

# Trainingsplan für das Training der TrainerInnen

**SoCoT - Social Competence Training and other  
Supporting Measures in Newly Developed  
Training Courses**

Entwickelt von: KARDOS, Bernadett (Training Center of Szombathely)

## Inhaltsverzeichnis

Kurzbeschreibung Training.....	3
Allgemeine Information zum Trainingsmaterial.....	3
Inhaltliche Kurzbeschreibung - Training.....	5
1. Trainingstag .....	7
Zusammenfassung.....	7
Beschreibung Übungen - 1. Trainingstag .....	8
2. Trainingstag .....	22
Zusammenfassung.....	22
Beschreibung Übungen - 2. Trainingstag .....	23
3. Trainingstag .....	35
Zusammenfassung.....	35
Beschreibung Übungen - 3. Trainingstag .....	36
Literaturverzeichnis.....	47

## **Kurzbeschreibung - Training**

Trainingsziele: Vorbereitung von TrainerInnen auf die Implementierung des im Projekt 'Social competence training and other supporting measures in newly developed training courses' entwickelten Training.

Direkte Zielgruppe: TrainerInnen mit Erfahrung im Bereich Arbeitsmarkttrainings zur Integration von NEETs.

Indirekte Zielgruppe: Jugendliche zwischen 16 und 32 mit Vermittlungshemmnissen.

Das Training festigt Gruppenleitungskompetenzen und macht die TrainerInnen mit dem Trainingsmaterial vertraut.

Das Training steuert dazu bei, dass Probleme der Zielgruppe (NEETs) adressiert werden können. Die TeilnehmerInnen erlangen durch das Training Wissen und Fähigkeiten welche es ihnen ermöglicht, dass im Rahmen eines Erasmus+ Projekt entwickelte Trainingsmaterial für NEETs zu verwenden und das Training zu implementieren.

Erwartetes Trainingsergebnis: Vorbereitung der TrainerInnen zur Implementierung des Trainings.

Dauer des TrainerInnentrainings: 3 Tage, insgesamt 30 Stunden (3 x 10 Stunden)

### Trainingsinhalte:

- Gegenseitiges Kennenlernen
- Motivation und Einstellung
- Informationen über das Training
- Entwicklung neuer Fähigkeiten und Stärkung der Gruppenleitungskompetenzen

Bei der Entwicklung des Trainingsmaterials wurden Vorkenntnisse über den Arbeitsmarkt und Trainingserfahrung berücksichtigt.

## Allgemeine Informationen zum Trainingsmaterial

Das Material wurde in mehreren Phasen entwickelt und in einem Pilotprojekt getestet. Auf Basis der TrainerInnenempfehlungen wurde das Trainingsmaterial weiterentwickelt.

Das vorliegende Material ist für einen 3-Tages Vorbereitungskurs konzipiert. Daher müssen die TeilnehmerInnen (TN) über Trainingserfahrung mit NEETs und deren Integration in den Arbeitsmarkt verfügen. Folgende Kriterien sollen bei der Auswahl von TN berücksichtigt werden:

- Tertiäre Ausbildung: vorzugsweise in Bereich Humanwissenschaften
- Arbeitserfahrung mit NEETs
- Trainingserfahrung

Diese Voraussetzungen sichern, dass die TN neben einer Trainingserfahrung auch ein Basiswissen in Psychologie, Pädagogik und Methodik mitbringen.

Bei der Entwicklung des Trainings wurde die Bewusstseinsbildung und Kenntniserweiterung in den Mittelpunkt gestellt.

Inhalt und Aufbau der Trainingstage:

1. Zusammenfassung des Lehrplans pro Tag (mit methodischen Referenzen)
2. Beschreibung der Aktivitäten
3. Anhänge, Fragebögen, etc. pro Tag

In der Zusammenfassung finden Sie eine Empfehlung für den täglichen Trainingsablauf und Zeiteinteilung. Die TrainerInnen (TRI) können den Ablauf, Ziele und inhaltliche Vorgaben sollen eingehalten werden. So können spezielle Themen und Übungen in den verschiedenen Gruppen unterschiedlich lang bearbeitet werden. Das Arbeitstempo kann von der Gruppe bestimmt und auf Unterschiede kann eingegangen werden.

Pausen sind im Ablaufplan nicht ausgewiesen. Diese sollen je nach Bedarf von den TRI eingeteilt werden. Es ist sehr wichtig an jedem Trainingstag Pausen zu machen. Nur für den 3. Trainingstag sind die Pausen vorgegeben. Ansonsten müssen die Pausenregelung (Dauer und Abstände) vom / von der TRI vorgeben werden.

Es können auch andere Übungen im Training gemacht werden, um dem / der TRI maximale Freiheit bei der Umsetzung zu gewährleisten. TRI können in Bezug auf die Trainingsziele und der Gruppenzusammensetzung sowie ihren eigenen Trainingserfahrungen aus folgenden Übungen wählen.

Methoden des Trainingsmaterials:

- Geführte Übungen
- Aufgaben
- Kurze Präsentationen
- Beobachtungen

- Selbstbeschreibungen
- Tests (Selbsteinschätzungen mit Kommentaren)
- Rollenspiele
- Praktische Übungen
- Freie Übungen
- Diskussion

#### Typen:

- Großgruppenarbeit
- Kleingruppenarbeit
- Einzelarbeit

#### Persönliche Voraussetzungen des / der TrainerIn zur Umsetzung des Trainings:

- Tertiäre Ausbildung: vorzugsweise in Bereich Humanwissenschaften
- Arbeitserfahrung mit NEETs
- Trainingserfahrung
- Trainingserfahrung mit NEETs

#### Trainingseinrichtung: Räumlichkeiten, Arbeitsgeräte und –materialien

##### Der Trainingsraum soll folgenden Kriterien entsprechen:

- Leichte Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- Lärmfreie Umgebung
- Barrierefreier Zugang
- Pausenräume
- Raumgröße und trainingsgerechte Ausstattung

#### Zusätzliche Ausstattung:

- Trainingsbuch
- Kopiergerät
- Computer, Drucker
- Blöcke
- Flipchart
- Marker
- Videokamera
- Beamer

## Inhaltliche Kurzbeschreibung des Trainings

1. Gegenseitiges Kennenlernen und Rahmenbedingungen  
Ziele: Aufbau und Stärkung des Zusammenhalts in der Gruppe  
Unterstützt: Kennlernen des Trainings, Erarbeitung von Gruppenregeln, Erarbeitung von Rahmenbedingungen  
Erwartetes Ergebnis: Gruppenbildung
  
2. Motivation  
Ziele: Bewusstseinsbildung für die Umsetzung von arbeitsmarktrelevanten Trainings für NEETs  
Unterstützt: Bewusstmachen von persönlichen Erfahrungen bezüglich Einstellungen zur Projektzielgruppe  
Erwartetes Ergebnis: Engagement für die zu unterstützenden NEETs
  
3. Kennenlernen des Lehrplans  
Ziele: Vorbereitungen, um das Training für NEETs umzusetzen  
Unterstützt: Informationen über das im Rahmen des Projektes entwickelte Trainingsmaterial  
Erwartetes Ergebnis: TrainerInnen sind für die Implementierung vorbereitet
  
4. Weiterentwicklung von Trainingskenntnissen  
Ziele: Weiterentwicklung von Trainingskompetenzen  
Unterstützung: Einstellung der TrainerInnen, Reflexion eigener Trainingsstile mithilfe von und Kommunikationsregeln  
Erwartetes Ergebnis: Entwicklung neuer Trainingskompetenzen, Stärkung der eigenen Trainingspersönlichkeit und eigener Kommunikationsstile

# 1. Trainingstag

## Zusammenfassung

**Dauer: 10 Stunden**

**Ablauf:**

Phasen	Inhalt	Übungen	Methode	Dauer
Start	Eröffnung	Begrüßung durch eine/n VertreterIn des Trainingsinstitutes und kurze Präsentation des Programms	-	15 min
	Einleitung	Vorstellung des / der TrainerIn	Kurze Information	5 min
Gruppenbildung	Kennlernen TrainerIn und TeilnehmerInnen	Let's Get in Touch!	Geführte Übung	15 min
		Kurze Vorstellungsrunde	Soziometrie Persönliche Vorstellung	30 min
		Was teile ich von mir mit! (Auswahl und Präsentation persönlicher Gegenstände)	Präsentationen	60 min
		3-5 Fragen	Interview	5-10 min
Erarbeitung Rahmenbedingungen	Zielsetzung	Präsentation des gesamten Programmes	Kurze Präsentation	15 min
	Mapping Erwartungen, Ängste	Sätze beenden	Tests, Einzelarbeit	25 min
	Erstellen von Gruppenregeln	Akzeptieren der Gruppenregeln	Gruppendiskussion	15 min
Einleitung & neue Themen	Persönliche Veränderungen	Wichtige Lebensabschnitte  Ich bin ein/e TrainerIn geworden	Einzelarbeit Gruppendiskussion  Paararbeit Gruppendiskussion	50 min

				40 min
	Anstehende Veränderungen	Einführung in das Modell "Model of Change of Prochaska et al."	Kurze Präsentation	30 min
	Veränderungen herbeiführen	Notwendige Veränderungen um Arbeitsmarktperspektiven von NEETs zu erhöhen	Kleingruppe Metaplan	50 min
	Unterstützung des / der TrainierIn beim Veränderungsprozess	Was ist mir bewusst? – Meine Stärken!	Einzelarbeit	30 min
Einleitung – neues Thema	Lerneinschätzung	Wege zur Weiterentwicklung	Präsentation Geführte Diskussion	90 min
Einführung – neues Themen	Trainingsvorbereitung: das Trainingsmaterial kennenlernen	Durchsicht der im Projekt entwickelten Trainingsmaterialien	TrainerInnenpräsentation Gruppendiskussion	90 min
		Fragen & Antworten	Freie Übung	
		Erarbeitung eines Ablaufplans für die Gruppenleitungsübungen	Freie Übung	20 min
Ende	Feedback	Emotionen, Gedanken zum Tag	Runder Tisch	10 min



## Beschreibung der Übungen - 1. Trainingstag

### **Begrüßung durch eine/n VertreterIn des Trainingsinstitutes und Präsentation des Programms**

Am Beginn werden die TeilnehmerInnen durch eine/n VertreterIn des Trainingsinstituts begrüßt.

Neben den Formalitäten ist es auch wichtig die TeilnehmerInnen auf ihre soziale Rolle aufmerksam zu machen. Dies ist wichtig, um auch ihre Zustimmung zum Training zu erlangen.

Danach werden die Ziele und Übungen des Trainings präsentiert sowie werden die TrainerInnen vorgestellt.

### **Kurze Vorstellung des / der TrainerInnen**

**Übungsziel:** Beziehungsaufbau

Am Trainingsbeginn stellen sich die TrainerInnen (TRI) kurz vor: berufliche Erfahrung und Kompetenzen, welche sie dazu befähigen, dass Train-the-Trainer Training abhalten zu können.

### **Let's Get in Touch!**

**Übungsziel:** Kennenlernen einzelner TeilnehmerInnen (TN)

Die TRI fordern die TN die Stühle und Bänke an die Wand zu schieben, um Platz für Bewegung zu schaffen. Danach sollen sich die TN im Raum frei bewegen. Die Übung besteht aus mehreren Teilen, welche auf das Tempo in der Gruppe abgestimmt werden, damit genügend Zeit für jeden Teil vorhanden ist.

- Während des Gehens, sollen sich die TN mit dem Raum und den Möbeln vertraut machen
- Die Aufmerksamkeit sollte nach innen gerichtet werden, um sich der momentanen Gefühle und Gedanken zum Training bewusst zu werden.
- Dann sollte die Aufmerksamkeit auf die anderen TN gerichtet werden. Augenkontakt und zur Begrüßung Hände schütteln. Die TRI können bei diesem Teil der Übung teilnehmen.
- Nachdem sich alle untereinander begrüßt haben, sich jede/r TN, an dem Platz an welchem er / sie sich wohlfühlt stehen bleiben.

### **Kurze Vorstellungsrunde**

**Übungsziel:** Bei beruflichen Weiterbildungen dieser Art kommt es häufig vor, dass sich TN schon von früher kennen. Es ist wichtig diese Bekanntschaften zu erkennen, denn dies kann Auswirkungen auf das gesamte Training haben.

TN sollen sich im Raum so aufstellen, dass zu erkennen ist, wie gut sich die Personen kennen. Jene die sich gut kennen, sollen nahe beieinander stehen. Am weitesten entfernt sind jene Personen, die man gerade getroffen hat. Das ist eine non-verbale Übung – Sprechen ist nicht erlaubt. Wenn jede Person ihren Platz gefunden hat, erklärt jede TN den Grund warum sie diesen Platz gewählt hat und beschreibt die Beziehung zu den anderen. Die TRI bekommen

durch diese Übung, mit den non-verbalen Botschaften viele Informationen zur Qualität der Beziehung untereinander.

Nach der Übung nehmen die TN im Sesselkreis Platz.

### **Was teile ich von mir mit (Auswahl und Präsentation persönlicher Gegenstände)**

**Übungsziel:** Gegenseitiges Kennenlernen und Netzwerken

Die TRI fordern die TN auf, einen Gegenstand – Kleidung, Rucksack, etc. – aus ihren persönlichen Sachen zu wählen, um sich mit diesem vorzustellen. Wenn kein geeigneter Gegenstand gefunden wird, kann auch etwas aus dem Raum gewählt werden.

Es gibt keine inhaltliche Anleitung, jede/r kann das Thema frei wählen. Ein Vorteil davon ist, dass die Personen spontan über ihre Beziehungen, Werte und Prioritäten im Leben sprechen.

Übungsvariante: Die TN werden dazu aufgefordert einen Gegenstand zu wählen, welcher ihre / seine TrainerInneneinstellung symbolisiert und welchem sie diese erklären können.

### **Was teile ich von mir mit 2 (Auswahl eines Gegenstandes)**

Eine Alternative zur oberen Beschreibung ist es, dass die TRI einige Gegenstände in die Mitte des Kreises legen und die TN wählen ein Objekt zur Präsentation. Nachdem der Gegenstand gewählt wurde, stellen sich die TN der Reihe nach vor.

### **3-5 Fragen**

**Übungsziel:** Kennlernen der TRI, Netzwerken, Beispielsammlung

Wenn die TN mehr über die TRI erfahren wollen, soll diesem Wunsch Raum gegeben werden. Bei dieser Übung hat die Gruppe die Möglichkeit 3 – 5 Fragen an die TRI zu stellen. Die Anzahl der Fragen wird von den TRI festgesetzt. Es gibt keine Vorgabe zu den Fragen. Natürlich sollen keine zu intimen oder indiskreten Fragen gestellt werden. Die Übung fördert den Zusammenhalt in der Gruppe. Nebenbei kann der Umgang mit dynamischen, dominanten TN geübt werden, welche auch indiskrete Fragen stellen.

### **Präsentation des gesamten Trainingsprogramms**

**Übungsziel:** Wissensvermittlung und Sensibilisierung

Die TRI beschreiben die Inhalte, den Zeitablauf und die Ziele der einzelnen Trainingsteile.

TN des Train-the-Trainer Programmes erhalten zur Vorbereitung eine Kopie des Trainingsmaterials für das NEETs Training. Nachdem das Train-the-Trainer Programme eines der Eckpfeiler zur Umsetzung des NEETs-Training ist und es der Vertiefung von Kenntnissen für Gruppentrainings dient, müssen die TN die Informationen im Vorfeld erhalten. Kenntnisse über das Trainingsmaterials sind wesentlich.

Die TRI beantworten die Fragen der TN.

## Meine Erwartungen & Ängste

**Übungsziel:** Stärkung des Gruppenzusammenhaltes

Die TRI teilen das Handout "Meine Erwartungen & Ängste (Anhang 1)" aus. In einer Einzelarbeit wird das Handout vervollständigt. Danach wird das Blatt in 4 Teile geschnitten und auf ein Flipchart, geordnet nach Themen, gepinnt. Jedes Thema wird von den TRI aufgegriffen und wenn notwendig kommt es zu näheren Erklärungen, Informationen, etc.

## Akzeptieren von Gruppenregeln 1

**Übungsziel:** Stärkung des Gruppenzusammenhaltes

Nachdem die TrainingsteilnehmerInnen Erfahrung in Gruppenleitung haben, geht es in der Übung vor allem darum auf die momentane Situation aufmerksam zu machen. Die Übung kann in einer einfachen Form durchgeführt werden.

Die TRI teilen eine Liste mit möglichen Gruppenregeln (Anhang 2) aus. Die TN kreuzen jene Regeln an, welche für sie wichtig sind, um eine Gruppe zu leiten. Danach werden die einzelnen Regeln von den TRI vorgelesen und die TN stimmen ab indem sie ihre Hand heben. Die TRI versuchen jede genannte Regel aufzunehmen, sodass sich jede Person in der Gruppe wohlfühlt.

Am Ende der Übung werden die Gruppenregeln laut von den TRI vorgelesen. Die erstellten Gruppenregeln dienen dann als Referenz.

## Akzeptieren von Gruppenregeln 2

**Übungsziel:** Stärkung des Gruppenzusammenhaltes

Eine Alternative zur oben beschriebenen Übung ist: dass die Liste auf einer Tafel aufgehängt wird. Der Reihe nach kann jede/r TN ein Kreuzerl bei der für sie / ihn wichtigen Regel machen. Diese Methode fördert die Transparenz.

Die TRI haben dieselbe Rolle wie in der oben beschrieben.

## Wichtige Lebensabschnitte

**Übungsziel:** Persönliche Erfahrungen, welche für das Thema wichtig sind, wieder aufrufen  
Die TRI fordern die TN dazu auf an wichtige Ereignisse in ihrem Leben zu denken, welche zu einer Veränderung in ihrem Leben führten. Die TN welche diese Ereignisse mit den anderen austauschen wollen können dies gerne machen. Es ist jedoch nicht verpflichtend. Danach wird das Arbeitsblatt „Veränderungen in meinem Leben“ (Anhang 3) ausgeteilt. Die TN werden dazu aufgefordert ihr Ereignis nach vorgegebenen Kriterien aufzuschlüsseln.

Nach der Einzelarbeit, versucht die Gruppe Schlussfolgerungen zu ziehen, welche Lebensumstände zu einer Veränderung im Leben führen können, welche Bedingungen förderlich und welche hinderlich sind.

### **Ich bin ein/e TrainerIn geworden**

**Übungsziel:** Bewusst die Identität eine/r TRI einnehmen; sich bewusst mit den persönlichen Lebensereignissen auseinandersetzen, welche Auswirkungen auf das eigene Arbeitsleben hatten;

Die TRI fordern die TN dazu auf eine/n PartnerIn via Augenkontakt auszusuchen. In der Paararbeit führen sie ein Gespräch in welchen sie versuchen zu erklären welche Lebensereignisse dafür verantwortlich waren den Weg als TRI einzuschlagen. Dies kann mit der Gruppe geteilt werden. Die TRI werden nur die Gefühle, welche während des Gespräches aufgetaucht sind abfragen.

### **Einführung in das “Model of Change” von Prochaska et al.**

**Übungsziel:** Wissenstransfer und Motivation

Kurze Einführung in das “Model of Change” von Prochaska. Der Schwerpunkt liegt darauf, dass Veränderungen ein Prozess sind. Sensibilisierung darauf, dass manche Prozesse Veränderungen machen. Die Vorbereitung auf und das sich Einlassen auf eine wirkliche Veränderung sind für TRI eine große Herausforderung. Es wird auch darauf eingegangen, dass Rückfälle natürlich sind und die Auseinandersetzung mit den Rückfällen ein Schlüssel zum Erfolg sind.

Die TRI teilen das Arbeitsblatt „Modelleinführung“ (Anhang 4) aus.

### **Notwendige Veränderungen um Arbeitsmarktperspektiven von NEETs zu erhöhen 1**

**Übungsziel:** Sammeln von Informationen und Ressourcen

Basierend auf eigene Erfahrungen, schreiben die TN auf ein Blatt, welche Erfahrungen für Jugendliche notwendig sind, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern (z.B. Erarbeitung von Arbeitszielen, Zeitmanagement, etc.). Jedes Argument wird auf ein separates Papier geschrieben und anschließend in Kleingruppen diskutiert. Weiters werden Ideen ausgearbeitet welche es ermöglichen Veränderungen im Leben von Jugendlichen leichter begleiten zu können.

### **Notwendige Veränderungen um Arbeitsmarktperspektiven von NEETs zu erhöhen 2**

**Übungsziel:** Sammeln von Informationen und Ressourcen

Eine alternative Möglichkeit zur Durchführung der o.g. Übung ist es das Arbeitsblatt “Umstände und Einstellungen welche das Leben von NEETs beeinflussen” (Anhang 5) für eine Kleingruppen oder Einzelarbeit auszuteilen.

- Welche Faktoren können durch das Training beeinflusst werden; welche können die Übung beeinflussen?
- Welche können nicht im Training bearbeitet werden?

Die Meinungen werden im Anschluss daran in einer geführten Diskussion besprochen.

### **Was ist mir bewusst? – Meine Stärken!**

**Übungsziel:** Erhöhung der Selbstwahrnehmung

Nachdem die TN erfahrene TRI sind, sind sie sich ihrer Leitungserfahrung bewusst. Daher ist es in diesem Training wichtig, dass diese Erfahrungen im Rahmen der Übung voll aktiviert werden.

Die TN werden dazu aufgefordert auf einen Stück Papier niederzuschreiben, was in ihren Augen die wichtigsten Werte und Eigenschaften sind um eine arbeitsmarktbezogenes Training zu implementieren. Eine freiwillige Person schreibt einzelne Worte und Eigenschaften auf ein Blatt und legt diese auf den Boden in der Mitte des Sesselkreises. Danach gehen die TN herum und lesen die Stärken laut vor und legen ihr eigenes Blatt dort hin wo es am ehesten dazu passt. Eine Gruppierung von Eigenschaften findet dadurch statt.

Danach bilden die Personen mit ähnlichen Inhalten eine Gruppe, um folgende Punkte in Kleingruppen zu diskutieren:

- Wie zeigen sich ihre Stärken in der Gruppenarbeit
- Welche zusätzlichen Auswirkungen kann dies auf die GruppenteilnehmerInnen haben.
- Wenn es sich negativ auf die Arbeit auswirkt. Wie kann dies vermieden werden?

### **Wege zur Weiterentwicklung**

**Übungsziel:** Wissenstransfer und Sensibilisierung

Mit einem ppt File präsentieren die TRI die Methode “Selbsteinschätzung - Lernen”.

Nach der Einführung werden den TN eine Kurzbeschreibung der AfL Technik (Anhang 6) vorgelegt, welche jede/r für sich durchlesen soll.

Danach gibt es eine geleitete Diskussion. Im Folgenden einige Empfehlungen für die Diskussion:

- Welche Element aus dem AfL hast Du bist jetzt in Deiner Arbeit verwendet?
- Was ist neu für Dich?
- Austausch Deiner Erfahrung mit den anderen, indem Fragen wie neue Erkenntnisse angewandt werden können.
- Welche Inhalte haben Dir besonders gefallen? Welche wirst Du in Zukunft verwenden?

### **Durchsicht der im Projekt entwickelten Trainingsmaterialien**

**Übungsziel:** Wissenstransfer

Die TRI geben einen kurzen Überblick über die Ziele, Konzepte und die Struktur der entwickelten SoCoT-Trainingsmaterialien für Kurse zur Arbeitsmarktintegration von NEETs.

### **Fragen & Antworten**

**Übungsziel:** Inhalte erklären und Fragen beantworten

Die TN können alle Fragen bezüglich der Trainingsmaterialien stellen. (Vor dieser Übung muss es für die TN genügend Zeit gegeben haben, um die Unterlagen zu studieren).

Nachdem sich die TN mit den Unterlagen für arbeitslose Personen vertraut gemacht haben, werden alle Übungen die Probleme verursachen gesammelt und besprochen. Auf Anfrage

wird die Übung demonstriert. Wenn TN eine Modifikation der Übung vorschlagen soll dies in der Gruppe diskutiert werden.

### **Erarbeitung des Ablaufs für die kurzen Gruppenleitungsübungen**

**Übungsziel:** Erstellung eines Ablaufplans

Jede/r TN wählt eine Übung (für Einzel- oder Paararbeit) welche sie mit der Unterstützung der anderen TN an einen der zwei folgenden Trainingstagen leiten werden. Die TRI werden die TN dazu auffordern eine für sie herausfordernde Übung auszuwählen.

TN vergleichen und besprechen ihre Wahl mit den TRI und den anderen TN.

Nach der Besprechung, wird ein Zeitplan mit Kurzinfo über ausgewählte Übungen erarbeitet.

TN werden aufgefordert die Gruppenleitungsübungen im Voraus zu planen. Sie können die TRI um Hilfe bitten.

Materialien werden von den TRI bereitgestellt.

### **Feedbackrunde – Gefühle, Gedanken zum Tagesende**

TN fassen ihre Eindrücke zum ersten Trainingstag kurz zusammen. Jede/r TN soll dies kurz in Worte fassen und auch dies hinzufügen, was ihrer Meinung nach wichtig für das weitere Training ist.

(Anhang 1)

## Meine Erwartungen & Ängste

Meine Erwartungen in Bezug auf das Training...	Meine Ängste in Bezug auf das Training...
--	---

Für ein erfolgreiches Training, erwarte ich vom / von der TrainerIn und den anderen...	Ich kann für ein erfolgreiches Training folgendes anbieten...
--	---

(Anhang 2)

## Gruppenregeln

Kreuze jene Regeln an, welche Du während des Trainings haben möchtest. Markiere jede Regel, welche Du als wichtig empfindest.

	Pünktlichkeit (am Anfang des Tages und nach den Pausen)
	Abgeschaltete oder auf lautlos geschaltete Mobiltelefone
	Tue Dein Bestes und beteilige Dich aktiv an den Übungen.
	Drücke Dich kurz und bündig aus und nütze die Zeit effektiv.
	Respektiere die Meinung der Anderen



	Gegenseitige Unterstützung bei der Erarbeitung der Gruppentrainingsübungen
	Keine Information über TN soll an Dritte weitergegeben werden.
	Weiterer Vorschlag:
	Weiterer Vorschlag:

(Anhang 3)

## Veränderungen in meinem Leben

Beantworte bitte kurz die folgenden Fragen. Du kannst diese Information auch gerne mit den anderen TN teilen.

Welche Ereignisse und Fakten haben mir bewusst gemacht, dass es notwendig ist etwas zu verändern?

Welche Schwierigkeiten hatte ich und welche Gefühle habe ich erfahren als ich bemerkte, dass eine Veränderung ansteht?

Was war notwendig um den Veränderungsprozess zu starten?

Welche Auswirkungen hatte die Veränderung auf meinen Lebensplan?

Wie hat die Veränderung meinen Lebensstil geändert?

Wie haben sich dadurch meine Beziehungen / Freundschaften verändert?

Welche Gefühle hatte ich nach der Veränderung?

(Anhang 4)

## The Model of Change von Prochaska et al.

**Absichtslosigkeitsstadium** („Precontemplation“): Die Person hat das Problem noch nicht identifiziert. Auch wenn es bereits Druck von außen gibt, wollen sie keine Veränderung. In diesem Stadium werden die Probleme ignoriert und es wird keine Verantwortung übernommen.

**Absichtsbildungsstadium** („Contemplation“): Die Person wird sich bewusst, dass Aktionen notwendig sind und sie wird dafür zugänglich. Die Personen haben die Absicht, irgendwann das problematische Verhalten zu verändern.

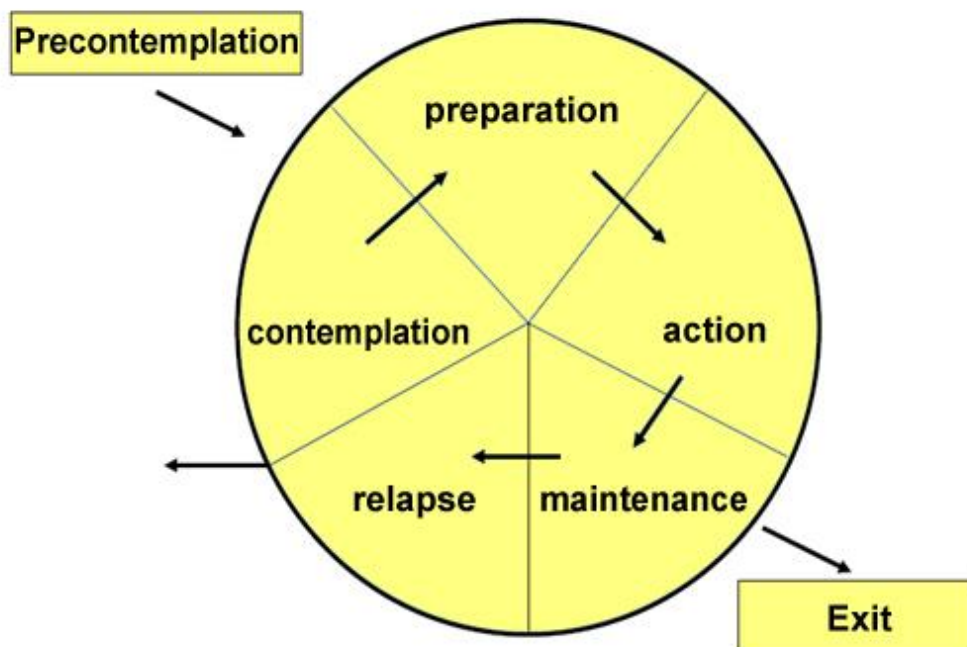
**Vorbereitungsstadium** („Preparation“): In diesem Stadium planen Personen konkret, demnächst ihr problematisches Verhalten zu ändern und unternehmen erste Schritte in Richtung einer Verhaltensänderung. Trotzdem ist es wichtig Ambivalenzen zu lösen, welche Hindernisse darstellen können. Es ist wichtig einen detaillierten Aktionsplan zu erstellen.

**Handlungsstadium** („Action“): Im Handlungsstadium vollziehen Personen eine Verhaltensänderung. Es ist notwendig, dass es eine vollständige Zustimmung gibt und dass Energien freigesetzt werden.

**Aufrechterhaltungsstadium** („Maintenance“): Hier haben Personen seit einem längeren Zeitraum das problematische Verhalten aufgegeben. Es muss immer wieder ein Augenmerk auf den Erfolg gelegt werden, um nicht in frühere Verhaltensweisen zurückzufallen. Es ist ein langer Prozess.

**Abschlussstadium** („Termination“): ist das alte Verhalten dauerhaft aufgegeben, das neue Verhalten ist verinnerlicht und wird aufrechterhalten. Jedoch gibt es Verhaltensweise, auf welche lebenslang aufgepasst werden muss.

**Relapse** (Rückfall): ist ein natürlicher Teil des Prozesses. Werden die Rückfallgründe erkannt ist dies eine Hilfe weitere zu vermeiden.



Quelle: Prochaska, J.O., Norcross, J.C., DiClemente, C.C., (2009) Valódi újratekzés [Changing for Good], Ursus Libris, Budapest.

(Anhang 5)

## Umstände und Einstellungen die das Leben eines NEETs beeinflussen

Kreuzen Sie jene Aussagen an, welche das arbeitsmarkbezogene Training beeinflussen können. Wenn es möglich ist, notieren Sie sich eine Idee wie eine Änderung erreicht werden könnte.

- Probleme mit dem Selbstwertgefühl (Minderwertigkeitskomplexe, Mangel an Selbstbewusstsein)
- benachteiligter sozialer Status, kein motivierendes Umfeld, einengendes Umfeld
- fehlende Arbeitserfahrung
- mangelnde familiäre Unterstützung
- Freundeskreis, unvorteilhafte Freundschaften
- Mangel an sozialen Kompetenzen
- Geringe Anpassungsfähigkeit und Belastbarkeit
- unrealistische Träume
- Hilflosigkeit
- Kommunikationsschwierigkeiten (Ausdruck, Verständnis für andere Meinungen)
- dominantes Auftreten (geringe innere Kontrolle)
- mangelnde Ausdauer / Anstrengung, großes Wunschdenken
- Probleme mit der Zeiteinteilung
- problematischer Lebensstil
- unrealistische Werte
- dominante "Ich bin so gut"-Einstellung
- chaotischer Lebensstil
- keine Motivation, wenig Ziele
- keine realistischen Ziele
- Lernschwierigkeiten und wenig Motivation
- keine Vorbilder
- weitere Faktoren: .....
- weitere Faktoren: .....

(Anhang 6)

## **Entwicklungsförderung - Lernbeurteilung**

'Assessment for Learning [...] refers to frequent, interactive assessments of student progress and understanding to identify learning needs and adjust teaching appropriately'. Diese Definition von der OECD impliziert die Anwendung der Methode im schulischen Zusammenhang.

Ziele von Assessment for Learning (AfL): im Laufe von Beratungen werden von den / vom Studierenden und der/dem LehrerIn realistische und erreichbare Ziele definiert, welche für die/den Studierenden die bestmögliche Entwicklungsmöglichkeit darstellt. Weiters werden alle notwendigen Aktivitäten, welche notwendig sind, um das Ziel zu erreichen definiert. Die /der Studierende wird dadurch eine höhere Motivation erlangen diese Aktivitäten umzusetzen und der/dem LehrerIn ist es möglich eine bessere zielgerichtete Unterstützung anzubieten.

Anwendungsmerkmale und –kriterien der Methode:

- Es wird vorgeschlagen diese regelmäßig in das Training einfließen zu lassen
- Berücksichtigung von Fakten und Daten ist während der Beratungen notwendig
- Beide Parteien können ihre Meinungen äußern (keine Analyse von einer externen Person)
- Der Fokus liegt auf Ziele und Ressourcen, nicht auf Defizite

Basierend auf Forschungsergebnisse zur Effizienz der Methode, müssen LehrerInnen auf folgende Bereiche fokussieren, um individuelle Wege zu entwickeln:

- Fragen stellen
- Feedback geben
- Stärkung der Fähigkeit zur Selbstreflexion
- beurteilen von Peers
- Stärkung des Verantwortungssinns, um die Weiterentwicklung und das Verantwortungsbewusstseins zu fördern
- Ziele werden gemeinsam mit dem / der Studierenden erarbeitet
- Beurteilung des Lernprozesses
- Lernbeurteilung (täglich bei AfL)

Durch diese Aktivitäten kommt es zu einer kontinuierlichen Zielerreichung für die /den Studierenden. Sie erhalten positives Feedback. Dadurch werden Verhaltensweisen korrigiert und der Person werden alternative Verhaltensweisen bewusst, welche klar und deutlich formuliert werden können.

Die Komponenten der Methode eignen sich dazu Ziele in Arbeitsmarkttrainings zu definieren.

Source: <http://www.oecd.org/site/educeri21st/40600533.pdf>

## 2. Trainingstag

### Zusammenfassung

**Dauer: 6 Stunden**

**Ablauf:**

Phasen	Inhalt	Übungen	Methode	Zeit
Tagesbeginn	Offende Runde	-	Anfragen	15 min
Einführung – neues Thema	Vorbereitung Entwicklung Leitungs- kompetenz	Feedback	Einzelarbeit, Tests, Gruppen- diskussion	45 min
Aufbereitung des Themas		Prozess und Feedbackregeln		35 min
Praktischer Teil	Entwicklung Leitungs- kompetenz	Gruppenleitungsübung	Abhängig von der Aktivität	70-100 min
		Feedback zur Gruppenleitungsübung	Selbstreflexion, Feedback zur Rolle, Feedback der Peer und der TrainerInnen, freie Interaktion	
	Vorbereitung auf die nächste Übung	Entspannungsübung, Pause		10 min
	Entwicklung Leitungs- kompetenz	Gruppenleitungsübung	Abhängig von der Übung	70-100 min
Feedback zur Gruppenleitungsübung		Siehe oben		
Einführung – neues Thema	Erhöhung der Selbstwahrnehm ung	Ich arbeite als TrainerIn, weil...	Geführte Übung, freie Interaktion	40 min
Praktischer Teil	Entwicklung Leitungs- kompetenz	Gruppenleitungsübung	Abhängig von der Übung	70-100 min

		Feedback zur Gruppenleitung	Siehe oben	
	Vorbereitung auf die nächste Übung	Entspannungsübung, Pause		10 min
	Entwicklung Leitungs-kompetenz	Gruppenleitungsübung	Abhängig von der Übung	70-100 min
		Feedback zur Gruppenleitungsübung	Siehe oben	
Aufbereitung des Themas	Stärkung des Selbstvertrauens	Was ich an Dir mag....	Geführte Übung	15 min
Tagesende	Feedback	Gefühle und Gedanken zum Tagesende	Sesselkreis	10 min

## Beschreibung der Übungen – 2. Trainingstag

### Offene Runde

Tagesbeginn, Vorbereitung der TN auf den Trainingstag, Auflösen von inneren Widerstand und anderen Faktoren, welche die Gruppenarbeit beeinflussen können

Es werden Visualisierungsmethoden um Gefühle, Stimmungen und Gedanken in Worte zu fassen vorgeschlagen (z.B. Auswahl eines Gegenstandes, Zeichnen, Markierungen eines Bildes).

Wichtig ist es, dass jede/r TN bei dieser Übung zu Wort kommt.

### Feedback

**Übungsziel:** Erinnerung an persönliche Erfahrungen, welche für das Thema wichtig sind

Die TRI fordern die TN dazu auf, sich an persönliche Situationen zu erinnern, Situationen in den sie selbst Feedback bekommen haben (entweder unerwartet oder geplant – z.B. in einer Trainingsgruppe). Jede dieser Situationen, soll dahingehend angeschaut werden, welche Gefühle geweckt wurden (welche Form hatte positive Auswirkungen auf die Weiterentwicklung, welche hatte negative Auswirkungen). Danach soll jede/r Einzelne ihre/seine persönlichen Erfahrung mit der Übung am Arbeitsblatt notieren (Anhang 7).

Während der Übungen muss darauf achtgegeben werden, wie Feedback gegeben wird, welche Gefühle ausgelöst werden und wie das Feedback das Verhalten beeinflusst. Vor allem auf labile Personen muss Rücksicht genommen werden.

### Prozesse und Feedbackregeln

**Übungsziel:** Sensibilisierung auf „Wie gebe ich richtig Feedback“

Die TRI teilen das Arbeitsblatt 'The Process of Feedback' (Anhang 8). Bei der Übung sollen die TN miteinander diskutieren und ihre Gedanken austauschen. Es gibt auch die Möglichkeit Situationen der vorangegangenen Übung zu besprechen. Der Fokus liegt auf erfolgreiche Verhaltensänderung.

Danach finden sich die TN in Kleingruppen zusammen und diskutieren „Wie gebe ich Feedback“. Die Ansichten werden auf die Tafel geschrieben. Bei Bedarf wird die Liste von den TRI noch vervollständigt (z.B. bei sich bleiben, Positives hervorheben, spezifisch sein, vermeiden Personen bloßzustellen, etc.).

Danach werden Argumente für oder gegen eine bestimmte Form des Feedbacks gesammelt (z.B. Feedback vom TrainerIn, Feedback von der Gruppe / Peers, schriftliches Feedback vom Arbeitgeber, Analyse von Videos, Selbstreflexion, etc.) in der Gruppe.

Zum Schluss, wird von den TRI das Arbeitsblatt „Feedbackregeln“ ausgeteilt (Anhang 9), welches von jeder/m TN gelesen werden soll.

Im Anschluss daran, legt ihre Feedbackform für die Gruppenleitungsübungen fest.



## Gruppenleitungsübung

**Übungsziel:** Stärkung der Gruppenleitungskompetenzen und Selbsterfahrung

Basierend auf den vorangegangenen Trainingstag werden die Gruppentrainingsübungen (Einzel- oder Paarübung) wie geplant durchgeführt. Für die Übung werden Aktivitäten/Übungen aus dem entwickelten Trainingsmaterial verwendet. Die Rolle der arbeitslosen Personen werden von den anderen TN gespielt.

In größeren Gruppen können auch 1 – 2 Personen die Rolle einer/s externe/n Beobachters / Beobachterin einnehmen. Den TRI wird empfohlen die Übung von ihrer Perspektive aus zu beobachten.

Jeder Person bzw. jedes Paar hat 40 – 70 Minuten für diese Übung Zeit.

## Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung

**Übungsziel:** Stärkung der Gruppenleitungskompetenzen und Selbsterfahrung

Im Anschluss an die Gruppenleitungsübung findet eine 30ig-minütige Feedbackrunde statt. Feedback wird von den TRI und den anderen TN gegeben. Verschiedene Feedbackmethoden können angewendet werden. Die TRI sollen jene auswählen, welche sich für die Gruppe am besten eignet. Möglichkeiten finden Sie weiter unten.

### Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung 1

Feedbackmöglichkeiten:

Zu Beginn erhält die/der TN, welche die Übung durchgeführt hat die Möglichkeit die eigene Arbeit zu kommentieren (wie habe ich mich gefühlt, was waren meine Ziele, inwieweit haben ich diese erreicht, welche Methoden habe ich verwendet, etc.).

Danach werden die anderen TN aufgefordert Feedback zu geben (Gefühle, Erfahrung, Auswirkungen). Einmal Feedback aus ihrer Rolle heraus und dann als teilnehmende Kollegin. Die TRI begleiten diesen Prozess. Zum Schluss geben auch die TRI ihr Feedback. Am Schluss der Übung kommt die/der TN, welcher die Übung gemacht hat, wieder zu Wort. Sie können Fragen stellen, Missverständnisse klären und arbeiten bei der Zusammenfassung mit, indem sie/er mitteilt was ihr/ihm jetzt klar geworden ist.

Die TRI haben die Verantwortung, dass das Feedback die Weiterentwicklung fördert und dass das Feedback nicht verletzend ist. Weiters sollen sie darauf achten, dass das Feedback objektiv ist und dass Positives hervorgehoben wird. Natürlich sollen auch Schwierigkeiten hervorgehoben werden, damit die Möglichkeit einer Weiterentwicklung gegeben ist. Die Verantwortung liegt bei den TRI, denn es kann immer wieder vorkommen, dass einzelne Personen negatives Feedback geben möchten. Die TRI müssen sich bewusst sein, dass solche Erfahrungen sogar erfahrene TrainerInnen aus dem Ruder bringen können. Es ist empfohlen diesen Trainingstag mit einer Übung abzuschließen, welche die innere Balance wieder herstellt, wie z. B. mit der Übung “Was mir an dir gefällt....“.

### Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung 2

Eine gute Methode zum Feedback geben ist es, wenn die TRI den TN vorher Punkte für die Beobachtung vorschlagen, wie z. B. am Arbeitsblatt “Feedback für Gruppenleitungsübungen” (Anhang 10). Auf diesen können die TN, welche die arbeitslosen Personen spielen, ihre

Beobachtungen festhalten. Dies gilt auch für die externen BeobachterInnen und TRI. Wichtig ist es die Liste mit den ausformulierten Gruppenregeln abzustimmen. TN schreiben ihre Kommentare unter die Liste.

So wie in der vorangegangenen Übung beschrieben, dient das Arbeitsblatt als Basis für das Feedback für die KollegInnen. Die ausgefüllten Arbeitsblätter können dem/der TN, welche/r die Übung durchgeführt hat übergeben werden. Der Name des TN soll draufstellen, damit es die Möglichkeit für Nachfragen und Klärung von Missverständnissen gibt.

Die Besprechung ist gleich wie in der Übung „Feedbackrunde zur Gruppenleitung 1“.

### **Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung 3**

Das Feedback zur Gruppenleitung kann auch mit Unterstützung von Videoaufnahmen erfolgen. Jede Übung wird dabei aufgezeichnet. Dies gibt die Möglichkeit, dass sofort auf einzelne Situationen eingegangen werden kann.

Wenn diese Methode verwendet wird, soll jedoch berücksichtigt werden, dass es für den TN, der die Übung gemacht hat, zuerst eine Möglichkeit gibt diese zu reflektieren. Nur danach soll die Situation noch mal gezeigt und besprochen werden.

Die Besprechung ist gleich wie in der Übung „Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung 1“.

Es kann sein, dass nacheinander viele Gruppenleitungsübungen durchgeführt werden. Hier liegt es in der Verantwortung der TRI, dass genügend Pausen und Entspannungsübungen gemacht werden damit sich die Gruppe nicht überarbeitet. Pausen einlegen ist gut, Entspannungsübungen zu machen. Dies ist auch effektiv um die Ziele zu erreichen. Nachfolgende Übung ist ein Beispiel dafür.

### **Ich arbeite als ein/e TrainerIn, weil...**

**Übungsziele:** Die Selbstwahrnehmung erhöhen, Einnahmen der Rolle eine/r TrainerIn und Erinnerungen wecken

Die TRI teilen das Arbeitsblatt (Anhang 11) aus. Jede/r TN vervollständigt dieses Arbeitsblatt alleine und fasst dieses im Anschluss daran kurz für die Gruppe zusammen mit dem Fokus darauf, was aus der Übung gelernt wurde.

Wenn danach noch Zeit zur Verfügung steht, wird empfohlen sich anzuschauen, warum eine Person den Job als TrainerIn gewählt hat.

## Weiter Gruppenleitungsübungen und Feedback zur Gruppenleitungsübung

Wie oben beschrieben.

### Was ich an Dir mag...

**Übungsziel:** Positives verstärken

Die TRI geben den TN einen Ball. Die TN können den Ball einer Person ihrer Wahl weitergeben und ein Kompliment aussprechen, mit dem Satz: "Was ich an Dir mag ist...".

Die Person welche den Ball wirft formuliert positiv Gefühle und Gedanken.

Die TRI müssen sicherstellen, dass die Übung lang genug ist, sodass jede Person die Möglichkeit auf ein Feedback hat.

Ist zum Schluss noch Zeit übrig, können die TN noch über ihre Gedanken und Gefühle sprechen, die sie während der Übung gehabt haben.

### Feedbackrunde – Gefühle, Gedanken zum Ende des Tages

Die TN fassen kurz ihre Erfahrungen zusammen.

Es ist wichtig, dass jede/r TN die Themen anspricht die für sie/ihn für das weitere Training wichtig sind, dass Training weiterzuführen.

Wie am Tagesanfang wird empfohlen eine bestimmte Methode für die Übung zu verwenden.

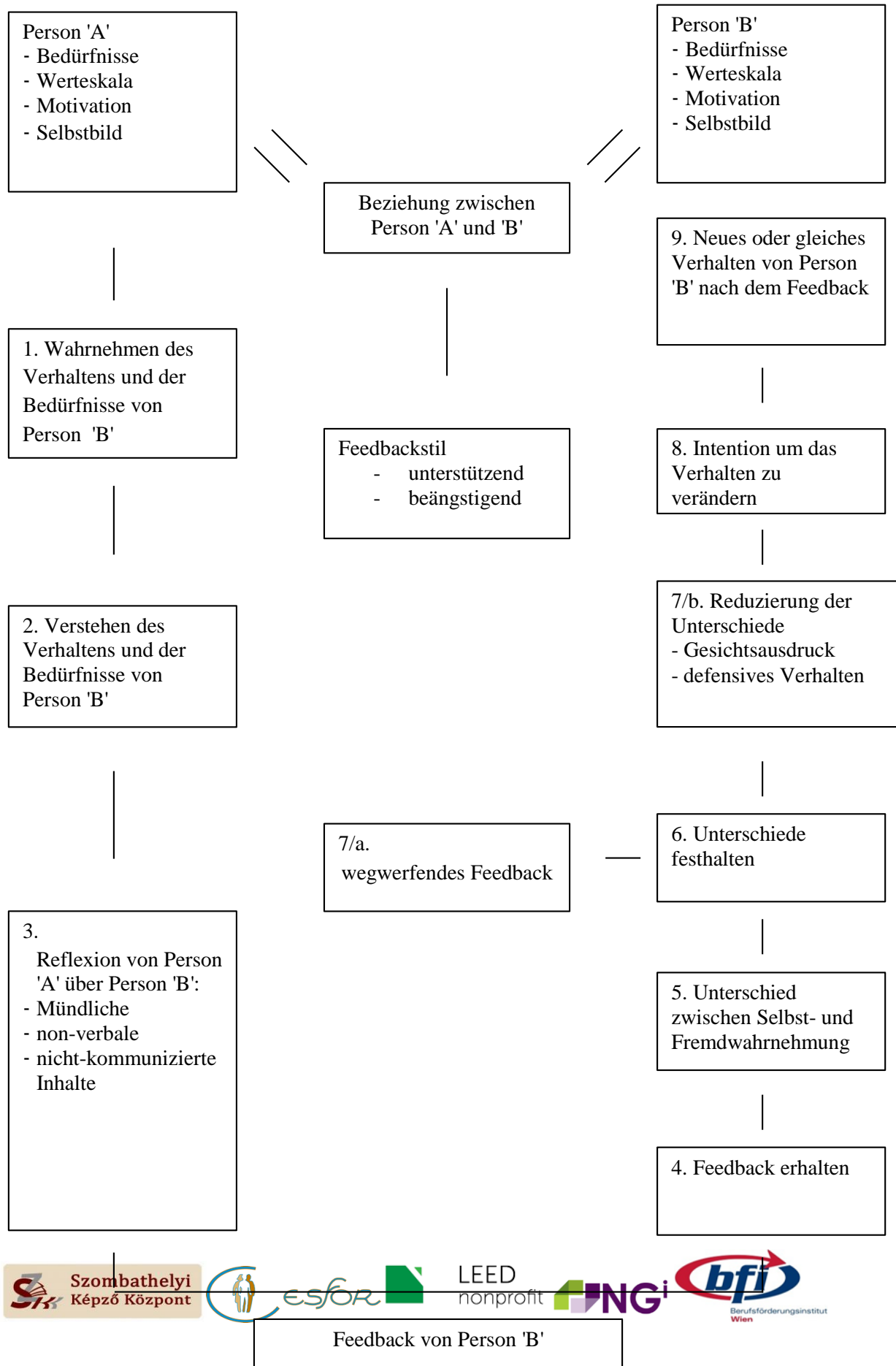
(Anhang 7)

**Meine Feedbackerfahrungen, als ich Feedback erhalten habe**

Situation	Feedbackmethode	Meine Gefühle	
		+	-

--	--	--	--

(Anhang 8)

**Feedbackregeln** /basierend auf BARLAI, Róbert und TORMA, Kálmán/

(Anhang 9)

## Feedbackregeln

1. Ein Feedback ist am erfolgreichsten, wenn es **sofort** nach dem Ereignis ausgesprochen wird. Wenn es notwendig ist, können einzelne Situation nachgespielt werden.
2. Das Feedback muss **positiv formuliert** werden. Es soll unterstützend sein. Niemand kann dazu gezwungen werden seine Meinung zu ändern: das Feedback kann angenommen oder auch abgelehnt werden.
3. Es ist wichtig zu wissen, dass das Feedback nur eine **Momentaufnahme der Gefühle** des/der Feedbackgebers/-geberin darstellt; es ist weder richtig noch falsch.
4. Feedback ist nur dann erfolgreich, wenn die Person, die es erhält aufnahmefähig ist. **Kein** Feedback kann aufgezwungen werden. Es liegt an der/dem ErhalterIn wieviel sie/er vom Feedback annehmen will. Dies hängt auch davon ab, inwieweit sie/er bereit ist sich Verhaltensweisen anzuschauen.
5. Nachdem das Feedback auf die Wahrnehmung des Gebers basiert, sollen beide Personen auch die Meinung und Beobachtung der anderen Anwesenden einholen.
6. Das Feedback soll spezifisch und nicht allgemein gehalten sein. Es wird empfohlen wie folgt zu formulieren: „Ich fühlte mich unselbständig / selbständig als Du...“ Anstelle von „Du bist eigennützig...“
7. Feedback kann auf Widerstand stoßen, wenn der Interpretier das Verhalten beschreibend formuliert wird: z.B. „Ich fühlte mich ausgestoßen, weil du mich unterbrochen hast“. Verallgemeinerungen wie „Du unterbrichst immer...“ sollen vermieden werden.
8. Feedback sollte nur zu relevanten Themen gegeben werden. Es soll nützlich sein und viele Informationen enthalten.  
Das Thema sollte wichtig genug sein, um der/en ErhalterIn zu erreichen. Das Ziel sollte eine Verhaltensänderungen bewirken. Wenn es dies nicht tut, dann werden die Spannungen nur erhöht werden.

(Anhang 10)

## Arbeitsblatt Feedback für Gruppenleitungsübungen

Name (Feedback über wird gegeben): .....

Feedback von: .....

<b>Nicht erfolgreich</b>	<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>+1</b>	<b>+2</b>	<b>+3</b>	<b>erfolgreich</b>
Redefluss								Redefluss
Inhalte								Inhalte
Stress, Intention, Stimme								Stress, Intention, Stimme
Identifizierung mit dem Inhalt								Identifizierung mit dem Inhalt
Charisma								Charisma
Pausen								Pausen
Augenkontakt								Augenkontakt
Gesichtsausdruck								Gesichtsausdruck
Gesten								Gesten
Posen								Posen
motivierend								motivierend
Authentizität								Authentizität




(Anhang 11)

## Ich arbeite als TrainerIn, weil....

Kreuze in der Liste folgende Aussagen an, die für Dich richtig sind.

- Ich kann mit Menschen arbeiten.
- Ich kann Arbeiten von anderen übernehmen.
- Ich kann anderen helfen.
- Mit diesem Job sichere ich die finanzielle Situation meiner Familie.
- Ich kann Teil eines gutfunktionierenden Teams sein.
- Ich kann Erfolg in meiner Arbeit erwarten.
- Diese Arbeit ist auf lange Sicht hin wertvoll und rentable.
- Mit meiner Kreativität kann ich immer neue Herausforderungen meistern.
- Immer und überall kann ich erfolgreich sein auch wenn es die anderen nicht merken.
- Ich treffe viele verschiedene Personen.
- Es freut mich anderen Menschen zuzuhören.
- Ich fühle mich hier gebraucht.
- Ich kann meine Arbeit sehr selbständig erledigen.

Andere Gründe:

- .....
- .....
- .....

### 3. Trainingstag Zusammenfassung

**Dauer: 6 Stunden**

**Ablauf:**

Phasen	Inhalt	Übungen	Methoden	Dauer
Tagesbeginn	Offene Runde	-	Offene Runde	15 min
Einführung – neues Thema	Sensibilisierung, Formulierung von Entwicklungs- zielen	Eigenschaften einer/s “gute/n TrainerIn”	Sammeln, freie Übung, Psychodrama	90 min
Praktische Übung	Entwicklung TrainerInnen- kompetenzen	Gruppenleitungsübungen	Abhängig von der Übung	70-100 min
		Feedback zu den Gruppenleitungsübungen	Selbstreflexion, Feedback zur Rolle, Feedback von den Peers und dem/der TRI, freie Interaktion	
	Vorbereitung auf die nächste Übung	Entspannungsübung, Pause		10 min
Praktische Übung	Entwicklung TrainerInnen- kompetenzen	Gruppenleitungsübungen	Abhängig von der Übung	70-100 min
		Feedback zu den Gruppenleitungsübungen	Siehe oben	
Einführung – neues Thema	Erhöhung der Selbstwahrnehmu ng	Ich arbeite als TrainerIn, weil...	Geführte Übung, freie Übung	40 min
Praktische Übung	Entwicklung TrainerInnen- kompetenzen	Gruppenleitungsübungen	Abhängig von der Übung	70-100 min
		Feedback zu den Gruppenleitungsübungen	Siehe oben	

	Entspannung und Vorbereitung auf die nächste Übung	Entspannungsübung, Pause		10 min
	Entwicklung TrainerInnen-kompetenzen	Gruppenleitungsübungen	Abhängig von der Übung	70-100 min
		Feedback zu den Gruppenleitungsübungen	Siehe oben	
Weiterführung des Themas	Stärkung des Selbstwahrnehmung	Meine Stärken, Weiterentwicklung und Ziele	Test	40 min
Tagesende	Bewusstsein erwecken, Abschied	Meine Reise durch das Training! Was habe ich gelernt?	Individuelle Anmerkungen	30 min
Trainingsende		Gedanken am Tagesende	abwechselnd	10 min
		Telegraphieren oder SMS	Einzelarbeit, geleitete Übung	15 min
	Feedback	Schriftliches Feedback	Arbeitsblätter vervollständigen	

## Beschreibung der Übungen – 3. Trainingstag

### Eröffnungsrunde

Tagesbeginn, Vorbereitung der TN auf den Trainingstag, Auflösen von inneren Widerstand und anderen Faktoren, welche die Gruppenarbeit beeinflussen können

Es werden Visualisierungsmethoden um Gefühle, Stimmungen und Gedanken in Worte zu fassen vorgeschlagen (z.B. Auswahl eines Gegenstandes, Zeichnen, Markierungen eines Bildes).

Wichtig ist es, dass jede/r TN bei dieser Übung zu Wort kommt.

### Eigenschaften einer/s “guten TrainerIn” 1

**Übungsziel:** Förderung Selbstwahrnehmung und Weiterentwicklung der beruflichen Identität  
Die TN finden sich in Kleingruppen (4 – 5 Personen) zusammen. Jede Gruppe notiert auf dem Arbeitsblatt Eigenschaftswörter welche folgendes beschreiben: “Was könnten gute Eigenschaften für eine/n TrainerIn sein.“ Im Anschluss daran werden die Gruppenergebnisse verglichen. Alle Eigenschaftswörter werden auf die Tafel geschrieben. Auch die TRI können sich an der Übung beteiligen.

Danach ist jede/r einzeln/e TN dazu aufgefordert die Liste der Wichtigkeit nach zu ordnen. Dabei sollten die wichtigsten Eigenschaften mit Punkten markiert werden. Jede/r TN kann 3 – 5 Eigenschaften markieren. Nach diesem Schritt findet eine follow-up Diskussion zur gesamten Übung statt.

### Eigenschaften einer/s “guten TrainerIn” 2

**Übungsziel:** Förderung Selbstwahrnehmung und Weiterentwicklung der beruflichen Identität  
Diese Übung kann alternative zur oben beschriebenen Übung gemacht werden. Hierbei besteht die Voraussetzung, dass die/der TRI eine Ausbildung in Psychodrama haben.

Die TRI fordern die TN dazu auf, sich eine/n gute/n TrainerIn als Skulptur vorzustellen. Mit freiwilligen TN kann diese Skulptur zum Leben erweckt werden.

Basierend auf das Psychodrama kann die Skulptur z. B. Bewegungen ausführen. Die Erfahrungen, Gefühle, etc. welche die/der SchauspielerIn erlebt hat sollen besprochen werden. Voraussichtlich wird jede “Skulptur” andere Erfahrungen machen und die TN können viel daraus für ihre Arbeit lernen. Die TRI sollen sich zu jeder „Skulptur“ und der Diskussion etwas notieren. Am Übungsende fasst die Gruppe zusammen, was sie von der Übung in ihre berufliche Tätigkeit mitnehmen können. Es kann im Anschluss auch noch eine kurze Gruppendiskussion stattfinden.

## Eigenschaften einer/s “guten TrainerIn” 2

**Übungsziel:** Förderung Selbstwahrnehmung und Weiterentwicklung der beruflichen Identität  
Die TN haben im Vorfeld Zitate und Aussagen von TrainerInnen über ihre Arbeit in Büchern und im Internet recherchiert und gesammelt. Die Zitate und Aussagen sollen auf eine Pinkarte oder ähnliches gedruckt werden und auf die Wand geklebt werden. Es soll eine Ausstellung entstehen. Bei einem Rundgang werden die Zitate und Aussagen gemeinsam in einer geleiteten Diskussion besprochen.

(e.g.

*'When talking to somebody, never start with where your opinions differ. Start with highlighting and emphasising things you share. - Socrates'*

*'It is one thing to show a man that he is in error, and another to put him in possession of the truth' – Locke)*

## Feedbackrunde – Gruppenleitungsübungen 4 (Fortführung der Übung vom letzten Trainingstag)

**Übungsziel:** Stärkung der Gruppenleitungskompetenzen und Selbstwahrnehmung

Die Gruppenleitungsübung kann wie in einem Versuchslabor stattfinden. In diesem Falle nehmen nur einige der TN die Rolle von arbeitslosen Personen ein. Die anderen TN sind externe BeobachterInnen. Die Rollen können freiwillig gewählt werden, aber auch von den TRI zugeteilt werden. In jedem Fall ist es wichtig, dass genaue Instruktionen zur Übung gegeben werden.

Die externen BeobachterInnen erhalten vor der Übung das Arbeitsblatt “Auswirkungen auf andere” (Anhang 12). Auf dem Arbeitsblatt werden die Beobachtungen notiert.

Die Diskussion soll wie in der Übung “Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung 1” stattfinden.

## Feedbackrunde zur Gruppenleitungsübung 5 – Stärkung der Kompetenzen

**Übungsziel:** Sensibilisierung auf die Möglichkeit, dass es für spezifische Gruppensituationen viele unterschiedliche Lösungsansätze gibt. Eine Voraussetzung ist die Authentizität des/der TrainerIn in ihrer Rolle.

Diese Übung kann alternative zur Feedbackrunde beschrieben am 2. Trainingstag verwendet werden.

Die/der TN welche die Gruppenleitungsübung macht, hat hier die Möglichkeit seine Übung immer wieder zu unterbrechen, wenn z.B. Unsicherheit auftritt, oder wenn sie ihre KollegInnen um andere Lösungen bitten.

Die Gruppenleitungsübung wird in dem Fall der Unterbrechung von einer/m Freiwilligen für ca. 3 – 10 Minuten übernommen. Sie zeigen eine alternative Lösung für die Gruppensituation. Dies kann von mehreren Freiwilligen gemacht werden. Die/der ursprüngliche Gruppenleiter wird somit zu eine/m BeobachterIn.

Danach findet eine Diskussion über die verschiedenen Lösungsansätze statt:

- alle GruppenleiterInnen fassen kurz zusammen, wie sie die Situation verstanden haben, bevor sie die Rolle übernommen haben.

- group members provide feedback on how they felt during a particular group-leadership solution
- externe BeobachterInnen teilen ihre Beobachtungen mit
- die TRI geben ihr Feedback zum Schluss

### **Meine Stärken, Weiterentwicklungsmöglichkeiten 1**

**Übungsziel:** Sensibilisierung auf die eigenen Wahrnehmung und Formulierung von Zielen

Die TN schreiben die 6 wichtigsten Eigenschaften (identifiziert in der Übung am Morgen "Eigenschaften einer/eines gute/n TrainerIn") auf das Arbeitsblatt "Meine Stärken – Weiterentwicklungsmöglichkeiten" (Anhang 13). Im Anschluss daran markiert jede Person inwieweit jede Eigenschaft auf sie/ihn persönliche zutrifft. Zutreffende Eigenschaften werden mit einem „X“ in den inneren Kreis markiert, weniger zutreffende eher an den äußeren Rändern des Kreises. (Skala von 1 – 5).

Neben der Selbstwahrnehmung ist es wichtig auch ein Feedback von einer/einem KollegIn zu erhalten. Jede/r TN soll sich daher 2 – 3 Personen wählen um das Arbeitsblatt zu vervollständigen. Sowohl in einer Paarübung als auch einer Gruppendiskussion sollen die unterschiedlichen Ergebnisse diskutiert werden.

Zum Schluss soll jede/r TN die Felder identifizieren in welchen sie sich weiterentwickeln möchten. Die anderen TN können durch Umsetzungsideen unterstützend wirken. Die TRI müssen achtgeben, dass nur konstruktives Feedback gegeben wird.

### **Meine Stärken, Weiterentwicklungsmöglichkeiten 2**

**Übungsziel:** Sensibilisierung auf die eigenen Wahrnehmung und Formulierung von Zielen

Diese Übung kann alternative zur oben beschriebenen Übung gemacht werden.

Die TN machen sich Gedanken über ihre Stärken und Schwächen als TrainerIn (inklusive Fähigkeiten, Ausbildungen, Arbeitserfahrungen, persönliche Eigenschaften, Zukunftsaussichten, etc.). Die notierten Gedanken werden im Anschluss daran in einer Paardiskussion besprochen. Ziel der Übung ist es 1 – 2 Ziele zu formulieren in welchen die einzelne/n TN sich weiterentwickeln möchten. Es sollen auch Wege zur Umsetzung ausgearbeitet werden.

In der großen Gruppendiskussion jede/r teilt der Gruppe seine eigenen Ziele mit.

## **Meine Reise durch das Training. Was habe ich gelernt?**

### **Übungsziel:** Zusammenfassung

Die TRI zählen alle Übungen auf. Jede/r TN soll im Anschluss daran, soll die für sie/ihn wichtigste Übung nennen. Diese Übung soll eine Buchtitel bekommen.

Die TRI bezeichnen eine imaginäre Linie im Raum (Start und Ende des Trainings). Die TN sollen sich dort auf der Zeitlinie aufstellen, welche während des Trainings für sie am wichtigsten war. Abwechselnd teilen die TN ihren KollegInnen die für sie wichtigsten Übungen mit.

Diese Schlussübung schließt einerseits den Gruppenprozess, andererseits hilft es nochmals über seine eigene Weiterentwicklung nachzudenken. The trainers evoke the events of the training. After that, every group member must consider what the most significant and remarkable events were for them during the three days.

## **Feedbackrunde – Gefühle, Gedanken zum Tagesende**

Die TN fassen kurz ihre Erfahrungen zusammen.

Es ist wichtig, dass jede/r TN die Themen anspricht, welche für ein Training wichtig sind.

Wie am Tagesanfang wird empfohlen eine bestimmte Methode zu verwenden.

## **Trainingsschluss**

### **Übungsziel:** Zusammenfassung von individuellen Erfolgen sowie Trainingserfolgen

Ein großer Papierbogen wird gefaltet (2 x). In ein Feld wird ein Koffer gemalt, in das nächste ein Mistkübel, in das nächste eine Geschenkschachtel und in das letzte Feld ein Kuvert. Die TN erhalten 4 Blätter. Diese werden mit Piktogrammen (Koffer, Mistkübel, etc.) versehen. Basierend auf die Symbole werden die jeweiligen Gedanken und Gefühle notiert.

Bedeutung der Symbole:

- Koffer: was ist für das Training wichtig uns soll beibehalten werden.
- Mistkübel: was ist unnötig bzw. unwichtig.
- Geschenkschachtel: was möchte ich meinen Peers als Geschenk mitgeben.
- Kuvert: Mitteilung an die/den TRI

Die beschriebenen Blätter werden auf das große Plakat geklebt. Gemeinsam werden die Inhalte gelesen (entweder laut von den TRI oder leise von jede/m Einzelne/n). Es gibt im Anschluss daran keine Diskussion.

## **Telegraphieren oder SMS**

### **Übungsziel:** Vorbereitung der TN auf den Abschluss

Am Trainingsende sollen die TN die Möglichkeit erhalten den anderen TN kurze Nachrichten auf einem kleinen Stück Papier mitzugeben. Bei Bedarf soll es kurze Erklärungen geben, jedoch ist kein Platz vor lange Diskussionen.

Dies gibt die Möglichkeit persönliche und wichtige Mitteilungen zu formulieren.



### **Ausfüllen der Feedbackbögen**

Das Ausfüllen der Feedbackbögen ist notwendig, um den Erfolg des Trainings zu messen. Am Ende des Trainings können Trainingsmaterialien mitgenommen werden, welche in Folge verwendet werden, oder als Basis für neue Ideen gelten.

**Auf Wiedersehen!!!!**

(Anhang 12)

**Auswirkungen auf andere**

selbtsicher	3 2 1 1 2 3	unsicher
impulsiv	3 2 1 1 2 3	diszipliniert, nachdenkend
offen, sozial	3 2 1 1 2 3	reserviert, distanziert
bestimmend	3 2 1 1 2 3	zu angepasst / aggressiv
vorsichtig	3 2 1 1 2 3	maßgebend
gewissenhaft	3 2 1 1 2 3	großzügig
verlässlich	3 2 1 1 2 3	unzuverlässig
sympathisch	3 2 1 1 2 3	konfrontierend
Anderes:	3 2 1 1 2 3	Anderes:

Die Werte beschreiben die Intensität des Effekts:

Z. B. Spontanität

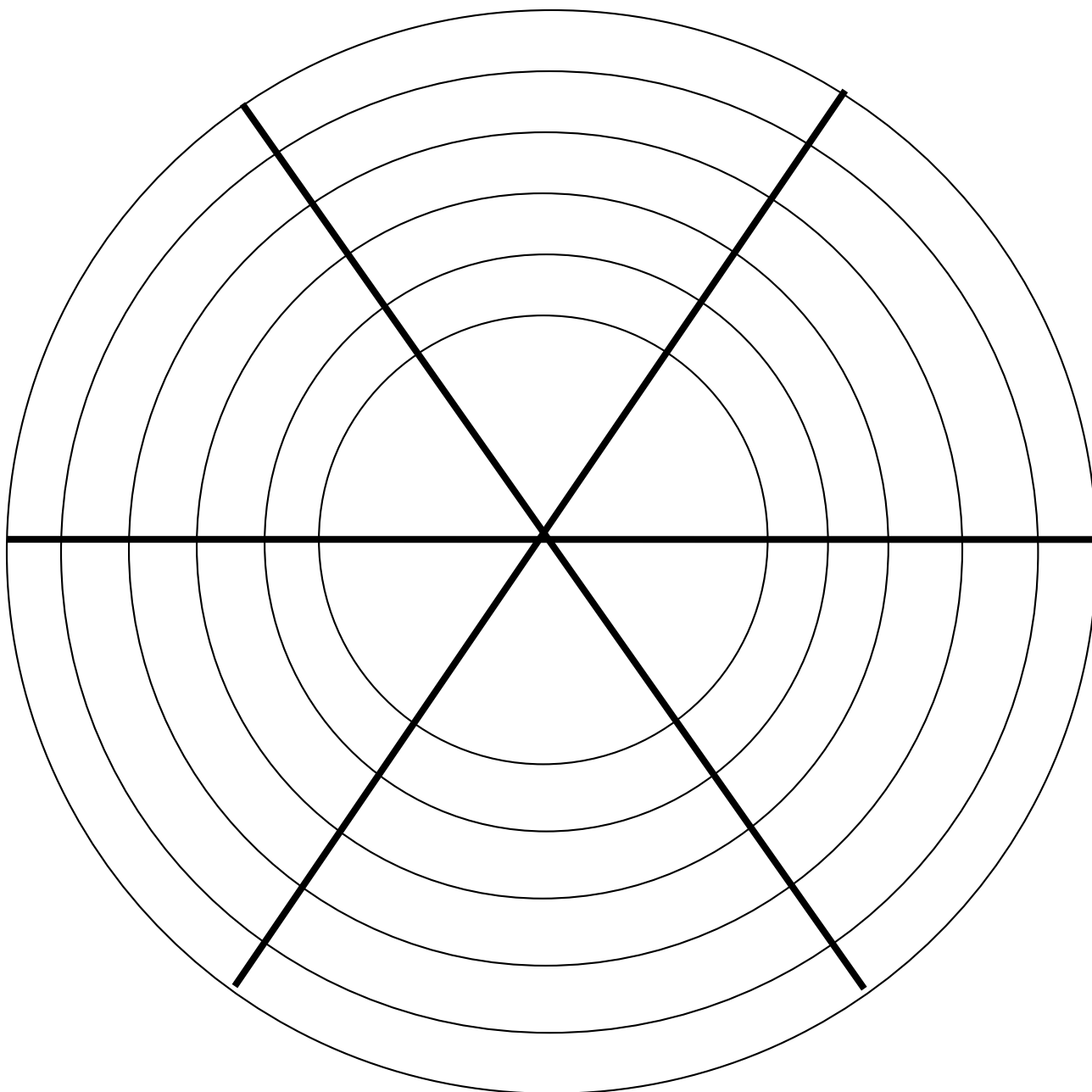
3 = sehr impulsiv

2 = relative impulsiv

1 = eher impulsive als nachgedacht, diszipliniert

(Anhang 13)

## Meine Stärken - Bereiche zur Weiterentwicklung



## Feedbackblatt

Bitte fasse Deine Beobachtungen über das Training zusammen:

Während des Trainings war es gut für mich, dass...

Während des Trainings war es schwierig für mich, dass...

Ich vermisste...

Das leichteste in der Gruppe war für mich....

Das schwierigste in der Gruppe war für mich....

Über die TrainerInnen möchte ich gerne Folgendes sagen....

Weiters möchte ich gerne noch Folgendes anmerken....

## Feedbackblatt

Trage Deine Meinung in Form von Werten 1 – 7 zu den folgenden Argumenten ein. Kreuze jenen Wert an, welcher für Dich am stimmigsten ist.

	1	2	3	4	5	6	7
Trainingsinhalt							
Atmosphäre bei den Gruppenübungen							
Nutzen des Gelernten für meine Tätigkeit als TrainerIn							
TrainerIn							
Trainingsräumlichkeiten							
Rahmenbedingungen							
Qualität der Trainingsunterlagen							

## Literaturverzeichnis

Richard Krön, (1992) A beszélgetések nagyobb sikeréért [For a More Successful Discussion], Osztrák felnőttképzési intézmények szövetsége, Osztrák Katolikus Felnőttképző Intézmények Munkaközössége, Bécs.

Prochaska, J.O., Norcross, J.C., DiClemente, C.C., (2006) Changing for Good, First Collins paperback edition

In Hungarian: (2009) Valódi újrakezdés, Ursus Libris, Budapest.

<http://www.oecd.org/site/educeri21st/40600533.pdf>

Download: 21. Februar 2016

Das Handbuch beinhaltet Übungen und Übungsideen welche mir über die Jahre von meinen KollegInnen gegeben wurden, daher gibt es dazu keine Quellennachweise.