

2021

DIVERSITY CURRICULUM

EIN MODULARES
TRAININGSCURRICULUM FÜR
ERWACHSENBILDUNGS-
EINRICHTUNGEN



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union





EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires



DIVERSITY CURRICULUM

EIN MODULARES TRAININGSCURRICULUM FÜR ERWACHSENENBILDUNGSEINRICHTUNGEN

Diese Veröffentlichung wurde durch die Partner des Erasmus+ Projekts Diversity – including Migrants through Organisational Development and Programme Planning in Adult Education erarbeitet.

<https://www.aewb-nds.de/themen/eu-programme/diversity/>

Kontakt:

Heesen, Dr. Eva C.

heesen@aewb-nds.de

Glencross, Dr. Janou

glencross@aewb-nds.de



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

INHALT

0 / EINFÜHRUNG S. 4

1 / DAS DIVERSITY MIND-SET ENTWICKELN S. 8

- eine Aufgabe für die gesamte Organisation

2 / SCHLÜSSEL-FAKTOR VERWALTUNG S. 12

Diversen Lerner*innen zur Orientierung im System verhelfen

3 / PERSONALENTWICKLUNG S. 17

für diverse Arbeitsumgebungen

4 / MARKETING S. 22

5 / KOOPERATION UND NETZWERKEN S. 27

6 / COACHING UND BERATUNG I S. 36

7 / COACHING UND BERATUNG II S. 40

8 / WENN SICH SPRACHE UND KULTUR TREFFEN S. 44

9 / LERNENDEN-FOKUS S. 49

10 / DIVERSE LERNGEMEINSCHAFTEN AUFBAUEN S. 55



EINFÜHRUNG

Liebe Kolleg*innen,

Willkommen im Diversity Curriculum!

Um was geht es hier? Ganz einfach. Darum, den Kund*innenstamm der Erwachsenenbildung auszubauen.

Der Erwachsenenbildungssektor entwickelt sich ständig weiter und die Herausforderungen der vergangenen Dekade haben unsere Anpassungsfähigkeit sowie unser Engagement für gesellschaftliche Weiterentwicklung und sozialen Zusammenhalt deutlich gezeigt.

Die ‚Flüchtlingskrise‘ von 2015/16 hat der Erwachsenenbildung (EB) sowohl Herausforderungen als auch Chance geboten – die Höhe der Summen, die in den EB-Sektor investiert wurden, um das System für den Influx von Geflüchteten und Migrant*innen mit dringenden Bedürfnissen nach Sprach- und Kulturkenntnissen auszustatten, war vorher unvorstellbar. Der Sektor hat sich diesen Herausforderungen mit Sachverstand gestellt und kreative sowie gangbare Lösungen gefunden. Mittlerweile ist allerdings deutlich, dass die Sonderfinanzierung für Integrationsmaßnahmen auslaufen wird. Damit sehen allerdings auch die Strukturen, die wir bedarfsgerecht aufgebaut haben und die von dieser Finanzierung abhängen, dem Abbau entgegen. War es das damit für Migrant*innen in der EB? Kehren wir nun zum alten Status Quo zurück?

Die Statistik sagt uns, dass wenige Migrant*innen nach den verpflichtenden Integrationskursen in die regulären Programme der EB wechseln. Die Gründe sind mannigfaltig – zu wenig Geld oder Zeit und eine utilitaristische Einstellung zu Bildung sind nur einige von ihnen. Allerdings stellen Migrant*innen eine zunehmende Größe in unserer Gesellschaft dar und sind daher eine Zielgruppe, die es sich auch längerfristig anzuzapfen lohnen würde.



Wir setzen uns für eine Herangehensweise ein, die Geflüchtete und Migrant*innen aus der Ecke eine 'Sonderzielgruppe' herausnimmt und sie in die regulären Programme überführt. Das ist in der Praxis selbstverständlich weniger zielgenau als es klingt und bedingt eine Veränderung im Selbstverständnis von EB-Organisationen sowie der Sicht auf ihre Klientel. Viele Organisationen haben bereits erste Schritte auf diesem Weg zur diversitätssensiblen Einrichtung getan – beispielsweise durch Überarbeitung von Programmen und Vermittlungsstrategien. Dennoch werden auch hier Geflüchtete und Migrant*innen weiterhin als Sondergruppe wahrgenommen. Das vorliegende Curriculum will sich dieser Frage auf andere Weise nähern und Impulse geben, sie stattdessen längerfristig als reguläre Klientel zu betrachten. Was bedarf es hierfür? Welche Bedingungen sollten erfüllt sein? Und wie verändert sich hierdurch die Zukunft unserer Arbeit?

DAS ZIEL DES DIVERSITY CURRICULUMS

Das Curriculum will Organisationen dabei unterstützen, ihr Potenzial zur langfristigen Erschließung migrantischer Zielgruppen zu entwickeln. Wie schaffen wir eine Lernumgebung, in der Migrant*innen sich willkommen und wohl fühlen? Wie können wir unsere Angebote ansprechend bewerben? Wie können wir ‚Diversität‘ als Denkmuster in unseren Organisationen verankern? Diesen und anderen Herausforderungen widmen sich die Module des Curriculums und wollen so Einrichtungen im Veränderungsprozess unterstützen. Dabei sind wir alle an unterschiedlichen Entwicklungspunkten – viele Einrichtungen haben bereits Schritte unternommen, sich inklusiver und diversitätssensibler aufzustellen, andere wissen nicht so recht, wo sie anfangen sollen.

Die modulare Struktur des Curriculums erlaubt es interessierten Teilnehmer*innen, den Fokus ganz individuell zu wählen. Sie können ein einzelnes spezielles Modul wählen, oder mehrere durchlaufen – je nach den Bedürfnissen Ihrer Einrichtung.

Das Diversity Curriculum umfasst folgende zehn Module:

- Das Diversity-Mindset entwickeln – eine Aufgabe für die gesamte Organisation
- Personalentwicklung für diverse Arbeitsumgebungen
- Wenn sich Sprache und Kultur treffen
- Schlüsselfaktor Verwaltung – diversen Lerner*innen zur Orientierung im System verhelfen
- Marketing
- Coaching und Beratung I&II
- Topics and Themes
- Lernendenfokus
- Kooperation und Netzwerken
- Diverse Lernendengemeinschaften aufbauen

Die Module wenden sich in specie an Kolleg*innen aus den Bereichen Management und Programmplanung sowie an Führungskräfte, die Diversität als Teil ihrer gesamtorganisationalen Prozesse denken und Migrant*innen langfristig als loyale Kunden sichern wollen.

DIE STRUKTUR DES DIVERSITY CURRICULUMS

Die Module folgen dem Mix und Match-Ansatz – Teilnehmer*innen können je nach den Bedürfnissen der Organisation lediglich ein einzelnes Modul, mehrere, ausgewählte Module, oder das komplette Portfolio durchlaufen. Mit dieser Herangehensweise wird die bestmögliche Anwendbarkeit in Arbeitsalltag erreicht.

Dieses Curriculum ist nicht zum Selbststudium geeignet; es dient vielmehr als Grundlage für die Erstellung eines Trainings.

Die einzelnen Module erhalten Angaben zu Struktur, Dauer, Lernzielen, Format, Tipps und weiterführenden Quellen. In einigen Fällen handelt es sich um Vorschläge, das zu erstellende Training kann natürlich auf spezielle Bedürfnisse der Organisation (Dauer, Format, etc.) ausgerichtet werden. Die Module können somit flexibel in passende Trainings verwandelt werden – etwa auch für Präsenz, als online oder hybrides Format. Das Hauptziel ist bei allen Modulen, Teilnehmer*innen mit anwendbarem Wissen und Fähigkeiten auszustatten, welche sie einfach in die Praxis übertragen können. Daher sollte das Training stark auf greifbare Beispiele aus dem Alltag und Praxisübungen aufbauen. Die Dauer der einzelnen Trainings kann nach Vermittlungsformat variieren.

Jedes Modul endet mit ein paar Tipps und Vorschlägen für die Durchführung.

VORHER ZU BEACHTEN

Die Module können so tief in ein Thema einsteigen, wie gewünscht wird. In der Durchführung können die Trainings entsprechend die hier vorgeschlagene Dauer überschreiten oder einzelne Aspekte intensiver behandeln. Neben Zeit und Intensität kann auch das Format angepasst werden, wobei Trainings, die eine offene Austauschatmosphäre erfordern online gut betreut werden müssen, damit sie funktionieren. Ein Schlüssel für den Erfolg des Trainings ist demnach die Wahl des richtigen Dozenten/der richtigen Dozentin.

Das Curriculum ist keine Blaupause, die Perfektion garantiert; es ist ein Hilfsmittel im Prozess und zeigt Entwicklungsmöglichkeiten und neue Perspektiven auf. Der Wandel muss jedoch von den Mitarbeitenden geleistet werden. Auch wenn es die perfekte Lösung nicht gibt, zählt hierbei jeder Schritt – wie klein auch immer. Die Wahrnehmung zu schärfen und Filter neu justieren ist auch mit eingeschränkten Ressourcen möglich.

Außerdem sollte bewusst sein, dass Changemanagement zu den schwierigsten Prozessen gehören – sie erfordern ein erhebliches Maß an Offenheit in der Belegschaft und tatkräftiges Engagement der Führungsebene. Dieser Wandlungsprozess ist eine Aufgabe für die gesamte Organisation und bedarf der Mitarbeit aller und der gegenseitigen Unterstützung – trotz Befürchtungen und Ängste.

Neben der Herausforderung bietet eine solche Veränderung der Organisation jedoch auch große Chancen – nicht nur eine neue Zielgruppe, sondern gemeinsam an einem Ziel zu arbeiten und aktiv Organisationen mitzugestalten, für die wir wirklich arbeiten wollen.

Schaffen Sie einen geschützten Raum, in dem die Teilnehmer*innen sich sicher fühlen sich wirklich zu öffnen, Ideen zu spinnen, sich auf Neues einzulassen und zu träumen, was wir alles bewirken können!



DAS DIVERSITY MIND-SET ENTWICKELN

– eine Aufgabe für
die gesamte
Organisation



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

DAS DIVERSITY MIND-SET ENTWICKELN

EINE AUFGABE FÜR DIE GESAMTE ORGANISATION



DAUER 2X4 STD.

EINFÜHRUNG

Dieses Modul hilft Ihrer Einrichtung dabei, das "Diversity Mind-Set" in die Organisationsidentität zu integrieren und in die internen Prozesse einzuflechten. Es umfasst drei Schritte: 1) Diversity als Konzept kennenlernen und herausfinden, was es für den Arbeitsplatz bedeutet, 2) herausfinden, wie man nach versteckten Vorurteilen und systemimmanenten Fallstricken filtert, und 3) Theorie in die Praxis umsetzen und Fehlläufer korrigieren.

Die Teilnehmer*innen werden befähigt, die Strukturen ihrer Einrichtungen nach Problemstellen zu analysieren und erhalten Inspiration für mögliche Strategien und Herangehensweisen, interne normative Strukturen zu verändern (bspw. Leitbild anpassen).

VERMITTLUNGSFORMAT

Selbstlernen und aktive Teilnahme

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

Theoretische Grundlagen (Trainer*in), Tools/Methoden zum Ausprobieren (Trainer*in), Fallbeispiele (Teilnehmende)

LERNZIELE

Wissen

- Diversitätstheorie und die Kernprobleme von Diskriminierungskultur am Arbeitsplatz;
- Methoden der (Selbst-)Betrachtung und Diversitätsfilter (Auswerten interner Strukturen, Prozesse und Arbeitskultur)
- Tools und Methoden zur Modifizierung von internem Klima und Einstellungen
- hilfreiche Tools für Veränderungsprozesse als Gruppenaufgabe

Fähigkeiten

- Institutionelle Stärken und Schwächen erkennen;
- versteckte Vorurteile identifizieren;
- problematische Muster/Mechanismen und systemimmanente Vorurteile identifizieren
- Theorie in anwendbare Strategien und Maßnahmen überführen; Maßnahmen für Veränderungsprozesse (mit-) entwickeln

Selbst-wirksamkeit

- eigene Normen und Vorurteile hinterfragen;
- andere Perspektiven einnehmen;
- andere Perspektiven einbeziehen;
- kritisches Denken
- gedankliche Flexibilität;

TIPPS/WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Möglicher Ablauf:

Tag 1: Diversitätstheorie – was bedeutet Diversität für den Arbeitsplatz?

Tools vorstellen, die helfen, nach versteckten Vorurteilen und ins System eingeschriebene Voreingenommenheit zu filtern.

Hausaufgabe: Teilnehmende wählen einen Teilaspekt (Prozess, Mechanismus, etc.) ihrer Einrichtung aus, den sie als problematisch identifiziert haben und überlegen mithilfe der vorgestellten Tools eine mögliche Alternative

Tag 2: Teilnehmende stellen ihre Fallbeispiele vor, die Gruppe diskutiert gemeinsame Lösungsansätze.

Grundaspekte der Organisationsentwicklung, die dabei helfen können, den Veränderungsprozess in der eigenen Organisation anzustoßen.

Tipp: Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der Teilnehmer*innen sich sicher fühlen und sich öffnen können – gerade wo es darum geht, Schwachstellen zu offenbaren, hat Verurteilung keinen Platz.

HILFREICHE QUELLEN

(ENGLISCH UND DEUTSCH):

Berner, Winfried: Unternehmenskultur:

<https://www.umsetzungsberatung.de/unternehmenskultur/unternehmenskultur.php> (Deutsch).

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CAF_2013.pdf



SCHLÜSSEL- FAKTOR VERWALTUNG

Diversen
Lerner*innen zur
Orientierung im
System verhelfen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

SCHLÜSSELFAKTOR VERWALTUNG

DIVERSEN LERNER*INNEN ZUR ORIENTIERUNG IM SYSTEM VERHELFFEN

DAUER 2X4 STD.

EINFÜHRUNG

Die Verwaltung ist oftmals der erste Ansprechpartner für neue Kund*innen und künftige Lernende. In dieser Position haben Verwaltungsmitarbeitende großen Einfluss darauf, welchen ersten Eindruck Neuankömmlinge vom Erwachsenenbildungssystem erhalten, wie willkommen und gut aufgehoben sie sich fühlen. Je besser diese Erfahrung sich gestaltet, desto höher die Chance, dass diese Erstkund*innen in der Zukunft für weitere Lernerfahrungen wiederkommen.

Ziel dieses Moduls ist, Organisationen dabei zu unterstützen, strategisch mentale (z.B. nach Vorurteilen filtern) und praktische (z.B. komplexe Zusammenhänge sinnvoll vereinfachen) Barrieren abzubauen, sodass Lernende sich willkommen fühlen und Verwaltungspersonal als Lotsen ansehen, die Zugang zum System ermöglichen. Das Personal lernt, systemische Stolpersteinen zu erkennen und passende Lösungsansätze zu finden, die neuen Lerner*innen helfen, Struktur und Prozessen der Erwachsenenbildung zu verstehen. Diese Herangehensweise dreht sich um die Fragen, was künftige, neue Lernende wissen müssen, um sich erfolgreich in der Erwachsenenbildungslandschaft zu bewegen. Und wie Bildungseinrichtungen ihre Strukturen vereinfachen und klarer gestalten können um bessere Zugänglichkeit zu sichern.

Das Modul behandelt außerdem den Aspekt Selbstmanagement für Verwaltungsmitarbeitende, inklusive Strategien und Methoden, unbekannte und herausfordernde Situationen zu bewältigen.

VERMITTLUNGSFORMAT

theoretischer Hintergrund, Selbststudium und aktive Teilnahme

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

Theoretischer Hintergrund, Fallbeispiele, Reflexionsübungen, Methoden für die Lösungsfindungsprozesse

LERNZIELE

Wissen

- unpassende Kommunikationsformen für unterschiedliche Gruppen (Englisch, einfache Sprache, etc.)
- Methoden zum Barriereabbau (mental und praktisch)
- Orientierungshilfen für Lernende und den Zugang zu den Strukturen vereinfachen (von Kurssuche über Raumsuche bis hin zu Prüfungen ablegen)
- Bewältigungsstrategien für schwierige und unbekannte Situationen (Bedürfnisse der Lerner*innen vs. Verwaltungsvorgaben; schwierige Kund*innen; kulturelle Unterschiede)

Fähigkeiten

- Eine neue Perspektive auf bekannte Strukturen finden
- Verwaltungsregeln und realistische Erwartungen an die Lernenden balancieren
- Informationen angemessen aufbereiten und vereinfachen

Selbst-wirksamkeit

- Bewusstsein für andere Perspektiven und Bedürfnisse,
- Unterschiede wahrnehmen ohne automatisch zu (ver)urteilen,
- Offenheit und Flexibilität bewahren in der Konfrontation mit kulturellen Unterschieden
- nach angemessenen Reaktionen und Antworten filtern
- den eigenen Einfluss als erste Ansprechperson erkennen: wir prägen die Lernerfahrung

← Administration

TIPPS/WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Möglicher Aufbau und Planung:

Tag 1:

- a) theoretische Einführung: was sind Stolpersteine für Migrant*innen? Die andere Sichtweise.
- b) Diskussion der Theorie – Erfahrung und Realität der Teilnehmer*innen
- c) Hausaufgabe: Teilnehmer*innen sucht sich jeweils ein Beispiel aus ihrem eigenen Arbeitsalltag/ihrer Organisation aus, das näher betrachtet werden soll. Dieses stellen sie dann zu Beginn der nächsten Sitzung den anderen Teilnehmenden vor (Leitfragen: wo geht es schief? Was wäre eine mögliche alternative Herangehensweise?)

Tag 2:

- d) Vorstellung der vorbereiteten Fallbeispiele und Diskussion in der Gruppe (oder in Kleingruppen je nach Kursgröße) – die Teilnehmenden arbeiten gemeinsam an Lösungsansätzen (peer-Ansatz) unter der Anleitung durch den Trainer/die Trainerin
- e) Tipps und Strategien – wovon sollte man sich achten, Bewältigungsstrategien, Kommunikationsinstrumente, Selbstmanagement

Tipp: beginnen Sie mit einer Übung, die die Teilnehmenden die Situation der Verwirrung und Anspannung erfahren lässt, die damit zusammenhängt, sich in einem völlig fremden System zurechtfinden zu müssen, bspw. mit einer fremdsprachigen Karte zu navigieren, eine ausländische Steuererklärung ausfüllen, o.ä.



WEITERFÜHRENDE LITERATUR

(zumeist Englisch)

Berner, Winfried: Der Change Guide:

<https://www.umsetzungsberatung.de/change-management/change-management.php> (auf Deutsch).

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

Rosenberg, Marshall: Living Nonviolent Communication. Practical Tools to Connect and Communicate Skillfully in Every Situation, 2012.

Rosenberg, Marshall: Nonviolent Communication. A Language of Compassion, 1999.

Weaver, Gary R. (ed.): Culture, Communication, and Conflict: Readings in Intercultural Communications, Boston MA 20002.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf



PERSONAL- ENTWICKLUNG

für diverse Arbeits- umgebungen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

PERSONALENTWICKLUNG

FÜR DIVERSE ARBEITSUMGEBUNGEN

Dieses Modul richtet sich an Programmverantwortliche und Manager in diversen Arbeitsumgebungen. Das Ziel ist, Teilnehmende mit dem passenden Wissen und den Kompetenzen auszustatten, in ihrem beruflichen sowie zivilgesellschaftlichen Umfeld auf Grundlage fortgeschrittener zwischenmenschlicher und Sozialkompetenzen zu agieren.

DAUER 2X2 STD.

EINFÜHRUNG

Das Modul besteht aus drei Schritten:

1. Welche Sozialkompetenzen sind notwendig, um effektiv an einem diversen Arbeitsumfeld teilzuhaben?
2. Wie schärfe ich die Wahrnehmung für mich selbst und andere in meinem Team?
3. Wie entwickeln wir gemeinsam ein Gespür für Diversität und Inklusion ?

VERMITTLUNGSFORMAT

theoretische Grundlagen, Selbststudium, Reflexion der Praxis, Dialog und aktive Teilnahme.

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

theoretische Grundlagen, Methoden, Fallbeispiele.



LERNZIELE

Wissen

- Die Prinzipien von Selbst-, Gruppen- und Teamentwicklung
- Grundlagen und einfache Methoden von Personalentwicklung und -management
- Zwischenmenschliche und Gruppendynamiken; Interaktion, Motivation, Konfliktentschärfung

Fähigkeiten

- Mitarbeitende mit Personalverantwortung zu unterstützen
- Im eigenen Team zu motivieren und zu delegieren
- Mitarbeitende bei der Suche nach Erfolgsfaktoren und Hemmnissen für eine gelebte diverse Arbeitsumgebung unterstützen

Selbst-wirksamkeit

- Problemlösungskompetenz für Teams und Gruppen
- Teamentwicklung in diversen Arbeitsumgebungen fördern und unterstützen

TIPPS UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Das Modul ist prozessorientiert und liefert keine pauschale Lösung.

Hierzu ist es wichtig, den Teilnehmenden eine Umgebung und Atmosphäre zu bieten, in der sie sich sicher und akzeptiert fühlen; gegenseitiger Respekt und Offenheit sind Kernvoraussetzungen. In einer sicheren Atmosphäre trauen sich Teilnehmende schneller, ihre Perspektiven zu teilen und Herausforderungen ehrlich zu kommunizieren.

Sprache ist ein zentraler Aspekt der Entwicklung und stets im Entwicklungsfluss; die genutzten Termini sollten also den aktuellen Stand der gesellschaftlichen Debatte und der gelebten Realität spiegeln.

Auch für den Trainer/die Trainerin kann dieses Seminar zur Lernerfahrung werden – der Lernprozess ist keine Einbahnstraße, sondern lebt davon, dass Dozent*in und Lernende gemeinsam das Lernerlebnis formen. Gemeinsame Verantwortung fördert das Engagement der Teilnehmenden im Lernprozess und bereichert das Erlebnis für alle Parteien.

Vorschlag für die Struktur:

Tag 1:

Diversitätstheorie – was bedeutet das für die Arbeitsumgebung?

Wie divers sind unsere Arbeitsplätze eigentlich? Wie können wir stärkere Durchmischung fördern?

Mit Hilfe von Fallbeispielen arbeitet die Gruppe gemeinsame Erfahrungen heraus. Gruppenaktivität in Kleingruppen: Teilnehmende suchen eine Problemstelle (Prozess, Mechanismus, etc.) aus ihrem Arbeitsalltag heraus, und diskutieren auf Grundlage der vorgestellten Theorie gemeinsam mögliche Lösungsansätze oder Alternativen.

Reflexion: Erarbeiten Sie mit den Teilnehmenden Möglichkeiten zu Reflexion (bspw. durch Journaling). Ermutigen Sie sie zur Übung, ihre persönlichen Eindrücke und Ideen des ersten Tags aufzuschreiben; diese Übung schult das Reflexionsvermögen. Da es sich um persönliche Eindrücke handelt, besteht keine Pflicht dazu, sie mit der Gruppe zu teilen; Sie können jedoch zu Beginn des 2. Tages hierfür Raum lassen.

Tag 2:

Von der Theorie in die Praxis.

Presentation der Fallbeispiele aus den Gruppen von Tag 1.

Wie gestalten wir eine Praxis, die Diversität und Durchmischung fördert? Teilnehmende analysieren gemeinsame Erfahrungen auf Erfolgsfaktoren.

Lernmethoden: Dialog, Methoden des Self-assessment für Organisationen, Aufgaben für Kleingruppenarbeit, Problemlösung, Storytelling, Simulation und Situationsanalyse

Tipp: Die folgenden Vorschläge sind als Hintergrund und für Inspiration gedacht. Sie sind frei in der Wahl Ihrer Tools und Methoden. .



HILFREICHE QUELLEN UND MATERIALIEN

(AUF ENGLISCH)

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

[Embracing Diversity Report.pdf](#)

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CA_F_2013.pdf

MARKETING



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

WHAT'S YOUR
MARKETING
STRATEGY?

MARKETING

Wie nutzen wir Marketingstrategien, um uns diverse(re) Zielgruppen für die Erwachsenenbildung zu erschließen?

DAUER 10 STD.

EINFÜHRUNG

Traditionelles Marketing erreicht Migrant*innen erheblich weniger erfolgreich als bereits etablierte Zielgruppen. Daher bedarf es außergewöhnlicher Methoden, die außerhalb des tradierten Werbungsverfahrens funktionieren um diese Zielgruppen umfassender zu erreichen.

Dieses Modul zeigt EB Einrichtungen Wege, ihre Werbestrategie zu diversifizieren und ihr mehr Durchschlagkraft und nachhaltige Wirkung zu geben. Der Ansatz legt bereits vorhandene Strategien zugrunde und baut auf sie auf. Auf diese Weise nutzen Einrichtungen vertraute Mechanismen – auf moderne, durch die Betriebswirtschaft inspirierte Art.

Teilnehmende widmen sich folgenden Aspekten:

- Eine langfristige Kommunikationsstrategie definieren
- Awarenesskampagnen planen (Bewerbung, Sponsoren, etc.)
- Kennenlernen der Schlüsselemente digitalen Marketing und Diskussion des Nutzens einer Strategie im Erwachsenenbildungsbereich
- Klarheit über die Rolle des digitalen Marketing in der Erwachsenenbildung erhalten (was kann es, wo ist es sinnvoll)
- Die Öffentlichkeit durch Medienplattformen erreichen
- Neue Bedarfe und Dynamiken im digitalen Ökosystem aufspüren
- Digitale Medien und Datenanalyse für fortgeschrittene Marketingstrategien nutzbar machen
- Wie misst man die Wirksamkeit seiner Marketingkampagne?
- Den praktischen Anwendungsnutzen gängiger digitaler Marketingmethoden kennenlernen

VERMITTLUNGSFORMAT

Input, Demonstration, Selbststudium

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

Handouts, Glossar, Empfehlungen, Material zum Selbststudium

LERNZIELE

Wissen

- Kund*innenperspektive: die Strategie nach ihren Erwartungen ausrichten
- digitale Medien nutzen um das sozio-ökonomische Umfeld der Kund*innen besser zu verstehen
- Trends in einem durchmischteren Erwachsenenbildungssektor antizipieren

Fähigkeiten

- der Nutzen "traditioneller" Marketing Modelle in der Erwachsenenbildung
- Indirekte Werbung: eine proaktive Herangehensweise
- Diversität in der Erwachsenenbildung "lesen" und entschlüsseln

Selbst-wirksamkeit

- Verbesserung der Grundkenntnisse in IT und Marketing durch Social Media Marketing
- Medienpräsenz attraktiv gestalten
- Stärkung des kulturellen Bewusstseins
- Erweiterung der Kommunikationskompetenz



TIPPS/WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

Die drei Oberthemen dieses Moduls bauen strategisch aufeinander auf, sodass empfohlen wird, sie mit den Teilnehmenden nacheinander zu bearbeiten.

Der methodische Rahmen umfasst diese drei Schritte:

1. Zunächst soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmenden mit den Grundlagen des Marketing in Theorie und Praxis vertraut gemacht werden. Hierzu gehört auch, wie sich Marketing mit dem Aufkommen digitaler Technologie verändert hat – gerade die Rolle digitalen Marketings in der digitalen Gesellschaft soll hierbei besondere Beachtung finden.
2. Im zweiten Schritt werden die unter 1. behandelten Marketingmethoden und -praktiken unter dem spezifischen thematischen Gesichtspunkt Diversität betrachtet. Dies resultiert in einer Strategie, wie digitale Technologien eingesetzt werden können, um eine gemischte(re) Zielgruppe zu erschließen und zu halten.
3. Zuletzt folgt ein intensiver Fokus auf ein Instrument, das aktuell einen großen Trend im innovativen Marketing darstellt: "online word-of-mouth" (eWOM). eWOM spricht alle bisher besprochenen Aspekte an: wie aktiviert man die Zielgruppe selbst aktiv zu werden? Wie fördert und treibt man die fortgesetzte Interaktion an? eWOM ist eine Strategie, die die Zielgruppe selbst zum Akteur macht, jedoch von den Einrichtungen gespeist werden muss.

VORSCHLAG FÜR DIE GRUNDLAGEN DES (DIGITALEN) MARKETINGS

- Die Rolle von Marketing: Definitionen und zentrale Charakteristika
- Digitales Marketing als neue Strategie
- Der digitale Raum, Sichtbarkeit, mit der Öffentlichkeit interagieren: best practice-Beispiele digitaler Kommunikation
- Datenanalyse (kursiv)

VORSCHLAG FÜR DIE VERTIEFUNG DIVERSITÄT UND MARKETING

Theoretische Grundlagen

Wie bauen wir Beziehungen mit einer diverseren Zielgruppe auf?

- Kultureller Blickwinkel (die Werte der Zielgruppe ansprechen)
- Die passende Sprache (interpretieren statt übersetzen)
- Persönliche Ansprache (Interaktion statt Senden)

Transfer in die Praxis: wie formuliere ich eine klare Botschaft an meine Zielgruppe?

- Planung >> Ausführung >> Anpassung
- Marketing unter dem Gesichtspunkt Diversität ist ein ständiger Prozess
- Die Bedeutung von "Diversität" im Marketing
- Quellen aus der Zielgruppe (bspw. ein diverseres Marketingteam zusammenstellen)
- Daten zur Wirksamkeit sammeln und auswerten

VORSCHLAG FÜR DIE VERTIEFUNG EWOM: ZENTRALE PRINZIPIEN

Was bedeutet word-of-mouth (Mundpropaganda)?

- Weg von der Strategie "Likes und Follower-Sammeln" hin zu proaktiv aufsuchender Interaktion und menschlicher Verbindung

Was bedeutet online word-of-mouth (eWOM)?

- Zentraler Aspekt von eWOM sind Empfehlung zufriedener Kund*innen, die motiviert sind, ihre positive Erfahrung and Bekannte weiterzuleiten. Das digitale Format ergänzt hier die traditionelle, persönliche Mundpropaganda. Teilnehmende können hierbei durchaus Kompensation erhalten (Influencer-Prinzip) (Quelle: HBR)

eWOM als Strategie indirekten Marketings

- Die Rolle von Empfehlungen und Beurteilungen im digitalen Raum
- Anreize zur Verbreitung

Wie starten wir eine erfolgreiche eWOM Kampagne (z.B. die Erfahrungen und den Zufriedenheitsgrad der als Grundlage nehmen)

- Engagement der Teilnehmenden im eWOM verstärken und unterschiedliche Stimmen und Perspektiven inkludieren

eWOM Marketing mit Leben füllen

- Wechselseitige Interaktion über die gesamte Dauer des Lernerlebnis'

KOOPERATION UND NETZWERKEN



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union





KOOPERATION UND NETZWERKEN

Wie können Einrichtungen strategisch Kooperationen mit anderen Akteuren in der Erwachsenenbildung aufbauen und Synergien nutzen?

DAUER 10 STD.

EINFÜHRUNG

Das Module gliedert sich in zwei, aufeinander aufbauende Teile:

1. Einbinden von Stakeholdern

Das strategische Einbinden von Stakeholdern dient der besseren Sichtbarkeit Ihrer Einrichtung und der Vertiefung fachlichen Austausches: hierbei wird davon ausgegangen, dass alle beteiligten Akteure von Synergieeffekten profitieren und außerdem durch gemeinsames Auftreten mehr Aufmerksamkeit generieren können ("wir sind mehr als die Summe unserer Teile").

Stakeholderpflege hilft Anbietern außerdem dabei, sich im Erwachsenenbildungssystem zu verorten und den eigenen Status auszuloten:

- Vernetzung eröffnet mehr Lernmöglichkeiten durch einfacheren Zugang zu anderen Informationskanälen
- Vernetzung macht Organisationen effizienter – Informationsbeschaffung und Arbeitsteilung sind nur zwei Aspekte, die leichter werden

2. Netzwerken

Der Aufbau beständiger und aktiver Netzwerke zwischen Akteuren der Erwachsenenbildung vereinfacht den Austausch von Wissen und Fachkompetenzen – so etwa zum Thema Diversität in der Lernendenschaft. Externe Partner bringen zusätzliche Perspektiven ein, die den Erwachsenenbildungssektor selbst befruchten können.

Netzwerkarbeit deckt bisher unbekannte Möglichkeiten und neue Perspektiven auf. Besser ausgeprägte Selbstwahrnehmung, stärkere Selbstwirksamkeit und erhöhte Kommunikationsfähigkeit befördern neue Sichtweisen und Interpretationen und sind somit Lernziele mit übergreifendem Mehrwert.

VERMITTLUNGSFORMAT

Selbststudium, aktive Teilnahme

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

(Powerpoint und Word Formate): Tools und Methoden (z.B. die leere Vorlage der beiliegenden Matrix zum Brainstorming), Leitlinien, Best-practice Beispiele, Checklisten, Schritt-für-Schritt Tutorials

LERNZIELE

Wissen

- Stakeholderprofile erstellen:
Stakeholderrollen definieren (z.B. Auswirkung vs. Einfluss)
- Den potenziellen Gewinn für alle beteiligten herausarbeiten
- Die Einbindung von Stakeholdern strategisch planen und effektiv durchführen

Fähigkeiten

- Zentrale Aspekte der Stakeholder-Theorie:
 - Identifikation
 - Einbeziehen
- Die zentralen Aspekte von Stakeholder-Management: Bedarfe verstehen, Prioritäten & Erwartungen der Gegenseite einbeziehen

Selbst- wirksamkeit

- Wertvolle professionelle Beziehungen aufbauen und langfristig pflegen
- (Intern) kulturelles Bewusstsein schärfen
- Aktives Zuhören praktizieren und stärken
- Teamwork, Verhandlung und Konflikte lösen

... weiter auf der nächsten Seite

... weiter

- Den Beitrag von Stakeholdern messen und auswerten
- DOs und DON'Ts – z.B. Kommunikationsstrategien an unterschiedliche Gruppen anpassen
- Systemisches Verständnis von Netzwerken als komplexe Einheiten von Menschen, Beziehungen und Interessen
- Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) richtig nutzen, um die eigene Reichweite zu optimieren
- Digitale Umgebungen verstehen und zur Verbreitung in der Erwachsenenbildung effektiv nutzen
- Sichtbarkeit verbessern und Beziehungen pflegen mit ICT
- Gegenseitige Unterstützungsprozesse schaffen Mehrwert für alle Beteiligten
- strategisch Kontaktnetzwerke kultivieren und neue Entwicklungslinien aufsuchen

- Operative Methoden (z.B. Matrices) für strategisches Stakeholder Management
- Grundlagen das eigene Image (online) managen:
 - Was erwartet die Öffentlichkeit von uns?
 - Arten der Interaktion mit allgemeiner oder sektorspezifischer Zielgruppe
 - Einen guten ersten Eindruck machen

- Netzwerken mit Fachkolleg*innen (Peer2Peer)
- Kernelemente guter Kommunikation und Verhandlung kennen
- Vertrauenswürdiges Auftreten und Vertrauen aufbauen unter der Perspektive des Partners
- Rahmenbedingungen besser verstehen und auf potentielle Chancen und unterschwellige Bedürfnisse überprüfen

TIPPS/WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Ein Mangel an Kollaboration und gemeinsamer Initiative schwächt den Erwachsenenbildungssektor. Zusammenarbeit gibt ihm hingegen politisch mehr Gewicht, gute Vernetzung fördert den Fluss neuer Ideen und Methoden und Kooperation ermöglicht bessere Ergebnisse vor dem Hintergrund dünner Personal- und Zeitkapazitäten.

Hierfür sind Netzerkennung und Stakeholderkultivierung optimale Ansätze, denn sie erlauben es, Fachexpertise und Kapazitäten zu poolen. Wie man diese Netzwerke strategisch auf- und ausbaut, behandelt dieses Modul. Auch die Aufrechterhaltung und Pflege von bestehenden Netzwerken ist ein wichtiger Teilaspekt.

Netzwerkarbeit ist die treibende Aktivität für die langfristige Aufrechterhaltung erfolgreicher Stakeholderbeziehungen – sowohl was die Identifikation angeht als auch die Einbindung. Sie erfordert zwischenmenschliches Feingefühl und generelle Sozialkompetenz.

Ein weiterer Aspekt des Trainings ist eine gesteigerte Wahrnehmung der Dynamiken, Bedarfe, Trends und Chancen "innovativer" Lernformate (z.B. implizites/stilles Wissen).

Die Themen Netzerkennung und Stakeholderkultivierung sind sehr umfassend und können zu diffus erscheinen. Daher schlagen wir den auf der folgenden Seite dargestellten Ablauf mit den Kernelementen vor.

Wir empfehlen rund 2 Stunden Übungszeit mit den Tools (wie den Matrizes) einzuplanen.

VORSCHLAG ZUM ABLAUF VON “EINBEZIEHUNG VON STAKEHOLDERN”

Einführung und Voraussetzungen

- Stakeholder Theorie: Worum geht es?
- Stakeholder Identifikation: Theorie und Methoden
- Stakeholderanalyse
- Stakeholderklassifikation im Kontext von DIVERSITY

Stakeholder mobilisieren & einbeziehen

- Erwartungen managen und eine gemeinsame Basis für Aktivitäten schaffen
- Einführung in Partizipationsprozesse für Stakeholder: Co-Kreatives Arbeiten in der Erwachsenenbildung
- Bilaterale Entscheidungsprozesse fördern

Annex (Englisch)*:

- (1a) The Power/Interest Matrix
- (2a) The Salience Model (legitimacy – power – urgency)

Annex (Englisch)*:

- (1b) The Stakeholder Engagement Matrix: Desired (D)/Current (C) engagement

VORSCHLAG ZUM ABLAUF VON “NETWORKING”

Die Bedeutung von Netzwerkarbeit

- Vertrauen aufbauen
- Wissensmanagement
- Image als Kernressource

Arten von Netzwerken

- “Praxisgemeinschaft” VS “Netzwerke von Organisationen”

Netzwerke als komplexe Systeme

- Knotenpunkte, Zentren und Verbindungen

Ein Netzwerk managen: Follow-up und Posting

- Digitale Methoden des Identitätsmanagements (z.B. Werte, Leitbild, etc.)

Einen “Buzz” generieren – Vorsicht

- Digitale Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit für Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Netzwerken läuft in zwei Richtungen

- Win-Win Strategien in der Beziehungspflege
- Netzwerkarbeit als “offene Quelle” für Verbesserung, Befähigung und Weiterbildung

**Disclaimer: diese Annexe sind für die Nutzung in der gängigen Erwachsenenbildung entwickelt. Es handelt sich um die bekanntesten und nützlichsten Tools, die von vielen Organisationen eingesetzt werden, um ihre Stakeholderstrategien zu definieren, zu überarbeiten und zu verfeinern. Es gibt eine Vielzahl weiterer Tools und die drei ausgewählten bestechen durch ihre praktische Anwendbarkeit, Zugänglichkeit und die Möglichkeit, sie im Europäischen Referenzrahmen zu verorten.*

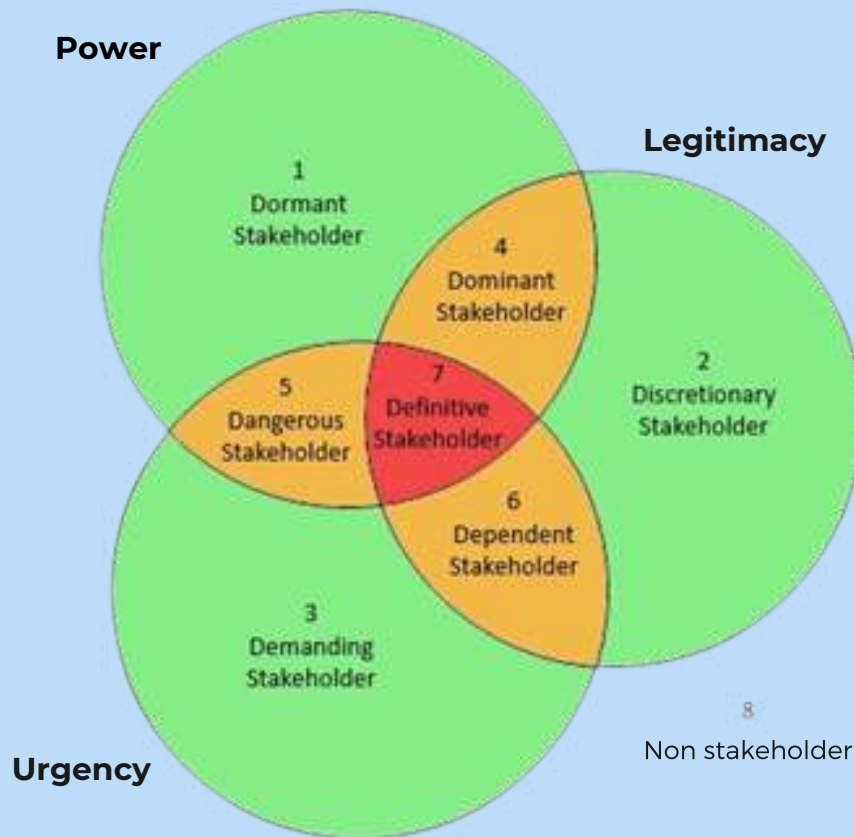
ANNEX 1A: THE POWER-INTEREST MATRIX (JOHNSON AND SCHOLES; 1999)



The Power-Interest Matrix is among the most common tools to classify the “strategic” relevancy that a Stakeholder might have on the activities, processes and overall results of an organisation. On the basis of the two identified variables (i.e. Interest and Impact), stakeholders are classified in four clusters and to each one corresponds a specific management strategy.

The higher the level of Impact and Interest, the higher the priority of the considered stakeholder. Learners should be able to get familiar with the tool and replicate the same approach decisions as suggested by the framework.

ANNEX 2A: STAKEHOLDERS SALIENCE MODEL (MITCHELL, AGLE AND WOOD; 1997)



The Salience Model is also another very proficient framework. In this case, learners are challenged with a trilateral analysis that ultimately results in eight potential outputs. The more the considered stakeholder converge to the centre on the basis of its / his / her degree of Legitimacy, Urgency (i.e “the degree to which stakeholder claims call for immediate attention”, p. 864), and Power; the more that stakeholder demand priority attention from the organisation.

Generally speaking, (1), (2) and (3) are low-salient stakeholders with very little expectations (and / or impacts) on the organisation’s activities. (4), (5) and (6) are “tricky” categories and need to be managed with thoughtful attention; these are stakeholders with high expectations and great demand of engagement. (7) is the top priority stakeholder and manager should monitor very frequently its / his / her overall satisfaction level with the results achieved by the organisation (in most cases, we talk about public bodies with high level of influence).

Once again, learners are called to get familiar with this tool and exercise trying to apply in regards to their operational context.

ANNEX 1B: THE STAKEHOLDER ENGAGEMENT MATRIX: DESIRED (D) VS CURRENT (C)

STAKEHOLDER	Unaware	Resistant	Neutral	Supportive	Leading
STKH 1		C		D	
STKH 2				D/C	
STKH 3	C			D	
...	...				
...	...				
...	...				
STKH n	...				

After proper identification of the most relevant stakeholders, the above matrix is used by senior staff of organisations to monitor, assess, and evaluate their current level of engagement compared to desired level.

For high priority stakeholders (i.e. Supportive), a situation like in the case of STKH 1 is much more alarming than the case of STKH 3 – being the fact that an overall resistance / disinterest compromises the efforts of the organisation more than what could do a sense of unawareness.

Clearly, the favourable scenario is when D and C match the same box – which means that the engagement strategies are aligning to expectations.

Learners might exploit this simple tool to gain “visual awareness” of the work conducted so far by their organisation in terms of communication and networking – and start to apply the consistent corrective measures.

COACHING UND BERATUNG I



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



COACHING UND BERATUNG I

Das Modul dient als Einführung in Coaching sowie als Verständnisgrundlage für die täglichen Herausforderungen, denen Migrant*innen sich stellen. Es beinhaltet sowohl theoretische Grundlagen zu Coaching und Beratung als auch Perspektiven der praktischen Umsetzung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kund*innengruppen.

DAUER 2+2X4 STD.

EINFÜHRUNG

Das Modul hilft EB-Personal dabei, Migrant*innen mit Hilfe unterschiedlicher Tools und Methoden in ihren Lernprozessen zu begleiten. Hier liegt ein Fokus darauf, die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe in einer fremden Umgebung zu verstehen. Der erste Schritt sind theoretische Grundlagen zu gutem Coaching – zwischen unterschiedlichen Coaching-Stilen zu unterscheiden und den richtigen für die Situation zu finden; die Bedürfnisse des Gegenüber herauszuarbeiten und die besonderen Herausforderungen zu identifizieren, die sich der Person auf ihrer Lernreise stellen. Der zweite Schritt gibt den Teilnehmenden Tools und Methoden für die Praxis an die Hand – mit Hilfe von Rollenspielen, Fallstudien, interaktiven Übungen lassen sich die Bedürfnisse der Migrant*innen verdeutlichen. Zu den Lernzielen zählen vertiefte Kommunikationskompetenzen, Methoden konstruktive Kritik zu üben, Mentoring, Methoden mit Migrant*innen individuelle Bildungsziele und -strategien zu erarbeiten.

VERMITTLUNGSFORMAT

Selbststudium, aktive Teilnahme, Vorstellung der Theorie, Einzelübungen, Aktivitäten für Klein- und Zerguppen.

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

Theoretischer Hintergrund/Methoden, Fallbeispiele, Rollenspiele, Zer-Aktivitäten



LERNZIELE

Wissen

- Kommunikation
- Unterstützung
- Selbsteinschätzung und gegenseitiges Assessment
- konstruktives Feedback
- strategische Planung
- Coaching
- Mentoring

Fähigkeiten

- strategische Zielsetzung
- Empathie
- aktives Zuhören
- Körpersprache beachten
- Fragetechniken
- Mentorinmethoden und -tools

Selbst-wirksamkeit

- Empathie
- Herausforderungen anderer erkennen und verstehen
- Zielformulierung strategisch denken
- Teamwork
- Selbsteinschätzung und gegenseitiges Assessment
- Aktiv werden
- Geduld bewahren

MÖGLICHER AUFBAU UND INHALTE

THEORIE:

- Was bedeutet Coaching?
- Was unterscheidet Berater*in, Guru, Freund*in, Strateg*in und Führungskraft und was passt für welche Situation?
- Welche unterschiedlichen Bedürfnisse haben unterschiedliche Personen? (Sicherheit, Abwechslung, Bedeutung, Verbindung)
- Welche Herausforderungen stellen sich beim Coaching?

2ER-AKTIVITÄTEN MIT TEILNEHMENDEN, UM INDIVIDUELLE HERAUSFORDERUNGEN ANZUGEHEN:

- Kommunikation
- Feedback
- Strategische Planung

LERNBEDÜRFNISSE:

- Bildung
- Lernen
- Arbeitskultur und Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt
- Mentoringprogramme

LERNZIELE:

- Mit Empathie und Verständnis zu kommunizieren.
- Wie unterstützt man Menschen, die andere Lebenserfahrungen haben als man selbst.
- Wie praktizieren wir Selbsteinschätzung und gegenseitiges Assessment.
- Techniken für konstruktives Feedback, das tatsächlich weiterhilft.
- Strukturiert Ziele setzen.
- Migrant*innen mit Coaching erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren.
- Migrant*innen mit Coaching dabei helfen, sich in die Kultur und den Alltag des Landes zu integrieren, in dem sie leben.
- Mentoring für Migrant*innen beherrschen.

LEITFRAGEN:

Wie verhalte ich mich in Situationen, in der ich Migrant*innen beraten und unterstützen soll, die mit mir völlig fremden Herausforderungen leben?

SCHRITTE IM LERNPROZESS:

- Lerner*innenprofile
- Abfrage: Bedürfnisse, Erwartungen und Vorerfahrung zum Thema
- Austausch: welche Lernmethodologie/n präferieren die Teilnehmenden?

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN (ENGLISCH)

<https://coach4me.wixsite.com/coach4me> (European project, the methods on the website can be useful)

<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf> (article TRANSFORMATION TO ACADEMIC LEADERSHIP: THE ROLE OF MENTORSHIP AND EXECUTIVE COACHING)



COACHING UND BERATUNG II



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



COACHING UND BERATUNG II

Dieses Modul ist eine Vertiefung zu Coaching vor dem Hintergrund der Alltagsherausforderungen von Migrant*innen. Es enthält theoretische und praktische Aspekte zu Coaching und Beratung als auch Perspektiven der praktischen Umsetzung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kund*innengruppen.

DAUER 2+2X4 STD.

EINFÜHRUNG

Das Modul hilft EB-Personal dabei, Migrant*innen mit Hilfe unterschiedlicher Tools und Methoden in ihren Lernprozessen zu begleiten. Hier liegt ein Fokus darauf, die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe in einer fremden Umgebung zu verstehen. Die ersten Lernschritte beinhalten, wie man Sitzungen strukturiert, Verantwortlichkeit und Selbsteinschätzung einbaut, Bedürfnisse von Migrant*innen erfasst und die passenden Bildungsformate sowie Lernmethoden findet. Im zweiten, praktischen Schritt erfolgt eine Analyseübung zur tiefergehenden Analyse unterschiedlicher migrantischer Bedürfnisse und Motivationen. Mit Hilfe von alltagsnahen Fallbeispielen und Rollenspielen lernen die Teilnehmenden praktisch mehr über ihre Unterstützer*innenrolle im Coaching.

VERMITTLUNGSFORMAT

Selbststudium und aktive Teilnahme

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

Theorie und Methoden, Fallbeispiele, Rollenspiele, 2er-Aktivitäten



LERNZIELE

Wissen

- Grundlagen der Vermittlung von Grundfähigkeiten
- die Bedeutung von kulturellen und historischen Hintergründen
- Grundlagen zur Vermittlung von digitalen Kernkompetenzen
- Migrant*innen in Selbstwirksamkeit unterstützen
- Grundlagen Staatsbürgerkunde

Fähigkeiten

- strategische Zielsetzung
- Empathie und Verständnis für die migrantische Lebensrealität
- aktives Zuhören
- Körpersprache

Selbst-wirksamkeit

- Empathie
- Verständnis für Herausforderungen anderer
- Zielformulierung strategisch denken
- Teamwork
- Selbsteinschätzung und gegenseitiges Assessment
- Aktiv werden
- Geduld bewahren

MÖGLICHER AUFBAU UND INHALTE

THEORIE:

- Nach dem Erstkontakt – wie strukturiere ich meine Sessions?
- Verantwortlichkeit des Coachees (Wahrnehmung, Engagement, Wirkung)
- Selbstbetrachtung – verfüge ich über die wichtigen Kernkompetenzen eines guten Coaches (Objektivität, Hilfsbereitschaft, Fachwissen, Sozialkompetenzen, etc.) in ausreichendem Maß?
- Methoden zur Feststellung der inhaltlichen Lernbedarfe bei Migrant*innen.
- Welche Methoden eignen sich besonders gut zur Vermittlung von Grund- und Kernkompetenzen an Migrant*innen?

VORBEREITUNG/MATERIALIEN:

- Präsentation theoretischer Grundlagen
- 2er-Aktivitäten
- Fallbeispiele
- Rollenspiele



LERNZIELE:

- (Bildungs-)Bedarfserhebung mit Migrant*innen.
- Identifikation der relevanten Themen vor dem Hintergrund der individuellen Bedürfnisse.
- Vermittlung von großer Themenbandbreite als Coach.

LEITFRAGE:

In welchen Kompetenzbereichen haben unsere Kund*innen Weiterbildungsbedarfe?

SCHRITTE IM LERNPROZESS:

- Lerner*innenprofile
- Abfrage: Bedürfnisse, Erwartungen und Vorerfahrung zum Thema
- Austausch: welche Lernmethodologie/n präferieren die Teilnehmenden?

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN (AUF ENGLISCH)

<https://coach4me.wixsite.com/coach4me> (European project, the methods on the website can be useful)

<https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-52290-001.pdf> (article TRANSFORMATION TO ACADEMIC LEADERSHIP: THE ROLE OF MENTORSHIP AND EXECUTIVE COACHING)

Udemy: Become a paid life coach online (free class)

WENN SICH SPRACHE UND KULTUR TREFFEN



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union





WENN SICH SPRACHE UND KULTUR TREFFEN

DAUER 3X3 STD.

EINFÜHRUNG

Das Modul Sprache und Kultur führt in die Konzepte von Vorverständnis & Vorurteil, Kultur, Kommunikation und Lernstile ein. In drei Sitzungen wird jeweils einer dieser Themenbereiche aufgegriffen. Neben theoretischen Hintergründen erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, die aktuelle Situation zu reflektieren und selbst praxisnahe, neue Methoden auszuprobieren.

Teilnehmende erhalten sowohl eine Einführung, die ihnen dabei helfen soll, eigene Vorurteile anzugehen und ein Verständnis für die Wichtigkeit einer holistischen Herangehensweise und Lerner*innenbedürfnisse zu entwickeln. Die Grundlagen zu Kommunikation mit kultureller Perspektive helfen Teilnehmenden, innerhalb ihrer Organisationen kulturelle Barrieren in der Programmplanung und in der Lehre zu identifizieren, zu transformieren und aufzulösen.

VERMITTLUNGSFORMAT

Theorie, Analyse- und Selbstanalysetools, Diskussion und Reflexion, praktische Übungen und interaktive Methoden

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

Theoretische Einführungen (s. Vorschläge unter Tipps), Übungen (s. Vorschläge unter Inspiration), Materialien für Übungen (Flipchart, Post-its, Stifte, Papier, etc.)

LERNZIELE

Wissen

- Theoretisches Wissen um Vorverständnisse und Vorurteile
- Wissen um den Unterschied zwischen geschriebener und gesprochener, zwischen Fach- und Alltagssprache, etc.
- Wissen um unterschiedliche Formen von Intelligenz (Diversität handelt nicht nur von Nationalität/Ethnizität)
- Wissen um die Bedeutung menschlichen Miteinanders und die holistische Wahrnehmung des Menschen

Fähigkeiten

- Eigene Vorverständnisse identifizieren
- Sprachmechanismen identifizieren, auf die im Programmdesign geachtet werden sollte
- Feststellen, wo im Angebot/Material Anpassungen zugunsten unterschiedlicher Lernstile vorgenommen werden können
- Die individuelle Situation und die damit verbundenen Bedürfnisse der Lernenden betrachten
- Die eigene Praxis reflektieren und so ausrichten, dass jedes Individuum sich abgeholt und willkommen fühlt

Selbst-wirksamkeit

- Fähigkeit, das eigene Vorverständnis und eigene Reaktionen zu nuancieren – man wird flexibler in der Art und Weise, wie man Situationen wahrnimmt und offener gegenüber neuen Reaktionsmöglichkeiten
- Auf unterschiedliche Arten kommunizieren können, abhängig vom Zusammenhang
- Die Wahrnehmung für den Mehrwert unterschiedlicher Kommunikationsarten schärfen
- Offenheit gegenüber Diversität und Unterschieden; dem Gegenüber mit Empathie begegnen
- Der Wille aus der eigenen Präferenzzone heraus in eine Toleranzzone zu treten
- Das eigene Urteil zurücknehmen und gedankliche Dichotomien auflösen



TIPPS/WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Vorschlag für eine Struktur:

Modul 1: Vorurteil, Vorverständnis & Kommunikation

Theorie:

- Wissen über Vorverständnisse, Vorurteile und Stereotype
- Soziolinguistische Kompetenz

Analyse:

- Verständnis der eigenen Vorverständnisse
- Einordnung, was Diversität und Unterschiede in der aktuellen Situation bedeuten

Praxis:

- Vorverständnis und Vorurteile nuancieren
- Verständnis für andere Perspektiven und Empathie leben
- Neue Möglichkeiten zu (Re-)Agieren

Modul 2: Kultur & Kommunikation

Theorie:

- Kommunikation – landes- und themenspezifische Variationen, bspw. in Textstruktur und Wortwahl
- Unterschiede zwischen geschriebener und gesprochener Wort, zwischen Fach- und Alltagssprache, etc.
- Was ist Kultur – gelebte Kultur versus Hochkultur
- Variationen innerhalb einer Kultur – Kultur als 'Stereotyp'

Analyse:

- Sensibilisierung für sprachliche Aspekte, auf die man beim Programmdesign achten sollte
- Reflexion der aktuellen Praxis
- Die eigene Kultur analysieren
- Konfliktpotenzial durch Kultur, Religion, Sexualität, etc. verstehen und Eskalation vermeiden

Praxis:

- Das direkte Gespräch dem Schriftverkehr vorziehen
- Unterschiedliche Arten kontextspezifischer Kommunikation
- Was macht gute Texte und Präsentationen: Kommunikation in der Praxis



Modul 3: Kommunikation & Lernen

Theorie:

- Lernstile und verschiedene Formen von Intelligenz – Diversität ist mehr als Nationalität/Ethnizität
- Das ganzheitliche Menschenbild
- Inklusion als menschliches Bedürfnis

Analyse:

- Möglichkeiten für Wandel in der aktuellen Handhabung erkennen
- Individuelle Situationen betrachten und die sich daraus ergebenden Bedürfnisse erkennen
- Verständnis für die Konsequenzen von Leben im Exil entwickeln und dafür, welche Auswirkungen dies auf die Lernsituation hat
- Die eigene Herangehensweise reflektieren und allen Individuen das Gefühl geben, willkommen zu sein

Praxis:

- Den Mehrwert unterschiedlicher Formen von Intelligenz erkennen
- Die eigene Präferenzzone verlassen und in die Toleranzzone treten
- Situationssensible Kommunikation
- Digitale Hilfsmittel – Übersetzer, Wort zu Text, etc.

HILFREICHE QUELLEN UND MATERIALIEN (AUF ENGLISCH)

Schein, Edgar H.(2004): Organizational Culture and Leadership

Hofstede, Geert (2001). Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations

Gardner, Howard (2006): Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice.

Inspiration für Übungen:

<https://www.artemaccess.eu/artem-action>

<https://migraid.eu/deliverables/>

LERNENDEN- FOKUS



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



LERNENDENFOKUS

Darum, für erwachsene Lerner*innen in durchmischten Lerngruppen die passenden Trainingsprogramme zu entwickeln – mit angemessenen Tools und Methoden, und unter Nutzung der individuellen Perspektiven und diversen Erfahrungen der Teilnehmer*innen. So soll die Diversität von gemischten Lerner*innengruppen zu ihrem Erfolgsfaktor werden.

DAUER 3X4 STD.

EINFÜHRUNG

Seit langem unterscheidet die Erwachsenenbildung ihre Trainings nach zwei Zielgruppen: einheimische Lernende und Einwanderer*innen. Indem europäische Länder jedoch durch Zuwanderung stetig multikultureller werden, verliert diese Unterscheidung ihren praktischen Nutzen.

Mit Hilfe dieses Moduls sollen Programmplaner*innen befähigt werden, Programme so zu entwickeln, dass sie für durchmischte Lernendengruppen funktionieren. Statt zu Trennern werden Unterschiede damit zu Stärken.

Inklusive Programme, die sich an alle Menschen jenseits ihrer Herkunft richten, sollen somit zu 'Mainstream' Programmen werden.

Indem die Anzahl der Erwachsenenbildungseinrichtungen, die dieser Praxis folgen, wächst, bewegt sich das Feld als Gesamtes auf eine integrierte Lernsituation zu, in der Teilnehmende nicht mehr nach kulturellem Hintergrund oder Ethnizität eingeteilt werden. Diese Bewegung weg von ‚Mainstream‘ gegen ‚Spezialformat‘ fördert gesellschaftliche Integration, demokratisiert das Erwachsenenbildungsfeld und fördert die aktive Teilnahme an gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen.

VERMITTLUNGSFORMAT

Aktive Teilnahme durch:

1. Rollenspiele
2. Fiktionale Fallbeispiele
3. Gruppenarbeit

Alle Themenbereiche des Trainings werden durch aktive Übungen untermalt, nach denen die Teilnehmenden Raum erhalten, ihre Eindrücke und Schlüsse untereinander zu diskutieren. Abschließend ordnet der Dozent/die Dozentin die in den Übungen gemachten Erfahrungen mithilfe theoretischer Grundlagen für die Teilnehmenden ein.

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

1. Fallbeispiele
2. Szenarien für Rollenspiele

Wie lässt sich die Diversität der Lernendengruppe nutzen, um die Lernziele zu erreichen? Programmplanende lernen, Diversität als Lerntool wahrzunehmen statt als Komplikation.



LERNZIELE

Wissen

1. Dass erwachsene Lernende Individuen mit einem breiten Schatz an Lebenserfahrung sind und dass der Trainer/die Trainerin auf diese zurückgreifen kann
2. Dass die genutzten Methoden und Tools Lernende befähigen müssen:
 - a. Ihre Erfahrungen kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren, um ihre vorgeformten Ideen und Vorstellungen zu überarbeiten
 - b. Ihre Life Skills effizient einzusetzen
 - c. Bereits vorhandene Fähigkeiten in die Fortbildung einzubringen
 - d. Mit anderen Teilnehmenden zu kooperieren und sich die Diversität der Gruppe zu Nutzen zu machen, um voneinander zu lernen

Fähigkeiten

1. Die erlernten Methoden auf die Praxis anzuwenden
2. Eine inklusive Lernumgebung zu befördern
3. Die Teilnehmenden durch angemessene Tools und Methoden zu aktiver Teilnahme zu motivieren
4. Die Vorteile eines kooperativen Lernprozesses zu erkennen und wertzuschätzen

Selbst-wirksamkeit

- Teilnehmende erhalten Impulse für die eigene Einstellung*
1. Hin zu Offenheit, die eigenen Vorurteile zu hinterfragen
 2. Hin zu Befähigung, offen mit Diversität und Multikulturalität umzugehen
 3. Hin zur Bereitschaft, andere zu verstehen
 4. Hin zur Bereitschaft, mit anderen zusammenzuarbeiten
 5. Hin zu Empathie gegenüber anderen Erfahrungen und Wertesystemen, um gute Zusammenarbeit zu fördern
- * Einstellung als Grundlage zieht sich durch alle Module dieses Curriculums und hat nicht nur hier Bedeutung.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Mögliche Schritte im Prozess:

Basierend auf den Profilen der Teilnehmenden und ihrer Bedarfe

1. Gründliches Studium der Teilnehmendenprofile
2. Anhand der Profile und Lernziele Entwicklungsmöglichkeiten herausarbeiten
3. Programmdesign
4. Auswahl der passenden Tools und Methoden
5. Auswertung von Synergieerfolgen durch Diskussion nach jedem Teilabschnitt
6. Abschließendes Selbst-Assessment des Trainers/der Trainerin

Tipps:

Der theoretische Teil soll nicht zu viel Raum einnehmen, damit die Teilnehmenden ausreichend Zeit für Übungen und Diskussion haben. Die Effektivität der Bildungsmaßnahme soll garantiert werden durch:

1. Gutes Programmdesign
2. Auswahl der richtigen Tools und Methoden
3. Die Förderung von Synergieeffekten

Nicht zu vergessen:

- Individuelle Bedürfnisse
- Eine sichere Lernumgebung schaffen
- Formate auswählen, die die Teilnahme von gemischten Gruppen ermöglichen





HILFREICHE QUELLEN UND MATERIALIEN (ENGLISCH):

1. Programmdesign

- MIT Training Design & Delivery Framework

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/framework.html>

- MIT Key questions form, TRAINING DESIGN FACTORS:
KEY QUESTIONS

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/questions.html>

- Teilnehmende

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/participants.html>

<https://www.unhcr.org/teaching-about-refugees.html#words>

- Schwer greifbare Faktoren

<http://web.mit.edu/training/trainers/guide/design/intangibles.html>

- Methoden

<http://web.mit.edu/training/trainers/tdmexecsum.pdf>

2. Training assessment

<https://kodosurvey.com/blog/3-best-methods-evaluate-training-effectiveness>

3. Life skills

<https://eric.ed.gov/?id=EJ1060566>

DIVERSE LERNGEMEIN- SCHAFTEN AUFBAUEN



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



DIVERSE LERNGEMEINSCHAFTEN AUFBAUEN

Dieses Modul soll sowohl Management als auch Verwaltung und Lernende dabei unterstützen, Lerngemeinschaften in diversen Gruppen zu gestalten. Hier erhalten sie das notwendige Wissen, die wichtigsten Kompetenzen sowie Inspiration dafür, wie diverse Lerngemeinschaften in der Praxis erfolgreich gestaltet werden können.

DAUER 2X2 STD.

EINFÜHRUNG

Dieses Modul umfasst drei Schritte:

1. Eine Plan zur aktiven Gewinnung diverser Zielgruppen erstellen.
2. Die Entwicklung einer diversen Zielgruppe unterstützen.
3. Diverse Zielgruppen nachhaltig sichern.

VERMITTLUNGSFORMAT

Theoretischer Hintergrund, Reflexion, Dialog, aktive Teilnahme, geleitetes Selbststudium

VORBEREITUNG/MATERIALIEN

theoretischer Hintergrund, Tools und Methoden, Fallstudien

THEORETISCHER HINTERGRUND

Bedarfserschließung bei Mitarbeitenden, die mit diversen Lerngemeinschaften arbeiten, Bedarfserschließung bei diversen Lernenden, Problembewältigung, Storytelling und Simulationsszenarien. Präsentation von Methoden und Strategien, die beim Aufbau von diversen Lerngemeinschaften helfen.



LERNZIELE

Wissen

- Wie man diverse Gemeinschaften entwickelt und erhält.
- Methoden und Tools zum Aufbauen diverser Gemeinschaften.
- Planungsprozesse unter dem speziellen Gesichtspunkt Inklusion

Fähigkeiten

- Unterstützung für Mitarbeiter*innen, die an der Entwicklung diverser Gemeinschaften beteiligt sind
- Potenzielle Probleme in diversen Lerngemeinschaften antizipieren, identifizieren und mit ihnen umgehen

Selbst-wirksamkeit

- Entstehung diverser Lerngemeinschaften aktiv mitgestalten
- Kolleg*innen bei der Arbeit mit durchmischten Lerngruppen unterstützen
- Problemlösungskompetenz: Konfliktpotenzial identifizieren und Lösungen gestalten
- Kontinuierliche Selbstreflexion und gegenseitiges Assessment in der Gruppe

TIPPS UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Das Modul stellt den Prozess in den Vordergrund und sieht somit in der Praxis immer etwas anders aus.

Es ist entscheidend, den Teilnehmenden eine Umgebung zu bieten, in der sie sich sicher, respektiert und zu Offenheit ermuntert fühlen. Dieses Format lebt davon, dass Teilnehmende ihre Erfahrungen miteinander teilen.

Sprache ist zentral für den Erfolg des Trainings; da sie sich ständig wandelt, achten Sie darauf, dass die genutzte Sprache dem aktuellen Stand der Debatte entspricht und normativen Wandel reflektiert.

Vorschlag für das Layout:

Tag 1:

Diversitätstheorie – was bedeutet Diversität für die Gesellschaft allgemein?

Wie divers ist unsere Gemeinschaft? Mit welchen Schritten können wir Diversität fördern?

Welche Herausforderungen stellen sich uns beim Schaffen diverser Lerngemeinschaften im Speziellen?

Integration – wie realisieren wir das Ziel jenseits von Schlagwörtern?

Fairness – wie sichern wir Fairness in der Gemeinschaftsstruktur?

Gemeinsame Erfahrungen teilen.

Kleingruppenaktivität

1. Ein Problem oder einen Bedarf der Gemeinschaft auswählen, das ihre Fähigkeiten beeinflusst, wirklich divers, inklusiv und fair zu sein
2. Hierüber die zentralen Fähigkeiten herausarbeiten, die Mitarbeitende benötigen, wenn sie mit einer diversen Lernendenschaft arbeiten
3. Einen Handlungsplan entwickeln, der das ausgewählte Problem mithilfe der identifizierten Fähigkeiten angeht

Reflexion: Geben Sie den Teilnehmenden Zeit für Reflexion, bspw. durch Journaling.

Ermuntern Sie sie dies als Reflexionsübung zu nutzen und ihre persönlichen Gedanken über die Erfahrungen des ersten Tags zu notieren – diese Notizen sind nur für den persönlichen Gebrauch gedacht und müssen nicht mit der Gruppe geteilt werden (wenn jemand teilen möchte, können Sie hierfür zu Beginn des zweiten Tags etwas Zeit einplanen). Journaling kann allerdings auch im Arbeitsalltag ein nützliches Instrument sein.

Tag 2:

Präsentation des Handlungsplans von Tag 1.

Gesamtplenum: Fassen Sie die Ergebnisse der Gruppen zusammen, sodass alle von den Diskussionen profitieren können.

Gruppenaktivität: diskutieren Sie in Kleingruppen die Frage des Nachhaltigkeitsaspekts bei diversen Lerngemeinschaften – wie sichert man hier Nachhaltigkeit?

Gesamtplenum: Feedback aus den Kleingruppen und Zusammenfassung der Kernerkenntnisse.

HILFREICHE QUELLEN UND MATERIALIEN (ENGLISCH):

<https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Combat-Poverty-Developing-Facilitation-Skills-2008.pdf> (speziell Kapitel 10)

Cox, T.: Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice, San Francisco 1993.

[Embracing Diversity Report .pdf](#)

<https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Embracing%20Diversity%20%20Report%20.pdf>

Helms-Mills et al: Understanding Organisational Change, 2009.

Kotter, John P.: Leading Change, Brighton/Mass. 2012.

Schein, Edgar: Organisational Culture and Leadership, Hoboken 2017.

<https://www.aecf.org/resources/race-matters-organizational-self-assessment/>

https://nhchc.org/wp-content/uploads/2019/08/organizational-self-assessment-related-to-racial-equity_oct-2013.pdf

Assessment Panel, p. 54ff. of:

https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/CA_F_2013.pdf

VIELEN DANK!



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



Agentur für Erwachsenen-
und Weiterbildung



NIEDERSÄCHSISCHER BUND
FÜR FREIE
ERWACHSENENBILDUNG E.V.



EUROPEAN ASSOCIATION FOR
THE EDUCATION OF ADULTS



Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires



European Consultants



Maynooth
University
National University
of Ireland Maynooth



Grunnet & Petersen
FACILITERING OG UDVIKLING



Kontakt
Heesen, Dr. Eva C.
heesen@aewb-nds.de

Glencross, Dr. Janou
glencross@aewb-nds.de