dazu gehört, dass der Einzelne seine Karriere selbst in die Hand nimmt, seine Fähigkeiten einsetzt und seine eigenen Projekte oder Unternehmen gründet. Selbstständiges Unternehmertum erfordert eine Mischung aus Kreativität, Initiative und der Bereitschaft, sich mit den Unwägbarkeiten der unabhängigen Arbeit auseinanderzusetzen. Ob als Freiberufler, Berater oder Gründer eines kleinen Unternehmens - Selbstständige gehen ihren eigenen Weg, übernehmen sowohl die Risiken als auch die Vorteile und tragen zu einer dynamischen und sich weiterentwickelnden Landschaft der modernen Arbeit bei.



U12.1 Glücksrad

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	MATERIALIEN
beispielsweise 15 - 30 Minuten	<ul style="list-style-type: none">› Kleine bunte Blätter› Whiteboard› Stifte› Box› Glücksrad	1 - 5

ÜBERSICHT

Es basiert auf der Beantwortung von Beispielfragen unter Verwendung eigener Erfahrungen und Kenntnisse. Obwohl die Themenüberschriften klar sind, werden die Teilnehmer durch verschiedene Fragen zum Nachdenken über unterschiedliche Aspekte angeregt.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Die Teilnehmer werden gebeten, sich in Gruppen aufzuteilen. Es werden ihnen folgende Themen genannt und sie haben 1-2 Minuten Zeit, darüber nachzudenken. Um dies zu erleichtern, sollten die Themen irgendwo aufgeschrieben werden, wo die Teilnehmer sie sehen können.

- Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit
- Erkennen von Chancen
- Finanzielle und wirtschaftliche Kompetenz
- Mobilisierung von Ressourcen
- Planung und Management

ABLAUF

Es gibt 5 Farben im Glücksrad. Jede dieser 5 Farben hat ein anderes Thema. In der gleichen Farbe wie diese 5 Farben gibt es Zettel mit Fragen, wie die Beispielfragen, die unten erwähnt sind. Wenn das Rad gedreht wird, wird die Farbe, bei der es stehen bleibt, und der Thementitel der jeweiligen Farbe laut vorgelesen. Ein beliebiger Zettel der gleichen Farbe wird aus der Losbox gezogen. Der Zettel wird geöffnet und die darauf geschriebene Frage wird laut vorgelesen. Die Person auf der anderen Seite wird gebeten, ihre Ideen, ihr Wissen, ihre Erfahrungen, ihre Geschichte usw. zu erzählen.

Beispielfragen:

Selbstwahrnehmung

- Welche Schritte sollte eine Person unternehmen, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ihre Selbstwirksamkeit zu verbessern?
- Kannst du uns einige deiner Stärken und Schwächen bei der Selbstwahrnehmung und Selbstwirksamkeit nennen??

Chancen erkennen

- Was ist der beste Weg Chancen zu erkennen?
- Wie hast du die letzte Gelegenheit, die du verpasst hast, verpasst? Was wäre, wenn du sie nicht verpassen hättest?

Finanzielle und wirtschaftliche Bildung

- Mit welchen Methoden und Techniken kann man seine finanzielle und wirtschaftliche Kompetenz verbessern?
- Hast du jemals von digitalen Ressourcen profitiert, um finanzielle Situationen zu organisieren?

Mobilisierung von Ressourcen

- Was denkst du über die Nutzung der eigenen Ressourcen?
- Welche Methoden gibt es, um mit der Nutzung begrenzter materieller Ressourcen umzugehen?

Planung und Management

- Welchen Ansatz schlägst du deinen Arbeitgebern in Bezug auf das Management vor?
- Welche Vorschläge hast du für die Personalplanung und -verwaltung in Krisenzeiten?

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Post-it-Zettel, Boxen, Stifte, Glücksräder, Whiteboard

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Demonstriert ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Unternehmerische Denkweise:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, eine unternehmerische Denkweise mit Schwerpunkt auf Innovation und dem Erkennen von Chancen zu pflegen?
- 2. Geschäftsplanung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, einen Geschäftsplan zu erstellen und zu verfeinern?
- 3. Ressourcenmanagement:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, Ressourcen, einschließlich Finanzen, Zeit und Personal, effektiv zu verwalten?
- 4. Risikobereitschaft und Anpassungsfähigkeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, kalkulierte Risiken einzugehen und sich an Veränderungen in der unternehmerischen Landschaft anzupassen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad des Könnens in jedem Bereich aufzeigen, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der zur Entwicklung von starken Fähigkeiten zur Selbstständigkeit beiträgt.

U13 Selbstmotivation

Selbstmotivation ist der innere Antrieb und die Entschlossenheit, die den Menschen antreibt, Ziele zu verfolgen, Herausforderungen zu überwinden und angesichts von Hindernissen ohne äußere Aufforderung durchzuhalten. Sie ist eine persönliche Kraft, die zum Handeln anregt, die Widerstandsfähigkeit fördert und ein kontinuierliches Engagement für die persönliche und berufliche Entwicklung antreibt. Selbstmotivation beruht auf intrinsischen Faktoren wie Leidenschaft, Ehrgeiz und Zielstrebigkeit und ermöglicht es dem Einzelnen, auf seinem Weg zum Erfolg konzentriert, produktiv und widerstandsfähig zu bleiben.



U13.1 Was ist anders?

Entwickelt von: [GrowthCoop](#)

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖE
15 - 20 Minuten	<ul style="list-style-type: none">▸ Bilder▸ Papier▸ Stifte	2 - 4

ÜBERSICHT

Bei dieser Aufgabe müssen die Teilnehmer nach dem Betrachten eines Bildes für 30 Sekunden herausfinden, welches Element des Bildes auf dem nächsten Bild, das sie ebenfalls 30 Sekunden lang ansehen, verschwunden oder verändert ist. Für jede richtige Vermutung erhält jeder Teilnehmer 2 Punkte, für jeden falschen Versuch wird ein Punkt abgezogen. Der Teilnehmer mit den meisten Punkten gewinnt.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Für diese Aktivität ist es notwendig, die Teilnehmer zu motivieren, die Umgebung zu beobachten und während des Tests eine positive Einstellung zu bewahren. Dadurch wird es einfacher, Veränderungen zu erkennen und ihre Aufmerksamkeit zu fokussieren. In dem Maße, in dem sie Punkte sammeln (gleichbedeutend mit Erfolgen im Leben), wird ihre Motivation, mehr Punkte zu sammeln, steigen.

ABLAUF

- Nimm das Heft, in dem die Bilder nach Ebenen sortiert sind.
- Betrachte das erste Bild 30 Sekunden lang und analysiere es.
- Gehe nach 30 Sekunden zum nächsten Bild und suche nach dem Unterschied.
- Auf der nächsten Seite findest du die Lösung und das nächste Bild, auf dem sich ein anderes Element verändert hat. Wer richtig liegt, bekommt zwei Punkte dazu, wer falsch liegt, bekommt einen Punkt abgezogen und wer keinen Unterschied findet, bekommt weder etwas dazu noch etwas abgezogen.
- Die drei Levels werden abgeschlossen und wer am Ende die meisten Punkte gesammelt hat, hat das Spiel gewonnen.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Notizbuch mit geänderten Bildern auf jeder Seite. (Anhang 1)
- Papier
- Stifte



U13.2 Monosmily

Entwickelt von: [GrowthCoop](#)

ZEITRAHMEN

20 – 30 Minuten

MATERIALIEN

- Brettspiel
- Würfel
- 4 farbige Spielfiguren

GRUPPENGROÖBE

2 - 4

ÜBERSICHT

Dieses Spiel fördert positive Gedanken und Kommentare der Teilnehmer sich selbst und ihren Partnern gegenüber, denn ein offener und positiver Geist ist immer motivierter und hat ein höheres Selbstwertgefühl.

INSTRUCTION FOR FACILITATORS

Es ist wichtig, dass alle Teilnehmer alle Fragen beantworten. Wer eine Frage nicht beantworten will, kann bestraft werden, z.B. indem er eine

Runde lang nicht würfelt, aber das bleibt der Entscheidung des Trainers überlassen.

Optimismus und Sinn für Humor sollten bei den Antworten gefördert werden, um positives Denken und Motivation zu entwickeln.

ABLAUF

Das Spiel ist das traditionelle Brettspiel mit Quadraten und Würfeln für vier Spieler. Jeder beginnt mit Feld 1 und würfelt einmal pro Runde. Auf jedem gelandeten Feld müssen die Spieler die Frage auf dem Spielbrett beantworten. Bei einigen Antworten ist es nicht notwendig, transzendente oder komplizierte Antworten zu verwenden, wie z. B. die beste Zeit des Wochenendes. Es könnte zum Beispiel der Kaffee am Sonntagmorgen sein.

Wenn noch zwei Felder übrig sind, um das Finale zu erreichen, zählt man zwei und dreht den Rest (3) rückwärts, bis die Zahl auf dem Würfel mit der Anzahl der verbleibenden Plätze um das Spiel zu gewinnen, übereinstimmt.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

- Brettspiel (Anhang 1)
- Würfel
- Vierfarbige Spielfiguren

U13

Selbstmotivation

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Demonstriert ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Intrinsische Motivation:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, sich von innen heraus zu motivieren, angetrieben von persönlichen Werten und Interessen.
- 2. Zielstrebigkeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, trotz Herausforderungen und Rückschlägen an seinen/ihren Zielen festzuhalten?
- 3. Initiative:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, die Initiative zu ergreifen, um Aufgaben selbstständig zu beginnen und abzuschließen?
- 4. Fokus und Konzentration:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie fähig ist, den Fokus und die Konzentration auf Aufgaben aufrechtzuerhalten?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess und fördert die Entwicklung einer starken Selbstmotivation.

U14 Kreativität

Kreativität ist die dynamische und phantasievolle Fähigkeit, neue Ideen, Lösungen oder Ausdrucksformen zu entwickeln. Sie bedeutet, sich von konventionellem Denken zu lösen, originelle Perspektiven einzunehmen und Innovation zu fördern. Kreativität ist in verschiedenen Bereichen eine wichtige Triebfeder für künstlerische Bestrebungen, Problemlösungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Ideen und trägt zu einer lebendigen und dynamischen menschlichen Erfahrung bei.



U14.1 Schicksalskarten

Entwickelt von: [GrowthCoop](#)

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖE
30 - 45 Minuten Pro Gruppe	► Kartensätze	1 - 6

ÜBERSICHT

In dieser Aktivität werden wir die Kreativität der Teilnehmer entwickeln, indem wir eine oder mehrere Figuren erschaffen, die eine Eigenschaft, ein Problem und ein Ziel erhalten.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Diese Aktivität kann individuell durchgeführt werden, obwohl es ratsam ist, sie in einer Gruppe von bis zu 6 Personen durchzuführen. Der Gruppensprecher nimmt eine Karte von jedem Satz und hat damit 15 Minuten Zeit, um die Rollen der einzelnen Personen festzulegen und zu überlegen, wie das Problem angegangen und das Ziel erreicht werden kann.

Da die Karten aus unterschiedlichen Quellen stammen, kann die zu erzählende Geschichte absurd oder komisch sein. In diesem Fall sollten die Teilnehmer dazu ermutigt werden, die Idee so zu entwickeln, wie sie es für richtig halten, und sogar eine Komödie zu kreieren, denn das Wichtigste ist, eine Geschichte zu erfinden, und nicht, dass diese Geschichte wahr ist, da dies auch die Kreativität mit einer positiven Mentalität verbindet.

ABLAUF

Es gibt drei Arten von Karten, eine rote Rollenkarte, eine blaue Problemkarte und eine gelbe Zielkarte. Drei Karten werden gezogen, eine von jeder Farbe, nachdem sie gut gemischt wurden.

Es werden Gruppen von bis zu sechs Personen gebildet und der Sprecher nimmt eine Karte von jedem Satz, so dass sie eine Rolle, ein Problem und ein Ziel zu entwickeln haben.

Sie haben fünfzehn Minuten Zeit, um über die zu entwickelnde Strategie nachzudenken und darüber, wie sie das Ziel erreichen und das Problem lösen werden. Die Rollen der einzelnen Personen in der Geschichte werden verteilt und aufgeschrieben.

Nach Ablauf der Zeit wird die Geschichte in einer dramatisierten Form präsentiert, in der jeder Teilnehmer der Gruppe eine Rolle spielt.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Kartensätze

U14 Kreativität

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Ideenfindung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, ein breites Spektrum an kreativen Ideen zu entwickeln?
- 2. Originalität und Einzigartigkeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, originelle und einzigartige Lösungen, Projekte oder Ausdrucksformen zu entwickeln?
- 3. Problemlösen durch Kreativität:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie Kreativität als Werkzeug zur Problemlösung einsetzen kann?
- 4. Gemeinschaftliche Kreativität:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, mit anderen zusammenzuarbeiten, um kreative Prozesse zu verbessern?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der die Entwicklung von kreativen Fähigkeiten fördert.

U15 Selbstorganisation

Selbstorganisation ist die eigenständige und zielgerichtete Strukturierung oder Verwaltung von Aufgaben, Zeit oder Ressourcen durch Einzelpersonen ohne externe Anweisung. Sie umfasst die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, zu planen und Verantwortlichkeiten unabhängig auszuführen, was die Effizienz und Anpassungsfähigkeit fördert. Selbstorganisation befähigt den Einzelnen, sich in komplexen Umgebungen zurechtzufinden, Ziele zu erreichen und ein harmonisches Gleichgewicht zwischen Produktivität und Wohlbefinden zu finden.



U15.1 Zeitfresser

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖE
30 - 60 Minuten	<ul style="list-style-type: none">➤ Große Papierbögen➤ Tafel und Magnete➤ Stifte	Jede Art von Gruppe

ÜBERSICHT

Zeitmanagement - ist die Planung und systematische Durchführung geplanter Aufgaben zur Verwirklichung eines vorgegebenen Ziels. Nach L.J. Seiwert ist Zeitmanagement "die konsequente und zielgerichtete Anwendung bewährter Arbeitstechniken in der Praxis in der Weise, dass die Bewältigung der eigenen Person und der Umwelt mühelos gelingt und die zur Verfügung stehende Zeit sinnvoll und optimal genutzt wird".

Zeitmanagement ist der Schlüssel zum Erfolg. Es hat eine wichtige Funktion im Zusammenhang mit der Organisation des eigenen Lebens, der Arbeit, der Planung von Aufgaben und der gleichzeitigen Durchführung mehrerer Projekte. Eine gute Selbstorganisation fördert ein besseres Leben und die Erledigung von mehr Aufgaben.

Zeitfresser

Das ist einer der Hauptgründe, warum wir unorganisiert sind und viele Stunden verschwenden. Jeder von uns wird durch etwas anderes abgelenkt, aber am häufigsten sind es das Handy, Benachrichtigungen und ein kurzes Gedächtnis. Selbstorganisation in Kombination mit Selbstdisziplin sollte uns helfen, mit diesen Problemen umzugehen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Trainer muss zunächst die Spieler in Teams einteilen und die ersten Schritte erklären, um das Spiel zu beginnen. Dann ist es wichtig, das gesamte Spiel zu überwachen und die nächsten Schritte durchzuführen, wobei der Zeitrahmen im Auge behalten werden muss. Wenn Fragen auftauchen, kann der Trainer den Spielern helfen und Fragen beantworten. Es wird jedoch empfohlen, nicht in das Spiel einzugreifen und den jungen Erwachsenen zu erlauben, die Aufgaben selbst zu lösen. Während des gesamten Spielverlaufs darf der Trainer nur eingreifen, wenn es notwendig ist. Die Gruppenarbeitsphase muss in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden, die es den Spielern ermöglicht, sich zu konzentrieren und sich auf die Lösungen zu konzentrieren. Während des Spiels muss der Trainer die Spieler daran erinnern, einander mit Respekt zu behandeln und sie ermutigen, einander zuzuhören und voneinander zu lernen.

ABLAUF

SCHRITT 1: Teilt alle in Gruppen ein. Es können 2 oder mehr Gruppen sein.

SCHRITT 2: Papierbögen einen Stift an die Gruppen verteilen. Die Gruppen einen Gruppenleiter bestimmen lassen.

SCHRITT 3: Die Gruppe hat die Aufgabe, Zeitfresser aufzuschreiben. Die Zeit für diese Aufgabe beträgt 10-15 Minuten, aber darauf achten, wie engagiert und erfinderisch die Gruppen sind. Verkürzen/verlängern der Zeit, wenn nötig.

SCHRITT 4: Die Gruppen bitten, über die 3 größten Zeitfresser abzustimmen und sie auf dem Papier deutlich zu markieren.

SCHRITT 5: Papierbögen zwischen den Gruppen austauschen.

SCHRITT 6: Nachdem die Mitglieder der anderen Gruppe das Blatt mit Zeitfressern erhalten haben, werden sie gebeten, sich zu überlegen, wie sie mit den drei hervorgehobenen Zeitfressern umgehen könnten. Die Ideen sollen auf dem erhaltenen Blatt Papier notiert werden. Die Zeit für diese Aufgabe beträgt 10-15 Minuten, aber das Engagement und der Einfallsreichtum der Gruppen sollten beobachtet werden. Verkürzen/verlängern der Zeit, wenn nötig.

SCHRITT 7: Gruppenleiter bitten, die schriftlichen Informationen auf dem Blatt mit einer Demonstration von Ideen für den Umgang mit beliebten Problemen zu präsentieren.

SCHRITT 8: Um Feedback bitten. Andere ermutigen, weitere Ideen hinzuzufügen.

U15

Selbstorganisation

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der nachstehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse:** Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Zeitmanagement:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, seine/ihre Zeit effektiv zu managen, um Aufgaben zu priorisieren und Fristen einzuhalten?
- 2. Priorisierung von Aufgaben:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, Aufgaben nach ihrer Wichtigkeit und Dringlichkeit zu priorisieren?
- 3. Zielsetzung und Planung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, klare Ziele zu setzen und realistische Pläne zu entwickeln, um diese zu erreichen?
- 4. Anpassungsfähigkeit:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, sich auf Veränderungen und unerwartete Herausforderungen in seinem/ihrer Arbeits- oder Lernumfeld einzustellen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Beherrschung in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der die Lernenden in die Lage versetzt, ihre Selbstorganisationsfähigkeiten zu verbessern, um erfolgreicher zu sein.

U16 Festlegen einer beruflichen Laufbahn

Das Festlegen einer beruflichen Laufbahn ist ein bewusster und durchdachter Prozess, bei dem die eigenen beruflichen Bestrebungen, Ziele und der gewünschte Werdegang ermittelt werden. Dazu gehört die Bewertung der persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werte, um einen Fahrplan für die berufliche Entwicklung zu erstellen. Durch die Festlegung klarer Ziele und die Anpassung an sich verändernde Umstände kann der Einzelne seine berufliche Laufbahn zielgerichtet gestalten und fundierte Entscheidungen treffen, um langfristige Erfüllung und Erfolg zu erreichen.



U16.1 Vom Talent zur Karriere

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖSE
45 - 60 Minuten	<ul style="list-style-type: none">➤ Papier➤ Stifte➤ Brettspiel, Würfel und Spielfiguren	Minimum 4

ÜBERSICHT

Wir können den Begriff "Karriereweg" als den Weg verstehen, den ein Arbeitnehmer einschlägt, um seine Karriereziele zu erreichen, oder als die aufeinanderfolgenden Positionen und Funktionen, die er am Arbeitsplatz innehat.

Zu Beginn der Laufbahn ist es sinnvoll, die eigenen Talente und Fähigkeiten zu überprüfen und zu ermitteln, um zu wissen, in welche Bereiche man sich begeben kann.

Eine Karriere wird als ein individuelles Szenario des Berufslebens verstanden, das verschiedene Aspekte der Tätigkeit umfasst.

Jeder sollte die Möglichkeit haben, sich ständig zu verbessern, weiterzuentwickeln, sein Wissen zu erweitern und seine Berufswünsche zu verwirklichen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Trainer muss zunächst die Spieler in Teams einteilen und die ersten Schritte erklären, um das Spiel zu beginnen. Dann ist es wichtig, das gesamte Spiel zu überwachen und die nächsten Schritte umzusetzen, wobei der Zeitrahmen im Auge behalten werden muss.

Wenn Fragen auftauchen, kann der Trainer den Spielern helfen und Fragen beantworten. Es wird jedoch empfohlen, nicht in das Spiel einzugreifen und den jungen Erwachsenen zu erlauben, selbst Lösungen zu finden. Während des gesamten Spielverlaufs kann der Trainer nur eingreifen, wenn es notwendig ist. Die Gruppenarbeitsphase muss in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden, die es den Spielern ermöglicht, sich zu konzentrieren und sich auf die Antworten zu konzentrieren. Während des Spiels muss der Trainer die Spieler daran erinnern, sich gegenseitig mit Respekt zu behandeln und sie ermutigen, sich selbst zuzuhören und von sich selbst zu lernen.

ABLAUF

SCHRITT 1: Teilnehmer in Teams einteilen. Jedes Team muss aus mindestens 2 Personen bestehen. Papier und Stifte verteilen und das Spielbrett mit den Spielfiguren und Würfeln auslegen.

SCHRITT 2: Die Teilnehmer werden gebeten, jeweils 5 ihrer Talente/Stärken/Berufsqualifikationen auf ein Blatt Papier zu schreiben. Diese Eigenschaften müssen bei jedem Teilnehmer eines Teams anders sein. Das können Fremdsprachenkenntnisse, der Führerschein, der Bildungshintergrund usw. sein. Die Eigenschaften sollten in gemischter Reihenfolge aufgeschrieben werden, damit es für das gegnerische Team schwierig ist, sie zu erraten.

SCHRITT 3: Jetzt ist es Zeit für das Spiel. Das Spiel beginnt mit dem Team, das die wenigsten Augen geworfen hat. Das Team, das das Spiel beginnt, bittet das Team zu seiner Linken, eine Eigenschaft von allen aufgeschriebenen Eigenschaften vorzulesen. Dann rät das Team, zu wem die Fähigkeit gehört. Wenn sie es erraten haben, dürfen sie würfeln und auf dem Spielbrett vorwärts ziehen.

SCHRITT 4: Das Team, das erraten hat, zu welcher Person die angegebene Fähigkeit gehört, hat die Chance, einen Schritt weiterzukommen. Der nächste Schritt des Spiels besteht darin, 3 Berufe zu nennen, zu denen das angegebene Talent/die angegebene Fähigkeit/Eigenschaft passt. Gelingt es ihnen, 3 Berufe zu nennen, dürfen sie erneut würfeln und weiterziehen.

SCHRITT 5: Wechselt die Teams im Uhrzeigersinn.

SCHRITT 6: Das Team, das als erstes die Ziellinie erreicht, gewinnt.

BENÖTIGTE MATERIALIEN

Es wird ein Spielbrett benötigt. Bitte den Spielplan verwenden, der den anderen Übungen für das Projekt "4 Talents" beiliegt.



U16.2 Unglücklich

Entwickelt von:

ZEITRAHMEN	MATERIALIEN	GRUPPENGROÖSE
45 - 60 Minuten	<ul style="list-style-type: none">➤ Große Papierbögen➤ Stifte➤ Bunte Karten	Minimum 4

ÜBERSICHT

Bei der Weiterentwicklung der beruflichen Laufbahn sollte man nicht nur seine Talente und Stärken, sondern auch seine Nachteile und Schwächen erkennen und diese bekämpfen. Jeder Mensch hat die Möglichkeit, sich zu entwickeln, und das kann in verschiedene Richtungen gehen. Es lohnt sich, sich darauf zu konzentrieren, seine "unglücklichen" Eigenschaften zu neutralisieren, um sich noch besser zu entfalten und Selbstvertrauen zu gewinnen.

Es spielt keine Rolle, ob man gerade erst anfängt oder bereits einen Job hat, oder man trotzdem noch einmal ganz von vorne anfangen will. Der erste und grundlegende Punkt, mit dem man beginnen sollte, ist, ein ehrliches Gespräch mit sich selbst zu führen. Der Karriereweg und sein Fundament beruhen in erster Linie auf Selbsterkenntnis. Wenn man seine Stärken und Schwächen kennt, sich seiner Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten bewusst ist, kann man bei der Planung seiner nächsten Schritte die richtigen Entscheidungen treffen.

ANWEISUNG FÜR TRAINER

Der Trainer muss zunächst die Spieler in Teams einteilen und die ersten Schritte erklären, um das Spiel zu beginnen. Es ist wichtig, das gesamte Spiel zu überwachen und die nächsten Schritte umzusetzen, wobei der Zeitrahmen im Auge behalten werden muss. Wenn Fragen auftauchen, kann der Trainer die Spieler unterstützen und Fragen beantworten. Es wird jedoch empfohlen, nicht in das Spiel einzugreifen und den jungen Erwachsenen zu erlauben, selbst Lösungen zu finden. Während des gesamten Spielverlaufs kann der Trainer den Spielern bei Fragen zur Seite stehen und diese beantworten. Die Gruppenarbeitsphase muss in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden,

die es den Spielern ermöglicht, sich zu konzentrieren und sich auf die Antworten zu konzentrieren. Während des Spiels muss der Trainer die Spieler daran erinnern, sich gegenseitig mit Respekt zu behandeln und sie ermutigen, sich selbst zuzuhören und von sich selbst zu lernen.

ABLAUF

SCHRITT 1: Die Teilnehmer werden in Teams von mindestens 2 Personen aufgeteilt. Die Papierbögen, Stifte und farbige Karten werden verteilt.

SCHRITT 2: Die Teams werden gebeten, eine "unglückliche Person" auf ein großes Blatt Papier zu zeichnen und ihr einen Namen zu geben.

SCHRITT 3: Die Spieler sollen auf farbigen Zetteln ihre Nachteile/Hindernisse aufschreiben, die sie bei der Verwirklichung ihrer Traumkarriere behindern.

SCHRITT 4: Die Teams wählen 3 Eigenschaften ihrer "unglücklichen Person" aus, die sie in Szenen aus dem Arbeitsleben darstellen sollen.

SCHRITT 5: Die anderen Teams erraten, welche Eigenschaft dargestellt wird. Wer es zuerst errät, gewinnt einen Punkt.

SCHRITT 6: Nachdem die Teams die Eigenschaft erraten haben, müssen sie sich 3 Methoden ausdenken, um das Problem zu lösen. Wenn sie eine Lösung finden, bekommen sie einen Punkt. Die Methoden können nicht wiederholt werden, und die Teams sagen jeweils eine Idee auf einmal. Die Reihenfolge ändert sich in jeder Runde.

SCHRITT 7: Das Team mit den meisten Punkten am Ende aller Runden gewinnt das Spiel.

U16

Festlegen einer beruflichen Laufbahn

AUSWERTUNG

Am Ende dieser Einheit bewertet die Lehrperson das Kompetenzniveau der Lernenden anhand der unten stehenden Skala. Auf dieser Grundlage erhält jeder Lernende eine Kompetenzstufe für jeden der von der Fertigkeit abgeleiteten Aspekte.

Skala:

- 1. Begrenzte Kenntnisse** - Zeigt minimales Verständnis oder Anwendung der Fertigkeit.
- 2. Grundkenntnisse** - Zeigt ein gewisses Bewusstsein, hat aber möglicherweise Schwierigkeiten bei der Anwendung der Fertigkeit.
- 3. Angemessene Kenntnisse** - Wendet die Fertigkeit in einer Vielzahl von Kontexten effektiv an.
- 4. Fortgeschrittene Kenntnisse** - Zeigt ein hohes Maß an Flexibilität und Exzellenz bei der Anwendung der Fertigkeit in verschiedenen Situationen.

Zu bewertende Aspekte:

- 1. Selbstbewusstsein:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie sich seiner/ihrer Fähigkeiten, Interessen, Werte und persönlichen Ziele bewusst ist.
- 2. Zielsetzung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, spezifische, messbare, erreichbare, relevante und zeitlich begrenzte (SMART) Karriereziele zu setzen?
- 3. Recherche und Erforschung:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, verschiedene Karrieremöglichkeiten zu recherchieren und zu erkunden?
- 4. Entscheidungsfindungsfähigkeiten:** Zeigt der/die Lernende, dass er/sie in der Lage ist, fundierte Entscheidungen über seine/ihre berufliche Laufbahn zu treffen?

Die Lehrperson sollte auf der Grundlage dieser Kriterien spezifisches Feedback geben und binäre Bewertungen wie "gut gemacht" oder "schlecht gemacht" vermeiden. Stattdessen sollte die Bewertung den Grad der Kompetenz in jedem Bereich angeben, damit die Lernenden ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche erkennen können. Dieser Ansatz gewährleistet einen nuancierteren und konstruktiveren Feedback-Prozess, der den Lernenden hilft, ihre berufliche Laufbahn effektiv zu verbessern.



www.4talentsproject.eu



ID: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000035151



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's 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.