

Das Projekt “VAPETVIP – Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People” wurde durch das “ERASMUS+” Programm der Europäischen Union kofinanziert.

Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansicht der Autoren wider. Die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Dieses Curriculum wird vom VAPETVIP-Projektkonsortium veröffentlicht.

Lizenzierung



Dieses Dokument wird unter der [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) lizenziert.

Die Grafiken im Kapitel 2 sind urheberrechtlich geschützt durch [Fotolia LLC](https://www.fotolia.com/), New York, USA **und sind nicht Bestandteil der Creative Commons Lizenz**. Die Lizenzrechte zur Veröffentlichung wurden durch die Berufsförderungswerk Düren gGmbH von Fotolia erworben.

DAS VAPETVIP PROJEKT KONSORTIUM:

Fundação Raquel e Martin Sain
(Project Coordination)
Rua Joao Saraiva 11
1100-578 Lissabon—PORTUGAL
www.fundacao-sain.pt

Berufsförderungswerk Düren
Karl Arnold Strasse 132-134
52349 Düren—DEUTSCHLAND
www.bfw-dueren.de

National Rehabilitation Centre for Blind
Landos 24
4006 Plovdiv—BULGARIEN
www.rehcenter.org

National Institute for the Blind
Hamrahlid 17
105 Reykjavik—ISLAND
www.midstod.is

Future 21st Century Foundation
ул.Каменица 2
4000 Plovdiv—BULGARIEN
iportal4languages.eu/

Istituto Rittmeyer
Viale Miramare 119
34136 Trieste—ITALIEN
www.istitutorittmeyer.it

Mutualité Française Anjou-Mayenne
67 Rue des Ponts de Cé
49100 Angers—FRANKREICH
www.mfam.fr

Fundacion ASPAYM Castilla y Leon
Calle Severo Ochoa 33 "Las Piedras"
47130 Simancas (Valladolid)—SPANIEN
www.aspaymcyll.org

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS.....	2
I. EINLEITUNG	4
II. ZIELSETZUNG	5
ALLGEMEINES LERNZIEL	5
LERNZIELE DER KAPITEL.....	5
III. GLIEDERUNG	6
IV. LEKTIONEN	7
1. EINFÜHRUNG IN DIE POSITIVE PSYCHOLOGIE	7
WAS IST POSITIVE PSYCHOLOGIE?	7
5 GRUNDSÄTZE DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE	8
MISSVERSTÄNDNISE UND KRITIK AN DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE	9
POSITIVE PSYCHOLOGIE IN DER BILDUNG	9
2 GRUNDLEGENDE SOZIALKOMPETENZEN	13
A. METHODISCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ORGANISATION DES TRAININGS SOZIALER KOMPETENZEN	13
B. KOMMUNIKATION.....	15
2.1. GRUNDLAGEN DER KOMMUNIKATION MIT SEHBEEINTRÄCHTIGTEN PERSONEN.....	16
2.1.1. WORTWAHL	16
2.1.2 NONVERBALE KOMMUNIKATION	16
2.2. ANFANGSSITUATIONEN	16
2.2.1 BEGRÜßUNG	16
2.3. EINE ANGENEHME KOMMUNIKATIONSUMGEBUNG SCHAFFEN	17

2.3.1.	LICHT UND BELEUCHTUNG	17
2.3.2.	EINE WAND ZUM ANLEHNEN	17
2.3.3.	VERMEIDUNG LAUTER UND UNANGENEHMER PLÄTZE	18
2.4.	VERHALTEN IN KOMMUNIKATIONS-SITUATIONEN	18
2.4.1.	ANSPRECHEN EINER SEHBEEINTRÄCHTIGTEN PERSON	18
2.4.2.	BEIM VERLASSEN DES ORTES	18
2.4.3.	PHYSISCHER KONTAKT/BERÜHRUNGEN	19
2.4.4.	HILFE ANBIETEN	19
2.5.	INFORMATION ÜBER STANDORT UND RICHTUNGEN	20
3	ANDERE SOZIALE KOMPETENZEN	27
A.	TEAMFÄHIGKEIT	27
B.	PROBLEMERKENNUNG UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG	38
2.	PROBLEMEINGRENZUNG	39
3.	ALTERNATIVEN AUFZEIGEN	39
4.	AUSWAHL DER LÖSUNGEN	39
5.	CHANCEN UND RISIKEN ABWÄGEN	39
6.	ENTSCHEIDUNG UND UMSETZUNG	39
7.	NACHBEREITUNG UND EVALUATION	39
C.	SELBSTVERTRAUEN (DURCHSETZUNGSVERMÖGEN)	40
V.	INDEX	42
VI.	QUELLENNACHWEIS	43

I. EINLEITUNG

Der Kurs "Maßnahmen zur Verbesserung der Sozialkompetenz von Erwachsenen mit Sehbeeinträchtigung" wurde im Rahmen des Projekts "Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People" (VAPETVIP) entwickelt, das aus dem Erasmus+ Programm der Europäischen Union finanziert wird.

Dieser Kurs wurde für Fachleute entwickelt die im Bereich der Bildung und Rehabilitation blinder und sehbehinderter Menschen tätig sind.

Der Zweck dieses Kurses ist es, Tipps und Materialien bereitzustellen die den Fachleuten helfen die sozialen Kompetenzen Ihrer Kunden zu verbessern. Soziale Kompetenzen sind neben den fachlichen Qualifikation eine wesentliche Voraussetzung im Beruf erfolgreich zu sein. Für Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung kann das Training sozialer Kompetenzen allerdings problematisch sein, da viele der Trainingsunterlagen nur auf visuellem Wege zugänglich sind.

Dieses Programm beinhaltet Materialien zu Themen wie soziale Grundfertigkeiten in Bezug auf Kommunikation, Sozialisation und soziale Integration. Zudem gibt es Hinweise zur Verbesserung des Selbstwertgefühls und der Selbstkontrolle. Erforderliche Kompetenzen zur selbständigen Lebensgestaltung werden ebenfalls thematisiert.

Der Kurs besteht aus mehreren Kapiteln. Zu den Themen gehören grundlegende Kommunikationsfähigkeiten, Internet-Kommunikationsfähigkeiten, zwischenmenschliche und interkulturelle Beziehungen, Teamfähigkeit, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeiten und Selbstbehauptungsfähigkeiten.

Das Kursmaterial basiert auf theoretische und wissenschaftliche Inhalte.

Kursteilnehmer können die Reihenfolge der Kapitel frei wählen.

II. ZIELSETZUNG

ALLGEMEINES LERNZIEL

Am Ende dieses Kurses sollten die Kursteilnehmer in der Lage sein, ihre sehbehinderten Teilnehmer zu unterstützen, deren Soft Skills zu verbessern und besser mit realen Situationen des Alltags umzugehen.

LERNZIELE DER KAPITEL

Kapitel 1 – Einführung in die positive Psychologie

Am Ende dieses Kapitels sollte der Kursteilnehmer in der Lage sein, die 5 positiven psychologischen Prinzipien kennen lernen, die zum individuellen und kollektiven Wohlbefinden beitragen können.

Es soll dazu inspirieren, die positive Psychologie als Rahmen für die Unterstützung der sehbehinderten Kunden zu nutzen.

Kapitel 2 – Einführung in die sozialen Fähigkeiten - Kommunikation

Am Ende dieses Moduls sollte Kursteilnehmer in der Lage sein, typische Probleme der Zielgruppe im Hinblick auf soziale Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu identifizieren.

Kapitel 3 – Verbesserung der Sozialkompetenz

Am Ende dieses Moduls sollte der Kursteilnehmer in der Lage sein Probleme der Sozialkompetenzen zu beschreiben und durch Anwendung geeigneter Maßnahmen zu verbessern.

III. GLIEDERUNG

1. Einführung in die Positive Psychologie
 - a. Was ist Positive Psychologie?
 - b. 5 Grundsätze der Positive Psychologie
 - i. Fülle
 - ii. Tugenden und Stärken
 - iii. Positive Devianz
 - iv. Aufblühen vs. Darniederliegen
 - v. Glück und Wohlbefinden
 - c. Missverständnisse und Kritik an der positiven Psychologie
 - d. Positive Psychologie und Bildung
 - i. Wie die Positive Psychologie in der Bildung angewendet werden kann
2. Grundlegende Sozialkompetenzen
 - a. Methodische Voraussetzungen für die Organisation des Trainings sozialer Kompetenzen
 - b. Kommunikation
 - i. Grundlagen der Kommunikation mit sehbehinderten Menschen
 - ii. Anfangssituation
 - iii. Schaffung einer angenehmen Situation
 - iv. Verhalten in Kommunikations- und Interaktionssituationen
 - v. Informationen über Standort und Richtungen
3. Andere Soziale Kompetenzen:
 - a. Teamfähigkeit
 - b. Problemerkennung und Entscheidungsfindung
 - c. Selbstvertrauen (Durchsetzungsvermögen)

IV. LEKTIONEN

1. EINFÜHRUNG IN DIE POSITIVE PSYCHOLOGIE

WAS IST POSITIVE PSYCHOLOGIE?

Die Positive Psychologie ist ein neuer Zweig der Psychologie, der Ende der 90er Jahre entstanden ist und immer mehr Aufmerksamkeit erfährt. Es geht um die wissenschaftliche Erforschung von Faktoren und Prozessen, die ein erfüllendes Leben ermöglichen - ein Leben, das angenehm, engagiert und zielgerichtet ist. Es entstand, als Martin Seligman* in seiner Rolle als Präsident der American Psychological Association die Bedeutung der Einbeziehung eines kraftbasierten Ansatzes in die Psychologie förderte.

Positive Psychologie ist ein Oberbegriff, der eine Reihe von Themen umfasst, die sich auf subjektive Erfahrungen, psychische Gesundheit, Flow (Eintauchen in die Aktivitäten des Lebens) und positive Tugenden und Stärken konzentrieren. Anstatt zu fragen: "Was ist los?", fragt die positive Psychologie "Was ist richtig?" Daher liegt der Schwerpunkt auf der Identifizierung und Mobilisierung von Stärken, um Folgendes zu erreichen

- Helfen Sie, dysfunktionale Emotionen, Kognitionen und Verhaltensweisen zu entschärfen;
- Den Einzelnen mit den Fähigkeiten und dem Selbstvertrauen auszustatten, um die Herausforderungen des Lebens zu meistern;
- Förderung und Aufrechterhaltung eines optimalen Wohlbefindens, wobei ein ideales Verhältnis von positiven und negativen Zuständen und Erfahrungen die überwiegt.

Anstatt sich in erster Linie auf die Frage zu konzentrieren: "Was ist das Problem meines Klienten und wie kann dieses Problem gelöst werden?" Ist die Frage: "Wie sieht ein wertvolles Leben in den Augen meines Klienten aus und wie kann dies erreicht werden?" Obwohl beide Fragen auf den ersten Blick ähnlich erscheinen mögen, sind sie es nicht. Die Beseitigung von Schwächen ist nicht dasselbe wie das Aufbauen von Stärken. Sich einer gewünschten Richtung zu nähern, ist nicht dasselbe wie zu verhindern, dass man sich in eine unerwünschte Richtung bewegt. Subjektives Wohlbefinden ist mehr als das Fehlen von psychischen Erkrankungen oder Problemen. Die Beseitigung von Angst, Wut und Depressionen wird dich nicht automatisch mit Frieden, Liebe und Freude erfüllen. Die Beseitigung von Schwächen wird nicht automatisch die Maximierung Ihrer Stärken bewirken.

Arbeitsvorschlag zur Vertiefung: Finden Sie online einige Informationen über Martin Seligman, die sich auf die Geschichte seiner Rolle in der positiven Psychologie und das von ihm vorgeschlagene Modell konzentrieren.

5 GRUNDSÄTZE DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE

Fülle

Die positive Psychologie konzentriert sich darauf, was gut funktioniert und wie es noch besser funktionieren kann, und verwendet eine "Fülle-Linse", um Menschen zu helfen, sich zu entwickeln und zu gedeihen. Es verändert die Art und Weise, wie Menschen betrachtet werden, indem man sie als selbstbestimmt und kreativ betrachtet, mit inneren Ressourcen für den Zugang und die Nutzung, anstatt nur passive Opfer von Kräften zu sein, die von außen kommen.

Der Stärke-Ansatz steht im Mittelpunkt der Positiven Psychologie. Der Fokus liegt darauf, zu untersuchen, was Menschen gut können und diese Stärken zu verbessern. Diese bei der Entwicklung von Potenzialen zu nutzen, und eben nicht nur bei der Beseitigung von Schwachstellen.

Aus Sicht der Positiven Psychologie wird angenommen, dass jeder Mensch Stärken hat, weil es Teil der menschlichen Natur ist und Respekt verdient. Es wird auch vorgeschlagen, dass eine Person ihre Schwächen nur dann wirklich ansprechen und beheben kann, wenn sie das Beste aus ihren Stärken herausholt.

Positive Devianz

Wir neigen dazu, uns auf die negativen Aspekte der Dinge zu konzentrieren und für die negative Seite voreingenommen sind. Die Forschung kommt zu dem Schluss, dass es mehr negative als positive Emotionen gibt und dass Menschen intensiver, stärker und automatisiert auf negative Ereignisse reagieren.

Ein Hauptziel der positiven Psychologie ist es, diese Verzerrung von negativ auf positiv zurückzusetzen. Negativität kann die Chancen einer Person herabsetzen und sie davon abhalten, Zeit, Energie und Mühe für mehr Wohlbefinden und Erfolg aufzuwenden. Positivität kann das Wohlbefinden fördern, indem die Wirkung positiver Emotionen, Praktiken und Erfahrungen verstärkt und die Suche nach innovativen Lösungen gefördert wird.

Aufblühen vs. Darniederliegen

Positiv und negativ werden in der Regel als Gegensätze gesehen. Aber dieser Begriff kann einen künstlichen Gegensatz erzeugen, wenn es darum geht, den aufblühenden Zustand zu verstehen, der von Wachstum, Widerstandsfähigkeit und Zukunftsorientierung geprägt ist. Das Gegenteil von Aufblühen ist in der Tat "Darniederliegen" - ein Zustand, in dem positive Emotionen zu gering sind um positive zu wirken. Kummer, soziale Beeinträchtigungen oder mangelnde Erfüllung überwiegen. Nach den Grundsätzen der Positiven Psychologie müssen beide verstanden und ganzheitlich betrachtet werden.

Glück und Wohlbefinden

Positive Psychologie interpretiert Glück als zwei Formen des Wohlbefindens

- Subjektives Wohlbefinden: Zufriedenheit mit dem Leben, verbunden mit einem hohen Maß an positiven Emotionen und einem niedrigen Maß an negativen Gefühlen.
- Psychologisches Wohlbefinden: Ein Gefühl der Erfüllung, das wir durch persönliche Beziehungen, ein sinnvolles Leben und die Entwicklung als Person erhalten

MISSVERSTÄNDNISE UND KRITIK AN DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE

Positive Psychologie stellt keine Aufforderung dar, immer glücklich zu sein, trotz der Darstellung durch die Medien und andere Kritiker des Bereichs als "Happyology". Wenn PP mit Strenge und Ausgewogenheit angewendet wird, liefert es aussagekräftige Einblicke, Analysen und Strategien, um Menschen dabei zu helfen, von positiven Emotionen zu profitieren und Wohlbefinden aufzubauen.

Eine häufige Kritik an der positiven Psychologie ist, dass sie eine übertrieben optimistische Mentalität annimmt, bei der alles im Leben durch eine rosafarbene Brille gesehen wird und das Ziel ist, konstantes Glück zu erreichen. Die Absicht der positiven Psychologie ist es jedoch nicht, eine positive und negative Gegensätzlichkeit oder eine Hierarchie zwischen beiden zu schaffen, in der positive Phänomene immer als den negativen überlegen angesehen werden. Vielmehr ist es das Ziel die komplementären Rollen von negativen und positiven Erfahrungen zu erkennen und zu schätzen und das ideale Verhältnis von positiven zu negativen Erfahrungen für eine optimale Gesundheit zu verfolgen.

POSITIVE PSYCHOLOGIE IN DER BILDUNG

"The goals of Positive Psychology mirror the goals of Education"
"Die Ziele der Positiven Psychologie, spiegeln die Bildungsziele wider"
– zonepositive.com

Die Kombination von traditionellen pädagogischen und positiven psychologischen Prinzipien hat zur Entstehung eines neuen Rahmens geführt, der nicht nur die Bedeutung der Konzentration auf Lernergebnisse, sondern auch auf die Schulung von Herz und Verstand beinhaltet: Positive Bildung.

Viele Fachleute im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sind durch positive Rückmeldungen motiviert ihre Arbeit fortzusetzen. Indem sie sehen, wie sich ihre Schüler entwickeln und sich verbessern. Das Gefühl eine positive Änderung im Leben der Schüler bewirken zu können, motiviert. Die positive Psychologie versucht dasselbe, indem sie die Lebenszufriedenheit und das allgemeine Wohlbefinden fördert.

Positive Erziehung ist die Kombination aus der Erforschung von Glück und Wohlbefinden mit traditionellen Kernzielen der Erziehung und Ausbildung, die die Wissenschaft der positiven Psychologie mit den besten Lehr- und Ausbildungspraktiken verbindet, um den Einzelnen zum Aufblühen zu ermutigen und zu unterstützen - und "Aufblühen" als eine Kombination aus "Wohlfühlen und Gutes tun" zu sehen. Positive Bildung konzentriert sich auf spezifische Fähigkeiten, die den Schülern helfen, ihre Beziehungen zu stärken, positive Emotionen aufzubauen, die persönliche Belastbarkeit zu verbessern, Achtsamkeit zu fördern und einen gesunden Lebensstil zu fördern.

Die Anwendung der Positiven Psychologie in Lehr- und Lernaktivitäten kann zur Entwicklung höherer Leistungen, erhöhter Charakterstärken, Selbstwahrnehmung und emotionaler Kontrolle, Selbstwirksamkeit, Belastbarkeit, flexibler und genauer Denkfähigkeiten, Strategien für positive Beziehungen und erlernten Optimismus führen. Die Forschung hat gezeigt, dass Studierende mit diesen positiven Kernqualitäten motivierter und erfolgreicher sind. Dies sowohl innerhalb als auch außerhalb der Lernumgebung.

Arbeitsvorschlag: Finden Sie online ein Beispiel für eine Bildungsorganisation, die Positive Psychologie in der Ausbildung einsetzt. Fassen Sie in Stichworten die beobachteten Erfolge zusammen. Notieren Sie auch den Link zum Originalartikel oder zur Website.

Wie die Positive Psychologie in der Bildung angewendet werden kann

Im Rahmen dieses Kurses wurde dieses Kapitel über Positive Psychologie eingeführt, um die Fachkräfte im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, zu motivieren die Prinzipien der Positiven Psychologie anzuwenden.

Es wird empfohlen mit dem Prinzip der "Fülle" zu beginnen. Hierdurch können die Teilnehmer ihr Selbstverständnis der persönlichen Stärken verbessern, um Probleme überwinden zu können. Die Positive Psychologie wird helfen, sich auf das zu konzentrieren, was funktioniert (was im Leben der Lernenden gut läuft, was ihre Stärken sind) um mit diesen Stärken auftretende Probleme anzugehen. Es ist eine Methode, um Dinge zu betrachten, die auf Stärke basieren, sich auf das konzentrieren, was funktioniert, und darauf aufbauen, um auch mit den Dingen umzugehen, die nicht funktionieren.

Wie erfolgt die Umsetzung?

In Anbetracht der Tatsache, dass eine erfolgreiche Aus- und Weiterbildung erforderlich ist:

- 1) Stärken
- 2) Positive Emotionen
- 3) Engagement und intrinsische Motivation
- 4) Beziehungen
- 5) Belastbarkeit

Lassen Sie uns jeden dieser Aspekte im Bereich der Bildung betrachten

1) Stärken

Die Konzentration auf die Stärken des Charakters ist ein wichtiger Schritt zu mehr Engagement, mehr Leistung und Wohlbefinden. Die einfache Erfahrung, seine Stärken selbst zu benennen, kann eine erhebende Erfahrung sein. Wir alle haben Attribute, Fähigkeiten und Talente, die weiterentwickelt werden können, und die Konzentration auf diese Bereiche kann uns weiterhin Vertrauen und Ziel geben.

Wenn jemand die Chance hat, seine Stärken anzuerkennen und zu nutzen, erfüllt dies den natürlichen Drang. Es fühlt sich gut an und belebt. Die Person erzielt bessere Leistungen und ist produktiver. Es erhöht das Maß an von Zufriedenheit und es vermittelt ein Gefühl von Leistungsfähigkeit und Wichtigkeit. Der Mensch blüht auf! Im Gegensatz dazu kann ein kontinuierlicher Fokus auf die Behebung von Schwächen ein erhöhtes Gefühl der Frustration hinterlassen.

Aktivitätsvorschlag Gruppenarbeit mit Teilnehmern: Sie können mit der einfachen Übung beginnen, Ihre Teilnehmer zu bitten, fünf ihrer Stärken zu identifizieren und zu darzustellen wie diese beispielsweise im Berufsalltag eingesetzt werden können.

Vorsicht: Dies sollte eine individuelle und private Aufgabe sein. Eine Diskussion in der Gruppe hängt von der Gruppenkohäsion und der individuellen Bereitschaft der Teilnehmer ab, dies zu diskutieren.

2) Positive Emotionen

Ein positives Bildungsumfeld kann die Zufriedenheit von Lehrern und Lernenden bestimmen, Stress senken und die Wahrscheinlichkeit zur Erreichung der Ergebnisse verbessern. Ebenso kann positives Denken und ein emotional ruhiges und sicheres Umfeld die Wahrscheinlichkeit erhöhen, neugierig, kreativ und befähigter zu sein, Probleme zu lösen und diese zu bewältigen.

Im Laufe der Zeit werden effiziente Denkmuster und positives Denken erlernt.

Positive Emotionen können auch vor dem Hintergrund der Dankbarkeit entwickelt werden, so dass auch die Steigerung der Wertschätzung für erreichte Problemlösungen dazu beitragen kann.

Aktivitätsvorschlag Gruppenarbeit mit Teilnehmern: Helfen Sie Ihren Teilnehmern, sich ihrer Denkmuster bewusst zu werden. Anhand eines persönlichen Ereignisses mit einer erfolgreichen Problemlösung, sollen die positiven Denkmuster herausgestellt werden.

3) Engagement und intrinsische Motivation

Jeder Mensch neigt dazu Tätigkeiten bevorzugt und häufiger auszuüben, bei denen er besonders gut und erfolgreich ist. Entsprechende Inhalte erzeugen auch größere Freude und Motivation. Ein positives Bildungsumfeld kann dazu führen, die Anzahl erfolgreicher Themenfelder zu erhöhen und somit auch die Freude am Lernen zu vergrößern.

Jeder Mensch hat seine eigenen Fantasien über das eigene optimale Potenzial. Diese Vorstellungen helfen Ihnen, in einem positiven Bildungsumfeld die individuellen Lernziele Ihrer Teilnehmer individuell anzupassen und auszurichten.

Aktivitätsvorschlag Einzelarbeit mit Teilnehmern: Lassen Sie Ihre Teilnehmer die persönlichen Vorstellungen Ihrer optimalen Potenziale notieren. In tabellarischer Darstellung können diese Potenziale mit den erreichten und noch zu erreichenden Stufen gegenüber gestellt werden. Besprechen Sie mit Ihren Teilnehmern in Einzelgesprächen die erforderlichen Schritte.

4) Beziehungen

Die Beziehung zwischen den Bildungsakteuren ist ein entscheidender Faktor für das positive Umfeld. Eine gute Beziehung ist das Fundament im Bildungsprozess der Positiven Psychologie. Sie baut auf gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Zuversicht zwischen Ausbilder und Teilnehmer, Lehrer und Schüler.

5) Belastbarkeit

Belastbarkeit ist nicht nur die Fähigkeit, sich von Widrigkeiten zu erholen, sondern auch die Fähigkeit, Chancen zu nutzen: Studenten brauchen mehr als eine abgeschlossene Ausbildung, hohe Prüfungsergebnisse und gute Noten, um erfolgreich zu sein!

Wenn Sie mit Ihren Teilnehmern arbeiten, denken Sie daran: Menschen können im Bildungsprozess ihre positive Emotionen prägen. Menschen können ebenso lernen sich Ziele zu setzen und diese durch ihre charakterlichen Stärken und dem damit erzielten Wohlbefinden zu erreichen.

2 GRUNDLEGENDE SOZIALKOMPETENZEN

A. METHODISCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ORGANISATION DES TRAININGS SOZIALER KOMPETENZEN

Jeder Lehrer und Ausbilder, der in das Training sozialer Kompetenzen eibezogen ist, hat mehrere methodische Schritte zu befolgen, um ein nachhaltiges Ergebnis zu erzielen.

Dieses Grundlagen-Trainingsprogramm für soziale Kompetenzen basiert auf dem Lernen durch Erfahrung. Die angewandte Methodik soll die kognitive, soziale und emotionale Aktivität der Teilnehmer verbessern. Im Allgemeinen basieren die Methoden auf:

- Dialog (Streit, Diskussion und Brainstorming)
- Spiel (didaktische Spiele und Rollenspiele)
- Experiment (Beobachtung, Erfahrung, Arbeit an einem Erkundungsthema oder Projekt)
- Praktischen Aktivitäten (Übungen, situative Methoden - Analyse von Ursachen und Situationen, Arbeit an sozialen Projekten).

Andere Methoden sind der Einsatz verschiedener interaktiver Techniken zur Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der Arbeitsfähigkeit der Gruppe wie z.B.:

- das Arbeiten (Lernen) in Zweiergruppen
- die Festlegung von Regeln für die Zusammenarbeit
- die Arbeit in wechselnden Gruppen,
- „Weitergabe des Mikrofons“ in Diskussionen
- Energiespiele, etc.

1.1 Beurteilen

Die Beurteilung der sozialen Kompetenzen der Teilnehmer ist notwendig, um diese effizient in die Gruppe einzubeziehen. Diese Beurteilung des Niveaus sozialer Kompetenzen ist unerlässlich, um die Stärken und Schwächen hinsichtlich der Teamfähigkeit der Teilnehmer und ihrer diesbezüglichen Lernbedarfe zu ermitteln. Die Beurteilung kann mit den in unserer Praxis gebräuchlichen Methoden - Checklisten, Beobachtungen und Interviews mit Angehörigen durchgeführt werden. Der Zweck der Beurteilung ist es, ein Trainingsprofil der Gruppe zu erstellen

1.2 Bestimmung

Die Bestimmung ist der eigentliche Zweck dieser Lektion. Der Trainer, der Teilnehmer und die gesamte Gruppe sollten wissen, woran sie arbeiten werden.

1.3 Motivation

Jeder Teilnehmer sollte davon überzeugt sein, dass der Erwerb einer neuen Fähigkeit notwendig ist und warum diese die Unabhängigkeit verbessern wird

1.4 Unterteilung

Unterteilung der Tätigkeit in einzelne Operationen und anschließende Beherrschung jeder einzelnen von ihnen.

Die Lehrer oder Ausbilder sollten sich hierbei überlegen wie man das Trainingsziel am einfachsten erreicht. Die Aktivität/das Thema muss logisch in Teilaufgaben aufgeteilt werden. Erst beim erfolgreichen lösen der Teilaufgabe darf zur nächsten geschritten werden

1.5 Konsolidierung

Konsolidierung der neuen Fähigkeiten in der Praxis. Es ist erforderlich, eine positive Bewertung der erreichten Gruppenergebnisse vorzunehmen.

1.6 Demonstration

Die Demonstration der neuen Fähigkeiten in verschiedenen realen Situationen ist wichtig, um den Transfer der erworbenen Fähigkeiten und ihre Anwendung in der "realen Welt" zu beurteilen.

1.7 Nach dem Training

Die Bewertung nach dem Training ist notwendig, um den Fortschritt der Gruppe zu überprüfen. Die Bewertung kann im Gruppenplenum durchgeführt werden. Es ist jedoch besser mit jedem der Teilnehmer einzeln zu sprechen. Die Bewertung kann nur **qualitativ**, also ohne Noten oder Punkte erfolgen.

B. KOMMUNIKATION

Kommunikation ist insbesondere für die Interaktion mit sehbeeinträchtigten Menschen unerlässlich. Die menschliche Entwicklung ist ohne Kommunikation nicht möglich. Sie ist ein zentraler Bestandteil zwischenmenschlicher Prozesse.

Zu den grundlegenden Kommunikationsfähigkeiten gehören:

- a. Aktive Interaktion
- b. Informationsaustausch
- c. Gegenseitige Einflussnahme
- d. Gegenseitiges Verstehen

Jeder dieser Prozesse ist relativ unabhängig, schließt aber andererseits die anderen nicht aus. Die wichtigsten Bereiche für das Training von blinden und sehbehinderten Personen in diesen Fächern sind:

- Gedanken- und Meinungs austausch
- Informationen
- Reden
- Selbstpräsentation
- Beurteilung der Reaktionen von Menschen
- aktives Zuhören
- Verstehen anderer
- Bewerten der Einstellungen
- Bewerten der Gefühle und Überzeugungen anderer
- Erkennen von Kommunikationsbarrieren

Kommunikationsfähigkeiten spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Beziehungen zu anderen Menschen.

2.1. GRUNDLAGEN DER KOMMUNIKATION MIT SEHBEEINTRÄCHTIGTEN PERSONEN

2.1.1. WORTWAHL



Wenn Sie sich mit einer Person mit Sehbeeinträchtigung unterhalten, wählen Sie Ihren normalen Wortschatz und versuchen nicht, Wörter, die mit dem Sehen zu tun haben, zu vermeiden z.B. „Sehen Sie sich das einmal an.“ Für den Blinden heißt das dann automatisch, dass er z.B. einen Gegenstand ertastet.

Steht der Person mit Sehbehinderung am Anfang seiner Auseinandersetzung mit der Behinderung und reagiert z.B. mit „Ich kann das aber nicht sehen“, dann können Sie z.B. sagen: „Ich weiß, dass Sie leider nicht sehen können, aber Sie wissen, was ich meine, wenn ich von „Ansehen“ spreche. Ich möchte mit Ihnen möglichst so umgehen wie mit Sehenden, um Ihre Behinderung nicht permanent in den Vordergrund zu stellen.“

2.1.2 NONVERBALE KOMMUNIKATION

Machen Sie sich klar, dass der Person mit Sehbehinderung keine nonverbale Kommunikation (z. B. zuzwinkern, anlächeln etc.) sieht. Verbalisieren sie Ihre Mimik/Gestik stattdessen z.B.: „Ich habe Sie gerade aufmunternd angelächelt.“

2.2. ANFANGSSITUATIONEN

2.2.1 BEGRÜßUNG



Begrüßen Sie eine Person mit Sehbeeinträchtigung indem Sie sich mit Namen vorstellen, die Hand entgegen strecken und verbalisieren, dass Sie das getan haben, z.B.: „Guten Tag Frau Meier. Mein Name ist Schmidt. Ich strecke Ihnen zur Begrüßung meine Hand entgegen.“ In der

Regel wird Ihnen der Person mit Sehbehinderung seine Hand ebenfalls entgegenstrecken und diese ergreifen Sie dann auch.

Dabei müssen Sie nicht lauter sprechen als Sie dies im Gespräch mit einem sehenden Gesprächspartner pflegen würden.

2.3. EINE ANGENEHME KOMMUNIKATIONSUMGEBUNG SCHAFFEN

2.3.1. LICHT UND BELEUCHTUNG



Viele sehbeeinträchtigte Personen brauchen einerseits viel Licht, um noch etwas sehen zu können. Andererseits darf das Licht aber nicht blenden. Fragen Sie bitte nach, ob das Licht im Raum angenehm ist und schalten je nach Antwort Licht aus oder mehr Licht ein.

Fragen Sie ihren Gesprächspartner, wo er sitzen möchte. Manche Sehbeeinträchtigten sitzen lieber mit dem Rücken zum Fenster, um nicht durch das Tageslicht geblendet zu werden.

Die meisten sehbeeinträchtigten Personen können Gegenstände viel besser erkennen, wenn der Kontrast bei der Farbwahl gut gewählt ist. Zum Beispiel: Schwarze Garderobenhaken auf einer weißen Wand, rote Tassen auf dem hellgrauen Schreibtisch etc. Fragen Sie, mit welchen Farbkontrasten Ihr Gesprächspartner am besten zurechtkommt.

2.3.2. EINE WAND ZUM ANLEHNEN



Wenn eine stark sehbehinderte oder blinde Person längere Zeit frei im Raum stehen muss, bieten Sie ihm eine Wand/Geländer etc. an, damit Ihr Gegenüber sich anlehnen kann. Ohne sehen zu können, frei im Raum zu stehen ist anstrengend. Außerdem behält die sehbehinderte oder blinde Person besser die Orientierung, wenn ihr bekannt ist, an welcher Wand sie gerade anlehnt.

2.3.3. VERMEIDUNG LAUTER UND UNANGENEHMER PLÄTZE



Blinde und sehbehinderte Menschen kompensieren die verminderte visuelle Wahrnehmung mit dem Gehör.

Gespräche in einer lauten Umgebung oder mit einer Vielzahl von verschiedenen Hintergrundgeräuschen sind daher besonders anstrengend. Wenn sich solche Orte nicht vermeiden lassen (z. B. Bahnhöfe, Straßenbereiche), sollten die Diskussionen kurz sein und nur die notwendigen Informationen enthalten.

2.4. VERHALTEN IN KOMMUNIKATIONS-SITUATIONEN

2.4.1. ANSPRECHEN EINER SEHBEEINTRÄCHTIGTEN PERSON



Wenn Sie eine Person mit Sehbeeinträchtigung ansprechen, sagen Sie ihr Ihren Namen, damit Ihr Gegenüber darüber informiert ist, wer gerade mit ihr redet.

Wenn eine sehbehinderte oder blinde Person in Begleitung eines anderen Menschen ist, sprechen Sie die blinde oder sehbehinderte Person direkt an und wenden sich ihr auch körperlich zu. Eine Person mit Sehbeeinträchtigung hört sehr genau, aus welcher Richtung Ihre Stimme kommt.

2.4.2. BEIM VERLASSEN DES ORTES

Wenn Sie mit einer stark sehbehinderten oder blinden Person im Gespräch sind und sich entfernen wollen bzw. wieder zurückkommen, teilen Sie das mit. Für Ihren sehbeeinträchtigen Gesprächspartner ist es sehr unangenehm, ins Leere zu sprechen. Zum Beispiel eine Unterhaltung in einer Kantine: „Ich gehe mir kurz ein Getränk holen.“ Und „Ich bin gleich wieder da.“

2.4.3. PHYSISCHER KONTAKT/BERÜHRUNGEN



Berühren Sie bitte keine blinde Person, ohne dies vorher angekündigt zu haben. Fragen Sie zuvor, ob es für die Person auch in Ordnung ist, von Ihnen berührt zu werden.

Stellen Sie sich vor, wie unangenehm es sein kann, von einem Unbekannten, den Sie noch nicht einmal sehen können, angefasst zu werden und gegebenenfalls irgendwohin geschoben zu werden - auch wenn die hilfsbereite Person es eigentlich gut mit der blinden Person meint. Oft bekommt dem vermeintlich Geholfenen auch einen Schreck, weil eine Berührung nicht erwartet wird.

2.4.4. HILFE ANBIETEN



Wenn Sie einer Person mit Sehbeeinträchtigung helfen möchten, fragen Sie ob Ihre Hilfe auch erwünscht wird und respektieren Sie die Antwort. Viele Personen mit Sehbeeinträchtigung kommen überwiegend alleine zurecht und äußern sich sofern sie Hilfe brauchen.

Möchten Sie einer Sehbeeinträchtigten Person etwas anbieten, z.B. ein Getränk und wissen ihren Namen nicht, dann berühren Sie Ihr Gegenüber kurz an der Schulter oder Arm, damit die Person erkennt, dass sie angesprochen ist. Stellen Sie die Auswahlmöglichkeiten vor. Zum Beispiel: "Möchten Sie Tee, Kaffee oder Wasser trinken?"

2.5. INFORMATION ÜBER STANDORT UND RICHTUNGEN



Als Sehender beschreibt man schnell einen Ort, indem man sagt: " Da hinten steht ein Stuhl." und zeigt in die Richtung. Damit kann der Person mit Sehbehinderung nichts anfangen.

Wenn Sie eine Person mit Sehbeeinträchtigung im Raum führen möchten, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Klopfen Sie auf einen Gegenstand, damit die Person hören kann, wo sie hingehen soll z.B. auf eine Tischplatte, Sitzlehne etc.
- Sprechen Sie mit ihr, wenn sie zu Ihnen kommen soll. „Ich stehe hier. Kommen Sie auf meine Stimme zu.“
- Machen Sie Ortsangaben mit Hilfe des Zifferblattes einer Uhr. Wenn Sie z.B. sagen: „Schräg rechts vor Ihnen steht ein Stuhl“, weiß die Person mit Sehbeeinträchtigung nicht genau, was gemeint ist. Schräg rechts ist eine sehr vage Ortsangabe. Stattdessen können Sie z.B. sagen. „Vor Ihnen steht auf 2 Uhr ein Stuhl.“ Die Positionsangaben sind dabei immer aus Sicht der unterstützten Person zu geben. Ungeachtet deren Position zu ihnen: Gegenüber dieser Person ist immer 12:00 Uhr. Steht also ein Gegenstand im 60-Grad-Winkel rechts vor der betreffenden Person, dann ist die korrekte Positionsangabe 2 Uhr.
- Wenn die sehbeeinträchtigte Person eine 90 oder 180 Grad Drehung nach rechts machen soll, sagen Sie ihr entweder die Gradzahl an oder einfach: „Machen sie bitte eine viertel/halbe Drehung nach rechts“.

2.6. PRAKTISCHE AUFGABEN ZUM TRAINING DIESER SOZIALEN KOMPETENZEN

Nr.	Thema	Erreichte Kompetenz	Methodik	Std
1	Einführung und Gruppenmeeting	Kontaktaufnahme Vorstellung und Leute treffen Fähigkeiten zum Verständnis und zur Akzeptanz anderer Menschen Alltags- und formelle Begrüßungen	Gespräche Diskussion Rollenspiel oder Diskussion mit Themenvorgabe	1
2	Reden in der Öffentlichkeit	Reden und Vorträge für verschiedene Zielgruppen; Klares Formulieren Verbale/Nonverbale Redetechnik	Übung Gespräche, Podiumsdiskussion zu Alltagsthemen Videoanalyse	2
3	Fähigkeit als Gesprächspartner	Voraussetzungen für eine erfolgreiche persönliche Kommunikation; Hörfähigkeiten; Fragen stellen; Einfühlungsvermögen	Konversation; Besprechung typischer Fälle; Spiel, Rollenspiel	1
4	Kommunikation und Gefühle	Ausdruck von Gefühlen; Empathie /Sensibilität/; Gefühle, Wünsche und Ängste teilen und ausdrücken; Selbstanalyse und Selbstkontrolle	Konversation; Besprechung typischer Fälle; Diskussion; Übungen; Gruppen Spiele/ Aufgaben/Teamsport	1
5	Kommunikation in einer Gruppe	Die Meinungen anderer akzeptieren; Erkennen der Fremdwahrnehmung. Entscheidungsfindung in einer Gruppe "Nein" sagen Vertrauen erlangen	Konversation; Analysieren Gruppendynamik, und Gruppenverhalten; Gruppen Spiele/ Aufgaben/Teamsport	1
6	Konfliktsituationen	gegensätzliche Fähigkeiten; Effizientes Verhalten gegenüber Kritik, Bedrohung, Aggressionen	Gespräche	1

2.7. KOMPETENZEN ZUR DIGITALEN KOMMUNIKATION

Diese Themenkategorie umfasst die folgenden Themen:

- Einarbeitung in die „Computer Based Communication“ (CBC);
- Sprachkommunikation;
- E-Mail;
- Messenger (Anwendungen für synchrone Kommunikation);
- Soziale Netzwerke;
- Risiken von CBC.

2.7.1. TRAINING KOMPETENZEN DIGITALE KOMMUNIKATION

Nr.	Thema	Erreichte Kompetenz	Methodik	Std
1	Kennen lernen Computer Based Communication (CBC)	Integration in die Informationsgesellschaft; Anwendung der Netiquette im globalen Web; Ethische Grundsätze zur Kommunikation mit Menschen im Internet; Kommunikationsfähigkeiten unter Berücksichtigung der Grenzen von CBC.	Vortrag Diskussion; Gruppenaufgabe mit Internetrecherche abschl. Diskussion praktische Übung	2
2	Sprachkommunikation	Anwendung von Netiquette-Regeln bei der Verwendung von Sprachkommunikation; persönliche und fachliche Kommunikationsfähigkeiten über CBC; Respekt geg. Anderen Person in CBC	Vortrag Praktische Übung (zB mit Skype) Diskussion	1
3	E-Mail	Vor- und Nachteile von E-Mail; Schreiben von E-Mails; Sicherer Gebrauch von E-Mails; Umgang mit dem Mail-Client	Unterricht Übungen	1
4	Messenger Apps für Live Kommunikation	Senden und Empfangen von Textnachrichten; ethische Kommunikation, die den persönlichen Raum und die Zeit der anderen respektiert; Auswahl und Nutzung der richtigen App für verschiedene Alltagsbedürfnisse; Austausch von Dateinformationen über CBC.	Unterricht Diskussion Unterricht	1

Nr.	Thema	Erreichte Kompetenz	Methodik	Std
5	Soziale Netzwerk	<ul style="list-style-type: none"> – Positive Beziehungen und Zusammenarbeit im Bereich der Cybernetze; – Kenntnis der sozialen und psychologischen Aspekte von CBC; – Kenntnis und Verständnis der kulturellen Aspekte von CBC; – Fähigkeiten zur Selbstdarstellung in den sozialen Netzwerken; – Kommunikationsfähigkeiten in virtuellen Gesellschaften 	Vortrag; Unterricht Analyse, Diskussion verschiedener Online-Profile und Verhaltensweisen; Gespräch Gruppenarbeit Herausstellen von Beispielen	2
6	Risiken CBC	Risiken im Internet; Verbesserung der Sicherheit in der Webkommunikation; Erkennen und Verhindern von verschiedenen Arten von Angriffen.	Unterricht Brainstorming Gruppe Vortrag	1

2.8. INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Unter Interkultureller Kommunikation versteht man im Allgemeinen die Kommunikation zwischen Menschen verschiedener nationaler Kulturen. Einige der charakteristischen Merkmale der interkulturellen Kommunikation sind:

- Ein interaktiver Prozess und die Teilnehmer gehören unterschiedlichen Kulturen an
- Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher sprachlicher und kultureller Herkunft
- Asymmetrischer, d.h. politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Einfluss und Macht sind nicht gleichmäßig verteilt

Interkulturelle Kommunikationskompetenz ist ein System von Wissen und Erfahrung in der Kommunikation mit kulturell unterschiedlichen Menschen, Fähigkeiten. Dazu gehören auch Toleranz und ein Austausch von Werten. Ein interkulturell kompetenter Mensch versteht, dass in den Beziehungen zu Menschen anderer Kulturen seine eigenen spezifischen Wahrnehmungen, Gedanken und Verhaltensweisen berücksichtigt werden müssen. Diese Art von Kompetenz hat drei Aspekte:

1. Kognitiv: Wissen, das in hohem Maße Beziehungen und Verhaltensweisen vorgibt; Selbstwahrnehmung (kulturelle Identifikation) und das Wissen um kulturelle Unterschiede.
2. Beziehungsorientiert: Fähigkeiten zur Überwindung von Stereotypen und Vorurteilen, Vermeidung von Diskriminierung, positive Einstellung zu Unterschieden.

3. Verhalten: Kommunikationsfähigkeiten, um mit Menschen verschiedener Kulturen in Kontakt zu treten. Es bedeutet, das Wissen praktisch anzuwenden und offen und aktiv in interkulturellen Aktivitäten zu sein.

Diese Fachkategorie umfasst die folgenden Schulungsthemen:

- Kulturelle und interkulturelle Sensibilität
- Sprach- und Fremdsprachenkenntnisse
- Interkulturelle Fach- und Geschäftskommunikation
- Kommunikation in multikulturellen Gruppen

2.8.1. TRAINING KOMPETENZEN INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Nr.	Thema	Erreichte Kompetenz	Methodik	Std
1	Kulturelle und interkulturelle Sensibilität	<p>Wissen über die eigenen und fremden Traditionen, Lebensstil, Bräuche, Sprache, Kultur;</p> <p>Überwindung von Stereotypen und Unsicherheiten, Entwicklung einer positiven Einstellung zu verschiedenen Kulturen;</p> <p>Kennenlernen von kulturellen Unterschieden, Etikette, Kommunikationsnormen wie persönliche Distanz, Gestik, Ansprache, etc./;</p> <p>Initiative und Aufbau von interkulturellen Kontakten - Treffen, Vorstellung.</p>	<p>Diskussion;</p> <p>Vortrag Beispiele;</p> <p>Rollenspiele</p>	
2	Sprach- und Fremdsprachenkenntnisse	<p>effizienter Informationsaustausch mit Menschen verschiedener Kulturen;</p> <p>gute Kommunikationsfähigkeiten in einer Fremdsprache;</p> <p>positive Einstellung, Interesse und Neugierde für Sprachenlernen und interkulturelle Kommunikation.</p>	<p>Vortrag</p> <p>Praktische Übung, Recherche Online Übersetzung Tools, Sprachenlehrgänge</p>	
3	interkulturelle Fach- und Geschäftskommunikation	<p>Suche nach Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung im Ausland;</p> <p>Fähigkeiten zur Selbstdarstellung und Kontaktaufnahme in einem professionellen Umfeld, Geschäftsetikette;</p> <p>Anpassung an ein ausländisches oder multikulturelles Arbeitsumfeld;</p>	<p>Gruppenarbeiten</p> <p>Vortrag der Ergebnisse</p>	

Nr.	Thema	Erreichte Kompetenz	Methodik	Std
4	Kommunikation in multikulturellen Gruppen	Meinungen äußern und andere verstehen; Respekt, Empathie, Verständnis für einen anderen Standpunkt ausdrücken; aktive und gleichberechtigte Teilnahme an Gruppendiskussionen, Entscheidungsfindung und Fallbeseitigung	Gruppenarbeit, Erarbeiten einer Diskussionsrunde zu einem aktuellen Thema. Vorgabe der Standpunkte	

3 ANDERE SOZIALE KOMPETENZEN

A. TEAMFÄHIGKEIT

Beschreibung: Die Arbeit wird heutzutage von mehreren Mitarbeitern geleistet, von denen jeder einen bestimmten Teil der Aufgabe in der Prozesskette übernimmt. Funktionierende Teamarbeit hat einen direkten Einfluss auf die Produktivität, das Arbeitsumfeld und eine verbesserte Kommunikation.

3.1. KLASSISCHE THEORIEN UND KONZEPTE ZUR TEAMARBEIT

Das klassische Wissen, auf dem die heutigen Theorien der Teamarbeit basieren, basiert auf der Theorie des deutsch-amerikanischen Psychologen Kurt Lewin, der eng mit den Gestaltpsychologen verbunden war. Seine Theorie betonte die Bedürfnisse, die Persönlichkeit und die motivierenden Kräfte des Einzelnen.

Kurt Lewin (Dynamic Theory of Personality, The Psychic Field of Personality, and The Concepts of Group Dynamics).

3.1.1 DYNAMISCHE PERSÖNLICHKEITSTHEORIE

https://archive.org/stream/dynamictheoryofp032261mbp/dynamictheoryofp032261mbp_djvu.txt

Kurt Lewins Kernidee war es, den Fokus der Psychologie von einem seiner Meinung nach "aristotelischen" auf einen "galiläischen" Ansatz zu verlagern. Das heißt, er schlug vor, dass die Psychologie der Physik folgen müsse und sich weniger auf die Idee der statischen, unveränderlichen Konzepte und mehr auf die psychologische Dynamik konzentrieren müsse.

Einer der wichtigsten Kernpunkte in Lewins Werk ist die Idee eines "Lebensraums". Ein "Lebensraum" ist die Kombination aller Faktoren, die das Verhalten einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt beeinflussen. Daher kann ein Lebensraum Augenblickliches Denken, Gedächtnis, Triebe und Motive, Persönlichkeit sowie die Situation und äußere Umweltfaktoren beinhalten. Diese Idee ist heute als Idee der Mensch-Situation-Interaktion bekannt.

Levin ist der Ansicht, dass eine auf individuellen Merkmalen basierende Verhaltensklassifizierung nicht zu gültigen wissenschaftlichen Gesetzen in der Psychologie führen würde. Dies führt zu der Notwendigkeit, die wahren deterministischen Kräfte des menschlichen Verhaltens zu entdecken. Dies ist möglich, indem man in irgendeiner Weise das gesamte psychische Feld des Individuums zu einem bestimmten Zeitpunkt darstellt.

3.1.2. DAS PSYCHOLOGISCHE FELD DER PERSÖNLICHKEIT

Die Feldtheorie ist im Wesentlichen ein Versuch, einen etwas empirischen Ansatz zur analytischen Erfassung des Lebensraums einer Person zu bieten. Das "psychologische Feld" einer Person entsteht dynamisch im Verhältnis zum Lebensraum der Person. Lewin schlug vor, dass die grundlegenden Wege, um auf das "psychologische Feld" einer Person zu gelangen, Folgendes beinhalten:

- a) Vermeidung von Routineklassifizierungen
- b) Sich auf die dynamischen Eigenschaften von Ereignissen konzentrieren (z.B. wie sich das Denken in der Situation ändert)
- c) Einen psychologischen Ansatz anstelle eines physischen Ansatzes
- d) Fokussierung auf die Gesamtsituation - nicht auf einzelne Komponenten im Alleingang
- e) Immer die Zeit berücksichtigen
- f) Eine mathematische Darstellung des psychologischen Feldes zu entwickeln.

Das Feld wird durch Faktoren "aufgebaut", die determinativen Kräfte sind, nicht nur die Eigenschaften des Einzelnen. Die Feldtheorie, K. Lewin, entnimmt Albert Einsteins Relativitätstheorie, dass das Feld die "Gemeinschaft der vorhandenen Fakten darstellt, die als voneinander abhängig angesehen werden". In dieser Sichtweise finden wir eine gewisse Kontinuität mit der praktischen Psychoanalyse des Einzelfalls. Nach der Feldtheorie ist der Mensch in ständiger Vorbereitung auf das Handeln in der Gegenwart. Die Vergangenheit ist nur insoweit relevant, als sie Teil der Gegenwart ist, und die Zukunft ist nur dann wichtig, als sie die Ziele organisiert, die in der Gegenwart wieder verfolgt werden.

3.1.3. KONZEPTE DER GRUPPENDYNAMIK

- Bei der Untersuchung des gruppeninternen Einflusses unterscheidet K. Lewin die Kräfte, die zu einer Veränderung des Lebensraums führen, selbst und induziert, eine Unterscheidung, die er für wesentlich hält. Die Selbstkräfte stammen vom Individuum, während die Induktoren aus der Umgebung kommen. Am effektivsten sind die Kräfte, die zu sozialen Veränderungen führen, d.h. die beide Varianten umfassen.
- Gruppenaktivitäten und T-Gruppen: Betonung der Gruppen und die Notwendigkeit einer starken Einbeziehung der Einzelpersonen in die Gruppenaktivitäten. Die T-Gruppe oder die Trainingsgruppe ist eine Form der gruppenbasierten sozialpsychologischen Ausbildung, bei der die Teilnehmer (in der Regel zwischen 8 und 15 Personen) durch Kommunikation untereinander mehr über sich selbst und über die Prozesse in kleinen sozialen Gruppen erfahren. Durch Feedback, Problemlösung und Rollenspiele (als

Methoden) erhalten die Teilnehmer Einblicke und ein neues Verständnis von sich selbst, anderen und sozialen Gruppen.

3.1.4. GENERALISIERUNG DER LEWIN'SCHEN THEORIE

Zusammenfassend ist Lewins Theorie, dass Menschen dynamische Kreaturen mit dynamischen Gedanken, Emotionen und psychologischen Kräften sind. Um Menschen aus einer psychologischen Perspektive zu verstehen, befürwortet Lewin, dass man alle möglichen Faktoren berücksichtigt, die das Verhalten einer Person beeinflussen, und darüber nachdenkt, wie diese Faktoren interagieren und sich in der Zeit ändern, um den gegenwärtigen Zustand der Person zu beeinflussen.

3.1.5. THEORIE DER MENSCHLICHEN BEZIEHUNGEN

Eine weitere der klassischen Ansichten ist die „Theory of Human Relations“, die von Elton Mayo geschaffen wurde. Trotz seines Fokus auf Gruppeninteraktionen in der Arbeit, führt er stark die Ansicht ein, dass psychologische und soziale Faktoren einen starken Einfluss auf Gruppenprozesse haben. Eine Person wird nicht mehr als mechanischer Ausführende von streng vorgeschriebenen Handlungen angesehen. Er besitzt individuelle Unterschiede und persönliche Motivation und steht ständig unter dem Einfluss der Gruppen in der Organisation. Erstens geben die Gruppen ihren Mitgliedern ein Gefühl von Wertschätzung und Würde, andererseits erzeugen sie positive Kräfte, die produktiv genutzt werden können. Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen, die diese Theorie nahelegt, ist, dass Menschen in menschlichen Fähigkeiten geschult werden müssen, wenn sie technische Fähigkeiten erlernen.

3.2. ZEITGENÖSSISCHE THEORIEN UND KONZEPTE ZUR TEAMARBEIT

3.2.1. KENNTNISSE UND DAS VERSTÄNDNIS VON GRUPPEN

Professionelle Trainer sollten die Gruppen und die Gruppenprozesse gut kennen.

Eine Gruppe im weitesten Sinne ist jede Ansammlung von Menschen, die in direkter Kommunikation miteinander stehen. Die Mitglieder werden in der Regel dazu angeleitet, sich als Teil des Ganzen zu fühlen und zu wissen, dass sie voneinander abhängig sind. Es gibt verschiedene Arten von Gruppen. Die gebräuchlichsten Arten sind formal und informell.

Formale Gruppen in Unternehmen sind führend und exekutiv.

Zu den führenden Gruppen gehören Personen mit positionsbasierten Rollen, die Managemententscheidungen und die Organisation ihrer Umsetzung beinhalten: der Präsident des Unternehmens, Vizepräsidenten, Abteilungsleiter, Produktionsbereichsleiter und andere.

Die Gruppe der Führungskräfte (Arbeit, Zielgruppe) umfasst in der Regel Personen, die zusammen arbeiten oder an einem Arbeitsplatz arbeiten.

Informelle Gruppen in der Organisation basieren auf persönlichen (zwischenmenschlichen) Beziehungen und dem Konsens zwischen den Menschen. Informelle Gruppen in der Organisation werden in der Regel als spontan auftretend wahrgenommen, bei denen Menschen

in regelmäßige Interaktionen treten, um den sozialpsychologischen Bedürfnissen und Interessen gerecht zu werden. Die Effektivität einer Gruppe hängt von der Planung (Entscheidungsfindung), der Organisation der Leistung der geplanten Arbeit, der Motivation, der Leistungsbewertung, der Leistungskontrolle, der Stimulation ab und hängt von der Größe der Gruppe ab; der Zusammensetzung der Gruppe; der Dynamik (Entwicklung) der Gruppe; den Gruppennormen; dem Zusammenhalt der Gruppe.

3.2.2. GRUPPENBILDUNG

Entsprechend des Amerikanischen Psychologen Bruce Tuckman erfolgt die Gruppenbildung in den folgenden Phasen:

1. Forming, (Kontakt) Einstiegs- und Findungsphase
2. Storming, (Konflikt) Auseinandersetzungs- und Konfliktphase
3. Norming, (Kontrakt) Regelungs- und Übereinkunftsphase
4. Performing, (Kooperation) Arbeits- und Leistungsphase
5. Adjourning, (Auflösung) Auflösungsphase

WIKIPEDIA (2018), Teambildung, [online], <https://de.wikipedia.org/wiki/Teambildung>, [20.12.2018]

Im ersten Schritt, der Kontaktphase, sind die Mitglieder der Gruppe voneinander getrennt. Die Gruppe kennt ihren Zweck nicht sehr genau, und die Normen und Rollen sind noch nicht geklärt. Die Mitglieder der Gruppe diskutieren die Dinge auf einer allgemeinen Ebene, beobachten sich gegenseitig beim Verhalten und suchen nach ihren eigenen Plätzen in der Gruppe. Es besteht eine hohe Abhängigkeit vom Leiter.

Der zweite Schritt, die Konfliktphase, ist eine Stufe, in der die verschiedenen Meinungen und Stile des Handelns am offensichtlichsten sind. Wenn es versteckte Meinungsverschiedenheiten gibt, können sie zu offenen Konflikten zwischen den Mitgliedern der Gruppe führen. Es gibt mögliche Prozessprobleme, die es zu lösen gilt. Sie verlangsamen die Arbeit der Gruppe. Es gibt auch Prozesse zur Rollenerstellung und Rollenübernahme.

In der Phase der Normung entwickelt sich der Zusammenhalt der Gruppe und wir können über das Gruppengefühl sprechen. Die Erstellung und Übernahme der Rollen ist abgeschlossen. Die Regeln und Normen der Gruppe werden erstellt und formuliert.

Die vierte Stufe, der Kooperation, ist die Zeit für Handeln und der Aktivitäten. Die Rollen sind festgelegt, die Gruppe konzentriert sich auf das Handeln, und die möglichen Meinungsverschiedenheiten liegen nicht in der Hauptrolle.

Die letzte Stufe ist das Auflösen und Beenden der gemeinsamen Arbeit. Die Ziele sind erreicht, und es ist an der Zeit, die Zusammenarbeit zu beenden. Die Mitglieder der Gruppe arbeiten weiterhin auf ihren eigenen Wegen. Einige neue kleinere Gruppen können gebildet werden.

3.2.3. ANDERE GRUPPENPROZESSE

Es gibt auch verschiedene Prozesse in den Gruppensituationen und während der Arbeit der Gruppen. Dazu gehören unter anderem (Kauppila 2005): Kommunikationsprozesse, Kooperationsprozesse zwischen den Mitgliedern der Gruppe, Prozesse der Kreation/Teilnahme in der Gruppe, Führungsprozesse und Prozesse der Problemlösung und Entscheidungsfindung.

Die Kommunikationsprozesse in der Gruppe basieren auf der Kommunikation zwischen den Mitgliedern. Unterschiedliche Menschen haben unterschiedliche Kommunikationsstile, aggressiv oder freundlich sind die ultimativen Pole der gleichen Linie. Da die Gruppe ein gemeinsames Ziel hat, müssen die Mitglieder häufig miteinander kommunizieren. Die Verhandlung und andere Formen der Kommunikation bilden ein komplexes Kommunikationsnetzwerk in der Gruppe. Dieses Netzwerk ist einzigartig und kann nur für diese spezielle Gruppe typisch sein. Es gibt jedoch mehrere Formen von Kommunikationsnetzen, die in mehreren Gruppen mehr oder weniger ähnlich aussehen können. Dazu gehören z.B. ein Kreis, ein Diamant, eine Kette, Y und ein Rad. (Hargie & Dickson 2004; Hargie, Saunders & Dickson 1987)

Bei der Arbeit in der Gruppe ist die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der Gruppe erforderlich. Du hast eine gemeinsame Aufgabe zu erfüllen und dabei musst du mit den anderen interagieren. In der Zusammenarbeit schaffen Sie Kooperationsprozesse und Kohärenz. Die Kooperationsprozesse sind z.B. die Lösung der Probleme und die Suche nach Synergien und gemeinsamen Vorteilen für die Gruppe.

Die Zusammenarbeit in einer Gruppe erfordert auch eine Rolle. Die Rollenübernahme ist ein Prozess und braucht Zeit. Dieser Prozess ist abhängig von der Aufgabe der Gruppe, den unterschiedlichen Erwartungen und Qualifikationen der Mitglieder und von anderen Kooperationsprozessen.

3.2.4. KENNTNISSE UND VERSTÄNDNIS ÜBER TEAMS- UND TEAMINTERAKTIONEN

Trainer und Ausbilder sollten zwischen Gruppe und Team unterscheiden. Formale Arbeitsgruppen können Funktionsgruppen (Arbeitsgruppen), Technologiegruppen und Teams sein. Funktionsgruppen haben einen klar definierten Status in der Organisation. Technologische Gruppen haben eine begrenztere Autonomie und umfassen Personen, die einen Teil einer gemeinsamen Arbeit leisten. Teams sind autonome Gruppen mit begrenzter Kontrolle. Das Team bestimmt die Positionen der Personen und initiiert Veränderungen entsprechend den Anforderungen der Unternehmenssituation.

Gruppe	Team
<p>Die Menschen sind aus administrativen Gründen vereint und bereit, "für sich selbst" unabhängig von anderen zu arbeiten.</p> <p>Die Menschen sehen sich als angestellte Arbeitskräfte und engagieren sich nicht in Arbeits- und Organisationsproblemen.</p> <p>Die Menschen müssen auf Anweisungen warten und zögern, Vorschläge zu machen und Initiativen zu ergreifen.</p> <p>Die Menschen sollten ihren Kollegen nicht vertrauen, und Erklärungen und Meinungsverschiedenheiten sind unerwünscht, weil sie zu komplizierten Beziehungen führen.</p> <p>Man sollte in der Kommunikation vorsichtig sein, um Neid, Klatsch, Intrigen und Konflikte zu vermeiden.</p> <p>Menschen haben nicht die Möglichkeit, ihre beruflichen Chancen voll auszuschöpfen, da sie von anderen und ihren Vorgesetzten eingeschränkt werden.</p> <p>Für Menschen sind Konflikte unerwünscht und sollten vermieden werden; es ist wichtiger, sich auf getroffene Entscheidungen "vorzubereiten", als an deren Entwicklung und Akzeptanz mitzuwirken.</p>	<p>Die Menschen sind sich ihrer Abhängigkeit voneinander bewusst und verstehen, dass persönliche und gemeinsame Ziele durch gemeinsame Anstrengungen erreicht werden.</p> <p>Menschen empfinden ein Gefühl der Zugehörigkeit zu anderen auf der Grundlage des Engagements des Einzelnen für die gemeinsamen Ziele.</p> <p>Menschen nutzen ihre Fähigkeiten und Talente, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen, und sie sehen den Weg zur Verwirklichung ihren eigenen Zielen.</p> <p>Menschen äußern ihre Meinungen, Ideen und Vorschläge offen, stimmen zu oder sind anderer Meinung. Sie fördern eine Atmosphäre des Vertrauens.</p> <p>Die Menschen versuchen, die verschiedenen Positionen zu verstehen und den Standpunkt der anderen zu respektieren.</p> <p>Menschen entwickeln ihre Fähigkeiten, wenden sie in ihrer Arbeit an und lassen sich von der Unterstützung anderer inspirieren.</p> <p>Die Menschen akzeptieren den Konflikt als normal in der Interaktion und suchen nach Möglichkeiten, neue Ideen und Vorschläge zu generieren.</p> <p>Menschen nehmen die Teilnahme an der Entwicklung, Diskussion und Entscheidungsfindung als Teil ihrer Arbeit wahr, wie zum Beispiel Teamarbeit und Engagement für das Unternehmen.</p>

3.2.4.1. STUFEN IN DER TEAMENTWICKLUNG

1. Teamgründung - Festlegung eines gemeinsamen Ziels, Zusammenstellen von Teammitgliedern (Anzahl und Zusammensetzung nach Zweck und individuellen Fähigkeiten), Klärung erster Erwartungen und Ängste, Identifizierung verfügbarer Ressourcen und Möglichkeiten.
2. Teamstruktur - Teamarbeit, Teamleiter, Zuweisung funktionaler Rollen, Identifizierung des Ressourcenbedarfs, Abstimmung der gewünschten Ergebnisse.
3. Produktive Teamarbeit - jedes Mitglied ist sich seiner Rolle bei der Erreichung des Ziels bewusst, bietet Ideen und Meinungen an, trifft gemeinsame Entscheidungen, teilt Informationen und Ressourcen zur Erfüllung der Aufgabe.
4. Analyse der Ergebnisse - Berichterstattung über die Ergebnisse, Erzielung effektiver und zufriedenstellender Ergebnisse, angemessene Kontrolle und konstruktives Feedback.
5. Prozesse in der Teamentwicklung: Kennenlernen der Mitglieder, Besprechung der persönlichen Bedürfnisse, Ausdruck unterschiedlicher Meinungen und Positionen, Reaktion auf Führung, Etablierung effektiver Kommunikationsmethoden, individuelle Maßnahmen zur Unterstützung des gemeinsamen Ziels, Integrität, Zusammenhalt, Konformismus, Lösung zwischenmenschlicher Probleme (Konflikte), Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung, Teamarbeit, Selbstwertgefühl und Selbstkontrolle, Selbstregulierung.
6. Rollen im Team: Im Prozess der Interaktion führen die Teammitglieder verschiedene Aktionen durch, gehen von unterschiedlichen Engagements aus. Der Komplex von Handlungen und Verhaltensmustern ist das Ergebnis der Ansprüche, Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen Mitglieder. Es gibt viele Rollen, die von Teammitgliedern übernommen werden, die eine wichtige Rolle in der Struktur von Beziehungen spielen. Die Rolle des erwarteten Verhaltens ist ein wesentlicher Bestandteil der Teamarbeit und ein Indikator dafür, wie es läuft. Das Team kann Rollen als Katalysator, Experte, sachkundige und fähige Person, Assistent des Leiters, Beobachter, Kritiker, Diplomat, Schwätzer, Moralkritiker, etc. übernehmen.

3.2.4.2. VERHALTEN IM TEAM

- Kooperatives (unterstützendes Verhalten) - dies ist eine Art von Verhalten, das sich auf die kooperativen Beziehungen der Mitglieder im Team konzentriert und dazu beiträgt, ein günstiges Arbeitsklima und ein positives psychisches Klima zu schaffen. Die Teilnehmer sind aktiv engagiert und engagiert, bieten Ideen und suchen nach adäquaten Lösungen, was wiederum zur Teamarbeit beiträgt. Kooperatives Verhalten erfordert hoch entwickelte Kommunikationsfähigkeiten, die zur Aufgabe beitragen.
- Zerstörerisches Verhalten - diese Art von Verhalten ist schädlich für eine effektive Teamarbeit. Hier dominieren Individualismus und Egoismus. Persönliche Vorurteile und Vorurteile dominieren. Das Team und das Ziel werden vergessen. Es gibt keine allgemein akzeptierten Formen der Kommunikation. Das Auftreten von negativen Eigenschaften und Gefühlen.
- Der Teamleiter: Durch die Interaktion zwischen den Teammitgliedern bei der Erfüllung des gemeinsamen Ziels erhebt sich eine Person als Organisator bei der Lösung der spezifischen Aufgaben. Die anderen Mitglieder des Teams akzeptieren die Führung freiwillig und bauen ihre eigene Einstellung zu ihm als Führungskraft auf. Der Leiter seinerseits ist ein Mitglied des Teams, das bestimmte Funktionen ausführt und einen wesentlichen Einfluss auf das Verhalten anderer Mitglieder hat. Im Wesentlichen ist Führung ein dynamisches Phänomen - der Einfluss des Führers kann je nach den Umständen variieren, er kann sich ändern, konkurrieren, verschieben, unterstützen.

3.2.5. TRAINING VON SEHBEEINTRÄCHTIGTEN MENSCHEN IN TEAMFÄHIGKEITEN

Die Gruppe muss folgende Anforderungen erfüllen: geringe Anzahl (zwischen 5 und 8 Personen); Gruppenhomogenität (gut definierte allgemeine und spezifische Merkmale), Gruppenleiter (speziell für die Gruppentherapie mit Sehbehinderten vorbereitet), Selbstdarstellung (jeder Teilnehmer der Gruppe wird durch eine kurze Ankündigung seines Namens, Wohnortes, seiner Ausbildung und seines Berufs vertreten), Klärung der Ziele der Gruppe (eine zugängliche Sprache sollte erklären, warum wir uns treffen und was wir tun werden), Festlegung von Regeln und Zeitplan. Spezifische Prozesse in Gruppen- und Teamprozessen wie Gruppenanziehung, Selbst-Test, Selbstverständnis und Konstruktives Handeln sind fundiert. Ein wichtiger Akzent in Bezug auf die Gruppen- und Teamprozesse sind die psychologischen Prozesse der Motivation, Kommunikation, Sprachinteraktion und andere. Sehbehinderte Menschen könnten es schwierig finden, in einigen informellen sozialen Situationen am Arbeitsplatz zu agieren. Zum Beispiel den Platz im Kaffeeraum einzunehmen oder an einem Gespräch teilnehmen. Es ist immer vorteilhaft sie darin zu schulen, andere Menschen über ihre Behinderung aufzuklären und sehende Kollegen um Hilfe zu bitten. Dies wurde ja in Kapitel [2.12.1](#) beschrieben

Informelle soziale Regeln liegen oftmals im Verborgenen, so dass man diese erst im Laufe der Zeit kennen lernt. Verschiedene Unternehmen und sogar deren Unterorganisationen, haben unterschiedliche Gewohnheiten und Vorgehensweisen. Sie müssen Ihre Kollegen beobachten

und Ihre Hinweise aufnehmen um sich mit diesen Regeln vertraut zu machen. Zudem kann und darf auch dies gezielt erfragt werden.

Sie können Feedback ihrer Kollegen nutzen. Sie können auch mit anderen sehbehinderten Freunden diskutieren und nach ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz fragen.

3.3. BEITRAG ALLER ZUR TEAMARBEIT

Ein gut zusammenarbeitendes Team versteht die Stärken und Schwächen der einzelnen Teammitglieder zu nutzen. Einer der Vorteile einer starken Teamarbeit am Arbeitsplatz ist, dass Teamleiter und Mitglieder kompetent werden eine effiziente Aufgabenverteilung durchzuführen, so dass die qualifiziertesten Kollegen die entsprechenden Aufgaben durchführen.

Teamarbeit kann ein wichtiger Bestandteil eines effektiven Arbeitsplatzes sein. Ein effizientes Team kann als Gruppe trainiert werden. Es hilft sich gegenseitig die Arbeitsleistung zu maximieren und gestaltet eine einladende und produktive Atmosphäre für neue Teammitglieder.

Immer mehr Aufträge und Aufgaben werden prozessorientiert bearbeitet. Zunehmend erfolgen Arbeiten jetzt in einem Projektrahmen. Projekte haben einen vorbestimmten Zeitraum und festgelegte Ressourcen und Ergebnisse. Beispiele hierfür sind: Planung einer Firmenbesprechung, Schreiben einer neuen Broschüre, Implementierung des neuen Softwaresystems, etc.

Wenn sich die Art der Arbeit geändert hat, ist es wichtig, über einige der Fähigkeiten nachzudenken, die uns helfen werden, in dieser anderen Welt erfolgreich zu sein. Nachfolgend finden Sie verschiedene Möglichkeiten, wie Sie effektiver dazu beitragen können, dass die Projekte, an denen Sie arbeiten, unabhängig von Ihrer spezifischen Rolle erfolgreicher werden.

3.3.1. DAS ENDZIEL VERSTEHEN

Da ein Projekt ein definiertes Ende hat, ist es wichtig, dass jeder Mitwirkende das gewünschte Endergebnis kennt. Stephen Covey lehrt, "mit dem Ende im Kopf zu beginnen". Dies ist für die Mitglieder des Projektteams eindeutig wichtig. Wenn Sie das gewünschte Ergebnis verstehen, können Sie bessere individuelle Entscheidungen treffen und Verwirrung und Nacharbeit vermeiden.

3.3.2 EINE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

Treffen Sie eine Entscheidung, ob Sie am Projekt teilnehmen möchten oder nicht. Sie müssen sich entscheiden, ob es Ihnen möglich ist, als Projektleiter oder Mitwirkender am Projekt teilzunehmen. Sie müssen wissen, wie Sie zur Projektdurchführung beitragen können.

3.3.3. KLARE ROLLEN IDENTIFIZIEREN

Jede Person ist ein wichtiger Bestandteil des gesamten Projektpuzzles. Kennen Sie Ihre Rolle und die Rollen der anderen. Wenn Sie ein Projektleiter sind, nehmen Sie sich die Zeit, diese Rollen für alle zu klären. Wenn Sie kein Leiter sind, fragen Sie, bis Sie wirklich verstehen, wie Sie am besten dazu beitragen können.

3.3.4. ZUSAMMENARBEIT

Die Projektarbeit ist oft flexibel und dynamisch. Sobald Sie Ihre Rolle und die Rollen anderer verstanden haben, sind Sie in der Lage, mit ihnen erfolgreicher zusammenzuarbeiten. Diese Zusammenarbeit ist nicht nur eine angenehme Sache für Sie selbst. Es ist unerlässlich für den endgültigen Erfolg des Projekts. Suchen Sie nach Wegen und seien Sie bereit zur Zusammenarbeit.

3.3.5. ZUSAMMENHÄNGE ERKENNEN

Je größer das Projekt ist, desto stärker vernetzt und voneinander abhängig sind die Menschen und die Aufgaben. Bestimmte Schritte müssen durchgeführt werden, bevor andere abgeschlossen werden können. Wenn Sie nur Ihren kleinen Teil des Projekts sehen, werden Sie vielleicht nicht erkennen, wie Sie zwei Tage früher fertig werden, was einen großen Einfluss auf viele andere Dinge haben könnte, die auf Kurs bleiben. Umgekehrt, wenn Sie mit einer Ihrer Aufgaben zwei Tage im Rückstand sind, können die Auswirkungen auf die Endergebnisse viel längere Verzögerungen sein. Kein Teammitglied ist eine Insel. Ihre Arbeitsprodukte, Entscheidungen und Bemühungen betreffen viele andere. Erkennen und arbeiten Sie mit den Abhängigkeiten zwischen Ihnen und den anderen Projektbeteiligten.

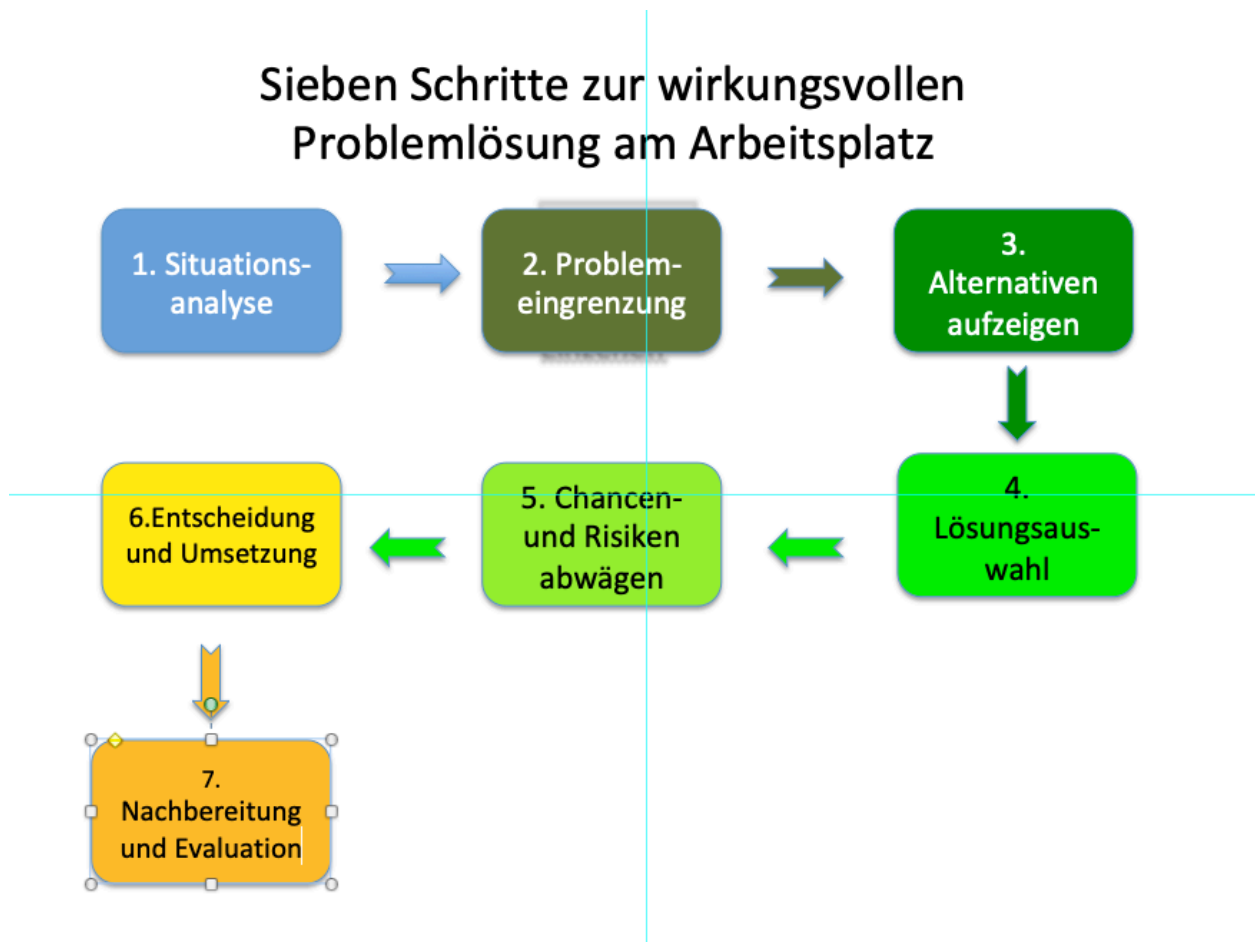
3.4. PRAKTISCHE ÜBUNGEN ZUM TRAINIEREN DER TEAMFÄHIGKEIT

Nr.	Thema	Erworbene Fähigkeit	Methode	Std
1	Zuhören	Hör- und Wahrnehmungsfähigkeiten Konzentrieren auf Informationen von Dritten Auseinandersetzung mit eigenen Inhalten	Unterricht Quiz - Selbsteinschätzung Diskussion und Fallbewältigung	1
2	Festlegung der Werte	Fähigkeit zur Differenzierung von Werten im Leben	Rollenspiel "Verbringen Sie Ihr Leben". Diskussion Hausaufgaben	1
3	Austausch	Austausch von Wissen und Informationen Fähigkeit, wichtige Informationen auszutauschen, unabhängig davon, ob eine andere Person damit besser umgehen kann Wissen teilen, das für andere im Team nützlich sein kann	Fallbesprechung Rollenspiel Quiz	1
4	Kommunikation	effiziente Kommunikation über die Ursachen und Folgen des Scheiterns effiziente Kommunikation über die Ursachen und Folgen von Erfolgen Analysefähigkeiten im Team Fähigkeiten, um über Erfolg und Misserfolg nachzudenken	Unterricht Diskussion Praktische Übungen; Selbsteinschätzung - Quiz	1
5	Arbeit	Fähigkeit, selbstständig hart zu arbeiten die Fähigkeit, die Arbeit an andere im Team weiterzuleiten Reflexion, Verständnis und Leistung am Arbeitsplatz	Unterricht Einzelarbeit Recherche - Projektmanagement - Arbeitsorganisation	1
6	Überzeugen	Fähigkeiten, um den Austausch zu fördern; Fähigkeiten zum Nachweis/zur Unterstützung (eine Theorie, eine Methode, ein Zweck, etc.); Fähigkeiten zur Neudefinition (Theorien, Methoden, Ziele, etc.);	Diskussion Übung Diskussion mit Aufgabenverteilung Videoanalyse	1

B. PROBLEMERKENNUNG UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Beschreibung: Bei Entscheidungen und Problemlösungen müssen Sie mit den anderen Mitgliedern der Arbeitsgruppe zusammenarbeiten. Sie müssen deren Meinungen und Wissen berücksichtigen. Sie müssen auch Ihre Meinung klar und deutlich zum Ausdruck bringen. Hier ist ein mögliches Modell zur Problemlösung.

Sieben Schritte zur wirkungsvollen Problemlösung am Arbeitsplatz



Darstellung des 7-Stufenmodells zur Problemlösung.

1. SITUATIONSANALYSE

- Seien Sie sich darüber im Klaren, was das Problem ist.
- Denken Sie daran, dass verschiedene Personen unterschiedliche Ansichten darüber haben könnten, was die Probleme sind.

- Trennen Sie die Auflistung der Themen von der Identifizierung der Interessen gleichermaßen (das ist der nächste Schritt!).

2. PROBLEMEINGRENZUNG

- Dies ist ein kritischer Schritt, der normalerweise fehlt.
- Interessen sind die Bedürfnisse, die Sie durch eine bestimmte Lösung befriedigen wollen. Wir ignorieren oft unsere wahren Interessen, wenn wir an eine bestimmte Lösung gebunden sind.
- Hier ist die beste Lösung diejenige, die die Interessen aller befriedigt.
- Dies ist die Zeit für aktives Zuhören. Legt eure Differenzen für eine Weile nieder und hört euch gegenseitig zu, mit der Absicht zu verstehen.
- Trennen Sie die Benennung der Interessen von der Auflistung der Lösungen.

3. ALTERNATIVEN AUFZEIGEN

- Dies ist die Zeit, um ein Brainstorming durchzuführen. Es kann viel Raum für Kreativität geben.
- Trennen Sie die Auflistung der Optionen von der Bewertung der Optionen.

4. AUSWAHL DER LÖSUNGEN

- Was sind die Vor- und Nachteile? Ehrlich gesagt!
- Trennen Sie die Bewertung von Optionen von der Auswahl der Optionen.

5. CHANCEN UND RISIKEN ABWÄGEN

- Was ist die beste Option auf dem Spielplan?
- Gibt es eine Möglichkeit, eine Reihe von Optionen für eine zufriedenstellendere Lösung zu "bündeln"?
- Nutzen Sie die Soft Skills für die oben genannten Aufgaben

6. ENTSCHEIDUNG UND UMSETZUNG

- Verlassen Sie sich nicht auf das Gedächtnis
- Das Aufschreiben hilft Ihnen, alle Details und Auswirkungen zu durchdenken

7. NACHBEREITUNG UND EVALUATION

- Die Bedingungen können sich ändern. Treffen Sie Eventualvereinbarungen über vorhersehbare zukünftige Umstände (Wenn-dann!).
- Wie werden Sie die Einhaltung der Vorschriften überwachen und durchsetzen?
- Schaffung von Möglichkeiten zur Bewertung der Vereinbarungen und deren Umsetzung. ("Lass es uns drei Monate lang so versuchen und es dann ansehen.")

Besonders effektive Problemlösungsfähigkeiten erfordern einige Zeit und Aufmerksamkeit mehr von letzteren als von ersteren. Aber ein nicht gut gelöstes Problem erfordert letztendlich mehr Zeit und Aufmerksamkeit. Was tatsächlich erforderlich sein wird, ist die Bereitschaft langsamer zu werden. Es ist ein Problem ist wie beim Fahren einer Kurve auf der Straße. Fahre zu schnell in die Kurve und du bist vielleicht nicht mehr in einer guten Verfassung.

C. SELBSTVERTRAUEN (DURCHSETZUNGSVERMÖGEN)

Beschreibung: Durchsetzungsvermögen bietet ein gutes Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Glauben an den Erfolg und einen Sinn für das Ziel. Es ist ein wichtiges Element der gesamten persönlichen Entwicklung. Die soziale Kompetenz, selbstbewusst und durchsetzungsfähig zu sein, ist entscheidend für den Erfolg und die Integration von Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung im Alltag und auch im beruflichen Bereich.

Wir werden die Rolle dieser sozialen Kompetenz bei der gleichberechtigten Einbeziehung von sehbeeinträchtigten Menschen in die Gesellschaft aufzeigen.

Die Entwicklung der Selbstsicherheit ist ein lebenslanger Prozess. Die wichtigsten Phasen sind:

- a) Bedürfnis und Motivation für Unabhängigkeit.
- b) Aktivitäten.
- c) Kompetenz.
- d) Führung.

Diese Phasen stehen in Beziehung zueinander und stellen den Prozess der persönlichen Verbesserung dar. Dies ist vor allem für Personen mit Sehbeeinträchtigungen wichtig. Die enge unterstützende Umgebung spielt in diesen Phasen eine wichtige Rolle - zuerst die Familien und dann die Lehrer und Freunde. Menschen mit Sehbeeinträchtigungen, die ihr Selbstvertrauen und ihre Durchsetzungsfähigkeit nicht entwickeln, erweisen sich als ängstlich, schüchtern, sie vermeiden Initiativen und Aktivitäten.

Themen:

- a) Selbstdarstellung.
- b) Selbstentfaltung.
- c) Selbstbeherrschung.
- d) Kommunikationsfähigkeiten.
- e) Vertrauen in die eigene Kompetenz.
- f) Umgang mit Wut

3.5. PRAKTISCHE ÜBUNGEN ZUM AUFBAU DES SELBSTVERTRAUENS

3.5.1 ARBEITSEMPFEHLUNG: BESUCHEN SIE DIE I-PORTAL VAPET VIP LERNPLATTFORM-KAPITEL “LESSONS” UM DIE AUFGABEN “6 PRACTICAL LESSONS“ ZU BEARBEITEN

Nr	Thema	Erworbene Fähigkeit	Methode	Std
1	Selbstdarstellung	Die Fähigkeit, Aufmerksamkeit zu erregen. Sich richtig ausdrücken. Entwicklung eines angemessenen Selbstwertgefühls	Theorie Praktische Übung Konversation. Diskussion	2
2	Selbstentfaltung	Die Fähigkeit, Strategie und Struktur für die Selbstentfaltung zu entwickeln.	Theorie Quiz Übung Diskussion	2
3	Kommunikationsfähigkeit	Verstehen der verschiedenen Kommunikationsfähigkeiten. Kontaktaufnahme. Konversationsfähigkeiten	Theorie Übung Diskussion Rollenspiel	2
4	Selbstvertrauen in die eigenen Kompetenzen	Ziele setzen. Wissen erwerben. Vertrauen entwickeln.	Übungen Diskussion	2
5	Selbstkontrolle	Umgang mit Emotionen, Kontrolle übernehmen.	Rollenspiele Situationsübungen Diskussionen	2
6	Kontrolle der Aggression	Kontrolle der eigenen Gefühle	Theorie Diskussion Übungen	2

V. INDEX

DURCHSETZUNGSVERMÖGEN 40	Kommunikationsfähigkeiten 15
Gestaltpsychologen 27	POSITIVE PSYCHOLOGIE 7
GRUPPENBILDUNG 30	Projekte 35
GRUPPENDYNAMIK 28	Rollenübernahme 31
Gruppenprozesse 29	SELBSTVERTRAUEN 40
GRUPPENPROZESSE 31	Teamarbeit 27
Interkultureller Kommunikation 24	TEAMENTWICKLUNG 33

VI. QUELLENACHWEIS

Positive Psychologie:

Langley, S. & Francis, S. "The Science & Practice of Positive Psychology – Promoting Human Happiness, Performance and Wellbeing" – the Langley Group

Disharag, Impact of Positive Psychology on Higher Education (March 26, 2015). Nitte University, Fourth International Conference on Higher Education: Special Emphasis on Management Education, December 29-30 2014. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2585532>

Soziale Kompetenzen:

Kurt Lewin, Principles Of Topological Psychology, Read Books Limited, 2013.

Kurt. Lewin, A Dynamic Theory of Personality - Selected Papers, Read Books Ltd, 2013.

Kurt Lewin, Martin Gold, The Complete Social Scientist: A Kurt Lewin Reader, American Psychological Association, 1999.

Bradley, J. H., & Frederic, J. H. (1997). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, 16(5), p. 337-353.

Critchley, B., & Case, D. (1986). Teambuilding – At what price and at whose cost? In A.Mumford (Ed.) *Handbook of Management Development*. Gower Publishing Company Limited, University Press Cambridge.

Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (1997). Team or group? Managers' perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232-242.

Владимир Радулов, Педагогика на зрително затруднените, Университетско издателство "Св. Климент Охридски", София, 2004 г.

Владимир Радулов и Мира Цветкова-Арсова, Психология на зрително затруднените, ИК „Феномен“ С., 2011 г.

М. Аргайл, М. Хендерсън, Анатомия на човешките отношения, С., Наука и изкуство, 1989 г.

Людмила Андреева, Социално познание и междуличностно взаимодействие, С., УИ "Св. Климент Охридски", 2007 г.

Дъглас Милър, Брилянтните екипи, С, Издателство "Амат-Ах", 2012 г.

Рос Джей, Създайте страхотен екип, С, „ИнфоДАР“, 2001 г.

Илия Наумов, Организационно поведение, С. 2004 г.

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (Edit.); *„Nicht so - sondern so. Kleiner Ratgeber für den Umgang mit blinden Menschen“*; Berlin 2011

Wichmann, J. in: Berufsförderungswerk Düren gGmbH (Edit.), *„Umgangsformen mit blinden und sehingeschränkten Menschen“*; Düren 2016

Internet Quellen:

Левин Курт, Теория за психичното поле, Психолози БГ, <http://www.psixoloji.info/2014/05/Levin.html>

Левин Курт, Психично поле и групова динамика, <http://sexnature.org/sotzialna-psihologiya/psihichno-pole-i-grupova-dinamika.html>

**Dieses Dokument wurde unter der Erasmus+ KA2 Strategische Partnerschaft
Vereinbarung Nr. 2016-1-ES01-KA202-025275**

PROJEKT SENSNET

entwickelt

Es enthält die Ergebnisse beider Projekte