



Deutschland



Slowakei



Slowenien



Türkei



Rumänien

SOCO-VET

Förderung sozialer Kompetenzen in der Berufsausbildung
Qualifizierungsmodule



Leonardo da Vinci



The project SOCO-VET is funded by the European Commission under the programm Leonardo da Vinci N° D/06/B/F/PP-146 544

Slowakei

Deutschland

Rumänien

Türkei

Slowenien

Gliederung

	Seite
Vorwort	3
I. Einleitung	6
II Vorstellung der Projektteilnehmer	7
III. Einführungsseminar	10
IV. Vorstellung der Module und zusätzlichen Beiträge	
1. Modul 1 – Land Slowakei	16
Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik	
2. Modul 2 – Land Deutschland	35
Konfliktmanagement	
2.1 zusätzliche Beiträge:	
Gelassen und sicher im Umgang mit Stress	CD-ROM
Gelingende Kommunikation und Interaktion	CD-ROM
Teamarbeit und Kooperation	CD-ROM
Andere und sich selbst besser kennen lernen	CD-ROM
- zusätzliche Beiträge / nur auf CD-ROM in deutscher Sprache enthalten -	
3. Modul 3 – Land Rumänien	64
Entscheidungsfindung	
4. Modul 4 – Land Türkei	88
Toleranz	
5. Modul 5 – Land Slowenien	120
Motivation	
V. Assessment-Methodik	CD-ROM
- Sonderausgabe / nur auf CD-ROM in deutscher Sprache enthalten -	

Vorwort

Die Dynamik technischer Veränderungen und Neuerungen in der Berufs- und Arbeitswelt, der verstärkte Einsatz automatisierter technischer Systeme und leistungsstarker Informations- und Kommunikationstechnologien, bestimmen weltweit das wirtschaftsstrategische Denken und Handeln. Der Mensch, der moderne Technik kreiert, sie in Besitz nimmt und geistig materielle Werte hervorbringt, nimmt dabei eine Schlüsselposition ein. Hieraus resultierend wachsen Ansprüche, die an Qualifikationen und berufliche Handlungskompetenzen der Beschäftigten zu stellen sind. In diesem Kontext gewinnen soziale Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Defizite bei Beschäftigten können zu Störungen in Arbeitsprozessen führen und das Betriebsklima negativ beeinflussen. Auf diese Problematik machen Wirtschaftsunternehmen in Deutschland und anderen europäischen Ländern verstärkt aufmerksam.

Soziale Kompetenzen erwirbt der Mensch in allen Formen der sozialen Interaktion, im Elternhaus, beim Spiel, im Kontakt mit anderen Menschen, beim Lernen und Arbeiten. Die Schule kann und muss soziale Kompetenzen fördern. Der Berufsbildung kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Analysen im theoretischen Unterricht und in der praktischen Ausbildung zeigen, dass soziale Kompetenzen, als Dimension der beruflichen Handlungskompetenz, häufig eine Randstellung einnehmen. Ihre zielgerichtete Förderung findet zu wenig Aufmerksamkeit. Soziale Kompetenzen gelten als soft skills, "weiche Kompetenzen", die sich spontan und mehr oder weniger im "Selbstlauf" entwickeln. Lehrkräfte der Berufsbildung kennen und beherrschen noch zu wenig Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen. Demzufolge besteht Nachholbedarf. Ihre Weiterbildung zu dieser Problematik ist ein unerlässliches Erfordernis.

Zur Schließung diesbezüglicher Lücken wurde durch die EU das Leonardo da Vinci- Projekt "Training of Social Competences in Vocational Education and Training"(SOCO-VET) ausgeschrieben. Auftragnehmer sind berufliche Bildungsinstitutionen aus Deutschland, Rumänien, der Slowakischen Republik, aus Slowenien und der Türkei. Zu den Projektpartnern gehören:

- Bildungswerk der Unternehmerverbände Sachsen-Anhalt e.V. (BdU), Magdeburg/Deutschland,
- Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH (EBG), Magdeburg/Deutschland,
- Versorgungstechnik Bau Burg GmbH (VTB), Burg/Deutschland,
- Euro-Projektsservice sro, Zavadka nad Hronom/Slowakische Republik,
- Corum Endüstriye Meslek Lisesi, Corum/Türkei,
- Yagmaksan Corum/Türkei,
- COSiAD Corum/Türkei
- Deutsch-Rumänische Stiftung (FRG), Timisoara/Rumänien,
- sc ALPHA sa/Rumänien,
- Solski Center Ptuj/Slowenien,
- ZDS-Zdruzenje delodajalcev Slovenije /Slowenien.
- Uniunea nationala a patronatului rom (UNPR) Bucharest/Rumänien

Das theoretische Gesamtkonzept und die Bearbeitungsstrategie wurden Anfang 2006, nach entsprechenden Vorberatungen, auf einem Kickoff-Meeting in Magdeburg konzipiert und

festgelegt. Während der gesamten Laufzeit des Projektes, im Zeitraum 01.10.06 - 30.09.08, fanden Beratungen, Problemdiskussionen und Workshops in den beteiligten Partnerländern statt. Sie sicherten eine länderübergreifende produktive, kritisch-kreative Kooperation zwischen den Vertragspartnern.

Die wissenschaftliche Bearbeitung des Projektes SOCO-VET wurde durch umfassende Literaturrecherchen in den beteiligten Ländern zu den Themenkomplexen "Methoden zur Ermittlung von Defiziten sozialer Kompetenzen bei Lehrkräften der Berufsbildung" und "Wege zur Förderung sozialer Kompetenzen bei Auszubildenden/Lehrlingen" eröffnet.

Eingeschlossen war die Auswertung anderer EU-Projekte, die den wissenschaftlichen Gegenstand des Projektes SOCO-VET tangierten.

Dazu gehörten u. a. das:

- Leonardo da Vinci Projekt "for Teaching and Training Practice Competence" (DEFAL),
- Leonardo da Vinci Projekt "Europäische Schlüsselkompetenzen" (EKC),
- Leonardo da Vinci Projekt "Kompetenzen fördern und sichtbar machen- europaweit" (exemplo).

Diese einführenden Untersuchungen begründeten die Gesamtstrategie der Projektbearbeitung.

In einem **ersten, einleitenden, weit gefassten Theorieteil**, der in enger Zusammenarbeit aller am Projekt beteiligten Partner erarbeitet wurde, werden theoretische Erkenntnisse und praktische Erfahrungen beschrieben. Es wird davon ausgegangen, dass die berufliche Handlungskompetenz Beschäftigter in der modernen Berufs- und Arbeitswelt im weltweiten Wettbewerb zunehmend an Bedeutung gewinnt. Im Ergebnis der Globalisierung und anderer Prozesse der Internationalisierung des Arbeitsmarktes entstehen auch neue soziale Anforderungen an den Einzelnen, an seine Arbeitsleistungen, vor allem wenn er in multikulturell zusammengesetzte Teams eingebunden ist. Er muss sich einordnen, aber auch Partnern aus anderen Ländern Hilfe geben, für sie Verständnis haben. In diesem Kontext spielen soziale Kompetenzen, als eine Kompetenzdimension der beruflichen Handlungskompetenz, eine herausragende Rolle. In der berufspädagogischen Literatur werden Kompetenzen unterschiedlich definiert. Bei der Projektbearbeitung wurde deshalb an "Empfehlungen des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen" (EQR) angeknüpft.

Der Mensch ist kompetent, wenn er komplexe, ereignisreiche Situationen verantwortungsbewusst und kreativ bewältigt, also Lösungen sucht und auch findet (Savoir agir) und in der Lage ist, vorgeschriebene Tätigkeiten verantwortungsbewusst und erfolgreich auszuüben (Savoir faire).

Soziale Kompetenzen werden als Persönlichkeitsdispositionen beschrieben, die beim Handeln und Verhalten der Menschen in Interaktionsprozessen hervortreten. Im Mittelpunkt des Theorieteils stehen Methoden zu ihrer Förderung im Rahmen der beruflichen Bildung, aber auch zur Aufdeckung von Defiziten.

Lehrkräfte der Berufsbildung müssen soziale Kompetenzen kennen, verstehen und vor allem Methoden zu ihrer Förderung bei Auszubildenden/Lehrlingen beherrschen.

Praktische Erkundungen zeigten allerdings diesbezügliche Defizite. Hieraus erwachsen Weiterbildungserfordernisse. Es erwies sich als zweckmäßig, das hierfür erforderliche

Curriculum gemeinsam mit den Weiterbildungsteilnehmern in einem Assessment Center, (unter Assessment Center ähnlichen Bedingungen), zu entwickeln.

Dazu wurde ein Kontaktseminar (Einführungsmodul) entsprechend methodisch ausgestaltet.

Ziele waren:

- Anregen der Teilnehmer zur Selbstevaluierung und zur Aufdeckung individueller Defizite sozialer Kompetenzen,
- Einbeziehung der Lehrkräfte in die Erarbeitung des Curriculums für ihre eigene Weiterbildung,
- Befähigung der Lehrkräfte zur pädagogisch zweckmäßigen Förderung sozialer Kompetenzen bei Auszubildenden/Lehrlingen.

Im Ergebnis des als Assessment-Center ausgestalteten Kontaktseminars entstand ein Katalog inhaltlicher Schwerpunkte für das Training sozialer Kompetenzen. Er wurde mit den am Projekt SOCO-VET beteiligten Partnern diskutiert, erweitert und in 5 Modulen zusammengefasst. Sie werden im **Handbuch** ausführlich beschrieben.

Alle am Projekt SOCO-VET beteiligten Partner übernahmen nach Übereinkünften spezifische Erprobungsaufgaben.

Team der Bearbeiter des Projektes SOCO-VET

Einleitung

Die Wichtigkeit des Vorhandenseins sozialer, zwischenmenschlicher Kompetenzen für den Erfolg in allen Bereichen des Lebens, einschließlich der Arbeitswelt und der beruflichen Bildung, ist seit langem bekannt.

Durch die fortschreitende Globalisierung und Modernisierung ist die Welt facettenreicher, zusammenhängender und komplexer geworden. Diese Entwicklung fordert auch von den Individuen zum Erreichen Ihrer Ziele mehr als die Beherrschung von eng definierten Fähigkeiten. Unternehmen haben erkannt, dass soziale Fähigkeiten eine Grundkomponente für Effizienz in den Unternehmensabläufen sind. Personalverantwortliche von Unternehmen nutzen dieses Konzept bereits an ihrem Arbeitsplatz. Sie entwickeln Verfahren um das Level von sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter zu messen und zu bewerten. Auch in der Aus- und Weiterbildung von Schülern und Auszubildenden ist durch die Lehrer und Ausbilder ein hohes Maß an sozialer Kompetenz notwendig.

Das Ziel des Projektes besteht in einer Verbesserung dieser notwendigen sozialen Kompetenz von Ausbildern und Bildungspersonal in Unternehmen und Schulen.

In einer direkten Zielgruppe wurden Trainer, Lehrer und Ausbilder in der Berufsausbildung und in KMU's in die Projektarbeit einbezogen. Als indirekte Zielgruppe gelten Auszubildende und Arbeitnehmer.

Zur Zielrealisierung erfolgte die Entwicklung und Erprobung von Modulen, welche die Ausbilder zur Förderung der sozialen Kompetenzen ihrer Azubis, Schüler und Mitarbeiter anwenden können. Parallel dazu wurde eine innovative Assessment-Methodik zur Beurteilung der sozialen Kompetenz von Trainern, Lehrern und Ausbildern entwickelt.

Durch das Training sozialer Kompetenzen – auf der Basis der entwickelten Module und Tools - sollen den teilnehmenden Ausbildern und Lehrern Möglichkeiten einen effektiven Umgang mit anderen Arbeitskollegen, Vorgesetzten, Ausbildern, Kunden, Schülern und Azubis in für sie problematischen sozialen Situationen erarbeiten, beobachten und üben, wobei sowohl die eigenen Gefühle, Gedanken und Bedürfnisse angemessen ausgedrückt (sprachlich sowie durch Mimik und Gestik) als auch die Gefühle, Gedanken und Bedürfnisse der Schüler/Azubis angemessen berücksichtigt werden sollen.

Die Hauptergebnisse des Projektes sind:

Ein Handbuch mit 5 Trainingsmodulen und weiteren 4 unabhängigen Tools inkl. Materialien und Methodiken für Ausbildungsmaterial von Unternehmen sowie Empfehlungen für die Bewertung und Qualitätskriterien von Identifizierung, Validierung und Zertifizierung sozialer Kompetenzen in Form einer Assessment-Methodik.

Das Projekt mit einer **Laufzeit von 24 Monaten (01.10.2006 – 30.09.2008)** wurde mit Partnern aus 5 Ländern gemeinsam erarbeitet.

Projektpartner

P1 Bildungswerk der Unternehmerverbände Sachsen-Anhalt e. V. (BdU)

Lorenzweg 56
39128 Magdeburg
Germany
www.bdu-international.de

Dr. Lutz Koch info@bdu-international.de
Tel. +49 391 / 5 98 17 – 10
Fax +49 391 / 5 98 17 – 29

P2 Europäisches Bildungswerk gGmbH für Beruf und Gesellschaft (EGB)

Hegelstraße 2
39104 Magdeburg
Germany www.ebg.de

Hümeyra Baykan h.baykan@ebg.de

Tel. +49 30 / 88 55 – 17 39
Fax +49 30 / 88 55 – 14 65

Christiane Beckmann c.beckmann@ebg.de

Tel. +49 391 / 4 02 03 51
Fax +49 391 / 4 01 56 06

P3 Versorgungstechnik Bau Burg GmbH (VTB)

Uferstraße 5b
39288 Burg
Germany

Bernd Dreßler bdressler@vtb-burg.de

Tel. +49 39 21 / 93 42 12
Fax +49 39 21 / 93 42 69 12

P4 Fundatia Româno Germană de Pregătire Şi Perfecţionare Profesională în Domeniul Construcţiilor Timişoara (FRG)

Calea Aradului nr. 56
300291 Timişoara
Romania

Ec. Nicolae Cernei frg@frgtim.ro

Tel. +40 256 / 42 67 80
Fax +40 256 / 49 57 74

P5 Uniunea națională a Patronatului Român (UNPR)

Splaiul Independenței 2K
030099 Bucharest – Sector 3
România
www.unpr.ro

Simona Botezatu

unpr@unpr.ro

Tel. +40 21 3 11 09 91

Fax +40 21 3 11 09 93

P6 S. C Alpha S. A.

Dorobantilor 3
1900 Timișoara
România

Eng. Buneiu Gheorghe

alphatm@rdslink.ro

Tel. +40 256 / 20 93 03

P7 Euro-Projekt servis s.r.o. (Euro_Pro)

Hronska 9/11
97667 Zavadka nad Hronom
Slovensko
www.eucentrum.eu

Marek Nikel

Euro_pro@stonline.sk

Tel. +421 48 6 18 39 21

Fax +421 48 6 18 39 20

P8 Šolski Center Ptuj

Volkmerjeva cesta 19
2250 Ptuj
Slovenija
www.scptuj.si

Simona Brlek / Monika Čem

Tel. +386 (0) 7 87 17 57

Fax +386 (0) 7 87 17 11

P9 Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)

Dimiceva 9
SI-1000 Ljubljana
Slovenija
www.zds.si

Grit Ackermann

delodajalci@zds.si

Tel. +386 (0) 15 63 48 80

Fax +386 (0) 14 32 72 14

P10 Corum Organize Sanayi Bölgesi Sanayicileri ve Isadamlari Derneği (COSIAD)

corum organized industry district. industrialists and businessmen assembly.
Corum
Türkiye
www.coslad.org

Recep Bekarlar

Tel. +90 (0) 364 2 54 91 53
Fax +90 (0) 364 2 54 91 55

P11 Corum Endüstri meslek lisesi (Vocational College)

Teknik ve End.Mes.Lis.Corum
19100 Corum
Türkiye
www.corumeml.com

Galip Sahin

corumeml@hotmail.com

Zeki Berksum

zeki_berksum@hotmail.com

Tel. +90 (0) 364 2 13 10 57
Fax. +90 (0) 364 2 13 84 01

P12 Yagmaksan

Corum Organize Sanayi Bölgesi 1. Cadde 25
19100 Corum
Türkiye
www.yagmaksan.com

Mustafa Yagli

yagmaksan@yagmaksan.com

Tel. +90 (0) 364 2 54 91 02

Einführungsseminar: Januar 2007

Vorbemerkung

1. In dieser dreistündigen Veranstaltung ging es um die Herstellung eines ersten Kontaktes zwischen Fortbildner sowie der direkten Zielgruppe des Projektes, den Lehrkräften und Ausbildern der EBG gGmbH.

Die Entwicklung einer angenehmen Seminaratmosphäre ist für die Durchführung des Projektes von besonderer Bedeutung, um

- ein Klima kooperativer Zusammenarbeit herzustellen,
- nachhaltige Lernergebnisse zu erreichen,
- Seminarteilnehmer zu motivieren, sich aktiv am Seminar zu beteiligen und mit Engagement die Fortbildungsergebnisse in der beruflichen Praxis anzuwenden.

Deshalb musste die Fortbildung so aufgebaut sein, dass die Probleme, Wünsche und Erwartungen der Lehrkräfte und Ausbilder aufgegriffen werden und dass das Interesse und die vorhandenen Ressourcen geweckt werden. Gegenseitige Achtung und Anerkennung sind wesentliche Voraussetzungen für eine konstruktiv-kritische Seminaratmosphäre und damit für ein engagiertes tolerantes Miteinander, für Vertrauensbildung und Empathie.

2. Diese Veranstaltung sollte dazu dienen, dass die Lehrkräfte und Ausbilder im gemeinsamen interaktiven Austausch und auf der Grundlage ihrer Praxiserfahrungen Fortbildungsthemen formulieren, die in der Umsetzung die Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen beinhalten. Auf dieser Grundlage ist es möglich, Fortbildungsschwerpunkte abzuleiten, die im Rahmen des Projektes SOCO-VET umgesetzt werden können.

Es wurde davon ausgegangen, dass die Lehrkräfte und Ausbilder insbesondere die Themen favorisieren, die für sie persönlich oder/und beruflich relevant sind mit dem Ziel, sich selbst zu qualifizieren oder/und soziale Kompetenzen mit den Auszubildenden zu thematisieren.

3. Die besondere Verantwortung für das Gelingen der Fortbildungsreihe liegt beim Fortbildner. Von seiner seminardidaktischen Gestaltung sowie von den Fähigkeiten zur Moderation hängt es ab, inwieweit sich die Lehrkräfte und Ausbilder öffnen und konstruktiv an dem Vorhaben mitarbeiten. Der Fortbildner kann besonders dann von einem positiven Ergebnis ausgehen, wenn er Vertrauen in das Potential der Lehrkräfte

und Ausbilder setzt, ihre Praxiserfahrungen und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen akzeptiert und wertschätzt.

Ziele

1. Herstellen eines ersten Kontaktes zwischen Fortbildner sowie Lehrkräften und Ausbildern
2. Festlegen von Themen, die als Fortbildungsmodule/Ausbildungsmodule zur Schulung von sozialen Kompetenzen in der Berufsausbildung verwendet werden können

Vorgehen

Einstieg in die Fortbildung

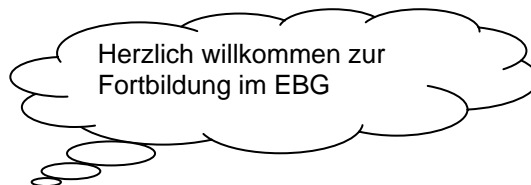
- Zielformulierung für die konkrete Fortbildungsveranstaltung

Vorstellungsrunde

- Die Lehrkräfte und Ausbilder ergänzen die vorgegebenen Satzanfänge und kommen mit dem Fortbildner ins Gespräch.

Der Fortbildner schreibt die Antworten zu Punkt 3 auf dem Flipchart mit.

Der Fortbildner fasst die Antworten zu Punkt 3 zusammen und macht deutlich, dass diese Fragen in der Fortbildungsreihe berücksichtigt werden.



1. Name ...
2. Ich habe gehört, dass solche Seminare ...
3. Mich interessiert besonders ...

Antworten:

Wie kommuniziere ich mit den Auszubildenden?

Wie kann ich die Beziehung zu den Auszubildenden verbessern?

Wie kann ich auf Konzentrationsstörungen eingehen?

Wie kann ich die Motivation der Auszubildenden erhöhen?

Wie kann ich mit Konflikten unter den Auszubildenden und zwischen Auszubildenden und Lehrkräften/Ausbildern umgehen?

Wie kann ich das Zusammenleben und Miteinander im

Wohnheim positiv beeinflussen?

Wie kann ich meine Unterrichtsmethodik verbessern?

Vorstellung möglicher Fortbildungsthemen zur Entwicklung von Sozialkompetenz

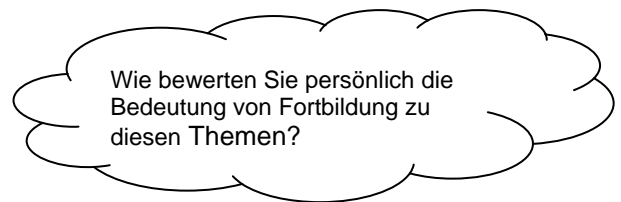
K-I	G	M	Kommuni-kation und Interaktion	Gewaltprä-vention/ Konfliktlösung	Motivation
S	U	K	Stress	Unterrichts-methoden	Kreativität entwickeln
T	?	E	Teamarbeit/ Kooperation	?	Entspannung
V	KaG	P	Visualisierung	Das Kollegium als Gruppe	Persönlichkeits-modell

- An der Pinnwand hängen 12 quadratische Papierblätter. Auf jedem Blatt steht ein Buchstabe oder eine Buchstabenverbindung, die bei Teilnehmern eine gewisse Spannung hervorruft hinsichtlich des Themas.
- Die Teilnehmer wählen einen Buchstaben aus und das Blatt wird gewendet. Auf der anderen Seite ist das Thema mit einer kleinen Stehgreif-Skizze zu sehen. Auf dieser Grundlage wird vom Fortbildner das Thema vorgestellt, es werden Inhalte erläutert und mit den Lehrkräften und Ausbildern besprochen.

Teilzusammenfassung

Als Teilzusammenfassung stellen die Lehrkräfte und Ausbilder mit einem Punkt in der Matrix ihre Meinung zu folgender Frage dar:

Was die Fortbildung betrifft,



werde ich mich nicht einbringen

werde ich mich voll einbringen

habe ich keine Vorbehalte

habe ich große Vorbehalte

Eine Diskussion des entstandenen Bildes schließt sich an.

Bewertung der Fortbildungsschwerpunkte

- Die Lehrkräfte und Ausbilder erhalten aus dem Moderatorenkoffer je 5 Punkte. Ihre Aufgabe ist es, die 5 Punkte bei den Fortbildungsthemen zu verteilen: Themen, die ihnen besonders wichtig erscheinen, erhalten maximal 2 Punkte, Themen, die ihrer Meinung nach nicht von so großer Bedeutung sind, je einen Punkt und Themen, die eine untergeordnete Rolle spielen, keinen Punkt.
- Die Punkte auf jedem Themenblatt werden zusammengezählt und es wird eine Rangfolge bzw. Prioritätenliste erstellt. Diese Rangfolge muss bei der Konzipierung der Fortbildungsreihe zur Entwicklung sozialer Kompetenzen beachtet werden.

Beendigung der Fortbildung

- Auf der Grundlage der Blitzlicht-Methode wird von jeder Lehrkraft und von jedem Ausbilder am Ende ein Feedback zur Veranstaltung gegeben.
Die Frage lautet: Mit welcher Stimmung gehen Sie nach Hause?
Begründen Sie Ihre Meinung!
Dazu können sie sich ein Smiley auswählen, das ihrer Stimmung/Verfassung entspricht. Sie erläutern, warum sie das Smiley ausgewählt haben und nehmen dabei Bezug auf die Fortbildung.

Begründung des Vorgehens

Da es bisher in der Berufsbildung an Materialien zur Schulung von sozialen Kompetenzen im Unterricht mangelt, wäre es wenig ertragreich, Modulthemen spontan sammeln zu lassen. Deshalb wurden sehr allgemeine Themenbereiche, die die Vermittlung sozialer Kompetenzen implizieren, vorgestellt und die Lehrkräfte und Ausbilder hatten die Möglichkeit, entsprechend ihrer „Bedürfnisse nach Fortbildung“ eine Rangfolge festzulegen bzw. Prioritäten zu setzen.

Damit wurde der Aspekt ihrer Mitbestimmung berücksichtigt, mit dem Ziel, sie für die Fortbildungsreihe zu motivieren und gleichzeitig ihnen bewusst Verantwortung für ihren Lernprozess zu übertragen.

Die vorgeschlagenen Themenbereiche für Fortbildungen wurden nicht zufällig gewählt, sondern sie basieren auf den derzeit aktuellen Forschungen der Unterrichtsentwicklung und den Grundsätzen der Humanistischen Pädagogik und Psychologie.

Die Vielzahl der Themenbereiche ist im Komplex zu sehen, beispielsweise sind Konfliktlösungen ohne gelingende Kommunikation nicht denkbar, zur Förderung der Motivation der Auszubildenden sind kreative Unterrichtsmethoden sowie Methoden der

Teamarbeit hilfreich. Insofern greifen die Themen ineinander und sind in ihrer Interdependenz zu betrachten.

Die Entwicklung von Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz sollte grundsätzlich integrativer Bestandteil jeglicher Ausbildung und Unterweisung, jeder Unterrichtsreihe und jeder Unterrichtsstunde sein. Das heißt, Ausbilder und Lehrkräfte müssen einerseits diese Kompetenzen selbst besitzen und andererseits in der Lage sein, diese Kompetenzen zu vermitteln.

Diesem Anliegen ist mit dieser handlungs- und adressatenorientierten Vorgehensweise Rechnung getragen worden. Das methodische Vorgehen bot den Lehrkräften und Ausbildern die Möglichkeit,

- eigene Erfahrungen mit den handlungsorientierten Methoden zu machen und somit
- ihr eigenes methodisches Spektrum zu erweitern.

Nun liegt es in ihrer Verantwortung, beim Unterrichten auf dieses Methodenspektrum, das sich im Laufe der folgenden Fortbildungsveranstaltungen noch wesentlich erweitern wird, zurückzugreifen. Allerdings muss immer wieder ausdrücklich betont werden, dass die Anwendung der Methoden nur dann sinnvoll ist, wenn sie mit den Zielen und zu vermittelnden Inhalten in Einklang stehen.

Schlussfolgerungen für das Projekt

Im Ergebnis dieser Fortbildungsveranstaltung entstand ein von Lehrkräften und Ausbildern erstellter Katalog von Themenbereichen, der

- für die Entwicklung und Förderung sozialer Kompetenzen in der Berufsbildung geeignet ist und
- die Grundlage bildet für die Bezeichnung unabhängiger Tools im Rahmen des von deutscher Seite aus zu bearbeitenden Trainingsmoduls. (Tool = Programm, das zusätzliche Aufgaben innerhalb eines anderen Programms übernimmt)

Schlussfolgernd können folgende fünf Tools genannt werden:

1. Sicher und gelassen im Umgang mit Stress
2. Gelingende Kommunikation und Interaktion – Basis erfolgreichen Lehrens und Lernens
3. Konstruktiver Umgang mit Konflikten – Chance zur Verbesserung des Miteinanders
(= Beitrag Deutschland im Handbuch / Titel Modul 2 = Konfliktmanagement)
4. DISG – Persönlichkeitsprofil – Andere und sich selbst besser kennen lernen
5. Teamarbeit und Kooperation – Voraussetzung für erfolgreiche Zusammenarbeit

Die konkrete Ausrichtung eines jeden einzelnen Tools erfolgt durch

- die Festlegung der Ziele, d.h. der sozialen Kompetenzen, die ausgebildet werden sollen
 - Wozu sollen die Lehrkräfte und Ausbilder befähigt werden?
- die Festlegung der zu vermittelnden Inhalte
 - Mit welchen Inhalten können die genannten Ziele erreicht werden?
- die Beschreibung des methodischen Vorgehens im allgemeinen und des Trainings bestimmter sozialer Kompetenzen im einzelnen
 - Welche Methoden sind am besten geeignet, damit der beabsichtigte Trainingseffekt erreicht wird?
- die Zusammenstellung von Arbeitsblättern und Materialien
 - Welches Material muss für die Lehrkräfte und Ausbilder zusammengestellt werden, damit sie in der Lage sind, bei Auszubildenden soziale Kompetenzen auszubilden bzw. zu fördern?

Ausblick

Zu jedem Tool wird eine zweitägige Fortbildungsveranstaltung mit insgesamt 12 Stunden durchgeführt.

Die Fortbildung zu dem ersten Tool findet vom 02. bis 03. Februar 2007 statt.

Im Anschluss an die Fortbildung wird ein Bericht erstellt, in dem folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Ziele der Fortbildungsveranstaltung
- Durchführung
- Reflexion
- Materialzusammenstellung

Analog zu dieser Fortbildung könnten die weiteren vier Fortbildungen konzipiert werden.

Modul 1**Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik****Einrichtung:**

Euro-Projektservis s.r.o. (Euro_Pro)

Zavadka nad Hronom

Verfasser: Marek Nickel***Inhaltlicher Teil des Moduls***

1. Ausgangssituation / Zielstellung / Methodik

2. Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik - psychische Aspekte des Lehrhandelns
 - 2.1 Die Wahrnehmung
 - 2.2 Die Gestikulation
 - 2.3 Zusammenhänge von Gestik und Sprechtechnik
 - 2.4 Die Mimik - nonverbale Äußerung des Lehrers
 - 2.5 Blickkontakt - ein Mittel der Aktivierung Lernender
 - 2.6 Die Körperhaltung im Kontext von Mimik und Gestik
 - 2.7 Ersatz der Worte durch Gebärden im Unterricht

3. Curriculum zur Thematik Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik (24 h)

4. Praktischer Teil der Weiterbildung
 - 4.1 Übungen zur Mimik
 - 4.2 Übungen zur Gestik
 - 4.3 Übungen der physischen Haltungen
 - 4.4 Übungen zum Blickkontakt
 - 4.5 Geblinzelspiel
 - 4.6 Spiegelpantomime
 - 4.7 Auf dem Markt
 - 4.8 Was wurde geändert?
 - 4.9 Berührung
 - 4.10 Die Statuen
 - 4.11 Die Statuengruppe
 - 4.12 Die Augen
 - 4.13 Die Zauberschachtel

5. Literaturverzeichnis

1. Ausgangssituation, Zielsetzung, Methodik

Um pädagogische Ziele zu erreichen, müssen die Instruktionen der Lehrenden, die bei den Schülern verfügbaren Erlebnis- und Handlungsmöglichkeiten berücksichtigen. Die hierfür erforderliche Einschätzung des Entwicklungsstandes darf dabei nicht mit der Feststellung des Wissens- oder Lernstandes von Auszubildenden, Lehrlingen und Schülern verwechselt werden. Erforderlich ist hierfür die Kenntnis der wichtigsten, im Verlauf der Ontogenese auftretenden Veränderungen im Erleben und Verhalten. Hinzu kommt noch eine Entwicklungsdiagnostische Kompetenz, die wiederum auf den Befunden der differentiellen Entwicklungspsychologie und ihren Einsichten über interindividuelle Differenzen in den Entwicklungsveränderungen basiert.

Erziehung und Unterricht tragen teils generell, teils im Wechselspiel mit genetischen Prädispositionen zu Verhaltens- und Erlebensänderungen während der Ontogenese bei. Entwicklung ist daher nicht nur eine der wichtigsten Voraussetzungen von Erziehung und Unterricht, sondern gleichzeitig auch Ziel. Um dieses Ziel zu erfüllen, müssen Lehrkräfte ihren Unterricht pädagogisch effektivieren. Auf handlungsorganisierten Unterricht kommt es besonders an. Dabei ist eine größtmögliche Nähe zu den Schülern ein Erfordernis von hoher Relevanz. Die Entwicklung jedes Lernenden muss beobachtet werden und durch individuelle differenzierte Hilfen Unterstützung erfahren. Für den Lehrer bedeutet das, sich selbst stetig pädagogisch, besonders didaktisch-methodisch weiterzubilden und so seine Selbstentwicklung positiv zu beeinflussen. Diese vom Lehrer zu erbringenden Voraussetzungen sind von hoher Relevanz und zugleich eine unerlässliche Voraussetzung für einen hohen Wirkungsgrad der unterrichtlichen Bildung und Erziehung. Diesbezüglich können eine Reihe von Mängeln und Schwächen nicht übersehen werden.

Die Erziehung ist heutzutage im Unterricht zu viel an den Fehlern von Kindern orientiert.

– Es mangelt an emotionaler Erregung. Die emotionale Erziehung ist ungepflegt. Die Auszubildenden (Lehrlinge / Schüler), die von empathischen, akzeptierenden Lehrern unterrichtet werden, erreichen, wie nachgewiesen wurde, bessere Lernergebnisse als jene, die durch einen Lehrer ausgebildet werden, der "Routineunterricht" erteilt.

In der Wissenschaft und Praxis wird, hiervon ausgehend, moderner Unterricht gefordert.

Damit ist gemeint:

- Der Unterricht muss auf aktuelle und perspektivisch stetig steigende berufliche

Anforderungen gerichtet sein,

- Priorität besitzt der handlungsorientierte, lernkonzentrierte Unterricht, der vor allem in offenen Lernarrangements durchgeführt wird,
- der Kompetenzentwicklung ist bei Auszubildenden größte Aufmerksamkeit zu schenken. Es geht um Handlungskompetenz und ihre Kompetenzdimensionen (Teilkompetenzen), Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Lernkompetenz und Sozialkompetenz.

Das Ziel einer jeden Unterrichtseinheit ist es, dass der Schüler den Raum nach 45 Minuten mit mehr Kompetenzen verlässt, als er ihn zu Beginn betreten hat. Dabei muss der Zuwachs nicht zwangsläufig bei der Fachkompetenz stattfinden. Gerade in der heutigen Zeit sind die Aus- und Weiterentwicklung der Sozial-, Lern- und Methodenkompetenz mindestens genauso wichtig. Nur wenn der Schüler alle vier Teilkompetenzen gleichmäßig entwickelt, kann er eine berufliche Handlungskompetenz erlangen.

Steht die Lehrkraft einfach nur vor der Klasse um ihr die Inhalte zu erzählen, dominiert also lehrerdezenter Unterricht, so kann dadurch zwar eventuell die Fachkompetenz gesteigert werden, aber wie soll in einem solchen Lernklima die Sozialkompetenz der Schüler reifen? Außerdem sehen sie ihre Lehrkraft stets nur als „Einzelkämpfer“ vor ihnen stehen. Wie sollen sie da die Vorteile von Teambildung und Teamarbeit z.B. kennen lernen?

Kompetenzen entwickeln sich nur durch Handeln, beim Ausführen theoretisch bekannter praktischer Operationen. Voraussetzung für das Entstehen und die Festigung sozialer Kompetenzen ist das miteinander Agieren in allen Formen der sozialen Interaktion.

Wechselseitige Kommunikation und Kooperation befördern sie. Demzufolge sind Übungen und Training wesentliche methodische Elemente. Diese können allerdings auch durch den einzelnen Menschen, außerhalb der Gruppen, vollzogen werden.

Bei der Wahl geeigneter Unterrichtsmethoden gibt es sicherlich persönliche Vorlieben jedes Lehrers. Zwei Punkte müssen dabei jedoch stets im Mittelpunkt stehen: der Lerninhalt und der Lernende. Alle Bestrebungen laufen schließlich darauf hinaus diese zwei Elemente möglichst eng miteinander in Verbindung zu bringen. Und genau das ist mit einem Lehrervortrag nicht möglich.

Die Aufgabe der Lehrkraft besteht nicht mehr in der direkten Wissensvermittlung, sondern konzentriert sich viel mehr als bislang gewohnt auf die schülergerechte Aufarbeitung eines Lerninhaltes vor der Stunde. Das Ergebnis dieser Vorbereitung müssen Unterlagen sein, die

es dem Schüler ermöglichen, sich selbständig in das Thema einzuarbeiten. Da jeder Schüler ein sehr individuelles Lerntempo hat, darf es in der Klasse nur sehr wenige gemeinsame Lernzielkontrollen geben. Diese müssen vielmehr in die Unterlagen eingearbeitet sein. Die Ergebnisse dieser Kontrollen sollten von den Schülern selbst überprüfbar sein, so dass sie bereits frühzeitig ein Feedback über ihren eigenen Leistungsstand erhalten.

Für die Aneignung sozialer Kompetenzen sind emotionale Fertigkeiten von grundlegender Bedeutung

Unter dem Begriff der **emotionalen Fertigkeiten** werden die kommunikative Fertigkeit, die Aggressivität sowie die Schüchternheit von Kindern gefasst

Emotionale Fertigkeiten ergänzen dynamisch die Intelligenzfähigkeiten. Die emotionalen Eigenschaften zur Erreichung des Erfolgs: Einfühlung, Äußerung, Verständnis von Empfindungen, Beherrschung von Stimmungen, Freundlichkeit, Gefälligkeit, Respekt.

Emotionale Intelligenz umfasst die Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle und Emotionen zu beobachten.

Der Lehrer muss emotionale Fertigkeiten der Lernenden fördern, sie in ihrer Entwicklung unterstützen. Sie sind stetig zu motivieren. Hier liegt eine große Verantwortung jeder Lehrkraft.

Die bei der Motivation von Schülern benutzten Formen sind:

Dem Schüler zuzuhören, die Ansichten hinzunehmen, dem Schüler Respekt zu äußern, über Schülerwitze aufzulachen. Einblicke in die Individualität des Lernenden und häufiges Lächeln, das alles kann Vertrauen oder Zufriedenheit mit dem Ergebnis äußern.

Die Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik gehören zu den Formen von positiver Bewertung, die bei der Motivation der Schüler benutzt werden.

Mit dem Gesichtsausdruck, dem Ton der Stimme, mit der Nichtachtung oder mit der Gebärde kann man sowohl Einschätzung, als auch Kritik äußern. Fehlen solche Äußerungen des Lehrers, ist die Unterrichtsform sehr förmlich und unpersönlich.

2. Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik – psychische Aspekte des Lehrhandelns

2.1 Die Wahrnehmung ist ein aktiver psychischer Vorgang, mit dessen Hilfe man die äußere Welt und auch sein Inneres durch die Sinnesorgane unmittelbar kennenlernt. Bei der Wahrnehmung eines Menschen kann das Gehirn den emotionalen Ausdruck des Gesichts und den der Körperhaltung nicht trennen – auch wenn sich der Betrachter nur auf die Mimik konzentriert.

Wir alle senden und empfangen ununterbrochen körperliche Signale, ohne uns im Einzelnen bewusst Rechenschaft darüber zu geben. Dennoch bemerken wir genau, wenn jemand niedergedrückt wirkt – auch wenn wir nicht bewusst erkennen, dass sich dieses Gefühl aus dem Anblick gebeugter Schultern, zusammengekauerten „Dasitzens“ und hängender Mundwinkel bildet.

Da nonverbales Verhalten zum großen Teil angeboren ist, müssen wir die richtige Interpretation der Signale nicht lernen. Wir verstehen sie intuitiv. Aber weil das meiste auf einer unbewussten Ebene abläuft, können wir mit dem Körper auch schwerer lügen als mit Worten. Es ist sehr schwer, dem anderen in die Augen zu schauen und zu sagen, was nicht die Wahrheit ist. Das ist der Grund, warum jeder in solchen Fällen lieber den Körpersignalen glaubt als den Worten.

Der Körper lügt nicht. Also man sollte vorsichtig versuchen, die wahren Ansichten durch klug gewählte Worte zu verbergen. Nicht immer verrät der Körper, was man wirklich denkt, wohl aber, dass die Worte nicht ehrlich sind. Und das genügt, um Misstrauen zu säen. Die Gesprächspartner werden meistens zu höflich sein, um den ungunstigen Eindruck mitzuteilen. Aber wie man so schön sagt: Es bleibt etwas hängen. Und beim nächsten Gespräch wird man deutlich weniger Bereitschaft zeigen, sich von Ihnen überzeugen zu lassen.

Es gibt mehrere Möglichkeiten nonverbaler Kommunikation: Blickkontakt, Mimik, Gestik und Haltung – weitere körperliche Signale, die auf Bewegungen basieren. Diese dienen dem Sprecher als Feedback. Durch diese so genannten „Backchanneling-Mechanismen“ kann er Anhaltspunkte gewinnen, ob ihm die anderen Teilnehmer überhaupt zuhören, ihn in der von ihm beabsichtigten Weise interpretieren und seinen inhaltlichen Aussagen zustimmen. Solche Feedback-Signale sind auch für die Lehrkraft besonders wichtig. Ohne sie bleiben der aktuelle Konzentrationsgrad, das Verständnis des Gesagten, Zustimmung, Kritik und generell die Bedürfnisse und Wünsche der Schüler unklar.

2.2 Gestikulation umfasst die Standardgesten, z.B. das Beifallsnicken, oder Handwinken. Im engeren Sinne wird hierunter die Information übermittelnde Bewegungen der Hände und Arme verstanden. Im weiteren Sinne sind es die Signale aussendenden Änderungen der Körperhaltung als sprach begleitendes Element. Jedoch führen Gesten auch ein sprachunabhängiges Eigenleben.

Mit den Gebärden übermittelt der Lehrer Signale. Er bekräftigt Aussagen oder Lernergebnisse, hebt sie hervor, drückt z. B. durch "Stirnrunzeln" Zweifel aus, oder er demonstriert insgesamt durch seine Haltung Freude bzw. Unzufriedenheit. Kraftvolle und bestimmte Gesten verraten Selbstsicherheit. Sich kratzen, an sich herumzupfen und andere nervöse Gesten enthüllen Anspannung und Unsicherheit. Wer Gesten eher vermeidet, wirkt eingeschüchtert. Die Mediziner wissen z.B., dass jemand mit einer depressiven Störung kaum noch Gesten einsetzt. Mit unseren Händen untermalen und kommentieren wir im Gespräch unsere Worte – und zwar eindeutiger und wahrhaftiger als die gesprochene Sprache es könnte. Nach vorn gestreckte Arme und eine einen Schlag andeutende Handbewegung unterstreichen entschiedene Worte oder eine Entscheidung. Nach oben offene Hände symbolisieren Geben, Nehmen und Bitten. Sind die Hände nach unten geöffnet, zeigen sie Zudecken, Beschwichtigen oder Herabmindern an.

2.3 Zusammenhang von Gestik und Sprechtechnik

Bei der Selbstentwicklung der Persönlichkeit des Lehrers ist es auch seine **Sprechtechnik** von Bedeutung. Welchen Einfluss kann die Sprechtechnik auf die Gestik haben?

Die Körperhaltung, denken wir an unsere Atmung, sollte aufrecht, nicht über- noch unterspannt sein. Jede starke Bewegung des Kopfes und der Hand nimmt Einfluss auf unseren Ausatemungsstrom. Bevor wir sprechen atmen wir aus um alte (halblebige) Energie, Verspannungen von uns zu geben; um dann tief einzuatmen, neue Kraft zu schöpfen und den Körper in eine dynamische Spannung (und nicht Verkrampfung) zu bringen. Durch diese Atemkontrolle am Anfang unseres Sprechvorganges sichern wir uns eine lockere, aber dynamische Körperhaltung, die offen und teamfreudig wirkt. Mit der Schulter, den Armen und den Händen können wir dann keine extremen, hektischen Bewegungen ausführen. Die Konzentration auf die Atmung reicht aus, um den Körper unter Kontrolle zu haben.

Sprechtechnisch geschult werden die Lehrer große Akzentuierungen auf die Worte legen, um die Bedeutung und die Wichtigkeit der Worte hervorzuheben. Ein Wort in der gleichen Tonlage etwas lauter als die anderen Wörter zu sprechen, wirkt für den Schüler so, als

würde ihm der Lehrer dieses Wort auf dem Präsentierteller zureichen. Der Lehrer "führt" dieses Wort zu dem Zuhörer hin! Das Gefühl, das beim Schüler durch dieses „Lauterwerden“ entsteht, ist, dass er das Wort "nach vorne" spricht.

Wenn der Lehrer seine Hände beim Sprechen mitführt, unterstützt er damit die Aussagestärke seiner Worte. Wort und Gestik tragen dieselbe Aussage.

Oft signalisieren die Hände nicht die gleiche Botschaft, die der Lehrer mit den Worten vermitteln will. Er spielt mit dem Kugelschreiber, zupft sich an den Haaren - das lenkt vom Inhalt ab. Der aufmerksame Schüler wird diese Signale empfangen und deuten, und damit ist er wieder bei dem Lehrer als Person und nicht mehr beim Inhalt.

Kopfnicken, Kopfschütteln unterstützen die Sprechtechnik

In nahezu allen Kulturen bedeutet ein Kopfschütteln "nein". Den Anfang dieser Bewegung lässt sich bereits beim Säugling beobachten, der auf einem aversiven Stimulus den Kopf zur Seite und somit Auge und Nase vom Reiz weg bewegt. Im Verlauf der Stammesgeschichte kam es zu einer Ritualisierung. Da das Signal eindeutig sein muss, wurde es auffälliger ausgeführt: durch ein Vergrößern der Kopfdrehung bis über die Mittelachse des Körpers, sowie durch Wiederholung der Bewegung.

Auf der anderen Seite steht ein Kopfnicken in den meisten Kulturen für ein "ja". Hier bedeutet das Senken des Kopfes sehr wahrscheinlich eine Art Demutsgeste, um sich dem Interaktionspartner zu beugen. Eine Ritualisierung erfolgte hier durch die Wiederholung und bedeutet: ich beuge mich dem, was du sagst, bin einverstanden.

Eine scheinbare Ausnahme dieser Regel bilden Griechenland und Bulgarien, sowie Teile von Indien. Dort wird das "nein" durch ein Hochwerfen des Kopfes ausgedrückt in Verbindung mit dem Schließen der Augen und dem Rümpfen der Nase. Diese Geste stellt jedoch eine klare Ablehnung dar, ein Verschließen der beiden Zugänge sowie ein vom anderen Wegdrehen. Das "ja" in diesen Ländern ist ein langsames Hin- und Herbewegen des Kopfes als Zeichen des Abwägens, das durch kulturelle Übereinkunft zum "ja" wurde.

2.4 Die Mimik – nonverbale Äußerungen des Lehrers

Mimik stellt den Gesichtsausdruck (Überraschung, Angst, Trauer) dar. Durch zahlreiche Kultur vergleichende Studien ist es heute belegt, dass menschliche Mimik auf biologischer Basis produziert und verstanden wird. Von den zwanzig verschiedenen Gesichtsmuskeln sind siebzehn allein für den mimischen Ausdruck vorgesehen. Sie haben keine andere Aufgabe. Die Mimik zeigt unser Grundgefühl an. Wenn wir uns freuen, zeigen wir einen

typischen Gesichtsausdruck, ebenso wenn wir uns ärgern, uns ekeln oder traurig sind. Diese Mimiken sind angeboren. Ein im Alltag sehr häufiger Gesichtsausdruck sieht wie eine Mischung aus Ärger und Misstrauen aus. Wir legen ihn sehr häufig auf, ohne uns dessen bewusst zu sein. Wir glauben freundlich drein zu blicken, obwohl uns ein Blick in den Spiegel eines Besseren belehren würde. Dafür gibt es zwei zusammenhängende Gründe. Der eine: Wir ärgern uns in der Tat oft über irgendwelche Kleinigkeiten, die uns die Laune vermiesen und ahnen nicht, dass sich dieser Zustand auf unserem Gesicht widerspiegelt. Der andere: Wir stehen unter Anspannung und Stress, und das zeichnet sich in einer misstrauigen Mimik ab. Wenn es uns nicht gelingt, dieser Unlustgefühle Herr zu werden, haben wir es schwer, Lockerheit und Sympathie auszustrahlen. Die wenigen, die das ohne weiteres können, wirken auf uns wie Lebenskünstler, denen der Alltagsfrust nichts anhaben kann. Auch aus diesem Grund lohnt es, ab und zu sich seiner Trümpfe bewusst zu werden und negative Gedanken durch positive zu ersetzen. Der Körper dankt es uns mit einem fröhlicheren Gesicht.

Die meisten Schüler schauen in das Gesicht des Lehrers, und auch hier kommt es oft genug vor, dass die Mimik andere Informationen vermittelt als die Worte des Lehrers. Er kennt sicher die Erfahrung eines lächelnden Mundes und teilnahmsloser Augen; freundliche Worte und ein verbissenes Gesicht. Wir nehmen vom Sprecher an Information 80% nonverbal und nur 20% verbal auf. Die mageren 20% betreffen den Inhalt der Worte, das tatsächlich Gesagte.

Diese große Diskrepanz kann man als geschulter Lehrer verändern. Unterstützen die Hände, die Gestik, die Körperhaltung die Worte, steigert sich die Aufnahmefähigkeit für den Inhalt. Die Botschaft/die Aussage wird klarer und eindeutiger. Setzt man noch die Mimik als aktive Begleitung zu den Worten mit ein, steigert sich die Aufnahmefähigkeit und v. a. die Eindeutigkeit der Worte bis zu 40%. Setzt man nun noch hörerbezogene Modulationen ein und die Stimme befindet sich in der Indifferenztonlage, kann man die Aufnahmefähigkeit auf 80% steigern. Sobald aber einer, des erwähnten nonverbalen Ausdrucks, sich nicht im Einklang mit dem Gesagten befindet, lenkt dieses störend vom Inhalt ab.

Diese nonverbalen Äußerungen sind bei der Äußerung von Emotionen effektiv.

2.5 Blickkontakt – ein Mittel der Aktivierung Lernender

Blickkontakt ist ein nonverbales Mittel zur Aufmerksamkeitssteuerung des Zuhörers. Es ist anzunehmen, dass fehlender Blickkontakt zur Nivellierung der Relevanzunterschiede der kommunizierten Aussagen führen kann.

Wer den Blick abwendet, wirkt schüchtern oder als hätte er etwas zu verbergen. Wer andern ruhig in die Augen schaut, erweckt Vertrauen. Ein Blick unter Fremden wird registriert, wenn er etwa drei Sekunden dauert. Ein klein bisschen mehr als drei Sekunden sind ein Signal für eindeutiges Interesse.

Einem Sprecher ist es nicht möglich, sich mithilfe von nonverbalen Signalen an bestimmte Personen zu richten, wie es in der direkten Kommunikation üblich ist: Ein Diskussionsteilnehmer wendet sich an Vertreter der Gegenmeinung, eine Antwort richtet sich an den Fragenden etc. In der direkten Kommunikation wird der Hauptadressat durch vermehrten Blickkontakt aufmerksam gemacht.

Unter Gesprächspartnern ist der Blick ein wichtiger Regulator. Wer redet, wird es vermeiden, den anderen ununterbrochen anzustarren, sondern die Augen immer wieder mal zur Seite richten. Anders der Zuhörer. Wer den Sprecher unverwandt anschaut, signalisiert Interesse und Sympathie und ermuntert ihn, sich auszusprechen. Wer als Zuhörender den Blick senkt, wirkt schüchtern und abgelenkt.

2.6 Die Körperhaltung im Kontext von Mimik und Gestik

Aufrechte Körperhaltung ist ein Signal für eine aufrechte Seele. Wie viele Männer gehen schon mit Anfang zwanzig mit hängenden Schultern, den Blick auf den Erdboden geheftet, durch das Leben. Ihr Körper sieht nicht nur niedergedrückt aus, er strahlt auch eine niedergedrückte Stimmung aus. Darum Kopf hoch, Brust 'raus, den Blick über die Horizontlinie erhoben. Wer so geht, atmet freier. Er geht nicht nur aufrechter, sondern fühlt auch so. Ein aufrechter Gang strahlt Selbstvertrauen aus und hat deshalb – ähnlich wie eine imponierende Körpergröße – charismatische Wirkung. Wer seiner sicher ist, wird beim Gespräch anderen immer seinen Oberkörper zuwenden. Überzeugen wird eine aufrechte Haltung allerdings nur, wenn sie mit lockeren Bewegungen einhergeht. Wer durch die Gegend läuft, als hätte er einen Stock verschluckt, strahlt Unfähigkeit zur Spontaneität aus. Das gilt auch für die vielen Männer mittleren Alters, die mit mühsam eingezogenem Bauch am Strand entlang promenieren.

An den Körperdistanzen, den körperlichen Abstand, den zwei Menschen zueinander einnehmen, lässt sich die Art Ihrer Beziehung ablesen. Bis 60 Zentimeter Abstand befindet man sich in der Intimzone des anderen. Eine solche Nähe signalisiert Vertrautheit. Schauen sich die beiden außerdem noch lange (mehr als drei Sekunden) in die Augen, hat man es garantiert mit Verliebten zu tun. Unsere Kultur erfordert es in bestimmten Situationen, dass auch völlig Fremde einander so nahe kommen: in der U-Bahn oder im Fahrstuhl. Sie empfinden dabei ein Unbehagen und gleichen die erzwungene körperliche Nähe durch Vermeidungsverhalten in den übrigen Körpersignalen aus: Man meidet Blickkontakt, schaut

auf den Boden oder in eine unbestimmte Ferne (man „über“- sieht einander im wörtlichen Sinne), dreht sich soweit wie möglich vom Nachbarn weg, bewegt sich möglichst wenig und baut seine Tasche als eine Art Barriere auf.

Bis 1,20 Meter befinden wir uns in der persönlichen Zone. Es ist der Abstand den gute Freunde und Bekannte zueinander einnehmen, auch Familienmitglieder bei alltäglichen Verrichtungen. Wenn man sich dabei anschaut oder den Körper einander zuwendet, versteht der andere das als Gesprächsaufforderung.

Von 1,20 Meter bis etwa 3,60 Meter reicht die soziale Zone. Diese Distanz halten Menschen ein, die in sozialen Funktionen miteinander kommunizieren. Etwa Chef und Mitarbeiter, Käufer und Verkäuferin, Beamter und Antragsteller. Erst wenn Chef und Mitarbeiter Freunde werden, also sich auch für Ihre Hobbys interessieren und gemeinsame Ausflüge unternehmen, werden Sie auch Ihre Körperdistanz verringern. Manchmal legt ein Chef auf freundschaftliche Umgangsformen Wert, um seine menschlichen Qualitäten zu beweisen. Wenn dem Mitarbeiter dies unangenehm ist, wird er unwillkürlich durch größere Körperdistanz seinen inneren Abstand signalisieren.

Über 3,60 Meter befinden wir uns in der öffentlichen Distanz. Es ist der Abstand von Theateraufführungen, Militärparaden oder Vorlesungen an der Universität. Dem entspricht eine Rollendistanz zwischen Vorführer und Publikum. Während in den näheren Distanzen ein dauernder Blickkontakt aufdringlich wirkt, ist hier ein ununterbrochenes Hinschauen oft die einzige Möglichkeit, in Kontakt zu bleiben – zumindest für das stumme Publikum – und wird deshalb positiv als Zeichen von Interesse gewertet.

2.7 Ersatz der Worte durch Gebärden im Unterricht (EQ)

Mit der Körpersprache kann man seine Autorität wirkungsvoll durchsetzen: der Lehrer vs. der Schüler, der nicht arbeitet. Drei Fragen bzw. Hinweise sollen diese Aussage verdeutlichen:

1. **Die Fragestellung** kann oft mehr den Schüler ansprechen, als ob man einen Vortrag über die Sittlichkeit machen würde.
2. **Die Nähe** bedeutet, den Privatraum des Schülers zu durchdringen und diese Stellungnahme hat eine große Wirkung.
3. **Der Blickkontakt** wird unseren Einfluss noch erhöhen, hauptsächlich wenn wir unseren Blick etwas länger auf die gewählte Person richten.

Die Ausdrücke der nonverbalen Kommunikation sind zu steuern: Damit die Gesten nicht etwas anderes als die Worte sagen, damit sie nicht im Widerspruch mit unserer Mimik stehen, damit sie nicht vertrauensunwürdig wirken.

Die übertriebene Gestikulation wirkt vertrauensunwürdig.

Die Gestikulation sollte unsere Rede unterstreichen und nicht übertönen.

Fehlende nonverbale Äußerungen können die Effektivität des Unterrichts senken.

Der Mensch hat eine beschränkte Wahrnehmungskapazität.

Wenn der Kommunikator (der Lehrer) die Informationen zu anspruchsvoll und zu schnell überliefert, kommt es bei den Kommunikanten (bei den Schülern) zum Verlust, zum Unverständnis der Informationen, zur schnellen Erschöpfung und Resignation.

Wenn der Kommunikator die schon bekannten, ungerechtfertigten Informationen zu einfach und zu langsam überliefert, kann er bei den Kommunikanten die Interesselosigkeit, Langweile und Müdigkeit hervorrufen.

Was wird in dem Erziehungs- und Ausbildungsprozess empfohlen?

Liste der Übungen Spiele....

Vor den Gefühlen nicht fliehen....eine authentische Kommunikation zu ermöglichen.

3. Curriculum

Zur Thematik: Wahrnehmung, Gestikulation und Mimik (24 h)

3.1 Nonverbale Kommunikation als Grundlage der emotionalen Stimulation

(3 Stunden + 2 Stunden Praktikum)

- Emotionale Erziehung
- Konzept der emotionalen Intelligenz
- Selbsterkennung, Bewältigung eigener Emotionen /Selbstwertung
- Thema der Übung: Selbsterkennung, Wer bin ich?, die Lebenslinie

3.2 Terminologie (3 Stunden)

- Definition der Grundbegriffe und Klärung ihrer Bedeutung in der Edukationsrealität
- Wahrnehmung
- Gestikulation
- Mimik

3.3 Übung emotionaler Fertigkeiten und ihre Anwendung im Unterrichtsprozess (4 Stunden Praktikum)

- Übung der physischen Haltungen
- Übung von Sicht
- Übung der verbalen monologischen Kommunikation
- Übung der dialogischen Kommunikation

3.4 Methoden der Schülermotivation zur Erhaltung effizienter Beziehungen zwischen dem Schüler und dem Lehrer (2 Stunden)

- Formen der positiven Bewertung / verbale vs. nonverbale Kommunikation
- Vertrauen und Zufriedenheit mit dem Ergebnis

3.5 Informationskodierung in die Gebärde (2 Stunden)

- Wirksame Durchsetzung der Autorität mit Hilfe der Gestikulation
- Hinweise auf Mängel (mit Hilfe der nonverbalen Kommunikation), ohne die Persönlichkeit des Schülers zu unterdrücken

3.6 Regulierung der nonverbalen Äußerungen (3 Stunden)

- Wenn die Gebärden etwas anders äußern als die Worte
- Selbstkontrolle und Selbstreflexion

3.7 Erlebnisunterricht als die Methode der emotionalen Erziehung (2 Stunden)

3.8 Ergebnisse und Feststellungen (2-3 Stunden)

- Systemisierung von Erkenntnissen
- Diskussion
- Anwendung in die Edukationspraxis

4. Praktischer Teil der Weiterbildung

4.1 Übungen zur Mimik

Dauer: 10 Minuten

Gruppengröße: bis 20 Teilnehmer

Methode:

Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe übt, wie ein bestimmtes Gefühl zu äußern ist (Freude, Wut, Überraschung, Ekel, Verachtung, Glück, Herzlichkeit, Sehnsucht).

- A. Die Gruppen müssen gegenseitig, das von anderem Teilnehmer vorgestellten Gefühl dekodieren.
- B. Die Gruppenmitglieder äußern die Gefühle möglichst zutreffend schriftlich, mit Hilfe von Emotionen.

Ziel:

Die Gefühle mit Hilfe der Gesichtsmimik beschreiben und identifizieren zu lernen und diese dann schriftlich zu präsentieren.

4.2 Übungen zur Gestik

Dauer: 10 – 15 Minuten

Gruppengröße: bis 20 Teilnehmer

Methode:

Die Aufgabe der Teilnehmer ist, eine Information, z.B. „mach die Fenster in diesem Raum auf!“, „komm rein und setz dich!“, „ich muss mich verabschieden“, „ich kann mich nicht ganz gut erinnern“..... mit Hilfe von Gesten zu äußern.

Ziel:

Eigene Fähigkeiten ohne Benutzung der verbalen Sprache zu überprüfen und mit Hilfe von Körper, Gesten und Bewegung eine Information dem Adressaten richtig zu übermitteln.

4.3 Übungen der physischen Haltungen

Dauer: 10 - 15 Minuten

Gruppengröße: beliebig

Methode:

Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen eingeteilt.

Die Teilnehmer sollen mit ihrer physischen Haltung (Körperstellung) in einem Raum bestimmte Informationen (Interesse, Gleichgültigkeit, Langweile, Spannung, Sympathie) äußern. Eine Alternative stellt die Dekodierung der physischen Haltungen durch die Mitglieder der Gruppe vor.

Ziel:

Die erworbenen Informationen aus dem Gebiet der Posturologie, Proxemik, Kinesik und Gestik zu überprüfen.

4.4 Übungen zum Blickkontakt

Dauer: 10 – 20 Minuten

Gruppengröße: am besten eine gerade Zahl, damit Teilnehmer ein Paar bilden können

Methode:

Die Teilnehmer in Paaren sprechen miteinander zu gewähltem Thema (Einkaufen, Wetter, Urlaub, Horoskop...).

1. Der Teilnehmer A hat eine Bedingung – beim Gespräch muss er den Gesprächspartner B anschauen, dieser sollte aber den Gesprächspartner A nicht einmal ansehen.
2. Der Teilnehmer B hat eine Bedingung – beim Gespräch muss er den Gesprächspartner A anschauen, dieser sollte aber den Gesprächspartner B nicht einmal ansehen. Die Rollen wurden also gewechselt.
3. Die Teilnehmer sehen sich während des ganzen Gesprächs starr an.
4. Beide Teilnehmer sehen sich aufeinander möglichst optimales.

Ziel:

Eine Rückkoppelung dem nichtaktiven und dem aktiven Gesprächspartner zu bieten.

Bewusst zu werden, inwieweit der Blickkontakt beim Gespräch unvermeidlich ist. Eine direkte Demonstration der Nichtachtung sowie des wirklichen Interesses bestärkt die Persönlichkeit im Sinne der Kontrolle eigener Äußerungen in realen Situationen.

4.5 Geblinzelspiel

Dauer: 20 Minuten

Gruppengröße: 10 – 20 Teilnehmer im Sitzkreis

Methode:

Eine Hälfte der Teilnehmer sitzt auf den Stühlen und der Rest steht hinter den Sitzenden. Ein Stuhl im Kreis ist frei.

Der Spieler, der über dem freien Stuhl steht, bemüht sich nur mit den Augen (ohne Worte) mit einem der Sitzenden den Kontakt aufzunehmen.

Dieser bemüht sich, nach einer „leisen Abmachung“ möglichst schnell aufzustehen und sich auf den freien Stuhl hinzusetzen. Die im Kreis sitzenden Mitspieler machen es ihm aber schwer.

Ziel:

Den Augenkontakt zu üben und zu beobachten, ob diese Art der Kommunikation für alle eindeutig ist – wir trainieren den Augenkontakt, beschreiben und erklären die Bedeutung der angedeuteten Blickkontakte.

Im Laufe des Spieles wechseln sich die Sitzenden mit den Stehenden.

Es kann passieren, dass aus dem Spiel ein oder mehrere Teilnehmer ausgelassen werden. Deshalb ist es besser, einen Leiter zu haben, um das Spiel zu verfolgen.

4.6 Spiegelpantomime

Dauer: max. 20 Minuten

Gruppengröße: 6 – 40 Mitglieder, gerade Zahl besser geeignet, ist aber keine Bedingung

Methode:

Jeder Spieler sucht sich einen Kommunikationspartner. Sie stellen sich so gegenüber auf, um genügend Platz für Arm- und Beinbewegungen zu haben.

Der eine aus dem Paar beginnt, die abgesehenen Bewegungen spiegelbildlich nachzumachen. Wir bemühen uns, dass die Bewegungen simultan sind.

Es wird immer nur ein Paar präsentiert.

Ziel:

Wir beobachten die nonverbalen Fähigkeiten der Teilnehmer. Das Spiel macht die Atmosphäre in der Gruppe locker, im Falle der Teilnahme von verschiedenen Typen der Persönlichkeiten bietet eine breite Skala der Demonstrationen von nonverbalen Äußerungen.

4.7 Auf dem Markt

Dauer: 20 Minuten

Gruppengröße: zwei Gruppen mit je 6 – 10 Mitglieder

Methode:

Zwei gleiche Teilnehmergruppen stehen sich gegenüber in der Distanz von einigen Metern.

Der Leiter gibt folgende Hinweise:

- „Kommuniziert zusammen verbal, eure ganze Gruppe“
- „Kommuniziert, jeder verbal und nur mit einem Mitglied“
- „Nehmt einen nonverbalen Kontakt mit einem Mitglied auf“

Ziel:

Es wird die Art der nonverbalen Kommunikation beobachtet – ob der Augenkontakt oder der Kontakt mit anderen Körperteilen ausgenutzt wurde.

Anschließend wird über die Schwierigkeiten diskutiert, also wer mit welchen Arten der Kommunikation Probleme hatte.

4.8 Was wurde geändert?

Dauer: 10 Minuten

Gruppengröße: 6 – 20 Teilnehmer

Methode:

- A. Die Gruppe wird in zwei Reihen, die gegenüber stehen, eingeteilt. Während einer Minute wird der Mitspieler beobachtet. Auf Weisung drehen sich die Mitglieder den Rücken zu und der Leiter macht an jedem Spieler kleine Änderungen (bindet den Schnürsenkel auf, bewegt den Pulli, zottelt die Haare, nimmt die Schlüssel, empfiehlt ein Lächeln).
- B. Auf den Tisch im Raum werden bestimmte Gegenstände in eine Reihe gelegt (mindestens 10). Ein Freiwilliger wird gewählt, der während einer Minute sorgfältig alle Gegenstände beobachtet und sich bemüht, ihre Reihenfolge zu merken.

Ziel:

Das Spiel ist freiwillig.

Sind die Änderungen in der Variante A. leicht identifizierbar oder nicht?

Nach der Beendigung der Aktivität wird darüber diskutiert, was im Leben leicht merkbar ist und was bei uns sichtbar ist. Wie nehmen wir uns selbst wahr, wenn wir über eine Änderung wissen, aber die Umgebung nicht.

Diese Übung dient zum Wahrnehmungstraining.

4.9 Berührung

Dauer: 20 und mehr Minuten, gemäß der Laune der Gruppe

Gruppengröße: 6 – 20 Teilnehmer, besser für ein bekanntes Kollektiv geeignet

Methode:

Einem Spieler werden seine Augen gebunden und er muss einzelne Mitspieler erkennen. Er muss jede Person, die er erkennen soll, anfassen. Wenn die Person erraten wird, erfolgt der Rollenaustausch.

Ziel:

Diese Aktivität ist freiwillig, nicht jedem sind die fremden Berührungen angenehm, was natürlich respektiert wird.

Wir beobachten, welche Körperteile die Spieler wählen, um nicht unangenehm zu sein und gleichzeitig schon aus der ersten Berührung identifizieren zu können (der Kopf, die Arme, die Hände, Art der Bekleidung).

Wir sprechen darüber, wie diese Berührungen empfunden wurden, welche Rolle angenehmer war.

4.10 Die Statuen

Dauer: 20 Minuten

Gruppengröße: 6 – 20 Teilnehmer, in zwei Gruppen eingeteilt

Methode:

Es wird ein Bildhauer gewählt. Seine Aufgabe ist es, mit Hilfe von anderen Mitspielern eine Statue zu gestalten. Die Instruktionen muss er aber nur mit Hilfe der nonverbalen Kommunikation (Geste, Blicke...) geben.

Andere Variante: Der Bildhauer tauscht die nonverbale Kommunikation mit der verbalen um.

Ziel:

Identifizierung und Einfühlung in die Gefühle des Bildhauers, das Verständnis der Instruktionen und Koordination der Bewegungen. Wir diskutieren über die schwierige Kommunikation ohne Worte, oder ohne Geste.

4.11 Die Statuengruppe

Dauer: 20 Minuten

Gruppengröße: 6 – 20 Teilnehmer

Methode:

Der erste Spieler gestaltet aus dem Körper eines anderen Mitspielers die Grundlage der Statuengruppe, der dritte Mitspieler ergänzt den Gestalter und so wird es weiter fortgesetzt. Der letzte Spieler beendet die Statuengruppe mit seiner eigenen Person.

Ziel:

Die Bedingung ist es, bei diesem Spiel kein Wort zu sagen, alles muss ruhig durchlaufen.

Wir beobachten die Akzeptanz der Störung von der Privatzone eines Menschen.

Das Spiel bringt ein Kollektiv von Frauen und Männern näher.

4.12 Nur die Augen

Dauer: 20 Minuten

Gruppengröße: 6 – 20 Teilnehmer

Methode:

Versuchen Sie, Ihr Gesicht so einzudecken, dass man nur Ihre Augen sehen kann. Zum Beispiel mit Ihren Händen. Dabei soll es aber nicht das Gesicht mit den Händen berührt werden. Bitten Sie einen weiteren Mitspieler zu raten, was für eine Laune Sie haben. Wenn Sie Glück ausdrücken, kann man es sofort beobachten – in den Augen, nach den mimischen Falten. Wir versuchen Trauer, Nachdenken, Schelmerei, usw. auszudrücken.

Ziel:

Um die Gefühle zu identifizieren, braucht man nicht nur die Sinne einzuschalten.

4.13 Zauberschachtel

Dauer: 5 Minuten

Gruppengröße: beliebig

Methode:

In eine Schachtel wird ein Spiegel so hineingelegt, der nach einem Einblick in die Schachtel auf den Beobachter zielen wird. Die Teilnehmer sollen schrittweise in diese Schachtel hineinblicken, und das, was sie gesehen haben, dürfen sie niemandem verraten.

Ziel:

Dieses Spiel soll einen Menschen in seiner Ansicht zu stärken, dass er selbst sehr von Bedeutung ist, es soll das Selbstvertrauen eines Menschen stärken und akzeptieren.

5. Literaturverzeichnis:

Benutzte und empfohlene Quellen:

Gajdošová, Eva a Herényiová, Gabriela: **Škola rozvíjania emocionálnej inteligencie žiakov**, BA: Príroda, 2002, ISBN 80-07-01177-3

Hermochová, Soňa: **Hry pro dospělé**, Praha: Grada, 2004, ISBN 80-247-0817-5
(poznávanie, vcítenie a sebakpresadzovanie)

Petty, Geoffrey: **Moderní vyučování**, Praha: Portál, 1996, ISBN 80-7178-978-X

Szagan, Gisela (1996). Sprachentwicklung beim Kind. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Zelina, Miron: **Stratégie a metódy rozvoja osobnosti dieťaťa**, BA: Iris, 1996, ISBN 80-967013-4-7

Modul 2**Konfliktmanagement**

Einrichtung:
*Europäisches Bildungswerk
für Beruf und Gesellschaft gGmbH
Magdeburg*
Verfasser: *Dr. Gudrun Ehnert*

Inhaltlicher Teil des Tools

1. Zielstellung
2. Arbeitsplan der Fortbildung
3. Inhaltliche Schwerpunkte
 - 3.1 Was ist ein Konflikt?
 - 3.2 Ursachen von Konflikten
 - 3.3 Konfliktarten
 - 3.4 Eskalationstreppe – so kann es bergab gehen
 - 3.5 Konflikthaltung
 - 3.6 Möglichkeiten des Konfliktverhaltens (nach Gordon)
 - 3.7 Konfliktbewältigung
 - 3.7.1 Phasen der Konfliktbearbeitung
 - 3.7.2 Gesprächsmethoden
 - 3.7.3 Durchführung von Konfliktgesprächen
4. Didaktisch-methodisches Vorgehen
5. Materialien/Folien/Vorlagen
6. Literatur

1. Zielstellung

Das Phänomen „Konflikt“ ist ein normaler Bestandteil des menschlichen Zusammenlebens. Konflikte gehören zum Alltag. Sie entstehen dort, wo unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Einstellungen aufeinander treffen. In einer Schule oder Ausbildungsstätte finden berufsfeldspezifische Auseinandersetzungen zwischen Lehrkräften und Auszubildenden statt, aber auch zwischen den Auszubildenden, zwischen den Lehrkräften, zwischen Lehrkräften und Vorgesetzten oder zwischen Angehörigen der Schule und Mitarbeitern anderer (öffentlicher) Einrichtungen.

Die Reaktionen auf Auseinandersetzungen und das Konfliktverhalten sind bei Personen unterschiedlich ausgeprägt. Es gibt Lehrkräfte, die Konflikte als persönliches Versagen ansehen und an der richtigen Wahl ihres Berufes zweifeln. Andere Lehrkräfte sind der Meinung, nunmehr hart durchgreifen und disziplinieren zu müssen, um damit zu zeigen, wer das Zepter in der Hand hält. Wieder andere Lehrkräfte geben vor, keine Konflikte zu haben und suggerieren damit, dass sie besonders fähig im Umgang mit Jugendlichen sind. In allen diesen Fällen mangelt es an einem professionellen Umgang mit konfliktträchtigen Situationen.

Dies liegt nicht zuletzt daran, dass Konflikte oft nur verzerrt und selektiv aus der Sicht von Vorurteilen wahrgenommen werden. Das wundert nicht, weil die Lehrkraft in einer Konfliktsituation unter besonders hohem Handlungsdruck steht und von ihr sofortiges Reagieren erwartet wird; spontane Handlungsweisen und ein Rückgriff auf bewährte Disziplinierungstechniken sind die Folge. Dabei bleiben Überreaktionen und Fehlreaktionen nicht aus. Sie verstärken eher noch die vorhandenen Konflikte und werden von den Betroffenen wiederum als Versagen in Konfliktsituationen bewertet.

Auch in den Fällen, wenn vermeintlich die Konflikte gelöst sind, bleiben sie unterschwellig bestehen, weil die Ursachen nicht analysiert und beseitigt wurden. Es zeigt sich, dass nicht nur die Konflikte das Problem sind, sondern auch die Art und Weise des Umgangs mit Konflikten. Auf Dauer ungelöste Konflikte führen bei den Lehrkräften in Folge der stressbedingten Situationen zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen.

Eine bewusste Wahrnehmung und Analyse von Konflikten sowie ein systematisches Vorgehen beim Umgang mit Konflikten setzt voraus, dass in Fortbildungen dem Konfliktmanagement mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird. Mit der Entwicklung einer konstruktiven Konfliktkultur in der Schule oder Ausbildungsstätte kann ein wichtiger Schritt getan werden, um effektiver auszubilden, sich motivierter und engagierter in den

Arbeitsprozess einzubringen sowie entspannter und zufriedener den beruflichen Alltag zu erleben.

Im Mittelpunkt dieses Tools steht die Frage, wie die Lehrkräfte professioneller in konfliktgeladenen Situationen reagieren und mit ihrem Verhalten zu einer konstruktiven Konfliktlösung beitragen können. Ausgehend davon ist die Fortbildung auf die Weiterentwicklung wesentlicher Kompetenzen im Umgang mit Konflikten gerichtet.

Die Teilnehmenden erwerben die Kompetenz,

- das eigene Konfliktverhalten bewusst wahrzunehmen und zu reflektieren,
- aus der Kenntnis der Konfliktlösungsstrategien heraus, eine stärkere Sensibilität für den Verlauf konfliktlösender Maßnahmen zu entwickeln,
- Konflikte wahrzunehmen, zu analysieren, Ursachen zu erkennen und Handlungsfolgen zu entwickeln, die der Konfliktlösung dienen.

Konfliktmanagement bedeutet nicht nur, den Fokus auf die Lösung von Konflikten zu richten. Dazu gehört auch rechtzeitig Ursachen und Rahmenbedingungen zu erkennen, die zu konfliktgeladenen Situationen führen können. Eine der Ursachen für die Entstehung von Konflikten liegt u. a. in der mangelnden Konfliktfähigkeit vieler Jugendlicher, die sich in Provokationen untereinander bzw. gegenüber den Personen in ihrer Umwelt äußert.

Es ist davon auszugehen, dass die Verbesserung der sozialen Kompetenz der Auszubildenden auch zu einer deutlichen Entlastung der Lehrkräfte führt. Das heißt, dass die Zeit, die die Lehrkräfte für Ausbildung sozialer Kompetenzen ihrer Auszubildenden investieren, sich langfristig auch für sie auszahlt.

Vor diesem Hintergrund sollte es im Kollegium Konsens dazu geben, die Auszubildenden in die Lage zu versetzen, ihre Probleme untereinander zu regeln und ihre Konflikte selbstständig zu lösen.

In diesem Sinne soll im Rahmen dieses Tools dazu beigetragen werden, die Lehrkräfte zu befähigen, während des Ausbildungsprozesses - zu einem gegebenen aktuellen Anlass - das Phänomen Konflikt zu thematisieren und den Auszubildenden in geeigneten Übungen Möglichkeiten zur konstruktiven Konfliktlösung aufzuzeigen.

Die Teilnehmenden erwerben die Kompetenz,

- die Auszubildenden zu sensibilisieren, Konflikte in ihrer Wirkung bewusst wahrzunehmen und zu reflektieren,
- den Auszubildenden konstruktives Konfliktverhalten in geeigneten Übungen erfahrbar zu machen.

Im Sinne der Zielerreichung erhalten die Lehrkräfte Kenntnisse über Konfliktbewältigungsstrategien sowie Vorschläge für Handlungsschritte zur Konfliktlösung, die sie in Rollenspielen anwenden und reflektieren. Darüber hinaus dienen die Übungsphasen dazu, den Lehrkräften ein methodisches Gerüst zu vermitteln, damit sie in geeigneten Situationen während des Ausbildungsprozesses diese Übungen mit den Auszubildenden praktizieren können.

Wie erfolgreich zukünftig Konflikte gelöst werden, hängt auch entscheidend davon ab, inwieweit die Lehrkräfte bereit sind, sich aktiv um die Entwicklung einer konstruktiven Konfliktkultur zu bemühen.

Dazu gehört, bestehende Konflikte an der Schule offen und ehrlich anzusprechen, sie zu beschreiben (nicht zu bewerten), emotionale Betroffenheit äußern zu dürfen, ohne Häme und Argwohn befürchten zu müssen, und kooperativ Handlungsfolgen zu entwickeln, die der Lösung des Problems dienen.

2. Arbeitsplan der Fortbildung

Für die Lehrerfortbildung wurde entsprechend der Zielstellung des Tools folgender Ablaufplan aufgestellt:

Freitag, 28.09.2007

15.30 bis 17.00 Uhr	Begrüßung Tool 2 – Rückkopplung Tool 3 – Zeitplan Konflikte – Sprüche – und was wir davon halten Ziele des Kurses und Einführung in den Kurs
17.15 bis 19.00 Uhr	Konflikte aus theoretischer Sicht: Was sind Konflikte? Ursachen, Arten von Konflikten Eskalationsstufen bei Konflikten Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens

Samstag, 29.09.2007

8.00 bis 12.00 Uhr	Konfliktbewältigungsstrategien und ihre Umsetzung in der Praxis
12.00 bis 12.30 Uhr	Mittagspause
12.30 bis 14.30 Uhr	Konfliktbewältigung – konstruktiver Umgang mit Konfliktsituationen an selbst gewählten Beispielen <ul style="list-style-type: none">• Gesprächsmethoden• Konfliktgespräche konkret• Feedback geben und nehmen

14.30 bis 15.00 Uhr Schlussfolgerungen für den beruflichen Alltag

Angemessene kleine Pausen sind eingeplant.

3. Inhaltliche Schwerpunkte

3.1 Was ist ein Konflikt?

confligere (lat.): streiten, aneinander geraten, kämpfen

Ein zwischenmenschlicher Konflikt ist eine Situation, in der

- zwei oder mehrere Personen,
- gleichzeitig,
- durch unvereinbares oder widersprüchliches Denken, Fühlen, Bewerten oder Verhalten,
- einander behindern oder verletzen.

Er ist die Folge von wahrgenommenen Differenzen, die gegenseitig im Widerspruch stehen und eine Lösung erfordern.



- Konflikte werden als Störungen empfunden, die belastend wirken und die den gewohnten Handlungsablauf unterbrechen.
- Konflikte sind integrativer Bestandteil jeglichen Zusammenlebens.
- Die eigene Einstellung zum Konflikt ist von großer Bedeutung insofern, wie der Konflikt erlebt wird.
- **Die Einstellung beeinflusst die Wahrnehmung, die Gefühle und das Verhalten.**
- Die Wahrnehmung, die Gefühle und das Verhalten wirken auf die Konfliktbewältigung gelingend oder misslingend.

Wahrnehmung: Erkenne ich rechtzeitig, wo ein Konflikt entsteht oder verdränge ich die Signale? (positive oder negative Selbstverbalisation)

Gefühle: Reagiere ich ängstlich und hilflos oder mutig und entschlossen?

Verhalten: Gehe ich einen Konflikt aktiv, offen und kooperativ an oder weiche ich ihm aus, wehre ich ihn ab, reagiere ich aggressiv?

3.2 Ursachen von Konflikten

Die Ursachen von Konflikten sind äußerst vielfältig. Dazu zählen u. a.

- unzureichende Kommunikation
- gegenseitige Abhängigkeit
- Gefühl, ungerecht behandelt zu werden
- (Rollen-)Mehrdeutigkeit
- nicht in der Lage sein, mit konstruktiver Kritik umzugehen
- unvereinbare Persönlichkeiten und Einstellungen
- Kämpfe um Macht und Einfluss
- Misstrauen, Groll, Ärger, Empfindlichkeit
- ungenaue Einteilung der Zuständigkeiten
- unterschiedliche Belohnungssysteme
- Gesichtsverlust
- Wettbewerb um knappe Ressourcen.

3.3 Konfliktarten

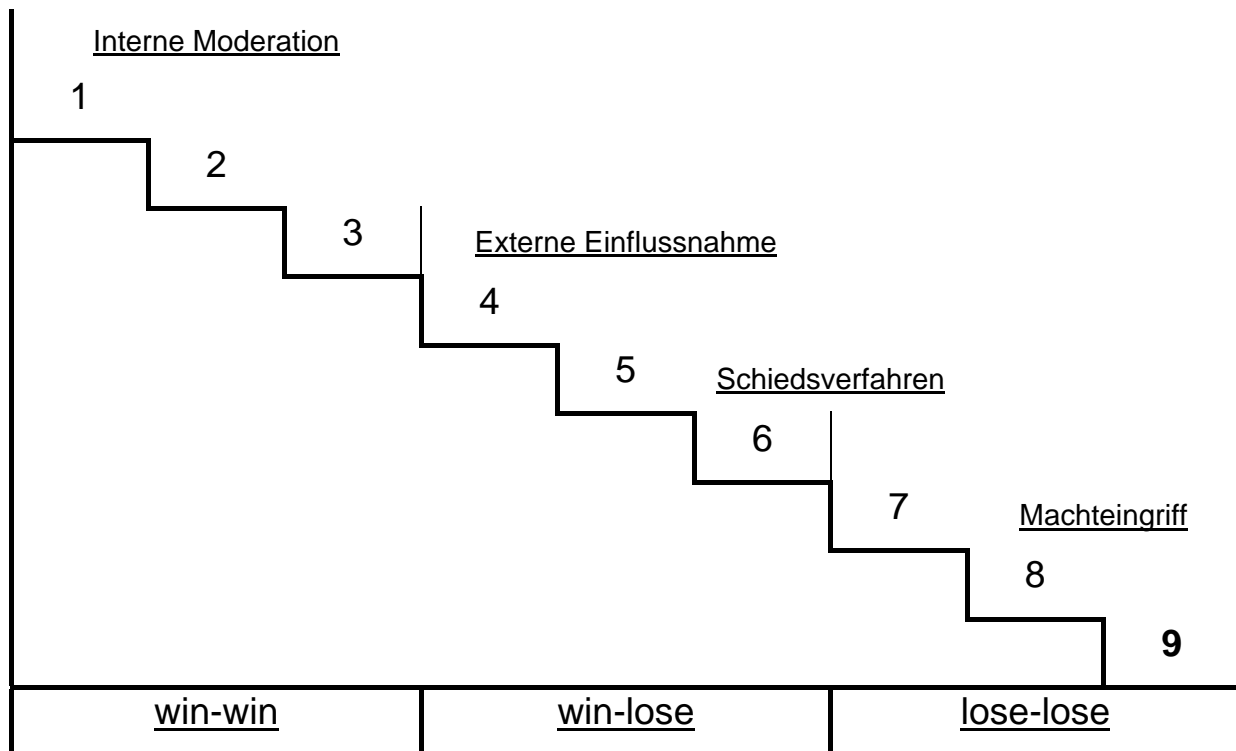
In Abhängigkeit von den Ursachen und der jeweiligen Situation gibt es unterschiedliche Bezeichnungen von Konfliktarten:

- Bewertungskonflikte oder Wertekonflikte (Uneinigkeit über Ziele, Prinzipien, Grundsätze und Werte)
- Beurteilungs-/Wahrnehmungskonflikte (Uneinigkeit über Wege, unterschiedliche Beurteilung/Wahrnehmung einer gemeinsam erlebten Situation)
- Verteilungskonflikte (Uneinigkeit über die Zuteilung von Ressourcen)
- Rollenkonflikte (unterschiedliche Rollenerwartungen)
- Beziehungskonflikte (Uneinigkeit über die menschlichen/sozialen Beziehungen)
- Innerer Konflikt (in der Person auftretend als Entscheidungs- und Rollenkonflikt)

Eine Unterscheidung erfolgt in

- | | |
|-----------------------------|--|
| - intrapersonelle Konflikte | die in einer Person selbst vorhanden sind, |
| - interpersonelle Konflikte | die zwischen Personen vorhanden sind, |
| - gruppeninterne Konflikte | die innerhalb von Gruppen vorhanden sind, |
| - Konflikte unter Gruppen | die zwischen Gruppen vorhanden sind. |

3.4 Eskalationstreppe – so kann es bergab gehen



nach Glasl, a.a.O.

Wie Konflikte eskalieren können, wird mit der Erklärung zu den einzelnen Stufen deutlich:

1. Stufe: Verhärtung:

- Standpunkte verhärten sich
- Spannung ist bewusst
- Konflikt ist durch Gespräch lösbar

2. Stufe: Debatte:

- Polarisierung im Denken, Fühlen und Wollen
- Verbündete gewinnen
- Recht haben wollen

3. Stufe: Aktionen:

- die Überzeugung, dass „Reden nichts mehr hilft“, gewinnt an Bedeutung
- Empathie mit dem Anderen geht verloren
- Gefahr von Fehlinterpretationen wächst

4. Stufe: Images/Koalitionen:

- Gerüchte und Klischees werden aufgebaut
- „Parteien“ bekämpfen sich
- Werbung um Anhänger

5. Stufe: Gesichtsverlust:

- öffentliche Angriffe, die auf Gesichtsverlust des Gegners abzielen

6. Stufe: Drohstrategien:

- Drohungen nehmen gegenseitig zu
- durch Aufstellen von Ultimaten wird die Konflikteskalation beschleunigt
- Einengung der Entscheidungsspielräume

7. Stufe: Begrenzte Vernichtungsschläge:

- ...als passende Antwort
- Umkehrung der Werte: ein relativ kleiner eigener Schaden wird als Gewinn gewertet

8. Stufe: Zersplitterung:

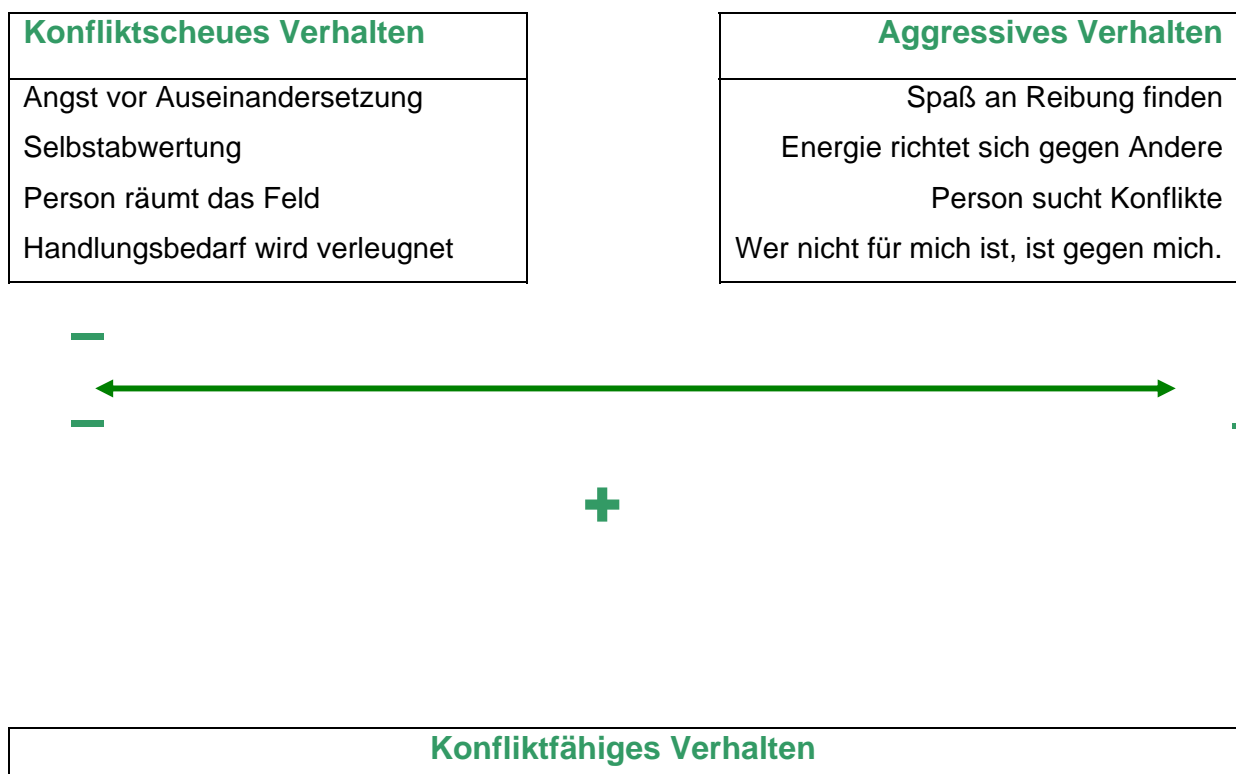
- Zerstörung und Auflösung des feindlichen Systems wird als Ziel intensiv verfolgt

9. Stufe: Gemeinsam in den Abgrund:

- totale Konfrontation
- Vernichtung des Gegners zum Preis der Selbstvernichtung

3.5 Konflikthaltungen

Das Spektrum, wie Personen in Konfliktsituationen reagieren, ist sehr breit gefächert:



Selbstbewusstsein, optimistische Lebenseinstellung
Selbstbestimmung, Besinnung auf eigene Stärken
In der Lage und bereit, eigene Wahrnehmungen und Annahmen in Frage zu stellen
Werteorientierung und Toleranz
Phantasie für kreative Lösungen
Fähigkeit, aggressive Energie umzuleiten

3.6 Möglichkeiten des Konfliktverhaltens (nach Gordon)

- Konfliktbewältigung durch Ausübung von Macht
- Konfliktbewältigung durch Erduldung von Macht
- Konfliktbewältigung durch partnerschaftliche, niederlagelose Konfliktlösung und Problembearbeitung

Konfliktbewältigung durch partnerschaftliche, niederlagelose Konfliktlösung und Problembearbeitung – Niederlagelose Methode

1. Schritt: Konflikt genau beschreiben, verschiedene Bedürfnisse und/oder Ängste artikulieren und unbewertet akzeptieren (Es gibt keine falschen Ängste!), es ergibt sich ein vielschichtiges Meinungsspektrum

Perspektiven wechseln und darüber diskutieren, d.h. die Sichtweise des Anderen einnehmen mit dem Ziel des Verstehens der anderen Ansichten
2. Schritt: Ziele formulieren durch die am Konflikt Beteiligten, Lösungsvorschläge gemeinsam erstellen, Lösungen sammeln (Quantität vor Qualität, ohne Bewertung!)
3. Schritt: Lösungen bewerten (akzeptabel/unakzeptabel), Folgen im Blick haben
4. Schritt: beste Lösung auswählen, Vereinbarungen treffen
5. Schritt: Lösung planen und ausführen
6. Schritt: Ergebnis prüfen

3.7 Konfliktbewältigung:

3.7.1 Phasen der Konfliktbearbeitung

1. Auftrag (innerer und äußerer Auftrag)
2. Konfliktanalyse
 - Wer ist an dem Konflikt beteiligt? Was tun die Beteiligten? Warum tun sie dies?
 - Um was geht es in diesem Konflikt?
 - Wie weit ist der Konflikt eskaliert?
 - Wo liegen die Wendepunkte in diesem Konflikt?
 - Um was für einen Konflikt handelt es sich? Was sind die Ursachen?
3. Erstellung eines Plans zur Bearbeitung des Konflikts
4. Konfliktkonsolidierung

3.7.2 Konfliktbewältigung: Gesprächsmethoden

- Aktives Zuhören
 - Fakten wiedergeben, beschreiben
 - Ich-Botschaften
 - Umformulieren, Entschärfen
 - Nicht verletzendes Ärgermitteilung (= Konfrontation)
 - Feedback
 - Fragetechniken beachten (offene Fragen)
- Form: Einzelgespräche
Brainstorming

3.7.3 Konfliktbewältigung: Durchführung von Konfliktgesprächen

Günstige äußere Bedingungen schaffen:

- Zeit haben
- ...

Gesprächsbereitschaft herstellen

Anlass für das Gespräch benennen

Ziele benennen, Vorgehen erläutern, Zeitrahmen festlegen:

- Haben Sie etwas Zeit für mich? Ich möchte mich mit Ihnen über ... unterhalten.
- ...

Problemdarstellung und -analyse:

- Beschreibung und Gefühle: „Mich stört...“, „Ich ärgere mich über...“ ...
- Analyse der Positionen, der Ziele und der Bedürfnisse
 - durch Aktives Zuhören, Nachfragen (offene Fragen)
- Umformulieren der eigenen Vorwürfe in Wünsche und Erwartungen
 - „Ich wünsche mir...“, „Ich erwarte von Ihnen...“

Gemeinsam Lösungen sammeln/eine Lösung vereinbaren

- Quantität geht vor Qualität!
- Lösungen bewerten!
- Beste Lösung auswählen und dabei Konsens erreichen!
 - o Bei Anklagen durch den Gesprächspartner nach konkreten Wünschen fragen: „Was erwarten Sie konkret von mir?“ „Was wünschen Sie sich von mir?“

Lösung planen, ausführen und kontrollieren

- Klare Vereinbarungen treffen!
 - o Wer? Was? Bis wann?
- Kontrollieren!

4. Didaktisch-methodisches Vorgehen

Einstieg in die Fortbildung

Die erste Kontaktrunde gilt der Einstimmung auf das Thema. In jeder der vier Ecken des Seminarraumes befindet sich auf einem Flipchart je ein Spruch zum Thema „Konflikte“:

- Der Ursprung aller Konflikte zwischen mir und meinen Mitmenschen ist, dass ich nicht sage, was ich meine, und dass ich nicht tue, was ich sage.
Martin Buber (1878-1965)
- Paradoxerweise manifestiert sich der Generationskonflikt in völliger Übereinstimmung: die Kinder wollen nicht reden, die Eltern nicht zuhören.
Andrzej Majewski (geb. 1966)
- Wenn du durch den Fluss watest, schimpf nicht auf das Krokodil!
(aus Ghana)
- Wer die Wahrheit sagt, braucht ein schnelles Pferd.
(aus Russland)

Die Lehrkräfte wählen einen Spruch aus, zu dem sie bestimmte Assoziationen haben und begeben sich in die entsprechende Ecke des Raumes. So entstehen spontan vier Gruppen, in denen ein Gedankenaustausch zu dem jeweiligen Spruch erfolgt.

Im Plenum erfolgt von jeder Gruppe eine kurze Rückmeldung hinsichtlich der Diskussionspunkte. Daran anknüpfend werden die Ziele, Inhalte und das methodische Vorgehen der Fortbildung erläutert.

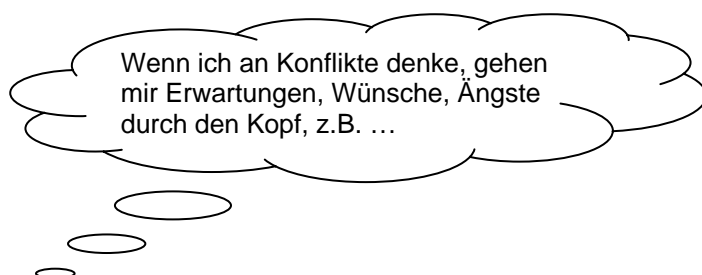
Um die Lehrkräfte in die Lage zu versetzen, auf Grund bewusst gewordener Defizite spezifische Erwartungen an die Fortbildung äußern zu können, müssen sie Gelegenheit haben, stärker in das Thema einzudringen.

Einerseits dient dazu ein Fragebogen, der den Lehrkräften eine Positionierung zum Thema abverlangt. Im Plenum werden folgende Fragen diskutiert:

- Wie werden Konflikte erlebt?
- Gibt es Situationen, in denen es erstrebenswert ist, Konflikten aus dem Weg zu gehen? Begründen Sie Ihre Meinung!
- Was bedeutet es, sich Konflikten zu stellen?
-

Andererseits werden über die sogenannte Kartenfrage (aus der Moderationstechnik entnommen) emotionale Aspekte angesprochen.

Die Lehrkräfte ergänzen auf Kärtchen folgenden Satzanfang:



Die Kärtchen werden an eine Pinnwand geheftet, Schwerpunkte zum Thema werden herausgearbeitet. Im Anschluss werden konkrete Erwartungen an die Fortbildung formuliert und im Vergleich mit den Zielen abgeklärt.

Theorieteil

Zunächst geht es um eine Begriffsklärung: Was ist ein Konflikt? Die hier erfolgte Erklärung beruht auf Definitionen aus dem Bereich der Psychologie und der Sozialwissenschaften. Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Konflikt und Problem, weil dies Konsequenzen für die Gesprächsführung hat. Im weiteren Verlauf wird auf Ursachen von Konflikten und auf Konfliktarten eingegangen. Im Anschluss daran wird die Behauptung in den Raum gestellt: Konflikte sind Chance und Bedrohung zugleich.

An dieser Stelle muss das eigene Konfliktverhalten reflektiert werden. Dazu dienen vorbereitete Fragen (s. Arbeitsmaterial), von denen vier auf der linken Seite des Arbeitsmaterials zunächst in Einzelarbeit zu beantworten sind. In einem zweiten Schritt werden Kleingruppen gebildet, gemeinsam werden die Meinungen zusammengefasst und in

die rechte Spalte des Arbeitsmaterials eingetragen. Da Konflikte meist negativ empfunden werden, ist mit dieser Übung die Möglichkeit gegeben, aufzuzeigen, dass auch in dieser Gruppe von Lehrkräften von vielen vergleichbaren Erfahrungen ausgegangen werden kann und deshalb ein Nachdenken über den konstruktiven Umgang mit Konflikten sinnvoll erscheint.

Mit der Behandlung der Eskalationsstufen bei Konflikten soll die Intensität der Auseinandersetzung auf den verschiedenen Stufen dargestellt werden. Anfänglich wahrgenommene Meinungsverschiedenheiten können sich zu ausgeprägten Konflikten entwickeln und sogar eskalieren.

Den Lehrkräften wird bewusst, welche Bedeutung das Erkennen der jeweiligen Stufe für die richtige Auswahl der Maßnahmen zur Konfliktbewältigung hat. Es werden die Begriffe eingeführt: Scheinkonflikte, Randkonflikte (Stufen 1-3), Zentralkonflikte (Stufen 4-6) und Extremkonflikte (Stufen 7-9).

Im Folgenden wird an einem konkreten Beispiel eine mögliche Visualisierung eines Konfliktes mit Hilfe der Spinnwebanalyse vorgenommen. Folgende Aspekte stehen im Mittelpunkt:

- Zwischen wem gab es einen Konflikt (beteiligte Personen)?
- Was tun die einzelnen Beteiligten? (Verhalten beschreiben)
- Welche Motive haben die einzelnen Beteiligten?

Auf diese Weise wird die Struktur eines Konfliktes im Überblick dargestellt – eine notwendige Voraussetzung zur Konfliktanalyse. Für den Betrachter der Struktur ergibt sich der Vorteil, nunmehr auf den Konflikt aus der Sicht der Metaebene sachlich und überlegt zu reagieren.

Um bei Übungen zur Konfliktbearbeitung auf realistische Beispiele eingehen zu können, muss ein Pool von Konfliktbeispielen vorhanden sein. Deshalb bekommen die Lehrkräfte Gelegenheit, konkret erlebte Konflikte darzustellen. Die Darstellung des Konfliktes wird dadurch erleichtert, indem die Lehrkräfte die bereits vorgestellte Spinnwebanalyse mit den entsprechenden Fragen nutzen. Wichtig ist auch eine Einschätzung des Konfliktes entsprechend der Eskalationsstufen, weil es von ihr abhängig ist, welche Art der Konfliktlösung gewählt wird.

Im Anschluss an diese Einzelarbeit erläutert jede Lehrkraft im Plenum die ausgewählte Konfliktsituation. Die Notizblätter werden an die Pinnwand geheftet und nach folgenden Schwerpunkten sortiert:

- Konflikte, bei denen der Auszubildende das Problem hat,
- Konflikte, bei denen die Lehrkraft das Problem hat,
- Beschwerden und Vorwürfe, die Konfliktsituationen herbeiführen können.

Diese Unterscheidung ist notwendig, um sich bewusst zu machen, mit welcher Gesprächstechnik der Konflikt gelöst werden kann.

Konfliktbewältigungsstrategien

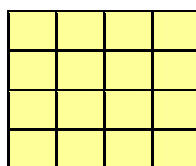
Nach dem Modell von Blake und Mouton können fünf Konfliktbewältigungsstrategien unterschieden werden und zwar in Abhängigkeit vom Grad der Berücksichtigung eigener Bedürfnisse und der Bedürfnisse des Anderen. Hieraus lassen sich fünf typische Verhaltensweisen in Konfliktsituationen ableiten. Nur wenn die Bereitschaft beider Partner darauf ausgerichtet ist, das Problem im Interesse beider zu lösen, wird eine win-win-Situation erreicht. Sie bewirkt die Entwicklung einer langfristigen und tragfähigen Kooperationsbeziehung. Angebliche Konfliktlösungen im Bereich der anderen Quadranten führen zu Situationen, in denen es Gewinner und Verlierer oder nur Verlierer gibt, Unzufriedenheit ist die Folge. Unter anderem ist es auch eine Frage der inneren Einstellung einer Person, was für eine Konfliktlösung angestrebt wird. Wird die innere Position vertreten, dass es bei einer Konfliktlösung grundsätzlich Verlierer geben muss, werden auch die Verhandlungen dementsprechend verlaufen. Unter diesen Umständen ist eine kooperative und angemessene Konfliktbewältigung nicht möglich. Es sei aber auch darauf hingewiesen, dass in Abhängigkeit von der Situation durchaus jede Form der Konfliktbewältigung ihre Berechtigung hat.

Am Beispiel der „Eselgeschichte“ (s. Arbeitsmaterial) können noch einmal unterschiedliche Strategien der Konfliktlösung bildhaft dargestellt und diskutiert werden.

Theorie von Gordon zur Konfliktbewältigung

Die Form der Konfliktbewältigung, die auf „Kooperieren“ setzt, wird in der Theorie von Thomas Gordon als „Konfliktbewältigung durch partnerschaftliche, niederlagelose Konfliktlösung“ bezeichnet. Er zeigt auf, inwieweit diese Methode in der pädagogischen Arbeit besonders bedeutungsvoll ist.

Um den Lehrkräften die Gefühle bei Ausübung von Macht, Erdulden von Macht oder in einer win-win-Situation erfahrbar zu machen, wird das bekannte Dame-Mühle-Spiel zur Grundlage genommen. Die Lehrkräfte teilen sich dazu in zwei Gruppen. Die Spielregel besagt, dass die Gruppen im Wechsel ihre farbigen Karten auf die Felder des Spielmaterials legen:



Wenn eine Gruppe vier Karten in gleicher Farbe senkrecht, waagrecht oder diagonal gelegt hat, erhält sie einen Punkt. Erfahrungsgemäß verhindern die Gruppen, dass ein solches Ergebnis zustande kommt. Am Ende sind sie frustriert, weil keine Gruppe einen Punkt erhält.

Ausgehend von dieser Erfahrung wird auf die positiven Gefühle, die eine win-win-Situation hervorrufen kann, verwiesen. Voraussetzung dafür ist, dass die Beteiligten nicht mehr auf ihren Positionen beharren, sondern vorab ihre Bedürfnisse zum Ausdruck bringen.

Bedürfnis-Theorie von Maslow

An dieser Stelle wird die Maslowsche Pyramide der Bedürfnisse erklärt und in den Zusammenhang der Konfliktvermeidung und Konfliktbewältigung gestellt. An konkreten Beispielen wird

- Verhalten als die Lösung von Bedürfnissen erläutert,
- aufgezeigt, dass die Bedürfnisse zweier Personen unterschiedlich sein können und dann zu einem Konflikt führen,
- erläutert, wie mittels Kenntnis der Bedürfnisse zweier Personen Konflikte zur beiderseitigen Zufriedenheit gelöst werden können.

Ein Beispiel soll die Bedeutung der Beachtung der Bedürfnisse des Anderen noch einmal verdeutlichen:

Zwei Schwestern streiten sich um eine Orange. Jede von ihnen will eine ganze Orange für sich haben. Die Mutter regelt den Streit, indem sie, angeblich gerecht, die Orange teilt und jedem Mädchen eine Hälfte gibt. Eine der Schwestern isst von ihrer Hälfte das Fruchtfleisch und wirft die Schale weg, die andere Schwester wirft das Fruchtfleisch weg und benutzt die Schale, weil sie damit einen Kuchen backen will.

Die von der Mutter getroffene Entscheidung macht weder die eine noch die andere Schwester glücklich. Das liegt daran, weil sie nur auf der Grundlage der von beiden Schwestern vertretenen Position „Ich möchte die ganze Orange.“ gehandelt hat. Hätte sie nach den Bedürfnissen der beiden Schwestern gefragt, wäre das Ergebnis anders ausgefallen, ebenso die Stimmung der Schwestern.

Nicht Positionen, sondern Bedürfnisse verhandeln! – Das ist einer der Grundsätze, der auch dem Konzept der Verhandlungsführung nach Harvard entspricht.

Praxisteil

Zunächst führt die Trainerin gemeinsam mit den Lehrkräften ein Rollenspiel entsprechend der Konfliktbewältigung nach Gordon durch. Dabei wird auf die strikte Einhaltung der sechs Schritte der Konfliktbewältigung, auf die konsequente Beschreibung des Falles, nicht Bewertung!, sowie auf die Gesprächstechniken ICH-Botschaften und Aktives Zuhören geachtet.

Danach werden Kleingruppen gebildet, die anhand der Methode von Gordon vollständige Konfliktgespräche simulieren sollen. Gegenstand sind die aus dem Konflikte-Pool entnommenen Beispiele.

Auch an dieser Stelle wird noch einmal auf wesentliche Gesprächstechniken hingewiesen, die im Arbeitsmaterial genannt und im Rahmen des 2. Tools bereits vermittelt wurden.

Günstig ist es, neben zwei Gesprächspartnern noch einen Beobachter zu bestimmen, der auf die Einhaltung der Regeln achtet.

Nach jedem Rollenspiel wird sowohl von den beiden am Gespräch Beteiligten als auch vom Beobachter der Gesprächsverlauf reflektiert.

Abschließend werden im Plenum die Erfahrungen dieses Praxisteils mitgeteilt.

In einem zweiten Teil sollen auf der Grundlage realistischer Konflikte (siehe Konflikte-Pool) Handlungsstrategien zu ihrer Lösung entwickelt werden. Dabei geht es um

- Konflikte, die auf Grund von Beschwerden, Vorwürfen, Beschimpfungen im Entstehen begriffen sind und mit der Methode der U-Prozedur (s. Arbeitsmaterial) bearbeitet werden können,
- Konflikte, die bereits existieren, und anhand des Modells von Becker (Modell für Fallbeispiele, s. Arbeitsmaterial) nachvollzogen werden können.

Feedback als Methode

Nicht selten kommt es vor, dass die Anbahnung von Konflikten bereits vorab bemerkt wird. Eine Möglichkeit, Konflikten vorzubeugen, ist das Geben von Feedback.

Unter Feedback wird eine verbale Rückmeldung an eine Person bezeichnet, die dieser Person Informationen darüber liefert, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen und verstanden wird. Die Person entscheidet selbst darüber, ob sie ihr Verhalten in Folge der Rückmeldung verändert. Wichtige Feedbackregeln werden im Arbeitsmaterial zusammengefasst.

Schlussfolgerungen aus der Fortbildung

Der letzte Teil der Fortbildung gilt der eingangs formulierten Fragestellung, wie im Kollegium eine konstruktive Konfliktkultur entwickelt werden kann.

Die Situation zum Ende der Fortbildung ist günstig, basierend auf den neuen Erkenntnissen, darüber nachzudenken, wie das Gelernte im beruflichen Alltag umgesetzt werden kann.

Die Lehrkräfte teilen sich in zwei Gruppen auf und beantworten mit der Methode des Brainstorming die gestellten Fragen. Die Visualisierung erfolgt auf Flipchartblättern:

1. Was möchten wir bei auftretenden Konflikten auch weiterhin beibehalten?	2. Was möchten wir verändern im Umgang mit uns selbst und mit den Auszubildenden?
3. Mit welchen Schwierigkeiten müssen wir rechnen?	4. Mit welchen ersten Schritten wollen wir beginnen?

Die erste Frage soll noch einmal verdeutlichen, dass es bereits Erfahrungen gibt, die es wert sind, beibehalten zu werden. Bleibendes vermittelt eine gewisse Sicherheit, das eigene Selbstbewusstsein wird gestärkt und auf dieser Basis ist die Motivation gegeben, über weitere Veränderungen nachzudenken. Mit der zweiten Frage wird darauf orientiert, über eine Weiterentwicklung nachzudenken. Es ist von Vorteil, vorab eventuelle Schwierigkeiten einzukalkulieren, um von ihnen nicht überrascht zu werden und um vorbeugende Maßnahmen treffen zu können. Diese Überlegungen werden mit Frage 3 abgedeckt. Die Frage 4 orientiert auf erste konkrete Schritte, die unternommen werden können, um einen Entwicklungsprozess in Gang zu setzen.

Nach der Gruppenarbeitsphase trägt jede Gruppe ihre Vorstellungen im Plenum vor.

Diese Übung dient dazu,

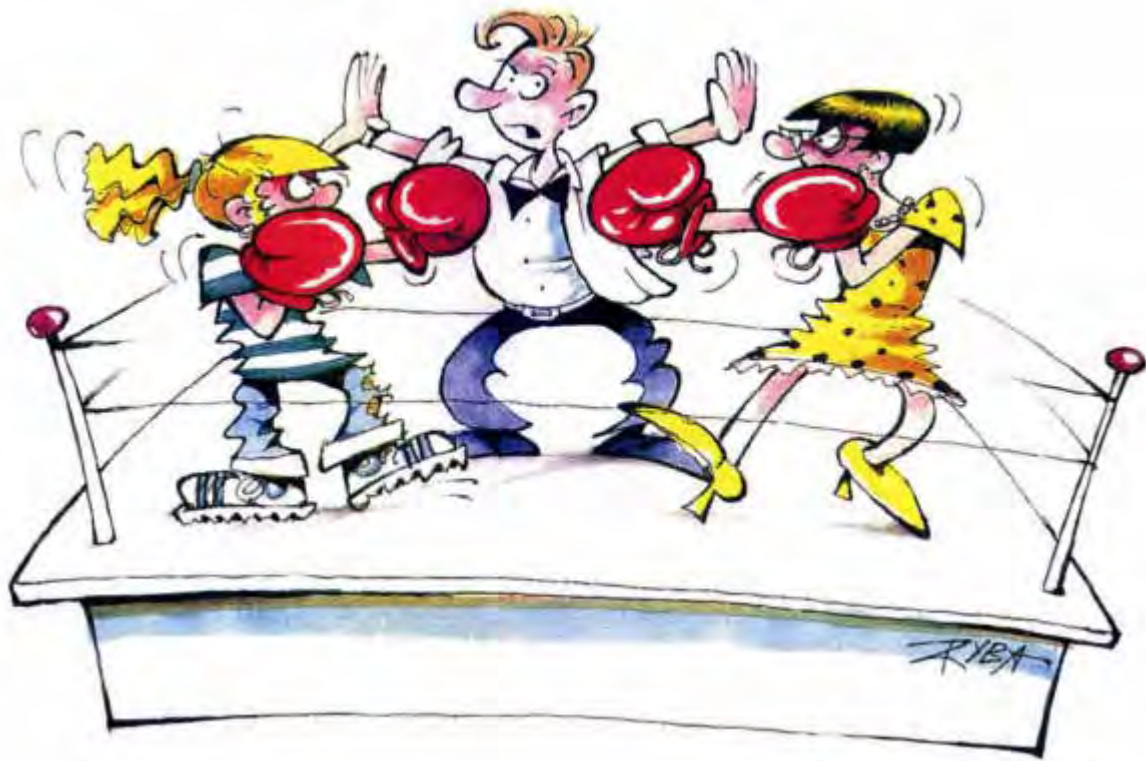
- Fortbildungsinhalte abschließend für sich persönlich zu reflektieren,
- einen Ausblick zu geben, wie auch im beruflichen Alltag konstruktive Konfliktlösungen erfolgen können,
- Überlegungen anzustellen, wie mit den Auszubildenden das Phänomen Konflikte thematisiert werden kann.

Feedbackrunde

Mit einem abschließenden „Blitzlicht“ wird die Fortbildung beendet.

5. Materialien/Folien/Vorlagen

Nachdenken über Konflikte



Endres-Lernteam, a.a.O.

Wenn Konflikte sich zu einem endlosen Streit hinziehen, so hat dies meist seinen Grund darin, dass diese Menschen niemals gelernt haben, mit den Augen des Anderen zu sehen, mit den Ohren des Anderen zu hören und mit dem Herzen des Anderen zu fühlen. (Unbekannt)

Name: _____

Im folgenden Fragebogen haben Sie Gelegenheit, eine Bestandsaufnahme über Ihre Erfahrungen mit Konflikten vorzunehmen.

Kreuzen Sie die Kästchen möglichst spontan an: 1 = niemals, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = öfter, 5 = meistens

Meine Erfahrungen mit Konflikten	1	2	3	4	5
1. Konflikte vermeiden bedeutet, ruhiger leben.					
2. Besser durchhalten als nachgeben.					
3. Streitende Menschen meide ich lieber.					
4. Man kann sich nur behaupten und durchsetzen, wenn man auch meint, was man sagt.					
5. Wenn ich an den Sieg glaube, gewinne ich auch.					
6. Mit freundlichen Worten ist nichts gewonnen.					
7. Ein Waffenstillstand ist noch kein Sieg.					
8. Wer nachgibt, verliert sein Gesicht.					
9. Ein ordentlicher Streit belebt den Kreislauf.					
10. Die besten Lösungen kommen aus einem offenen Streit.					
11. Argumentieren allein hilft nicht, man muss sich durchsetzen.					
12. In dieser Welt geht Macht vor Recht.					
13. Wenn es um Recht geht, kann ich auf Beziehungen keine Rücksicht nehmen.					
14. Wenn ich eine Auseinandersetzung vor mir her schiebe, wird es nur noch schlimmer.					
15. Man kann sich nur behaupten und durchsetzen, wenn man auch meint, was man sagt. Frisch gesagt, ist halb gewonnen.					
Anzahl der Nennungen je Spalte...					
...multipliziert mit dem Faktor in der Kopfzeile					

Endres-Lernteam, a.a.O.

Konfliktverhalten

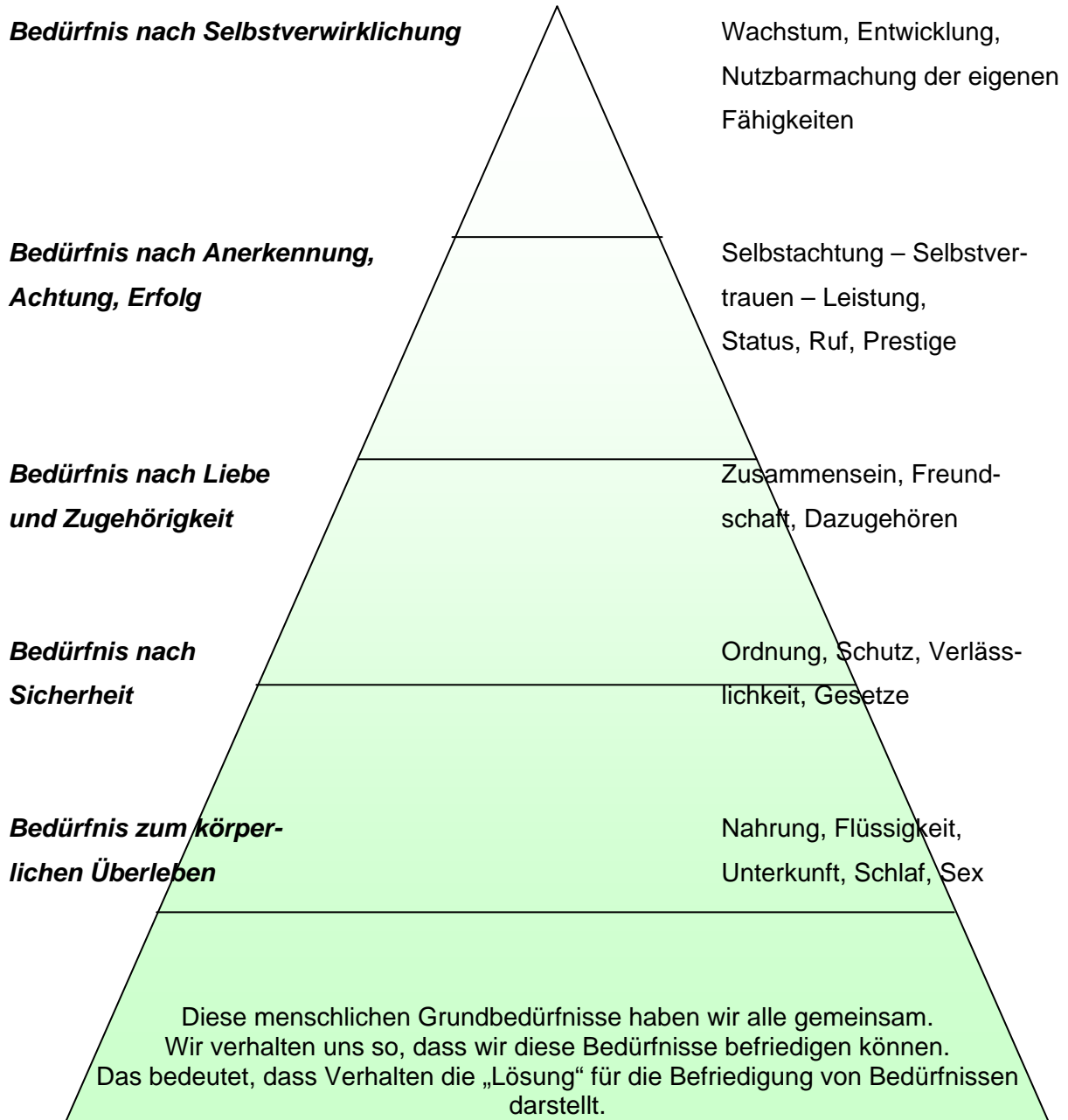
1. Füllen Sie zunächst nur die linke Spalte aus!
2. Tauschen Sie in Gruppen Ihre Ergebnisse aus. Ergänzen Sie dabei die rechte Spalte.
3. Diskutieren Sie darüber, inwieweit Sie die Mitmenschen in ihrem anderen Konfliktverhalten akzeptieren und verstehen!

Wie beurteile ich Konflikte?	Wie beurteilen Mitmenschen Konflikte?
Welche Situationen sind für mich konfliktgeladen?	Welche Situationen sind für Mitmenschen konfliktgeladen?
Wie reagiere ich meistens?	Wie reagieren meistens die Mitmenschen?
Warum reagiere ich so?	Warum reagieren Mitmenschen so?

4. Was nehmen Sie sich für die Zukunft vor?

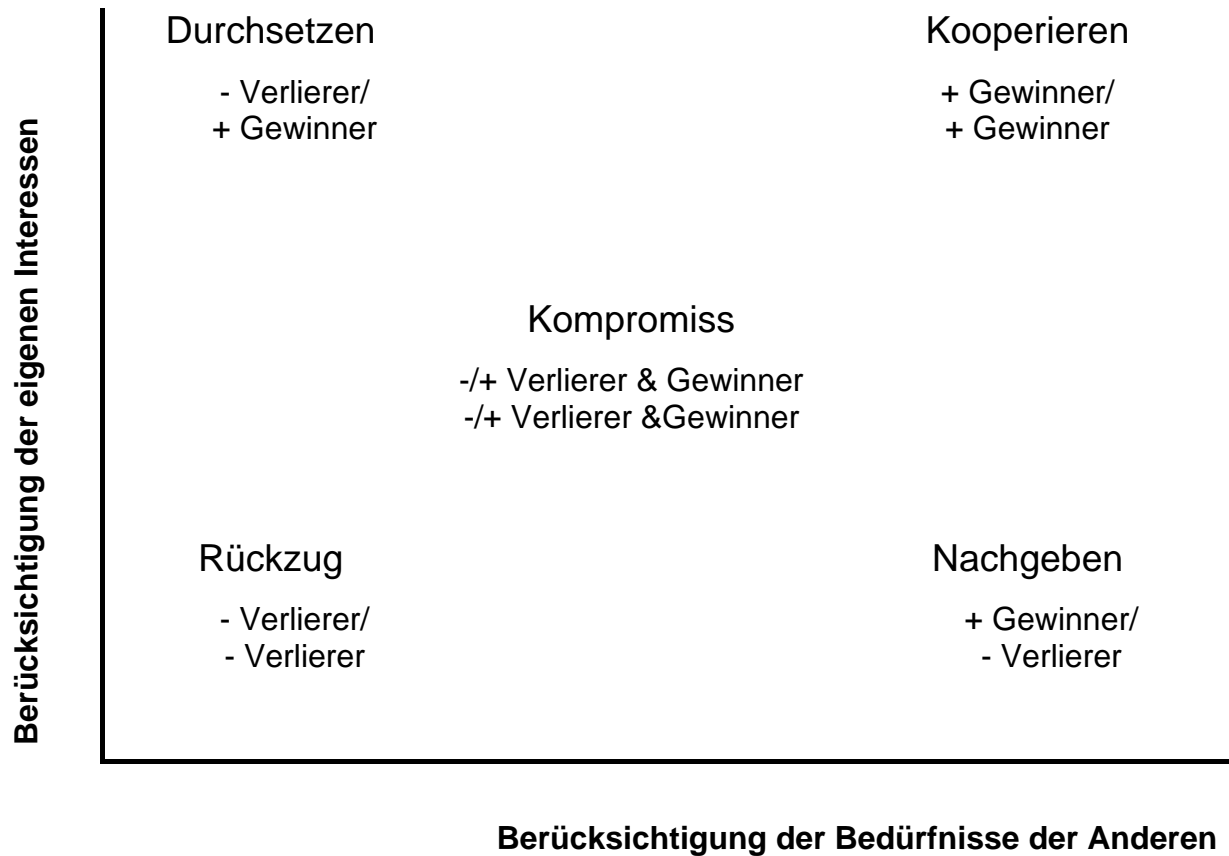
Zusammenhang von Bedürfnissen und Konflikten

Pyramide von Maslow „Hierarchie der Bedürfnisse“

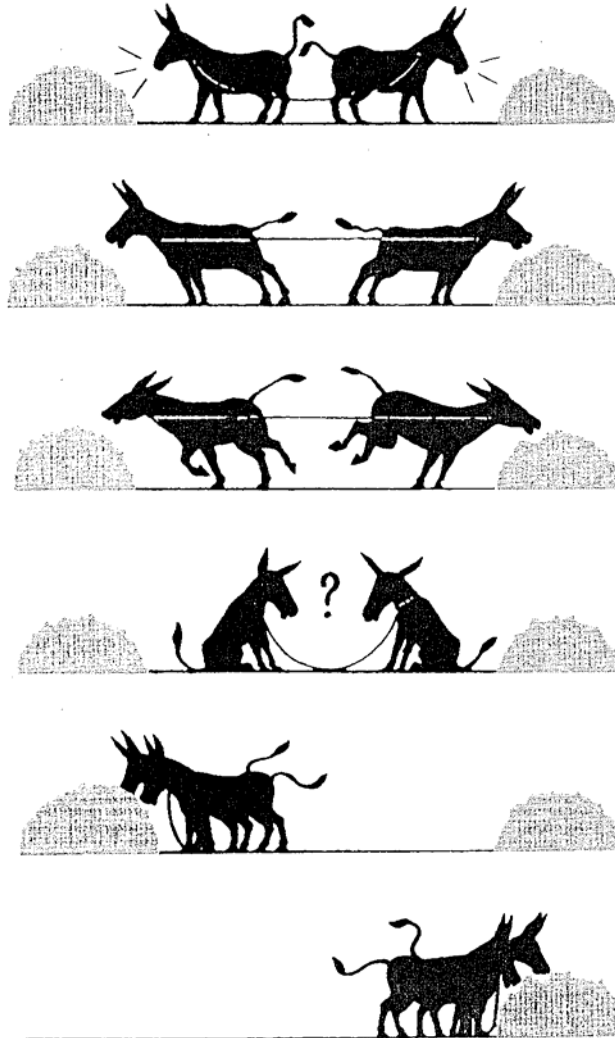


Konfliktbewältigung: Konfliktbewältigungsstrategien

Möglichkeiten des Konfliktverhaltens – 5 Konfliktstile (nach Führungsmodell von Blake & Mouton)



Der Eselstreit



Mokrosch, a.a.O.

Hätten die Esel noch eine andere friedliche Lösungsmöglichkeit gehabt?

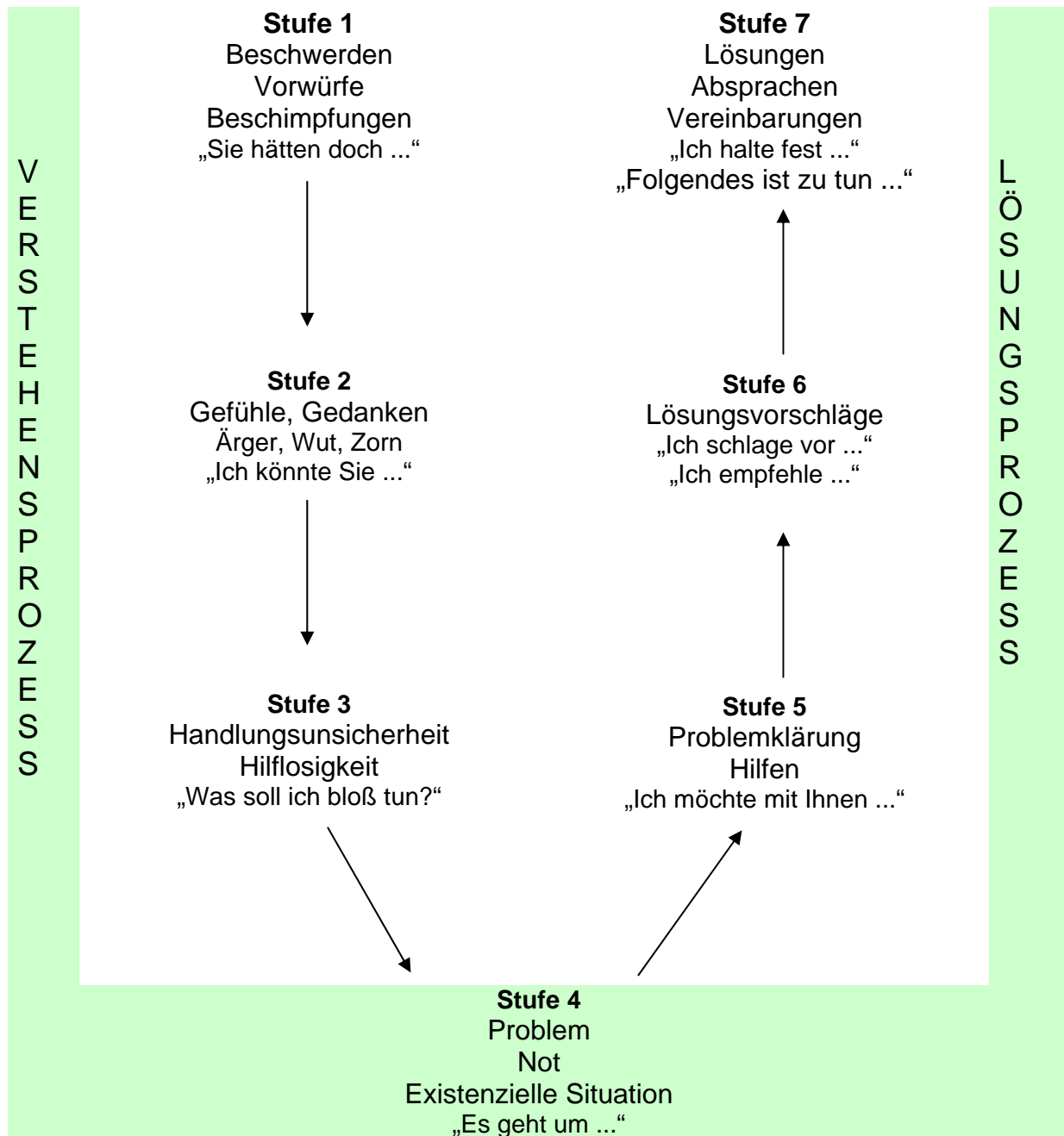
.....

.....

.....

Konfliktbewältigung: Umgang mit Konfliktsituationen

Umgang mit Beschwerden, Vorwürfen, Beschimpfungen



Miller, a.a.O.

Stufe 1: Wenn Sie nur diese Stufe (heraus-)hören, sind Sie wahrscheinlich empört über das Verhalten

Stufe 2: Wenn Sie Stufe 2 (heraus-)hören, sind Sie in der Lage, zu verstehen.

Stufe 3: Wenn Sie Stufe 3 (heraus-)hören, sind Sie ev. bereit und in der Lage zu helfen.

Stufe 4: Wenn Sie Stufe 4 (heraus-)hören, verstehen Sie die „Entgleisung“ oder Aggression als Notruf.

Umgang mit Konflikten (Bearbeitung von Fallbeispielen)

Aufgaben für den Moderator	Aufgaben, die an die Gruppe gestellt werden	Bemerkungen
Konfliktbeschreibung <ul style="list-style-type: none"> Konfliktsituation vortragen 		
	Subjektive Betroffenheit <ul style="list-style-type: none"> Was würden Sie spontan empfinden? Wie würden Sie spontan reagieren? Welche Gefühle werden Ihnen mit etwas Abstand bewusst? 	<ul style="list-style-type: none"> Person ist Gefühlen ausgeliefert: Empörung, Wut... Wahrscheinlichkeit ist hoch, unangemessen zu reagieren Betroffenheit, Sorge, Angst,...
	Problem erkennen/ Informationen gewinnen <ul style="list-style-type: none"> Wer sind die Personen, die am Konflikt beteiligt sind? Nehmen Sie einen Perspektivwechsel vor: Wie denken und fühlen die beteiligten Personen? 	<ul style="list-style-type: none"> Analysieren Zuhören, <u>nicht bewerten!</u>
	Objektive Bedeutsamkeit Einschätzen: (Schein-, Rand-, Zentral, Extremkonflikt)	Von dieser Einschätzung hängt die Art des Handelns ab: <ol style="list-style-type: none"> Fehlverhalten stoppen (Hör sofort auf! Festhalten, Dazwischen gehen) Verhaltensweise verstehen (s. S. 15) Handeln (s. folg. Punkt)

<p>Lösungen finden Alle genannten Alternativen mitschreiben!</p> <p>Handlungsmöglichkeiten prüfen</p>	<p>Handlungsalternativen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nennen Sie Handlungsmöglichkeiten! • Diskutieren Sie die Sinnhaftigkeit der Vorschläge! 	<p>Brainstorming: Quantität vor Qualität</p> <p>a) Einschätzung: positiv – negativ b) mögliche Folgen des jeweiligen Vorschlags</p>
<p>Entscheidung treffen</p>	<p>Entscheiden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzipieren Sie eine sinnvolle Variante für das Verhalten der Lehrkraft/des Ausbilders/des Sozialarbeiters! 	<p>Falls Sie sich nicht einigen können, sind auch zwei oder maximal drei Varianten möglich.</p>
<p>Schlussfolgerungen</p>	<p>Verallgemeinerung der Handlungsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verallgemeinern Sie dieses Beispiel! • Welche Schlussfolgerung ziehen Sie für Ihr eigenes Handeln als Lehrkraft/Ausbilder/Sozialarbeiter in diesem Fall? 	<p>Entwickeln Sie professionelle Distanz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich innerlich heraushalten • mit Gefühl, aber nicht im Affekt handeln • es nicht auf dem Beziehungsohr hören • mitfühlen, aber nicht mitleiden • ICH-Botschaften • Aktives Zuhören • Geduld

nach Becker, a.a.O.

Frieden muss erlitten werden

„Zwei Ziegen treffen auf einem schmalen Steg zusammen, der über einen reißenden, anstürzenden Gebirgsfluss führt.

Zurückgehen können sie nicht, sie würden abstürzen.

Aneinander vorbeigehen können sie nicht, sie würden abstürzen. Miteinander Kämpfen können sie nicht, sie würden abstürzen.

Was sollen sie tun?

Die eine beugt sich nieder, um die andere auf und über sich treten zu lassen. – So muss man um des Friedens willen Unrecht erleiden und auf sich treten lassen.“

Martin Luther, 1536

Feedback geben und nehmen

Was ist Feedback?

= Rückkopplung, Rückmeldung

- Mitteilung über eine andere Person, über Gruppenprozesse, so wie ich sie wahrnehme, verstehe, erlebe, d.h. welche Gefühle und Verhaltensweisen bei mir ausgelöst werden

Was bewirkt Feedback?

Positives Feedback spricht in der Regel positiv an (stabilisiert, regt an).

Negatives Feedback stört das Selbstwahrnehmen, wirkt in der Regel kognitiv und emotional belastend.

Feedbackregeln

- Gib Feedback, wenn der/die Andere auch zuhören kann!
 - nicht in affektgeladenen Situationen
 - Bereitschaft erfragen („Hast du was dagegen, wenn ich dir jetzt mal...“)
- Feedback soll so konkret wie möglich sein.
 - Es soll sich auf konkretes Verhalten beziehen und nicht die Person insgesamt in Frage stellen. („Du störst mich, wenn du mit deinem Nachbarn schwatzt.“)
 - Es sollte genau beschreiben. („Wenn du mit mir sprichst, mich dabei nicht ansiehst, sondern mit den Fingern auf dem Tisch trommelst,...“)
- Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, Vermutungen als Vermutungen, Gefühle als Gefühle mitteilen!
 - Die eigenen Gefühle dürfen nicht als Eigenschaften des/der Anderen wahrgenommen oder interpretiert werden. („Mich ärgert es, wenn...“ statt „Du bist unmöglich...“)
- Feedback soll subjektiv sein. („Ich habe den Eindruck...“ statt „Man hat den Eindruck...“)
- Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen (außer in affektgeladenen Situationen)
 - Beschränkung auf die Ebene „Hier und Jetzt“ („Eben hast du...“)
- Feedback soll inhaltlich annehmbar sein.
 - durch positiven Anfang („das machst du prima, aber...“)
 - negatives Feedback mit Positivem koppeln

(„...und dabei bist du im Kopfrechnen kaum zu schlagen.“)

- aus dem negativen Verhalten einen positiven Aspekt herausarbeiten

(„Für dich ist es natürlich sinnvoll, erst einmal..., aber auf mich wirkt das...“)

➤ Feedback soll die Kapazität der Informationsaufnahme des Anderen berücksichtigen.

➤ Feedback darf nicht

- generalisieren „Immer machst du...“
- moralisieren „Das tut man nicht.“
- bewerten „Du bist dumm.“
- interpretieren „Das ist nur ein Ausdruck der Unreife.“
- spekulieren „Ich weiß schon, du wirst denselben Fehler immer wieder machen.“
- analysieren „Du bist egoistisch und unreif und deshalb wirst du...“
- verallgemeinern „Man könnte meinen, dass du...“
- „vernichten“ durch ausschließlich negatives Feedback

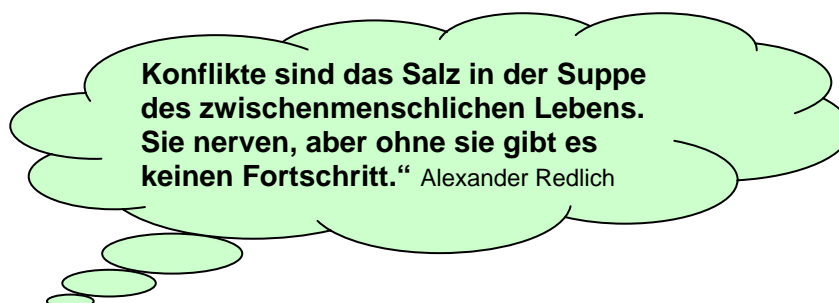
➤ Regeln für das Empfangen von Feedback

- Feedback annehmen, wenn man dazu in der Lage ist
- mitteilen, wenn man nicht in der Lage ist, Feedback zu empfangen
- Feedback annehmen, d.h. zunächst nur ruhig zuhören

Feedback geben Wahrnehmung – Wirkung - Wunsch
<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Beobachtung beschreiben: Was habe ich wahrgenommen? • Eigene Interpretation: Wie wirkt es auf mich? • Wünsche, ggf. Vorschläge: Was wünsche ich mir?

Feedback nehmen
<ul style="list-style-type: none"> • Ruhig zuhören, möglichst viel Informationen aufnehmen • Nicht verteidigen, sonst leidet das Zuhören • Eventuell nachfragen! Habe ich richtig verstanden, dass... Ich würde gern noch erfahren, ...

Nutzen Sie die Chance der gelingenden Kommunikation, um mit Konflikten erfolgreich umgehen zu können.



6. Literatur

- Becker, G. E.: Lehrer lösen Konflikte, Weinheim und Basel 2006
- Endres-Lernteam: Die Kladde, St. Blasien, 1999
- Faller, K. u. a.: Konflikte selber lösen, Mülheim a.d.R., 1996
- Glasl, F.: Selbsthilfe in Konflikten, Stuttgart, Bern 2004
- Gordon, Th.: Lehrer-Schüler-Konferenz, München 1995
- Jefferys-Duden: Konfliktlösung und Streitschlichtung, Weinheim und Basel 2000
- Keller, G.: Konfliktmanagement in der Schule, Seelze 2001
- Lumma, K.: Strategien der Konfliktlösung, Hamburg 2006
- Miller, R.: Stoppen – verstehen – verändern helfen, in: Lernende Schule, Heft 13, 2001
- Mokrosch, R.: Gewalt, Donauwörth 2000
- Motamedi, S.: Konfliktmanagement, Offenbach, 1999
- Philipp, E., Rademacher, H.: Konfliktmanagement im Kollegium, Weinheim und Basel 2002
- Sabel, H.: Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern!, Würzburg 1999
- Walker, J.: Mediation in der Schule, 2001
- Zuschlag, B., Thielke, W.: Konfliktsituationen im Alltag, Stuttgart 1998
- www.zum.de/Faecher/evR2/BAYreal/7/7.5/konfliktmat.htm

Modul 3**Entscheidungsfindung im Kontext mit der
Entwicklung sozialer Kompetenzen****Einrichtung:**

Deutsch-Rumänische Stiftung für Aus- und
Fortbildung in der Bautechnik
Timisoara

Verfasser: Dan Ionel Lazar, Hermann Petru

Inhaltlicher Teil des Moduls

1. Ausgangssituation / Zielstellung / Methodik
 - 1.1 Begriffsdefinitionen - Situationsanalyse
 - 1.2 Inhalt und Typologie der Entscheidung
2. Problemanlage und Entscheidungsverhalten in der beruflichen Bildung
3. Schritte im Entscheidungsprozess
4. Die Tätigkeit des Ausbilders im Entscheidungsprozess
5. An Stelle der Schlussfolgerung
6. Praktische Anwendungen
 - 6.1 Entscheidungsbaum (Vroom – Yetton)
 - 6.2 Problemanalyse mittels TSCHIKAWO – Diagramms
 - 6.3 Die 20/80 – Regel VIFREDO PARETO
 - 6.4 Die ABC – METHODE
 - 6.5 Techniken der Gruppenentscheidung
7. Literaturverzeichnis

1. Ausgangssituation, Zielsetzung, Methodik

1.1 Begriffsdiskussion - Situationsanalyse

Im Zusammenleben der Menschen in allen Prozessen sozialer Interaktionen werden stetig Entscheidungen getroffen. Sie beziehen sich auf Personen, Gruppen, Situationen und zugleich auf Sachverhalte, die von Personen/Gruppen vertreten werden. Im Endeffekt geht es um die Zustimmung oder Ablehnung von Zielen, Absichten, Positionen oder Verhaltensweisen.

Trotz dieses breiten Bezugsrahmens, so zeigen es Literaturrecherchen, fehlt eine allgemeingültige, wissenschaftlich abgesicherte Begriffsdefinition.

Diese Lücke soll im theoretischen Teil des 3. Moduls geschlossen werden. Dabei wird an wichtigen Quellen, die sich mit dem Entscheidungsprozess beschäftigen, angeknüpft. So beschreibt Dex (1998) die Entscheidung als Folge einer Problemanalyse, bezogen auf Situationen. Im Mittelpunkt steht hierbei eine angenommene Lösung zwischen mehreren Möglichkeiten. Simion (1960) versteht die Entscheidung als ausgewählte Richtung beim Handeln.

Entscheiden bedeutet nach Bonczek (1984), die Auswahl eines Planes für Handeln. In ähnlicher Weise äußert sich Radulescu (1983). Er geht davon aus, dass jeweils eine Strategie aus einem Bündel von Strategien auszuwählen ist, um eine Entscheidung treffen zu können.

Megerson/Baufield und Fredickson/Michell (1994) kommen zu der Aussage, dass der Entscheidungsprozess durch Ausarbeitung von Alternativen durch den Entscheidenden bestimmt wird. Er stützt sich dabei auf Informationen, die er im Moment besitzt, auf deren Analyse, den Vergleich von Vorteilen mit Nachteilen.

Im Vordergrund steht dabei das Finden und die Auswahl der besten Lösung.

Die Entscheidung ist somit das Endprodukt eines mentalen, kognitiven Prozesses einer Einzelperson oder Gruppe.

1.2 Inhalt und Typologie der Entscheidung

Entscheiden heißt im Allgemeinen, aus einer Anzahl von Varianten, nach gewissen Kriterien, jene auszuwählen die vorteilhaft zu den Zielen führt. Eine Auswahl kann man nur treffen, wenn die Vielzahl der Möglichkeiten wenigstens durch zwei Elemente bestimmt wird. Die Auswahl erfolgt im Allgemeinen in dem man ein oder mehrere Kriterien bearbeitet. Je nach den möglichen Konsequenzen können die Varianten in eine Hierarchie eingeordnet werden.

Diese unterscheiden sich je nach den Bedingungen, die einen Komplex von Faktoren darstellen und die eine Variante, eine Konsequenz aus mehreren Möglichkeiten bestimmen. Die Entscheidungskriterien können mehrere Ziele bestimmen.

Elemente eines Entscheidungsprozesses sind nach Ceausescu (1999) folgende:

- der Entscheidungsträger
- Vielzahl der Varianten
- Umwelt
- Vielzahl der Konsequenzen
- Ziele

Der Entscheidende ist eine Einzelperson oder eine Gruppe, welche aus der Vielzahl möglicher Varianten die Beste auswählt. Die Qualität der Entscheidung ist abhängig von der Qualität der Kenntnisse und Fähigkeiten des Entscheidenden.

Es zeigt sich, dass aus der stetig steigenden Komplexität der Firmenaktivität neue Faktoren den Entscheidungsprozess beeinflussen. Die Entscheidungsträger verfügen über mehr und bessere Fachkenntnisse. Sie beherrschen das Management. Andererseits werden die Entscheidungssituationen immer komplexer. Das engt das Entscheidungsverhalten einzelner Personen ein und zwingt die Entscheidung anderer Personen in die Entscheidungsfindung. Das Herbeiführen von Entscheidungen im Team gewinnt an Bedeutung.

Je nach der Art des Unternehmens kann man, was den Entscheidungsträger betrifft, Besonderheiten feststellen. Bei kleinen Privatbetrieben, ist der Eigentümer der Betriebsleiter und Hauptentscheidungsträger. Entwickelt sich das Unternehmen, müssen immer mehr Personen mit Führungsarbeiten beschäftigt werden. Hat ein Unternehmen mehrere Eigentümer, werden häufig Spezialisten in das Management einbezogen.

Diese theoretischen Grundlagen der Entscheidung sind ein Teil des Managements. Laut Definition beinhaltet das Management Treffen von Entscheidungen beim Planen von Handlungen, der Mittel zur Zielerreichung, hinsichtlich der Finanzierung von Vorhaben.

Entscheiden heißt in diesem Kontext, Ziele zu setzen, Zieländerungen zu ermöglichen und Prioritäten vorzugeben. Das Führen von Unternehmen ist somit in hohem Grade mit Entscheidungsprozessen verbunden. Sie müssen fachkompetent, zweckmäßig und zum richtigen Zeitpunkt, manchmal auch kurzfristig, getroffen werden. Wichtig ist, dass fachliche

Entscheidungen immer mit sozialen Entscheidungen in Verbindung stehen müssen. Das setzt voraus, dass Führungskräfte selbst über soziale Kompetenzen verfügen, sie kennen und verantwortungsbewusst anwenden. Sozialkompetentes Denken und Handeln ist in Entscheidungsprozessen ein Erfordernis von hoher Relevanz.

Schon im Altertum war die Entscheidung eine Komponente der Führungstätigkeit. Dabei wurde zwischen verschiedenen möglichen Varianten einer rationalen, intuitiven oder zufälligen Analyse unterschieden und eine zweckmäßige Handlungsweise ausgewählt. Das Delegieren der Autorität finden wir schon im Altertum, wenn es auch nicht nach wissenschaftlichen Standpunkten geschehen ist. So haben Führer einer Gemeinschaft andere Personen beauftragt Entscheidungen zu treffen.

Die Anhänger eines wissenschaftlichen Managements behaupten, dass in den letzten 100 Jahren in den Unternehmen, hinsichtlich des Entscheidungsprozesses verschiedene Entwicklungsphasen stattgefunden haben.

Durch die erste industrielle Revolution wurde das Management vom Eigentum getrennt; die zweite Phase ist durch das Auftauchen der Schlotte heranwachsender Unternehmen sowohl als Anzahl als auch als Größe und das Entstehen von Mammutbetrieben bestimmt. Die dritte Phase wird durch Wissen, welches sich auf Informationen stützt, gekennzeichnet. Entscheidungen setzen Informationen voraus.

In der dritten Phase des Entscheidungsprozesses spielt die Zeit eine herausragende Rolle. Der Managementprozess ist in erster Reihe ein Adaption-, Durchführungs- und Realisierungsprozess von Entscheidungen. Das gilt prinzipiell und für das strategische Management insbesondere. Es muss mittels Entscheidungen die grundlegenden Entwicklungsschwerpunkte bestimmen, Wege zu ihrer Bewältigung festlegen, Kontakte mit anderen Unternehmen, generell mit der Wirtschaft, herstellen und die Politik im Unternehmen festlegen. Innen- und Außenstrategien bedürfen einen Komplex von Entscheidungen, in die meist Gruppen von Entscheidungsträgern involviert sind.

Um alle Funktionen, die heute ein modernes Unternehmen innehat, zu erfüllen, ist ein kontinuierlicher Auswahl- und Bewertungsprozess nötig. Konkrete Aktionen müssen eingeleitet werden. Prozesse, welche mit Hilfe organisatorischer und operationaler Entscheidungen durchgeführt werden, sind in ihren Verläufen durch Entscheidungen zu effektivieren.

Der Entscheidungsprozess ist ein komplexer Prozess, welchem man die nötige Zeit und Aufmerksamkeit schenken muss. Ziele müssen klar und genau definiert werden. Die Entscheidungen führen nur dann zum Erreichen der Ziele. Damit deren Finalität in einem kontrollierbaren Bereich erfolgt, müssen einige Bedingungen erfüllt werden. Das Nachhaltigkeitsprinzip ist dabei besonders zu beachten.

2. Problemanalyse und Entscheidungsverhalten in der beruflichen Bildung

In der beruflichen Bildung sind unterschiedliche Entscheidungen durch Lehrkräfte zu treffen. Sie betreffen die Problemfelder Unterricht sowie die praktische Ausbildung und hier insbesondere die Kompetenzentwicklung und Qualifizierung der Auszubildenden (Lehrlinge). Dazu muss in erster Linie über die gesamte Ausbildungsstrategie und über jede Einzeleinheit (Unterrichtsstunde / Unterrichtstage) entschieden werden. Genauso sind sachliche Entscheidungen zu treffen.

Die Lehrkräfte entscheiden darüber hinaus immer selbst über die methodische Gestaltung ihrer Ausbildung. Allerdings werden sie auch oft von außen beeinflusst. Insofern gibt es Gruppen von Entscheidungsträgern.

Oft ist es erforderlich, Auszubildende (Lehrlinge) in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Hierfür ist die Lehrkraft in erster Linie selbst zuständig.

Entscheidungen sind zu treffen, um Probleme zu lösen oder Konfliktsituationen zu überwinden. Zum Zwecke einer richtigen Entscheidung müssen die Lehrkräfte Probleme in ihrer Struktur aufdecken und Ursachen ergründen. Eine Reihe von Fragen sind dazu aufzuwerfen und zu beantworten.

Folgendes Frageraster ist bestimmend:

a) Welcher Art ist das Problem (ist es leicht zu lösen oder kommt die Lösung von selber)?

- Das Problem kann leicht lösbar sein oder es handelt sich um ein schwieriges oder kompliziertes Problem. Letzteres erfordert einen großen Aufwand. Die Mehrheit der Probleme ist einfach und ohne Bedeutung. Ein guter Ausbilder soll Probleme dieser Art meiden. Kleine Konflikte können ausarten, wenn der Ausbilder „spioniert“ oder den Detektiv spielt. Für den Ausbilder ist es wichtig im Entscheidungsprozeß Prioritäten festzulegen, zu versuchen die Auszubildenden in dem Entscheidungsprozeß zu implizieren. Der Ausbilder selbst spielt dann die Rolle eines stillen Beobachters, der nur eingreift, wenn das Problem auszuarten droht.

- Ist es möglich, dass ein Problem von selber verschwindet? Einfach lösbare Probleme bleiben für zuletzt übrig. Es kann vorkommen, dass solche Probleme sich von selber lösen oder von anderen gelöst werden müssen. Sollte es zu einem Bruchfall kommen ist ein rasches Eingreifen nötig.

b) Wer entscheidet?

Die Lehrkraft muss fragen:

- Bin ich derjenige der entscheiden muss?
Entscheidungen, welche die Gruppe der Auszubildenden betreffen, wie Einhaltung der Schulregel, gemeinsame Aktionen in der Schule, Teilnahme an Wettbewerben und Olympiaden u.s.w. müssen vom Klassenleiter getroffen werden. Diese stützen sich auf allgemeine und spezielle Schulregeln. Für spezielle, schwierige Gruppen, z. B. Strafgefangene, müssen spezielle Regelungen genau eingehalten werden. Andernfalls kann der Ausbilder selbst straffällig werden. Andere Entscheidungen können z. B. mit Hilfe der Auszubildenden oder des Elternrats getroffen werden.
- Muss ich allein entscheiden oder werden auch andere in den Entscheidungsprozeß mit einbezogen?
Der Ausbilder muss genügend Informationen haben um eine gute Entscheidung zu treffen. Die Entscheidung muss akzeptiert werden. Die Akzeptanz beeinflusst die Art wie diese durchgeführt wird. Ist die Akzeptanz voraussehbar, kann man auch diese Ausführenden in den Entscheidungsprozeß implizieren. Auch der Zeitaufwand muss berücksichtigt werden, bekannter weise dauert eine Gruppenentscheidung länger, als eine Einzelentscheidung.

c.) Welche Faktoren beeinflussen den Entscheidungsprozeß?

Der Ausbilder muss fragen:

- Sind die Ziele der an Entscheidungsprozeß beteiligter Ausbilder / Auszubildende dieselben?
- Entsprechen Sie den persönlichen Werten des Ausbilders, der Kultur, der Umwelt in der die Ausbildung stattfindet?

Während der Ausbildung definieren die Ausbilder Ziele und Regeln und Wege um diese Ziele zu erreichen. Diese müssen der Gruppe bekannt sein und als gemeinsame Ziele angesehen

werden. Trotzdem alles klargelegt wurde, muss man noch immer jene Faktoren berücksichtigen, welche eine Entscheidung beeinflussen könnten, wenn von der Regel abgewichen wird. In diesem Zusammenhang ist eine Reihe von Problemen zu beachten.

Beispiele:

Mangelnde Akzeptanz der festgelegten Ziele

Dies kann sowohl beim Ausbilder als auch bei den Auszubildenden vorkommen. Wenn ein Ausbilder eine Klasse für eine relativ kurze Zeit übernimmt, könnten seine persönlichen Ziele mit dem Klassenziel nicht übereinstimmen. Jene Ziele die im Widerspruch mit dem eigenen Interesse stehen, werden schwer akzeptiert. (Z.B.: ein Ausbilder übernimmt die Stelle eines anderen oder er weiß dass er die Ausbildung nicht zu Ende führen wird. Das ist eine Übergangszeit. Der Ausbilder will etwas besser machen. Der Ausbilder hat aber noch andere Aufgaben und zu wenig Zeit für weitere zusätzliche Tätigkeiten).

Konflikte bei den Zielstellungen

Es können Konflikte bei der Zielstellung, zwischen jener des Ausbilders und denen einer Klasse auftreten, welche einen Entscheidungsprozess beeinflussen.

Ziele die sich wandeln

Im Laufe eines Unterrichtsjahres kann etwas Unvorhergesehenes geschehen. Alle die am Unterricht teilnehmen müssen diese Änderung akzeptieren. Es sind in diesem Fall Entscheidungen zu treffen (z.B. aus objektiven Gründen kann der Fachlehrer für Technologie seine Arbeit nicht mehr weiterführen, sein Stellvertreter kann aber nur am Nachmittag unterrichten. Nachmittags sind aber andere Aktivitäten vorgesehen).

Persönliche Werte und kulturelle Tradition

Der Entscheidungsprozeß wird von den persönlichen Werten des Ausbilders, der kulturellen Tradition der Zone in der sich das Ausbildungszentrum befindet, durch zwischenmenschliche Beziehungen, den Unterschied zwischen Stadt und Dorf bzw. von einem Land zum anderen u.s.w., beeinflusst.

Die Methodik der Ausbildung

Alle Entscheidungen die ein Ausbilder treffen muss, sind eng mit der Methodik der Ausbildung verbunden. Um Meinungsverschiedenheiten zwischen den Auszubildenden vorzubeugen, um gute Erfolge zu erzielen, sollten folgende Ratschläge befolgt werden:

- Aktives Implizieren der Auszubildenden im Lernprozess, einen geeigneten Schwierigkeitsgrad festlegen, öfter Gruppenarbeit (zwei oder mehrere Personengruppen) verwenden.
- Beim Vermitteln neuer Kenntnisse muss die Lehrkraft öfter auf Grundkenntnisse zurückgreifen, das Erarbeiten neuer Konzepte üben.
- Fallbeispiele, Simulationen und Problemstellungen zur Aufrechterhaltung der Neugierde und Unterstützung logischen Denkens verwenden.
- Konstruktives und informatives Feedback in den Unterricht einschließen. Mehr praktische Anwendungen, Übungen und diversifizierte Problemstellungen verwenden.
- Gleiche Behandlung aller Auszubildenden ohne Diskriminierung des einen und Begünstigung des anderen, konstruktive und systematische Bewertung, Hilfe beim Lernen anbieten u.s.w.
- Zusammenarbeit und Teamarbeit an Stelle von Rivalitäten und Konkurrenz fördern
- Authentische Aufgaben stellen, solche die mit dem täglichen Leben verbunden sind, welche die Auszubildenden fordern, sie zur Arbeit mit interdisziplinären Informationen anregen.
- Im Unterricht wird auf Erfahrungen zurückgegriffen, welche gegenseitigen Respekt und gegenseitiges Verständnis fördern sollen.

Umfeld für den Unterricht

Für die Effektivität des Unterrichts und die Zielerreichung ist die Lernatmosphäre von grundlegender Bedeutung. Sie muss gefördert und entwickelt werden. Es geht um Erreichung eines positiven Lernklimas. Ein gemeinsames Zielverständnis ist dabei von hoher Relevanz. Genauso wichtig sind soziale Kompetenzen, die im Unterricht wirksam werden. Höflichkeit, Verständnis füreinander, Teamfähigkeit gehören u. a. hierzu.

Praktiken wie Diskreditierung und Stigmatisierung sind unbedingt zu vermeiden. Der Lernprozess muss selbstständiges Arbeiten und Lernen beinhalten, aber auf keinen Fall zur Segregation oder Isolation führen.

Lernmethoden und Lehrmaterial für lernschwache Schüler müssen vorhanden sein. Ebenso wie für solche Situationen vorbereitete Fachlehrer.

3. Schritte im Entscheidungsprozess

Der Entscheidungsprozeß erfolgt schrittweise. Schritte, die der Ausbilder befolgen muss, entweder, weil er Regelungen einhalten muss oder weil er intuitiv um die beste Lösung sucht, sind:

Probleme identifizieren

Die erste Schwierigkeit ist das Problem korrekt zu identifizieren. Der Ausbilder hat es eilig, er wählt eine Alternative ohne das Problem richtig identifiziert zu haben.

Das Problem ist nicht immer leicht zu erkennen, Hindernisse können das Erkennen erschweren. Solche sind:

- Die Wirkung wird beachtet und nicht die Ursache. Das Problem wird mit Hilfe seiner Symptome diagnostiziert und nicht durch die Ursache.
- Die Wahrnehmung ist selektiv. Jeder von uns hat seine persönlichen Erfahrungen, welche die Wahrnehmung beeinflussen. Die Ausbilder werden beim Erkennen ihrer Probleme von ihrer Erfahrung und ihrer Bildung beeinflusst. Um das Hindernis einer selektiven Wahrnehmung zu überwinden, muss der Ausbilder beim Definieren der Probleme alle Gesichtspunkte in betracht ziehen.
- Das Problem wird durch seine Lösungen definiert. Es muss genau abgegrenzt sein und darf nicht mit eventuellen Lösungen verbunden werden.

Alternative Lösungen finden

Ist das Problem definiert müssen alternative Lösungen gefunden werden. In dieser Phase des Entscheidungsprozesses ist Kreativität gefragt. Brainstorming fördert die Kreativität. Im Rahmen eines Brainstormings wird eine bestimmte Anzahl Personen zu einer Gruppensitzung vereint, um alternative Lösungen für ein Problem zu finden.

Eine Regel im Brainstorming ist, die freie Meinungsäußerung aller Teilnehmer. Eine Bewertung oder Kritik der Vorschläge ist nicht erlaubt. Neben wertlosen Ideen kann ein Brainstorming auch solche hervorbringen, welche im Entscheidungsprozeß wertvoll sind.

Auswahl der besten Alternativen

Nachdem alle Lösungen einer Analyse unterzogen wurden, wird die beste ausgewählt. Diese bestimmt das Klassenziel. Die beste Alternative auswählen, scheint sehr einfach. Vorteile und Nachteile werden identifiziert und die beste Lösung wird ausgewählt. Leider ist die Auswahl im Falle einer komplizierten Entscheidung mit einem großen Unsicherheitsgrad und mit Risiko verbunden und oft sehr schwierig.

Einige Schwierigkeiten seien genannt:

- Zwei oder mehrere Varianten scheinen gleichwertig zu sein. In diesem Fall ist eine aufmerksame Analyse nötig.
- Es besteht die Möglichkeit, dass keine der vorgeschlagenen Lösungen zur vollständigen Zielerfüllung führen. In diesem Fall müssen zwei oder sogar drei Lösungen gleichzeitig angewendet werden.

- Im Falle, dass keine Alternative zur Zielerfüllung führt, müssen neue alternative Lösungen gefunden werden.
- Der Entscheidungsträger muss zwischen mehreren attraktiven Lösungen entscheiden. Ein aufmerksamer Vergleich und eine aufmerksame Bewertung sind notwendig.

Kennt der Ausbilder nicht alle Alternativen und deren Konsequenzen, neigt er dazu, die erste Alternative, die scheinbar das Problem löst, als beste Variante zu wählen.

Realisieren der ausgewählten Alternativen

Gleichzeitig mit der Auswahl der besten Alternativen, muss an deren Durchführung gedacht werden. Selbst die beste Entscheidung bringt keinen Nutzen, wenn diese nicht angewendet wird. Der Schlüssel zum Erfolg ist eine gute Planung und eine effiziente Kommunikation. Alle Personen die an der Realisierung der Entscheidung beteiligt sind, müssen gut informiert werden.

Feedback zur Bewertung der Entscheidung

Die Bewertung ist eine Phase des Entscheidungsprozesses, welche manchmal nicht genügend Beachtung findet. Periodisch müssen frühere Entscheidungen einer neuen Analyse unterzogen werden, vor allem wenn neue Störfaktoren auftauchen, welche zu Abweichungen vom Ziel führen könnten. In diesem Fall wird der Entscheidungsprozess wiederholt.

4. Die Tätigkeit des Ausbilders im Entscheidungsprozess

Die Tätigkeit jeder Lehrkraft ist mit unterschiedlichen Entscheidungen verbunden. Er muss sie treffen, darf ihnen nicht ausweichen. Dabei kann er geplant vorgehen oder z. B. bei Fehlverhalten eines Auszubildenden (Lehrlings) situativ handeln. Vorteilhaft ist es meist, wenn andere am Unterricht Beteiligte in die Entscheidungsfindung einbezogen werden können. Solche Gruppenentscheidungen bieten Vorteile.

Beim Vorbereiten eines Entscheidungsprozesses müssen Faktoren, wie Qualität der Entscheidung und Art und Weise, wie sich der Anwender der Entscheidung bei der Durchführung impliziert, berücksichtigt werden. Die Meinung des Auszubildenden soll in Betracht gezogen werden, dazu ist seine Implizierung notwendig. Entscheidungen sind gewöhnlich dann effizient wenn es sich um Gruppenentscheidungen handelt.

Eine Entscheidung wird durch mehrere Faktoren beeinflusst.

- Trägheit, Entscheidungen werden aus dem Stegreif getroffen. Für den Ausbilder ist das Problem unwichtig. Auf Dauer kann das zu einem Vertrauensverlust führen.
- Veränderung, wenn die Variante mit dem kleinsten Risiko gewählt wurde.
- Vermeiden, wenn sich jemand in einer schwierigen Situation befindet.
- Übertriebene Vorsicht, wird durch Stress hervorgerufen, wenn ein unlösbares Problem, die ganze Zeit in Anspruch nimmt. Dadurch werden wichtige Probleme oft vernachlässigt.
- Unvorgesehenes kann das Resultat der best durchdachtsten Entscheidungen beeinflussen.
- Vorsichtige Vorgehensweise. Der Entscheidungsprozess ist effizient, wenn mit Vorsicht vorgegangen wird. Öfter kommt es vor, dass seine Symptome definiert werden und nicht die Ursache ergründet wird. Andere konzentrieren ihre Aufmerksamkeit auf Ziele, die nicht dringend sind.

Regelungen durch Ausbildungsvorschriften oder Regelungen des Bildungsträgers

Am ersten Ausbildungstag muss man die Auszubildenden mit den Regelungen der Ausbildungsvorschriften und den Vorschriften des Bildungsträgers bekannt machen. Ein Verstoß gegen diese Regelungen muss von beiden Seiten verantwortet werden. Vor allem wenn negative Resultate die Folge sind. Im Allgemeinen werden die Schulregeln befolgt, nur manchmal werden diese von den Ausbildern auf eigene Art interpretiert und angewendet.

Prioritäten festlegen

Ausbilder und Auszubildende haben gleiche und unterschiedliche Probleme. Sie wollen einerseits Lehrziele bzw. Lernziele erreichen. Hieraus erwachsen Widersprüche, die gelöst werden müssen. Wegen der oft anzutreffenden großen Fülle von zu treffenden Entscheidungen, müssen von Lehrkräften und Auszubildenden Prioritäten gesucht und gefunden werden. Dabei spielt das Zeitmanagement eine große Rolle.

Qualität und Beteiligung bei der Ausführung

Erfahrene Ausbilder wissen, dass die Effizienz einer Entscheidung von zwei Faktoren beeinflusst wird. Die Qualität der Entscheidung ist wertlos, wenn sie nicht gut ausgeführt wird. Eine gute Ausführung setzt ein Einverständnis voraus. Dieses ist ein Hauptgrund für eine Beteiligung an der Ausführung.

Vorteile und Nachteile einer Gruppenentscheidung

Vorteile:

- In Entscheidungsprozessen wird eine größere Anzahl von Informationen und Kenntnissen gemeinsam eingesetzt.
- In der Gruppe wird eine größere Anzahl möglicher Lösungen gefunden.
- Werden diejenigen, die von der Entscheidung betroffen sind beteiligt, so ist es viel leichter, die beschlossenen Maßnahmen durchzusetzen.
- Dadurch, dass alle an der Entscheidung beteiligt und mit dem Entscheidungsgrund einverstanden sind, kann die Kommunikation verbessert werden.
- Die Gruppe ist eher bereit ein größeres Risiko einzugehen als ein Einzelentscheidender.
- Dadurch, dass es anfangs verschiedene Standpunkte und Anschauungen gibt, ist eine Steigerung der Kreativität zu verzeichnen.
- Nach jeder Gruppenentscheidung steigt die Entschlussfähigkeit jedes Einzelnen.

Nachteile:

- Die Gruppenentscheidung kostet mehr Zeit als die Einzelentscheidung.
- Weil die Gruppe nicht für den Erfolg einer Entscheidung zur Verantwortung gezogen werden kann, ist es möglich, dass niemand für die Entscheidung Verantwortung übernimmt.
- Die Gruppenmitglieder müssen die Entscheidung der Mehrheit annehmen; ein oder mehrere Mitglieder können eine dominierende Stellung einnehmen und die Effizienz der Gruppe vermindern.
- Die Gruppenentscheidung entsteht manchmal nach einem Kompromiss, wenn einige Gruppenmitglieder sich nicht entscheiden können.
- Einzelne glauben, dass sie in alle Entscheidungen einbezogen werden müssen, auch wenn diese einseitig vom Ausbilder getroffen werden.
- Das Phänomen „Gruppendenken,“ kann eintreten (die Gruppenmitglieder sind für einen Konsens, halten fest zusammen und sind weniger an der besten Lösung interessiert).

Die Initiative des Ausbilders im Falle eines „frechen Auszubildenden“

Das Verhalten des Auszubildenden ist wahrscheinlich auf Mangel materieller oder emotioneller Natur zurückzuführen. Problemfälle sind gewöhnlich Kinder, die sich in der Familie oder im Freundes- und Kollegenkreis zurückgestellt fühlen. Sie möchten auf diese Art auffallen.

In solchen Fällen muss man folgende Fragen stellen:

- Hat der Ausbilder versucht das Vertrauen des Auszubildenden zu gewinnen?
- Sind die Probleme des Auszubildenden bekannt?
- Probleme werden gelöst, wenn die „Schranke,, zwischen Ausbilder und Auszubildenden verschwindet
- Der Auszubildende muss sich anstrengen, er muss während der Unterrichtsstunden mitarbeiten, er darf niemals unbeschäftigt bleiben. Jene, die nicht verstehen, dass man der Schule gegenüber Respekt schuldig ist, müssen mit ihren eigenen Waffen „geschlagen“ werden.
- Die Auszubildenden fühlen, ob der Ausbilder ein Lehrer aus Leidenschaft ist durch seine Art und Weise, in der er eine Theorie vorträgt, diese mit dem täglichen Leben, mit der Geschichte, der Kunst verbindet, sie für wichtig findet.
- Jeder ist für seine Taten verantwortlich. Der Auszubildende (Lehrling) muss wissen, dass er immer dann eine schwache Note erhalten kann, wenn er auf mehrere Fragen keine Antwort geben kann bzw. wenn er häufig Fehler macht. Wichtig ist, dass er auch darüber informiert ist, wann seine Leistungen bzw. seine Mitarbeit positiv bewertet wurde.
- Der Ausbilder soll dem Auszubildenden vertrauen, dazu ist erforderlich:
 - Sie besprechen ernste Probleme, Bedürfnisse, Freuden, Schwierigkeiten,
 - Er erzählt einen Witz , macht einen Scherz wenn es nötig ist, behaltet aber trotzdem den nötigen Abstand.

5. An Stelle der Schlussfolgerung

Esse ich Pfannkuchen oder Eier? Ziehe ich eine schwarze oder eine rote Hose an?

Im Laufe eines Tages entscheiden wir tausend Sachen, ohne dabei zweimal nachzudenken. Eine schnelle Entscheidung zu treffen, ist vielfach ein automatischer Prozess. Im Privatleben und in der Geschäftswelt ist aber mehr nötig. Um Schäden zu vermeiden, müssen der Entscheidungsgegenstand, der Sachverhalt oder das Problem analysiert, in seinen Zusammenhängen und Auswirkungen erschlossen werden. Einige Ratschläge sollen helfen, bessere Entscheidungen zu treffen.

„Nicht mit dem Kopf durch die Wand“. Schlussfolgern, bevor Ziele gesetzt und Informationen gesammelt werden, erschwert eine gute Entscheidung zu treffen: Beim Entscheiden darfst

du dich nicht allein auf deinen "Instinkt" verlassen. Nutze deine Erfahrungen, um Entscheidungen zu treffen.

Wichtig ist, dass man Entscheidungen auch begründen kann. Erfahrungen allein reichen allerdings nicht aus, auch wenn du glaubst, ein Experte zu sein. Für eine Entscheidung brauchst du die neuesten und relevantesten Informationen.

Andere um ihre Meinung bitten:

- Um Entscheidungen zu treffen, suche dir einen Partner, welcher Dir dabei helfen soll. Kollegen können dir oft genügend Informationen für und gegen deine Entscheidung liefern. Es ist möglich, dass diese selbst schon ähnliche Entscheidungen getroffen haben.
- Lasse dir Zeit. Der Zeitdruck, ein Projekt abzuschließen ist immer groß. Um erfolgreiche Entscheidungen treffen zu können, brauchst du konkrete Informationen. Lasse Dir genügend Zeit, um alle notwendigen Informationen zusammenzutragen und überzeuge dich, dass Du genau verstanden hast, was man von dir verlangt.
- Beachte alles, was dich beeinflussen könnte. Erfahrungen aus der Vergangenheit beeinflussen häufig deine gegenwärtigen Anschauungen. Versuche objektiv zu bleiben. Vergleiche alle Möglichkeiten. Sammle Informationen, verlange die Hilfe anderer, wenn ein besonderes Problem auftaucht, erst dann hast du die Möglichkeit eine gute Entscheidung zu treffen.

Folglich:

- Entscheide nicht, wenn du dich überfordert fühlst.
- Eine Entscheidung treffen heißt eine Alternative suchen. Du musst nicht zwischen gut oder schlecht wählen.
- Entscheide in Ruhe. Im Falle einer reversiblen Entscheidung, entscheide rasch, und langsam, wenn die Entscheidung unwiderruflich ist.
- Wählst du eine gute Variante zu einem schlechten Zeitpunkt, so ist das genauso schlecht, als wenn du eine schlechte Variante im richtigen Moment gewählt hättest. Also, entscheide so lange du noch Zeit hast.
- Notiere alle Entscheidungen. Alle Informationen, welche beim Entscheiden verwendet werden, müssen klar und deutlich notiert werden.
- Ein Beschluss muss Wahrheiten stützen.
- Notiere alle Argumente für und wider, das hilft mit klarem Kopf eine gute Entscheidungen zu treffen.

- Entscheide gleich, wenn Probleme auftauchen. Es ist viel schwerer auf einmal viele einfache Entscheidungen zu treffen als einmal eine komplizierte.
- Denke an diejenigen, die durch deine Entscheidung beeinflusst werden. Wenn es möglich ist, versuche sie zu überzeugen, am Entscheidungsprozeß teilzunehmen.
- Man kann nicht 100% sicher sein, die richtige Entscheidung getroffen zu haben, weil diese oft erst später Wirkungen zeigt. Entscheide und mache dir darüber keine Gedanken.
- Verwende das ZAR - Prinzip beim Entscheiden. Verfolge die Z – Ziele, berücksichtige die A-Alternativen und R – Risiken, welche die Alternativen beinhalten.
- Entscheidungen sollen immer für konkrete Tatsachen getroffen werden. Man soll diese aber so treffen, dass dabei Ziele und Aktivitäten berücksichtigt werden.
- **Merke:** keine Entscheidung treffen, bedeutet sich für eine Tatenlosigkeit zu entscheiden.
- Vertraue beim Treffen von Entscheidungen deiner Kompetenz. Fühle dich immer für die Folgen verantwortlich.
- Verschwende keine Zeit mit Entscheidungen für Situationen, in denen man nicht entscheiden muss.
- Bestimme Alternativen, bevor du Informationen sammelst.
- Bevor du das anwendest, was du als beste Variante erkannt hast, frage „Was kann im Falle dieser Variante nicht gut gehen?“
- 80% der von dir getroffenen Entscheidungen sind unwichtig. Bestimme eine operative Vorgangsweise und überlasse die unwichtigen Entscheidungen anderen.
- Du kannst im Namen einer Gruppe entscheiden, denke aber daran, dass diese deren Hingabe mindern können.
- Denke an die Art und Weise wie man deine Entscheidung durchführen kann. Das gehört zum Entscheidungsprozeß.
- Wenn du in einer gewissen Situation entscheiden musst, ziehe alle Faktoren in Betracht und warte ab. Das Problem muss sich im Unterbewusstsein bis zum Entscheidungsmoment ausreifen.
- Hast Du eine Entscheidung getroffen, zweifle nicht. Du weißt in wieweit dich diese betrifft. Konzentriere dich auf die nächsten Schritte. Bereue keine Entscheidung, für den Moment war sie die beste Lösung. Konzentriere dich auf das, was momentan das Beste ist.
- Stell dir vor, dass die ausgewählte Variante durchgeführt wird und denke über die Folgen nach.
- Hast du eine Entscheidung getroffen und mit der Durchführung begonnen, lasse „wenn und aber“ weg und führe sie bis zum Ende durch.

6. Praktische Anwendungen

Methoden und Trainingstechniken welche beim Lehren des Moduls „Entscheidungsfindung“ verwendet werden können.

6.1 Entscheidungsbaum (Vroom-Yetton)

Der Ansatz geht davon aus, dass die Entscheidungssituation genau diagnostiziert werden soll. Erst danach kann ein entsprechendes Entscheidungsverhalten gewählt werden.

Grundsätzlich sollen Entscheidungen drei Bedingungen erfüllen:

- Sie sollen von hoher Qualität sein,
- Sie sollen von den Geführten akzeptiert werden,
- Sie sollen ökonomisch (d.h. mit möglichst geringem Aufwand, z.B. in möglichst kurzer Zeit) getroffen werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, kann bei diesem Ansatz zwischen fünf verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten gewählt werden:

A Autoritäre Entscheidung

- **A I:** Alleinentscheidung ohne weitere Informationen bei den Mitarbeitern einzuholen.
- **A II:** Alleinentscheidung nach dem Informationen bei den Mitarbeitern eingeholt wurden.

C Entscheidung nach Beratung mit den Mitarbeitern

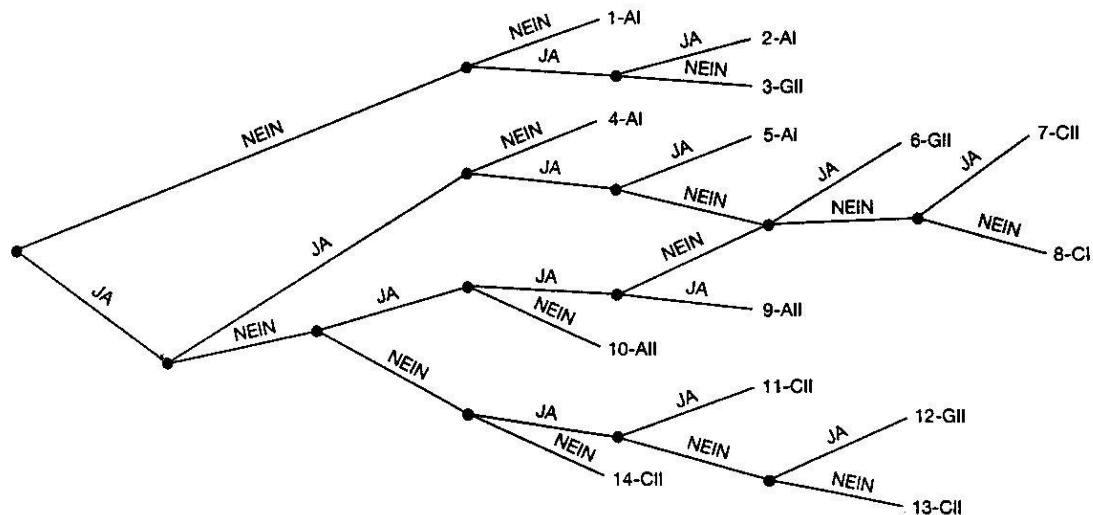
- **C I:** Alleinentscheidung nach individueller Beratung mit Mitarbeitern
- **C II:** Alleinentscheidung nach Beratung mit Mitarbeitern in der Gruppe

G II : Gruppenentscheidung,

d.h., die Mitarbeiter wirken an der Entscheidung gleichberechtigt mit.

Um zwischen diesen Alternativen die jeweils zweckmäßigste auszuwählen, soll der Vorgesetzte die Entscheidungssituation mit folgendem „Entscheidungsbaum“ analysieren. Der Vorgesetzte muss dazu die folgenden Fragen 1-7 der Reihe nach mit „JA,, oder „NEIN,, beantworten und gelangt so von einem Punkt des Entscheidungsbaumes zum nächsten.

Am Ende jedes Entscheidungsbaumsprozesses gibt der Entscheidungsbaum an, mit welchem Verfahren zweckmäßig entschieden werden soll.



Die sieben Fragen lauten:

- 1 Gibt es vermutlich bessere und schlechtere Lösungen? (D.h., sind die möglichen Lösungen nicht ungefähr gleichwertig?)
- 2 Habe ich als Vorgesetzter genügend Informationen, um eine gute Entscheidung zu treffen?
- 3 Ist das Problem eindeutig, d.h. ist es genau bekannt?
- 4 Ist es für die effektive Ausführung wichtig, dass die Mitarbeiter die Entscheidung akzeptieren?
- 5 Würden die Mitarbeiter die Entscheidung auch akzeptieren, wenn ich sie als Vorgesetzter allein treffen würde?
- 6 Teilen die Mitarbeiter meine Meinung über die Ziele, die durch die Entscheidung erreicht werden sollen?
- 7 Werden die bevorzugten Lösungen vermutlich zu Konflikten zwischen den Mitarbeiter führen?

Ob das Verfahren zu richtigen Lösungen führt, hängt natürlich davon ab, ob der Vorgesetzte in der Lage ist, die Entscheidungssituation richtig einzuschätzen.

6.2 PROBLEMANALYSE MITTELS TSCHIKAWO - DIAGRAMMS



Kaoru Ishikawa

Definition: Grafisches Instrument zum Erforschen und Darstellen von Meinungen über Gründe, die zu Variationen in einem Prozess führen (Dieses Instrument heißt auch noch Kausalität und Wirkungsdiagramm oder „Fischskelett - Diagramm“).

Zweck: Herausfinden der Gründe, welche zur Existenz eines identifizierten Problems führen. Die Gründe werden einer Analyse unterzogen, um diese zu beseitigen. Das Diagramm veranschaulicht die Verbindung zwischen einem gewissen Grund und den **Folgen**.

- Benannt nach Kaoru Ishikawa
- Ähneln dem Skelett eines Fisches. Unterstreicht die Gründe eines Problems und nicht die Symptome.
- Setzt Gruppenkommunikation voraus und Brainstorming.
- Anregung zu Debatten. Führt zu einem besseren Verstehen komplexer Probleme.
- Zum Erstellen verwendet man Papier oder eine Tafel, es gibt aber auch Computerprogramme, welche eingesetzt werden können.

Diagramm ausarbeiten:

1. Problem identifizieren(Effekt)
 - soll klar formuliert werden,
 - soll von allen Gruppenmitgliedern akzeptiert werden.
2. Das Problem symbolisiert den Fischkopf
 - man zeichne die Wirbelsäule
3. Hauptgründe festlegen
 - mit Hilfe von Brainstorming.
4. Hauptgründe werden mit Hilfe von Pfeilen mit der Wirbelsäule verbunden.
5. Durch Brainstorming werden die Nebengründe bestimmt.

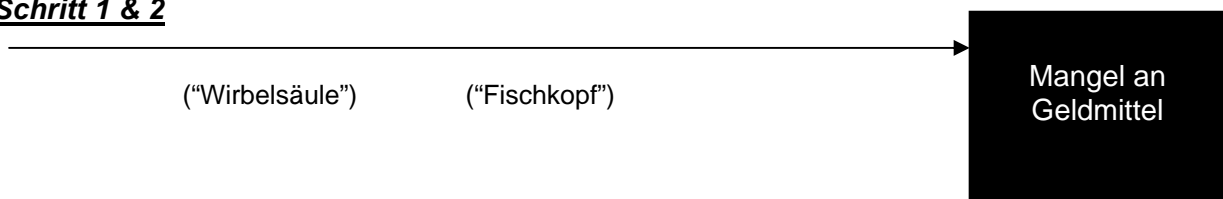
6. Nebengründe werden mit den Hauptgründen verbunden.
7. Man wiederholt Schritt 5 und 6, je nach angestrebtem Niveau.
 - gewöhnlich 4 oder 5 Levels.
8. Analyse aus Auswertung der Haupt- und Nebengründe.
 - Man verwendet statistische, analytische oder grafische Instrumente.
9. Eine Entscheidung wird getroffen.

Beispiel:

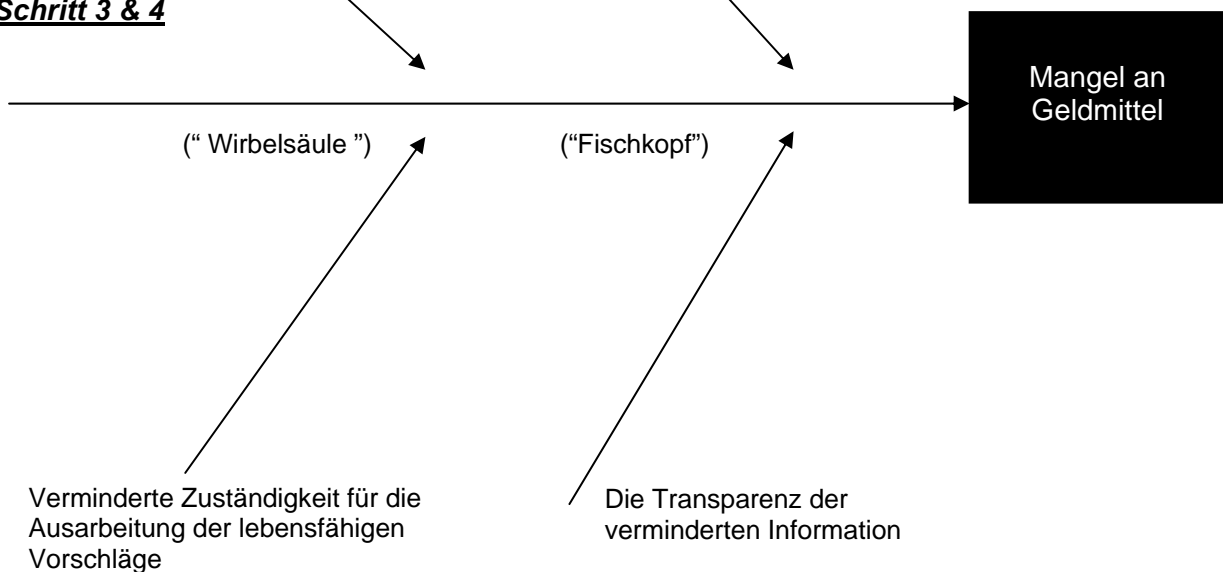
Um Lehrkräfte und Schüler zur Mitarbeit an der Durchführung von Projekten anzuregen, werden von der Direktion den einzelnen Klassen Geldmittel zugeteilt. Mit letzteren sollen Modelle zur Ausstattung der Labors hergestellt werden.

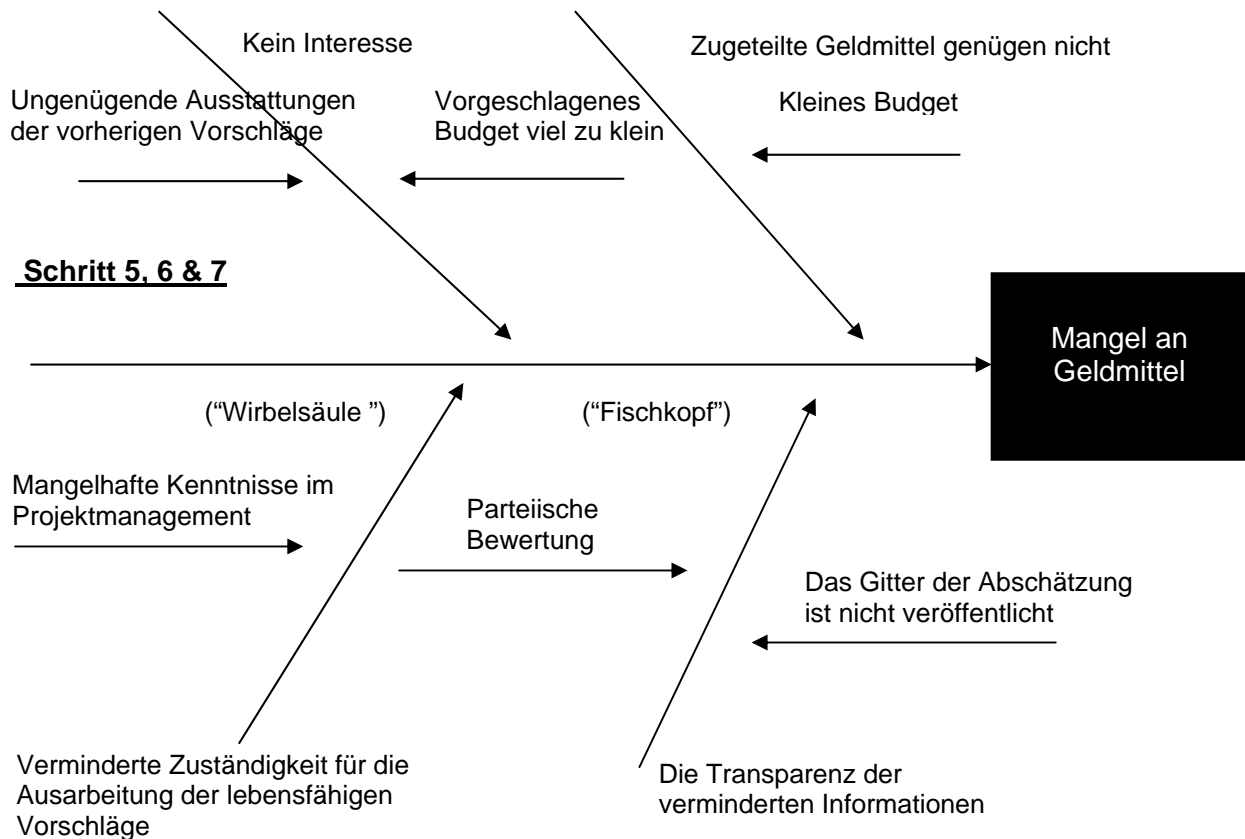
Um Geld zu erhalten muss ein Projekt, nach dem Muster jener Projekte, welche durch europäische Gelder finanziert werden, ausgearbeitet werden.

Schritt 1 & 2



Schritt 3 & 4





Schritt 8 & 9

Analyse und Auswertung der Haupt- und Nebengründe.

Entscheidungen treffen

Welche Entscheidung trifft die Schulleitung zur Beseitigung der Haupt- und Nebengründe?

6.3 Die 20/80 Regel - VIEFREDO PARETO

Im Zeitmanagement ist es wichtig Prioritäten zu setzen. Hilfreich ist dabei die **20/80 Regel**.

Der Ökonom Vilfredo Pareto entdeckte im 19. Jahrhundert, dass 20% der Bevölkerung 80% des nationalen Vermögens besitzen.

Diese Regel kann auf andere Gebiete abgeleitet werden:

- 20% der Kunden bringen 80% Einkommen.
- 20% der Produktionsfehler führen zu 80% Ruckführungen.
- 20% einer Zeitung enthält 80% Neues.
- 20% des Zeitraums einer Sitzung führen zu 80% der getroffenen Entscheidungen u. s. w.

Verallgemeinert heißt es, dass 20% der Anstrengungen (der Zeit) 80% der Resultate als Folge haben. Es ist produktiv uns auf jene Aktivitäten zu konzentrieren (20%), welche die meisten Resultate 80% als Folge haben.

6.4 Die ABC Methode

Schritte:

1. Schreiben Sie eine Liste mit allen Aufträgen, so wie Sie Ihnen einfallen.
2. Teilen Sie die Aufträge in 3 Kategorien ein:
 - A. Sehr wichtige Dinge, die man „machen muss“ und die unter keinen Umständen delegiert werden können (diese sind für die Existenz der Stelle relevant).
 - B. Weniger wichtige Dinge, die man aber „machen muss“ und die, wenn es möglich ist, delegiert werden können.
 - C. Sehr wenig wichtige Dinge oder solche die man „machen könnte“ (Routinearbeiten, Texte lesen und bearbeiten, Telefongespräche, Verwaltungsarbeiten u.s.w.).
3. Bringen Sie diese drei Kategorien von Arbeiten, die während eines Arbeitstages ausgeführt werden müssen, ins Gleichgewicht, und zwar so:
 - Planen Sie 2 bis 3 Arbeiten der Kategorie A pro Tag (beiläufig 3 Stunden)
 - Aus Kategorie B, 2 bis 3 pro Tag (beiläufig 1 Stunde)
 - Planen Sie auch etwas Zeit für Arbeiten der Kategorien
 - C ein (beiläufig 45 Stunden)

Das Verhältnis zwischen den einzelnen Kategorien hängt von der Stellung in der Hierarchie ab. Es versteht sich von selbst, dass die Stellen, die zur niederen Hierarchie gehören, mehrere Arbeiten der Kategorie C ausführen müssen.

Für Stellen der höheren Hierarchie ist gültig: Konzentriere dich auf Arbeiten der Kategorie A, bzw. jene der Kategorie B und entledge dich der Arbeiten der Kategorie C.

6.5 Techniken zur Gruppenentscheidung

Hat man sich für eine Gruppenentscheidung entschieden, kann man auf mehrere Entscheidungstechniken zurückgreifen. Wenn diese Methoden auch ähnlich sind, können sie trotzdem in verschiedenen Situationen angewendet werden.

Interaktive Gruppe

Die Gruppenmitglieder bekommen ein Problem, das zu lösen ist und eine Zeitvorgabe. Solche Gruppen bilden sich, wenn der Leiter das Problem definiert und Ideen fordert. Es folgen freie Diskussionen. Diese werden weder organisiert noch systematisiert. Es werden Alternativen aufgestellt und diese bewertet. Der Leiter gibt im richtigen Moment eine Zusammenfassung und überzeugt sich, dass ob alle Gruppenmitglieder mitarbeiten und Ideen liefern. Es gibt gewöhnlich Konsens. Zuletzt wird abgestimmt.

Die Delphi Gruppe

Die Delphi Technik ist eine Entscheidungsmethode, welche einen Konsens zwischen Fachleuten anstrebt. Einzelne Fachleute bringen schriftlich ihre Meinung zum Ausdruck. Fragebogen werden gesammelt, eine Zusammenfassung der Meinungen erstellt und an alle Teilnehmer verteilt. In der zweiten Runde kennt jeder Teilnehmer die Meinung der anderen Fachleute. Er kann eventuell seine eigene Meinung ändern. Der Prozess wird wiederholt, bis es zu einem Konsens kommt.

Die nominelle Gruppe

Die Technik der nominellen Gruppe wurde ausgedacht, um die Teilnahme aller Gruppenmitglieder am Entscheidungsprozess zu sichern. Der Leiter bildet eine Gruppe, welcher er das Problem erklärt. Jedes Gruppenmitglied soll möglichst viele alternative Lösungen vorschlagen, welche der Reihe nach vorgestellt werden. Diese werden auf eine Tafel oder Flipchart notiert. Es folgt ein klärendes Gespräch und eine ausführliche Diskussion. Durch Abstimmung wird die beste Lösung bestimmt.

Die Delphi Technik

- Richtet sich an Fachleute aus speziellen Fachgebieten. Die Methode besteht im Ausfüllen eines Fragebogens.
- Die Technik besteht aus einer zyklischen Befragung. Einzelne Lösungen werden abgestimmt. Alle Gruppenmitglieder erhalten das Material und Zeit zum Nachdenken. Sie sollen zu neuen Ideen angeregt werden.
- Das Verfahren wird so lange wiederholt, bis der Analyst feststellt, dass die, zum Ausdruck gebrachten Meinungen keine neuen Ideen mehr hervorbringen.
- Diese Technik kann nur dann angewendet werden, wenn das Problem genau definiert ist und die nötige Technik zur automatischen Datenverarbeitung vorhanden ist.

Schritte:

a) Forschung vorbereiten:

- Das Problem wird definiert
- Der Fragebogen ausgedacht
- Die Fachleute ausgewählt
- Die Fragebögen ausgeteilt

b) Forschung durchführen:

- Fragebogen werden ausgefüllt und eingesammelt
- Fragebogen werden ausgewertet.

Wird eine Übereinstimmung von mindestens 50% nicht erzielt, werden andere Fragebögen erstellt und verteilt. Diese enthalten:

- Eine Synthese der vorherigen Antworten
- Die Mittelwerte und Standardabweichungen
- Zusätzliche Fragen.

Die Teilnehmer werden gebeten, ihre Antworten zu überdenken und eventuelle Aspekte, welche anfangs übersehen wurden, in Betracht zu ziehen. Das Verfahren wird so lange wiederholt, bis die letzten Antworten in einer in voraus bestimmten Spanne passen, oder ein Konsens erzielt wurde.

c) Analyse, Synthese und Auswertung der Daten um die beste Lösung zu finden:

Vorteile:

- Die Befragung kann sich auf ein weites Gebiet ausdehnen. Man kommt zu einem Konsens
- Größere Operativität durch Verwendung der Computer.

Nachteile:

- die Nachteile der Befragung mittels Fragebogen
- Schwierigkeiten beim Auslegen der Meinungen.

7. Literaturverzeichnis

Management modern. Elemente de baza si studii de caz,- Maria Gaf-Deac
Editura Fundatiei Romania de Maine, Bucuresti (2003)

Modernes Management. Elemente und Fallstudien, Marie Gaf- Deac
Verlag der Stiftung Romania de Maine București (2003)

Management. Baze generale si legislative, - Maria Gaf-Deac,, Editura Fundatiei Romania de Maine, Bucuresti,(2003)

Management. Allgemeine und legislative Grundlagen, Marie Gaf- Deac
Verlag der Stiftung Romania de Maine București (2003)

Management, Olaru Adriana- Editura Europlus, Galați (2004)

Management, Olaru Adriana – Europhe Verlag, Galați (2004)

Management, Ovidiu Nicolescu și Ion Verboncu, , Ediția a III-a – revizuită
Editura economică, București (1999)

Management- Ovidiu Nicolescu und Ion Verboncu, 3-te verbesserte Auflage. Verlag für Wirtschaft București (1999)

Noi perspective în decizie - Cătălina Amihăiesi, Sales Consultant Mentor
<http://www.mentorhr.ro>

Neue Perspektiven im Entscheidungsprozess – Catalina Anuhăieși Lehs Consultant Menthor <http://www.menthor.ro>

Factorul uman si performantele organizatiei - Prof.univ.dr. Alexandrina DEACONU;
Lect.univ.dr. Simona PODGOREANU; Prof.univ.dr. Lavinia RASCA

Der menschliche Faktor und die Leistung der Organisation - Prof.univ.dr. Alexandrina DEACONU; Lect.univ.dr. Simona PODGOREANU; Prof.univ.dr. Lavinia RASCA

Management – De la Teorie la Practică – <http://ebooks.unibuc.ro>

Prof. universitar dr. Vasile CORNESCU, Conf. Univ. dr. Paul Marinescu, Lector univ. dr. Doru CURTEANU, Lector univ. dr. Sorin TOMA,

Management – Von Theorie zum Praktikum <http://ebooks.unibuc.ro> Prof. universitar dr. Vasile CORNESCU, Conf. Univ. dr. Paul Marinescu, Lector univ. dr. Doru CURTEANU, Lector univ. dr. Sorin TOMA,

Modul 4**Toleranz****Einrichtung:**

Corum Endüstri meslek lisesi (Vocational College)
Corum

Verfasser: Galip Sahin, Zeki Berksun, Sevket Kurt

Inhaltlicher Teil des Moduls

1. Ausgangssituation / Zielstellung / Methodik
 - 1.1 Zum Toleranzbegriff
 - 1.2 Toleranz aus internationaler Sicht
 - 1.3 Religions- und Kulturtoleranz in der Erziehung

2. Konzept für empirische Untersuchungen zum Toleranzverständnis aus dem Blickwinkel der Religion, der Kultur, der Nationalität und der Geschlechter
 - 2.1 Zielstellungen
 - 2.2 Gewählte Untersuchungsmethoden
 - 2.3 Teilnahme an der Befragung
 - 2.4 Erwartete Resultate

3. Durchführung der empirischen Untersuchungen zur Ermittlung von Schwerpunkten der Weiterbildung aus Sicht der Schüler
 - 3.1 Fragebogen
 - 3.2 Auswertung der Befragung
 - 3.2.1 Weiterführende Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Religion
 - 3.2.2 Weiterführende Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Kultur
 - 3.2.3 Weiterführende Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Nationalität
 - 3.2.4 Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel des Geschlechts

4. Buchlesecampagne und Beobachtungen zur Auswirkung auf die Toleranz

1. Ausgangssituation, Zielstellung, Methodik

1.1 Zum Toleranzbegriff

Toleranz (lat.) duldsam, nachsichtig, geschehen lassen, verweist auf ein spezielles Handlungsverhalten von Menschen, Gruppen bzw. der Gesellschaft insgesamt, gegenüber anderen Personen. Es ist ein weit verbreiteter, international häufig genutzter Begriff, ein Wortkonstrukt. In sozialen Interaktionen begegnen sich in der Regel Menschen, die sich in ihrem Wissen, Können, Kompetenzen, Qualifikationen, Kulturverständnis, Verhaltensnormen, in ihrer Religiosität, Moral und Ethik voneinander unterscheiden. Toleranz äußert sich hier ein Verständnis füreinander, der Akzeptanz unterschiedlicher Entwicklungswege, der Schulbildung, des Wollens individueller Wünsche des einzelnen Menschen, seiner Wertvorstellungen und seiner religiösen Bindungen. Toleranz schließt die Achtung der Menschenwürde und Menschenrechte ein. Sie distanziert sich von Überheblichkeit gegenüber den Mitmenschen, allen Formen der Diskriminierung von Rassen, Personen aus anderen Kulturkreisen, von Frauen und Benachteiligten. Gewalt und Brutalität stehen außerhalb von Toleranz.

Somit ist der Toleranzbegriff in zweiseitiger Hinsicht positiv besetzt.

Erstens: Toleranz vereint Menschen, akzeptiert ihre unterschiedliche Entwicklung und ist Ausdruck humanitären Denkens und Handelns.

Zweitens: Toleranz ist Ausdruck demokratischen Verhaltens, fördert es und schlägt Brücken zwischen den Ländern, Völkern, Rassen sowie Kulturen.

Die tolerante Haltung ist keine Eigenschaft die wir geburtsveranlagt bekommen. Lediglich durch Hilfestellung, durch Erziehungs-Politik und -Programme wird sie zu einem hohen Gut, welches das verständnisvolle, solidarisch, demokratische Zusammenleben der verschiedenen Personen und Volksgruppen ermöglicht.

1.2 Toleranz in internationaler Sicht

Die Bedeutung und Unverzichtbarkeit der Toleranz ist durch Beschlüsse auf internationalen Gipfeltreffen verdeutlicht worden. Einige dieser Konferenzen sind die Treffen der Vereinten Nationen 1999 in Istanbul, Helsinki und Paris.

In diesen hochrangigen Zusammenkünften wurden Toleranz, Gleichheit und Menschenrechte als Prinzipien der internationalen Zusammenarbeit definiert. Das ist zugleich eine politische Dimension.

Die teilnehmenden Staaten kamen überein, dass kein Unterschied gemacht werden darf zwischen Menschen und Ländern auf Grund der Rasse, Hautfarbe, des Geschlechts, der

Religion, des Glaubens, politischer oder anderer Meinungen, wenn sie nicht gegen das Völkerrecht und die Humanität verstoßen, nationaler Herkunft, bezogen auf Vermögensverhältnisse, des Standes und Geschlechts.

Das Erstarren der Toleranz kann zur Überwindung des aggressiven Nationalismus, Rassismus, Chauvinismus, Ausländerfeindlichkeit, und des Extremismus beitragen.

Die Verlautbarung der Prinzipien, welche im Abschluss der Versammlung der United Nations Education Science Culture (UNESCO) Organisation vom 26.Sept. 1995-16. Okt. 1996 (in Paris) veröffentlicht wurden, ist festgelegt:

- Die Vereinten Nationen haben bei dieser Versammlung, das Bedürfnis festgestellt, die Generationen vor dem Verhängnis des Krieges zu schützen, die Menschenrechte und die Persönlichkeitsrechte zu achten, folge dessen Toleranz auszuüben und miteinander friedlich als gute Nachbarn zu leben.
- Das Verständnis der Toleranz, ist die Respektierung, Anerkennung und die Wertschätzung des Reichtums unserer Welt an unterschiedlichen Kulturen.
- Die Toleranz wird durch Wissen, Offenheit, Verständigung, Meinungsfreiheit menschlichem Gewissen und Glauben an Menschlichkeit ernährt. Die Toleranz ist die Respektierung der Unterschiede. Es ist nicht nur eine sittliche Pflicht, sondern zugleich ein politisches und rechtliches Bedürfnis.
- Die Toleranz ist kein Privilegverlust, ein sich Herablassen oder Nachgeben. Über all dessen ist die Toleranz eine Lebensweise der Achtung der universellen Menschenrechte und anderer Freiheiten.
- Auf staatlicher Ebene wird eine tolerante, vollständig unabhängige Gesetzgebung, Durchsetzung, Gerichtsbarkeit und Verwaltung verlangt.
- Auf der anderen Seite sollten ökonomische und soziale Entwicklungsmöglichkeiten ohne Rücksicht auf Unterschiede angeboten werden.
- Ausgrenzen und an den Rand schieben führt zu Enttäuschung, Feindseligkeit und Fanatismus. Was international wichtig ist, ist das die Menschen, Gruppen und Völker

den multikulturellen Charakter der Familie der Menschheit anerkennen und ihn respektieren.

- Ohne Toleranz gibt es keinen Frieden und ohne Frieden gibt es keine Entwicklung und Demokratie. Auch sollte man wissen, dass alle Personen und Gruppen das Recht haben unterschiedlich zu sein. Um die Entwicklung einer toleranteren Bevölkerung zu ermöglichen, sollten die Staaten die vorhandenen internationalen Übereinkünfte über Menschenrechte und andere Rechtsentwürfe, welche die Gleichheit in der Behandlung und den Entwicklungsmöglichkeiten bieten, in nationales Recht umsetzen.

Toleranz besitzt somit eine politische und eine soziale Dimension. Die soziale Dimension erwächst vor allem aus den Beziehungen der Menschen bei der Gestaltung ihrer Lebensprozesse, in Abhängigkeit von der Familie, in Gruppen, im Heimatland und vom Entwicklungsstand der Gesellschaft. Die soziale Dimension der Toleranz hat ihre Wurzeln in den Lebensumständen der Menschen. Sie wird in ihrer Entwicklung beeinflusst durch unterschiedliche Wirkungen auf Menschen, die von ihrer Lebensumwelt ausgehen.

Beispiele:

- In der modernen Welt ist die Toleranz eine größere Notwendigkeit als je zuvor. Die Globalisierung der Wirtschaft, die rasant steigende Mobilität, Nachrichtentechnik, Verschmelzung, Solidarisation, Emigration, Ortsveränderung der Menschenmassen, Verstädterung, und ein Wandel der sozialen Modelle kennzeichnen ein neues Zeitalter. Gefahren für alle Regionen gemeinsam sind dadurch charakterisiert, das Extremismus und das Kriegspotential wächst. Dies bedroht nicht nur einzelne Länder, sondern es ist eine allgemeine Bedrohung.
- Die Toleranz ist notwendig zwischen einzelnen Personen, in der Familie und der Gesellschaft. Die Empfehlung der Toleranz, der Solidarisation, sich gegenseitigen Zuhörens, der Akzeptanz der offenen Äußerung, sollte in den Schulen, Universitäten und den außerschulischen Bildungswegen einen Platz haben.
- Die Massenmedien haben eine wichtige Position, um in der freien Diskussion und der Dialogbildung Fortschritte in Richtung Toleranz zu ermöglichen und auf die Gefahren der Überbetonung der Unterschiede hinzuweisen. Sie sollten dies nutzen um den Zulauf intoleranter Gruppen und Ideologien zu verhindern.

- Aus erzieherischer Richtung betrachtet:
Die Erziehung ist das wichtigste Instrument um Intoleranz zu verhindern. Der wichtigste Schritt in der Toleranz-erziehung ist die Belehrung der Menschen über ihre gemeinsamen Rechte und Freiheiten. So kann man darauf wirken, dass sie das Bedürfnis empfinden andere zu schützen, und Sie können sich gegenseitig respektieren. Bildung im Sinne von Toleranz sollte schnell und zwingend in Beachtung finden. In diesem Sinne ist es nötig, systematische und sinnvolle Methoden toleranter Bildung / Erziehung zu entwickeln.
- In diesem Sinne sollten die Wurzeln kultureller, ökonomischer, politischer und religiöser Ausgrenzung / Intoleranz, Thema der Toleranz-Erziehung werden.
- Die Erziehungspolitik und die Erziehungsprogramme müssen zur Verständigung, und Solidarisation zwischen den Menschen beitragen. Zugleich sollten Sie darauf ausgerichtet werden, dass sich ethnische, soziale, religiöse und sprachliche Gruppen entfalten können. Die Instrumente die dies bewirken und die gegenseitige Bekämpfung der Menschen verhindern, sind die Weiterentwicklung der Lehrerausbildung, die Inhalte der Schulbücher und der Unterrichtsprogramme. Wichtig ist auch Einführung anderer Bildungswerkzeuge, inklusive neuer Bildungsmethoden. Diese Instrumentarien sind wichtige Gesichtspunkte, um Offenheit gegenüber anderen Kulturen zu fördern und Verantwortungsbewusstsein zu schaffen, um die Würde der Menschen zu achten und ihre Unterschiede zu respektieren.
- Rassenkämpfe, Missachtung der Menschenrechte, Extremismus, Intoleranz, Nationalismus und Rassismus sind eine Bedrohung für das Gleichgewicht der Welt.
- Die Globalisierung und die zunehmend multikulturelle Gesellschaft machen sowohl Politiker wie auch gewöhnliche Bürger auf wichtige Themen aufmerksam.
- Die Lehrer können bei andauernden rassistischen, intoleranten Auseinandersetzungen eine wichtige Rolle spielen und politische Maßnahmen empfehlen, um einen sozialen Wandel zu bewirken.
- Lehrer die in einem internationalen Netzwerk organisiert sind, können ihr Wissen, ihren Erfahrungsschatz und Ihre Lobby-Tätigkeit auf hochrangiger politischer Ebene dazu nutzen, um bestehende Lücken zu schließen.

- Der Ausruf des Gründers der türkischen Republik Mustafa Kemal: „Frieden im Land und Frieden in der Welt“, hat sowohl Staatsmännern wie auch Politikwissenschaftlern deutlich gemacht, wie wichtig Frieden und Toleranz in der Welt ist. In diesem Sinne wurde von der UNESCO gewünscht, 1981, die 100. Wiederkehr des Geburtsjahres des türkischen Staatsgründers, Mustafa Kemal zu feiern.
- Das Jahr 2007 ist von der UNESCO als das Jahr des Philosophen und des Weisen Mevlana Celalettin Rumi (1207-1273) deklariert worden. Er bringt mit einem unvergleichlichen Beispiel, grenzenlose Toleranz zur Sprache. „Komm, komm, wer du auch bist, komm. Egal ob du an Zauberer oder an die Götzen glaubst, komm trotzdem. Unser Verein ist kein Verein der Hoffnungslosigkeit. Und wenn du 100-mal dein Gelöbnis gebrochen hast, komm trotzdem.“
- Die Entwicklung unserer Welt, das Leben der Menschen in Glück, Wohlstand und Frieden ist dadurch möglich, dass alle Menschen ohne Rücksicht auf Unterschiede, ihre Brüderlichkeitsempfindungen, auf ihre Verhaltensweisen reflektieren. Mit dem Gedanken, die positiven Veränderungen zu unterstützen, die sich in unserer Welt bereits ereignet haben, wird wiederum mit einem UNESCO-Beschluss der 16. Oktober als ein Tag der Toleranz gefeiert.

1.3 Religion- und Kulturtoleranz bei der Erziehung

Die Erziehung ist eine Tatsache, die von der Geburt bis zum Tod der Person dauert. Da die Erziehung soziale, kulturelle und persönliche Ausdehnungen in der gleichen Zeit enthält, ist es schwer, diesen Begriff zu definieren. Sie ist im Allgemeinen wie folgt zu beschreiben:

„Die Erziehung ist ein Vorgang, wobei die Erwachsenen die Kenntnisse, Geschicklichkeiten, Sozialisierung und den kulturellen Reichtum der Jungen entwickeln. Sie ist ein Prozess, der darauf gerichtet ist, Fähigkeiten, Interessen und Verhaltensweisen bei Menschen zu entwickeln und ihre Anpassung an das soziale Leben zu unterstützen. Erziehung kann von außen gefördert werden, ist aber letztlich immer Selbsterziehung. Erziehung vollzieht sich im Einklang und in Wechselwirkung mit der Bildung. Sie ist Sozialisationshilfe und lehrt, wie man sich benehmen soll.“

Bei der Erziehung verankert die Religion mit ihren Glaubens-, Anbetungs- und Moralgrundsätzen die Beziehung zwischen der Person und dem Gott, sowie persönliche

Haftungen den anderen Personen gegenüber. Durch diese Weise erzieht die Religion die Person.

Auch die Kultur, die in einer Gesellschaft zu Grunde liegt, die sich unter jeweils konkreten Bedingungen in historisch langen Zeitabschnitten entwickelt hat, dient der Erziehung. Kulturgüter werden von Generation zu Generation, von Mensch zu Mensch weitergegeben. Diese Prozesse besitzen beträchtliche erzieherische Wirkungen. Der Mensch nimmt Errungenschaften der Kultur in Besitz und vollzieht dabei individuelle Entwicklungsprozesse. Er handelt im Sinne seiner Kultur, pflegt kulturelle Errungenschaften und das Kulturerbe. Dabei verändert er sich selbst, hin zum kulturbewussten Menschen.

In Erziehungsprozessen, die mit der Geburt des Menschen anfangen und bis zu seinem Tod dauern, verändern sich die Menschen. Das geschieht im Einklang mit der Religion und der Kultur.

Diese drei Faktoren (Erziehung, Religion und Kultur) unterstützen das Handeln der Menschen, ihr Denken und ihr Verhalten. Damit beeinflussen sie zugleich die Entwicklung ihrer Toleranz. Beim Verständnis der in der Gesellschaft als eine wichtige Dynamik angenommenen Religion und bei der Weiterleitung des erworbenen Wissens und Verhaltens an die junge Generation, muss man auf geistige, soziale und psychologische Eigenschaften Rücksicht nehmen. Das vermittelt eine richtige Verwirklichung der Erziehung. Der Erziehungsprozess, der auf die anderen psycho-sozialen Eigenschaften der Person Rücksicht nimmt, hat in sich Toleranz.

Denn das Wort "Toleranz" ist die Ableitung von dem lateinischen Verb "tolera", das soviel bedeutet wie Aushalten, Erdulden und Ertragen. Darauf muss die Erziehung gerichtet sein. Unerlässlich ist allerdings, dass dabei an den biologisch - psychosozialen Eigenschaften des Menschen angeknüpft wird. Wichtig ist die Ausrichtung der Erziehung auf die Entwicklung toleranten Denkens und Handelns. Das gleiche Ziel ist von der Religion und Kultur zu verfolgen. Wegen ihres Einflusses auf Menschen müssen sie Toleranz besonders betonen und die Toleranzentwicklung fördern.

In diesem Zusammenhang erklärt der Islam diesen Grundsatz: "In der Religion dürfen die Menschen zur Anbetung nicht gezwungen werden." Der Koran erklärt auch folgendes: "Eure Religion gehört euch und meine Religion gehört mir" Hier wird darauf aufmerksam gemacht, dass die anderen zur Anbetung für eine andere Religion nicht gezwungen werden dürfen.

Das Wort "Toleranz" ist im humanistischen Denken der Renaissancezeit nach der Mittelalterzeit entstanden. Es ist ein Symbol einer Reaktion. Das Mittelalter in Europa war eine sehr dunkle Zeit der Vergangenheit. Der Wissenschaftler Giordano BRUNO betonte in dieser Zeit "Das Universum ist unendlich und dieses unendliche Universum hat endliche Sterne, jeder Stern dreht sich selbstständig um seine Sonne", wurde von dem Inquisitionsgericht in Rom durch Verbrennen getötet. (17 Feb.1600) Der Wissenschaftler Galilei wurde am 22 Juni 1633 von dem Inquisitionsgericht im Niederknien unter der Lebensbedrohung zu dieser Erklärung gezwungen: "Die Erde ist kein Mittelpunkt und die Theorie – die Erde dreht sich um die Sonne des Wissenschaftler Kopernikus ist unrichtig. Wenn man sich daran erinnern will, kann man die Voraussetzungen der Renaissancezeit ganz gut begreifen." Galilei hatte den Eid geleistet, dass er über diese Theorie unter den Menschen keine Angaben machen und die Personen, die darüber sprechen, der Inquisition anzeigen wird. Diese zwei Vorgänge sind ein sehr wichtiges Beispiel, dass von der Religionswissenschaft, Menschen und Toleranzverstand der christlichen Kirche im Mittelalter erzählt.

Die bei der Erziehung der Person eine wichtige Rolle spielende Religion betont in einem Erziehungssystem mit Menschenmittlepunkt die Bedeutung der Toleranz. Die Religion versucht das Gegenteil von Zwang und Druck, Interessen, Fähigkeiten und Tüchtigkeit der Person zu entwickeln. Da ein Angehöriger irgendeiner Religion freiwillig und mit freien Willen diesen Glauben gewählt hat und ohne einen Zwang diesen Glauben angenommen hat, entwickelt die Religion die soziale Anpassung der Person. Aus diesem Grund muss man beim Verstand und der Deutung der Religion von dem zwangsmäßigen Verhalten absehen und auch die unterschiedlichen Deutungen und Angaben sind zu erklären. Die unterschiedlichen Deutungen und Angaben sind als Glaubensrichtungen in der gleichen Religion entstanden.

Es ist zu sagen, dass die kulturelle Struktur, die die materiellen und moralischen Werte einer Gesellschaft hervor bringen, die Wirkungen von verschiedenen Gruppen und der Gesellschaften darstellen.

Ähnlich verhält es sich mit der Kultur. Sie durchdringt die materielle und moralische Lebensweise der Menschen, wird von Person zu Person und von der Gesellschaft zu ihren Mitgliedern, mittels verbaler und nonverbaler Kommunikation weitergegeben.

Die Kultur verändert die Menschen, fördert ihre Anpassung an kulturelle Ansprüche der Gesellschaft und ihr kulturell akzeptables Verhalten. Sie vermittelt Sitten und Gebräuche,

Kunstverständnis und Werte, die durch die Menschheit hervorgebracht wurden. Dies ist ein stetiger Prozess, der fortlaufend auf höherer Niveaustufe verläuft.

Die Kultur ist eine universale Eigenschaft der Person; aber wenn wir die Person kennenzulernen und zu beschreiben versuchen, sehen wir bei ihr nicht nur eine Kultur sondern unterschiedliche Kulturen mit verschiedenen Dimensionen und Standards. Die Kulturen haben miteinander sowohl Ähnlichkeiten, als auch Unterschiedlichkeiten. Durch diese Unterschiedlichkeiten erwerben die Kulturgesellschaften ihren Charakter. Es ist zu sagen, dass zur Zeit auf der Erde verschiedene Kulturen, Unterkulturen, Kulturgebiete sich wechselseitig bereichern oder auch isoliert, unabhängig von anderen, existieren und ihren Glauben pflegen. Aber wegen der Massenmedien und sozialer Beziehungen zwischen den Ländern vermindert sich die Isolierung der Kulturen mit der Zeit. In diesem Zusammenhang können wir sagen, dass die Kulturansicht der Nationen in der Zukunft unterschiedlicher als heute sein wird. Aber das Gleichgewicht für die Vereinigung und Auseinandersetzung wird immer vorhanden sein und die Welt wird immer verschiedene Kulturen haben.

Die Kultur bringt auch soziale Wirkungen hervor. Sie integriert Auffassungen, Glaubensbekundungen und beeinflusst das Verhalten der Menschen in einer Gesellschaft. Menschen bedürfen, begehren die Kultur. Sie ist ihnen nützlich und bereichert ihr Leben. Deshalb ist es auch sehr wichtig, dass sie in historischer und gegenwärtiger Sicht zur Vermittlung der Toleranz beiträgt.

2. Konzept für empirische Untersuchungen zum Toleranzverständnis aus dem Blickwinkel der Religion, der Kultur, der Nationalität und der Geschlechter

2.1 Zielstellungen:

Die nachfolgend erläuterten Untersuchungen waren darauf gerichtet, das Toleranzverständnis bzw. diesbezügliche Defizite bei Schülern an Technischen Berufsschulen aufzudecken. Von den gewonnenen Erkenntnissen ausgehend, sollten inhaltliche Schwerpunkte sowie Themen für die Weiterbildung von Lehrkräften der Berufsbildung ermittelt werden. Zugleich galt es, die Themen in die Arbeitsmodule einzuordnen.

Entsprechend der vorgehend erläuterten theoretischen Grundlegung rückten Erscheinungsformen der Toleranz in den Arbeitsfeldern in den Vordergrund:

- Religion,
- Kultur,
- Nationalität und
- Geschlechter

Lehrkräfte der Berufsbildung sollten durch Weiterbildung befähigt werden, das Toleranzverständnis ihrer Schüler zu verbessern.

2.2 Gewählte Untersuchungsmethoden

Als zentrale Untersuchungsmethode wurde die schriftliche Befragung festgelegt. Auswahlantworten waren vorgegeben. Von 9 Anwendungsfeldern der Toleranz sollten die Schüler drei auswählen, die aus ihrer Sicht für ihre persönliche Lebensperspektive von besonderer Bedeutung sind. Die Befragungsteilnehmer erhielten eine gründliche Einweisung. Sie erhielten Informationen zum Zweck der Untersuchung und zum Befragungsgegenstand "Toleranz". Für die Untersuchungen wurde eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre geschaffen.

2.3 Teilnehmer an der Befragung

Probanden waren Schüler der Anatolischen Technischen Berufsschule.

Gesamtzahl der Teilnehmer:	19
davon - Schülerinnen	3
- Schüler	16

2.4 Erwartete Resultate

Die Toleranzhaltung der Schüler sollte aufgedeckt werden. Erkannte Defizite waren als Inhalte der Weiterbildung von Lehrkräften auszuweisen. Dabei ging es insbesondere um Schwerpunkte, die auch für andere EU-Länder Bedeutung besitzen. Insgesamt sollte das Toleranzverständnis, die Toleranzhaltung der Schüler, im Hinblick auf Religion, Kultur, Nationalität und Geschlechter ermittelt werden.

3. Durchführung der empirischen Untersuchungen zur Ermittlung von Schwerpunkten der Weiterbildung aus Sicht der Schüler

3.1 Fragebogen

Der Fragebogen enthielt 9 Auswahlantworten. Die Schüler wurden gebeten, hiervon 3 inhaltliche Schwerpunkte, die sie für tolerantes Handeln als wichtig ansehen, auszuwählen.

Auswahlmöglichkeiten	1. Wahl	2. Wahl	3. Wahl	Gesamt
Toleranz im Hinblick auf Geschlecht	-	-	-	-
Toleranz im Hinblick auf Kultur	5	3	-	8
Toleranz im Hinblick auf Religion	12	2	1	15
Toleranz im Hinblick auf Nationalität	-	7	2	9
Toleranz im Hinblick auf Einkommensklassen	1	3	6	10
Toleranz im Hinblick auf persönliche Fähigkeiten	-	-	5	5
Toleranz im Hinblick auf Erwachsenenheitsgrade	-	-	-	-
Toleranz im Hinblick auf physische Unterschiede	1	2	1	4
Toleranz im Hinblick auf soziales Umfeld	-	2	4	6
Gesamtzahl der Antworten	19	19	19	57

3.2 Auswertung der Befragung

Die Auswertung der Befragung erbrachte Ergebnisse, die ursprünglich nicht erwartet wurden. Mehrheitlich hielten Schüler die Toleranz im Blickfeld der Religion für wichtig. 15 von 19 Schülern kreuzten diese Auswahlantwort an.

Toleranz im Bereich der Einkommensklassen hielten insgesamt 10 von 19 Schülern für einen Bildungsschwerpunkt. Allerdings rückten 6 von ihnen diese Auswahlantwort an die 3. Stelle (Rangplatz 3). Die Rangplätze 1 und 2 waren mit insgesamt 4 Antworten relativ gering besetzt. Deshalb erhielt die Auswahlantwort "Kultur" den Vorzug.

In 8 Fällen gab es hier Zustimmung. Alle Antworten rangierten auf den angebotenen Rangplätzen 1 und 2. Als dritter Weiterbildungsschwerpunkt wurde Toleranz im Blickwinkel der Nationalität gewählt. Insgesamt hielten 9 Schüler diesen Inhaltsbestandteil für wichtig.

Zusammenfassung:

Die befragten 19 Schüler hielten Toleranz im Blickfeld von Religion, Kultur und Nationalität für bedeutsam. Damit waren Weiterbildungsschwerpunkte ermittelt.

3.2.1 Weiterführende Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Religion**Ziel:**

Entwicklung einer Methode, um das Zusammenleben in einer zeitgemäßen Welt zu erleichtern in dem die Unterschiede analysiert werden, welche die Schüler aus verschiedenen Religionen, in der Ausbildung miteinander erfahren.

Methode:

Da es keine Schüler mit unterschiedlicher Religion in unserer Region gibt, wird man keine Beobachtungen machen können. Lediglich eine einseitige Untersuchung wird möglich sein. In der Untersuchung werden Fragen an die Schüler gestellt. Die Antworten werden analysiert und den Ausbildern Informationsmaterialien zu dem Sach-Thema zur Verfügung gestellt.

Anwendung der Untersuchung:

Die 11. Klasse der technischen Berufsschule.

Zusammensetzung der Klasse: 3 Mädchen und 16 Jungen, insgesamt 19 Schüler.

Erwartete Resultate:

Man wird den Einfluss der Religion auf die Schüler und deren Reaktion auf anders religiöse Menschen feststellen. Methoden werden entwickelt und den Ausbildern zur Verfügung gestellt, um ein toleranteres Verhalten zu einander zu ermöglichen.

Fragen die während der Untersuchung gestellt wurden:

1. Was ist eurer Meinung nach Religion?
 - a) Übernatürliche Befehle
 - b) Regeln zur gesellschaftlichen Ordnung
 - c) Ein Mittel um die Menschen einzuschläfern

2. Glaubt Ihr daran, dass Menschen für das was Sie im Leben machen, von einer übernatürlichen Kraft zur Verantwortung gezogen werden?
- a) Ja
 - b) Nein
3. Glaubt Ihr, dass die Religion ein Element der Unterdrückung der Menschen ist?
- a) Ja
 - b) Nein
4. Wie genau kennt Ihr die Religion der Ihr angehört?
- a) Sehr gut
 - b) Soviel wie in der Schule gelernt
 - c) Sehr wenig
 - d) Soviel wie in der Schule und in der Familie gelernt
5. Glaubt Ihr, dass religiöser Glaube heutzutage seine Bedeutung verliert und dass andere Werte an Ihre Stelle treten?
- a) Ja
 - b) Nein
6. Wie würdet Ihr reagieren, wenn in eurem Arbeitsumfeld die Ausübung eurer Religion verhindert würde?
- a) Den Arbeitsplatz verlassen
 - b) Arbeit und Religionsausübung trennen
 - c) Nach Möglichkeiten suchen, Religionsausübung zu praktizieren
7. Wie denkt Ihr in unserem Land über das Zusammenleben der Menschen aus verschiedenen Religionen?
- a) Es ist eine kulturelle Bereicherung
 - b) Es bringt viele Probleme
 - c) Das führt zu gewaltsamen gesellschaftlichen Ausschreitungen
8. Wie würdet Ihr darüber denken, wenn es für euch ein Thema wäre, mit Menschen zusammenzuleben die unterschiedlichen Religionen angehören?
- a) Ich würde es respektieren aber ich würde nicht im gleichen Umfeld leben wollen
 - b) Ich wäre nicht beeinträchtigt
 - c) Ich wäre beeinträchtigt
9. Interessiert Ihr euch viel dafür, welcher Religion Menschen angehören?
- a) Ja
 - b) Nein

10. Würdet Ihr in eurer Familie jemandem mit unterschiedlicher Religion sehen wollen?

- a) Nein ich möchte nicht,
- b) Es macht keinen Unterschied,
- c) Ich wäre zurückhaltend, wegen dem Druck aus dem menschlichen Umfeld.

Die nachfolgende Zusammenfassung bündelt die Antworten.

Toleranz aus dem Blickwinkel der Religion		
Ergebnis	Wahlmöglichkeiten	Fragen
16	Übernatürliche Befehle	1- Was ist eure Meinung über die Religion ?
2	Regeln zur gesellschaftlichen Ordnung	
1	Ein Mittel um die Menschen einzuschläfern.	
17	Ja	2- Glaubt ihr daran, dass Menschen, das was Sie im Leben machen, von für einer übernatürlichen Kraft zur Verantwortung gezogen werden?
2	Nein	
4	Ja	3- Glaubt ihr, dass die Religion ein Element der Unterdrückung der Menschen ist?
15	Nein	
9	Sehr gut	4- Wie genau kennt ihr die Religion der ihr angehört ?
2	Soviel wie in der Schule gelernt	
1	sehr wenig	
7	Soviel wie in der Schule und in der Familie gelernt.	5- Glaubt ihr, dassr religiöser Glauben heutzutage seine Bedeutung verliert und, das andere Werte an seine Stelle treten?
12	Ja	
7	Nein	6- Wie würdet ihr reagieren, wenn in eurem Arbeitsumfeld die Ausübung eurer Religion verhindert würde?
8	Den Arbeitsplatz verlassen	
9	Arbeit und Religionsausübung trennen	
2	Nach Möglichkeiten suchen Religionsausübung zu praktizieren.	7- Wie denkt ihr in unserem Land über das Zusammenleben der Menschen aus verschiedenen Religionen?
14	Es ist eine kulturelle Bereicherung	
2	Es bringt viele Probleme	
3	Das führt zu gewaltsamen gesellschaftlichen Ausschreitungen.	8- Wie würdet ihr darüber denken wenn es für euch Thema wäre, mit Menschen zusammenzuleben die unterschiedlichen Religionen angehören ?
4	Ich würde es respektieren aber ich würde nicht im gleichen Umfeld leben wollen.	
3	Ich wäre nicht beeinträchtigt.	
12	Ich wäre beeinträchtigt.	9- Interessiert ihr euch sehr dafür, welcher Religion Menschen angehören ?
2	Ja	
17	Nein	10- Würdet ihr in eurer Familie jemandem mit unterschiedlicher Religion sehen wollen ?
13	Nein ich moechte nicht	
6	Es macht kein Unterschied	
0	Ich wäre zurückhaltend wegen dem Druck aus menschlichen Umfeld.	

Ergebnis-Analyse zur Untersuchung der Toleranz aus Blickwinkel der Religion

Den Klassen 11 A & B der technischen Berufsschule (EML), die Gegenstand der Untersuchung waren, sind 10 Fragen gestellt worden die zuvor vorbereitet wurden.

Bei der Vorbereitung der Fragen wurde darauf gezielt, herauszufinden, ob die Schüler wissen was Religion ist, wie sehr Sie die Religion der Sie angehören kennen und ausleben und welche Einstellung und Meinung sie zu Menschen haben die einen anderen religiösen Glauben haben.

Wenn man sich die Fragen 1 bis 3 ansieht stellt man fest, dass die überwiegende Mehrheit in der von uns untersuchten Gruppe die Bedeutung der Religion kennen und es richtig verstehen.

Wenn man sich die Antworten auf die Fragen 4-6 ansieht, merkt man, dass die Mehrheit der Schüler die Religion der Sie angehören kennen und sich darum bemühen ihre religiösen Pflichten zu erfüllen. Auch kann man aus den Untersuchungsergebnissen ersehen, dass der Einfluss der Religion auf die Menschen abnimmt.

Wenn man die Antworten auf die 7-9 Frage auswertet kann man sehen, dass die Menschen möglichst tolerant zu Menschen mit anderem religiösen Glauben sind. Die Antwort auf die 10. Frage zeigt, dass diese Toleranz nicht so weit geht, dass Sie mit Ihnen die gleiche Wohnung teilen würden.

3.2.2 Weiterführende Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Kultur

Ziel:

Entwicklung einer das Zusammenleben erleichternden Methode, indem man den Einfluss der Unterschiede feststellt, welche die Schüler / Innen in der Ausbildung mit Schülern / Innen aus anderen Kulturen erleben.

Methode:

Da es in unserer Region keine Schüler gibt, welche eine fremd kulturelle Erziehung bekommen haben, wird man keine direkten Beobachtung machen können.

Trotzdem sollen die Schüler befragt werden. Sie kennen aus den Medien diesbezügliche Probleme aus anderen Ländern, die sie zu Gesprächen in der Familie angeregt haben. Man kann davon ausgehen, dass sie hierzu im Laufe ihres Lebens eine Meinung gebildet haben. Somit handelt es sich bei ihren Antworten lediglich um Standpunkte, die von außen (Presse, Funk, Fernsehen, Familie) initiiert wurden.

In der Untersuchung werden den Schülern Fragen gestellt. Die aufgenommenen Antworten werden analysiert und dann nachfolgend diskutiert.

Zielgruppen die Untersucht waren:

Die 11. Klasse der technischen Berufsschule.

Zusammensetzung der Klasse: 3 Mädchen und 16 Jungen, zusammen 19 Schüler.

Erwartete Resultate:

Es wird vermutet, dass die Schüler durch die Befragung zum Nachdenken angeregt werden. Sie werden ihr bisheriges Wissen reaktivieren und erweitern. Die Rolle der europäischen Kultur wird dabei in den Mittelpunkt ihres Denkens rücken. Von dieser Kultur gehen deutlich erkennbare Impulse und Wirkungen auf andere Kulturen aus. Aber zugleich beeinflussen andere Kulturen auch die Kultur europäischer Länder. Diese wechselseitige Durchdringung der Kulturen ist zugleich für alle Seiten eine Bereicherung.

Diesen Vorzug müssen die Menschen begreifen. Er ist eine Grundlage für ein kulturvolles und friedvolles Miteinander.

Fragen die während der Untersuchung gestellt wurden:

1. Was versteht Ihr unter dem Stichwort Kultur?
 - a) Wissensansammlung,
 - b) Lebensweise,
 - c) Bildungssystem.
2. Was sollen kulturelle Veränderungen bringen?
 - a) Ökonomischen Gewinn,
 - b) Sozialen Wohlstand,
 - c) Globalisierung.
3. Aus welchen Erdteilen, fühlt Ihr euch der Lebensweise der Menschen nahe?
 - a) Naher Osten,
 - b) Afrika,
 - c) Europa,
 - d) Amerika.
4. Habt Ihr in Europa schon mal das Alltagsleben einer ausländischen Familie gesehen?
 - a) Aus nächster Nähe,
 - b) Von jemandem gehört,
 - c) Im Fernsehen gesehen.
5. Wie findet Ihr das Familienmodell, welches Ihr beobachtet habt?
 - a) Ein gutes Modell,
 - b) Sehr gegensätzlich zu unserer Familienform,
 - c) Könnte Modell für uns werden.

6. Welche TV Programme verfolgt ihr am meisten?

- a) Heimische Serien & Filme,
- b) Ausländische Serien & Filme,
- c) Dokumentarfilmen.

7. Wie unterschiedlich seht Ihr die Volks-Kultur in anderen europäischen Ländern von der eigenen Kultur?

- a) Sehr unterschiedlich,
- b) Unterschiedlich,
- c) Ich sehe keine Unterschiede.

8. In welchem Maß hat eurer Meinung nach eure Kultur, Einfluss auf die Kultur in anderen europäischen Ländern gehabt?

- a) Überhaupt keine,
- b) Sehr wenig,
- c) Sehr viel.

9. In welchem Maß beeinflussen eurer Meinung nach, die anderen europäischen Länder, eure eigene vorhandene Kultur?

- a) In keiner weise,
- b) Sehr wenig,
- c) Sehr viel.

10. Welche der unteren Auswahlantworten ist der wichtigste Einfluss in der Realisierung der kulturellen Veränderung?

- a) Der Druck der mächtigen Staaten,
- b) Wachsende Bedürfnisse,
- c) Der Wunsch nach Zusammenleben,
- d) Die Bewahrung der Kultur durch die Völker.

11. Welche der unteren Auswahlantworten würde eurer Meinung nach eine typische europäische Verhaltensform? Ein guter Beitrag zu unserer Kultur wäre:

- a) Reicher Alkoholgenuss,
- b) Gute Zeiteinteilung,
- c) Schwache Familienbande.

Ergebnisse der Untersuchung zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Kultur			
Ergebnis	Auswahlmöglichkeiten		Fragen
	a	b	
1	Wissensansammlung		1- Was versteht Ihr unter dem Stichwort Kultur ?
1	Lebenweise		
1	Bildungssystem		
1	Ökonomischen Gewinn		2- Was sollen kulturelle Veränderungen bringen ?
8	Sozialen Wohlstand		
0	Globalisierung		
6	Naher Osten		3-Aus welchen Erdteilen, fühlt Ihr euch die Lebensweise der Menschen näher ?
2	Afrika		
1	Europa		
0	Amerika		
3	Aus nächster Nähe		4-Habt Ihr schon mal das Alltagsleben einer europäischen Familie gesehen ?
2	Von jemandem gehört		
4	Im Fernsehen gesehen		
4	Ein gutes Modell		5-Wie findet Ihr das Familienmodell welches Ihr beobachtet habt ?
8	Sehr gegensätzlich zu unserer Familienform		
7	Könnte Modell für uns werden.		
1	Heimische Serien & Filme		6-Welche TV Programme verfolgt Ihr am meisten ?
0	Ausländische Serien & Filme		
2	Dokumentar Filme		
7	sehr unterschiedlich		7-Wie unterschiedlich sieht Ihr die europäische Kultur von der unseren?
9	Unterschiedlich		
9	Ich sehe keinen Unterschied		
1	Überhaupt keine		8-Welchen Einfluss hat unsere Kultur auf die Europäische gehabt, meint Ihr ?
7	Sehr wenig		
9	Sehr viel		
3	In keiner weise		9-In welchem Mass beeinflusst die europäische Kultur unsere Kulturelle Beschaffenheit,
1	Sehr wenig		
1	Sehr viel		
7	Der Druck der maechtigen Staaten		10-Welche der unteren Auswahlantworten ist der wichtigste Einfluss in der Realisierung der kulturellen Veraenderung ?
0	Wachsende Bedürfnisse		
0	Der Wunsch nach Zusammenleben		
5	Die Bewahrung der Kultur durch die Voelker.		
14	Reichlicher Alkoholgenuss		11-Welche der unteren Auswahlantworten ist euerer Meinung nach eine typisch europäische Verahntensform?
4	Gute Zeiteinteilung		
4	Schwache Familienbanden		
1			
5			
0			

Die Analyse der Untersuchung zur kulturellen Toleranz

Die befragten Schülerinnen und Schüler gehören zu den Klassen AB - 3. Insgesamt nahmen 19 Lernende, davon 3 Mädchen und 16 Jungen, an der Untersuchung teil. Sie kommen aus unterschiedlichen Territorialbereichen der Region. Damit reflektieren sie unterschiedliche kulturelle Ansätze. Außerdem gehören sie zu einkommensmäßig wohlhabenderen und weniger wohlhabenderen Familien. Damit ist in Landessicht eine repräsentative Zusammensetzung der Befragungsteilnehmer gegeben.

Wie bei anderen Untersuchungen wurde auch hierbei über das Projekt und das Modul informiert. Anhand von 11 Fragen, die an die Teilnehmer gestellt wurden, wurde versucht, ihre kulturelle Beschaffenheit, ihren Blick auf andere Kulturen und ihre Reaktion auf kulturelle Veränderungen aufzunehmen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen das Interesse der Schülerinnen und Schüler an der Problematik "Kultur". Sie waren mit Eifer bei der Sache und um ehrliche Antworten bemüht. Positiv ist einzuschätzen, dass die Frage 1, bezogen auf das Verständnis des Kulturbegriffes, fast von allen richtig beantwortet wurde. 17 von 19 Teilnehmern gaben eine eindeutig richtige Antwort.

Bei der 2. Frage sahen 10 Schülerinnen bzw. Schüler die "Globalisierung" als bedeutend für soziale Veränderungen an.

In der 3., 4. und 5. Frage wurde versucht die Ansicht der Schüler / Innen über die europäische Kultur zu ermitteln.

Anhand vorliegender Ergebnissen kann man feststellen, dass unsere Menschen die europäische Kultur, der sie sich am nächsten fühlen, kennen. Trotzdem halten sie diese nicht für ein völlig passendes Modell.

In den Antworten auf die 7. und 8. Frage wird die gegenseitige Beeinflussung mit der europäischen Kultur bejaht. Es gibt Übereinstimmung, dass die europäische Kultur einen starken Einfluss nimmt.

Wichtig sind die Antworten der Teilnehmer.

Zur Frage 10:

Hier erklärte die Mehrheit, 14 von 19 der Lernenden, dass trotz wechselseitiger Beeinflussung die Bewahrung der eigenen Kultur durch die Völker im Vordergrund steht.

Bei der Beantwortung der 11. Frage erklärten 15 von 19 Schülerinnen und Schüler, dass eine "gute Zeiteinteilung" als typisch europäisch anzusehen ist.

Als Ergebnis kann man feststellen, dass in einer zeitgemäßen Welt, in der die europäischen Länder einen starken Platz einnehmen, die gemeinsame Kultur, zusammen mit den Unterschieden, eine Bereicherung darstellt.

In dem man die Mindest-Gemeinsamkeiten in den Vordergrund rückt, sollten Methoden die das Zusammenleben erleichtern, entwickelt und den Ausbildern zur Anwendung angeboten werden.

3.3.3 Weiterführende Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Nationalität

Ziel:

Entwicklung einer Methode um das Zusammenleben in einer zeitgemäßen Welt zu erleichtern, in dem die Unterschiede festgestellt werden, welche die Schüler aus verschiedenen Nationalitäten, in der Ausbildung miteinander erfahren werden.

Methode:

Da es keine ausländisch stämmigen Schüler in unserer Region gibt wird man keine Beobachtungen machen können. Lediglich eine einseitige Untersuchung wird möglich sein. Gemeint ist eine Befragung, die auf Wissen und nicht auf Erfahrungen basiert.

Anwendung der Untersuchung:

a) Die 11. Klasse der technischen Berufsschule.

Zusammensetzung der Klasse: 3 Mädchen und 16 Jungen, insgesamt 19 Schüler.

b) Betriebliche Beschäftigte: 20 Personen im Alter zwischen 18-30 Jahren.

Erwartete Resultate:

Man wird die Wünsche der Schüler und Erwerbstätigen sehen eine Fremdsprache zu lernen und andere Länder kennen zu lernen. Es wird weiter vermutet, dass trotz dieser positiven internationalen Sicht für das Zusammenleben von Partnern aus dem eigenen Kulturkreis inländische Personen den Vorzug erhalten. Diese Begründungen sind für die Curriculumentwicklung wichtig. Ziel muss es sein, Programme zu entwickeln, die das Zusammenleben erleichtern. Diese müssten als Weiterbildungsinhalte angeboten werden.

Fragen die während der Untersuchung gestellt wurden:

1. Seid Ihr schon mal in einem anderen Land gewesen?

- a) Ja
- b) Nein

2. Würdet Ihr ein anderes, europäisches Land besuchen wollen?

- a) Ja
- b) Nein

3. Wenn es nötig wäre in einem anderen Land zu leben, welche Länder aus den unten genannten Möglichkeiten würdet Ihr bevorzugen?

- a) Länder mit verschiedener Sprache und Kultur,
- b) Länder in denen gleiche Sprache gesprochen wird und gleichen Sitten gelebt werden,
- c) Länder in denen die gleiche Religion praktiziert wird.

4. Wenn Ihr die Möglichkeit hättet in einem anderen Land zu leben, nach welchen der unten genannten Aspekte würdet Ihr auswählen?

- a) Nach dem technologischem Stand des Landes (Industrialisierung, Nationaleinkommen),
- b) Nach dem sozialem Stand (gleiche Ressourcenverteilung, ausreichende soziale Sicherheit),
- c) Nach kultureller Beschaffenheit des Landes (Glauben, und Bräuche),
- d) Nach geographischen Gegebenheiten des Landes (Landschaft, Klima).

5. Wie würde euch die Zusammenarbeit mit einem ausländischen Menschen in eurem Betrieb / eurer Schule beeinflussen?

- a) positive Beeinflussung,
- b) negative Beeinflussung,
- c) kein Unterschied.

6. Wie würdet Ihr auswählen, wenn Ihr mit einem Ausländer zusammenarbeiten müsstet?

- a) Aus Ländern mit gleicher Sprache,
- b) Aus Ländern welche den gleichen Glauben und die gleiche Kultur lebe,
- c) Aus Ländern in denen andere Kulturen gelebt werden,
- d) Es macht keinen Unterschied aus welchen Ländern die Ausländer kommen.

7. Unter welchen Aspekten findet Ihr es sinnvoll, dass Schüler aus anderen Ländern zu uns kommen?

- a) Es bringt Devisen in unser Land,
- b) Eine kulturelle Verschmelzung kann stattfinden,
- c) Unsere Fremdsprachen-Kenntnisse können sich entwickeln,
- d) Unsere Öffnung für die Welt würde erleichtert werden.

8. Glaubt Ihr, dass eure Mitbürger in anderen europäischen Ländern erforderliches Interesse und Einbeziehung erfahren?

- a) Ja
- b) Nein

9. Glaubt Ihr, dass Ausländer, die in unser Land kommen, erforderliches Interesse und Einbeziehung erfahren?

- a) Ja
- b) Nein

10. Würde es für euch zu einem Problem werden, wenn Ihr künftig jemandem heiraten würdet, der verschiedener Nationalität und verschiedenen Glaubens wäre?

- a) Es würde Probleme bereiten,
- b) Es wäre nützlich,
- c) Es wäre ein Problem, aber Lösbar,
- d) Es wäre kein Unterschied.

11. Wie findet Ihr es, dass Menschen aus verschiedenen Nationalitäten in unserem Land leben?

- a) Es wird politische und soziale Probleme verursachen,
- b) Es ist eine kulturelle Bereicherung,
- c) Es macht keinen Unterschied.

Ergebnisse der Untersuchung zur Toleranz aus dem Blickwinkel der Nationalität			
Auswahl 2	Auswahl 1	Auswahlmöglichkeiten	Fragen
1	0	Ja	1. Seit Ihr schon mal in einem anderen Land gewesen?
9	9	Nein	
2	7	Ja	2-Würdet Ihr ein europäisches Land besuchen wollen?
0	2	Nein	
7	11	Länder mit verschiedener Sprache und Kultur	3-Wenn es nötig wäre in einem anderen Land zu leben, welche Länder aus den unten genannten Möglichkeiten würdet Ihr bevorzugen?
0	2	Länder in denen gleiche Sprache gesprochen und gleichen Sitten gelebt werden.	
3	6	Länder in denen die gleiche Religion praktiziert wird.	
1	1	Nach technologischem Stand des Landes	4-Wenn Ihr die Möglichkeit hättet in einem anderen Land zu leben, nach welchen der unten genannten Aspekten würdet Ihr auswählen?
4	4	Nach sozialem Stand	
4	3	Nach kultureller Beschaffenheit des Landes	
1	1	Nach geographischen Gegebenheiten des Landes	
6	0	positive Beeinflussung	5-Wie würde euch die Zusammenarbeit mit einem ausländischen Menschen in einem Betrieb /eurem Betrieb beeinflussen?
2	0	negative Beeinflussung	
2	9	kein Unterschied	
8	6	Aus Ländern mit gleicher Sprache	6-Wie würdet Ihr auswählen, wenn Ihr mit einem Ausländer zusammenarbeiten müsstet ?
8	4	Aus Ländern welche den gleichen Glauben und die gleiche Kultur leben	
0	3	Aus Ländern in denen andere Kulturen gelebt werden.	
4	6	Es macht kein Unterschied aus welchen Ländern.	
8	2	Es bringt Devisen in unser Land.	7-Unter welchen Aspekten findet Ihr es sinnvoll, Schüler aus anderen Ländern auszubilden?
7	1	Eine kulturelle Verschmelzung kann stattfinden	
1	2	Unsere Fremdsprachen-Kenntnisse können sich entwickeln	
4	4	Unsere Öffnung in die Welt würde erleichtert werden.	
2	1	Ja	8-Glaubt Ihr, dass unsere Bürger in europäischen Ländern, erforderliches Interesse und Einbeziehung erfahren?
8	8	Nein	
4	2	Ja	9-Glaubt Ihr das Auslaender die in unser Land kommen, erforderliches Interesse und
6	7	Nein	
0	6	Es würde Probleme bereiten	10-Würde es für euch zu einem Problem werden, wenn Ihr künftig jemandem heirateten würdet, der verschiedener Nationalität und verschiedenen Glaubens wäre ?
2	2	Es wäre nützlich	
5	6	Es wäre ein Problem, aber Lösbar	
3	5	Es wäre kein Unterschied	
5	2	Es wird politische und soziale Probleme verursachen	11-Wie findet Ihr es, das Menschen aus verschiedenen Nationalitäten in unserem Land leben ?
4	3	Es ist eine kulturelle Bereicherung	
1	4	Es macht keinen Unterschied	

Bei den Antworten auf die 5., 6. und 7. Frage findet man bei beiden Gruppen eine ernsthafte Abneigung mit einem Ausländer das gleiche Umfeld zu teilen. Jedoch möchten sie mit einem Ausländer auf einfache Weise in Dialog treten können. Aus diesen Gründen sind diejenigen in der Mehrheit, die gleiche Kultur teilen wollen. Diejenigen, die in unser Land kommen sollen, finden die Erwerbstätigen aus dem Aspekt des Devisen-Gewinns und die Schüler aus dem Aspekt der Kultur wichtig.

In Auswertung der 10. Frage wird deutlich, dass die Mehrheit befürchtet, Ehen mit Ausländern könnten scheitern, zumindest zu Problemen führen. Das gilt auch dann, wenn gemeinsame Interessen bestehen und Gefühle der Liebe ausgeprägt sind.

Bei 11 wird es als eine Bereicherung gewertet, dass es in unserem Lande verschiedene ethnische Gruppen gibt.

Allgemein verdeutlichen die Untersuchungen, dass die Menschen in der Türkei soweit tolerant sind, um mit Ausländern zusammen leben zu können. Das Sie jedoch auf Familienebene zu einer sozialen Einheit nicht bereit sind.

3.3.4 Untersuchungen zur Toleranz aus dem Blickwinkel des Geschlechts

Ziel:

1. In Gruppen, bei denen die Zusammensetzung als ausreichend geschlechtlich gemischt betrachtet wird, soll die Aufmerksamkeit auf Bildungsinhalte festgestellt werden. Gewonnene Ergebnisse sollen analysiert und den Ausbildern als Referenz geboten werden.
2. Die Interessen der Schüler für einander und deren Auswirkung auf die Ausbildung werden festgestellt. Gewonnene Ergebnisse werden analysiert und Ausbildern als Referenz geboten.

Anwendung der Untersuchung:

- a) Die 11. Klasse der technischen Berufsschule.
Zusammensetzung der Klasse: 3 Mädchen und 16 Jungen, insgesamt 19 Schüler.
- b) Betriebliche Beschäftigte: 20 Personen im Alter zwischen 18-30 Jahren.

Zielgruppen:

Klassen mit 20 Schülern aus

- a) Klassen, in denen weibliche Schüler in der Mehrzahl sind,
- b) Klassen, in denen männliche Schüler in der Mehrzahl sind,
- c) Klassen, in denen weibliche und männliche Schüler in gleicher Zahl vertreten sind.

Vorgesehene Zeit: ca. 15 Min.**Methode:**

Klassen mit unterschiedlicher Anzahl weiblicher und männlicher Schüler werden ausgewählt. Anschließend werden zuvor vorbereitete Fragen gestellt. Es werden Vorbereitungen getroffen, damit sich Schüler bei der Beantwortung der Fragen nicht gegenseitig beeinflussen. Die Namen der Schüler, die an der Untersuchung teilnehmen, werden nicht verlangt.

Erwartete Resultate:

Bei Gruppen mit ausgewogener geschlechtlicher Verteilung wird man positive Ergebnisse feststellen. Man wird sehen, dass sich die Schüler untereinander und zu den Ausbildern mehr respektvoll und rücksichtsvoll verhalten. Das Sie aufmerksamer im Unterricht sind um in der Gruppe gegenüber den Anderen nicht verlegen zu werden. Sie distanzieren sich vom rohen Verhalten.

In Gruppen mit unausgewogener geschlechtlicher Zusammensetzung wird man sehen, dass einige wenige extrem viel Aufmerksamkeit erlangen, dass diese verwöhnt werden und das sich deren Aufmerksamkeit auf den Unterricht auswirkt. Diese Schüler erwarten außerhalb der Schule gleiche Aufmerksamkeit. Deswegen werden Sie andere Verhaltensformen zeigen. Es wird erwartet, dass ihre Beziehung zu ihrem Umfeld negativ beeinflusst wird.

Fragen die während der Untersuchung gestellt werden:

1. In welchem Umfeld möchtet Ihr eine Ausbildung machen?
 - a) In Schulen mit nur getrennten Klassen für Mädchen und Jungen,
 - b) In Schulen mit gemischten Klassen.
2. Wie beeinflusst es euer Verhalten in einer gemischten Klasse zu sein?
 - a) Positiv.
 - b) Negativ,
 - c) Es beeinflusst mein Verhalten nicht.
3. Wie beeinflusst es eure Aufmerksamkeit beim Unterricht in einer gemischten Klasse?
 - a) Positiv.
 - b) Negativ.
 - c) Es beeinflusst mein Verhalten nicht.

4. Habt Ihr Schwierigkeiten mit Schülern anderen Geschlechts in Dialog zu treten?
- a) Ja
 - b) Nein
5. Wie würde es euch beeinflussen, in Gegenwart eurer männlichen / weiblichen Mitschüler durch eure Lehrer oder Mitschüler unangenehm getadelt zu werden?
- a) Ich wäre sehr traurig
 - b) Ich wäre weniger traurig
 - c) Es macht keinen Unterschied.
6. Würde es euer Verhalten negativ beeinflussen, wenn eure männlichen / weiblichen Mitschüler in der Mehrheit wären?
- a) Ja
 - b) Nein
7. Würde es eure Unterrichts-Aufmerksamkeit negativ beeinflussen, wenn eure männlichen / weiblichen Mitschüler in der Mehrheit wären?
- a) Ja
 - b) Nein
8. Glaubt Ihr, dass männlichen Lehrer weniger aufmerksam zu euch sind ?
- a) Ja
 - b) Nein
9. Glaubt Ihr, dass weibliche Lehrerinnen weniger aufmerksam zu euch sind?
- a) Ja
 - b) Nein
10. Wenn Ihr zukünftig Lehrer/In würdet, in welcher Klasse würdet Ihr unterrichten wollen?
- a) In Klassen mit weiblichen Schülern in der Mehrzahl,
 - b) In Klassen mit männlichen Schülern in der Mehrzahl,
 - c) In gemischten Klassen.

Fragen		1-In welchem Umfeld möchtet Ihr eine Ausbildung machen?			2-Wie beeinflusst es euer Verhalten, in einer gemischten Klasse zu sein ?			3-Wie beeinflusst es eure Aufmerksamkeit fuers beim Unterricht, in einer gemischten Klasse zu sein?			4-Habt Ihr Schwierigkeiten mit Schülern anderen Geschlechts in Dialog zu treten?			5-Wie würde es euch beeinflussen, in Gegenwart eurer weiblichen / männlichen Mitschüler unangenehm getadelt zu werden?			6-Würde es euer Verhalten negativ beeinflussen, wenn eure männlichen / weiblichen Mitschüler in der Mehrheit wären?			7-Würde es euere Unterrichts-Aufmerksamkeit negativ beeinflussen, wenn eure männlichen / weiblichen Mitschüler in der Mehrheit wären?			8-Glaubt Ihr das männliche Lehrer weniger aufmerksam zu euch sind?			9-Glaubt Ihr das weibliche Lehrerinnen weniger aufmerksam zu euch sind ?			10-Wenn Ihr zukünftig Lehrer / In würdet, in welcher einer Klasse würdet Ihr unterrichten wollen ?		
		a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c						
Arbeitsgruppen	Mädchen (3)		3			3			3		3		1	2		2	1		3		3		3								
	Jungen (16)	3	13	13		3	8		8	1	15	8		8	6	10	2	14	5	11	4	12		2	1	4					
	Gesamt (19)	3	16	13		6	8		11	1	18	9	2	8	8	11	2	17	5	14	4	15		2	1	7					
Techn. Schule	Mädchen (10)		10	2		8	4		6	5	5	6	1	3	3	7	2	8		10	4	6				1	0				
	Jungen (10)		10	8	1	1	7		3	2	8	6	2	2	2	8	3	7	1	9	2	8				1	0				
	Gesamt (20)		20	10	1	9	11		9	7	13	12	3	5	5	15	5	15	1	19	6	14				2	0				
Kfm. Schule	Mädchen (14)	2	12	1	2	1	2	1	11	1	13	7	2	5	5	9		14	1	13	1	13	2			1	2				
	Jungen (6)	2	4	2	2	2	1	2	3	3	3	6			4	2	3	3		6	2	4			2	4					
	Gesamt (20)	4	16	3	4	13	3	3	14	4	16	13	2	5	9	11	3	17	1	19	3	17	2	2	1	6					
Gymnasium	Mädchen (14)	2	12	1	2	1	2	1	11	1	13	7	2	5	5	9		14	1	13	1	13	2			1	2				
	Jungen (6)	2	4	2	2	2	1	2	3	3	3	6			4	2	3	3		6	2	4			2	4					
	Gesamt (20)	4	16	3	4	13	3	3	14	4	16	13	2	5	9	11	3	17	1	19	3	17	2	2	1	6					
Zählung gesamt	7	52	26	5	2	22	3	34	12	47	34	7	18	22	37	10	49	7	52	13	36	2	4		5	3					

Ergebnis-Analyse der Toleranz-Untersuchung aus Blickwinkel des Geschlechts

Diese Untersuchung ist mit 27 weiblichen und 32 männlichen, insgesamt 59 Schülern der 11. Klassen der technischen Berufsschule (EML), der Handelsschule (TML) und des Fatih Gymnasiums durchgeführt worden.

Folgende Abkürzungen der Schulen werden in der Analyse verwendet:

- Technische Berufsschule (EML)
- Handelsschule (TML)
- Fatih Gymnasium (FL)

In der Untersuchung wurden insgesamt 10 Fragen gestellt. Die Ergebnisse, anhand aufgenommener Antworten, sind unten wiedergegeben.

Erstens ist versucht worden, eine Antwort auf die Frage zu finden: In welchem Umfeld möchtet Ihr ausgebildet werden? Wenn man sich die Antworten anschaut stellt man fest, dass 25 von 27 Mädchen und 27 von 32 Jungen insgesamt also 52 Schüler in gemischten Klassen und 2 Mädchen und 5 Jungen insgesamt also 7 Schüler in verschiedenen Schulformen ausgebildet werden möchten. Mädchen und Jungen trafen ähnliche Aussagen. Aus dem Blickwinkel der Bildung ist kein geschlechtstypischer Unterschied feststellbar.

Die 2. Frage lautete: Wie beeinflusst es euer Verhalten, in einer gemischten Klasse zu sein? Wenn man sich das generelle Ergebnis anschaut haben 3 von 27 Mädchen angegeben, dass es ihr Verhalten positiv beeinflusst. 3 der befragten Schüler gaben an, dass ihr Verhalten in einer gemischten Klasse negativ beeinflusst wird. In 22 Antworten zeigen sich die Schüler neutral. Ihr Verhalten wird durch den gemeinsamen Unterricht nicht beeinflusst.

3. Frage: Wie beeinflusst es eure Unterrichts-Aufmerksamkeit in einer gemischten Klasse zu sein? Wenn man sich das Endergebnis anschaut, haben 6 von 27 Mädchen angegeben, dass ihre Aufmerksamkeit positiv beeinflusst wird. 1 Mädchen gab an, dass es negativ beeinflusst wird. 20 Mädchen wurden nicht beeinflusst. 16 von 32 Jungen haben positiv, 2 negativ geantwortet. 14 Jungen vertraten die Meinung, dass es den Unterricht nicht beeinflusst.

4. Frage: Habt Ihr Schwierigkeiten mit Schülern anderen Geschlechts Dialog aufzunehmen? Im Ergebnis haben 6 von 27 Mädchen mit Ja und 21 Mädchen mit Nein geantwortet. Von 32 Jungen haben 5 Nein als Antwort gewählt. Daraus kann man schließen, dass zwischen Jungen und Mädchen ein guter Dialog stattfindet und gute Akzeptanz besteht.

5. Frage: Wie würde es euch beeinflussen, in Gegenwart eurer weiblichen/männlichen Mitschüler unangenehm getadelt zu werden? Von den Schülern haben 34 angegeben, dass Sie sehr traurig wären. 7 sind weniger traurig und 18 waren der Meinung, dass es keinen Unterschied machen würde.

Aus den getroffenen Aussagen kann man schließen, dass die Schüler Angst davor haben, in Gegenwart anders geschlechtlicher Mitschüler verunglimpft zu werden.

6. Frage: Würde es euer Verhalten negativ beeinflussen, wenn in eurer Klasse weibliche/männliche Schüler in der Mehrheit wären?

Wenn man sich das Ergebnis anschaut, haben 10 von 27 Mädchen mit Ja und 17 mit Nein geantwortet. Von 32 Jungen haben 12 mit Ja und 20 mit Nein geantwortet. Daraus wird deutlich, dass in gemischten Klassen eine ballancierte Verteilung gegeben ist.

7. Frage: Beeinflusst es eure Unterrichtsaufmerksamkeit, in einer Klasse zu sein, in der Mädchen/Jungen in der Mehrheit sind? Im Ergebnis haben 2 von 27 Mädchen mit Ja, 25 mit Nein geantwortet. Von 32 Jungen haben 8 mit Ja und 24 mit Nein geantwortet. Es stört die Unterrichts-Aufmerksamkeit der Schüler nicht, wenn Mädchen oder Jungen in der Klasse in der Mehrheit sind.

8. Frage: Denkt Ihr, dass männliche Lehrkräfte euch weniger Aufmerksamkeit im Unterricht schenken? Von den technischen Berufsschulen (EML) haben 3 von 3 Mädchen mit Nein, 5 von 16 Jungen mit Ja und 11 von ihnen mit Nein geantwortet. In der Handelsschule (TML) haben 10 von 10 Schülerinnen Nein, 1 von 10 Schülern mit Ja und 9 Jungen mit Nein geantwortet. Im Fatih Gymnasium (FL) haben 1 von 14 Mädchen mit Ja, 13 mit Nein geantwortet. Von 6 Jungen haben alle 6 mit Nein geantwortet. Man kann nicht sagen, dass die Aufmerksamkeit der Lehrer auf die Schüler in Abhängigkeit ihres Geschlechtes negativ ist. Die Lehrer kümmern sich um alle Schüler, ohne Rücksicht auf Ihr Geschlecht.

9. Frage: denkt Ihr, dass Lehrerinnen im Unterricht auf euch weniger aufmerksam sind?

In der Technischen Berufsschule (EML) haben 3 von 3 Mädchen mit Nein, 4 von 16 Jungen mit Ja, und 12 mit Nein geantwortet. In der Handelsschule (TML) haben 4 von 10 Mädchen mit Ja, 6 mit Nein geantwortet. Von den 10 Jungen haben 2 mit Ja und 8 mit Nein geantwortet. Im Fatih Gymnasium (FL) hat 1 von 14 Mädchen mit Ja und 13 mit Nein geantwortet. Von den 6 Jungen haben 2 mit Ja und 4 mit Nein geantwortet. Insgesamt haben 5 von insgesamt 27 Mädchen mit Ja und 22 mit Nein geantwortet. Von insgesamt 32 Jungen haben 6 mit Ja und 24 mit Nein geantwortet. Es wird ersichtlich, dass auch im Hinblick auf Lehrerinnen (weiblich) Geschlechtsunterschiede nicht wesentlich sind. Das auch die Lehrerinnen auf alle Schüler eingehen.

10. Frage: wenn Ihr künftig Lehrer würdet, in welcher Klasse würdet Ihr unterrichten wollen?
In der technischen Berufsschule (EML) haben 3 von 3 Mädchen gemischte Klassen, 2 von 16 Jungen männliche Klassen und 14 von 16 Jungen gemischte Klassen gewählt. In der Handelsschule (TML) haben 10 von 10 Mädchen gemischte Klassen und 10 von 10 Jungen gemischte Klassen gewählt. Im Fatih Gymnasium (FL) haben 2 von 14 Mädchen weibliche, und 12 Mischklassen gewählt. 2 von 6 Jungen haben männliche und 4 Jungen Mischklassen gewählt.

Insgesamt haben 2 von 27 Mädchen weibliche Klassen und 25 Mischklassen gewählt. Von insgesamt 32 Jungen haben 4 männliche Klassen und 28 Mischklassen gewählt. Auch im Ergebnis dieser Frage ist festzustellen, dass zwischen Mädchen und Jungen ein guter Dialog stattfindet.

Im Ergebnis dieser Untersuchung kann man sagen, dass im Bildungssystem welches in unserem Lande praktiziert wird, keine Ausgrenzung zwischen Jungen und Mädchen stattfindet und dass kein Bedürfnis nach solch einer Ausgrenzung besteht. Wie man auch aus der Untersuchung zur Feststellung der Arbeitsfelder ersehen kann, findet eine geschlechtstypische Ausgrenzung der Menschen weder im schulischen noch im sozialen Leben statt.

Toleranz in der Sexualität

In den Fällen in denen Toleranz entgegengebracht wird, gibt es eine Art Sicherheit In der Gutwilligkeit zwischenmenschlicher und gesellschaftlicher Beziehungen.

Jedoch sind die Menschen und die Gesellschaft nicht gezwungen Toleranz ausnahmslos in allen Fällen entgegenzubringen. In solch einem Fall würde der Meinungs- und Verhaltens-Anarchie Tür und Tor geöffnet.

Passend zu unserem Thema und als eines der kennzeichnenden Haltungen unserer Gesellschaft kann man folgendes anmerken: Die Existenz der Minderheit der Zigeuner (Sinti und Roma) ist inklusive den Gegebenheiten Ihrer Lebensweise anerkannt und respektiert worden. Sie können in unserem Lande Ihre Reise-, Arbeit- und Bildungsfreiheiten uneingeschränkt ausüben. Sie haben alle Rechte welche für alle türkischen Bürger auch gelten.

Jedoch, diverse Formen sexuellen Zusammenlebens und damit verbundene Verhaltensformen in gleicher Weise anzuerkennen, ist nicht möglich, weil dies die vorhandene gesellschaftliche Ordnung zerstören würde und den allgemeinen Sitten sehr zu wider ist.

Auch diesbezügliche Toleranz ist etwas, was von unserer Gesellschaft abgelehnt wird. In solchen Fällen sittlichen Zuwiderlaufens, kann nicht einmal daran gedacht werden, verschiedenen sexuellen Gruppen (homosexuell, transsexuell,...) Toleranz zu zeigen.

Unsere Gesellschaft sieht solche Phänomene als Geistesstörung, als eine ernsthafte Bedrohung für die Zukunft der Menschheit an und strebt nach Maßnahmen um diese zu heilen.

4. Buchlesekampagne und Beobachtungen zur Auswirkung auf die Toleranz

Zweck:

Feststellung der Auswirkungen der Toleranzausübung auf Schüler.

Die Gruppen:

Gruppe a) Untolerant behandelte Gruppe aus 28 Schülern

Gruppe b) Toleranter behandelte Gruppe aus 27 Schülern

Methode:

Vertrauenslehrer haben zusammen mit den Literaturlehrern eine Untersuchung zur Auswirkung der Toleranz auf die 9. Klassen unserer Schule gemacht. In dieser Untersuchung wurden 2 Gruppen aus den 9. Klassen ausgewählt und aufgefordert innerhalb eines Zeitraums das gleiche Vorhaben zu realisieren. Von einem Lehrer wurde verlangt, bei der Realisierung des Vorhabens und der Effektivität der Zeitnutzung wenig Toleranz zu zeigen.

Anwendung:

Nach dem man die Schüler über die Wichtigkeit und Bedeutung des Bücherlesens aufgeklärt hatte, wurden sie aufgefordert, innerhalb eines Monats ein Buch zu lesen und eine Inhaltsangabe dazu zu machen.

Ergebnis:

Am Schluss der Beobachtungen wurde deutlich, dass in der toleranter behandelten Gruppe 16 von 27 Schülern innerhalb eines Monats tatsächlich ein Buch gelesen und eine Inhaltsangabe gemacht haben. In der untolerant behandelten Gruppe von 28 Schülern haben innerhalb eines Monats nur 4 Schüler ein Buch gelesen und dies ohne eine Inhaltsangabe gemacht zu haben.

Im Ergebnis der Beobachtungen kann man sagen, dass die Ausbildung erfolgreicher verläuft, wenn Schülern mehr Liebe, Rücksicht und Toleranz entgegengebracht wird.

Modul 5**Motivation****Einrichtung:**

Solski Center Ptuj
Ptuj

Verfasser: Simona Brlek

Inhaltlicher Teil des Moduls

1. Ausgangssituation / Zielstellung / Methodik
2. Motivation
3. Motivation aus Perspektive der Interessentheorie
 - 3.1 Soziale Kompetenzen von Schülern und Lehrern
 - 3.1.1 Was ist Soziale Kompetenz eigentlich genau?
 - 3.2 Auflistung der wichtigsten sozialen Kompetenzen
 - 3.3 Der Lehrer muss die Schüler motivieren können
 - 3.3.1 Mitarbeiter motivieren: Zuerst kommt die eigene Motivation
 - 3.4 Lernstrategien lassen sich in indirekte und direkte Strategien einteilen
 - 3.4.1 Indirekte Strategien
 - 3.4.2 Direkte Strategien
 4. Praktische Erprobung – dargestellt am Beispiel der Wirtschaftsschule PtŹj
 - 4.1 Vorstellung der Inhalte und Ziele
 - 4.2 Erstellung der Spiele
 - 4.3 Themen für Übungen zur Mobilitätsentwicklung
 - 4.3.1 Durchführung der 1. Übung: Theater
 - 4.3.1.1 Theater
 - 4.3.2 Durchführung der 2. Übung: Prüfen wir den Lehrer
 - 4.3.2.1 Prüfen wir den Lehrer
 - 4.3.3 Durchführung der 3. Übung: Den Lehrer besiegen
 - 4.3.3.1 Den Lehrer besiegen
 5. Interviews mit Schülern/ Auszubildenden
 - 5.1 Evaluationsfragebogen für Schülerinnen und Schüler
 6. Fragebogen Einschätzung Motivation
 - 6.1 Evaluationsfragebogen für Schülerinnen und Schüler
 - 6.2 Positives Schulklima als Motivationsfaktor
 - 6.3 Selbstevaluation
 - 6.3 Was könnte der Schüler bei ihren Stunden potenziell wählen?
 7. Zusammenfassung der Ergebnisse/Impressum
 8. Literatur- und Quellenverzeichnis

1. Ausgangssituation, Zielstellung, Methodik

Ziel:

Die Entwicklung der Fähigkeit, Beweggründe für das Handeln zu erkennen, Interesse für die Aufgabe zu entdecken und dadurch individuelle Leistungsbereitschaft zu entwickeln, machen den Kern dieses Moduls aus. Es geht dabei sowohl um die Eigenmotivation als Sozialkompetenz, als auch um die Motivation anderer (Kollegen, z. B. Aus- und Weiterzubildende).

Motivation erwirbt der Mensch im Kontext mit Sozialkompetenzen durch Handeln. Lernhandeln ist hier eingeschlossen. Der berufliche Unterricht muss hierfür Bedingungen schaffen und Auszubildende (Lehrlinge) zum motivierten Handeln anregen.

Motivationen fördern Initiativen, sind eine Voraussetzung für Effektivität und Qualität beim Vollzug beruflicher Tätigkeiten. Die durchdringen zugleich alle Prozesse der sozialen Interaktion und vermögen andere Partner bzw. Gruppen zu aktivieren. Motivationales Handeln integriert eine Reihe von Sozialkompetenzen und fördert sie in ihrer Entwicklung. Lehrkräfte der Berufsbildung müssen deshalb Motivationen kennen, verstehen und absichtsvoll zur Motivationsentwicklung bei Auszubildenden (Lehrlingen) beitragen. Dieses Erfordernis ist ein Schwerpunkt von Weiterbildungsveranstaltungen, die in Slowenien im Rahmen des Projektes Soco-Vet durchgeführt werden. Das Curriculum für die Weiterbildung von Lehrkräften der Berufsbildung besteht aus einem Theorieteil und einem praktischen Anwendungsteil. Zu den theoretischen Grundlagen gehören unterschiedliche Motivationsmodelle. Die Kursteilnehmer werden mit der extrinsischen und der intrinsischen Motivation vertraut gemacht. Sie sollen zur Unterstützung der Motivationsentwicklung bei Auszubildenden (Lehrlingen) angeregt werden. Beträchtliche Wirkungen zur Motivierung Lernender gehen von gruppenspezifischen Prozessen aus, die Lehrkräfte durch ihren Führungsstil „ausschöpfen“ müssen. Diese Problematik ist ein Inhaltsbestandteil der Weiterbildung. Im praktischen Teil des Curriculums werden die Lehrkräfte mit unterschiedlichen Methoden zur Förderung von Motivationen bei Auszubildenden (Lehrlingen) vertraut gemacht. Rollenspiele und Übungen stehen dabei im Vordergrund.

2. Motivation

Definition

Motivation ist die Gesamtheit der in einer Handlung wirksamen Motive, die das individuelle Verhalten aktivieren, richten und regulieren.

Motivation (lateinisch motus = die Bewegung) bezeichnet in den Humanwissenschaften sowie in der Ethnologie einen Zustand des Organismus, der die *Richtung* und die Energetisierung des aktuellen Verhaltens beeinflusst. Mit der Richtung des Verhaltens ist insbesondere die Ausrichtung auf Ziele gemeint. Energetisierung bezeichnet die *psychischen* Kräfte, welche das Verhalten antreiben. Ein Synonym von *Motivation* ist „Verhaltensbereitschaft“.

Grundsätzlich können zwei Motivationskonzepte unterschieden werden. Es handelt sich um Inhaltsmodelle und Prozessmodelle.

3. Motivation aus Perspektive der Interessentheorie

Es ist sehr wichtig, Interesse für die Aufgabe zu entdecken und dadurch individuelle Leistungsbereitschaft zu entwickeln.

Schritte zu einem stabilen Interesse:

- **Interesse**, welches zunächst als **emotionaler Prozess** bezeichnet wird, führt dazu, dass eine Person seine/ihre **Aufmerksamkeit** auf den Gegenstand richtet.
- Mit dem Gegenstand können z. B. **Assoziationen mit früheren Gegenständen** verknüpft sein, die ihrerseits das Interesse auslösen oder verstärken. Es können auch ganz **neue Gegenstände** sein, die das Interesse auf sich lenken.
- Durch die Persistenz (time on task) wird der Grad der Lernleistung bestimmt.
- Kognitive Prozesse, wie Persistenz, führen zu einer immer tiefer gehenden **Integration in das Selbstkonzept**.

Die Tiefe der Lernleistung wird bestimmt von:

- **der Persistenz**, also der Dauer und Intensität der Zuwendung zum Lernmaterial.
- **der Lernstrategie** bzw. der Lernorientierung

Ein Text wird z. B. anders gelesen, wenn ein hohes Interesse für das Thema vorhanden ist.

Der/Die Lernende wird sich Strategien aneignen, um das Lernmaterial in seiner Tiefe zu erfahren. Schließlich führen die Strategien zu einer elaborierten Wissensstruktur. Und je größer die Wissensstruktur ist, desto leichter fällt es, den Stoff zu lernen.

- Metakognitiven Strategien, die sich aus den **erworbenen Erfahrungen** ergeben. Je mehr man mit dem Gegenstand vertraut ist, desto mehr automatisiert sich der Lernprozess. Was zur Folge hat, dass man wieder Kapazitäten für neue/andere Bereiche frei hat.
- Die volle Kapazität wird auf den Gegenstand gerichtet und **Störfaktoren werden abgeschirmt**. Dann kann man von einer intensiveren Verarbeitung reden. Es wird angenommen, dass für die Bewältigung der meisten Lernaufgaben ein mittleres Aktivierungsniveau optimal ist.

Für die **Pädagogische Psychologie** ist vor allem das Interesse, dass durch die Lernumgebung erzeugt wird relevant, da sie variiert bzw. beeinflusst werden kann.

Das können in die Praxis umgesetzt in Schule oder Hochschule z. B. **Faktoren** sein wie:

- Schaffung eines positiven Klimas,
- Strukturiertheit des Lernstoffes,
- Übertragung der Fachkenntnisse auf den praktischen Anwendungsbereich,
- Vokalisieren eines Problemlösevorgangs,
- Kompetenz fördernde Interaktion usw.

3.1. Soziale Kompetenzen der Schüler und Lehrer

Bei der Bewerbung für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz ist es wichtiger denn je, dass der Bewerber über **soziale Kompetenzen** verfügt. Dies liegt an der Umstellung des Arbeitsmarktes auf das Dienstleistungsgewerbe. Der Dienstleistungsgedanke und der steigende Kundenkontakt machen die sozialen Kompetenzen der Arbeitnehmer für die Unternehmen **zur Überlebensfrage**.

Die Generationen von morgen auf die Herausforderungen einer sich rasant verändernden Welt vorzubereiten – dazu bedarf es der Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen. Leistungen und Belastbarkeit von Lehrern stehen immer wieder im Fokus des Interesses. Obwohl sicherlich nicht alle Kritikpunkte gerechtfertigt sind, stellt sich dennoch die Frage, **ob Lehrpersonen über die notwendigen Qualifikationen, die sie zur Ausübung ihres Berufs benötigen, auch verfügen**.

Aus der Frage nach den zentralen Lehrerkompetenzen ergibt sich das Problem, wie relevante Kompetenzen vermittelt bzw. gefördert werden können.

Da die Lehrertätigkeit zu einem großen Teil aus sozialen Interaktionen besteht, stellen vor allem die sozialen Kompetenzen von Lehrern eine Basiskompetenz dar, die sowohl für die Qualität von Unterricht als auch für die Bewältigung der Anforderungen des Lehreralltags unverzichtbar ist. Obwohl folglich die Förderung dieser sozialen Kompetenzen eine der zentralen Aufgaben einer berufsbezogenen Ausbildung darstellen sollte, führen Lehrveranstaltungen und Trainings, die den Aufbau sozialer Kompetenzen zum Ziel haben, nach wie vor ein Schattendasein in der universitären Lehrerausbildung.

3.1.1. Was ist Soziale Kompetenz eigentlich genau?

Die ***Begriffe Soziale Kompetenz, Selbstsicherheit oder Selbstvertrauen*** sind nicht einheitlich definiert, weil sehr viele verschiedene Aspekte bei Sozialer Kompetenz eine Rolle spielen. ***Sozial kompetente Verhaltensweisen*** sind z.B.:

- Nein sagen
- auf Kritik reagieren
- Änderungen bei störendem Verhalten
- Widerspruch äußern
- sich entschuldigen
- Schwächen eingestehen
- unerwünschte Kontakte beenden
- Komplimente akzeptieren
- auf Kontaktangebote reagieren
- Gespräche beginnen
- Erwünschte Kontakte arrangieren
- um Gefallen bitten
- Komplimente machen
- Gefühle zeigen

3.2. Auflistung der wichtigsten sozialen Kompetenzen

- Organisationstalent
- Verantwortungsbewusstsein
- Teamfähigkeit
- Flexibilität
- Belastbarkeit
- Kommunikationsstärke
- Zielstrebigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Selbstbewusstsein und viele mehr

Jede Lehrkraft muss soziale Kompetenzen kennen, sie verstehen und sie im Unterricht sowie in der praktischen Ausbildung vermitteln können. Erklärungen, Übungen und das Training spielen hierbei eine bedeutsame Rolle. Es geht um absichtsvolle Einflussnahme auf Auszubildende (Lehrlinge). Die bisherige Dominanz der spontanen Vermittlung sozialer Kompetenzen muss überwunden werden.

Wichtig ist, soziale Kompetenzen im Zusammenhang mit Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Lernkompetenz zu sehen. Dabei müssen zwangsläufig Schwerpunkte gesetzt werden. Allerdings dürfen die Zusammenhänge der genannten Teilkompetenzen (Kompetenzdimensionen) nicht außer Blick geraten. Jedoch ist es klar, dass man nie in jeder Situation alles berücksichtigen kann. **Kein Lehrer kann alle wünschenswerten Eigenschaften und auch nicht alle Sozialkompetenzen besitzen. Dazu müsste er fast übermenschliche Fähigkeiten haben.**

Für Schüler ist es sehr wichtig, dass der Lehrer **gerecht** ist mit allen. Auch **Humor** und **Lächeln** sollte immer zum Unterricht gehören. Mir persönlich ist es sehr wichtig, dass ein Lehrer **konsequent ist und sich durchsetzen kann**. Denn sobald er diese Eigenschaften **nicht** besitzt, kann es passieren, dass die Schüler den Unterricht bestimmen. Weitere Eigenschaften, die ein Lehrer besitzen soll, sind auch noch:

Kreativität, Fairness, Herzlichkeit, Geduld, Förderung, Motivation (selber motiviert sein und die Kinder motivieren), die Beziehung (zu den Kindern muss stimmen), Vertrauenswürdigkeit, Respekt, Hilfsbereitschaft, Ausgeglichenheit und Zufriedenheit.

Die Förderung von Motivationen bei Auszubildenden (Lehrlingen) ist eine anspruchsvolle pädagogische Aufgabe.

3.3. Der Lehrer muss die Schüler motivieren können

3.3.1. Mitarbeiter motivieren: Zuerst kommt die eigene Motivation.

Die Förderung von Motivationen bei Auszubildenden Lehrlingen ist eine anspruchsvolle pädagogisch-psychologische Aufgabe. Voraussetzungen sind:

- Sich selbst und andere motivieren kann nur jemand, der von seiner Meinung überzeugt ist und selbst über genügend **Begeisterungsfähigkeit** verfügt. Ohne eigenes Feuer kann niemand, weder im eigenen Herzen noch im Innern der Mitmenschen ein Feuer entfachen.
- **Glaubwürdigkeit** erleichtert das Motivieren. Ein Vorgesetzter kann diese Glaubwürdigkeit nicht künstlich aufbauen. Er muss selbst an das glauben, was er sagt. Zudem muss er auch an die Fähigkeiten der Mitarbeiter glauben.

Die **Einstellung** den Menschen und Arbeitsprozessen gegenüber, kann stets neu beeinflusst werden. Wer grundsätzlich misstrauisch ist und glaubt, dass alle anderen faul sind und kein Vertrauen verdienen, wird sich schwer tun, die anderen zu begeistern. Außerdem wird er ihnen kaum den Freiraum lassen und die Verantwortung geben, die sie brauchen, um ihre Aufgaben im Projekt erfüllen zu können. Das funktioniert nur, wenn es Ihnen gelingt, Ihren Kollegen gegenüber offen zu sein und davon auszugehen, dass sie ihr Bestes geben werden.

Fragen Sie sich:

- Was halten Sie von den einzelnen Personen, die am Projekt mitarbeiten sollen? Wie sieht Ihre Wertschätzung jeder einzelnen Person gegenüber aus?
- Wie offen sind Sie gegenüber den Vorschlägen anderer? Wie reagieren Sie auf wirklich gute Vorschläge, wie auf ausgefallene Ideen?
- Wie gut können Sie die Leistungen anderer anerkennen? Wie gut könnten Sie damit umgehen, wenn ein anderer „besser“ wäre als Sie?
- Wie hoch ist Ihr Anspruch, wie hoch sind Ihre Forderungen an andere? Wie realistisch sind diese Forderungen?

Wenn Sie feststellen, dass Sie sich schwer tun mit der **Offenheit** anderen gegenüber:

Daran können Sie arbeiten.

Zunächst einmal sollten Sie versuchen, Ihren **Kollegen gegenüber eine positive Einstellung** zu entwickeln.

Setzen Sie sich konkrete Ziele, welche Einstellungen Sie ändern wollen. Überprüfen Sie kontinuierlich **Ihre eigenen Einstellungen**. Und bitten Sie Ihre Mitarbeiter um Feedback (allein das ist schon ein Riesenschritt hin zu mehr Offenheit). Fragen Sie ganz konkret danach, was Sie besser machen können und ob bzw. wie Sie andere vielleicht demotivieren. Bedanken Sie sich für alle Vorschläge und zeigen Sie, dass Sie sie ernst nehmen.

3.4. Lernstrategien lassen sich in indirekte und direkte Strategien einteilen

3.4.1. Indirekte Strategien

Allgemeine Arbeits-, Organisations- und Übungsstrategien

außerhalb des Unterrichts

- ⇒ sich selbst erreichbare Lernziele setzen
- ⇒ sich auf die Arbeit vorbereiten (z.B. sich vor der Arbeit kurz entspannen)
- ⇒ Arbeitszeit und Freizeit abstimmen
- ⇒ versuchen, native speakers und authentisches Material zum Üben zu finden (Touristen, Filme, ...)
- ⇒ sich selbst immer wieder über sein Vorgehen beim Lernen Klarheit verschaffen

während des Unterrichts

- ⇒ den Lehrer zu helfen herausfordern (direktes Ansprechen, Körpersprache einsetzen),
- ⇒ so viel wie möglich reden, wagen, etwas zu sagen, das man vorher noch nicht gelernt hat

Strategien, um sich selbst zu motivieren

- ⇒ die Zielsprache mit angenehmen Situationen und Gefühlen verbinden (z.B. Freundschaften, Musik, Literatur, Kino)
- ⇒ sich selbst Belohnungen schaffen (ideelle, materielle)
- ⇒ mit anderen Lernern zusammenarbeiten und sich mit ihnen über den Lernprozess austauschen (Erfolge, Ängste, Probleme)
- ⇒ sich seiner Grenzen in der Ausdrucksfähigkeit in der Fremdsprache bewusst sein und ein niedrigeres Niveau als in der Muttersprache akzeptieren,
- ⇒ akzeptieren, dass Fehler zum Lernprozess ganz natürlich dazugehören und ihn sogar fördern können

3.4.2. Direkte Strategien

Verstehensstrategien

- ⇒ Intelligent raten
- ⇒ die Aufmerksamkeit auf den Input ‚fokussieren‘, d.h., besondere Aufmerksamkeit auf bestimmte Phänomene richten
- ⇒ den Input analysieren und die eigenen Hypothesen über die Zielsprache anhand des Inputs überprüfen

Produktionsstrategien

- ⇒ Hypothesen über die Zielsprache anhand eigener Textproduktion überprüfen; Feedback des Lehrers oder eines native speakers einbeziehen (z.B. Korrekturen aufnehmen und verarbeiten)
- ⇒ Input des Lehrers oder eines native speakers für die eigene Textproduktion nutzen (z.B. Wiederaufnahme von Redewendungen)
- ⇒ Kommunikationsstrategien einsetzen und nutzen (bei unbekanntem Ausdrücken in die Muttersprache wechseln, andere Fremdsprachen heranziehen, paraphrasieren, Wortneuschöpfungen und Konstruktionen ‚wagen‘, Gestik und Mimik gezielt einsetzen, direkt um Hilfe bitten, ...)

Strategien zur besseren Erinnerung

- ⇒ entscheiden, wie und ob man sich neue Ausdrücke oder Strukturen notiert; (z.B. (elektronische) Kartei anlegen; lose Zettel mit Ausdrücken und idiomatischen Wendungen und/oder Mustersätzen, Gestaltung von Listen)
- ⇒ etwas, das man hört oder liest und für wichtig hält, mit- oder später notieren, z.B. Mustersätze für grammatische Strukturen, die man sich schlecht merken kann, Wortschatz, den man sich merken will)
- ⇒ lautliche Assoziationen schaffen (Wörter, die ähnlich in der Muttersprache oder anderen bekannten Sprachen klingen mit neu zu lernenden Wörtern der Zielsprache verbinden; visualisieren)
- ⇒ mit allen Sinnen lernen (z.B. bildliche Vorstellungen schaffen, Dinge berühren)
- ⇒ sich Situationen vorstellen, in denen man die neuen Ausdrücke oder Strukturen benutzen kann

4. *Praktische Erprobung – dargestellt am Beispiel der Wirtschaftsschule PtŸj*

Je mehr man von den Schülern verlangt, dass sie selbstständig arbeiten und sich motivieren, desto mehr muss der Lehrer und Ausbilder die Fähigkeit besitzen, sich selbst und die Schüler anzuregen.

Sie schließt Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen und Sozialkompetenzen ein. Erst im Zusammenspiel dieser drei Kompetenzdimensionen wird Lehrhandeln effektiv. Jede dieser Kompetenzdimensionen ist Teil des Ganzen. Sowohl einzeln, wie auch im Zusammenspiel besitzen sie Bedeutung. Jeder Lehrer ist zugleich Fachexperte. Damit kann Fachkompetenz vorausgesetzt werden. Die Methodenkompetenz zeigt sich in seinem Vermögen, die Auszubildenden für den Lerninhalt aufzuschließen und den Lerninhalt so zu strukturieren, damit selbstständiges Lernen möglich wird. Hierbei spielen die Unterrichtsmethoden eine entscheidende Rolle. Im Vordergrund stehen solche Methoden, die Lernen initiieren. Einseitige Darbietungen des Lehrers müssen dagegen im Hintergrund stehen. Wichtig ist die Kommunikation des Lehrers mit den Schülern und der Lehrer untereinander. Vor allem mittels der Kommunikation kann er motivieren, Vertrauen schaffen und Lernfreude wecken.

Das Bemühen des Lehrers um Motivation der Lernenden muss an den erreichten Ergebnissen gemessen werden. So ist zu fragen:

- Wurden die Ziele, die ich gestellt habe, erreicht?
- Haben die Auszubildenden (Lehrlinge) die Ziele erkannt, verinnerlicht und ihr Handeln auf Erfüllung der Ziele ausgerichtet?
- Entwickelten die Schüler Lernaktivitäten?
- Dominierte selbstständiges Lernen?
- Wurden die Auszubildenden stetig zum Nachdenken angeregt?
- Gab es Freude beim Lernen?
- Können die Schüler über erworbenes Wissen frei sprechen?

Der Lehrer sollte immer darauf achten, dass er die meiste Arbeit gemacht hat, um die Schüler zu motivieren. Hier spielt bei den jungen Leuten meistens die größte Rolle, dass sie Spaß am Lernstoff haben. Schließlich ist jede Unterrichtsstunde immer eine Herausforderung und nicht selten auch mit Schwierigkeiten verbunden. Deshalb muss der Lehrer den Unterricht methodisch variantenreich gestalten, Medien einbeziehen und immer wieder ein freudvolles Lernklima anstreben.

Vier theoretische Positionen sind zu beachten:

- das Ausdrücken des Optimismus und hoher Erwartungen,
- gestalten der ermutigenden Lehrumwelt,
- Berücksichtigung verschiedener Lehrmethoden,
- das Bewahren und Ermuntern des positiven Schüleresbstbildnisses.

Der einzelne Lehrer kann auch in einem widersprüchlichen Prozess, wie ihn der Unterricht darstellt, selber eine Oase schaffen, wo Würde und Erfolg herrschen und wo er mit Geschicktheit und Methodenkompetenz die Schüler und sich selbst motivieren kann.

Nachfolgende ausgewählte Beispiele sollen verdeutlichen, wie die Auszubildenden (Lehrlinge) im Unterricht motiviert werden können.

Ablaufplan und Organisationsrahmen für Übungen zur Motivationsentwicklung

Ort: ŠC Ptuj, Wirtschaftsschule
Zeitlicher Umfang: 6 Doppelstunden oder 3 Projektstage
Teilnehmer: 3 Klassen der 12. Klassenstufe

4.1. Vorstellung der Inhalte und Ziele

Den Grund und das wesentliche Ziel dieser Stunden/ bzw. der Projektstage erklären

Was ist das Ziel?

Die Lehrer und die Jugendlichen sollen sich über ihre Kompetenzen im sozialen Bereich bewusst werden, auch darüber, was sie schon können. Voraussetzung ist, dass sie soziale Kompetenzen kennen, verstehen und wohlüberlegt anwenden. Das muss besprochen, vor allem aber geübt werden. Wichtig ist ihre Selbsteinschätzung zu ihrem individuellen Entwicklungsstand sozialer Kompetenzen. In diesem Zusammenhang müssen Lernende erfahren, dass soziale Kompetenzen lebensbegleitend und an unterschiedlichen Orten erworben werden. Wichtige Bezugspersonen sind Eltern, Freunde und Lehrer. Soziale Kompetenzen sind für den Eintritt in das Berufsleben von grundlegender Bedeutung. Das ist den Teilnehmern zu verdeutlichen. Sie müssen in der Lage sein, in den Bewerbungsschreiben ihre fachliche Kompetenz und ihr bisheriges sozial kompetentes Verhalten zu beschreiben.

In diesem Zusammenhang rückt die Motivation in den Vordergrund. Sie wird zum Schwerpunkt der Erprobungen erklärt. Dabei ist zu erreichen, dass die Auszubildenden den Begriff "Motivation" verstehen und in der Lage sind, ihn zu beschreiben.

Sie müssen wissen, welche Rolle Motivationen spielen. Dabei ist der Blick auf das Berufsleben und die Privatsphäre zu richten.

Letztlich steht das Ziel, Ablauf der Übungen, inhaltliche Schwerpunkte und den Organisationsrahmen für den Unterricht zu erklären.

4.2. Erstellung der Spiele

Einführung

Die Spiele müssen Gelegenheit bieten, Motivationen zu verstehen und zu trainieren. Sie sollen noch mal daran erinnern, was Motivation überhaupt ist und dass man sie in verschiedenen Bereichen erwerben kann.

Bereiche

Bereiche, in denen man sich motivierend verhalten müsste/ sollte, sollen gesammelt und visualisiert werden.

Danach folgt Erlernen und Anwenden sozialer Kompetenzen. Motivation ist als ein Prozess zu beschreiben. Wichtig ist die Einstimmung der Teilnehmer. Dabei sind Interessen zu wecken. Die Auszubildenden müssen soziale Kompetenzen subjektiv als bedeutsam reflektieren. Das gilt analog für Motivationen.

Wenn diese Ansprüche erfüllt sind, entspricht das ausgewählte Spiel als geeignet.

4.3. Themen für Übungen zur Mobilitätsentwicklung

Ausgangssituation:

Nach gründlicher Literaturrecherche wurden die Themen „Theater“, „Prüfen wir den Lehrer“ und „Den Lehrer besiegen“ ausgewählt.

4.3.1. Durchführung der 1. Übung: Theater

Der Inhalt und der Ablauf werden vorgestellt. Gewählte Hilfsmittel stehen zur Verfügung. Gruppen werden gebildet. (Übung ist aus dem The Teacher's Toolkit übernommen)

4.3.1.1. Theater

Eine wirklich dramatische Spielweise für das Erforschen möglicher, wahrhafter, erfundener, vergangener, gegenwärtiger und künftiger Ereignisse

Organisation der Spielbedingungen

1. Die Stühle im Kreis aufstellen.
2. Der Lehrer beschreibt die Szene, die die Schüler spielen sollen. Das Beispiel ist für eine kleinere Gruppe gedacht (zum Beispiel, wie die Familie die Tatsache aufnimmt, dass der Sohn die Arbeit verloren hat: der Vater, die Mutter, der Sohn und seine ältere Schwester). Die Szene muss den Konflikt oder die Spannung einschließen (der Sohn bleibt ohne Arbeit, weil er immer zu spät kam, dagegen ist der Vater besonders stolz auf seine eigene Pünktlichkeit).
3. Der Schauplatz wird festgelegt (zum Beispiel um den Küchentisch), die Zeit des Geschehens (Gegenwart) und Stichwort (der Vater fragt den Sohn, warum er so schlecht gelaunt ist).
4. Man sucht Freiwillige für verschiedene Rollen. Sie bereiten den Schauplatz vor (Tisch, Stühle...) und spielen die Szene, die drei bis vier Minuten dauert, ganz spontan vor.
5. Als das Geschehen abrollt, stoppen die Zuschauer mit dem Handaufheben das Spiel. Wer die Hand aufhebt, kann Veränderungen vorschlagen. Jemand schlägt vor, der Vater soll strenger sein, damit der Sohn weint. Oder die Mutter sagt bei der Gelegenheit aus, dass sie die Aussage ihres Mannes als unzweckmäßig empfindet. Sie meint, das Problem wird dadurch nicht gelöst.
Die Zuschauer können konkreter Texte vorschlagen, oder sie steigen sogar selber ins Spiel ein. Sie müssen dann jemanden rausschicken.
Das Spiel kann auch von »Schauspielern« selbst unterbrochen werden, wenn sie die »Zuschauer« um Rat bitten oder jemanden einladen, ihre Rolle zu übernehmen.
6. Die Szene kann man so wie bei einer Videoaufzeichnung zurückdrehen und einzelne Szenen noch einmal auf eine andere Weise abspielen: der Sohn ist dann zum Beispiel viel entschlossener. Man kann auch für einen Augenblick in die Zukunft springen, wo die Nachfolgen der einzelnen Entscheidungen zu spielen sind. Und wieder zurück, wenn man was ändern möchte.
7. Auf diese Weise kann man auf verschiedene Folgen bestimmter Taten aufmerksam machen.
8. Der Lehrer braucht nicht bis zum Ende warten: auf bestimmte Inhalte kann er sofort die Schauspieler und die Zuschauer aufmerksam machen.

Unterschiedliche Einsatzvarianten

- *Einsatz im Geschichtsunterricht:* für Gespräche über Probleme in der Geschichte, ein Feldarbeiter bleibt ohne Arbeit, weil der Besitzer neue Maschinen gekauft hat.
- *Einsatz im naturwissenschaftlichen Unterricht:* ein Wissenschaftler, der die skeptische Mitarbeiter über seine neue Erfindung überzeugen will, oder ein Arzt, der eine Medizin kaufen soll, obwohl er über sie im Zweifel ist.
- *Einsatz im muttersprachlichen Unterricht:* für den Ausgangspunkt können Szenen aus den Gedichten, Romanen, Zeitungsartikeln genommen werden.
- *Einsatz bei Geschäftsthemen:* ein Manager muss die Entscheidung für die Angestellten und deren Gesundheit und Sicherheit auf dem Arbeitsplatz treffen.
- *Einsatz in den Unterrichtsfächern (Fremdsprachen, Religionen, Ethik, Soziologie, Philosophie):* eine gute Art für die Themenbearbeitung wie Drogen, Ehe, Abtreibung, Freundschaft, Gesundheit, usw.

Zweck der Übung

- Mit der Schauspielerei werden die Tatsachen, Ideen und Daten lebhaft. Damit werden die Schüler zum Nachdenken gefordert und auch ihre Gefühle werden angeregt, was auf alle Mitwirkende einen starken und dauerhaften Eindruck hinterlässt. Andererseits werden viele Einzelheiten im Kopf behalten.
- Damit ermöglicht man den Schülern, ihre eigenen Ideen zu entwickeln, was eine hohe Motivation und Mitarbeit zur Folge hat.
- Für die Schüler, die auf dem Gebiet der Visualisierung und körperlicher Bewegung besser sind, ist das Theater eine gute Gelegenheit, ihnen auf eine interessante Weise den Lernstoff näher zu bringen.

Methodische Einsatzvarianten

1. Jede Figur im Spiel darf sich mit der Gruppe von »Zuschauern«, die nur ihm helfen, konsultieren. Die Vorstellung kann in bestimmten Zeitabständen unterbrochen werden, wo die »Schauspieler« bei ihrer Gruppe Ratschläge holen.
2. Das Theater kann zum Training der Geschicktheit benutzt werden – das wäre auch der Grundzweck. Damit kann man sehr gut beobachten, wie Entscheidungen gefunden und getroffen, Konflikte gelöst werden und die Gruppe geführt wird.

(Quelle: adaptiert von: Paul Ginnis, Učitelj, sam svoj mojster, Rokus, Ljubljana, 2004)

Auswertung und Transfer

1. Vor der Auswertung eines Spiels ist es oft sinnvoll, eine Pause vorzusehen, damit die Teilnehmer etwas Abstand von ihren Rollen gewinnen.
2. Wieder in ihren Gruppen zusammensitzend, erhalten die »Schauspieler« vom Spielleiter die folgenden Fragen zur ersten Spielphase gestellt:
 - a. Wie sind Sie beim Erfinden Ihrer Rolle vorgegangen?
 - b. Fanden Sie es schwierig, Argumente für Ihr Vorgehen bei dem Streit mit dem Vater zu finden und warum?
 - c. Ist es Ihnen schwergefallen, sich damit zu identifizieren?
3. Hier geht es um die zweite Phase:
 - a. Wie ist der Streit abgelaufen?
 - b. Welche Argumente wurden vorgebracht, welche waren erfolgreich?
 - c. Wie empfanden es die Mitspieler?
 - d. Die folgenden Elemente sollten Beachtung finden:
 - Unterschiedliche Definitionen und Elemente in der Denkart
 - Wahrnehmung der Eigenheiten — vor allem: es ist leicht, nach der äußeren Erscheinung zu urteilen, ohne nach dem zugrundeliegenden Sinn zu suchen
 - Toleranzgrenzen
 - Ursachen für Verspätungen
 - Transfer der Schlussfolgerungen auf den Alltag der Teilnehmer
4. Hat das Spiel Spaß gemacht?
 - Was hat Ihnen am besten gefallen?
 - Haben Sie ein anderes Ende erhofft?

4.3.2. Durchführung der 2. Übung: Prüfen wir den Lehrer

Der Inhalt und der Ablauf werden vorgestellt.

Gewählte Hilfsmittel stehen zur Verfügung.

Gruppen werden gebildet.

(Übung ist aus dem The Teacher's Toolkit übernommen)

4.3.2.1. Prüfen wir den Lehrer

Obwohl die Neugier nicht gerade eine schöne Eigenschaft ist, hilft sie beim Erhalten der Motivation am Leben. Und es ist ganz hübsch – und komisch den Lehrer zu befragen

Organisieren der Spielbedingungen

1. In der Klasse werden verschiedene Informationen mit wenig (oder gar keinen) Text verbreitet, wie zum Beispiel: Gegenstände, Fotos, Schemen, Skizzen, Plakate oder Landkarten. Es sollen mehr Quellen sein, als es Schülerpaare in der Klasse gibt.
2. Paare bewegen sich von einer Quelle bis zu anderen und schreiben bei jeder Quelle eine Frage, die sich ihnen stellt (natürlich mit der Verbindung zu dem behandelten Thema).
3. Die Fragen werden von jedem Schüler auf ein Blatt Papier aufgeschrieben (es kann das Blatt für die Fragen sein, das der Lehrer vorher vorbereitet hat).
4. Paare bewegen sich ganz frei von einer Quelle zu anderen und vermeiden Staus. Auf jeder Station bleiben sie solange stehen, wie es nötig ist. Sie dürfen dabei aber nicht die Zeitbegrenzung vergessen. Jedes Paar muss sich einigen, welche Kernfragen, sie sich bei der bestimmten Quelle gestellt haben. Diese werden aufgeschrieben.
5. Wenn die Zeit vorbei ist, gehen die Schüler auf ihre Plätze oder setzen sich im Kreis. Der Lehrer führt auf Grund der Fragen das Gespräch über jede einzelne Quelle. Er sucht wesentliche Fragen aus (kommentiert und bewertet auch alle anderen Fragen) und entwickelt daraus die Schulstunde.
6. Einer von den Schülern schreibt die Antworten auf oder der Lehrer verteilt am Ende der Stunde die vervielfältigte Zusammenfassung des behandelten Themas an die Schüler.

Unterschiedliche Einsatzvarianten (Verwendung)

- *Einsatz im Physikunterricht:* Funktionen der einzelnen Teile des Stromkreises und verschiedene Auswirkungen.
- *Einsatz im Biologieunterricht:* Fotoserie verschiedener Zellenarten unter dem Elektronenmikroskop.
- *Einsatz im Religionsunterricht:* Fächer für Gottesdienst.
- *Einsatz im Technikunterricht:* Ausrüstung, Maschinen und Werkzeug, die in der Werkstatt ausgestellt sind.
- *Einsatz im Mathematikunterricht:* Reihe von Mathematikproblemen – Paare stellen Schlüsselfragen, mit denen die Probleme zu lösen sind.
- *Einsatz im Geographieunterricht:* Fotos von Einwanderern aus verschiedenen Ländern und Zeitperioden.
- *Einsatz im Geschichtsunterricht:* Fotos des Holocaust.

Zwecke der Übungen

- Die Neugier und Fragenstellungen sind die Grundaufgaben der Hirnrinde. Deswegen werden die Schüler höchstwahrscheinlich für diese Aktivität gut motiviert sein.
- Die Schüler merken sich gewöhnlich die Daten, nach denen sie selber gefragt haben, viel besser.
- Die, mit starken kienästhetischen Bedürfnissen können ruhig in der Klasse herumspazieren.
- Und endlich, die Schüler entwickeln dadurch eine wichtige Geschicktheit: das Formulieren der entsprechenden Fragen.

Unterschiedliche Einsatzvarianten

1. Statt das die Schüler selber entscheiden zu welcher Station sie sich bewegen, diktiert der Lehrer die Geschwindigkeit und die Richtung.
2. Ein Gegenstand (möglichst groß und bunt), über den die Schüler Fragen stellen müssen, soll auf einen sichtbaren Platz gestellt werden (Landkarte eines alten Dorfes für die Geschichte, Katzenkopf, durch das Aquarium fotografiert für Naturwissenschaften, Foto eines Religionsführers in Naturgröße für den Religionsunterricht). Die Schüler schreiben in Zweiergruppe höchstens drei Fragen. Die werden gesammelt und an die Tafel geschrieben. Wenn Zeit übrig bleibt, können die Fragen kommentiert und mit Hilfe der Schüler umgestaltet werden. Dann werden die Fragen an die Schüler verteilt, damit sie die erforschen (sie können sich selber welche aussuchen, die sie besonders interessieren) oder der Lehrer beantwortet sie.

(Quelle: adaptiert von: Paul Ginnis, Učitelj, sam svoj mojster, Rokus, Ljubljana, 2004)

Auswertung und Transfer

1. Jede Begegnung wird von den Teilnehmern dauernd bewertet und beurteilt. In den Pausen, beim Essen oder im Flüsterton während der Gruppenarbeit kann man immer wieder Kommentare wie diese hören:

- Der Workshop eben war echt Spitze!
- Ich hab überhaupt nicht verstanden, worum es hier ging.
- Noch einmal das zum Essen und ich beschwere mich!
- Warum fangen wir nie rechtzeitig an?
- Wir müssen noch einmal nachfragen, wann der Bus nun wirklich fährt...

2. Der Lehrer steht vor der Herausforderung, die mehr oder minder laut geäußerten Bemerkungen in einen konstruktiven und offenen Prozess umzuleiten. „Auswertung“ - das Wort kann bedrohend wirken, öffnet es doch Beurteilungen und möglicherweise negativer Kritik Tür und Tor. Vielleicht ist das ein Grund dafür, dass sie oft nicht die Bedeutung erhält, die sie verdient.

3. Die Grenzen sind zwar fließend, es lassen sich aber grundsätzlich vier Aspekte bei Auswertungen unterscheiden. Es ist nützlich, sich zu überlegen, wie und wann man sie kombinieren und anwenden will:

- leitende Auswertung - laufend kommentieren
- Zwischenbilanz - eine Pause machen
- Endauswertung - Was würdest du in so einer Situation tun?
- Transfer – Das mögen die Schüler sehr und es motiviert sie weiter

4.3.3. Durchführung der 3. Übung: Den Lehrer besiegen

Der Inhalt und der Ablauf werden vorgestellt.

Hilfsmittel sind ausgewählt.

Gruppen werden gebildet.

(Übung ist aus dem The Teacher's Toolkit übernommen)

4.3.3.1. Den Lehrer besiegen

...und die Träume werden wahr

Organisation der Spielbedingungen

1. Der Lehrer erklärt den Schülern, dass er ihnen einen Vorgang beschreibt, den Text vorliest, an die Tafel ein Paar Sätze aufschreibt, bestimmte Tätigkeiten darstellt, die Gleichung löst, eine Tabelle zeichnet...- und dass er dabei wahrscheinlich mehrere Fehler machen wird.
2. Jeder Schüler soll selber möglichst viele Fehler, die vom Lehrer gemacht wurden, finden und sie aufschreiben.
3. Wenn der Lehrer fertig ist, bilden die Schüler Paare, vergleichen ihre Listen und machen eine gemeinsame Liste.
4. Jedes Paar soll einen Fehler ausklammern. Der Lehrer erklärt eventuelle Unklarheiten.
5. Am Ende schreiben alle Schüler Korrekturen ab.

Unterschiedliche Einsatzvarianten

- *Einsatz im Fremdsprachenunterricht:* Beim Unterricht liest der Lehrer einen Abschnitt in der Zielsprache oder er führt eine Videoaufnahme vor, liest einen kurzen Text vor und dergleichen. Er macht Fehler bei der Aussprache, beim Buchstabieren, beim Tempusgebrauch usw.
- *Einsatz zum Üben von Fachausdrücke:* Bei den naturwissenschaftlichen Fächern, bei der Technik und Kunsterziehung, Mathematik und Informatik, Geographie, beim Sport ... die Schüler sollen feststellen, wann der Lehrer einen Fachausdruck verwenden sollte, was aber nicht der Fall war.
- *Einsatz im naturwissenschaftlichen Unterricht:* Der Lehrer zeigt ausgeprägt nachlässige Einstellung zur Gesundheit und Sicherheit.
- *Einsatz in den Unterrichtsfächern (Muttersprache, Geschichte, Religionsunterricht, Kunsterziehung):* Der Lehrer spielt eine bestimmte Rolle ab (eine Figur aus der Literatur, eine Person aus der Geschichte...). In dieser Rolle kann er auch auf die Fragen der Schüler antworten.

Zweck der Übung

- Es verlangt die Aufmerksamkeit jeden Schülers und zwingt ihn zum Nachdenken.
- Bestätigt das Verständnis, denn der Schüler muss laufend vergleichen was er denkt und was er weiß, mit dem was der Lehrer sagt.
- Ungewöhnliche Tatsache, dass die Schüler den Lehrer zu besiegen versuchen, sorgt dafür, dass die Schüler motiviert sind und so auch der Lehrer.
- Es kann auch zu einer freundschaftlichen Beziehung zwischen den Schülern und dem Lehrer führen.

Varianten

1. Am Beginn sollen die Schüler in Paaren arbeiten und später Gruppen zu Viert bilden. Im Gespräch bilden sie eine gemeinsame Liste.
2. Die Schüler können mit den Karten oder Daumen laufend auf die Fehler des Lehrers aufmerksam machen.
3. Die Schüler sollen den Lehrer auch auf eine andere Weise besiegen, zum Beispiel, was machen sie schneller: einen Versuch ausführen, eine Gleichung lösen, ein Muster zeichnen, eine Antwort schreiben, einen Abschnitt übersetzen, Textauszüge machen.
4. Am Beginn der Schulstunde sollen die Schüler eine kurze Zeit alleine ein bestimmtes Thema erforschen und dann im Paar die Fragen zusammenstellen, die ihr Wissen vertiefen werden.

Die Fragen werden dem Lehrer gestellt. Für jede richtige Antwort bekommt er einen Punkt, für eine falsche Antwort bekommt den Punkt die Klasse.

(Quelle: adaptiert von: Paul Ginnis, Učitelj, sam svoj mojster, Rokus, Ljubljana, 2004)

Auswertung und Transfer

1. Nach dieser Übung waren die Schüler besonders gut gelaunt und motiviert. Sie haben sofort die Fragebögen ausgefüllt, waren begeistert und haben den Wunsch geäußert, bald wieder (nächstes Mal, wenn es geht) so was wieder zu machen.

2. Bei diesem Spiel wurden drei Bereiche sozial kompetenten Verhaltens erfasst.

Teamfähigkeit: hier schätzen sich die Schüler beim Einbringen eigener Lösungen besonders gut ein. Am schwersten fiel es den Jugendlichen sowohl Hilfestellung zu geben, als auch Hilfe von anderen anzunehmen.

- Ich habe Vorschläge zur Lösung der Aufgabe.
- Ich bitte meine Schulkameraden um Hilfe, die Aufgabe zu lösen.

Konfliktfähigkeit:

- Ich habe Vorschläge gemacht, aber du hast mir nicht zugehört.
- Hast du die Kritik von anderen in die Lösung der Aufgabe einbezogen?

Die eigene **Kritikfähigkeit:** auch die wird von den Schülern als gut eingeschätzt.

- Wieso habe ich denn das nicht gewusst?

4.4. Erste Interviews mit Schülern/ Auszubildenden

Die Endauswertung hilft den Schülern auch dabei, verschiedene Programmelemente miteinander in Beziehung zu setzen. Eine Kombination verschiedener Auswertungsmethoden erlaubt es allen, diese Übungen von verschiedenen Blickwinkeln aus zu betrachten. Wenn erst Wochen nach Ende der Projektstage Fragebogen an die Teilnehmer geschickt werden, um eine Auswertung zu erreichen, geht das spontane und direkte Element des Dialogs verloren. Darüber hinaus ist es auch sinnvoll, wenn das Leitungsteam seine eigene »heiße« Auswertung durchführt, um erste Eindrücke miteinander zu teilen.

Hinsichtlich der Methode haben am besten gefallen:

- »Das Theater - man konnte in einer Gruppe sein, mit der man (noch) nie zusammen gearbeitet hat.«
- »Das Spielen, weil man da mit anderen zusammenarbeiten konnte.«
- »Das Theater war toll, weil man aktiv sein konnte.«

Als weitere Beispiele wurden genannt:

»Der Wettbewerb mit dem Lehrer, weil ich zum ersten Mal meine Kompetenzen herausgefunden habe.«

»Der gesamte Wettbewerb mit dem Lehrer hat mir gefallen, weil es gut war mit dem Lehrer zu kämpfen.«

Am wenigsten hat gefallen:

»Dass am Anfang so viel geredet wurde, man sollte mehr Praktisches machen. «

»Die Erklärung am Anfang, das war einfach zu langweilig. «

»Ich habe am Anfang nicht richtig verstanden, was der Lehrer von uns wollte.«

Einige negative Nennungen betrafen das schriftliche Arbeiten. Das stellte sich besonders für einige der schwächeren Schülerinnen und Schüler als ein Problem dar.

Einschätzung einzelner Blöcke:

Theater

nicht gefallen	teils/teils	gut gefallen	zusammen
4	4	28	36

Prüfen wir den Lehrer

nicht gefallen	teils/teils	gut gefallen	zusammen
0	1	35	36

Den Lehrer besiegen

nicht gefallen	teils/teils	gut gefallen	zusammen
0	0	36	36

Es wird deutlich, dass das Spiel „Den Lehrer besiegen“ den meisten Zuspruch der Jugendlichen erhalten hat. Als Begründung wurde dabei häufig die Verbindung aus Gruppenarbeit, bei der man besonders die Teamfähigkeit testen konnte, mit dem Spaß an der gestellten Aufgabe genannt. Das Theater-Spiel, das von der Aufgabenstellung her eher auf die Phantasie der Schülerinnen und Schüler abzielt, hat lediglich zu 80 Prozent gefallen, 10 Prozent gaben sogar an, es hätte ihnen nicht gefallen. Auf der positiven Seite wurde hierzu vermerkt, dass man in der Gruppe arbeiten und gemeinsam Lösungsstrategien diskutieren konnte.

5. Evaluationsfragebogen für Schüler

5.1. Fragebogen: Einschätzung Motivation

1. Wie viel Spaß hat dir die Arbeit mit alles in allem gemacht?
 - sehr viel Spaß
 - viel Spaß
 - weder/noch
 - wenig Spaß
 - keinen Spaß

 2. Waren die mündlichen Erklärungen, Anleitungen und Hinweise leicht zu verstehen?
 - ja, leicht
 - nein, schwierig, weil _____

 3. Waren die schriftlichen Erklärungen, und Hinweise im leicht zu verstehen?
 - leicht
 - schwierig,
weil _____

 4. Hattest du bei der Arbeit irgendwo Schwierigkeiten?
 - ja, und zwar bei _____
 - nein

 5. Wie gefallen dir die Übungen?
 - gefallen mir gut
 - gefallen mir zum Teil
- Begründung _____

6. Wie gut haben dir die einzelnen Übungen gefallen?

6a: Theater

- gefällt mir gut
- gefällt mir zum Teil
- gefällt mir nicht

Begründung _____

6b: Prüfen wir den Lehrer

- gefällt mir gut
- gefällt mir zum Teil
- gefällt mir nicht

Begründung _____

6c: Den Lehrer besiegen

- gefällt mir gut
- gefällt mir zum Teil
- gefällt mir nicht

Begründung _____

7. Wie gut bist Du mit den Listen zur Selbsteinschätzung deiner Motivation nach den Übungen zu Recht gekommen? War es leicht oder schwer sich dann zu motivieren?

7a: Theater

- leicht
- schwierig, weil _____

7b: Prüfen wir den Lehrer

- leicht
- schwierig, weil _____

7c: Den Lehrer besiegen

- leicht
- schwierig, weil _____

8. Haben dir die Übungen geholfen, dir deine Motivation bewusst zu machen?

- ja
- nein

9. Hast du dadurch etwas Neues über dich und deine Motivation erfahren?

- ja
- nein

10. Wirst du die Informationen aus dem persönlichen Profil deiner Motivation für Bewerbungen (z. B. um einen Ausbildungsplatz) nutzen?

- ja
- nein

11. Was hat dir an den Spielen am besten gefallen? Warum?

12. Was hat dir daran am wenigsten gefallen? Warum?

13. Würdest du anderen Jugendlichen empfehlen, diese Übungen zu benutzen?

- ja
- nein

14. Welche Note auf einer Notenskala von 1 bis 5 würdest du den Spielen geben?

- Note 1
- Note 2
- Note 3
- Note 4
- Note 5

15. Haben wir noch irgendetwas Wichtiges vergessen? Gibt es noch etwas, dass du dazu sagen willst?

16. Jetzt folgen noch Fragen zu deiner Person

16a: Welches Geschlecht hast du?

- männlich
- weiblich

16b: Wie alt bist du?

_____ Jahre

16c: In welche Klasse gehst du?

_____ Klasse

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

(Quelle: Ginnis, Paul: Učitelj - sam svoj mojster/ Paul Ginnis. –Ljubljana: Rokus, 2004, Original:Ginnis, Paul: The Teacher's Toolkit, Crown House Publishing Ltd, 2002)

6. Evaluationsfragebogen für Lehrer und Ausbilder

6.1. Positives Schulklima als Motivationsfaktor

Bewerten Sie Ihre eigenen Qualitäten, die auf das Klima in der Klasse Auswirkung haben (Legende: Bei der Bewertung ist Note 5 die höchste und die 1 die niedrigste.)

a. Der Lehrer, der das positives Lernklima und damit die innere Motivation des Schülers anregt:

kennt die Bedürfnisse jeden Schülers	1	2	3	4	5
interessiert sich für die Entwicklung des Schülers	1	2	3	4	5
ist konsequent was die Regeln und Grenzen betrifft	1	2	3	4	5
ist demokratisch	1	2	3	4	5
ist warmherzig	1	2	3	4	5
ist positiv, wenn es um die Fähigkeiten geht	1	2	3	4	5
ist respektvoll zu allen Versuchen des Schülers	1	2	3	4	5

b. Andere Qualitäten des Lehrers, die mit dem Klima in der Klasse verbunden sind:

Ungezwungenheit	1	2	3	4	5
die Fähigkeit sich zu amüsieren	1	2	3	4	5
genießt seine Arbeit	1	2	3	4	5
betont das Positive	1	2	3	4	5
stellt konsistente Grenzen	1	2	3	4	5
diszipliniert den Schüler, ohne ihn zu entwerten	1	2	3	4	5
ermutigt den Schüler in ein Risiko einzugehen	1	2	3	4	5
erwartet keine Perfektion	1	2	3	4	5
hat den Sinn für Humor	1	2	3	4	5
gibt nie auf	1	2	3	4	5
weiß zu vergessen und zu verzeihen	1	2	3	4	5
er ist sich bewusst, dass die Schüler nicht schlecht sonder nur unsicher sind	1	2	3	4	5

Alle diese Eigenschaften weisen auf Achtung und Sorge und sind die Grundlage für eine gute Relation zwischen Schüler-Lehrer.

(Quelle: Tanja Rupnik Vec. Strategija vplivanja učitelja na motivacijo učencev, Delavnica, ZRSŠ)

6.2. Selbstevaluation

Strategien zur Beeinflussung der Motivation

(Legende: 1 – stimmt überhaupt nicht, 5 – stimmt völlig)

Ich weiß, wie mich der unmotivierte Schüler wahrnimmt und erlebt.

1 2 3 4 5

Zu diesem Schüler äußere ich mich mit der Wärme und akzeptiere ihn.

1 2 3 4 5

Ich weiß, wie dieser Schüler das Fach erlebt (was er darüber denkt).

1 2 3 4 5

Wenn dieser Schüler mir von sich selbst erzählt, höre ich ihm emphatisch zu.

1 2 3 4 5

Ich kenne seine Überzeugung über sich selber bezogen auf mein Fach.

1 2 3 4 5

Ich kenne seine Überzeugung zur „Naturintelligenz“.

1 2 3 4 5

Ich weiß, wem er Verantwortung für seinen Erfolg/ Misserfolg zuschreibt.

1 2 3 4 5

In der Klasse habe ich klare Regeln gestellt.

1 2 3 4 5

Zusammen mit den Schülern habe ich die Liste der Konsequenzen gebildet.

1 2 3 4 5

Den Schüler habe ich ermuntert, dass er sich spezifische Ziele stellt.

1 2 3 4 5

In der Klasse vermittele ich dem Schüler Sicherheit.

1 2 3 4 5

Der Schüler hat bei meiner Stunde die Möglichkeit der Auswahl (Tempo, Inhalt).

1 2 3 4 5

Der Schüler hat die Gelegenheit divergent nachzudenken.

1 2 3 4 5

Der Schüler hat die Möglichkeit, sich in verschiedenen Aktivitäten zu beweisen.

1 2 3 4 5

Wenn ich neue Inhalte vorstelle, schaffe ich bei den Schülern kognitive Konflikte.

1 2 3 4 5

Den Schülern stelle ich Fragen (die das Denken auf höherem Niveau anregen)

1 2 3 4 5

Beim Lernstoff knüpfe ich an Interessen der (unmotivierten) Schüler an.

1 2 3 4 5

Den Lernstoff stelle ich auf diese Schüler ein.

1 2 3 4 5

Ich erzeuge Problemsituationen, die den Schüler aufhorchen lassen.

1 2 3 4 5

Ich prüfe, wie sich der Schüler im Bezug dazu, was er macht, fühlt.

1 2 3 4 5

Ich erkenne und lasse die Gefühle des Schülers zu.

1 2 3 4 5

Ich sage dem Schüler, was ich erlebe.

1 2 3 4 5

Dem Schüler ermögliche ich, mit anderen zusammenzuarbeiten.

1 2 3 4 5

Ich benutze die Techniken für die Klärung der Werte.

1 2 3 4 5

Dem Schüler versichere ich konstruktive Rückmeldung auf voraus gestellte Ziele.

1 2 3 4 5

Wenn ich die Rückmeldung gebe, betone ich das Positive und Progressive.

1 2 3 4 5

Die Schüler ermutige ich zu einer systematischen Selbstbewertung.

1 2 3 4 5

Ständig mache ich darauf aufmerksam, dass der Schüler selbst für seine Leistungen verantwortlich ist.

1 2 3 4 5

Die Kriterien der Notenbewertung sind den Schülern im voraus bekannt.

1 2 3 4 5

(Quelle: Tanja Rupnik Vec. Strategija vplivanja uöitelja na motivacijo uöencev, Delavnica, ZRSŠ)

6.3. Was könnte der Schüler bei ihren Stunden potenziell wählen?

Nennen Sie die Wahl, die ihren Schülern zu Verfügung steht (links) und Situationen, bei denen die Schüler keine freie Wahl haben (rechts).

die freie Wahl	vom Lehrer bestimmt

Welche andere Wahl könnten die Schüler noch selber treffen?

--

(Quelle: Tanja Rupnik Vec. Strategija vplivanja učitelja na motivacijo učencev, Delavnica, ZRSŠ)

7. Zusammenfassung der Ergebnisse / Impressum

7.1. Abschlussbewertung – Schüler/ Auszubildende

Zum Abschluss des Evaluationsfragebogens sollten die Schülerinnen und Schüler eine Bewertung der Ausführung vornehmen. Eine Frage dabei war, ob ihnen diese Art von Arbeit geholfen hat, eigene Motivation bewusst zu machen. Gut zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bejahten und ein knappes Drittel verneinte diese Frage. 5 Prozent gaben an nichts Neues erfahren zu haben. Eine Hälfte sagte aber auch, neues Wissen zum Thema erworben zu haben.

Auf die Frage, ob man das den anderen Jugendlichen empfehlen würde, sagten 90 Prozent, dass sie solche Art des Lernens auch anderen Altersgenossen empfehlen würden.

Eine begleitende Auswertung, die am Ende gemacht wird, erlaubt es dem Lehrer und den Schülern, besser zu verstehen, warum bestimmte Programmelemente besser oder schlechter ankommen.

7.2. Interviews mit Lehrern/ Ausbildern

Auch die Lehrer, die mitgemacht haben, wurden befragt. Alle drei Beispiele haben den Lehrern gefallen, aber alle hatten auch die gleiche Bemerkung:

»Wir haben keine Zeit das in der Klasse auszuführen, weil wir mit dem Lehrstoff weiter und durchkommen müssen.«

Es ist klar, auch an den sozialen Kompetenzen der Lehrer muss noch gearbeitet werden. Die Mitarbeiter, die die oben genannten Beispiele testeten, stellten fest, dass es einigen Schülerinnen und Schülern schwer fiel, die Spiele im Hinblick auf den Einsatz sozialer Kompetenzen durchzuführen.

Ähnlich den Evaluationsfragebögen der Schülerinnen und Schüler wurden die Lehrerinnen zu Beginn des Interviews um eine allgemeine Gesamteinschätzung gebeten. Hier fiel das Votum positiv aus, wobei eine Lehrerin vor Beginn der Erprobung eher skeptisch war, ob man mit diesem Instrument die Jugendlichen in der gewünschten Weise erreicht. Gerade sie äußerte sich am Ende sehr positiv über die Art der Methode (anders als normaler Unterricht, aber gut) und über die Inhalte (besonders die Selbsteinschätzungen).

Die Lehrer sollten auch angeben, ob aus ihrer Sicht das zu schwer oder zu leicht und ob es zu lang oder zu kurz war.

Nach Einschätzung der Lehrer war kein Teil des Spiels für die Schülerinnen und Schüler zu leicht.

Als Verbesserung wurde vorgeschlagen, für diese Aufgabe die Klasse in kleinere Gruppen zu teilen, um dann diese Aufgabe besser anleiten zu können.

Der Umfang und die Dauer der Umsetzung der Spiele wurden von allen Lehrern als angemessen eingeschätzt.

Auf die Frage, ob das den Jugendlichen hilft, ihre sozialen Kompetenzen sichtbar zu machen, stimmten die Lehrerinnen prinzipiell zu, machten aber auch deutlich, dass nicht alle Schülerinnen und Schüler gleiche Kompetenzen besitzen. Da es aus Sicht der Lehrer für viele Jugendliche schwierig ist, über sich selbst zu reflektieren, wiesen sie darauf hin, dass die Übungen immer gut angeleitet werden müssen und dass das stark in einen Zusammenhang zu den eigenen Bewerbungen der Jugendlichen gestellt werden soll. Eine Lehrerin betonte, dass insbesondere das Theater dazu geeignet ist, die eigenen sozialen Kompetenzen sichtbar zu machen.

Alle Lehrerinnen sehen diese Art des Unterrichts als sinnvolle Ergänzung für den eigenen Unterricht, der sich sehr gut in die Vorbereitung auf Bewerbungen integrieren lässt. Insofern geben auch alle Lehrer an, dass sie diese Beispiele im eigenen Unterricht anwenden werden.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Lehrer, die an der Erprobung der Spiele teilgenommen hatten, eine überwiegend positive Bewertung gaben. Mit kleinen Änderungen können sie sich einen Einsatz im normalen Unterricht (allerdings auch als Projekttag) sehr gut vorstellen.

8. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Jank/Meyer: Didaktische Modelle. Frankfurt 1994.
- Glöckel, H.: Vom Unterricht. Bad Heilbrunn 1990.
- Köck, P.: Praxis der Unterrichtsgestaltung und des Schullebens. Donauwörth 1991.
- Hinz/Pöppel/Rekus: Neues schulpädagogisches Wörterbuch. Weinheim 1993.
- Schröder, H.: Lernen- Lehren- Unterricht. München 2000.
- Kretschmar/Stary: Schulpraktikum- eine Orientierungshilfe zum Lernen und Lehren. Berlin 1998.
- Kastner, M.: Sozialkompetenz: Keine Zeit mehr für hierarchische Spielereien. *Vortrag* anlässlich des Personalforums 1996 der Süddeutschen Zeitung in Berlin Hamburg, Hanover, Köln, Düsseldorf, München, Frankfurt und Stuttgart 1996.
- Hinsch, R. & Wittmann, S.: Soziale Kompetenz kann man lernen. Weinheim: PVU 2003.
- Das Buch Hinsch, R. & Pflingsten, U.: Das Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK). Grundlagen, Durchführung, Materialien. 5. Auflage. Weinheim: PVU 2007.
- Eilles-Matthiessen, C., El Hage, N., Jannsen, S. & Osterholz A: Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Ein Arbeitsbuch für die Praxis, Bern: Hans Huber 2002.
- Heckhausen Heinz: Motivation und Handeln. 2. Auflage, Heidelberg, Springer Verlag 1989.
- Lutz von Rosenstiel: Motivation im Betrieb. Band14, 10. Auflage, Leonberg, Rosenberger Fachverlag 2001.
- Staehle Wolfgang: Management. 7. Auflage, München, Vahlen Verlag 1994.
- Stroebe Rainer W.: Motivation. Band 4, 8. Auflage, Heidelberg, Sauer Verlag 1999.
- Maslow Abraham: Psychologie des Seins. München, Fischer Taschenbuchverlag 1973.
- Bullinger Hans-Jörg: Erfolgsfaktor Mitarbeiter. Motivation – Kreativität – Innovation, Stuttgart 1996.
- Ketty Peterson: Kako lahko poučujem. Namigi za začetnike in izkušene učitelje, odlomek št. 3, Založba Rokus 2003.
- Beyer, Klaus: Handlungspropädeutischer Pädagogikunterricht. Eine Fachdidaktik auf allgemeindidaktischer Grundlage. 3 Teile. (Didactica Nova, Bd. 2-4). Baltmannsweiler 1997/98. S. 276-280.
- Vester, Frederic: Denken, Lernen, Vergessen. Was geht in unserem Kopf vor, wie lernt das Gehirn, und wann läßt es uns im Stich? München 25. Auflage 1998. S. 51 f.
- Rupnik Vec, T.: Miti o motivaciji in »Prenehajmo že vendar učence motivirati!« Vzgoja in izobraževanje, XXXV, 4, S. 13-18. Ljubljana 2004.
- Gordon, Thomas: Training večje učinkovitosti za učitelje. Ljubljana, Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše 1998.
- Greene, Richard H.: Nov način komunikacije. Ljubljana: Samozaložba 1991.
- Kristančič, Azra, Ostrman, Anka: Individualna in skupinska komunikacija. Ljubljana, Združenje svetovalnih delavcev Slovenije 1999.
- Rupnik Vec, T.: Strategije vplivanja na motivacijo učencev, Delavnica, ZRSŠ 2007.

SOCO-VET

Training of Social
Competences in
Vocational Education
and Training (VET)

September 2008

For more information see:
<http://www.soco-vet.eu>

Editorial and layout

Bildungswerk der
Unternehmerverbände
Sachsen-Anhalt e.V.
Lorenzweg 56
39128 Magdeburg

Reproduction is authorized,
except for commercial purposes,
provided the source is
acknowledged.

Disclaimer: This publication was
compiled and edited by the
participating organisations of the
SOCO-VET project. The information
contained in this publication does
not necessarily reflect agreement
or disagreement with the views
of the European Commission.