

UNTERSTÜTZENDE MATERIALIEN FÜR TRAINER

Methodikleitfaden für Trainer



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
Struktur, Ziele und Methoden des Leitfadens	2
Role play.....	4
Konfliktmanagement.....	4
Open-space-technologie.....	6
Aktionsplanung.....	8
Problem based learning.....	9
Filme verwenden.....	10
Mapping.....	12
Improvisation theater techniques.....	13
Das Jobinterview Rollenspiel.....	15
Story board.....	16
Story telling.....	17
Personas.....	19



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

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

EILM-PROJEKT

Das Projekt Emotionale Intelligenz am Arbeitsmarkt unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene dabei, ihre emotionale Intelligenz zu entwickeln und sich besser in den immer anspruchsvolleren Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Projekt brachte Unternehmen, Behörden und NGOs zusammen, um innovative und aktuelle Bildungsressourcen und Coaching-Tools zu entwickeln, um Berufsbildungsberater (VET) bei ihrer Arbeit mit Lernenden – Jugendlichen und jungen Erwachsenen – zu unterstützen.

EILM-FÜHRUNGSSTRUKTUR

Der EILM GUIDE ist Teil der EILM-Sammlung von unterstützenden Materialien für Berufsberater und enthält Informationen zu methodischen Ressourcen für die Berufsberatung. Um den Leitfaden zu erstellen, wählte die Partnerschaft einige geeignete methodische Ressourcen für die Anleitung aus und beschrieb jede von ihnen und ihre notwendigen Anforderungen für die Umsetzung.

Der EILM-Leitfaden wurde als zusätzliche Unterstützung für Ausbilder und Berufsbildungsberater in Europa des EILM-Handbuchs konzipiert. Der erste Schritt für die EILM-Partnerschaft bestand darin, Informationen über methodische Ressourcen für die Schulung und Beratung zu emotionalen Fähigkeiten von Berufsschülern zu sammeln, die in den Leitfaden aufgenommen werden sollten. Die Methoden wurden gemäß den Kapiteln des Handbuchs ausgewählt, die auf dem von Adele B. Lynn entwickelten Rahmen und Modell der emotionalen Intelligenz basieren, soziale Kompetenz, persönlicher Einfluss und Beherrschung von Zielen und Visionen.

Die Struktur des EILM-Leitfadens basiert auf einem der ersten Ergebnisse des Projekts, dem Fragebogen, den die Partnerschaft entwickelt hat, um das Wissen von Lernenden und Menschen im Allgemeinen in Bezug auf emotionale Intelligenz zu überprüfen. Der Fragebogen umfasst 5 Faktoren, die die inspirierende Quelle für den Aufbau der Module waren:

- Das Erkennen und Verstehen eigener und fremder Emotionen zielt darauf ab, das Erkennen von Emotionen durch die Worte und das eigene und fremde Verhaltensweisen, mit denen sie ausgedrückt werden, zu vertiefen.
- Emotionale Sensibilität und Kontrolle von Emotionen mit dem Ziel, die Dimensionen der Emotionalen Intelligenz und die Ausgewogenheit dieser Aspekte für die Entwicklung einer adäquaten Emotionalen Quotienten im Alltag und am Arbeitsplatz zu vertiefen.
- Emotionale Offenheit und Persönlichkeitspräferenzen der Art der Arbeit, die es ermöglichen, den Einfluss der Emotionen in Arbeitskontexten zu vertiefen, indem die Situationen analysiert werden, in denen Emotionen die persönliche Motivation zur Erfüllung ihrer Aufgaben und die Verfolgung von Organisationszielen sowie die Häufigkeit beeinflussen der Gruppe bei der Bestimmung des Klimas im beruflichen Kontext als Grundlage für die Entwicklung von Beziehungen.

- Beurteilungs- und Entscheidungskompetenz in problematischen Situationen, die es ermöglichen, die Beziehungssituationen zu analysieren, die zu einer emotionalen Belastung der Person führen können, wie z.
- Empathie und Lösungsfindung in zwischenmenschlichen Situationen, die darauf abzielen, die Bedeutung und empathische Haltung in Beziehungssituationen zu vertiefen, werden durch die Übung des „aktiven Zuhörens“ entwickelt. Dies ist eine Methode, die es ermöglicht, die Aufmerksamkeit auf den Inhalt der Botschaft des Gesprächspartners mit dem Hören der durch die Kommunikation vermittelten Emotionen zu verbinden, um ein tieferes Verständnis des anderen zu erlangen.

ZIELE DES EILM-LEITFADENS

Ziel des Leitfadens war es, eine Methodik für Ausbilder von Berufsbildungsstudenten zu entwickeln, die methodische und pädagogische Ressourcen sammelt, um Fähigkeiten und Kompetenzen der emotionalen Intelligenz effektiv zu entwickeln. Die vorgeschlagenen Methoden beinhalten innovative Werkzeuge zur Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der emotionalen Intelligenz, die in den vorherigen Projektschritten identifiziert wurden. Um das Ziel zu erreichen, identifizierte die Partnerschaft Schlüsselemente direkter und indirekter Methoden bei der Entwicklung emotionaler Kompetenzen und definierte die Kriterien für die Auswahl der am besten geeigneten Methodik oder des am besten geeigneten Instruments bei der Entwicklung emotionaler Kompetenzen. Die Partnerschaft beschrieb jede Ressource und methodische Bedingungen für ihre Umsetzung, einige praktische Fälle und Richtlinien für die Gestaltung von Aktivitäten in Trainingsprogrammen für emotionale Fähigkeiten von Erwachsenen.

EILM-METHODEN

Die im EILM-Leitfaden beschriebenen Methoden/Methodologien, die spezifische und innovative Werkzeuge beinhalten, können innerhalb des Trainings verwendet werden, um Fähigkeiten und Kompetenzen der emotionalen Intelligenz effektiv zu entwickeln.

Es besteht eine starke Verbindung zwischen dem im vorherigen Schritt des Projekts entwickelten modularen System und diesen Methoden, sie stellen in der Tat ein weiteres und sehr nützliches Set dar, das während der Ausbildung verwendet werden kann. Die Trainer wählen die geeigneten Methoden oder Werkzeuge aus, während sie emotionale Kompetenzen entwickeln.

Die beschriebenen Methoden gehören zu den folgenden Unterrichtsstrategien:

-Interaktive Anleitungen basieren stark auf Diskussion und Austausch unter den Teilnehmern. Seaman und Fellenz (1989) schlagen vor, dass Diskussion und Austausch den Lernenden die Möglichkeit bieten, „auf die Ideen, Erfahrungen, Einsichten und das Wissen des Lehrers oder von Gleichaltrigen zu reagieren und alternative Denk- und Gefühlsweisen zu entwickeln“ (S. 119) . Lernende können von Gleichaltrigen und Lehrkräften lernen, soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, ihre Gedanken zu ordnen und rationale Argumente zu entwickeln.

Die interaktive Unterrichtsstrategie ermöglicht eine Reihe von Gruppierungen und interaktiven Methoden. Dies können Gesamtklassendiskussionen, Kleingruppendiskussionen oder -projekte oder Schülerpaare oder Dreiergruppen sein, die gemeinsam an Aufgaben arbeiten. Es ist wichtig, dass der Lehrer das Thema, die Dauer der Diskussion, die Zusammensetzung und Größe der Gruppen sowie die Berichterstattungs- oder Austauschtechniken umreißt. Interaktiver Unterricht erfordert die Verfeinerung der Beobachtungs-, Zuhör-, zwischenmenschlichen und Interventionsfähigkeiten und -fähigkeiten sowohl von Lehrer als auch von Schülern. Rollenspiele sind eine typische Methode, die auf interaktiven Anweisungen basiert.

-Erfahrungsorientiertes Lernen ist induktiv, lernerzentriert und aktivitätsorientiert. Personalisierte Reflexion über eine Erfahrung und die Formulierung von Plänen zur Anwendung des Gelernten auf andere Kontexte sind kritische Faktoren für ein effektives erfahrungsbasiertes Lernen. Erfahrungslernen findet statt, wenn Lernende:

- an einer Aktivität teilnehmen;
- kritisch auf die Aktivität zurückblicken, um Gelerntes und Gefühle zu klären;
- ziehen nützliche Erkenntnisse aus solchen Analysen; und,
- das Erlernte in neuen Situationen anwenden. (Pfeiffer & Jones, 1979)
- Erfahrungslernen kann als Zyklus angesehen werden, der aus fünf Phasen besteht, die alle notwendig sind:
 - **erleben** (eine Aktivität tritt auf);
 - **Teilen oder veröffentlichen**(Reaktionen und Beobachtungen werden geteilt);
 - **Analysieren oder Verarbeiten** (Muster und Dynamik werden bestimmt);
 - **folgern oder verallgemeinern** (Prinzipien werden abgeleitet); und,
 - **Anwendung** (es wird geplant, [Einnahmen in neuen Situationen zu verwenden]).

Der Schwerpunkt beim erlebnisorientierten Lernen liegt auf dem Lernprozess und nicht auf dem Produkt. Storytelling, Storyboard und problembasiertes Lernen sind Beispiele für erfahrungsbasiertes Lernen. Die in den entwickelten Methoden beschriebenen und verwendeten Unterrichtsstrategien entsprechen den Konzepten des effektiven Unterrichts. Dies orientiert sich an allgemeinen pädagogischen Ansätzen und spezifischen Unterrichtspraktiken. Die Ansätze und Unterrichtspraktiken basieren auf den folgenden Überzeugungen darüber, was effektiven Unterricht ausmacht.

1. Effektiver Unterricht ist vielseitig. Die professionelle Lehrpraxis wird nicht durch die Überzeugung eingeschränkt, dass es den einen besten Weg gibt. Lehrkräfte sollten aufgefordert werden, ihr Angebot an Unterrichtsansätzen in einer sicheren, risikofreudigen Umgebung zu erweitern.

2. Effektiver Unterricht ist direkt an den Erfolg der Lernerfahrung gebunden

3. Effektiver Unterricht ist befähigte professionelle Praxis in Aktion. Das Urteilsvermögen im Unterricht muss gefördert werden, damit die Lernenden die erforderliche Flexibilität erlangen, um die Unterrichtspraxis an eine Vielzahl von Bedürfnissen anzupassen.

4. Effektiver Unterricht ist generativ und dynamisch.

5. Effektiver Unterricht erkennt an, dass das Lehren sowohl eine Kunst als auch eine Wissenschaft ist. Effektiver Unterricht resultiert aus einer Mischung aus Kunst und Wissenschaft des Unterrichts.

6. Effektiver Unterricht kommt am besten zum Ausdruck, wenn Pädagogen zusammenarbeiten, um ihre beruflichen Praktiken zu entwickeln, umzusetzen und zu verfeinern. Die Unterrichtspraxis kann durch anhaltende und systematische Aufmerksamkeit für die berufliche Entwicklung verbessert werden.

Die Partnerschaft erläuterte detailliert jede Methode/Methodik und unterstrich deren Vor- und Nachteile, mögliche Risiken, Tipps und Tricks.

Role play

Methode/Methodentitel	Role play
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	Ziel der Rollenspielübung ist es, den Lernenden die Begriffe des aktiven und respektvollen Zuhörens näher zu bringen. Diese Begriffe werden ihnen erklärt und sie überlegen, was aktives und respektvolles Zuhören für sie bedeutet. Im Anschluss an diese kurze Übung wird die Gruppe der Lernenden in 3er-Teams aufgeteilt. In ihren Teams wird den Lernenden eine bestimmte Rolle zugewiesen, die sie im Rollenspiel spielen müssen: Subjekt, aktiver Zuhörer und Beobachter. Die Lernenden legen den Kontext und das Problem fest, die für das Rollenspiel verwendet werden. Das Subjekt muss dieses Problem untersuchen und reflektieren, und schließlich wird das Rollenspiel zwischen Subjekt und aktivem Zuhörer gespielt, wobei der Beobachter Notizen über den Austausch macht.
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?	Die Lernenden werden eine positive Kommunikation aufbauen, die das Verständnis fördert. Die Lernenden können die Fragen beantworten: Was sagt er/sie? Was denkt er/sie? Was fühlt er/sie? Dies gewährleistet eine gute Selbstreflexion und lässt ihnen Raum, zu lernen und zu verstehen, wie Empathie in einer realen Lebenssituation funktioniert. Die Themen des Rollenspiels verwenden meist Szenarien wie Verhandlung, Debatte, Teamarbeit, Kooperation. Das Endziel besteht darin, den Lernenden zu helfen, ihren EQ zu verstehen und daran zu arbeiten.
Vorteile der Methode/Methoden	1. Diese Methode hat viele nachgewiesene Vorteile. Einer der Vorteile liegt in der Motivation und dem Engagement der Studierenden. Es ist eine Möglichkeit, Lehrstrategien zu verbessern und es dem Trainer leicht zu machen, den Punkt zu vermitteln und für den Lernenden zu verstehen.

	<p>2. Rollenspielübungen sind eine nützliche Technik für die Entwicklung von Soft Skills und zwischenmenschlichen Fähigkeiten, da sie reale Szenarien bieten, die den Schülern beim Lernen helfen. Darüber hinaus bietet es Möglichkeiten zur kritischen Beobachtung und endet in einer Feedback-Runde, in der die Teilnehmer über das Gelernte diskutieren.</p>
<p>Risiken für die Methode/Methoden</p>	<p>Trotz der Vorteile und nachgewiesenen positiven Ergebnisse des Einsatzes von Rollenspielen für den EQ-Unterricht gibt es auch einige Nachteile dieser Methode. Zum Beispiel könnten einige Teilnehmer mit Rollenspielszenarien nicht zufrieden sein, die sich schließlich auf die Gesamtleistung der Gruppe auswirken würden. Einige von ihnen fühlen sich durch das Spielen einer Rolle eingeschüchtert oder haben "Lampenfieber", was bei einigen Gleichaltrigen bei der Teilnahme an solchen Übungen zu einem hohen Maß an Angst führt.</p>
<p>Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung – Identifizieren Sie die Konzepte, die die Schüler vor dem Rollenspiel kennen müssen • Feedback geben - Bewerten Sie die Schüler nicht nur bei Rollenspielen, sondern auch bei Gruppenarbeiten • Denken Sie daran, dass die Schüler neue Fähigkeiten erlernen, die Zeit und Geduld erfordern

Konfliktmanagement

Methode/Methodentitel	Konfliktmanagement - Thomas Kilmann Model
<p>Kurzbeschreibung der Methode/Methodik</p>	<p>Die Methodik zielt darauf ab, die Konfliktmanagementfähigkeiten der Lernenden zu verbessern. Zunächst reflektieren die Lernenden verschiedene Situationen, in denen sie Teamkonflikte erlebt haben. Sie werden es individuell tun, so viele bedeutende Konflikte wie möglich identifizieren, sie können auch rückblickend denken. Anschließend bewerten sie den Konflikt danach, wie sie damit umgegangen sind, gut, mittelmäßig oder schlecht. Nach diesem Übungspunkt wird das Thomas-Kilmann-Modell vorgestellt, das sich darauf konzentriert, welches Vorgehen in dieser Konfliktsituation zu beachten ist; Durchsetzungsvermögen, das Ausmaß, in dem die Person versucht, ihre eigenen Anliegen zu befriedigen, und (2) Kooperationsbereitschaft, das Ausmaß, in dem die Person versucht, die Anliegen der anderen Person zu befriedigen.</p>

	<p>Aus diesen beiden Verhaltensdimensionen lassen sich fünf Methoden der Konfliktbearbeitung definieren. Diese fünf Konfliktbearbeitungsmodi sind im Folgenden dargestellt:</p> <p>Vermeiden = dem Konflikt ausweichen;</p> <p>Entgegenkommend = versuchen, die Sorgen des anderen auf eigene Kosten zu befriedigen</p> <p>Kompromisse = versuchen, eine akzeptable Lösung zu finden, die die Anliegen beider Personen nur teilweise befriedigt</p> <p>Konkurrieren = versuchen, Ihre Bedenken auf Kosten anderer zu befriedigen</p> <p>Zusammenarbeiten = versuchen, eine Win-Win-Lösung zu finden, die die Anliegen beider Personen vollständig befriedigt</p> <p>Die Lernenden werden auch die fünf Konfliktbearbeitungsmodi diskutieren und versuchen herauszufinden, welche für sie geeignet sind.</p> <p>Im Allgemeinen können die Lernenden einen Fragebogen ausfüllen, der berechnen würde, welche Art von Konfliktbearbeitungsmodus sie in einer Konfliktsituation verwenden, aber der Fragebogen wird nicht kostenlos angeboten. Es reicht jedoch aus, dass die Lernenden das Modell lesen und diese Aspekte in Teams reflektieren oder diskutieren, um selbst zu erkennen, in welche Kategorie sie fallen.</p>
<p>Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?</p>	<p>Konfliktmanagement ist ein sehr wichtiges Instrument, das eine Person entwickeln muss, um ein fruchtbares Arbeitsleben zu führen. Konflikte haben die Tendenz, insbesondere in Teamarbeitsumgebungen aufzutreten, und die Menschen verfügen nicht immer über das Wissen oder die Fähigkeiten, um richtig damit umzugehen, um weitere negative Folgen zu vermeiden. Der Hauptzweck des Modells in diesem Workshop besteht darin, den Lernenden zu helfen, selbst zu reflektieren, in welche Dimension (Durchsetzungsvermögen oder Kooperationsbereitschaft) sie passen, und zu versuchen, ihre Art von Konfliktbearbeitungsmodi zu identifizieren. Auf diese Weise erfahren sie mehr darüber, warum sie in einer Konfliktsituation so reagieren, wie sie es tun, und erhalten schließlich Tipps zum Umgang mit ihrer Reaktion und dem Konflikt an sich.</p>
<p>Vorteile der Methode/Methoden</p>	<p>Besonders hilfreich an diesem Modell ist, dass es Wege benennt und eine Grundlage bietet, wie wir bewusst oder unbewusst auf Konflikte reagieren. Darüber hinaus bietet es einen pragmatischen Ansatz zur Konfliktlösung und hilft bei der Initiierung eines sicheren und produktiven Dialogs über Konfliktlösung.</p>

Risiken für die Methode/Methoden	Einige Nachteile dieser Methodik könnten darin bestehen, dass die Lernenden ihren Konfliktmanagementstil nicht selbst einschätzen, was zu Frustration und Starrheit führt. Darüber hinaus übersieht das Modell tendenziell einige Aspekte der Ursache von Konflikten, da die Motive unterschiedlich sind und manchmal sehr stressbasiert oder singuläre Ereignisse und keine sich wiederholende Episode sind.
Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.	<ul style="list-style-type: none"> • Erklären Sie, dass Konflikte natürlich sind, aber es gibt viele Möglichkeiten, damit umzugehen • Schaffen Sie eine sichere Umgebung, bevor Sie die Methode anwenden

Open-Space-Technologie

Methode/Methodentitel	Open space Technologie
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	Open Space Technology (OST) bietet eine Methode, um Meetings von Gruppen jeder Größe durchzuführen. Es ermöglicht unterschiedlichen Menschen, komplexe oder möglicherweise kontroverse Themen anzusprechen. Die Teilnehmer werden gebeten, eine mögliche gemeinsame Arbeitsagenda und eine Reihe von Arbeitsthemen zu einem bestimmten zu diskutierenden Thema zu definieren. OST funktioniert am besten in Situationen mit Konflikten, Komplexität, Gedanken- oder Menschenvielfalt und kurzen Entscheidungszeiten.
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?	Berufsbildungsberater können Technologie freigeben, um Lernenden zu helfen, die zu diskutierenden Themen im Zusammenhang mit emotionaler Intelligenz zu definieren. Es kann für Lernende hilfreich sein, kontroverse Themen zu diskutieren, um Empathie zu entwickeln und zu „nutzen“. Da OST die beste Methode für Konflikte ist, ermöglicht es den Lernenden, sich unterschiedlichen Meinungen zu stellen und ihre eigenen Emotionen auf positive Weise zu nutzen und zu managen, um Stress abzubauen, effektiv zu kommunizieren, sich in andere einzufühlen, Herausforderungen zu überwinden und Konflikte zu entschärfen.
Vorteile der Methode/Methoden	Diese Methode arbeitet nach den Prinzipien von Freiheit und Verantwortung und setzt auf die eingebaute Selbstorganisationsenergie des Menschen bei spezifischen Herausforderungen. Es kann bei sehr vielen Personen eingesetzt werden, erfordert jedoch eine sorgfältige Vorbereitung und Definition von Zielen, Logistik und Folgemaßnahmen.

Risiken für die Methode/Methoden	<p>Die Nominierung einer Person für eine Aktion kann ein Risiko darstellen, da es sich nicht um eine Gruppenarbeit/Strategie handelt. Maßnahmen nicht in einer präzisen, klar verständlichen Terminologie und mit einem vereinbarten Fertigstellungstermin zu beschreiben, könnte den Lernenden keine effektive Nutzung der Maßnahmenplanung ermöglichen. Wenn die Fortschritte nicht verfolgt oder gemeldet werden, kann es für die Lernenden schwierig sein, die zugewiesenen Aktionspunkte zu erreichen.</p>
Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.	<p>Was auch immer passiert, ist das einzige, was passieren kann: passiert, dies sagt den Teilnehmern, dass sie auf aktuelle Ereignisse achten sollen, anstatt sich Sorgen zu machen, was möglicherweise passieren könnte.</p> <p>Wann immer es losgeht, ist der richtige Zeitpunkt: klärt das Fehlen von Zeitplänen und Strukturen auf und betont Kreativität und Innovation.</p> <p>Wenn es vorbei ist, ist es vorbei: Ermutigt die Teilnehmer, keine Zeit zu verschwenden, sondern zu etwas anderem überzugehen, wenn die fruchtbare Diskussion endet.</p> <p>Es gibt ein "Gesetz", das "Gesetz der zwei Füße" (oder "Das Gesetz der Mobilität"), das wie folgt lautet: Wenn Sie sich zu irgendeinem Zeitpunkt während unserer gemeinsamen Zeit in einer Situation befinden, in der Sie weder lernen noch etwas beitragen, benutze deine beiden Füße. Gehen Sie an einen anderen Ort, an dem Sie lernen und dazu beitragen können.</p> <p>Zusammen mit den Prinzipien stimuliert es die Selbstorganisation und ist ein sehr starker Weg, um Empowerment, Engagement, Verantwortung und Motivation für alle Teilnehmer zu fördern.</p>

Aktionsplanung

Methode/Methodentitel	Aktionsplanung
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	<p>Aktionsplanung ist eher ein Ansatz als eine spezifische Methode, die hilft, Ideen zu fokussieren und zu entscheiden, welche Schritte man unternehmen muss, um bestimmte Ziele zu erreichen. Es ist der Prozess, Strategie und Ziele in die Tat umzusetzen. Ideen aufnehmen und planen, wie man sie in die Tat umsetzt. Ob es sich um persönliche oder organisatorische Ziele handelt, spielt keine Rolle, da die erforderlichen Fähigkeiten gleich sind. Zu den besten Strategien, ob für das Leben oder die Arbeit,</p>

	gehört die Handlungsplanung als Teil des strategischen Denkens. Schließlich ist es egal, wie gut Ihre Strategie auf dem Papier ist, wenn Sie sie nicht umsetzen können. Daher sollte die Aktionsplanung ein wesentlicher Bestandteil der Strategieentwicklung sein.
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?	Berufsbildungsberater können die Aktionsplanung nutzen, um Lernenden zu helfen, besser in einem Team zu arbeiten. Es kann für Lernende nützlich sein, mögliche Schwächen oder Bedrohungen eines einzelnen Lernenden beim Erreichen von Zielen einzuschätzen, um nicht nur Empathie innerhalb einer Gruppe zu entwickeln, sondern auch um sich selbst bewusster zu werden und die eigenen Fähigkeiten/Fähigkeiten einzuschätzen. Jede Gruppe muss das Problem lösen/das Ziel erreichen und dazu in der Lage sein, eine Beziehung zwischen ihnen aufzubauen.
Vorteile der Methode/Methoden	Die Aktionsplanung ist für den Teamerfolg der Lernenden von entscheidender Bedeutung. Es ist eine einfache und effektive Technik, die den Lernenden helfen kann, Engagement für das Handeln zu gewinnen. Es funktioniert, indem jedes Aktionselement wie folgt sorgfältig aufgezeichnet wird: <ul style="list-style-type: none"> • „Was“ ist der Aktionspunkt • „Wann“ die Aktion geplant werden soll und das voraussichtliche Fertigstellungsdatum • „Wer“ wird der Aktion zugewiesen Fortschritt gegen die Aktion
Risiken für die Methode/Methoden	Die Nominierung einer Person für eine Aktion kann ein Risiko darstellen, da es sich nicht um eine Gruppenarbeit/Strategie handelt. Maßnahmen nicht in einer präzisen, klar verständlichen Terminologie und mit einem vereinbarten Fertigstellungstermin zu beschreiben, könnte den Lernenden keine effektive Nutzung der Maßnahmenplanung ermöglichen. Wenn die Fortschritte nicht verfolgt oder gemeldet werden, kann es für die Lernenden schwierig sein, die zugewiesenen Aktionspunkte zu erreichen.
Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.	Action planning works by carefully recording each action item, as follows: <ul style="list-style-type: none"> • ‘What’ the action point is • ‘When’ the action is to be scheduled and the estimated completion date • ‘Who’ is assigned against the action • Progress against the action (leave blank initially)

Problembasiertes Lernen

Methodentitel	Problembasiertes Lernen (c.d. PBL)
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	<p>PBL ist eine aktive Lehr-/Trainingsmethode, die sich durch starke Interaktivität auszeichnet und auf der aktiven Beteiligung der Lernenden basiert. Das PBL wird in Gruppen durchgeführt, denen es eine realistische Problemsituation bietet und angegangen werden muss, mit dem Ziel, durch Teamarbeit Lösungen und neue Informationen zu finden oder zu entdecken. Das Studium problematischer Situationen reicht bis in die Antike zurück (denken Sie an den maieutischen Ansatz), seine Verbreitung fand jedoch in den 1960er Jahren in den Vereinigten Staaten / Kanada, Australien und Neuseeland statt und setzte sich in Europa etwa zehn Jahre später fort. Die Methodik betrachtet als Ausgangspunkt für das Lernen eine Frage, die die Lernenden lösen müssen, und um sie herum werden die Stimuli und Werkzeuge für die Lösungsaktivität gebaut. Durch das PBL lernen die Schüler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewältigung von Problemlösungen durch das Ziehen von Informationen aus verschiedenen Quellen und Disziplinen; • im kooperativen Lernmodus arbeiten; • lernen, ihre Zeit- und Materialressourcen besser zu verwalten.
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EI verwendet werden?	<p>Die Studierenden/Lernenden werden in Kleingruppen mit jeweils eigener Rolle eingeteilt und versuchen die Probleme, die ihnen von den Lehrenden/Trainern gestellt werden, konkret zu lösen. In diesem Kontext werden die Schüler zu direkt lernverantwortlichen Subjekten, die sie zu Protagonisten des kognitiven Prozesses machen und sich in Gruppensituationen wiederfinden, in denen sie ihre emotionale Intelligenz in Bezug auf soziale Interaktionsfähigkeiten einsetzen müssen, die ins Spiel bringen: während jedes Mitglied von der Gruppe wird erwartet, dass sie seinen Standpunkt "unterstützt", es ist notwendig, sich auf die Aspekte und die Gründe zu konzentrieren, nicht auf Persönlichkeiten und Emotionen, um die eigene Fähigkeit, Emotionen zu managen / zu kontrollieren, ins Spiel zu bringen, was der Gruppe hilft, das Problem früher und einfacher zu lösen (Konfliktmanagement, Verhandlung, aktives Zuhören, ...).</p>
Vorteile/Nutzen der Methode/Methoden	<p>Bei der Arbeit an echten Problemen fühlen sich die Lernenden/Studenten motivierter und zufriedener, weil sie die Ergebnisse der Gruppenarbeit „anfassen“. Darüber hinaus lernen sie tiefer und fixieren langfristige Konzepte</p>

	<p>– da sie das Gelernte direkt umsetzen – und entwickeln kritisches Denken bei der Arbeit mit Blick auf Inklusion. Lehrer können PBL auch als eine unterhaltsame und interessante Art der Lehr-/Trainingsmethode empfinden – da jede Präsentation zu einem bestimmten Problem je nach Gruppe, mit der sie konfrontiert ist, unterschiedliche Ideen entwickelt: Lehren/Training mit PBL stellt eine sich ständig ändernde Herausforderung dar, sowohl für Schüler/Lernende und Lehrer/Ausbilder.</p>
Risks for the method/methodologies	<p>Lernende/Schüler können sich jedoch schwierig fühlen, wenn sie keine Erfahrung mit der Arbeit in einem Team haben: Einige Schüler bevorzugen den klassischen Frontalunterricht, der hinsichtlich Anstrengung und Stress weniger anspruchsvoll ist. Auch Lehrkräfte können von einer notwendigen Steigerung ihrer Führungs- und Organisationsfähigkeiten betroffen sein.</p> <p>Ein kritischer Punkt auf beiden Seiten könnte auch der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sein oder die Verfügbarkeit von Ad-hoc-Räumen für die Durchführung von Projekten (z. B. Geräte) Logik verwendet wird, die sich nicht alle Schüler/Lerner oder Lehrer/Ausbilder leisten können.</p>
Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.	<p>Um die Risiken der Methodik zu vermeiden, ist es daher wichtig, dass Ausbildungseinrichtungen diese Art von Lehre/Ausbildung durch die Bereitstellung von Ad-hoc-Mitteln oder Investitionen verbessern, damit Projekte mit geeigneten Instrumenten und an bestimmten Orten durchgeführt werden können. Um die Erfahrung zu verbessern, ist es in der abschließenden Nachbesprechung außerdem wichtig, dass der Moderator/Trainer die Schüler/Lernenden dazu bringt, über die Schwierigkeiten der Arbeitsgruppe nachzudenken und die Lösung des Problems zu präsentieren, wenn man bedenkt, dass unterschiedliche Gruppen unterschiedlich empfinden Lösungen für das gleiche identische Problem.</p>

Filme verwenden

Methodentitel	Filme verwenden
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	Wir sind eine zunehmend audiovisuelle Gesellschaft, in der der Konsum audiovisuellen Materials mit der Möglichkeit der Produktion einhergeht. Das „Video“ ist Teil des Alltags der jüngeren Generationen, sowohl als zentrales Medienerlebnis in der Freizeit (Feierabend und Rathgeb, 2009) als auch als lernorientiertes Instrument, wie zum

	<p>Beispiel die flächendeckende Verbreitung von Tutorials. Der Einsatz von Visualisierung zur Unterstützung von Lernprozessen ist seit langem ein erziehungswissenschaftliches Thema, von Comenius über die Encyclopédie bis hin zur Theoretisierung des sogenannten „Bildüberlegenheitseffekts“ Ende des 19. Jahrhunderts (v. Kirkpatrick , 1894). Die Neurowissenschaft berichtet auch, dass etwa die Hälfte der Ressourcen, die das Gehirn zu einem bestimmten Zeitpunkt bereitstellt, dem Sehvermögen gewidmet sind (Medina, 2010). Die Autoren Schwartz und Hartman (2007) haben einen nach wie vor verbreiteten und als Referenz zitierten Beitrag zur Nutzung von Video veröffentlicht. In ihrem zirkulären Modell zeigen sie, dass es vier wesentliche Lernziele gibt, die durch den Einsatz von Video verfolgt werden können: Say, See, Do, Motivate. So wird die Nutzung von Tutorien voraussichtlich mit der Entwicklung von Fähigkeiten und dem Erwerb von „Doing“-Verfahren verbunden sein, während der Einsatz von Dokumentarvideos oder Testimonials leichter für Fähigkeiten zum „Sagen“ genutzt werden kann.</p> <p>Das Video ermöglicht es dann, das Lernen zu unterstützen (Chambel, Zahn und Finke, 2006) durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Rekonstruktion realer Erfahrungen dank des hohen Maßes an Authentizität und Realismus; • die Visualisierung dynamischer Prozesse, die in der Realität nicht beobachtet werden könnten (d. h. weil sie schwer reproduzierbar sind, weil sie gefährlich sind, weil sie teuer sind, ...) oder die mit Worten schwer zu beschreiben wären; • die Kombination verschiedener symbolischer Systeme, wie Bild, Text, Erzählung, zu zusammenhängenden multimedialen Inhalten.
<p>Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EI verwendet werden?</p>	<p>Videos ermöglichen verschiedene Ebenen des Lernens über Emotionen in Bezug auf ihre Verwendung. Beim Anschauen von Videos kann die Kompetenz trainiert werden, eigene und fremde Emotionen zu erkennen. Tatsächlich ist es in den Videos möglich, die Verhaltensweisen und Ausdrücke zu identifizieren, die den emotionalen Zustand der Menschen in den Szenen manifestieren, und ihre Polarisierung und Intensität zu beschreiben. In diesem Sinne kann man lernen, Emotionen zu erkennen, zu benennen und zu beschreiben, indem man über die eigene Reaktion in ähnlichen Situationen auf die Dargestellten nachdenkt. Darüber hinaus ist es möglich, die Entwicklung von Empathie für die emotionalen Reaktionen anderer zu unterstützen, die Ursachen und</p>

	<p>Auswirkungen von Lebenssituationen zu verstehen und den emotionalen Zustand der Menschen um uns herum zu bestimmen. Videos können Modelle für ein effektives Management von Emotionen oder umgekehrt nicht-adaptiven Reaktionen präsentieren, die kritische Fähigkeit der Lernenden entwickeln und die Diskussion über emotionale Kontrolle fördern.</p> <p>Neben dem Sehen ist es beim Erlernen von Emotionen sinnvoll, Videos zu produzieren, in denen schwierige Beziehungssituationen inszeniert werden, in denen es besonders wichtig ist, Strategien zum Umgang mit Emotionen umzusetzen. Die Möglichkeit, die Videos zu überprüfen und zu kommentieren, ermöglicht es, Feedback von uns selbst und von anderen zu nutzen, um Konflikte, Kommunikationsprobleme und Beziehungen zu anderen effektiv zu bewältigen.</p>
Vorteile/Nutzen der Methode/Methoden	<p>Bei richtiger Anwendung ermöglicht das Nutzungsvideo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mehr Menschen in die Ausbildung einzubeziehen, die Lernmotivation zu erhöhen und die Aufmerksamkeit zu fördern; - eine Diskussion anzuregen; - Reflexionsaktivitäten zu fördern, beispielsweise durch die Analyse einer beruflichen Praxis; - Umsetzung eines Designansatzes unter Einbeziehung der Auszubildenden in den Entwurfs- und Herstellungsprozess eines Videos.
Risks for the method/methodologies	<p>Das Hauptrisiko bei der Verwendung von Video beim Lernen besteht darin, es als statisches Werkzeug zu verwenden, das einfach die Stimme des Trainers ersetzt und einer frontalen Erklärung (Lektion) fast nichts hinzufügt. Um das Video nutzen zu können, müssen außerdem Geräte gewährleistet sein, die eine gute Sicht ermöglichen (Bildschirm, Audio, Verbindung, Kompatibilität der Formate, Lizenzen...).</p>
Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.	<p>Bei der Verwendung von Videos kann es nützlich sein, Videos auszuwählen, in denen die Erfahrungen den Zielen, für die Sie sie vorschlagen, nahe kommen können. Wenn Sie ähnliche Modelle vor sich haben, können Sie den Lernenden in der Tat helfen, die dargestellten Situationen zu erkennen und sich emotional an ihnen zu beteiligen. Es ist auch wichtig, das Betrachten eines Videos zu kontextualisieren, indem es in die stattfindende Intervention eingefügt wird, um die Beziehungen zwischen dem Betrachten des Videos und den in der Lerneinheit, in der es verwendet wird, behandelten Themen hervorzuheben. Ebenso wichtig ist es, nach dem Video zu kommentieren und eine Konfrontation auszulösen, sei es ein Beispielvideo oder ein Video mit einer Provokation, um</p>

	den Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung zu äußern, Schlussfolgerungen zu ziehen und sie als Gruppe zu überprüfen, ihr Mögliches zu äußern widersprechen und das Gesehene mit ihren Erfahrungen verknüpfen.
--	---

Mapping

Methodentitel	Mapping
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	<p>Mapping ist eine visuelle Denkmethode, die verwendet wird, um sich ein besseres Bild von einer bestimmten Situation oder Umgebung oder bestimmten Interaktionen zu machen. Es hilft den Lernenden, unerwartete Einblicke in ein System zu gewinnen, und gibt ihrem Verständnis dieses Systems eine Struktur.</p> <p>Bei dieser Methode skizzieren die Lernenden einzeln oder in Gruppen Karten, finden Muster, Kategorien, Gebiete, Straßen und Verbindungen, die sie in ihre Zeichnungen einbeziehen möchten.</p> <p>Sie könnten zum Beispiel die Lernenden bitten, eine Karte ihrer Emotionen am Arbeitsplatz zu zeichnen, die Arbeitsinteraktionen oder Arbeitskonflikte zu skizzieren, ideale Karten der Arbeitsplatzbeziehungen, ihrer Interaktionen mit anderen oder ihres persönlichen oder beruflichen Lebens zu zeichnen.</p> <p>Als visuelle Denkmethode greift das Mapping auf die Fähigkeit der Lernenden zu, in Bildern zu denken, während Muster und Verknüpfungen klarer werden. Wenn Menschen zeichnen, wie Karten oder andere visuelle Elemente, so Willemien Brand (2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> • sie organisieren ihre Gedanken und Informationen; • sie vereinfachen komplexe Konzepte oder Situationen; • sie gewinnen neue Perspektiven; • sie vermeiden es, in kleinen und irrelevanten Details stecken zu bleiben; • Muster, Kategorien und Zusammenhänge werden für sie offensichtlich.
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?	<p>Berufsbildungsberater können Mapping verwenden, um Lernenden dabei zu helfen, ihre Umgebung, ihre Teams, ihren Arbeitsplatz, ihre Beziehungen zu anderen, Konflikte und andere schwierige Situationen usw. besser zu verstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als Berufsbildungsberater können Sie beispielsweise Lernende einladen, ihre Emotionen einer bestimmten

	<p>Situation zuzuordnen, um ihr Selbstbewusstsein und ihre Selbstkontrolle zu stärken;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oder Sie können sie bitten, eine Karte der Dinge/Bereiche zu zeichnen, die ihre Widerstandsfähigkeit stärken und starke Bereiche oder Bereiche identifizieren, die verbessert werden müssen; • Sie könnten Mapping verwenden, um sich ein Gesamtbild ihrer persönlichen oder beruflichen Beziehungen oder der Teams, zu denen sie gehören, zu verschaffen und ihre Fähigkeiten im Beziehungsmanagement zu entwickeln; • Oder sie könnten Karten zeichnen, um einen Konflikt oder eine schwierige Situation besser zu erfassen und den gesamten Kontext davon zu verstehen, während sie Einblicke in die zur Lösung von Konflikten benötigten Fähigkeiten gewinnen. •
--	--

Improvisation. Theatertechniken

Methoden-/Methodentitel	Improvisation. Theatertechniken
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	Die Lernenden werden in Improvisationstheater-Übungen eingebunden, die es ihnen ermöglichen, mit Emotionen zu spielen
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?	Es gibt mehrere wichtige Trainingsspiele, die als Trainingsübungen in den EQ-Entwicklungsprozess aufgenommen werden könnten, wie zum Beispiel: „Emotionale Wiederholung“, „Emotionale Party“, „Der Trampler“, „Trizophrenie“ usw. Die Teilnehmer werden eingeladen, verschiedene Emotionen zu erleben und zwischen entgegengesetzten Emotionen zu wechseln, was eine gute Methode ist, um die Auswirkungen von Emotionen zu erkennen und zu bewerten, aber auch eine gute Möglichkeit, die Selbstkontrolle der Emotionen der Lernenden zu trainieren.
Vorteile/Nutzen der Methode/Methoden	Diese Methode bietet den Lernenden/Auszubildenden die Möglichkeit, verschiedene Emotionen in einer sicheren Umgebung zu erleben und zu diskutieren, wie sie sich gefühlt haben und welche Gedanken und Reaktionen jede Emotion bei ihnen und bei den anderen hervorrufen kann. Außerdem ermöglicht diese Methode den Teilnehmern, ihre Fähigkeit zu trainieren, ihre Emotionen zu kontrollieren und sehr schnell von einer Emotion zur anderen überzugehen.
Risiken für die Methode/Methoden	Diese Methode basiert auf der aktiven Teilnahme aller Lernenden/Trainer und es besteht die Gefahr, dass einige

	<p>der Teilnehmer schüchtern sind oder einfach nicht bereit sind, an Gruppenübungen teilzunehmen, die Schauspiel erfordern. In diesem Fall ist die Rolle des Trainers entscheidend, um die erforderliche sichere Umgebung zu schaffen und jedem Teilnehmer zu ermöglichen, sich zu entspannen und sich in der Gruppe wohl zu fühlen.</p>
<p>Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.</p>	<p>Um diese Methode erfolgreich umzusetzen, empfiehlt es sich, die Praxis mit einer kleinen körperlichen und intellektuellen Aufregung zu beginnen. Zum Beispiel können Sie die Gruppe bitten, einen Kreis zu bilden und virtuelle Bälle weiterzugeben. Beginnen Sie mit einer roten Kugel, fügen Sie dann eine blaue und dann eine grüne hinzu. Sie können so viele Bälle hochgehen, wie Sie möchten, aber die Idee ist, dass jeder Teilnehmer konzentriert bleibt und verfolgt, wohin die virtuellen Bälle gehen.</p> <p>Geben Sie dann jedem Teilnehmer einen Brief und bitten Sie ihn, in 1 Minute so viele Wörter wie möglich zu sagen, die mit diesem Brief beginnen.</p> <p>Bitten Sie nach dem Wurm 2 oder 3 Teilnehmer, die Übung/das Spiel zu beginnen und die anderen zu beobachten. In der Regel wird der zuversichtlichste einmal beginnen. Versuchen Sie herauszufinden, welche der Teilnehmer am zurückhaltendsten und schüchternsten sind, und seien Sie genauer, wenn Sie ihnen eine Rolle zuweisen und wie Sie die Emotionen auswählen, die Sie reproduzieren sollen. Versuchen Sie, sie nicht in eine sehr unerwartete und extreme Situation zu bringen, die sie in Verlegenheit bringen könnte.</p>

Das Rollenspiel im Vorstellungsgespräch

Method/Methodology title	Das Rollenspiel im Vorstellungsgespräch
<p>Kurzbeschreibung der Methode/Methodik</p>	<p>Die Lernenden/Auszubildenden werden gebeten, eine der folgenden Rollen zu wählen: Stellenbewerber oder Arbeitgeber. Jeder Lernende/Trainer erhält eine nach Gefährdung ausgewählte Karte. Auf jeder Karte befindet sich jeweils: ein Bild einer Person mit wenigen Zeilen Beschreibung einschließlich: Alter, Zivilstand, Beruf, Grund der Arbeitssuche, Dauer der Arbeitslosigkeit und Grund für diese oder Branche, Art des Unternehmens, Hierarchiestufe und Rolle im Unternehmen, Einstellungsbedarf.</p> <p>Die Lernenden/Auszubildenden werden in Paare aufgeteilt, um einen Bewerber und einen Arbeitgeber zusammen zu haben, und sie werden gebeten, eine Situation eines</p>

	<p>Vorstellungsgesprächs zu reproduzieren. Der Rest der Lernenden wird gebeten, sich Notizen zu machen und auch die Szene wird aufgezeichnet. Auf jedes Rollenspiel folgt eine Diskussion mit Fokus darauf, wie jeder Teilnehmer und die Beobachter während der Übung ausgefüllt wurden.</p>
<p>Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?</p>	<p>Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmern, ihre Komfortzone zu verlassen und sich Fragen und Situationen ähnlich wie bei einem Vorstellungsgespräch zu stellen und verpflichtet zu sein, dafür eine schnelle Lösung zu finden. Die Tatsache, dass die Gruppe den Prozess beobachtet, trägt dazu bei, das Unbehagen zu verstärken, das ein Arbeitssuchender während eines echten Vorstellungsgesprächs empfinden könnte. Vor und während des Prozesses kann der Trainer die Teilnehmer bitten, sich auf den Ausdruck unterschiedlicher Gefühle zu konzentrieren oder zu versuchen, bei den anderen Teilnehmern unterschiedliche Gefühle zu provozieren. Auf diese Weise können die Lernenden/Trainer lernen, wie ihr innerer Zustand die Reaktionen des anderen Teilnehmers beeinflussen kann oder wie sie eine Einstellung entsprechend dem Verhalten des anderen Teilnehmers wählen können. Im Allgemeinen zielt die Methode darauf ab, ein Feld für das Experimentieren mit Emotionen sowohl persönlicher als auch anderer Personen bereitzustellen.</p>
<p>Vorteile/Nutzen der Methode/Methoden</p>	<p>Diese Methode bietet den Lernenden/Auszubildenden die Möglichkeit, verschiedene Emotionen in einer sicheren Umgebung zu erleben und zu diskutieren, wie sie sich gefühlt haben und welche Gedanken und Reaktionen jede Emotion bei ihnen und bei den anderen hervorrufen kann. Außerdem ermöglicht diese Methode den Teilnehmern, ihre Emotionen zu beobachten und die Kluft zwischen inneren Gefühlen und äußerem Ausdruck zu bewerten.</p>
<p>Risiken für die Methode/Methoden</p>	<p>Diese Methode basiert auf der aktiven Teilnahme aller Lernenden/Trainer und es besteht die Gefahr, dass einige der Teilnehmer schüchtern sind oder einfach nicht bereit sind, an Gruppenübungen teilzunehmen, die Schauspiel erfordern. In diesem Fall sollte der Trainer Rollen näher an der Persönlichkeit des Lernenden zuweisen und diese Eigenschaften als Teil des Spiels verwenden.</p>
<p>Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.</p>	<p>Um diese Methode erfolgreich umzusetzen, könnte der Trainer den Überraschungseffekt nutzen und den Lernenden/Trainern nicht vorab sagen, was sie erwarten sollen. Auf diese Weise haben die Lernenden/Auszubildenden keine Zeit, konkrete Sätze und Reaktionen in ihrem Kopf vorzubereiten, und müssen auf der Grundlage der Informationen handeln, die sie im Moment erhalten, was zu natürlicheren (unkontrollierten) Emotionen und Reaktionen führt.</p>

	<p>Sie können die Teilnehmer bitten, sich von Situationen aus ihren vergangenen Vorstellungsgesprächen oder von früheren Erfahrungen ihrer Freunde/Verwandten inspirieren zu lassen.</p> <p>Es wird empfohlen, einen Satz vorbereiteter Karten mit Charakterbeispielen zu haben, aber dies ist nicht einschränkend und es steht Ihnen auch frei, im Moment neue Charaktere basierend auf der Energie und den Bedürfnissen der Gruppe zu erfinden.</p>
--	---

Story board

Methoden-/Methodentitel	Storyboard
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	<p>Storyboard ist, dass es sich um eine visuelle Gliederung handelt, die eine Reihe von Ereignissen mit minimalem Aufwand und Details seitens des Erstellers mithilfe statischer Panels leicht vermitteln kann. Um es einfach zu vermitteln, sind Storyboards konzeptionelle Zeichnungen der Geschichte. Storyboard eignen sich hervorragend für Brainstorming-Sitzungen und Pitches.</p> <p>Aus praktischer Sicht kann der Unterricht mit Storyboards den Lehrenden helfen, ihren Schülern komplexe Ideen schnell zu vermitteln – oft viel schneller als das Schreiben oder sogar Sprechen. Darüber hinaus vermitteln viele Klassenzimmer den Schülern digitale Fähigkeiten zum Geschichtenerzählen, indem sie die Schüler dazu bringen, ihre eigenen Storyboards zu erstellen und sie dann mithilfe von Technologie zum Leben zu erwecken.</p>
Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?	<p>Da Storyboards dem Storytelling ähneln (jedoch mit grafischer Darstellung der Geschichte), ist auch die Verwendung ähnlich. Also von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anhören/Zeichnen der Geschichte über die temperamentvollen Chefs, depressiven Mitarbeiter, die Schüler könnten lernen, die emotionalen Zustände ihrer Mitarbeiter und sich selbst zu interpretieren und zu verstehen. • Anhören/Zeichnen der Geschichte über den Konflikt zwischen Mitarbeitern, Lernende können lernen, wie man Konflikte anderer löst und was zu tun ist, wenn sie Teil davon sind. • Hören/Zeichnen der Geschichte eines übermäßig gestressten Mannes, können die Schüler lernen, wie sie ihre Stresssymptome erkennen und was sie tun können, um ihr Stressniveau zu reduzieren.
Vorteile/Nutzen der Methode/Methoden	Ähnlich wie beim Storytelling können Storyboards die Vorstellungskraft stärken, Menschen menschlich machen,

	Empathie und Verständnis verbessern, Werte und Ethik stärken und kritische/kreative Denkprozesse anregen.
Risiken für die Methode/Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Die Schüler können die Zeichnungen auf dem Storyboard nicht verstehen, da die Zeichnung zu schlecht ist. • Die Lernenden sind nicht daran interessiert, ihre eigenen Storyboards zu erstellen.
Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.	<p>Die Leute machen am häufigsten einen von zwei Fehlern, wenn sie ein Storyboard erstellen: Entweder sie lassen zu viele Details aus und niemand kann sagen, was vor sich geht, oder sie geben so viele Details ein, dass es verwirrend ist. Dieses Gleichgewicht zu finden ist der Schlüssel. Weitere Tipps:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Ziel ist Klarheit, was bedeutet, dass Sie gerade genug erzählen, um sicherzustellen, dass Ihr Publikum der Handlung folgen und Ihre Absicht verstehen kann. • Storyboards müssen angeben, in welche Richtung sie gehen, wenn sie nicht klar sind. • Es ist wichtig, in jedes Panel zumindest etwas Geografie einzubeziehen, damit das Publikum nicht verloren geht. • Versuchen Sie, Gebäude, Autos und sogar Menschen zu beschriften, wenn Zeichnen nicht Ihre Stärke ist.

Storytelling

Methoden-/Methodentitel	Storytelling
Kurzbeschreibung der Methode/Methodik	<p>Storytelling bietet einen konzeptionellen Rahmen für das Denken, der dazu führt, dass die Schüler eine Gesamterfahrung bilden, die sie verstehen können. Storytelling veranlasst sie, Erfahrungen gedanklich abzubilden und sich die Geschichte vorzustellen, es liefert ihnen ein Sprachmodell und Gedanken, die sie nachahmen können. Nach King und Down (2001) bietet Storytelling einen nicht bedrohlichen Spiegel, was bedeutet, dass der Hörer durch das Erlebnis in der Geschichte in sich hineinschauen (reflektieren) und sich selbst besser erkennen kann, ohne es real erleben zu müssen. Durch diese nicht bedrohlichen Spiegel können die Menschen das Erlebte neu interpretieren und ein klareres Verständnis dafür erlangen.</p> <p>Das Storytelling kann beispielsweise eingesetzt werden, um verschiedene berufsbezogene Szenarien aufzuzeigen, in die sich die Schüler durch Zuhören vorstellen können. Wie die Geschichte eines übermäßig gestressten Mannes, die Geschichte eines traurigen Kollegen, die Geschichte eines</p>

	<p>temperamentvollen Chefs oder Konflikte bei der Arbeit. Indem sie sich in diese Situation hineinversetzen, könnten die Lernenden sie besser verstehen, lernen, sich in die Charaktere der Geschichte einzufühlen und sich in die Lage der Charaktere zu versetzen, um damit umzugehen.</p>
<p>Wie könnte die Methode/Methodik bei der Entwicklung von EQ verwendet werden?</p>	<p>Wie oben erwähnt, ist das Geschichtenerzählen ein nützlicher Weg, um Schüler dazu zu bringen, sich in die Lage der Figur zu versetzen, mit ihnen zu betonen und etwas aus dieser Erfahrung zu lernen, also durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anhören der Geschichte über die temperamentvollen Chefs, depressiven Mitarbeiter, können die Schüler lernen, die emotionalen Zustände ihrer Mitarbeiter und sich selbst zu interpretieren und zu verstehen. • Hören Sie sich die Geschichte über den Konflikt zwischen Mitarbeitern an, lernen die Lernenden, wie man Konflikte anderer löst und was zu tun ist, wenn sie Teil davon sind. • Hören Sie sich die Geschichte eines übermäßig gestressten Mannes an, können die Schüler lernen, wie sie ihre Stresssymptome erkennen und was sie tun können, um ihr Stressniveau zu reduzieren.
<p>Vorteile/Nutzen der Methode/Methoden</p>	<p>Geschichtenerzählen kann die Vorstellungskraft stärken, Menschen menschlich machen, Empathie und Verständnis verbessern, Werte und Ethik stärken und kritische/kreative Denkprozesse anregen.</p>
<p>Risiken für die Methode/Methoden</p>	<p>Da Storytelling eine wechselseitige Aktivität zwischen Geschichtenerzähler und Publikum ist, die auf Interaktion und Kooperation basiert, um eine ganze Geschichte aufzubauen, soll der Geschichtenerzähler nicht nur ein gutes Einfühlungsvermögen und eine gute Beziehung zu seinem Publikum aufbauen, sondern sein Publikum auch ermutigen, sich Geschichten visuell vorzustellen. Das Hauptrisiko ist also die Unfähigkeit des Geschichtenerzählers, eine Beziehung zu seinem Publikum aufzubauen, es für die Geschichte zu interessieren und vor allem seine Unfähigkeit, sie in der Geschichte zu finden. Das nächste Risiko ist mit der mangelnden Bereitschaft der Lernenden verbunden, zuzuhören und in die Geschichte einzutauchen.</p>
<p>Tipps & Tricks der Methode/Methodik aus der Erfahrung des Partners.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • Hintergrundmusik, Geräusche können eine interessante Möglichkeit sein, die Lernenden stärker in die Geschichte einzubeziehen. • • Ergänzende visuelle Materialien wie Bilder oder Storyboards können hilfreich sein, um die Vorstellungskraft der Lernenden anzuregen. • • Digitale Technologien wie Tablets oder interaktive Tafeln können ebenfalls nützlich sein, um die Zuhörer anzusprechen