

FELLOWSHIP



TRAININGS-TOOLKIT

Trainingskurs für Jugendbetreuer Berlin, Mai 2024

PROJEKT NUMMER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970



Co-funded by
the European Union



INHALT

Trainings-Toolkit für emotionale Intelligenz

Einheit 1

Einführung in emotionale Intelligenz und
Konfliktmanagement

S. 1

Einheit 2

BESTER CHEF / SCHLECHTER CHEF

S. 4

Einheit 3

Besprechen Sie Herausforderungen und
Anzeichen geringer emotionaler Intelligenz

S. 9

Einheit 4

Forum Theater

S. 12

Einheit 5

Tagebuch

S. 17

Einheit 6

Wer ist die wichtigste Person in Ihrem Leben?

S. 18

Einheit 7

Abigail's Geschichte

S. 19



INHALT

Gamification-Schulungs-Toolkit

Einheit 8

Einführung in die Gamifizierung

S. 22

Einheit 9

Gamification in der Jugendarbeit und non-formalen Bildung

S. 25

Einheit 10

Gamification in der Jugend- und nicht-formalen Bildung: konkrete Beispiele und erfolgreiche Fallstudien

S. 28

Einheit 11

Vom Spielen zum Lernen

S. 33



EMOTIONALE INTELLIGENZ EINHEIT 1

EINFÜHRUNG IN EMOTIONALE INTELLIGENZ UND KONFLIKTMANAGEMENT

Ziel

Reflexion über notwendige Kompetenzen von Jugendarbeitern in den Bereichen emotionale Intelligenz, Konfliktmanagement und Kommunikation
Erleben von Methoden und Techniken zur Kompetenzsteigerung in den Bereichen emotionale Intelligenz, Konfliktmanagement und Kommunikation

Dauer

60 Minuten

Anweisungen

Vorprüfung vor dem Theorie-Input:

Wenn Sie besser auf Fragen zu Ihrer emotionalen Intelligenz reagieren möchten, sollten Sie zunächst herausfinden, wo Sie in Bezug auf Ihre Selbstwahrnehmung stehen und welche Entwicklungsbereiche möglich sind.

Fragen zur Anregung der Diskussion:

- In welchem Bereich der emotionalen Intelligenz sind Sie Ihrer Meinung nach besonders stark?
- Welche Schritte können Ihrer Meinung nach zur Verbesserung Ihrer emotionalen Intelligenz erforderlich sein?
- Wer inspiriert Sie? Warum?
- Wie könnten Sie mehr Gleichgewicht in Ihr Leben bringen?
- Was macht Sie wütend?
- Wie hast du Spaß?
- Wie gut können Sie um Hilfe bitten?
- Wie sind Sie mit einem schlechten Tag umgegangen?
- Worauf sind Sie besonders stolz? Und warum?
- Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Ihre Stimmung Ihre Leistung beeinflusst hat (positiv oder negativ)



EINFÜHRUNG IN EMOTIONALE INTELLIGENZ UND KONFLIKTMANAGEMENT

Anweisungen

- Gab es jemals eine Situation, in der Sie das Gefühl hatten, Ihr Verhalten bei der Arbeit ändern zu müssen? Wie haben Sie das gemacht?
- Haben Sie bei Ihrer früheren Tätigkeit dauerhafte Freundschaften geschlossen?

Definition von emotionaler Intelligenz Emotionale Intelligenz (EI) bezeichnet die Fähigkeit, Emotionen wahrzunehmen, zu kontrollieren und zu bewerten. Einige Forscher meinen, emotionale Intelligenz könne erlernt und gestärkt werden, während andere behaupten, sie sei eine angeborene Eigenschaft.

Die Fähigkeit, Emotionen auszudrücken und zu kontrollieren, ist wichtig, aber ebenso wichtig ist die Fähigkeit, die Emotionen anderer zu verstehen, zu interpretieren und darauf zu reagieren. Stellen Sie sich eine Welt vor, in der Sie nicht verstehen könnten, wenn ein Freund traurig oder ein Kollege wütend ist.

Psychologen bezeichnen diese Fähigkeit als emotionale Intelligenz und einige Experten meinen sogar, dass sie für Ihren Gesamterfolg im Leben wichtiger sein kann als der IQ.

Emotionale Intelligenz wird üblicherweise durch vier Attribute definiert:

- Selbstmanagement
- Selbstbewusstsein
- Soziales Bewusstsein
- Beziehungsmanagement

Link

<https://www.youtube.com/watch?v=LgUCyWhJf6s>



EINFÜHRUNG IN EMOTIONALE INTELLIGENZ UND KONFLIKTMANAGEMENT

	Erkennung	Verordnung
Persönliche Kompetenz	<p>SELBSTBEWUSSTSEIN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstvertrauen • Bewusstsein für Ihren emotionalen Zustand • Erkennen, welche Auswirkungen Ihr Verhalten auf andere hat • Achten Sie darauf, wie andere Ihren emotionalen Zustand beeinflussen 	<p>SELBSTMANAGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Störende Emotionen und Impulse unter Kontrolle halten • Handeln Sie im Einklang mit Ihren Werten • Flexibel mit Veränderungen umgehen • Trotz Hindernissen und Rückschlägen Ziele und Chancen verfolgen
Soziale Kompetenz	<p>SOZIALES BEWUSSTSEIN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Stimmung im Raum erfassen • Sich darum kümmern, was andere durchmachen • Hören, was die andere Person „wirklich“ sagt 	<p>BEZIEHUNGSMANAGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gut mit anderen auskommen • Effektiver Umgang mit Konflikten • Ideen/Informationen klar ausdrücken • Mit Sensibilität auf die Gefühle einer anderen Person reagieren (Empathie), um Interaktionen erfolgreich zu gestalten



EMOTIONALE INTELLIGENZ EINHEIT 2



BESTER CHEF / SCHLECHTER CHEF

Ziel

Um den Zusammenhang zwischen unseren Emotionen und unserer täglichen Leistung hervorzuheben.

Dauer

60 Minuten

Anweisungen

Nehmen Sie zwei leere Flipcharts. Schreiben Sie auf jedes eine große Überschrift. Chart eins: „Bester Chef“ und Chart zwei: „Schlechtester Chef“.

Legen Sie die beiden Flipcharts nebeneinander und unterteilen Sie jedes Diagramm in drei Spalten mit den folgenden drei Überschriften: Eigenschaften, Gefühle, Handlungen.

Bitten Sie die ganze Gruppe, ein Brainstorming über die Eigenschaften des „besten Chefs“ durchzuführen. Dabei kann es sich um Eigenschaften eines Chefs handeln, mit dem sie in der Vergangenheit zusammengearbeitet haben, oder um Eigenschaften eines Chefs, mit dem sie gerne zusammenarbeiten würden. Betonen Sie, dass sich der Begriff „Chef“ in diesem Fall nicht ausschließlich auf eine Person bezieht, die in einem Unternehmen das Sagen hat, sondern auch auf jede Person, die in verschiedenen Umgebungen (Jugendverein, Schule usw.) eine Führungsrolle innehatte.

Stellen Sie die Frage: Welche Eigenschaften sollte der „beste Chef“ haben? Fordern Sie alle in der Gruppe auf, mitzumachen und ihre Ideen in der Tabelle „Bester Chef“ in der Spalte „Eigenschaften“ aufzuschreiben.



BESTER CHEF / SCHLECHTER CHEF

Anweisungen

Achten Sie auf Eigenschaften wie: locker, flexibel, authentisch, aufgeschlossen, hilfsbereit, erkennt Erfolge an, kümmert sich um meine Entwicklung, ist respektvoll, besitzt hohe Integrität, ist kreativ, zugänglich, inspirierend, mitfühlend, aufrichtig, organisiert ...

Sagen Sie der Gruppe, sie soll zur anderen Tabelle „Schlimmster Chef“ gehen und nun über die Eigenschaften des schlimmsten Chefs nachdenken, den sie je hatten, oder über die Eigenschaften eines Chefs, für den sie nicht arbeiten möchten. Schreiben Sie ihre Ideen in die Tabelle „Schlimmster Chef“ in der Spalte „Eigenschaften“.

Achten Sie auf: Urteilend, schlechte Kommunikationsfähigkeiten, nicht verfügbar, Mikromanager, unflexibel, negativ, unnahbar, unsensibel, egozentrisch, kontrollsüchtig, Mikromanager, unentschlossen, unehrlich, fordernd, verantwortungslos ...

Sagen Sie der Gruppe: Kommen wir nun zurück zum „besten Chef“ und überlegen wir, wie es wäre, mit diesem Superchef zu arbeiten. Stellen Sie sich vor, es ist Wochenbeginn und Sie wollen einen unterstützenden, energiegeladenen, wertschätzenden und lockeren Chef finden, der Ihnen zuhört und sich um Ihre Entwicklung kümmert.

Ermutigen Sie alle, ihre Ideen mitzuteilen und sie in der Tabelle „Bester Chef“ in der Spalte „Gefühle“ aufzuschreiben. Achten Sie auf: Ich fühle mich glücklich, aufgeregt, voller Energie, selbstbewusst, geschätzt, respektiert, motiviert, unabhängig, gestärkt ... Ermutigen Sie sie, sich weitere Gedanken auszudenken und mehr Gefühle auszudrücken.

Auf der Suche nach: inspiriert, konzentriert, ermutigt, dankbar, engagiert ...



BESTER CHEF / SCHLECHTER CHEF

Anweisungen

Wenn alle mit ihren Ideen fertig sind, sagen Sie ihnen, dass wir jetzt zum anderen Diagramm, dem „Schlimmster Chef“-Diagramm, zurückkehren und darüber nachdenken sollen, wie Sie sich fühlen würden, wenn Sie für einen Manager arbeiten würden, der voreingenommen, unflexibel, egozentrisch, kleinlich, ahnungslos, undankbar, fordernd, anklagend usw. ist.

Überlegen Sie, wie Sie sich fühlen würden, wenn Sie täglich mit einem solchen Chef zu tun hätten.

Achten Sie auf: frustriert, gestresst, festgefahren und gefangen, deprimiert, verärgert, inkompetent, wertlos, hinterhältig, hoffnungslos, negativ ... usw.

Ermutigen Sie die Teilnehmer, sich möglichst viele Gefühle und Emotionen vorzustellen, die sie hätten, wenn sie sich in dieser Situation befänden.

Bleiben wir bei der gleichen Tabelle „Schlimmster Chef“ und bitten die Teilnehmer, sich vorzustellen, sie würden am Montagmorgen zur Arbeit gehen und sich demoralisiert fühlen und all diese negativen Gefühle erleben, wie frustriert, gefangen und gestresst. Nicht nur am Montag, sondern auch am Dienstag, Mittwoch und sogar Freitagnachmittag fühlen Sie sich wertlos, festgefahren, unproduktiv, defensiv, hoffnungslos, missbraucht und stagnierend.

Was würden Sie dann tun oder nicht tun?

Versuchen Sie, so genau wie möglich zu sein.

Ermutigen Sie alle, mitzumachen und ihre Ideen mitzuteilen, und achten Sie auf Dinge wie:

Ich gehe so wenig Risiken wie möglich ein, halte in Besprechungen den Mund, bringe keine Ideen oder Meinungen ein, melde mich krank, suche mir einen anderen Job, versuche, die Arbeit so früh wie möglich zu verlassen, behandle interne und externe Kunden schlecht, verhalte mich defensiv usw.



BESTER CHEF / SCHLECHTER CHEF

Anweisungen

Wenn der Gruppe die Ideen ausgehen und Sie alle in der Spalte „Aktionen“ aufgeschrieben haben, sagen Sie den Teilnehmern, dass wir jetzt ein letztes Mal zum Diagramm „Bester Chef“ und zu Ihrem ehrlichen, fürsorglichen und unterstützenden Chef zurückkehren wollen, der Ihre Bemühungen stets anerkennt, die Art Ihrer Arbeit schätzt und sich um Ihre Entwicklung kümmert.

Sie werden sich ganz sicher inspiriert und motiviert fühlen, sowohl am Montagmorgen als auch am Freitagnachmittag Ihr Bestes zu geben. Was also möchten Sie tun oder nicht tun?

Achten Sie darauf: Arbeiten Sie härter, bleiben Sie länger, kommen Sie früher, bleiben Sie im Unternehmen, suchen Sie nach Verbesserungs- und Spitzenmöglichkeiten, leisten Sie mehr, engagieren Sie sich ehrenamtlich, behandeln Sie andere gut, sprechen Sie gut über das Unternehmen, haben Sie eine positive Einstellung usw.

Wenn die Gruppe mit der Auflistung der leistungsstarken Aktionen fertig ist, die sie in der Tabelle „Bester Chef“ ausführen oder unterlassen würde, und Sie diese in der letzten Spalte (Aktionen) aufgeführt haben, gratulieren Sie ihnen und betonen Sie, dass sie gerade dargelegt haben, warum emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz so wichtig ist.

Fragen Sie: Also, was haben wir aus dieser Aktivität gelernt?

Ermutigen Sie alle, mitzumachen und ihre Gedanken darüber zu teilen, was sie aus der Aktivität gelernt haben. Danken Sie ihnen für ihre Ideen.

Achten Sie darauf: Es ist wichtig, aus dieser Aktivität zu erkennen, dass das Verhalten anderer Menschen Ihre Gefühle definitiv beeinflussen kann.

Eine weitere Lektion, die wir aus dieser Aktivität lernen können, ist, dass Ihre Gefühle Ihre Leistung beeinflussen.



BESTER CHEF / SCHLECHTER CHEF

Anweisungen

Erläutern Sie es weiter: Aus den Diskussionen während der Aktivität ging sehr deutlich hervor, dass Emotionen und Gefühle unsere Leistung beeinflussen.

Wenn Sie über Ihr eigenes Energie- und Motivationsniveau nachdenken, werden Sie feststellen, dass – egal ob zu Hause oder bei der Arbeit – oft bestimmte Stimmungen Ihr Tempo, Ihre Begeisterung und Ihre Interaktionen mit anderen bestimmen.

Nichts motiviert uns mehr zum Putzen des Hauses oder zum Kochen als die erwartete Ankunft eines willkommenen Gastes.

Was in einer Gemütsverfassung wie eine lästige Pflicht erschien, macht in einer anderen plötzlich Spaß. Dasselbe gilt bei der Arbeit.

Wenn ich mich überfordert oder besiegt fühle, kann eine einfache Aufgabe unüberwindbar erscheinen.

Wenn meine Stimmung besser ist, kann ich dieselben Aufgaben und sogar viel schwierigere Aufgaben im Handumdrehen erledigen, ohne es überhaupt zu merken.

Eine dritte Lektion, die wir aus der Übung lernen können, wenn wir die ersten beiden Lektionen noch einen Schritt weiterführen, ist, dass das Verhalten, insbesondere das des Vorgesetzten, direkte Auswirkungen auf die Leistung hat. Die Arbeitsleistung im Job und darüber hinaus wird direkt von der Loyalität gegenüber dem Vorgesetzten beeinflusst. Mitarbeiter verlassen oft nicht das Unternehmen, sondern ihren Chef.

Hochintelligente Chefs mit ausgeprägter emotionaler Intelligenz ebnen ihren Teams und Unternehmen den Weg zum Erfolg, indem sie die talentiertesten Mitarbeiter anziehen und halten.

Bringen wir es auf den Punkt: Um es auf eine Aussage herunterzubrechen: Emotionale Intelligenz steht in engem Zusammenhang mit Leistung, und da es in unserem Geschäft um die Leistungsverbesserung geht, müssen wir uns alle auf emotionale Intelligenz konzentrieren.



EMOTIONALE INTELLIGENZ EINHEIT 3

HERAUSFORDERUNGEN UND ANZEICHEN GERINGER EMOTIONALER INTELLIGENZ DISKUTIEREN

Ziel

- Identifizierung der Herausforderungen, denen die Teilnehmer in ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld im Hinblick auf das Erkennen, Verstehen, Ausdrücken und Bewältigen der eigenen Emotionen und der Emotionen anderer gegenüberstehen.
- Um Anzeichen für eine geringe emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz zu erkennen.

Dauer

65 Minuten

Anweisungen

Erklären Sie den Teilnehmern, dass sie darüber diskutieren werden, welchen Herausforderungen sie in ihrem Arbeitsumfeld im Hinblick auf das Erkennen, Verstehen, Ausdrücken und Steuern ihrer eigenen Gefühle und der Gefühle anderer gegenüberstehen.

Teilen Sie die Teilnehmer in sechs Gruppen auf und geben Sie jeder Gruppe die Aufgabe, eine der folgenden Fragen zu diskutieren:

1. Findet ein verärgertes Kollege ein offenes Ohr?
2. Hören die Leute einander in Besprechungen zu?
3. Drücken sich die Leute offen aus?
4. Werden Änderungen gut angenommen?
5. Haben die Menschen die Freiheit, kreativ zu sein?
6. Treffen sich die Leute außerhalb der Arbeitszeit?

Nachdem die Diskussion beendet ist, teilt jede Gruppe in einer Plenardiskussion die wichtigsten Punkte mit, die sie in ihrer Gruppe besprochen hat.



HERAUSFORDERUNGEN UND ANZEICHEN GERINGER EMOTIONALER INTELLIGENZ DISKUTIEREN

Anweisungen

Aus der Diskussion der einzelnen Fragen können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

1. Wenn sie die Launenhaftigkeit nicht einmal bemerkt, den Mitarbeiter ignoriert, die schlechte Laune verschlimmert oder den Mitarbeiter kritisiert und ihm sagt, er solle sich „zusammenreißen“, hat sie wahrscheinlich einen niedrigen EI/EQ. Wenn sie hingegen bemerkt, dass etwas nicht stimmt, ihrem Mitarbeiter Mitgefühl und Verständnis entgegenbringt und versucht, den Mitarbeiter aufzumuntern oder von seinen Sorgen abzulenken, ist das ein guter Indikator dafür, dass sie einen hohen EI/EQ hat.

2. Leider sind nicht alle Meetings positiv und produktiv. Manchmal kommt es vor, dass alle gleichzeitig reden, niemand etwas beiträgt oder – am schlimmsten – es zu Geschrei und hitzigen Diskussionen kommt. Wenn ein Mitarbeiter in einem Meeting zu einem der oben genannten Punkte beiträgt, weist er eine geringe emotionale Intelligenz auf. Wenn er anderen erlaubt, zu Wort zu kommen, aufmerksam zuhört und andere nicht unterbricht und alle sanft, aber effektiv dazu bringt, bei der Sache zu bleiben, hat er wahrscheinlich eine hohe emotionale Intelligenz/EQ.

3. Eine Person, die sich ohne Bedenken zu wichtigen Dingen äußert und auch anderen zuhört, die ihre eigene Meinung äußern, zeigt eine hohe emotionale Intelligenz/EQ am Arbeitsplatz. Sie ist wahrscheinlich auch in der Lage, ihre eigenen Gefühle angemessen auszudrücken und andere zu akzeptieren, die ihre eigenen Gefühle ausdrücken.



HERAUSFORDERUNGEN UND ANZEICHEN GERINGER EMOTIONALER INTELLIGENZ DISKUTIEREN

Anweisungen

4. Wenn ein Arbeitsplatz im Allgemeinen eine hohe emotionale Intelligenz aufweist, kommt er wahrscheinlich gut mit Veränderungen zurecht. Veränderungsinitiativen werden wahrscheinlich ernst genommen und ernsthaft durchgeführt. Auf der anderen Seite sind Arbeitsplätze mit geringer emotionaler Intelligenz veränderungsresistent, unternehmen nicht die nötige Anstrengung, um Veränderungsinitiativen zum Erfolg zu führen, oder sabotieren sie sogar aktiv. Darüber hinaus deuten schlecht durchdachte Initiativen darauf hin, dass das Managementteam eine geringe emotionale Intelligenz/EQ aufweist und nicht versteht, wie sich die vorgeschlagenen Änderungen auf die Mitarbeiter auswirken werden.

5. Arbeitsplätze, die ihre Mitarbeiter an strenge Richtlinien und Verfahren halten müssen (auch wenn diese Strenge nicht notwendig ist), weisen eine niedrige EI/EQ auf. Ein Kennzeichen niedriger EI ist, dass der Wert von Kreativität und die Notwendigkeit, dass Mitarbeiter fantasievoll und engagiert bei der Arbeit sind, nicht verstanden werden.

6. Und schließlich ist es ein gutes Zeichen für emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz, wenn sich die Mitglieder der Organisation auch außerhalb der Arbeit treffen. Organisationen, in denen die Mitarbeiter fröhliche Stunden verbringen, gemeinsam zu Mittag essen oder andere soziale Aktivitäten unternehmen, weisen darauf hin, dass ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz/EQ vorhanden ist. Arbeitsplätze, an denen keine so starken Bindungen bestehen und an denen die Mitarbeiter keine Freizeit miteinander verbringen, weisen wahrscheinlich eine niedrige emotionale Intelligenz/EQ auf. Emotional intelligente Menschen kommen eher miteinander aus und erkennen den Wert darin, Zeit und Energie in die Beziehungen am Arbeitsplatz zu investieren. Menschen mit geringer emotionaler Intelligenz bzw. geringem EQ sind hingegen im Allgemeinen nicht daran interessiert, qualitativ hochwertige Beziehungen zu ihren Kollegen aufzubauen.

Diese Herausforderungen können in nachfolgenden Workshops einer Schulung behandelt werden und als Grundlage für die weitere Schulung dienen.



EMOTIONALE INTELLIGENZ EINHEIT 4



FORUM THEATER

Ziel

Untersuchen Sie, wie Sie mit den Emotionen anderer umgehen und durch das Theater Ihre emotionale Intelligenz verbessern können.

Dauer

70 Minuten

Anweisungen

Die Sitzung gliedert sich in drei Phasen:

1. Aufwärmen

Kurze Aufwärmübungen, die den Teilnehmern dabei helfen sollen, sich miteinander wohl zu fühlen und ihre Gefühle voreinander auszudrücken, denn eine solche Atmosphäre, ein sicheres Umfeld und Vertrauen sind entscheidend, wenn die Teilnehmer später aufgefordert werden, Teile ihrer Persönlichkeit und Bewegungen zu präsentieren:

- Die Teilnehmer stehen im Kreis und werden gebeten, sich nach rechts zu drehen und die Hände auf die Schultern der Person vor ihnen zu legen. Dann werden sie gebeten, diese Person eine Minute lang zu massieren. Die gleiche Aktion wird wiederholt, indem sie gebeten werden, sich nach links zu drehen. (2 min)
- Die Teilnehmer werden in kleinere Gruppen aufgeteilt und bilden kleine „Vertrauenskreise“, wobei ein Teilnehmer jeder Gruppe in der Mitte des Kreises steht.



FORUM THEATER

Anweisungen

- Er/sie wird gebeten, die Augen zu schließen, die Hände zu falten, sich zu entspannen und sich langsam auf eine Seite zu lehnen. Die Freunde im Kreis müssen ihn/sie sanft von einer Seite auf die andere schieben, damit er/sie nicht auf den Boden fällt. Die Person in der Mitte des Kreises muss darauf vertrauen, dass ihre Freunde ihn/sie nicht hinfallen lassen. Mehrere Teilnehmer stehen abwechselnd in der Mitte des Kreises. (5 min)

2. Einleitung

Eine Reihe kurzer Theaterübungen soll den Teilnehmern den Schwerpunkt der Sitzung näher bringen:

- Der Moderator: legt 6 Zettel in die Ecken des Raums und auf jedem Zettel steht ein Wort zu einem Gefühl: Wut, Ekel, Angst, Glück, Traurigkeit und Überraschung. Die Teilnehmer werden gebeten, einen Zettel auszuwählen, zu dem sie gehen müssen, und sich tief in das dort geschriebene Gefühl hineinzusetzen und es visuell zu zeigen/demonstrieren, wie eine Statue und ohne zu sprechen. Diskussion, warum sie sich entschieden haben, dieses Gefühl zu zeigen. (5 Min.)
- Bildertheater: Die Teilnehmer werden in vier Gruppen aufgeteilt und erhalten vom Moderator ein Blatt Papier mit einem darauf geschriebenen Wort. Dann haben die Teilnehmer einige Minuten Zeit, sich vorzubereiten und gemeinsam ein Standbild/eine Skulptur dieses Wortes zu erstellen, und die anderen Gruppen müssen das Wort erraten (mögliche Wörter: (1. Runde) Verwirrung, Zuneigung, Zufriedenheit, Unzufriedenheit, Depression (2. Runde) Euphorie, Gleichgültigkeit, Schmerz, Scham, Stolz. (15 min)



FORUM THEATER

Anweisungen

- Als Fortsetzung der vorherigen Übung bittet der Moderator einige Teilnehmer des „Stolz“-Bildes, so zu bleiben, wie sie sind, und Stolz zu demonstrieren, und erklärt, dass er/sie jetzt andere Wörter sagen wird und dass der Rest der Teilnehmer aufgefordert ist, sich dem „Stolz“-Bild anzuschließen, um das neue Wort zu demonstrieren.

Beispielsweise sagt der Moderator das Wort „lächeln“ und ein Teilnehmer positioniert sich im Bild und macht die Skulptur einer lächelnden Person. Immer wenn der Moderator ein Wort sagt, muss sich ein Teilnehmer dem Bild anschließen und dieses Wort vorführen.

Weitere vom Moderator angekündigte Wörter:

Hilfe, Dominanz, Einsamkeit, Aggression, Tapferkeit, Panik, Schuld, Freiheit, Macht, Angst, Autorität, Selbstvertrauen, Neugier, Liebe, Vergnügen, Freundschaft, Leben. (5 min)

- Modellieren: Eine Person hat die Aufgabe, die Teilnehmer so anzuordnen, dass sie eine Skulptur bilden, die Unterdrückung darstellt – Mobbing in der Schule.

Dies ist das WIRKLICHE Bild. Dann bittet der Moderator die Teilnehmer, sich innerhalb des Bildes zu ändern, sodass die Unterdrückung verschwindet und ein IDEALES Bild entsteht.

Zum Schluss bittet der Moderator sie, die Änderung noch einmal zu wiederholen, aber dieses Mal muss es ein Zeitlupenübergang vom REALEN Bild zum IDEALEN Bild sein.

Um den Übergang so realistisch wie möglich zu gestalten, kann das Publikum Vorschläge machen.

3. Leistung

Der Moderator erklärt der Gruppe, dass er/sie ein improvisiertes Forumtheater aufbauen wird. Er bittet 3 Freiwillige, die die Rollen eines Protagonisten, Antagonisten und einer Begleitfigur übernehmen. Erklärt, dass der Moderator der Joker sein wird und der Rest der Gruppe das Publikum sein wird.



FORUM THEATER

Anweisungen

Informieren Sie die Gruppe, dass es sich bei der Szene um einen Raum in einem Jugendzentrum handelt. Informieren Sie die Freiwilligen wie folgt und bitten Sie sie dann, die Szenen zu improvisieren:

- Erste Szene:

Der Protagonist und sein Freund (die Begleitfigur) spielen Tischfußball und in einem Moment macht der Protagonist unbeabsichtigt den Tischfußball kaputt.

Der zuständige Jugendarbeiter (der Antagonist) kommt zu ihnen, fängt an zu schreien, gibt dem Protagonisten die Schuld für den Schaden und wirft sie aus dem Jugendzentrum.

Der Protagonist versucht sich ein wenig zu wehren, doch der Jugendarbeiter will nichts davon hören.

- Zweite Szene:

3 Tage später kehren der Protagonist und sein Freund ins Jugendzentrum zurück. Doch der Jugendarbeiter steht am Eingang und lässt die beiden nicht hinein. Er sagt, er wolle nicht noch mehr Probleme und kaputte Dinge drinnen sehen und verhält sich dem Protagonisten gegenüber unangemessen (z. B. Eindringen in die Privatsphäre, verschiedene Formen der Einschüchterung und beleidigendes Verhalten). Der Protagonist beginnt einen Streit mit dem Jugendarbeiter, während der Freund schweigt.

Wenn die Improvisation der Szenen beendet ist, sagt der Joker zum Publikum: „Wir machen das noch einmal, und wenn Sie etwas anderes machen möchten als der Protagonist (nicht der Antagonist), stehen Sie auf und rufen Sie „Stopp“.“

Anschließend setzt sich der Protagonist hin und das Publikum wird aufgefordert, nach vorne zu treten, um seine Lösung für den Moment zu zeigen und weiter zu improvisieren, um die Situation zu verbessern.

Der Joker fordert das Publikum weiterhin zu Interventionen auf und bespricht die Auswirkungen jeder Intervention mit der Gruppe, bis das Publikum sich einigt, dass sich die Situation verbessert hat.



FORUM THEATER

Anweisungen

Wenn eine der Interventionen die Grenzen der Realität überschreitet (z. B. wenn eine Person auf magische Weise ein Telefon hervorzaubert oder etwas völlig Unrealistisches passiert), kann der Joker oder ein Mitglied des Publikums „Magie“ rufen.

Wenn das übrige Publikum der Meinung ist, dass die Intervention „magisch“ war, muss die intervenierende Person einen alternativen Ansatz finden.

Sobald die Intervention durchgeführt wurde, applaudiert das Publikum ausnahmslos und der Joker fordert das Publikum in der Reflexionsphase auf, die vorgeschlagene Lösung zu diskutieren und noch mehr Lösungen anzubieten.

Spiegelung:

Vor den Reflexionsfragen erinnert der Moderator die Teilnehmer daran, dass wir nicht versuchen, nur eine Antwort zu finden.

Was ist der Wunsch/Wille des Antagonisten?

Was ist der Wunsch/Wille des Protagonisten?

- Kann das im wirklichen Leben passieren?
- Was hätte der Protagonist anders machen können?
- Was denken andere Leute aus der Szene?
- Was kann getan werden, um die Situation zu ändern?
- Was können Sie in Ihrem eigenen Leben tun, um sicherzustellen, dass Sie nicht in die gleiche Situation geraten wie die Hauptfigur dieser Aufführung?
- Welchen Rat würden Sie Ihren eigenen Freunden oder Ihrer Familie geben, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?
- Was ist die Wurzel des Problems/der Unterdrückung?
- Welcher Teil des Systems unterstützt das Problem/die Unterdrückung? Der Staat, das Gesetz, die Institutionen oder die Regeln der Gesellschaft?
- Unterdrückung erzeugt eine Vielzahl starker Emotionen. In welchem Teil waren die Emotionen am intensivsten?
- Wenn Sie diese Sitzung mit einem emotionalen Wort beschreiben könnten, welches wäre das?



EMOTIONALE INTELLIGENZ EINHEIT 5



TAGEBUCH

Ziel

Ziel der Aufgabe ist es, dass sich die Teilnehmer über ihre eigenen Bedürfnisse, Emotionen und den für sie angenehmsten Ort im Klaren werden.

Dauer

20-30 Minuten

Anweisungen

Geben Sie den Teilnehmern zu Beginn des Projekts ein Blatt Papier und beantworten Sie die unten aufgeführten Fragen zum Tag.

Der Zweck dieses Dokuments ist es, ein persönliches Tagebuch zu sein. Es liegt an den Teilnehmern, ob sie dieses Tagebuch am Ende des Projekts mit den Moderatoren teilen möchten oder nicht.

Jeden Tag nach Ende der Sitzung sollten die Teilnehmer in ihrer Freizeit die Fragen auf dem Papier beantworten.

Bitten Sie die Teilnehmer am Ende des Projekts, ihre Tagebücher zu lesen und zu verstehen, welche Bedürfnisse hinter den Emotionen stehen und in welcher Position sie beim Tagebuchschreiben am bequemsten sitzen.

Fragen:

1. Wie fühlst Du Dich heute? Hast Du etwas Neues erlebt? Was war es?
2. Was hat Ihre Emotionen ausgelöst?
3. Beschreiben Sie auf diesem Blatt Papier den Ort und Ihren Sitzplatz.



EMOTIONALE INTELLIGENZ **EINHEIT 6**



WER IST DIE WICHTIGSTE PERSON IN IHREM LEBEN?

Ziel

Das Ziel der Aufgabe besteht darin, dass sich die Teilnehmer ihrer selbst bewusst werden und erkennen, dass sie die Person sind, die in ihrem Leben am wichtigsten ist.

Dauer

50-60 Minuten

Anweisungen

Informieren Sie die Teilnehmer, dass dies eine schwierige Aufgabe für sie sein wird.

Bitten Sie sie anschließend, sich zu beruhigen und tief durchzuatmen.

Bitten Sie sie, an die wichtigste Person in ihrem Leben zu denken.

Wenn sie die Antwort haben, bitten Sie sie, diese auf ein Blatt Papier zu schreiben.

Bitten Sie die Teilnehmer anschließend aufzuschreiben, warum diese Person die wichtigste in ihrem Leben ist.

Nachdem nun alle Teilnehmer mit den Antworten fertig sind, erklären sie, dass sie sich jetzt selbst offenbaren werden. Jede Person wird geblendet und vor den Spiegel geführt. Der Raum mit dem Spiegel sollte ruhig und leer sein. Bevor Sie diesen Raum betreten, sagen Sie der Person, dass sie darin die wichtigste Person in ihrem Leben sehen wird. Geben Sie den Teilnehmern anschließend Zeit zur Selbstreflexion.

Durch diese Aktivität wird den Teilnehmern klar, dass sie selbst die wichtigste Person im Leben sind.



EMOTIONALE INTELLIGENZ EINHEIT 7

ABIGAILS GESCHICHTE

Ziel

Wenn wir mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenkommen, sollten wir uns darüber im Klaren sein, dass ihre Handlungen, Werte und Einstellungen nicht unbedingt von ihrer Kultur bestimmt werden. Mit dieser Übung können Sie zeigen, wie ähnlich Menschen denken, wie sie unterschiedliche moralische Werte und verschiedene Sichtweisen auf die Realität haben.

Dauer

40-70 Minuten

Anweisungen

„Abigail’s Tale“ ist eine Geschichte, die zeigt, dass Menschen die Welt aus verschiedenen Perspektiven betrachten, unterschiedliche Werte haben und aus denselben Informationen zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen gelangen.

1. Geben Sie ihnen eine gedruckte Version der Geschichte oder erzählen Sie die Geschichte - vielleicht zeichnen Sie die Charaktere auf ein Flipchart
2. Geben Sie ihnen 3 Minuten Zeit, um die Schuldigen vom Schuldigsten zum weniger Schuldigen zu ermitteln.
3. (Optional) Teilen Sie sie in Paare auf und geben Sie ihnen 5 Minuten Zeit, um die Liste zu erstellen – vom Schuldigsten zum weniger Schuldigen.
4. Teilen Sie sie in Fünfergruppen mit demselben Ziel ein – eine gemeinsame Liste (15-25')
5. Führen Sie eine Gruppendiskussion durch (15')
6. Nachbesprechung (15')



ABIGAILS GESCHICHTE

Anweisungen

Variationen:

- Ändern Sie die Geschichte so, dass sie geschlechtsneutrale Namen enthält, und fragen Sie am Ende, was passieren würde, wenn die Figur eine Frau (oder ein Mann) wäre. Beispiel: Sindbad könnte eine Frau und Abigail ein Junge sein. Oder sie könnten schwul sein.

- Ändern Sie die Geschichte so, dass sie lautet: „Abigail liebte Tom“ (anstatt „sie waren ineinander verliebt“) und stellen Sie die Frage: „Was würden Sie sagen, wenn Abigail tatsächlich eine Stalkerin wäre?“ <-- wir haben nicht immer alle Informationen und nur ein paar Worte auf Papier zu lesen bedeutet nicht, dass wir das ganze Bild kennen

Was Sie sonst noch tun/beachten können:

- Stellen Sie Fragen zum Querdenken, z. B. „Würden Sie Ihre Liste neu ordnen, wenn Abigail 13 wäre? Und wie?“

- Sortiert nach dem europäischen Rechtssystem erhalten wir: Bob schlägt Tom (keine mildernden Umstände), Tom schlägt Abigail (mildernde Umstände) und Sinbad (wirtschaftliches Monopol)

- Interessante Tatsache: In Bulgarien sagte ein Teilnehmer, Sinbad sei der beste Geschäftsmann aller Zeiten. Er habe einen Bedarf erkannt und angemessene Dienstleistungen angeboten, um diesen Bedarf zu decken. Dies wurde durch die Tatsache bestätigt, dass Abigail sein Angebot annahm.

- Bei der Aufteilung in Paare können Sie Paare unterschiedlichen Geschlechts ausprobieren.

- In einer Schulung zu politischen Themen können Sie die Geschichte als Metapher dafür betrachten, wie die EU-Länder versuchen, einen gemeinsamen Nenner zu finden (obwohl sie unterschiedliche Werte haben).

- Verschiedene Ansichten/Perspektiven müssen untersucht werden: Kultur, familiäre Bindungen, Gewalt, Freundschaft, Loyalität, Einstellungen zu sexuellen Aktivitäten



ABIGAILS GESCHICHTE

Anweisungen

- Manche Leute interpretieren den Teil „Bob ist mit Abigail gegangen“ so, als ob Abigail eine Beziehung mit Bob eingegangen wäre (aber sie könnten auch nur etwas trinken gegangen sein). Interpretationen vs. Fakten.

Link

[Abigails Geschichte](#)



GAMIFIZIERUNG EINHEIT 8



EINFÜHRUNG IN GAMIFICATION

Ziel

- Unterstützung der Teilnehmer beim Verständnis von Gamification und dessen Einsatz in verschiedenen Umgebungen
- Unterstützung der Teilnehmer bei der Entdeckung kreativer Einsatzmöglichkeiten von Gamification
- Um die Teilnehmer offener für den Einsatz von Gamification in den von ihnen durchgeführten Aktivitäten zu machen

Dauer

1 Stunde und 30 Minuten

Anweisungen

Die Sitzung ist in verschiedene Teile unterteilt.

Teil 1: Einführung in die Gamifizierung

- Schritt 1: Der Moderator stellt den Teilnehmern die Sitzung vor. Er/sie kann mit den Worten „Guten Morgen“ beginnen. In dieser Sitzung werden wir uns mit dem Begriff Gamification, seinen Elementen und seiner Verwendung vertraut machen.
- Schritt 2: Vorführung des Videos: Was ist Gamification? [LINK](#)
- Schritt 3: Der Moderator leitet eine Diskussion darüber, was Gamification ist und fragt die Teilnehmer, ob sie Beispiele für Gamification kennen.

Teil 2: Gamification verstehen: Gamifizierung verschiedener Settings

- Schritt 1: Teilen Sie die Teilnehmer in Gruppen von 4-6 Personen auf
- Schritt 2: Geben Sie jeder Gruppe eine Fallstudie (siehe Anhang 1) und bitten Sie sie, darüber nachzudenken, wie sie Gamification in dieser spezifischen Situation umsetzen würden.



EINFÜHRUNG IN GAMIFICATION

Anweisungen

- Schritt 3: In ihren Gruppen müssen die Teilnehmer eine grundlegende Gamification-Strategie entwickeln. Dazu werden sie ermutigt, online mit ihren Handys oder Laptops nach anderen Beispielen für Gamification zu suchen.
- Schritt 4: Die Teilnehmer müssen eine visuelle Präsentation ihrer Strategie erstellen und dabei Flipchart-Papier, Farbstifte, Zeitschriftenauszüge usw. verwenden.
- Schritt 5: Jede Gruppe hat 3-5 Minuten Zeit, um ihre Ergebnisse vorzustellen. Lassen Sie am Ende aller Präsentationen Zeit für Kommentare und Beobachtungen zu den Strategien.

Teil 3: Nachbesprechung

Es ist sehr wichtig, die Sitzung mit einer Nachbesprechung abzuschließen. Der Moderator kann Fragen stellen wie:

- Wie verlief der Prozess der Entwicklung einer Gamification-Strategie?
- Nachdem Sie nun alle Präsentationen gesehen und online nach Beispielen für Gamification recherchiert haben, glauben Sie, dass Sie Gamification jetzt besser verstehen?
- Worin unterscheidet sich Gamification vom spielbasierten Lernen?
- Wenn Sie die Aktivität noch einmal durchführen müssten, was würden Sie anders machen?
- Hat Ihnen diese Aktivität gefallen? Gibt es etwas, das Sie ändern oder hinzufügen würden?

Seien Sie anwesend. Prüfen Sie, ob die Teilnehmer sich wohl fühlen und verstanden haben, was sie tun müssen.

Geben Sie ihnen bei Bedarf weiteres Material zur Durchsicht, beispielsweise den folgenden Artikel und Podcast:

[5 Top-Beispiele für Gamification](#)

[Podcast zum Thema Gamification](#)



EINFÜHRUNG IN GAMIFICATION

ANHANG 1: AKTIVITÄTSHANDBUCH

Schneiden Sie die Anleitung aus und geben Sie jeder Gruppe einen Koffer.
Dies sind lediglich Beispiele.
Sie können sie anpassen oder Ihre eigenen verwenden.

Gruppe eins:

Sie sind ein Unternehmen, das Schokolade verkauft, und Sie möchten eine Marketingkampagne starten, die Gamification beinhaltet.
Entwerfen Sie Ihre Gamification-Strategie.

Gruppe Zwei:

Sie sind Geschichtslehrerin und unterrichten in diesem Semester „Europäische Geschichte des Mittelalters“.
Sie möchten Ihre Schüler durch Gamification einbinden und motivieren.
Entwerfen Sie Ihre Gamification-Strategie.

Gruppe Drei:

Sie sind in der Jugendarbeit tätig und möchten Ihre Jugendlichen mithilfe von Gamification dazu motivieren, sich ehrenamtlich in der Gemeinde zu engagieren.
Entwerfen Sie Ihre Gamification-Strategie.

Gruppe Vier:

Sie sind Trainer und möchten eine Schulung zum Thema interkulturelles Lernen und Kommunikation durchführen. Sie haben Ihre Sitzungen bereits konzipiert, möchten aber Gamification nutzen, um die Teilnehmer besser in den Lernprozess einzubinden.
Entwerfen Sie Ihre Gamification-Strategie.

Gruppe Fünf:

Sie sind in der Personalabteilung eines Bekleidungsunternehmens tätig und möchten durch Gamification die Motivation und Produktivität Ihrer Mitarbeiter im Vertrieb steigern.
Entwerfen Sie Ihre Gamification-Strategie.



GAMIFIZIERUNG EINHEIT 9

GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND NON-FORMALEN BILDUNG

Ziel	Die Gamification-Methode näher an die Teilnehmer bringen und ein besseres Verständnis für spezifische Gamification-Elemente schaffen, die das Lernerlebnis unterstützen
Dauer	1 Stunde
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> • A4-Papier • Flipchart-Papier • Stifte • Farbige Marker • Klebeband • Großer Raum • 4 Tische und Stühle
Anweisungen	<p>Die Sitzung ist in drei Teile gegliedert.</p> <p>Teil 1: Einführung in Gamification in der Jugendarbeit Der Moderator stellt den Teilnehmern die Sitzung vor. Der Moderator erklärt, wie Gamification in der nicht formalen Bildung eingesetzt wird und warum sie eingesetzt wird.</p> <p>Teil 2: Brainstorming und Erkundung der Elemente, Vorteile und Risiken der Gamifizierung in der Jugendarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schritt 1: Teilen Sie die Teilnehmer in 4 Gruppen auf. Jede Gruppe sollte an einem Diskussionstisch Platz nehmen. Jeder „Diskussionstisch“ sollte einen Leiter haben, der während der Diskussion Notizen macht und als einziger seine Position nicht ändert. • Schritt 2: Jede Gruppe hat eine zu diskutierende Frage, die wie folgt angegeben wird.



GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND NON-FORMALEN BILDUNG

Anweisungen

1. Warum sollte Gamification in der Jugendarbeit und non-formalen Bildung eingesetzt werden?
2. Welche Spielelemente können bei der Gamification eingesetzt werden?
3. Welche Vorteile bietet Gamification in der non-formalen Bildung?
4. Welche Risiken birgt Gamification in der Jugendarbeit?

Die Gruppe hat 3 Minuten Zeit, um die Frage zu beantworten und sich Notizen zu machen.

- Schritt 3: Nach 3 Minuten wechseln außer dem Gruppenleiter alle anderen Teilnehmer den „Diskussionstisch“. Gruppe 1 geht zu Gruppe 2 und so weiter, bis sie alle vier „Diskussionstische“ besucht haben. Jedes Mal erklärt der Gruppenleiter des Tisches, was besprochen wurde, damit die anderen Teilnehmer neue Meinungen zu der Frage abgeben können.
- Schritt 4: Nachdem sie ihre Meinungen geäußert haben, werden die neuen Ideen auf einem Flipchart präsentiert. Der Leiter stellt es vor.
- Schritt 5: Jede Gruppe hat 3 Minuten Zeit, ihre Ergebnisse zu präsentieren.

Teil 3: Nachbesprechung

Es ist sehr wichtig, die Sitzung mit einer Nachbesprechung abzuschließen.

Der Moderator kann Fragen stellen wie:

- Fiel es Ihnen schwer, sich zu den entsprechenden Fragen zu äußern?
- Gab es Meinungsverschiedenheiten mit den Diskussionsgruppen?
- Glauben Sie, dass Gamification für die informelle Bildung von entscheidender Bedeutung ist?
- Glauben Sie, dass die Vorteile die Risiken überwiegen?
- Wenn Sie Gamification in Ihrer Arbeit einsetzen, sind Sie sich dann der Risiken stärker bewusst?



GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND NON-FORMALEN BILDUNG

	<ul style="list-style-type: none"> • Können Sie jetzt die Bedeutung von Gamification erklären? • Haben Sie noch etwas hinzuzufügen?
Tipps für Moderatoren	Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmer und Gruppenleiter verstanden haben, was sie tun müssen. Es ist wichtig, dass sie sich wohl dabei fühlen, sich zu den Themen zu äußern.
Ressourcen	<p>Weitere Ressourcen:</p> <p>Video 1: https://www.youtube.com/watch?v=haei30IDwHw</p> <p>Video 2: https://www.youtube.com/watch?v=SWPDYhtX96Y</p> <p>Video 3: https://www.youtube.com/watch?v=iQ2we6JcFkl</p>



GAMIFIZIERUNG EINHEIT 10

GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND DER NICHT-FORMALEN BILDUNG: KONKRETE BEISPIELE UND ERFOLGREICHE FALLSTUDIEN

Ziel

- Die Teilnehmer dabei zu unterstützen, Gamification-Fälle als Teil der Jugendarbeit und der nicht-formalen Bildung zu verstehen;
- Die Teilnehmer dabei zu unterstützen, kreative Wege zu entdecken, wie Gamification in den bereits erwähnten Aspekten der Fallstudien eingesetzt werden kann;
- Die Teilnehmer sollen ermutigt werden, offener für den Einsatz von Gamification in den Aktivitäten zu werden, die sie bereits in den spezifischen Aspekten der Fallstudien umsetzen;

Dauer

1 Stunde und 15 Minuten

Materialien

- Laptops/Tablets/Smartphones
- Internetzugang
- A4-Papier
- Flipchart-Papier
- Stifte
- Farbige Marker
- Schere
- Kleber
- Klebeband
- Beamer/Leinwand
- Raum-Zimmer
- Tische (mindestens so viele wie Gruppen gebildet wurden)
- Stühle



GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND DER NICHT-FORMALEN BILDUNG: KONKRETE BEISPIELE UND ERFOLGREICHE FALLSTUDIEN

Anweisungen

Die Sitzung ist in fünf Teile gegliedert.

Teil 1: Überlegungen zur Gamifizierung

15 Minuten – Durchgehen der beiden in diesem Modul enthaltenen Fälle. Der Moderator gibt in diesem Teil einen Überblick über diese Sitzung und beginnt die Sitzung mit einer kurzen Einführung in das Thema (unter Bezugnahme auf die vorherigen Module) und geht auch die in diesem Modul enthaltenen Fälle durch.

Teil 2: Brainstorming und Austausch

20 Minuten – jeder Teilnehmer kann seine eigenen Praktiken in Bezug auf Gamification vorstellen (und angeben, warum er sie verwendet und warum nicht);

- 1.Schritt 1: 5 Min. – Teilen Sie die Teilnehmer an einem Diskussionstisch in Vierergruppen auf und bitten Sie sie, ihre eigenen Vorgehensweisen im Zusammenhang mit den zuvor besprochenen Fallstudien darzulegen.
- 2.Schritt 2: 5 Min. – Jeder Gruppenvertreter teilt den anderen die in der Gruppe erarbeiteten Praktiken mit. In der Zwischenzeit muss jede Gruppe mindestens eine Frage für die anderen Gruppen aufschreiben, die sich auf ihre Diskussion bezieht. Die Fragen müssen sich auf das Thema beziehen.
- 3.Schritt 3: 10 min – Fragen müssen von allen Gruppen gemeinsam diskutiert werden.

Teil 3: Identifizierung neuer Gamification-Fälle für die Jugendarbeit und nicht-formale Bildung

20 Minuten – jede Gruppe muss neue Gamification-Fälle identifizieren, die in ihrem Arbeitsbereich (im Rahmen von Gruppenarbeiten und nicht-formaler Bildung) eingesetzt werden können.

Teil 4: Erstellen eines Arbeitsplans

10 Minuten – Erstellen eines Arbeitsplans einschließlich des neuen spezifischen Gamification-Elements, das die Teilnehmer in ihrem Arbeitsbereich ausprobieren möchten.



GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND DER NICHT-FORMALEN BILDUNG: KONKRETE BEISPIELE UND ERFOLGREICHE FALLSTUDIEN

Teil 5: Denkanstöße

10 Minuten

1. Was können die wichtigsten Erkenntnisse dieser Sitzung sein?
2. Welche nächsten Schritte können diese Teilnehmer unternehmen?
3. Testen Sie das Wissen und bewerten Sie die Sitzungen;

Tipps für Moderatoren

- Kommen Sie vorbereitet und verstehen Sie die Bedeutung dieses Moduls und der Sitzung als Aktivität;
- Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmer den Kontext des Moduls kennen.
- Ermutigen Sie alle Teilnehmer, sich an der Sitzung zu beteiligen.
- Verwenden Sie gerne Ihre eigenen Methoden und Tools, um die Sitzungen so interaktiv wie möglich zu gestalten.
- Sie können im Rahmen dieses Moduls gerne neue Ideen vorstellen.

FÄLLE FÜR DAS MODUL

Fallstudie 1: Einsatz von Computerspielen in der Jugendarbeit

Für viele junge Menschen sind soziale Medien und Computerspiele zunehmend das Medium und der soziale Raum, in dem sie sich treffen und Freundschaften schließen. Diese Räume unterscheiden sich stark von den Jugendzentren, Clubs, Straßen oder öffentlichen Parks, die als Kontext für Jugendarbeit angesehen werden. Dennoch handelt es sich auf jeden Fall um einen sozialen Raum, und zwar einen, in dem junge Menschen sich zunehmend ausdrücken, miteinander interagieren, ihr Verständnis von der Welt entwickeln und ihre Ansichten artikulieren. In diesem Kontext wird das Konzept der virtuellen oder digitalen Jugendarbeit stark diskutiert und stößt auf großes Interesse. Der Begriff „digitale Jugendarbeit“ bezeichnet die proaktive Nutzung oder Auseinandersetzung mit digitalen Medien und Technologien in der Jugendarbeit als Instrument oder Aktivität. In diesem Praxisbereich besteht die Absicht, Technologie und Elemente wie Computerspiele und virtuelle Realität als Mittel zur Interaktion mit jungen Menschen einzusetzen.

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, wie Jugendarbeiter Computerspiele in ihre Arbeit integrieren können. Vieles hängt davon ab, was Sie erreichen möchten und ob Sie das Vertrauen haben, Computerspiele auf diese Weise einzusetzen.



GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND DER NICHT-FORMALEN BILDUNG: KONKRETE BEISPIELE UND ERFOLGREICHE FALLSTUDIEN

FÄLLE FÜR DAS MODUL

Grundsätzlich können Sie Computerspiele nutzen, um junge Menschen für die Jugendarbeit zu begeistern, indem Sie sie entweder in einer Einrichtung zur Verfügung stellen oder indem Sie Spielveranstaltungen online organisieren. Wenn Sie Computerspiele noch einen Schritt weiterführen und in der Jugendarbeit einsetzen möchten, sollten Sie sie am besten in ein gut durchdachtes und strukturiertes Programm integrieren.

Wie bei jeder Intervention in der Jugendarbeit müssen Sie den Zweck des spielbasierten Lernens klar definieren und den Ansatz bzw. das Spiel oder die Spiele, die Sie verwenden möchten, sorgfältig auswählen.

Dabei sind mehrere Punkte zu beachten:

- Es ist besser, Zeit dem regelmäßigen Spielen zu widmen, als Computerspiele sporadisch oder für einen einzigen Zweck zu verwenden. Auf diese Weise werden Spiele zu einem Teil der Routine der Jugendgruppe und Ihrer Beziehung zu ihnen.
- Sie sollten das Spiel zunächst mit Kollegen spielen, um sicherzustellen, dass es mit Ihren Werten, dem Lernziel und den Interessen und Fähigkeiten Ihrer Jugendgruppe übereinstimmt.
- Wenn Sie Spiele auf diese Weise verwenden, ist es am besten, den Prozess so zu strukturieren, dass er eine Lernphase, eine Spielphase und eine Nachbesprechungsphase umfasst. Das heißt, Sie tauschen Informationen über ein Thema aus (zum Beispiel Klimawandel), spielen ein Spiel über den Klimawandel und besprechen dann, wie die Gruppe die Erfahrung fand, was sie gelernt hat und wie sie darauf reagieren möchte. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, diesen Prozess zu strukturieren – z. B. Informationen austauschen, dann spielen, nachbesprechen und reagieren. Oder vielleicht Informationen austauschen, dann spielen, nachbesprechen, mehr Informationen austauschen, erneut spielen, nachbesprechen und dann reagieren. Oder Sie könnten das Spiel als Ausgangspunkt spielen, um die Gruppe zum Lernen zu motivieren und dann im Anschluss Informationen austauschen und sie ermutigen, in Bezug auf das Thema zu handeln.



GAMIFICATION IN DER JUGENDARBEIT UND DER NICHT-FORMALEN BILDUNG: KONKRETE BEISPIELE UND ERFOLGREICHE FALLSTUDIEN

FÄLLE FÜR DAS MODUL

FALLSTUDIE 2: Gamification im informellen Lernraum der Hochschulbildung (im Kontext der digitalen Transformation der Bildung)

Informelle Bildung ist eine Art der Bildung, die keiner starren Struktur folgt und nicht immer auf dem Schul- oder Universitätsgelände stattfindet. Dieser Begriff umfasst Einzelunterricht unter Anleitung von Trainern oder Tutoren sowie Kurzurse, die praktische kurzfristige Ziele verfolgen. Solche Schulungen oder Vorträge werden oft von öffentlichen Organisationen, Freiwilligen und Universitäten durchgeführt und sind für Studenten kostenlos.

Im informellen Lernraum werden die Schüler nicht nach Alter, beruflichen oder intellektuellen Fähigkeiten kategorisiert und manchmal gibt es auch keine tatsächlichen zeitlichen Beschränkungen. Institutionen oder Organisationen, die informelle Bildung anbieten, verleihen in der Regel keine Qualifikationen und führen keine formelle Bewertung der akademischen Leistungen der Teilnehmer durch (Tkachenko 2015, S. 304).

Heute ist die informelle Bildung auf dem Vormarsch, da die ganze Welt ihre Vorteile erkannt hat. Während es vor 7-10 Jahren nur eine Handvoll Spezialisten auf diesem Gebiet gab, erkennen wir heute eine leistungsstarke, umfassende Infrastruktur. Die Einführung von Quarantänebeschränkungen im Zusammenhang mit der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie war ein Katalysator für diesen unglaublichen Wandel.

Der zweitwichtigste Grund ist, dass der technologische Fortschritt und der Wettbewerb die Unternehmen dazu drängen, die beruflichen Einstiegsanforderungen für potenzielle Mitarbeiter zu erhöhen. Gamification im informellen Lernbereich der Hochschulbildung konzentriert sich darauf, die wichtigsten Wünsche der Studenten zu nutzen, ihre Beteiligung am Lernprozess zu fördern und Erfolge und bedeutende Ergebnisse zu fördern.

Diese Effizienz lässt sich durch zwei Faktoren erklären:

1. Sofortiges Feedback. Durch das Bestehen von Levels und einige „Bewertungsmechanismen“ erhält der Schüler sofort eine Analyse seiner Ergebnisse. In diesem Fall reagiert das gamifizierte System auf die Zielaktionen des Spielers, gibt Spielraum und so nähert sich der Schüler bewusst der Lernstrategie. (Werquin, 2012);
2. Die Vielseitigkeit der Mechanismen und Formen. Jeder Student kann seinen eigenen Spielerprototyp, einen passenden Charakter und Stärken haben, was bedeutet, dass jeder Student motiviert sein und freiwillig teilnehmen muss, um die besten Ergebnisse zu erzielen. Die Vielfalt der Mechanismen, die Gamification bietet, hilft dabei, einen individuellen Ansatz für verschiedene Studenten an höheren Bildungseinrichtungen zu finden (Romi & Schmida, 2009).



GAMIFIZIERUNG

EINHEIT 11

VOM GAMING ZUM LERNEN

Ziel

- Unterstützung der Teilnehmer beim Verständnis von Gamification und dessen Einsatz in verschiedenen Umgebungen
- Die pädagogische Logik von Spielen zu verstehen und welche möglichen Methoden sie nutzen können, um das Lernerlebnis zu gamifizieren und umgekehrt
- Um die Teilnehmer offener für den Einsatz von Gamification in den von ihnen durchgeführten Aktivitäten zu machen

Dauer

2 Stunden

Materialien

- A4-Papier
- Flipchart-Papier
- Stifte
- Farbige Markierungen
- Zeitschriften
- Schere
- Kleber
- Klebeband
- Internetzugang
- Laptops/Smartphones
- Beamer/Leinwand
- Großer Raum
- Tische (mindestens so viele wie Gruppen gebildet wurden)
- Stühle



VOM GAMING ZUM LERNEN

Anweisungen

Einführung: 15 Minuten

Moderatoren sollten in die Sitzung einführen und theoretischen Input zu den Lernaspekten des Spielens geben.

Die Teilnehmer sollten in Gruppen aufgeteilt werden – 5 Gruppen (6 Personen) mit der Aufgabe, ein Spiel aus der vorgegebenen Liste auszuwählen (die Moderatoren sollten die Liste mit 10 beliebigen Videospiele bereitstellen) und mögliche Lernerfahrungen aus dem ausgewählten Spiel zu identifizieren.

Ressource für die Spiele:

<https://www.ign.com/articles/the-best-100-video-games-of-all-time>

Gruppenarbeit: Gesamtdauer 1h 15 Minuten

Denken Sie beim Spielen und Erkunden des Spiels über Elemente und Ansätze nach, extrahieren Sie die Lernaspekte und bereiten Sie eine Präsentation zu den folgenden Anforderungen vor:

- Listen Sie die Aspekte des Spiels auf, die lehrreich sind oder sein können
- Welche Art von Lernaktivität können Sie aus dem Spiel entwickeln?
- Welche genauen Erkenntnisse können die Spieler gewinnen?
- Welche Fähigkeiten könnte ein Spieler erwerben?
- Welche Einstellungen könnte ein Spieler ändern oder annehmen?
- Beschreiben Sie Schritt für Schritt, wie Sie dieses Spiel (oder einen Teil davon) in eine Lernaktivität mit möglichen Herausforderungen verwandeln würden, und definieren Sie, wie das Spiel als pädagogische Aktivität eingesetzt werden könnte.
- Listen Sie auf, was Sie als Belohnung für einen Spieler auswählen würden.

Präsentation und Feedback: 30 Minuten



VOM GAMING ZUM LERNEN

Tipps für Moderatoren

- Seien Sie anwesend. Prüfen Sie, ob die Teilnehmer sich wohl fühlen und verstanden haben, was sie tun müssen.
- Geben Sie ihnen bei Bedarf mehr Material zur Überprüfung

Liste der Spiele

1. Super Metroid
2. The Legend of Zelda: A Link to the Past
3. Portal 2
4. Super Mario World
5. Mass Effect 2
6. Red Dead Redemption 2
7. Half-Life 2
8. Disco Elysium
9. Grand Theft Auto V
10. Hades



FELLOWSHIP

FÖRDERUNG DER EMOTIONALEN
INTELLIGENZ UND DER
SOZIALEN KOMPETENZEN IN
DER JUGENDARBEIT

PROJEKT NUMMER: 2022-2-DE04-KA220-YOU-000099970

