

# FEM CON

Empowering  
Women in  
Construction



Ihr Leitfaden für

# STÄRKUNG DER ROLLE DER FRAUEN IM BAUGEWERBE

[www.femalesinconstruction.eu](http://www.femalesinconstruction.eu)



FEMCON Curriculum ©  
2022/2024 by FEMCON  
Consortium is licensed  
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

# FEM CON

Empowering  
Women in  
Construction



Pädagogischer Leitfaden &  
Arbeitsblatt

## MODUL 2 GUT ARBEITEN IM BAUWESEN

[www.femalesinconstruction.eu](http://www.femalesinconstruction.eu)



FEMCON Curriculum ©  
2022/2024 by FEMCON  
Consortium is licensed  
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

# Tabelle der Inhalte

- 01 FEMCON Offene Bildungsressourcen
- 02 Modul Einführung
- 03 Informationen zum Modul
- 04 Leitfaden für Moderatoren
- 05 Ressourcen für Lernende
- 06 Arbeitsblätter



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

## FEMCON-Projekt

FEMCON entwickelt innovative berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Frauen, die im Baugewerbe tätig sind oder eine Karriere in Erwägung ziehen, dabei unterstützen, sichtbare Positionen in der Branche zu erreichen.

Auf diese Weise will FEMCON die Attraktivität der Branche für andere erhöhen und dazu beitragen, dass sich mehr Frauen für diesen Sektor entscheiden.

Das langfristige Ziel der FEMCON-Ausbildung ist es, die weiblichen Arbeitskräfte in der Bauindustrie in ganz Europa zu beeinflussen, sich ihrer Rechte auf Gleichberechtigung in der Industrie bewusst zu werden und ihre Fähigkeiten in der Industrie für ihr berufliches Fortkommen zu nutzen, um so die Bedingungen für einen positiven Wandel zu schaffen, der die Aussichten der Industrie und die Lebensqualität dieser Gruppen verbessert.

## Offene Bildungsressourcen

Die FEMCON Open Education Resources (OER) zielen darauf ab, Ausbilder in der beruflichen Bildung in die Lage zu versetzen, Frauen, die im Baugewerbe arbeiten oder sich für eine Karriere interessieren, spezielle Lerninhalte zu vermitteln, um den beruflichen Aufstieg und die Entwicklung von Frauen in dieser Branche zu fördern.

Die Ressourcen zielen auf die Bedürfnisse von Frauen in der Industrie ab, werden aber von Berufsbildungsorganisationen und weiteren Bildungsanbietern in ganz Europa als Online-Ressource zur Verfügung gestellt.

Sie befassen sich mit branchenspezifischen Themen, wobei das Augenmerk auf den Anforderungen und Bedingungen für den Einstieg in diesen Bereich, der Rolle der Frauen im Baugewerbe, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Kommunikation und dem Durchsetzungsvermögen sowie dem Verständnis für neue technologische Lösungen und Trends im Bauwesen und den Möglichkeiten zur Entwicklung innovativer Unternehmen auf der Grundlage der erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen liegt.

## Das TRIPPLE "I"

Das Kurskonzept basiert auf der TRIPPLE "I"-Idee, was bedeutet, dass die Materialien darauf abzielen:

**INSPIRE: INSPIRIEREN** Sie Frauen, im Baugewerbe zu arbeiten und Unternehmen, Frauen einzustellen,

**IMPROVE: VERBESSERUNG** der beruflichen Fähigkeiten, der Managementfähigkeiten und der sozialen Kompetenzen,

**INNOVATE: INNOVATION** innerhalb der Arbeitsmöglichkeiten und im Baugewerbe.

Jedes Modul wurde entwickelt, um Frauen zu inspirieren, neue Herausforderungen in der Bauindustrie anzunehmen, ihre persönlichen Fähigkeiten und ihr Denken über die Karriere in der Bauindustrie zu verbessern und eine innovative Einstellung zu schaffen, um eine Karriere in der Bauindustrie zu beginnen und zu entwickeln.

Der Kurs zielt auch darauf ab, Unternehmern Anregungen zu geben, wie sich Frauen besser in der Branche engagieren und zu deren Entwicklung beitragen können.

## Die Kursstruktur

Der Kurs behandelt Themen wie neue Herausforderungen im Bauwesen, Probleme beim Management von Bauprojekten und Soft Skills, die für eine effektive Arbeit im Bauwesen erforderlich sind. Im Einzelnen sind 5 Module verfügbar:

MODUL 1: Stereotype, die Frauen im Baugewerbe betreffen

MODUL 2: Arbeiten im Baugewerbe)

MODUL 3: Selbstbehauptung und Kommunikation am Arbeitsplatz

MODUL 4: Die Zukunft des Bauens

MODUL 5: Disruptive Unternehmen (Innovation)

## Wie zu verwenden

Die Ressourcen sind in erster Linie für das Lernen im Klassenverband gedacht, um Berufsbildungsseminare zu erleichtern. Sie können jedoch flexibel für die Nutzung im Selbststudium betrachtet oder an die Bedürfnisse spezifischer Ausbildungsprogramme angepasst werden.

# Modul Einführung

## Das Warum

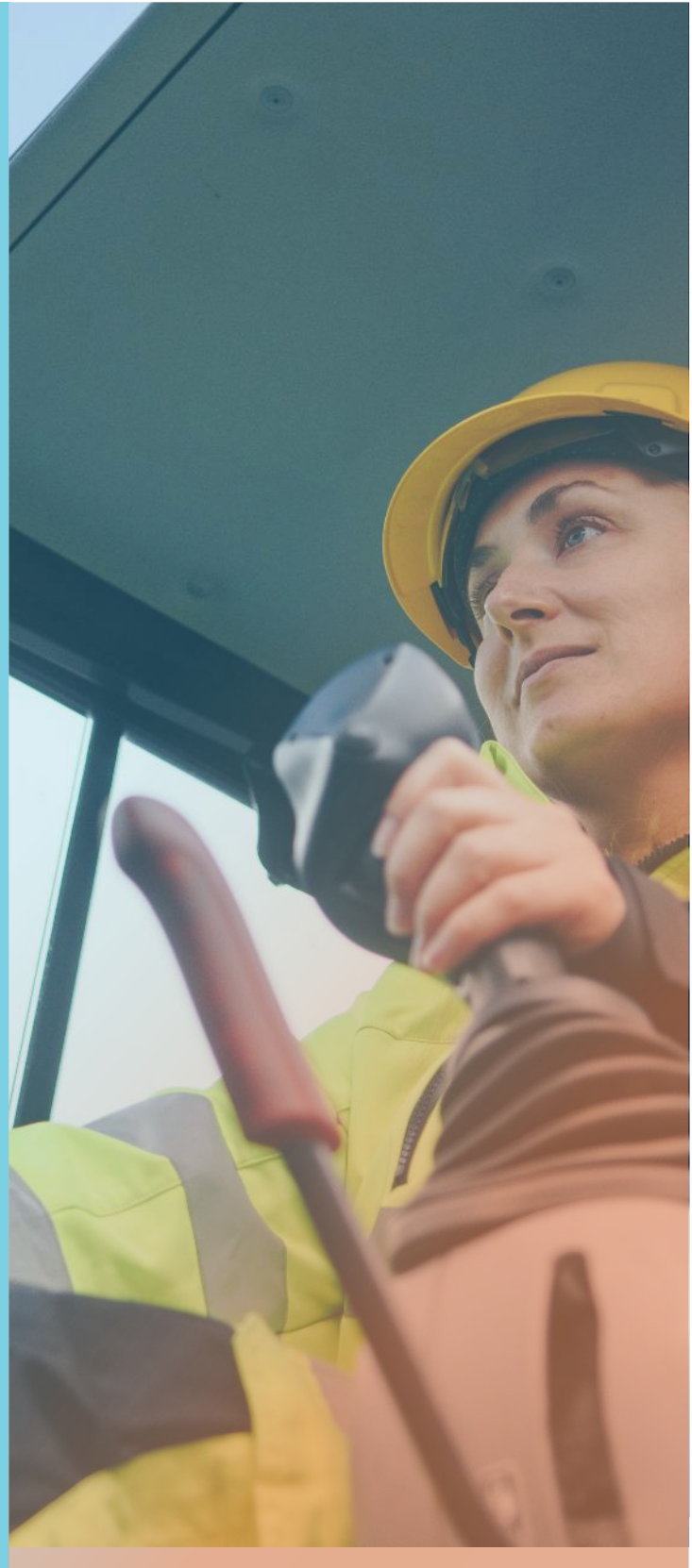
Es ist leicht, die übertragbaren Fähigkeiten zu übersehen, die für eine gute Arbeit in jedem Beruf erforderlich sind. Einfühlungsvermögen, Teamarbeit, Führungsqualitäten, Verhandlungsgeschick und Präsentationsfähigkeiten sind für das Wachstum eines jeden Unternehmens unerlässlich. Aus diesem Grund behandelt dieses Modul die Grundlagen von

- Persönliche und berufliche Entwicklungsplanung
- Reflektiertes Lernen
- Für den Erfolg notwendige Kernkompetenzen
- Unterstützende Rahmenwerke
- Vernetzung

## Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Lernenden:

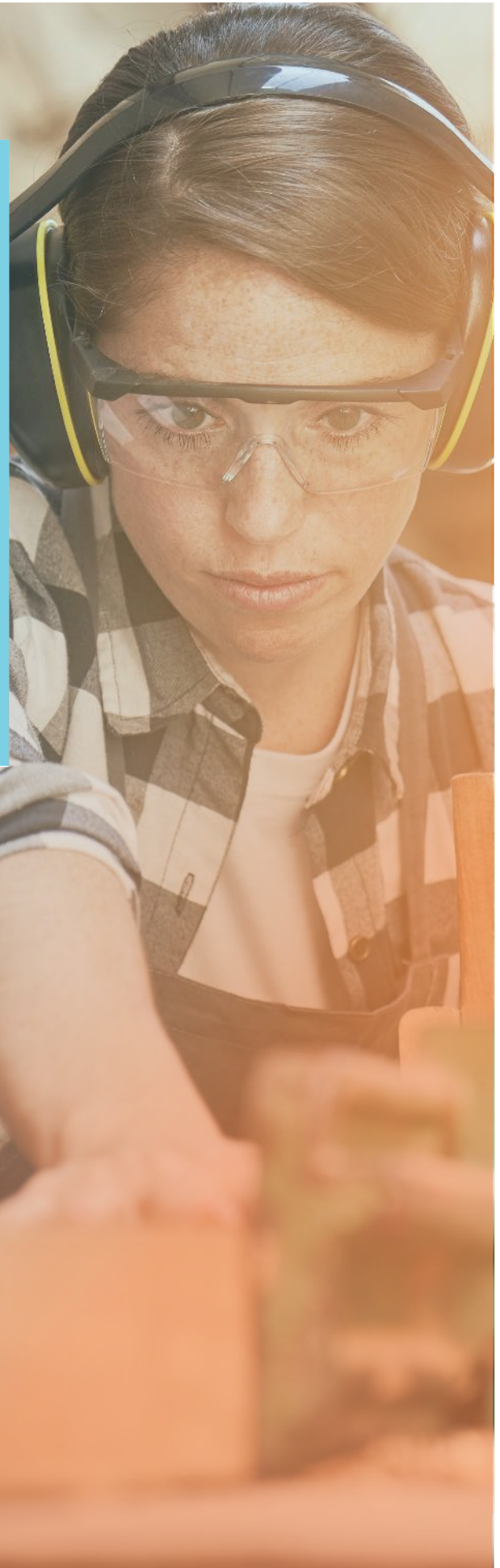
- über ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung nachdenken.
- ihren Entwicklungsbedarf ermitteln und einen Aktionsplan aufstellen, um diesen Bedarf zu decken.
- Bewertung und Planung des Ausbildungsbedarfs in die persönlichen Entwicklungspläne integrieren
- Förderung einer Gruppendynamik durch effektive teambasierte Lernaktivitäten.
- Schlüsselqualifikationen, die für eine gute Arbeit im Baugewerbe erforderlich sind
- Verbessertes Einblick in Coaching und Mentoring
- Ihr Netzwerk nutzen, um Ihre strategischen Ziele zu erreichen.





***"Was nützt eine Idee, wenn sie eine Idee bleibt? Versuchen Sie es. Experimentieren. Scheitern. Versuche es erneut. Verändere die Welt."***

***Simon Sinek***



# 03

## Informationen zum Modul

### Für die Bearbeitung benötigte Zeit

Insgesamt: 4 Stunden

- Theoretische Einführung: 2 Stunden
- kollaboratives Lernen, Workshop-Aktivitäten: 1,5 Stunde
- Feedback und Diskussion: 0,5 Stunde

### Bearbeitungsart

Lernen in der Gruppe (Workshop-spezifische Gruppengröße)

Nur für Frauen oder für gemischte Gruppen geeignet

### Pädagogische Methoden

**Lehr- und Lernaktivitäten:** Fishbowl, Selbstreflexion

**Beurteilungs- und Feedbackverfahren:** Reflexion, Peers als Resonanzboden

**Bildungstechnologien:** -

### Ressourcen des Moduls

PPT-Präsentation für den Unterricht

Arbeitsblätter zum Nachdenken

Frauen in der Branche können eine solide Grundlage für diejenigen schaffen, die eine Karriere im Baugewerbe anstreben.



## 04 Leitfaden für Moderatoren

### Das Ziel

In diesem Modul geht es darum, dass die Lernenden einen reibungslosen Weg finden, um gut im Baugewerbe zu arbeiten, dass sie selbstbewusst Beziehungen zu internen und externen Interessengruppen aufbauen und ihr Netzwerk nutzen, um ihre Arbeitsziele zu erreichen.

In einem von Männern dominierten Sektor ist es wichtig, dass Frauen über das Wissen, das Bewusstsein und die Einstellung verfügen, um selbstbewusst Ideen zu entwickeln und bestehende Arbeitsmuster und Verhaltensweisen in Frage zu stellen.

Das Modul ist so aufgebaut, dass die Nutzer ihren eigenen persönlichen und beruflichen Entwicklungsplan erstellen können, um ihre eigenen Karriereziele zu erreichen und einen Weg zum Erfolg zu finden.

**Das Modul bietet Einblicke in die Kernkompetenzen, die für den Erfolg in jeder Organisation erforderlich sind.**

### Erklärung der pädagogischen Methoden

In diesem Modul werden die folgenden pädagogischen Methoden vermittelt:

- **Selbstreflexion:** Die Lernenden reflektieren selbst über die Themen, die nach der Einführung in das Phänomen durch den Trainer auf der Grundlage von Leitfragen oder diagnostischen Fragebögen aufgeworfen wurden.
- **Fishbowl:** Ermöglicht es der gesamten Gruppe, sich an einem Dialog/Gespräch über das Thema zu beteiligen.
- **Peers als Resonanzboden:** Lernende teilen ihre Überlegungen, Erkenntnisse und Ergebnisse mit, um konstruktives Feedback von ihren Peers zu erhalten; der Trainer kann aktives Mitglied einer Gruppe sein oder nur als Moderator fungieren.



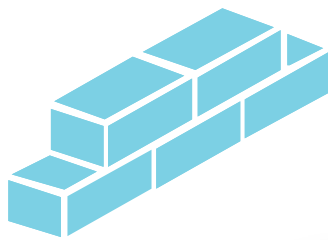
Frauen in der Branche können eine solide Grundlage für diejenigen schaffen, die eine Karriere im Bauwesen anstreben.



# 05

## Ausbildungsprogramm

1. Ein Einführungsvideo soll die Klasse über Frauen in der Branche inspirieren.
2. Auf der Grundlage der PPT-Materialien führt der Ausbilder in das Konzept des guten Arbeitens im Baugewerbe und in die theoretischen Rahmenbedingungen ein, die dem Modul zugrunde liegen.
3. Der Trainer fordert die Lernenden auf, das Arbeitsblatt 2.1 "**Mein Arbeitgeber**" auszufüllen.
4. Die Lernenden erhalten Informationen und Hilfsmittel zum Thema **Gutes Arbeiten im Baugewerbe**. Dies ist in sechs Teile gegliedert
  - **Berufsvorbereitung**
  - **Gut für Sie arbeiten**
  - **Ausbildung**
  - **Unterstützung**
  - **Vernetzung**
5. Zu jedem Abschnitt gibt es eine Aktivität, die die Lernenden dazu anregt, tiefer über das Thema nachzudenken.
6. Die Lernenden folgen Arbeitsblättern, die Anweisungen für die jeweilige Aktivität enthalten. Einige Aktivitäten sind individuell, während andere Jigsaw-, Fishbowl- und Gruppenaktivitäten beinhalten.
7. Sie werden auch ermutigt, die sozialen Medien zu nutzen (vor allem im Baubereich).
8. Bei Gut für Sie arbeiten, müssen die Lernenden einen Fragebogen zum Lernstil ausfüllen. Verwenden Sie das Arbeitsblatt 2.2.
9. Im Abschnitt "Training" nehmen die Lernenden an einer Fishbowl-Aktivität teil, die ihre Fähigkeiten zum aktiven Zuhören fordert. Sie werden mit einem Diskussionsthema konfrontiert und in eine innere Gruppe aufgeteilt, die das Thema diskutiert, und eine äußere Gruppe, die aktiv zuhört und beobachtet. Sie müssen ihre Erfahrungen individuell und kollektiv zurückmelden.
10. Im Abschnitt "Unterstützung" erhalten die Lernenden Informationen über Mentoring und Coaching. Die Schüler werden in Gruppen aufgeteilt und diskutieren
  - Für das Coaching erforderliche Schlüsselkompetenzen
  - Für das Coaching erforderliche Kenntnisse
  - Für das Coaching erforderliche EinstellungJedem Thema wird ein Mitglied zugewiesen, jeder Schüler lernt etwas über das Thema und gibt es an die Gruppe weiter.
11. In Abschnitt 6, Networking, wird eine Quick-Fire-Networking-Sitzung mit Leitfragen eingesetzt, um die Lernenden zum Networking zu motivieren. Durch Schlüsselfragen können sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausfinden und erfahren, wie wichtig es ist, die Menschen in der Klasse zu kennen. Dies ist eine aktive Lernübung.



## INTERAKTIV UND INNOVATIV

- Die Schulungsunterlagen werden in PowerPoint entwickelt. Sie können an den jeweiligen Schulungsbedarf angepasst werden, da sie editierbar sind.
- Videos und externe Artikel werden verwendet, um bestimmte Abschnitte des Schulungsinhalts zu erklären und Fallstudien zur Diskussion zu stellen
- Die Übungen fördern sowohl das Lernen in der Gruppe als auch das individuelle Lernen und verleihen dem gesamten Kontext einen praktischen Charakter.
- Aktivitäten laden die Lernenden dazu ein, bestimmte Inhalte wie Artikel, Podcasts, Bücher und mehr zu recherchieren
- Fallstudien helfen, die Thematik mit Leben zu füllen
- Diese können von den Pädagogen durch geeignete, lokalisierte Beispiele ersetzt werden, die den Bedürfnissen einer bestimmten Zielgruppe am besten entsprechen, wodurch diese Ressourcen in hohem Maße übertragbar sind.

# 06

## Links zu zusätzlichen Ressourcen

### Mentoring

Baugh, S. G., & Fagenson-Eland, E. A. (im Druck). Formelle Mentoring-Programme: Eine "arme Cousine" der informellen Beziehungen? In B. R. Ragins & K. E. Kram (Hrsg.), Handbook of mentoring: Theory, research, and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

Chao, G. T. (im Druck). Mentoring und organisatorische Sozialisierung: Networks for work adjustment. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), Handbook of mentoring: Theory, research, and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

Chao, G. T., Walz, P. M., & Gardner, P. D. (1992). Formelle und informelle Mentorenschaften: Ein Vergleich der Funktionen des Mentorings und der Kontrast zu nicht-mentorierten Kollegen. Personalpsychologie, 45, 619-636.

Filstad, C. (2004). Wie Neulinge Rollenmodelle in der organisatorischen Sozialisation nutzen. Zeitschrift für Lernen am Arbeitsplatz, 16, 396-409.

Higgins, M. C., Chandler, D. E., & Kram, K. E. (im Druck). Relationales Engagement und Entwicklungsnetzwerke. In B. R. Ragins & K. E. Kram (Eds.), Handbook of mentoring: Theory, research, and practice. Thousand Oaks, CA: Sage

Johnson, W. B., & Huwe, J. M. (2003). Mentoring in der Graduiertenschule. Washington, DC: Amerikanische Psychologische Vereinigung.

Kram, K. E. (1985). Mentoring am Arbeitsplatz: Developmental relationships in organizational life. Glenview, IL: Scott, Foresman & Company.

Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S. (2000). Marginal Mentoring: Die Auswirkungen der Art des Mentors, der Qualität der Beziehung und der Programmgestaltung auf die Arbeits- und Karriere Einstellungen. Academy of Management Journal, 43, 1177-1194.

Rogers, C. R. (1957). Die notwendigen und hinreichenden Bedingungen einer therapeutischen Persönlichkeitsveränderung. Journal of Counseling Psychology, 2, 95-103.

Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A. (2003). Mentoring-Forschung: Ein Überblick und ein dynamisches Prozessmodell. Forschung im Personalwesen und Human Resources Management, 22, 39-124.

Young, A. M., Cady, S., & Foxon, M. J. (2006). Entmystifizierung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Mentoring: Theoretische Perspektiven und Herausforderungen für die zukünftige Forschung zu Geschlecht und Mentoring. Human Resource Development Review, 5, 148-176

### Coaching

Coaching - Was wirklich funktioniert - Jenny Rogers, 2021. Excellence in Coaching von Jonathan Passmore - 4. Auflage, 2021. Coaching for Performance von Sir John Whitmore. 5. Auflage, 2017. Coaching & Mentoring von Parsloe & Leedham, 2016. The Solutions Focus - Coaching und Veränderung einfach machen. Paul Z Jackson & Mark McKergow (2007).

[Die 10 stärksten Coaching-Fragen \(Infografik\)](#)  
[| The Launchpad - The Coaching Tools Company Blog](#)



# 06

## Links zu zusätzlichen Ressourcen

Marianne Dainton, Elaine D. Zelle 2005, Applying communication theory for professional life, SAGE Publications Thousand Oaks, Calif. (ISBN: 0-7619-2914-2)

Fournies, Ferdinand, F. 2000, Coaching für bessere Arbeit, überarbeitete Ausgabe, McGraw Hill

Fisher, R., Ury, W, Patton, B. 1991, Getting to Yes - Negotiating an agreement without giving in, Random House Books

McClave, H. 2008, Kommunikation für Unternehmen, Gill & Macmillan [ISBN: 9780717144556]

Bolton, G. 2005, Reflective Practice: Writing and Professional Development, Sage, London

Em Griffin, Loseblatt für A First Look at Communication Theory, McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages [ISBN: 0077527461]

Dominic A. Infante, Andrew S. Rancer, Deanna F. Womack, Building Communication Theory, Waveland Press [ISBN: 1577662709]

Sky Marsen 2007, Professionelles Schreiben, Basingstoke; Palgrave Macmillan, 2007. [ISBN: 0230542980]

Warren A 1997, Die große Verbindung, The Catalyst Group  
Quinn, F. 2006, Crowning the Customer, O'Brien Dublin [ISBN: 9781847174505]

Suzanne Twomey 2007, Kundenservice in Irland, 3. Auflage, Gill & Macmillan Ltd [ISBN: 9780717152605]

Hill-Wilson, M. und Blunt, C 2013, Delivering Effective Social Customer Service: How to Redefine the Way You Manage Customer Experience and Your Corporate Reputation.

Jobber und Lancaster 2015, Selling and Sales Management, 9 Ed. Hrsg., Pearson

Diana Woodburn, Malcolm McDonald 2012, Key Account Management, 3 Ed. Ed., Wiley [ISBN: 9780470974155]



<https://www.themuse.com/advice/the-ultimate-interview-guide-30-prep-tips-for-job-interview-success>

<https://ie.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/is-a-cv-a-cover-letter>

<https://resources.workable.com/hr-terms/what-are-soft-skills>

[Die ethischen Grundsätze für Psychologen und der Verhaltenskodex der APA](#)

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/peer-to-peer-learning>

<https://hbr.org/2015/01/get-the-boss-to-buy-in>

[Coaching definiert - Verband für Coaching](#)

<https://www.forbes.com/sites/biancamillero/2019/03/20/why-networking-should-be-at-the-core-of-your-career/?sh=611075b71300>

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2014/07/28/how-to-network-the-right-way-eight-tips/?sh=6b2679f06d47>



# 07 Arbeitsblätter



## Einzelne Aktivitäten

**Arbeitsblatt 2.1. Arbeitsblatt "Mein Arbeitgeber" Recherche**

Teil 1

Teil 2

**Arbeitsblatt 2.2. Fragebogen zum Lernstil**

## Aktivitäten der Gruppe

**Arbeitsblatt 2.3. Fishbowl-Aktivität - aktives Zuhören**

**Arbeitsblatt 2.4. Share-back Aktivität - Coaching**

**Arbeitsblatt 2.5. Networking – Quick Fire Fragen**





## Arbeitsblatt 2.1. Arbeitsblatt "Mein Arbeitgeber" - Teil 1

Es ist wichtig, dass Sie in einem Unternehmen arbeiten, in dem Sie sich zugehörig fühlen. Um dies zu erreichen, müssen Sie unbedingt den Auftrag, die Vision und die Werte des Unternehmens verstehen, um festzustellen, ob sie mit den Ihren übereinstimmen. Bitte füllen Sie die folgenden Fragen aus.

*Name des Unternehmens*

*Wie lautet das Leitbild des Unternehmens?*

*Welche Produkte/Dienstleistungen bietet das Unternehmen an?*

*Was ist die Unternehmenskultur des Unternehmens?*

*Wer ist der Leiter des Unternehmens? Was wissen Sie über sie/ihn?*

*Website des Unternehmens*



## Arbeitsblatt 2.1. Arbeitsblatt "Mein Arbeitgeber" - Teil 2

Es ist wichtig, dass Sie in einem Unternehmen arbeiten, in dem Sie sich zugehörig fühlen. Um dies zu erreichen, müssen Sie unbedingt den Auftrag, die Vision und die Werte des Unternehmens verstehen, um festzustellen, ob sie mit den Ihren übereinstimmen. Bitte füllen Sie die folgenden Fragen aus.

*Wo befindet sich das Unternehmen?*

*Was sind die Pläne des Unternehmens für die Zukunft?*

*Wie ist der Ruf des Unternehmens?*

*Was sind die Stärken, Schwächen und Herausforderungen des Unternehmens?*

*Warum sind Sie daran interessiert, in diesem Unternehmen zu arbeiten?*

*Wie viele Standorte hat es?*



## Arbeitsblatt 2.2. Fragebogen zum Lernstil

Für diesen Fragebogen gibt es keine zeitliche Begrenzung. Es wird wahrscheinlich 10-15 Minuten dauern. Die Genauigkeit der Ergebnisse hängt davon ab, wie ehrlich Sie sind. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie einer Aussage mehr zustimmen als nicht zustimmen, setzen Sie einen Haken. Wenn Sie mehr anderer Meinung sind, machen sie ein Kreuz. Markieren Sie jedes Element unbedingt mit einem Häkchen oder einem Kreuz. Wenn Sie den Fragebogen ausgefüllt haben, fahren Sie mit dieser Aufgabe fort, indem Sie die folgenden Punkte beantworten.

- 1. Ich habe eine starke Überzeugung darüber, was richtig und falsch, gut und schlecht ist.
- 2. Ich handle oft, ohne an die möglichen Konsequenzen zu denken.
- 3. Ich tendiere dazu, Probleme Schritt für Schritt zu lösen.
- 4. Ich glaube, dass formelle Verfahren und Richtlinien Menschen einschränken.
- 5. Ich habe den Ruf, meine Meinung einfach und direkt zu sagen.
- 6. Ich finde oft, dass Handlungen, die auf Gefühlen basieren, genauso sinnvoll sind wie solche, die auf sorgfältigen Überlegungen und Analysen beruhen.
- 7. Ich mag die Art von Arbeit, bei der ich Zeit für eine gründliche Vorbereitung und Umsetzung habe.
- 8. Ich befrage Menschen regelmäßig nach ihren Grundannahmen.
- 9. Am wichtigsten ist, ob etwas in der Praxis funktioniert.
- 10. Ich suche aktiv nach neuen Erfahrungen.
- 11. Wenn ich von einer neuen Idee oder einem neuen Ansatz höre, überlege ich sofort, wie das geht, um es in der Praxis anzuwenden.
- 12. Ich lege großen Wert auf Selbstdisziplin, z. B. indem ich auf meine Ernährung achte, regelmäßig Sport treibe, mich an eine feste Routine halte usw.
- 13. Ich bin stolz darauf, gründliche Arbeit zu leisten.
- 14. Mit logischen, analytischen Menschen komme ich am besten zurecht, mit spontanen, „irrationalen“ Menschen weniger gut.
- 15. Ich achte auf die Interpretation der mir vorliegenden Daten und vermeide voreilige Schlussfolgerungen.
- 16. Ich möchte eine Entscheidung sorgfältig treffen, nachdem ich viele Alternativen abgewogen habe.
- 17. Ich fühle mich mehr zu neuen, ungewöhnlichen Ideen hingezogen als zu praktischen.
- 18. Ich mag keine unorganisierten Dinge und füge die Dinge lieber in ein zusammenhängendes Muster ein.
- 19. Ich akzeptiere und halte mich an festgelegte Verfahren und Richtlinien, solange ich sie als effiziente Möglichkeit zur Erledigung meiner Arbeit betrachte.
- 20. Ich beziehe mein Handeln gerne auf ein allgemeines Prinzip.
- 21. In Diskussionen komme ich gerne direkt auf den Punkt.
- 22. Ich neige dazu, distanzierte, eher formelle Beziehungen zu Menschen am Arbeitsplatz zu pflegen.
- 23. Ich genieße die Herausforderung, etwas Neues und Anderes anzugehen.
- 24. Ich mag lebenslustige, spontane Menschen.





## Arbeitsblatt 2.2. Fragebogen zum Lernstil

- 25. Ich achte akribisch auf die Details, bevor ich zu einer Schlussfolgerung komme.
- 26. Es fällt mir schwer, spontan Ideen zu entwickeln.
- 27. Ich glaube daran, sofort auf den Punkt zu kommen.
- 28. Ich achte darauf, nicht voreilige Schlüsse zu ziehen.
- 29. Ich ziehe es vor, so viele Informationsquellen wie möglich zu haben – je mehr Daten zum Nachdenken, desto besser.
- 30. Leichtsinnige Menschen, die die Dinge nicht ernst genug nehmen, gehen mir meist auf die Nerven.
- 31. Ich höre mir den Standpunkt anderer an, bevor ich meinen eigenen darlege.
- 32. Ich neige dazu, offen darüber zu reden, wie ich mich fühle.
- 33. In Diskussionen beobachte ich gerne die Manöver der anderen Teilnehmer.
- 34. Ich reagiere lieber spontan und flexibel auf Ereignisse, als Dinge im Voraus zu planen.
- 35. Ich interessiere mich eher für Techniken wie Netzwerkanalyse, Flussdiagramme, Verzweigungsprogramme, Notfallplanung usw.
- 36. Es macht mir Sorgen, wenn ich eine Arbeit überstürzen muss, um einen engen Termin einzuhalten.
- 37. Ich neige dazu, die Ideen anderer nach ihrem praktischen Nutzen zu beurteilen.
- 38. Ruhige, nachdenkliche Menschen neigen dazu, mir ein Unbehagen zu bereiten.
- 39. Ich ärgere mich oft über Leute, die Dinge überstürzen wollen.
- 40. Es ist wichtiger, den gegenwärtigen Moment zu genießen, als über die Vergangenheit oder die Zukunft nachzudenken.
- 41. Ich denke, dass Entscheidungen, die auf einer gründlichen Analyse aller Informationen basieren, fundierter sind als solche, die auf Intuition basieren.
- 42. Ich neige dazu, ein Perfektionist zu sein.
- 43. In Diskussionen bringe ich meist viele spontane Ideen hervor.
- 44. In Besprechungen bringe ich praktisch realistische Ideen vor.
- 45. In den meisten Fällen sind Regeln dazu da, gebrochen zu werden.
- 46. Ich ziehe es vor, mich von einer Situation zurückzuhalten und alle Perspektiven zu berücksichtigen.
- 47. Ich kann oft Widersprüche und Schwächen in den Argumenten anderer Leute erkennen.
- 48. Alles in allem rede ich mehr als ich zuhöre.
- 49. Ich sehe oft bessere und praktischere Möglichkeiten, Dinge zu erledigen.
- 50. Ich denke, schriftliche Berichte sollten kurz und prägnant sein.
- 51. Ich glaube, dass rationales, logisches Denken die Oberhand gewinnen sollte.
- 52. Ich neige dazu, bestimmte Dinge mit Menschen zu besprechen, anstatt mich an gesellschaftlichen Diskussionen zu beteiligen.
- 53. Ich mag Menschen, die realistisch und nicht theoretisch an die Dinge herangehen.
- 54. In Diskussionen werde ich ungeduldig wegen Belanglosigkeiten und Abschweifungen.



## Arbeitsblatt 2.2. Fragebogen zum Lernstil

- 55. Wenn ich einen Bericht schreiben muss, produziere ich in der Regel viele Entwürfe, bevor ich mich für die endgültige Version entscheide.
- 56. Ich habe Lust, Dinge auszuprobieren, um zu sehen, ob sie in der Praxis funktionieren.
- 57. Ich bin bestrebt, Antworten durch einen logischen Ansatz zu finden.
- 58. Ich genieße es, derjenige zu sein, der viel redet.
- 59. In Diskussionen bin ich oft der Realist, der die Leute auf den Punkt bringt und wilde Spekulationen vermeidet.
- 60. Ich denke gerne über viele Alternativen nach, bevor ich mich entscheide.
- 61. In Gesprächen mit Menschen bin ich oft der leidenschaftsloseste und objektivste.
- 62. In Diskussionen halte ich mich eher zurück, als dass ich die Führung übernehme und die meiste Zeit rede.
- 63. Ich mag es, aktuelle Aktionen mit einem längerfristigen Gesamtbild in Zusammenhang bringen zu können.
- 64. Wenn etwas schief geht, tue ich es gern ab und verbuche es als Erfahrung.
- 65. Ich neige dazu, wilde, spontane Ideen als unpraktisch abzulehnen.
- 66. Es ist am besten, sorgfältig nachzudenken, bevor man Maßnahmen ergreift.
- 67. Alles in allem höre ich eher zu als zu reden.
- 68. Ich neige dazu, hart gegenüber Menschen zu sein, denen es schwerfällt, einen logischen Ansatz zu verfolgen.
- 69. Meistens glaube ich, dass der Zweck die Mittel heiligt.
- 70. Es macht mir nichts aus, die Gefühle anderer zu verletzen, solange die Arbeit erledigt ist.
- 71. Ich finde die Formalität, konkrete Ziele und Pläne zu haben, erdrückend.
- 72. Normalerweise gehöre ich zu den Menschen, die einer Party Leben einhauchen.
- 73. Ich tue, was immer sinnvoll ist, um die Arbeit zu erledigen.
- 74. Methodisches, detailliertes Arbeiten langweilt mich schnell.
- 75. Es liegt mir am Herzen, die grundlegenden Annahmen, Prinzipien und Theorien zu erforschen, die Dingen und Ereignissen zugrunde liegen.
- 76. Ich bin immer daran interessiert herauszufinden, was die Leute denken.
- 77. Ich mag es, wenn Besprechungen methodisch ablaufen, man sich an eine festgelegte Tagesordnung hält usw.
- 78. Ich meide subjektive oder mehrdeutige Themen.
- 79. Ich genieße das Drama und die Aufregung einer Krisensituation.
- 80. Die Leute finden mich oft unempfindlich gegenüber ihren Gefühlen.



## Arbeitsblatt 2.2. Fragebogen zum Lernstil

### Scoring

#### Wertung

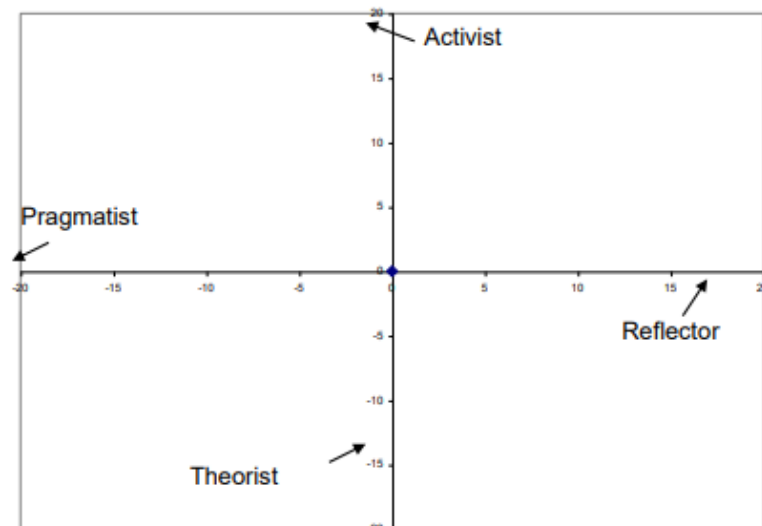
Für jeden Punkt, den Sie angekreuzt haben, erhalten Sie einen Punkt. Für angekreuzte Punkte gibt es keine Punkte. Kreisen Sie in der folgenden Liste die Fragen ein, die Sie angekreuzt haben:

2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80
Totals	_____	_____	_____
	Activist	Reflektor	Theoretiker Pragmatiker



## Arbeitsblatt 2.2. Fragebogen zum Lernstil

Plot the scores on the arms of the cross below:



Your result may show that you have a particular learning style. It may be useful to bear this in mind as you approach tasks. Was the approach you adopted the best one in the circumstances? Would adopting another learning style have improved your performance?

At this point you may also find it helpful to read through *Characteristics of the Four Learning Styles*, which follow. This provides more detail and should help you clarify your sense of your own preferred style(s)

*Honey, P. und Mumford, A. (1986b) Learning Styles Questionnaire, Peter Honey Publications Ltd*

## Arbeitsblatt 2.3. Fishbowl-Aktivität - aktives Zuhören

Im inneren Kreis sitzen die Fishbowl-Teilnehmer. Sie werden aktiv in das Gespräch einbezogen. Sie sind füreinander verantwortlich, indem sie etwas aufbauen, zuhören und eine Verbindung herstellen. Als Beweis für ihre aktive Teilnahme müssen sie ihr Rechenschaftsblatt ausfüllen. Jemand außerhalb ihres Kreises wurde beauftragt, sie zu beobachten.

Der Moderator lehnt sich zurück und lässt die Teilnehmer ohne jegliche Anweisung fortfahren, sofern dies nicht notwendig ist.

Der äußere Kreis sind die Beobachter. Sie sind damit beauftragt, einen Schüler in der Fishbowl zu beobachten. Sie sind dafür verantwortlich, jeden Punkt, den ihr Fishbowl-Partner in der Diskussion anspricht, zusammen mit den Beweisen, die sie vorlegen, aufzuschreiben. Der Beobachter fungiert nur als aktiver Zuhörer und kann sich nicht an der Diskussion beteiligen.

Obwohl es den Anschein hat, dass jeder Schüler nur für bestimmte Teile der Diskussion verantwortlich ist, muss jeder dem gesamten Gespräch seine Aufmerksamkeit schenken. Die Nachbereitung in der Klasse erfordert, dass jeder das Thema noch einmal aufgreift und seine eigenen Schlussfolgerungen zieht, indem er Beweise aus der gesamten Diskussion verwendet. Es gibt eine Rechenschaftspflicht für die Gruppen- und Einzelarbeit.



[Dieses Foto](#) von Unbekannter Autor ist lizenziert unter [CC BY](#)

A photograph of wooden letter blocks on a wooden surface. Some blocks are arranged in a row, showing letters like 'H', 'I', and 'L'. Other blocks are scattered around, showing letters like 'D', 'W', 'C', 'F', and 'D'.

## Arbeitsblatt 2.4. Aktivität "Aktienrückkauf" - Coaching

Die Schüler werden in Gruppen aufgeteilt und diskutieren

**Gruppe 1:** Für das Coaching erforderliche Schlüsselkompetenzen

**Gruppe 2:** Für das Coaching erforderliche Kenntnisse

**Gruppe 3:** Für das Coaching erforderliche Einstellung

Jedem Thema wird ein Mitglied zugewiesen, jeder Schüler lernt etwas über das Thema und gibt es an die Gruppe weiter.

# Arbeitsblatt 2.5. Networking - Schnellfeuerfragen

## Quick-Fire-Fragen

Dies ist ein schnelles, einfach einzurichtendes Netzwerkspiel. Lassen Sie die Lernenden einfach einen Partner finden (jeden im Raum) und geben Sie ihnen 1 Minute Zeit, um Fragen zu stellen.

Um die Arbeit zu erleichtern, sollten Sie in diesem Bereich Beispielfragen auf einem Bildschirm anzeigen, falls den Teilnehmern die Ideen ausgehen. Diese Art von Networking ist auch sehr schnell, ohne den Druck, ein Gespräch zu erzwingen oder es länger als nötig zu halten.

Mit Quick-Fire-Fragen ist es im Grunde nur eine schnelle Frage-und-Antwort-Runde. Nachdem Sie jedem Lernenden genügend Zeit gegeben haben, sich mit 10-15 Personen zu treffen, geben Sie ihnen

etwas Zeit, um die Personen auszusuchen, über die sie mehr erfahren möchten.

Jetzt, wo der Raum aufgewärmt ist und die Lernenden eine bessere Vorstellung davon haben, wen sie ansprechen sollen, werden sie sich viel sicherer fühlen.

### Die Fragen könnten z. B. lauten:

- Wie lautet Ihre Berufsbezeichnung?
- Für welches Unternehmen arbeiten Sie?
- Wie würden Sie sie in einem Satz beschreiben?
- Sind Sie das erste Mal dabei?
- Mit welcher Art von Menschen möchten Sie Kontakte knüpfen? Was ist Ihr wichtigstes Netzwerkziel?



## Bleiben Sie kreativ und zielgerichtet in Ihrem Training! Fügen Sie neue Methoden zu Ihrem Trainingsszenario hinzu. Hier werden einige nützliche und interessante Beispiele vorgeschlagen.

### Lehr- und Lernaktivitäten

**Karusell-Brainstorming:** Kleine Schülergruppen drehen sich im Klassenzimmer und halten für eine bestimmte Zeit (in der Regel 1-2 Minuten) an verschiedenen "Stationen" an. An jeder Station aktivieren die Schüler ihr Vorwissen zu einem Thema oder Konzept und teilen ihre Ideen mit ihrer Kleingruppe. Jede Gruppe hängt ihre Ideen an jeder Station aus, so dass alle Gruppen sie lesen können.

**Vortest:** Um das Vorwissen der Schüler zu aktivieren, kann den Schülern ein Vortest gegeben werden, der aus Fragen besteht, die sich auf neue Inhalte beziehen. Die Schüler werden angewiesen, den Test ohne Vorbereitung zu machen. Der Test kann ein oder zwei Verständnisfragen oder eine Reihe von Multiple-Choice-Fragen enthalten.

**Fokussiertes freies Schreiben:** Konzentriertes freies Schreiben bedeutet, über ein bestimmtes Thema oder eine bestimmte Frage zu schreiben, die gestellt wurde. Es bedeutet einfach, dass man den Stift zu Papier bringt und schreibt, was einem in den Sinn kommt. Es ist ein nützliches Instrument, um Ideen zu entwickeln und Haltungen zu entdecken. Ein Brain Dump vor der Lektion: Schreibaktivitäten können vor einer Lernerfahrung eingesetzt werden, um die SchülerInnen dazu zu bringen, sich "aufzuwärmen", indem sie darüber nachdenken, was sie über ein neues Thema wissen oder glauben zu wissen oder fühlen.

**Fishbowl-Diskussion** - Ein Fishbowl-Gespräch ist eine Form des Dialogs, die bei der Diskussion von Themen in großen Gruppen eingesetzt werden kann. Der Vorteil der Fishbowl-Diskussion besteht darin, dass die gesamte Gruppe an einem Gespräch teilnehmen kann. Mehrere Personen können sich an der Diskussion beteiligen. Vier bis fünf Stühle werden in einem inneren Kreis angeordnet. Dies ist das Fishbowl. Die übrigen Stühle werden in konzentrischen Kreisen außerhalb des Fishbowls aufgestellt. Einige Teilnehmer werden ausgewählt, um das Fishbowl zu füllen, während der Rest der Gruppe auf den Stühlen außerhalb des Fishbowls sitzt. In einem offenen

Fishbowl bleibt ein Stuhl frei; jeder Teilnehmer kann jederzeit den leeren Stuhl besetzen und sich dem Fishbowl anschließen. In einem geschlossenen Fishbowl sind alle Stühle besetzt. Der Moderator führt in das Thema ein und die Teilnehmer beginnen mit der Diskussion über das Thema. Das Publikum außerhalb des Fishbowls hört der Diskussion zu.

### Bewertungs- und Feedbackverfahren

**Intervisionssitzungen** - Kleinere Gruppen von Teilnehmern mit ähnlichem Hintergrund tauschen ihre Erfahrungen ohne Anleitung eines Moderators aus

**Supervisionsitzungen** - Eine Gruppensitzung im Anschluss an eine Schulung, in der eine (große) Gruppe von Teilnehmern Erfahrungen austauschen kann. Dies geschieht unter der Leitung eines Moderators, der über das erforderliche Fachwissen in diesem Bereich verfügt.

**Peer-Assessment** - Aktivitäten, bei denen die Schüler die Leistungen ihrer Mitschüler anhand geeigneter Kriterien bewerten und konkrete Verbesserungsvorschläge unterbreiten.

**Co-Assessment** - Sowohl der Dozent als auch die Studierenden haben eine Rolle im Bewertungsprozess.

### Pädagogische Technologien

**Mobile Antwortsysteme** - Um alle Personen einer Schülergruppe aktiv in den Unterricht einzubeziehen, können Sie Fragen mit Hilfe von persönlichen Antwortsystemen stellen. Die Schüler können gleichzeitig und individuell mit digitalen (z. B. Mentimeter, Kahoot) oder analogen Klickern antworten.

**Wiki** - Ein kollaboratives Tool, das es Studierenden ermöglicht, eine oder mehrere Seiten mit kursbezogenen Materialien zu erstellen und zu ändern. Im Wesentlichen ist ein Wiki eine Webseite mit einem offenen Editorsystem.





Tun Sie Ihr  
Bestes, bis Sie es  
besser wissen.

