



# BYMBE

Bringing Young Mothers back to education

# BYMBE STÄRKUNGSSET

105

Erasmus+: KA2 – Kooperation für Innovation und Austausch guter Praxis Strategische  
Partnerschaft Erwachsenenbildung  
[Projektnummer 2017-1-AT01-KA204-035007]



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



**BYMBE**

Bringing Young Mothers back to education

# BYMBE STÄRKUNGSSET IO5

Erasmus+: KA2 – Kooperation für Innovation und Austausch guter Praxis

Strategische Partnerschaft Erwachsenenbildung

[Projektnummer 2017-1-AT01-KA204-035007]



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

## Projektinformation

Projektname	<b>Bringing Young Mothers back to Education</b>
Projektkürzel:	<b>BYMBE</b>
Projektnummer:	<b>No. 2017-1-AT01-KA204-035007</b>
Leitende Organisation (Projektkoordinator)	<b>Frauen im Brennpunkt, Austria</b>
Projektpartner	<b>CESIE, Italien</b> <b>Bimec Ltd., Bulgarien</b> <b>Social Innovation Fund, Litauen</b> <b>Exchange House International, Irland</b> <b>Magenta Consultoría Projects S.L.U., Spanien</b>

## Dokumenteninformation

Dokumentenname:	<b>BYMBE Stärkungsset</b>
Autor/in:	<b>Nadejda Savova, Zvezditsa Peneva-Kovacheva, Valia Dankova</b>
Version:	<b>1.2</b>
Date:	<b>05.08.2018</b>

# Inhalt

<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>3</b>
<b>DAS ARBEITEN MIT DIESEM HANDBUCH</b> .....	<b>4</b>
<b>KAPITEL 1: DIE ENTWICKLUNG VON SELBSTERKENNTNIS / SELBSTBEWUSSTSEIN</b> .....	<b>5</b>
1.1 THEORETISCHER HINTERGRUND: EMOTIONALE INTELLIGENZ (EI) .....	6
Was ist emotionale Intelligenz und Erkenntnis?.....	6
Selbstvertrauen.....	8
Fokussierung auf eigene Stärken. Resilienz .....	8
Selbstvertrauen und Selbsterkenntnis.....	9
1.2 ENTWICKLUNG VON FÄHIGKEITEN.....	10
Entwicklung von Fähigkeiten .....	11
1.3 EVALUIERUNG .....	17
<b>KAPITEL 2: DIE ENTWICKLUNG VON SELBSTMANAGEMENT</b> .....	<b>19</b>
2.1 THEORETISCHER HINTERGRUND .....	20
Autonomie & Selbstregulation .....	20
„Emotional Hijack“ oder „Amygdala Hijack“ und wie man diese kontrollieren kann .....	23
2.2 ENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN .....	26
2.3 EVALUIERUNG .....	34
<b>KAPITEL 3: DIE ENTWICKLUNG SOZIALEN BEWUSSTSEINS</b> .....	<b>36</b>
3.1 THEORETISCHER HINTERGRUND .....	37
Soziales Bewusstsein als Teil der EI .....	37
Wie entwickelt man Soziales Bewusstsein?.....	38
Sensibilität für Vielfalt und Unterschied .....	38
3.2 DAS ENTWICKELN VON KOMPETENZEN .....	39
3.3 EVALUIERUNG .....	49
<b>KAPITEL 4: DIE ENTWICKLUNG SOZIALER KOMPETENZEN (BEZIEHUNGSMANAGEMENT)</b> .....	<b>50</b>
4.1 THEORETISCHER HINTERGRUND .....	51
SOZIALE KOMPETENZEN/BEZIEHUNGSMANAGEMENT .....	51
4.2 DAS ENTWICKELN VON KOMPETENZEN .....	53
4.3 EVALUIERUNG .....	64
<b>TRAININGSMODULE – BEISPIEL - TRAININGSPROGRAMM</b> .....	<b>66</b>
1) Aufbau von Selbsterkenntnis – 5 Einheiten à 50 Minuten.....	66
2) Aufbau von Selbstmanagement – 5 Einheiten à 50 Minuten.....	67
3) Aufbau von Sozialem Bewusstsein – 5 Einheiten à 50 Minuten .....	68
4) Aufbau von Sozialkompetenzen (Beziehungsmanagement) - 5 Einheiten à 50 Minuten .....	69

# Einleitung

Selbst wenn junge Mütter die Entscheidung treffen, in die Ausbildung zurückzukehren, ist es in Vorbereitung auf die spätere Ausbildung empfehlenswert, die jungen Mütter in ein Stärkungstraining einzubinden, um die Bildungswiederaufnahme der NEETS zu erleichtern und ihre Chancen zu steigern, die Schul- und Berufsausbildung bis zum Abschluss durchzuhalten. Viele junge Menschen, die sich nicht in Bildung, Beschäftigung oder Training befinden, haben zuvor schlechte Erfahrungen mit Bildung gemacht. Sie werden Ermunterung zur Lernbeteiligung benötigen. Junge Menschen werden lernen müssen, wie sie die häufigsten Hindernisse, die sie bei der Ausbildung erleben, überwinden, z.B.: Kursinhalt und –format, Benehmen, Anwesenheit oder Haltung; Mangel an Grundfähigkeiten und das Erlernen von Lernkompetenz.

Dieses Stärkungsset konzentriert sich auf das Lösen der oben angeführten Probleme. Es basiert auf der Entwicklung emotionaler Intelligenz, wie sie lehrt, eigene Gefühle und eigenes Verhalten zu verstehen und zu kontrollieren, als auch die Menschen im Umfeld zu verstehen und erfolgreich mit ihnen in der Gruppe auszukommen, auch im sozialen Kontext.

Das Handbuch beinhaltet 80% praktisches Training in Form von einbindenden Trainingsmethoden. Die Methodik des Trainings besteht aus Präsentation/Vortrag (nicht mehr als 20% der Zeit in „kleinen Häppchen“) und verschiedenen Techniken und Methoden für aktives und interaktives Lernen, wie zum Beispiel:

1. Kenntnis der eigenen Emotionen. Sich selbst zu kennen, die allumfassende Wahrnehmung von Gefühlen, während sie anhalten/bestehen, ist ein zentraler Bestandteil emotionaler Intelligenz. Unsere Fähigkeit, unsere Gefühle jederzeit wahrzunehmen, ist von besonderer Bedeutung für die Entwicklung unserer Fähigkeiten und Selbstentdeckung. Wenn wir unsere wahren Gefühle nicht wahrnehmen, werden wir zu deren Sklaven/Sklavinnen. Diejenigen, die mehr Vertrauen in ihre Gefühle haben, managen ihr Leben besser, da sie eine klare Einstellung zu ihren persönlichen Lösungen haben – von der Wahl des/der Lebenspartners/in bis zur Wahl des Berufs.
2. Management der Emotionen. Die Kontrolle der Gefühle und deren adäquater Ausdruck ist eng mit der Fähigkeit des Verstehens an sich verbunden. Auf welcher Weise können Angst, Trauer oder Gereiztheit bewältigt werden – ebenso wie, was passiert, wenn wir es versäumen, diese emotionalen Themen zu behandeln. Menschen mit schwachen Fähigkeiten in diesem Bereich kämpfen ständig mit dem Gefühl von Sorge, während jene, die sie meisterhaft managen, sich viel schneller erholen.
3. Fähigkeit der Selbstmotivation. Das Mobilisieren von Emotionen auf ein Ziel hin ist wichtig für gezielte Aufmerksamkeit, Motivation und Selbstbeherrschung wie auch für Kreativität. Emotionale Selbstkontrolle (Setzen von Anreizen und Unterdrücken von Unordnung) ist Grundvoraussetzung jeglicher Leistung. Außerdem führt die Fähigkeit, in dem Zustand, den Athleten „flow“– kompromissloses Bewusstsein – nennen, zu herausragenden Ergebnissen in allen Bereichen. Menschen mit derartigen Fähigkeiten sind meistens produktiver und leistungsfähiger in allem, was sie unternehmen.
4. Erkennen der Emotionen anderer. Empathie, eine weitere Fähigkeit, die eng mit emotionaler Wahrnehmung verbunden ist – ist vielleicht die grundlegendste menschliche Fähigkeit. Wo ist die Empathie, was ist der soziale Preis von Gleichgültigkeit und die Gründe Uneigennützigkeit zu zeigen. Empathische Personen sind empfänglicher für subtile soziale Signale, die die Nöte und Wünsche von anderen andeuten. Daher eignen sie sich besser für Berufe im Bereich Medizin, Bildung, Verkauf und Management.
5. Stabile Beziehungen. Die Kunst in Verbindung zu treten wird weitgehend angesehen als Fähigkeit zum Management der Emotionen anderer. Dies fördert Beliebtheit, Führerschaft und wirksame zwischenmenschliche Kommunikation. Menschen mit diesen Talenten bewähren sich in Situationen, welche reibungslose Kommunikation mit anderen erfordern – sie sind einfach „soziale Genies“.

# Das Arbeiten mit diesem Handbuch

Dieses Handbuch ist in vier Kapitel unterteilt:

1. Das Entwickeln von Selbstbewusstsein: die Fähigkeit, unsere eigenen Gefühle zu erkennen und zu verstehen. Wir beginnen mit dem Aufbau von Begriffen für Emotionen, die Unterscheidung zwischen Gefühlen und tieferen Emotionen, das Erkennen physischer und Verhaltensaspekte dieser Emotionen, wie sie uns beeinflussen und mit welchen Folgen. Dies wird jungen Frauen dabei helfen, die Fallen negativer Emotionen zu vermeiden und die Kraft positiver Emotionen zu nutzen.
2. Das Entwickeln von Selbstmanagement. Junge Frauen werden lernen, ihre Emotionen erfolgreicher zu managen. Sie werden bessere emotionale Selbstkontrolle, Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative, Optimismus und Hartnäckigkeit beim Erreichen von Zielen erreichen.
3. Das Entwickeln von Sozialbewusstsein. Bei diesem Schritt werden junge Frauen über das soziale Umfeld lernen – wie soziale Umstände und Gruppen das Verhalten von Menschen beeinflussen, und zugrundeliegenden Emotionen und Motivationen anderer Menschen verstehen lernen. Wie zum Beispiel, warum ihre Familie, ihren Wunsch an die Schule zurückzukehren, nicht unterstützt.
4. Das Entwickeln sozialer Kompetenzen (Beziehungsmanagement). Junge Frauen werden lernen, Unterstützer/innen in ihrem sozialen Umfeld zu erkennen. Sie werden ihre Fähigkeiten zur Kommunikation, zum Konfliktmanagement und zur Gruppenarbeit verbessern. Dies wird dabei helfen, Unterstützung auf ihrer Reise zurück zur Bildung zu finden und in Anspruch zu nehmen, negative Einflüsse zu überwinden, sowie sich in Trainingsgruppen zu integrieren.

Jedes Kapitel ist in drei Unterkategorien unterteilt:

- Theoretischer Hintergrund – hier finden Sie den theoretischen Hintergrund des Trainings. Dieser kann auch zur Vorbereitung der Präsentationen verwendet werden.
- Entwicklung von Fähigkeiten – hier finden Sie Übungen für die Entwicklung entsprechender Fähigkeiten
- Evaluierung – hier finden Sie kurze Evaluierungsblätter, um die Fortschritte der Trainingsteilnehmer/innen zu erfassen.

Am Ende des Handbuchs finden Sie ein Beispiel eines Trainingsprogramms mit Theorie, Übungen und Evaluierung, organisiert in 20 Trainingseinheiten zu je 50 Minuten. Das Trainingsprogramm kann in jedem Training an die Bedürfnisse und Größe der Teilnehmer/innengruppe angepasst werden.

# 1. Kapitel 1: Die Entwicklung von Selbsterkenntnis / Selbstbewusstsein

## Ziele

Die Fähigkeit unsere eigenen Gefühle zu erkennen und zu verstehen. Wir beginnen mit dem Aufbau von Begriffen für Emotionen, die Unterscheidung von Gefühlen zu tieferen Emotionen, das Erkennen physischer und Verhaltensaspekte dieser Emotionen, wie sie uns beeinflussen und mit welchen Folgen. Dies wird jungen Frauen dabei helfen, die Fallen negativer Emotionen zu meiden und die Kraft positiver Emotionen zu nutzen.

## Schlüsselaspekte

- Emotionales Bewusstsein: Das Erkennen eigener Emotionen und deren Auswirkungen
- Genaue Selbsteinschätzung: Eigene Stärken und Grenzen kennen
- Selbstvertrauen: Ein starkes Gefühl des Selbstwerts und der Fähigkeiten

## Tools

- Theoretischer Hintergrund
- Entwicklung von Fähigkeiten
- Evaluierungsblätter

## 1.1 Theoretischer Hintergrund: Emotionale Intelligenz (EI)

### WAS IST EMOTIONALE INTELLIGENZ UND ERKENNTNIS?

**Emotionale Intelligenz (EI)** ist die Fähigkeit von Einzelpersonen die eigenen und die Emotionen anderer Menschen zu erkennen, zwischen verschiedenen Gefühlen zu unterscheiden und diese angemessen zu benennen, emotionale Information zu benutzen, um das Denken und Verhalten zu lenken, und diese Emotionen zu verwenden, um das Umfeld zu adaptieren oder eigene Ziele zu erreichen.<sup>1</sup>

Man sagt, dass EI drei Fähigkeiten inkludiert: **Emotionale Erkenntnis**; die Fähigkeit, Emotionen zu nutzen und sie bei Aufgaben wie Denken und **Problemlösen** anzuwenden; und die Fähigkeit, **Emotionen zu verwalten**, dies bedeutet, eigene Emotionen zu regulieren und andere Menschen aufzumuntern oder zu beruhigen.

Studien zeigen, dass Menschen mit hoher EI über eine höhere geistige Gesundheit, berufliche Leistung und Führungsfähigkeiten verfügen, obwohl keine kausale Verbindungen gezeigt werden und solche Feststellungen wahrscheinlich eher der allgemeinen Intelligenz und spezifisch persönlichen Eigenschaften zugerechnet werden können als emotionaler Intelligenz als Konstrukt.

Wir kennen wohl alle Menschen, entweder im Arbeits- oder Privatleben, die gut zuhören können. Egal in welcher Lage wir uns befinden, wissen sie scheinbar immer, das Richtige zu sagen – und wie – damit wir nicht beleidigt oder betroffen sind. Sie sind bemüht und mitfühlend, und wenn sie auch keine Lösung für unser Problem finden, verlassen wir sie mit einem hoffnungsvollen und optimistischen Gefühl.

Wir kennen wahrscheinlich auch Menschen, die ihre Emotionen meisterhaft managen. Sie werden in stressvollen Situationen nicht zornig. Stattdessen haben sie die Fähigkeit, ein Problem anzusehen und ruhig eine Lösung zu finden. Sie sind ausgezeichnete Entscheidungsfinder/innen und wissen, wann sie der eigenen Intuition vertrauen können. Unabhängig von ihren Stärken jedoch sind sie meistens gewillt, sich selbst ehrlich zu sehen. Sie nehmen Kritik gut an und wissen, wann sie diese verwenden sollen, um ihre Leistung zu verbessern.

Solche Menschen haben einen hohen Grad an Emotionaler Intelligenz oder EI. Sie kennen sich sehr gut und sie können auch die emotionalen Bedürfnisse anderer erkennen.

Da immer mehr Menschen akzeptieren, dass EI ebenso wichtig für beruflichen Erfolg ist wie technische Fähigkeiten, verwenden/beachten viele Organisationen zunehmend EI bei der Anstellung und Beförderung.

### **Merkmale emotionaler Intelligenz**

In seinem Buch „Emotional Intelligence – Why It Can Matter More than IQ“ 1996, entwickelte der amerikanische Psychologe Daniel Goleman einen Rahmen von fünf Elementen, die emotionale Intelligenz definieren:

- **Selbsterkenntnis** – Menschen mit hoher EI sind normalerweise sehr selbstbewusst. Sie verstehen ihre Emotionen und lassen sich daher nicht von diesen beherrschen. Sie sind selbstsicher und lassen ihre Emotionen nicht außer Kontrolle geraten. Sie sind auch bereit, sich ehrlich anzusehen/zu betrachten/zu beobachten. Sie kennen ihre Stärken und Schwächen und arbeiten daran, diese zu verbessern, um mehr leisten zu können. Viele Menschen halten dieses Selbstbewusstsein für den wichtigsten Teil von EI.
- **Selbstbeherrschung** – dies ist die Fähigkeit, Emotionen und Impulse zu kontrollieren. Menschen, die sich beherrschen, werden für gewöhnlich nicht zornig oder eifersüchtig und sie treffen keine

---

<sup>1</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Emotional\\_intelligence](https://en.wikipedia.org/wiki/Emotional_intelligence)



impulsiven, gedankenlosen Entscheidungen. Sie denken, bevor sie handeln. Merkmale der Selbstbeherrschung sind Rücksichtnahme, sich auch bei Veränderungen wohlfühlen, Integrität und die Fähigkeit, nein zu sagen.

- **Motivation** – Menschen mit einem hohen Grad von EI sind meistens motiviert. Sie sind bereit, auf schnelle Ergebnisse zugunsten von Langzeiterfolg zu verzichten. Sie sind hochproduktiv, lieben die Herausforderung und sind sehr erfolgreich in allen Dingen, die sie unternehmen.
- **Empathie** – das vielleicht zweitwichtigste Element von EI. Empathie ist die Fähigkeit, sich mit den Bedürfnissen, Nöten und Ansichten der einen umgebenden Menschen zu identifizieren und diese zu verstehen. Menschen mit Empathie sind gut im Erkennen der Gefühle anderer, sogar wenn diese nicht offensichtlich sind. Das ergibt, dass empathische Menschen meistens ausgezeichnet Beziehungen managen, gut zuhören und sich auf andere einlassen. Sie vermeiden klischeehafte Vorurteile und überschnelle Beurteilungen, sie führen eine sehr offene und ehrliche Lebensweise.
- **Soziale Kompetenzen** – es ist üblicherweise leicht, mit Menschen mit guten sozialen Kompetenzen zu sprechen und sie zu mögen, ein weiteres Zeichen von hoher EI. Menschen mit ausgeprägten sozialen Fähigkeiten sind typische Teamspieler/innen. Lieber als auf eigene Erfolge zu fokussieren, helfen sie anderen dabei, sich zu entwickeln und zu glänzen. Sie können mit Auseinandersetzungen umgehen, sind ausgezeichnet kommunikativ und sind meisterhaft beim Aufbau und Erhalt von Beziehungen.

### Wie verbessern Sie Ihre emotionale Intelligenz?

Die gute Nachricht ist, dass Sie EI erlernen und entwickeln können. Ergänzend zur Arbeit an Ihren Fähigkeiten in den fünf oben angeführten Bereichen, verwenden Sie folgende Strategien:

- Beobachten Sie, wie Sie auf andere Menschen reagieren. Treffen Sie schnell ein Urteil, bevor Sie alle Einzelheiten kennen? Verwenden Sie Klischees? Beachten Sie auf ehrlicher Weise, wie Sie über andere denken und sich mit ihnen austauschen. Versuchen Sie, sich in ihre Lage zu versetzen, und seien Sie offener und annahmefreudiger für ihre Perspektiven und Bedürfnisse.
- Führen Sie eine Selbstevaluierung durch. Welche sind Ihre Schwächen? Sind Sie bereit zu akzeptieren, dass Sie nicht perfekt sind und dass Sie an einigen Bereichen arbeiten könnten, um sich zu einem besseren Menschen zu entwickeln? Haben Sie den Mut, sich dies ehrlich anzusehen – es kann Ihr Leben verändern.
- Untersuchen Sie Ihr Verhalten in Stresssituationen. Regen Sie sich jedes Mal bei einer Verzögerung auf, oder wenn etwas nicht nach Ihren Vorstellungen läuft? Geben Sie anderen die Schuld oder werden zornig mit ihnen, auch wenn sie sich nichts zuschulden kommen lassen? Die Fähigkeit, sich ruhig und bei schwierigen Situationen kontrolliert zu verhalten, wird hochgeschätzt – in der Geschäftswelt und außerhalb davon. Halten Sie Ihre Emotionen unter Kontrolle, wenn etwas falsch läuft.
- Übernehmen Sie Verantwortung für Ihre Handlungen. Wenn Sie jemanden beleidigen, entschuldigen Sie sich umgehend – ignorieren Sie nicht, was Sie gemacht haben und meiden Sie diese Person nicht. Menschen sind üblicherweise eher zur Vergebung bereit, wenn Sie einen ehrlichen Versuch unternehmen, die Angelegenheit wieder zu berichtigen.
- Untersuchen Sie, wie Ihre Handlungen andere beeinflussen, bevor Sie diese setzen. Wenn Ihre Entscheidung andere betreffen werden, versetzen Sie sich in ihre Lage. Wie werden sie sich fühlen, wenn Sie dies machen? Möchten Sie diese Erfahrung machen? Wenn Sie diese Handlung tätigen müssen, wie können Sie anderen bei den Auswirkungen helfen?

## SELBSTVERTRAUEN

Das Konzept des Selbstvertrauens, wie üblicherweise verwendet, ist Selbstsicherheit im eigenen Urteilsvermögen, in eigene Fähigkeiten und Macht usw. Selbstvertrauen wächst durch die Erfahrung, dass man besondere Aktivitäten gemeistert hat. Es ist ein positiver Glaube daran, dass man generell in Zukunft schafft, was man will. Selbstvertrauen ist nicht dasselbe wie Selbstwertgefühl, das eine Einschätzung des eigenen Wertes ist. Während Selbstvertrauen spezifischer das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten umfasst, ein Ziel zu erreichen. In der Metaanalyse entspricht es der Verallgemeinerung von Selbstwirksamkeit. Vertrauen bezieht sich typischerweise auf Selbstvertrauen. Psychologen haben lange darauf hingewiesen, dass eine Person das Selbstvertrauen besitzen kann eine spezielle Aufgabe (z.B. ein Essen kochen oder eine gute Novelle schreiben) zu erfüllen (Selbstwirksamkeit), auch wenn es ihnen an generellem Selbstvertrauen fehlt. Ebenso ist es möglich selbstbewusst zu sein, obwohl der Glaube an die Selbstwirksamkeit fehlt, eine besondere Aufgabe (z.B. eine Novelle zu schreiben) zu erfüllen. Beide Arten des Selbstvertrauens stehen jedoch miteinander in Beziehung, und können daher leicht verschmelzen.<sup>2</sup>

Die meisten von uns wissen, was Selbstvertrauen bedeutet: normalerweise definieren wir es in Hinblick auf das, was wir machen wollen, fühlen uns aber zu ängstlich, nervös oder besorgt. Für eine Person kann sich Selbstvertrauen auf das Reden in der Öffentlichkeit beziehen. Für eine andere könnte es dem Gefühl der Sicherheit in sozialen Situationen entsprechen. Für eine dritte könnte es die Kontaktaufnahme zu potentiellen Geschäftspartner/innen bedeuten. Welche Situation auch immer unseren Mangel an Vertrauen aufdeckt, die Definition von Vertrauen, das hier impliziert angesprochen wird, entspricht immer dem von Selbstbewusst sein, Selbstvertrauen zeigen, oder nicht ängstlich oder nervös sein.

Eine weitere gemeinsame Definition von Selbstvertrauen umfasst das Durchsetzungsvermögen, das zu bekommen, was man will. Hier geht es darum, für sich selbst einzutreten, Präsenz zu zeigen, wenn sie so möchten auch persönliche Macht, sich selbst als gleichberechtigt zu sehen und das Handeln danach auszurichten. Obwohl Sie es vielleicht jetzt nicht wissen, gibt es Schlüsselfaktoren für das Fühlen von weniger Zuversicht. Ein wichtiger Faktor ist das Gefühl der fehlenden Kontrolle – oder zumindest das Gefühl nicht die Kontrolle zu haben. Wenn Sie an Situationen denken, in denen Sie sich weniger zuversichtlich gefühlt haben, werden Sie ziemlich sicher erkennen, dass der gemeinsame Faktor der Situationen die mangelnde Kontrolle Ihrerseits war.

Aus diesem Grund können Sie Ihr Vertrauen durch das Durchspielen einiger Situationen stärken: sich auf eine Bühne begeben, ein Interview geben, eine Prüfung ablegen – all diese Dinge können in einem gewissen Ausmaß geübt werden, umso öfter Sie das machen, desto zuversichtlicher fühlen Sie sich wenn Sie diese Situation in der Realität erleben.

### FOKUSSIERUNG AUF EIGENE STÄRKEN. RESILIENZ

Eine Möglichkeit der Bewältigung ist die mentale Fokussierung auf eigene Stärken. In allen Situationen haben Sie Fähigkeiten und Fertigkeiten, die hilfreich sind, Stärken, die Ihnen helfen können, Stress auszuhalten und Sie Angst überstehen lassen. Wieder basiert der Erfolgsweg - zum Teil - auf positivem Denken, darauf die eigenen Stärken im Gedächtnis zu behalten und sich nicht durch Selbstzweifel mit negativen Gedanken und Gefühlen überschwemmen zu lassen. Natürlich kann das schwierig sein, wenn Sie einen Ansturm an mentalen Gedanken und Gefühlen erfahren, die Sie verwirren. Mentale Verwirrung geht oft mit einem Mangel an Vertrauen einher. In der Tat ist es ein sehr häufiges Symptom von Vertrauensmangel und eine Begleiterscheinung der Stressreaktion, die Sie erfahren, wenn Sie mit einer Herausforderung konfrontiert sind, die Sie nicht sicher bewältigen können.

---

<sup>2</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/Self-confidence>

Selbstvertrauen wird oft in Verbindung mit **Resilienz** erwähnt. Das Phänomen Resilienz ist ein natürlicher Prozess; sie ist Teil des Lebens vieler Menschen. Resilienz – die Fähigkeit einer Person oder eines Sozialsystems, sich zu entwickeln und unter sehr schwierigen Umständen zu wachsen; die Fähigkeit, zurechtzukommen, sich nach schwierigen traumatischen Ereignissen zu erholen.

Resilienz setzt sich auf spezifische Weise zusammen, abhängig von spezifischen Umständen und vom Einzelfall. Uneingeschränkte Akzeptanz einer Person (und nicht von jeglichem Benehmen) wird Selbstvertrauen ermutigen/hervorrufen. Der Besitz von Fähigkeiten stimuliert meistens Selbstvertrauen.

## SELBSTVERTRAUEN UND SELBSTERKENNTNIS

Es gibt viele Möglichkeiten Ihr Selbstbewusstsein aufzubauen. Diese Hinweise bewegen sich nur an der Oberfläche hinsichtlich der Bedeutung und der Wirkung auf Ihr Leben.

Der Aufbau von Selbstbewusstsein stärkt auch Ihr Selbstvertrauen. Sie erlangen Klarheit darüber, wer Sie sind und woran Sie glauben. Das kann nur hilfreich sein, um Ihr Leben voll auszukosten.

Bedenken Sie immer, dass „wir alle auf einmalige und wichtige Weise gesegnet sind. Es ist unser Privileg und Abenteuer, unser eigenes besonderes Licht zu entdecken.“ Mary Dunbar

Einer der wichtigsten Faktoren beim Aufbau Ihres Selbstwertgefühls und Selbstvertrauens ist Ihr Selbstbewusstsein. Aber was genau ist es, warum ist es wichtig, und wie können Sie mehr Selbstbewusstsein erzielen?

Selbstbewusst zu sein bedeutet zu Wissen:

- Was wollen Sie in Ihrem Leben?
- Ihre Stärken und Schwächen?
- Was motiviert Sie und macht Sie glücklich?
- Was wollen Sie an sich oder an Ihr Leben ändern?
- Ihre Leistungen bisher?
- Wie Sie mit anderen umgehen?
- Müssen Sie sich als Person verbessern?
- Ihre wichtigsten Überzeugungen und Werte?
- Wie sehen Sie sich als Person?

### **Warum ist Selbsterkenntnis wichtig?**

Wenn Sie Ihr Leben auf irgendeine Weise ändern wollen, müssen Sie sich kennen, bevor Sie etwas unternehmen können. Sie müssen wissen, was Sie tun müssen, um in die richtige Richtung zu gehen, und Sie können das nicht machen, bis Sie sich selbst kennen.

Zusätzlich bedeutet selbstbewusst zu sein, dass Sie besser befähigt werden, eine passende Karriere und eine Lebensweise zu wählen, die Sie zufriedenstellt. Selbstbewusstsein kann Ihre Lebensqualität bereichern, weil Sie sich näher dorthin bewegen können, Ihre Werte zu leben und Ihre Träume.

## 1.2 ENTWICKLUNG VON FÄHIGKEITEN

### Übung „Mein Gefühl“

**Einführung:** Zu wissen, wie wir uns fühlen, ist Teil unseres Selbstbewusstseins. Umso besser wir unsere Gefühle kennen, desto besser können wir unser Benehmen kontrollieren und das Benehmen anderer verstehen. Diese Übung hilft Teilnehmer/innen mehr Bewusstsein ihrer Emotionen zu erlangen und zu lernen, diese zu beschreiben. Es bestärkt sie auch darin, Wege zu finden, Zielemotionen wie Glück zu erlangen.

**Anleitung:** Führen Sie diese Übung am Anfang oder nach einer Pause aus, gerade wenn Sie eine Sequenz beginnen. Wenn die Teilnehmerinnen eintreten, fragen Sie sie: „Wie fühlen Sie sich?“. Ausnahmslos die meisten Menschen würden sagen, dass es ihnen gut geht. Sobald sich alle gesetzt haben, erklären Sie, dass Sie soeben jede gefragt haben, ob es Ihnen gut geht. Fragen Sie „Warum sagen wir immer, dass es uns gut geht, auch wenn das nicht stimmt?“ Erweitern Sie das Gespräch auf Basis der erhaltenen Antworten. Verwenden Sie die folgenden Beispielfragen:

- „Finden Sie es einfach, über Ihre Gefühle zu reden?“
- „Was macht es schwierig, über Ihre Gefühle zu reden?“
- „Können Sie bewusst Ihre Gefühle von einem zum anderen verschieben?“

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Erklären Sie, dass es vorteilhaft ist, den Umfang an Gefühlen, die eine Person erfahren kann, zu kennen, damit Ihnen bewusst ist, wie Sie sich auch anders fühlen können und wie andere sich jederzeit fühlen können. Sie können Schritte setzen, um Ihre Gefühle zu ändern. Fragen: Glauben Sie, Sie haben viele Emotionen genannt? War es einfach? Sind sie überrascht, dass es so viele Emotionen gibt? War es einfach von einem Gefühl zum anderen zu wechseln?

### Übung „Ein Gefühl ausdrücken“

**Einführung:** Teilnehmer/innen sitzen im Kreis. Eine Freiwillige drückt ein Gefühl nonverbal gegenüber der Sitznachbarin aus, die dies jeweils solange weitergibt, bis der Kreis vollständig ist. Versuchen Sie einige Runden und Abwandlungen dieser Übung – zum Beispiel, bitten Sie eine Teilnehmerin, ein in der Gruppe existierendes Gerücht auszuwählen und dieses nonverbal auszudrücken.

**Auseinandersetzung und Besprechung:** 1. „Was war einfach, ohne Worte zu kommunizieren? Schwierig? 2. „Welchen Körperteil haben Sie am meisten verwendet?“ 3. Haben Sie Wege entdeckt, Ihre nonverbalen Kommunikationen zu verbessern oder sich klarer auszudrücken?“ 4. Haben Sie Ihre normalen Ausdrücke übertrieben oder neue hinzugefügt?

### Übung „Erfahrungen“

**Einführung:** Verwenden Sie diese Übung, um Menschen zu motivieren und unterstützen Sie diese, eine Erfahrung aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Diese Übung ist ziemlich einfach und doch wirksam. Das Wesen der Übung ist das Aufzeigen, dass die meisten negativen Erfahrungen auf längere Sicht ziemlich lehrreich und nützlich sein können. Wenn man selbst die Vorteile nicht erkennt, könnten andere diese erkennen und darauf aufmerksam machen. Diese Übung ist auch zum Praktizieren der Verbesserung emotionaler Intelligenz nützlich und um mit anderen mitzufühlen.

## Anleitung:

Helfen Sie Ihrem/r Partner/in die positiven Seiten einer negativen Erfahrung zu sehen.

- Teilen Sie die Teilnehmer/innen in Paare. Bei einer ungeraden Anzahl bestimmen Sie eine 3-er Gruppe.
- Bitten Sie jede Person, an etwas Schlechtes, das ihnen in letzter Zeit passiert ist, zu denken. Es soll sich um etwas Abgeschlossenes und nicht um etwas Laufendes handeln.
- Gewähren Sie den Menschen eine Minute Zeit für das Nachdenken.
- Bitten Sie die Gruppen, mit der ersten Runde zu beginnen. Ein Mitglied jeder Gruppe sollte die Erfahrung dem anderen Mitglied erzählen.
- Das andere Mitglied sollte dann dieselbe Geschichte erzählen, diesmal aber unter Hervorhebung aller positiven Aspekte der Erfahrung.
- Beide Partner/innen sollten dann zusammenarbeiten, um alle guten Merkmale zu untersuchen und zusammenzufassen.
- Planen Sie 15 Minuten für diese Runde ein.
- Tauschen Sie die Rollen und bitten Sie die Gruppen, die Übung zu wiederholen, damit die andere Teilnehmerin ebenso die Erfahrung teilen und positive Ergebnisse untersuchen kann.
- Nach weiteren 15 Minuten für die zweite Runde, bringen Sie alle wieder zusammen.
- Fahren Sie mit einer Diskussion fort, um die Erfahrungen abzufragen. Beachten Sie, dass niemand gezwungen werden sollte, eine schlechte Erfahrung mit der ganzen Gruppe zu teilen. Viele Menschen fühlen sich wohler dabei, eine Erfahrung mit nur einer Person zu teilen, könnten es aber sehr unbequem oder sogar peinlich finden, mit der ganzen Gruppe. Ihr Ziel bei den Diskussionen ist es, die unglaubliche Macht des positiven Denkens im Vergleich zu negativem Denken hervorzuheben.

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Wie finden Sie die Erfahrung, die Sie jetzt gemacht haben, nachdem Sie diese aus einem positiven Winkel betrachtet haben? Was sagt dies über negative Erfahrungen im Leben? Waren Sie von einem positiven Element, das ihr/e Partner/in identifiziert hat, überrascht, das Sie bisher nicht in Betracht gezogen haben? Was planen Sie in Zukunft zu tun, nachdem Sie jetzt die Macht von positivem Denken und Selbstanalyse erkannt haben?

## ENTWICKLUNG VON FÄHIGKEITEN

### Übung „Hohes und niedriges Selbstvertrauen“

**Einführung:** Ihr Selbstvertrauensniveau kann sich auf viele Arten zeigen: Ihr Benehmen, Ihre Körpersprache, wie Sie sprechen, was Sie sagen, und so weiter.

**Anleitung:** Betrachten Sie die folgenden Vergleiche von gewöhnlichem, zuversichtlichem Verhalten mit dem mit wenig Selbstsicherheit verbundenen Verhalten. Welche Gedanken oder Handlungen erkennen Sie bei sich und anderen Menschen in Ihrer Umgebung?

<b>Selbstsicheres Verhalten</b>	<b>Verhalten bei niedrigem Selbstbewusstsein</b>
Das zu tun, was Sie für richtig halten, auch wenn andere Sie dafür verspotten oder kritisieren	Das Verhalten nach der Meinung anderer ausrichten
Bereit sein, Risiken einzugehen und sich	In der eigenen Komfortzone bleiben,

mehr einzubringen, um bessere Ergebnisse zu erreichen	das Scheitern befürchten und dabei Risiken meiden
Eigene Fehler zugeben und daraus lernen	Hart daran arbeiten, begangene Fehler zuzudecken und hoffen, dass Sie das Problem beseitigen können, bevor andere es bemerken
Darauf warten, dass andere Ihnen für Ihre Leistungen gratulieren/ihre Leistungen anerkennen	Eigene Tugenden so oft wie möglich heraus zu posaunen, gegenüber so vielen Menschen, wie möglich.
Komplimente liebenswürdig hinzunehmen. „Danke ich habe wirklich sehr hart an dieser Broschüre gearbeitet. Es freut mich, dass Sie meine Anstrengungen erkennen.“	Komplimente gleichgültig abzutun. „Ach diese Broschüre war nichts, hätte jede/r machen können“.

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Wie Sie an diesen Beispielen erkennen können, kann mangelnde Selbstsicherheit selbstzerstörerisch sein, und setzt sich oft in Negativität fest. Selbstsichere Menschen sind im Allgemeinen positiver – sie glauben an sich und ihre Fähigkeiten, und sie glauben auch daran, das Leben voll auszukosten.

### Übung „Meine persönliche Erfahrung, mit Widrigkeiten zurechtzukommen

**Einführung:** Vertiefen Sie das Verständnis für Widerstandskraft durch die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmer/innen.

**Anleitung:** Teilen Sie die Gruppe willkürlich in kleine Gruppen, je 3 oder 4 Teilnehmerinnen. Bitten Sie sie innerhalb der Gruppe für 20 Minuten über eine Zeit zu erzählen, als sie mit widrigen Umständen zurecht kommen mussten, mit dem Schwerpunkt auf die Art und Weise – was, wer und wie sie zurecht gekommen sind. Lassen Sie den kleinen Gruppen Zeit, ihre Erkenntnisse mit der Großgruppe zu teilen.

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Fassen Sie zusammen, fokussieren Sie sich nur auf die aus den Unterstützungsfaktoren gezogenen Feststellungen aus dem Prozess des Zurechtkommens mit widrigen Umständen.

### Übung „Selbstsicherheitscollage“

**Einführung:** Viele Menschen verlieren ihre Selbstsicherheit, wenn sie ihre Hoffnungen, Ziele und Fähigkeiten vergessen – oder wenn sie zulassen, dass andere sie mit schmerzhaften Bemerkungen in den Hintergrund drängen.

Eine besondere Übung, die Sie sicher daran erinnern wird, wer wertvolle Person Sie sind, ist das Erstellen einer Selbstcollage, und diese an die Schlafzimmerwand zu hängen.

**Anleitung:** Nehmen Sie einen Flipchartbogen und einen Stoß Zeitschriften zum Durchlesen, dann durchblättern Sie die Seiten, um Bilder zu finden, die Sie, Ihre Talente, Fähigkeiten und Ziele repräsentieren. Das wird Sie daran erinnern, wer Sie sind, wozu Sie fähig sind – nicht was andere sagen, was Sie können.

### Übung „Was glauben Sie von sich?“

**Anleitung:**

1. **Lesen** Sie, wie Elefantenbabies trainiert werden (unten)
2. **Vervollständigen** Sie das Arbeitsblatt „Was ich glaube“

#### **Wie Elefantenbabies trainiert werden**

Elefanten in Gefangenschaft wird sehr früh beigebracht, nicht umherzustreifen. Ein Bein des Elefantenbabys wird mit einem Strick an einen Holzpfosten im Boden gebunden.

Der Strick beschränkt das Elefantenbaby an ein Areal, das durch die Länge des Strickes bestimmt wird. Anfänglich versucht das Elefantenbaby sich von dem Strick zu befreien, aber der Strick ist zu stark.

#### **Das Elefantenbaby „lernt“, dass es den Strick nicht zerreißen kann.**

Wenn der Elefant wächst und stark wird, könnte er ganz einfach denselben Strick zerreißen. Aber weil er „gelernt“ hat, als Baby den Strick nicht zerreißen zu können, glaubt der erwachsene Elefant nicht mehr, dass er es immer noch könnte, deshalb versucht er es nicht einmal!

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Menschen handeln ähnlich. Wir haben etwas über uns in jungen Jahren gelernt und glauben das auch als Erwachsene/r. Obwohl es vielleicht nicht wahr ist, agieren wir, als ob es stimmt. Zum Glück werden Menschen mit der Fähigkeit geboren, bewusst wählen zu dürfen – ein wichtiger Schritt bei der Änderung der Selbstwahrnehmung. Nun verwenden Sie das Arbeitsblatt „Was ich glaube“ um in der Kindheit erlernte Überzeugungen zu entlarven, die weiterhin Ihr Selbstwertgefühl beeinflussen. Dann fragen Sie sich, ob diese Überzeugungen Sie dabei unterstützen oder behindern, Ihr Selbstwertgefühl zu steigern.

### **Arbeitsblatt „Was ich glaube“**

#### **WAS ICH GLAUBE ARBEITSBLATT**

**Anleitung:**

- ✓ Drucken und komplettieren Sie das Arbeitsblatt „Was ich glaube“, um Ihre eigenen Überzeugungen zu identifizieren.
- ✓ Halten Sie das ausgefüllte Selbstvertrauensarbeitsblatt griffbereit. Das nächste Mal,

wenn Sie ein niedriges Selbstwertgefühl haben, unglücklich sind, oder sich selbst hart beurteilen, lesen Sie das Arbeitsblatt „Was ich glaube“ und erkennen Sie die Überzeugungen, die dem positiven Selbstwertgefühl schaden, und kreieren Sie eine neue Überzeugung, um dem Selbstvertrauen Auftrieb zu verleihen. Dann beachten Sie den Wandel Ihrer Haltung.

- 1. Beschreiben Sie die Überzeugungen, die Sie von sich gelernt haben, als Sie jung waren, von:**
  - a. Ihrer Mutter:
  - b. Ihrem Vater:
  - c. Ihren Geschwistern:
  - d. Ihren Freunde/innen:
  - e. Ihren Lehrer/innen:
  - f. Anderen:
- 2. Welche dieser Botschaften dominiert weiterhin Ihre Gedanken (heute)?**
- 3. Welche Botschaften unterstützen Sie und welche schaden Ihrem Selbstvertrauen, Glück und Zufriedenheit?**
- 4. Sind diese Botschaften wahr oder einfach eine Überzeugung (ein Gedanke, der so oft gedacht wird, bis Sie glauben, dass er wahr ist)?**
- 5. Welche Botschaften wollen Sie ändern, um Ihr Selbstwertgefühl zu verbessern?**
- 6. Schreiben Sie die neuen Gedanken, die Sie bestimmen wollen, um Ihr positives Selbstwertgefühl, Vertrauen und Glück zu unterstützen:**



**Anleitung:** Diese Aktivität wurde entworfen, um Ihre Einstellung, Gefühle und Handlungen zu verwandeln, wenn Sie ein niedriges Selbstwertgefühl erleben. Wenn Ihr Selbstvertrauen gering ist, wie reagieren Sie?

Was machen Sie: Geben Sie anderen die Schuld? Ziehen Sie sich zurück? Werden Sie zornig? Weinen Sie?

Diese Übung zum Selbstvertrauen gibt Ihnen ein Werkzeug, um unangenehme und schmerzvolle Situationen zu verwandeln. Sie ermöglicht es Ihnen, sich mächtig und vertrauensvoll zu fühlen.

**Anweisung:** Verwenden Sie Ihr **Selbstvertrauen-Arbeitsblatt**, um zu erkunden und zu identifizieren, was in Ihnen gute und schlechte Gefühle verursacht.

### Selbstvertrauen-Arbeitsblatt – Beispielhafte Antworten

#### Teil 1: Ein gutes Gefühl

- **Denken Sie an eine Situation**, in der Sie Selbstvertrauen und ein Gefühl der Befriedigung und Selbstwert erfahren haben. Dann beantworten Sie folgende Fragen:
- **Beschreiben Sie die Situation:** Es war mein Geburtstag. Es war meine Party, die meine Freunde/innen Jane, Eve und Bo für mich organisiert hatten. Ich war von Freund/innen und Familie umgeben. Ich war froh, meine Freundinnen zu sehen und habe ihnen mitgeteilt, wie dankbar ich ihnen war. Und das Essen war auch super!
- **Was haben Sie selber über diese Situation gesagt/gedacht (Ihr Selbstgespräch)?** Ich bin so glücklich mit meinen Freundinnen und Familie zu sein. Ich bin so dankbar für die wunderbaren Menschen in meinem Leben. Ich werde geliebt.
- **Wie haben Sie sich gefühlt – körperlich und emotional?**  
Glücklich  
Geliebt  
Liebenswürdig  
Schön  
Wohl in Ihrem Körper
- **Welche Handlungen haben Sie gesetzt?** Ich umarmte Menschen einfach. Ich habe meine Liebe für meine Freundinnen in unseren Gesprächen ausgedrückt. Ich habe um Rat für mein neues Projekt gebeten. Ich habe viel gelacht

#### Teil 2: Ein schlechtes Gefühl

- **Denken Sie an eine Situation**, in der Sie einen Mangel an Selbstvertrauen und ein niedriges Selbstwertgefühl erlebten. Dann beantworten Sie folgende Fragen:
- **Beschreiben Sie die Situation:** Ich ging zu einem Vorstellungsgespräch, für eine Stelle, die mich sehr ansprach. Ich bin im Verkehr stecken geblieben und weil ich keinen Empfang am Handy hatte, war ich nicht in der Lage anzurufen und meine Verspätung anzukündigen. Ich war während des Gesprächs so nervös, dass ich die Fragen nicht gut beantwortet habe.
- **Denken Sie an eine gegenwärtige Situation**, in der Sie einen Mangel an Selbstvertrauen erlebten, die Sie ändern möchten, wenn Sie es könnten.

Welche ist die Situation? Was sagen Sie sich selbst über diese Situation vor (Selbstgespräch) Wie fühlen Sie sich körperlich? Welche Erregungen und Gefühle haben Sie im Körper? Was machen Sie als Ergebnis davon?

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Unter Anwendung dieser Information, die Sie über sich in Teil 1 erfahren haben, fragen Sie sich:

„Wenn Sie in diese Situation kommen“:

- Welche positive Aussage könnte ich mir selbst vorsagen, um mich an meine Kraft zu erinnern?
- Was könnte ich tun, um mich anders zu fühlen? (Zum Beispiel eine Visualisierung zu kreieren, in der ich mich erinnere, wie ich mich in Teil 1 gefühlt habe)
- Was könnte ich das nächste Mal in dieser Situation anders machen?
- Welche Handlungen würden mich stärken?

## 1.3 Evaluierung

Zur Evaluierung des Fortschritts und des besseren Verständnisses der Teilnehmer/innen können unterschiedliche Methoden Anwendung finden. Wir empfehlen Evaluierungsbögen mit offenen Fragen. Sollte der/die Trainer/in den Eindruck haben, dass sich die Teilnehmer/innen durch die Evaluierungsbögen beurteilt fühlen, kann die Überprüfung mittels einer offenen Diskussion (Brain-Storming) und einer Mind-Map, zur Dokumentation dass die Teilnehmer/innen das Konzept und die Kompetenzen verstanden haben, geführt werden. Für die Diskussion können die gleichen Fragen wie auf dem Evaluierungsbogen verwendet werden.

### Evaluierungsbogen 1

Beantworten Sie diese Fragen:

- Was ist emotionale Intelligenz?

.....

- Was sind die Hauptmerkmale emotionaler Intelligenz?

.....

- Nennen Sie mindestens 3 Situationen, die helfen können, Ihre emotionale Intelligenz zu entwickeln:

.....

.....

.....

- Wo ich stehe: Was habe ich bisher erreicht und was möchte ich in diesem Training noch erreichen?

.....

.....

## Evaluierungsbogen 2

Beantworten Sie diese Fragen:

- Wie hilft mir Selbstvertrauen schwierige Situationen zu überstehen?

.....

- Machen Sie eine Liste der Faktoren, die zu hohem Selbstvertrauen beitragen:

.....

- Machen Sie eine Liste der Faktoren, die zu niedrigem Selbstvertrauen beitragen:

.....

.....

.....

- Wo ich stehe: Was habe ich bisher erreicht und was möchte ich in diesem Training noch erreichen?

.....

.....

## Kapitel 2: Die Entwicklung von Selbstmanagement

### Ziele

Die Teilnehmer/innen werden lernen, ihre Gefühle erfolgreich zu managen. Sie werden eine bessere emotionale Selbstkontrolle, Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative, Optimismus und Beharrlichkeit bei der Durchsetzung Ihrer Ziele erreichen-

### Schlüsselaspekte

- **Emotionale Selbstkontrolle**
- **Beibehalten von Integrität:** Ein mit den eigenen Werten übereinstimmendes Handeln
- **Anpassungsfähigkeit:** Flexibilität bei der Handhabung von Änderungen
- **Leistung:** Das Streben zur Verbesserung oder Erreichung von Qualitätsstufen der Exzellenz
- **Initiative:** Die Bereitschaft, auf Möglichkeiten zu reagieren
- **Optimismus:** Beharrlichkeit beim Verfolgen von Zielen trotz Hindernissen und Rückschlägen

### Tools

- Theoretischer Hintergrund
- Entwicklung von Fähigkeiten
- Evaluierungsblätter

## 2.1 Theoretischer Hintergrund

### AUTONOMIE & SELBSTREGULATION

**Selbstregulation** – ist die Fähigkeit, Emotionen und Impulse zu kontrollieren. Menschen, die sich selbst regulieren, lassen es nicht zu zornig oder eifersüchtig zu werden, und sie treffen keine impulsiven, gedankenlosen Entscheidungen. Sie denken, bevor Sie handeln. Merkmale der Selbstregulation sind Rücksichtnahme, sich mit Veränderung wohl zu fühlen, Integrität und die Fähigkeit, nein zu sagen.

Die Regulierung der Emotionen umfasst die Fähigkeit angemessen und ausreichend flexibel auf laufende Anforderungen der Auseinandersetzung mit der Bandbreite an Emotionen zu reagieren, spontane Reaktionen zu erlauben, sowie auch die Fähigkeit, spontane Reaktionen bei Bedarf zu verzögern. Diese kann auch als extrinsischer und intrinsischer Prozess definiert werden, der verantwortlich für die Kontrolle, die Evaluierung und Modifizierung von emotionalen Reaktionen ist. Selbstregulation von Emotionen gehört dem breiteren Bereich der emotional-regulierenden Prozesse, welche die Regulierung der eigenen Gefühle und die Regulierung der Gefühle anderer Menschen inkludiert.<sup>3</sup>

Ein Beispiel für eine Situation, die Selbstregulation verlangt, ist, wenn Sie eine Diät mit dem Ziel machen, X Kilos zu verlieren. Um erfolgreich zu sein, müssen Sie sich an den Diät- und Übungsplan halten, wenigstens bis Sie Ihr Zielgewicht erreichen. Das bedeutet, bei gewissen Lebensmitteln, die nicht Teil des Menüplans sind, nein sagen zu können, sich dazu zu bringen, gewisse Sachen zu essen, die Sie nicht gerne mögen, in der Lage zu sein, sich zu motivieren, aufzustehen und das tägliche Training zu machen und andere Dinge, die notwendig sind, um das Ziel zu erreichen. In diesem Fall kann gute Selbstregulation den Unterschied zwischen dem Erreichen des Zieles des Idealgewichts und gesund zu sein, oder eine unkontrollierte Spirale in Fettleibigkeit und schlechte Gesundheit bedeuten.

Die Fähigkeit, Emotionen zu regulieren, steht in enger Verbindung mit **Autonomie**. Dies ist die Fähigkeit, eigene Entscheidungen, ohne die Kontrolle anderer zu treffen.

Selbstregulation ist ein Teil der fünf Elemente der EI, ein Konzept entwickelt durch den Psychologen Daniel Goleman. Zusätzlich zu Selbstregulation beinhaltet EI das Erkennen eigener Emotionen, Selbstmotivation, Beziehungsmanagement und das Erkennen und Verstehen von Gefühlen anderer.

Daniel Siegel beschreibt Selbstregulation als „die Weise, wie der Verstand seine eigene Funktion organisiert... fundamental verwandt mit der Anpassung der Emotion... Emotionale Regulierung ist anfangs aus zwischenmenschlichen Erfahrungen entwickelt, in einem Prozess, der selbstorganisierte Fähigkeiten etabliert.“<sup>4</sup>

Autonomie & Selbstregulation ist etwas, das die meisten Menschen nicht definieren können, aber JEDER/JEDE bemerkt, wenn sie fehlt. Eine Person kann zur Selbstregulation unfähig sein, wenn:

- Sie ihr Einschlafen verhindert, indem sie sich ins Gesicht schlägt oder mit ihren Gliedern um sich schlägt, selbst wenn sie kaum die Augen offenhalten kann, oder
- Kichern, welches sich in unkontrolliertes Lachen oder Weinen für lange Zeit in einer ungeeigneten Situation hochschaukelt, und nicht beendet werden kann, oder
- sie den Unterschied zwischen Hunger und Völlegefühl nicht erkennt. Sie erkennt nicht das Gefühl, das Badezimmer aufsuchen zu müssen, bis es fast zu spät ist.

<sup>3</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki>

<sup>4</sup> Siegel D., „The developing Mind“, 1st edition. ISBN-13:978-1572307407

- Milde Stresssituationen, wie das temporäre Verlegen eines Spielzeuges, verursachen ihr eine Panikattacke.

### **Autonomie & Selbstregulation in unserem Leben**

- **Selbstregulation ist ein kognitiver Prozess, der im Kleinkindalter beginnt.** Jedes Mal, wenn ein/e Betreuer/in bei Kinderweinen, Artikulation, Gesten, Augenkontakt oder anderer nonverbaler Kommunikation entsprechend reagiert, lernt das Kind Ursache und Wirkung. Das Kleinkind lernt sein oder ihr Verhalten zu modifizieren, damit Grundbedürfnisse erfüllt werden.
- **Selbstregulation ist eine „leitende Funktion“ des menschlichen Gehirns.** Einzelpersonen mit neurologischen Leiden wie ADHS, Autismus, Anfälle, traumatischen Gehirnverletzungen, und sogar die undiagnostizierbaren Menschen, die nicht ganz neurotypisch sind, können Schwierigkeiten der Selbstregulation aufweisen.
- **Selbstregulation ist mit der emotionalen Entwicklung verflochten.** Wir alle verspüren Befriedigung, wenn unsere Bedürfnisse erfüllt werden und ein Ausmaß an Sorge, wenn sie nicht erfüllt werden. Die meisten Menschen lernen, sich selbst in Zeiten der Sorge zu beruhigen. Die meisten Menschen lernen auch, wann es passend ist, verschiedene Arten der Emotionen auszuleben oder zu unterdrücken.
- **Selbstregulation ist mit der sozialen Entwicklung verflochten.** Das bedeutet, dass jedes Mal, wenn eine Person mit einer anderen interagiert, neue soziale Stichworte aufgenommen werden, und sich das Verhalten auf subtile Weise den neuen Menschen und Situationen anpasst. Der Psychologe Lev Vygotsky, der einer der ersten Forscher der Selbstregulation war, schrieb „Durch andere werden wir uns selbst“.
- Das wichtigste: SELBSTREGULATION IST EIN INTEGRIERTER LERNPROZESS.

### **Was können Sie machen, wenn jemand, den sie lieben, in einem ständigen Zustand der Deregulierung ist?**

Erinnern Sie sich daran: Es handelt sich um erlerntes Verhalten, und niemand lernt alleine. Das Muster des Erlernens von Selbstregulation ist immer dasselbe und war immer so in der Menschheitsgeschichte. Wir beginnen in einem Zustand des Gleichgewichts mit einer anderen Person - eine Art Interaktion, Bewegung oder ein stiller Zustand. Dann wird eine Herausforderung eingeführt und wir geraten aus dem Gleichgewicht. Zum Schluss finden wir einen Weg zurück zum Zustand der Regulierung.

Hier ist eine Liste der Möglichkeiten, Selbstregulation zu lehren:

1. Spielen Sie ein Spiel, bei dem man langsam beginnt und immer schneller wird. Dann wird es wieder langsam wie Kinderhändeklatschspiele und –reime.
2. Wenn Ihr Kind mit Ihnen geht, machen Sie ein Spiel mit der Schrittgeschwindigkeit. Lassen Sie dem Kind ausreichend Zeit, sich Ihrem Schritt anzupassen. Gehen Sie anfangs langsam, dann schneller, joggen und wieder langsam gehen.
3. Mit Kreide, im Freien oder auf abgeklebten Türen drinnen, schreiben Sie Anleitungen für verschiedene Bewegungsarten mit dem Kind auf den Boden. Zum Beispiel schreiben Sie „gehen“, dann 3 Meter weiter „hüpfen“ dann „krabbeln“ dann „laufen“, dann „springen“ und zum Schluss wieder „gehen“. Noch besser wäre eine Überraschung am Ende des Spaziergangs.
4. Viele traditionelle Kinderspiele basieren auf Selbstregulation, wie „Simon sagt“ .....“Wie viele Schritte darf ich machen?“
5. Brettspiele oder einfache Kooperationsspiele schaffen Gelegenheit zur Selbstregulation, indem man Kurven nehmen und die Bewegungen der Spieler/innen genau beobachten muss.

6. Gemeinsame Ausflüge sind eine gute Weise, Selbstregulation zu lehren. Aus diesem Grund liebt meine Familie den Besuch von Vergnügungsparks: eine besondere Art des Verhaltens wird beim Schlange stehen erwartet, dann erfahren wir die Aufregung der gemeinsamen Fahrt, wir beruhigen uns, während wir eine weitere Fahrt auswählen und stellen uns erneut an.
7. Eine Pause bei einer Lieblingsaktivität einlegen und etwas anderes machen, dann zur Lieblingsaktivität zurückgehen, ist eine ausgezeichnete Übung der Selbstregulation.

### **Bewältigung nonverbaler Kommunikation**

Ein wichtiger Aspekt der Selbstregulation ist das Erkennen der Wege, wie Emotionen nonverbal kommuniziert werden können. Nonverbale Kommunikation ist auch als „Körpersprache“ bekannt und kann die Art, wie wir fühlen, kommunizieren. Sie kann stärker, wenn nicht noch stärker, als die Worte, die wir verwenden, sein. Es ist extrem wichtig zu wissen, **dass unsere nonverbale Kommunikation sowohl auf unsere als auch auf die Gefühle anderer Menschen wirkt.**

### **Merkmale der Kommunikation**

Laut dem Merriam-Webster online Wörterbuch ist Kommunikation: „Handlung oder Prozess der Verwendung von Worten, Tönen, Signalen oder Verhaltensweisen, um Information auszudrücken oder auszutauschen oder Ihre Ideen, Gedanken Gefühle usw. anderen gegenüber auszudrücken.“ <http://www.merriam-webster.com/dictionary/communication>

### **Der Prozess der Kommunikation**

- Der Sender – die Person, die einen „ersten Gedanken“ hat, den er/sie mit anderen Personen teilen will;
- Eine Mitteilung – das Ergebnis des Senders, seine Gedanken in Worten, Gesten, Stimmlage und so weiter zu verschlüsseln;
- Ein Medium – die Art und Weise wie die Mitteilung geliefert wird (geschrieben, per Telefon, persönlich...)
- Ein Empfänger – die Person, die die Mitteilung empfängt und diese in Form eines „zweiten Gedankens“ entschlüsselt
- Feedback – die Information, die der Empfänger dem Sender in Bezug auf die Mitteilung zurückgibt.

### **Verschlüsselung verbaler Kommunikation**

Die Hauptform der Verschlüsselung sind Worte. Sie übertragen den Hauptteil der Mitteilung, wenn sie schriftlich sind. Wenn die Kommunikation persönlich erfolgt, wie üblicherweise im Training, wird ein wichtiger Teil der Mitteilung also durch nonverbale Kommunikation übertragen. Die Worte, die wir verwenden, sind von unserem Vokabular, Erfahrung, persönlichen Verständnis der Welt abhängig.

Zum Beispiel das Wort „gefährlich“ bedeutet einer Person, die gerne Rennautos fährt und hohe Berge besteigt, etwas ganz anderes, als einer Person, die versucht, alle möglichen Risiken zu vermeiden.



**Verschlüsselung nonverbaler Kommunikation** ist extrem wichtig, weil nonverbale Kommunikation (stimmliche Aspekte und Körpersignale) stellt Zweidrittel der Anteile der Kommunikation dar.

Nonverbale Kommunikation besteht aus:

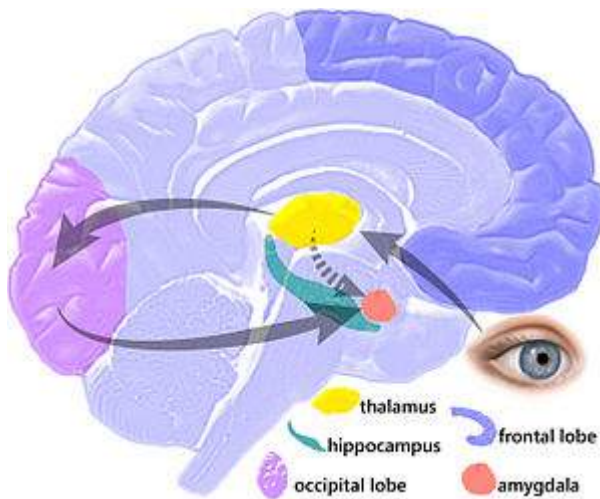
- Gesichtsausdruck (besser lächeln als Stirn runzeln);
- Bewegung der Hände und des Körpers (verwenden Sie offene Gesten, vermeiden Sie das Überkreuzen der Beine und Arme, vermeiden Sie das Verstecken der Hände in Taschen oder hinter dem Rücken);
- Körperhaltung (stehen oder sitzen Sie aufrecht – auf dieser Weise sehen Sie selbstbewusster aus und Ihre Stimme klingt besser);
- Ausrichtung des Körpers (sehen Sie immer ins Publikum, wenn Sie etwas präsentieren)
- Augenkontakt (versuchen Sie Augenkontakt mit allen Trainees/Mentees zu halten, vermeiden Sie aber das Starren)
- Körperkontakt (leichtes Schulter- oder Händeklopfen kann Empathie und Verständnis zeigen, es kann aber auch missverstanden werden, es könnte auch je nach kulturellem Hintergrund inakzeptabel sein)
- Abstand (den passenden Abstand zwischen Redner/in und Zuhörer/innen hängt auch vom kulturellen Zusammenhang ab)
- Kopfnicken (verwenden Sie Kopfnicken, um zu zeigen, dass Sie aufmerksam sind, dass Sie zuhören und zustimmen)
- Erscheinungsbild (sauber, gut gekämmt, passende Kleidung)
- Stimmlage (Stimmlage und Variationen, Sprechgeschwindigkeit, Stress etc.).

Nonverbale Kommunikation überträgt Emotionen und Haltungen anderen gegenüber wirksamer als Worte. Das bedeutet, dass wir etwas sehr Positives einer Person sagen können, wenn wir es aber mit erhöhter oder aufgeregter Stimme zum Beispiel machen, wird die andere Person sehr wahrscheinlich gekränkt sein. Es ist daher sehr wichtig zu erkennen, wie Emotionen unsere nonverbale Kommunikation beeinflussen und lernen, dies zu regulieren.

Noch weniger bekannt und anerkannt ist der Einfluss nonverbaler Verschlüsselung auf unsere Gefühle. Wenn wir eine Körperhaltung einnehmen, die typisch für den Ausdruck der Selbstsicherheit und Erfolgsgefühl ist, werden wir sehr schnell beginnen, uns sicherer und optimistischer zu fühlen. Wenn wir sehr bald Gesten der Macht und Selbstsicherheit ausführen, werden wir uns selbstsicherer fühlen.

### „EMOTIONAL HIJACK“ ODER „AMYGDALA HIJACK“ UND WIE MAN DIESE KONTROLLIEREN KANN

Amygdala Hijack ist ein Ausdruck von Daniel Goleman in seinem 1996 geschriebenen Buch „Emotional Intelligence – Why It Can Matter More than IQ“. Sich auf das Werk von Joseph E. Ledoux beziehend verwendet Goleman den Ausdruck, um emotionale Antworten von Menschen zu beschreiben, die unvermittelt und überwältigend, und vollkommen unangemessen im Hinblick auf den aktuellen Anreiz sind, da eine viel bedeutendere emotionale Bedrohung ausgelöst wurde.



### Amygdala Hijack – Angst verursacht durch optische Reize. Quelle: Wikipedia

*Emotional Hijack* passiert, wenn unser rationales Gehirn von Emotionen überwältigt wird. Es ist am einfachsten erkennbar, wenn wir uns in einem Zustand der Angst oder des Zorns befinden. Erinnern Sie sich zum Beispiel an einen Moment, in dem Sie sich plötzlich und unkontrolliert zornig auf jemanden oder etwas gefühlt haben und angefangen haben zu schreien. Warum dies passiert und warum es schwierig, aber möglich ist, dies zu kontrollieren, wird von Psycholog/innen und Neurobiolog/innen erklärt.

Zuerst müssen wir damit beginnen, dass es vollkommen normal und biologisch kodiert in unseren Gehirnen und Körpern ist. Aus den Zeiten, als Menschen noch in wilder Natur in ständiger Gefahr gelebt haben, entwickelten unsere Körper einen Mechanismus, um uns ausreichend Handlungsgeschwindigkeit zu gewähren, und dadurch unsere Leben zu retten. Zum Beispiel, wenn sich ein Mensch in Lebensgefahr befindet, (wahrgenommen durch unsere Sinnesorgane) geht das Signal für Gefahr schneller an die Amygdala (Teil unseres limbischen Systems) dann zum Neokortex (Teil des Gehirns für rationales Denken) und löst die berühmte „Kampf oder Flucht“ Reaktion aus. Auf diese Weise wird Zeit gespart, ebenso, um das zu tun, wird unser rationales Denken abgeschaltet. Es passiert in Sekundenschnelle und unsere Emotionen übernehmen die Macht über unsere Handlungen.

Obwohl das zum Beispiel unser Leben in einer Situation, in der wir einem Löwen gegenüberstehen, retten könnte, bringt es uns heutzutage mehr Nach- als Vorteile. Diese Reaktion wird jedes Mal ausgelöst, wenn wir uns bedroht fühlen, was in sozialen Situationen oft passiert. Zum Beispiel sagt jemand etwas Beleidigendes über uns. Wir fühlen uns emotional „hijacked“ und fangen an zurückzuschreien. Rettet diese Reaktion unser Leben jetzt oder verursacht sie mehr Ärger? Normalerweise provoziert aggressives Verhalten mehr Aggression auf der anderen Seite und wir begeben uns in eine Abwärtsspirale des Kampfes. Aus diesem Grund ist es wertvoll, das Erkennen und Kontrollieren dieses Zustands zu erlernen. Aber wie?

Es stellt sich heraus, dass es eine einfache Aufgabe ist: Dem Kortex muss man Zeit geben, die Kontrolle zurückzunehmen. Unser Gehirn benötigt wenige Sekunden. Wenn wir es schaffen, uns für wenige Sekunden zu beherrschen, gewinnen wir. Wie können wir das machen. Hier sind einige Strategien:

- Atmung – zuerst sollten wir einige tiefe Atemzüge machen (7-10) und uns auf die Atmung konzentrieren. Oft wird das ausreichen, weil es uns die nötige Zeit gibt.
- Bezeichnung – die einfache Handlung, einen Namen dafür zu finden, wie wir uns fühlen, regt unser rationales Denken die Kontrolle zu übernehmen. Denken Sie: Was fühle ich jetzt? Warum?

- Lenken Sie sich ab – in solchen Situationen kann fernsehen oder Musik hören helfen, uns von Ärger provozierenden Gedanken abzulenken.
- Muskelentspannung – versuchen Sie Ihre Muskeln zunehmend zu entspannen. Erinnern Sie sich, dass Ihr Verhalten Ihre Gefühle beeinflusst.

## 2.2 ENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN

### Übung „Liste der Kompetenzen zur Selbstregulation“

Einführung: Unter Anwendung dieser Liste der Kompetenzen und Beispiele der Aktivitäten könnten Sie ein Brainstorming darüber durchführen, was Sie bereits machen oder was Sie machen könnten, um jungen Menschen bei der Entwicklung von Selbstregulation zu helfen. Dies können für die Zielgruppe passende Aktivitäten, Spiele, Unternehmungen in der Umgebung, Begleitungsmethoden etc. sein. Clancy Blair und andere beschreiben folgende Fähigkeiten zur Selbstregulation als verwandt mit „erfolgreicher Schulanpassung“.<sup>5</sup> Beispiele für Aktivitäten werden für jede Fähigkeit vorgeschlagen.

1. Bewegen Sie sich oder handeln Sie auf eine absichtliche oder zielstrebige Weise

Beispiele:

.....

2. Passen Sie sich den gewohnten Rahmen erfolgreich an

Beispiele:

.....

3. Richten und behalten Sie die Aufmerksamkeit auf etwas

Beispiele:

.....

4. Ignorieren Sie Ablenkungen

Beispiele:

.....

5. Befolgen Sie Anfragen oder Instruktionen

Beispiele:

.....

6. Versuchen Sie, andere zu regulieren

Beispiele:

.....

7. Entwerfen Sie neue „Regeln“ für ein Spiel oder eine Spielfolge

Beispiele:

.....

8. Halten Sie eine unpassende Antwort zurück

Beispiele:

.....

9. Abwechselnd verschieben Sie Ihre Aufmerksamkeit und fokussieren Sie erneut

Beispiele:

.....

10. Halten Sie, wenn passend, Bewegung oder Sprache zurück

Beispiele:

.....

11. Regulierung von Emotionen in passender sozialer Interaktion

Beispiele:

.....

12. Regulierung der Aufmerksamkeit

---

<sup>5</sup> Blair, Clancy. (Juli 2003). „Self Regulation and School Readiness. ERIC Digest.“ Champaign, IL: ERIC Clearing House on Elementary Childhood Education.

Beispiele:

.....

13. Verwendung von Strategien zur Durchführung kognitiver Aufgaben

Beispiele:

.....

14. Fähigkeit Notwendigkeiten, Bedürfnisse und Worte in Sprache zu kommunizieren

Beispiele:

.....

15. Fähigkeit Aufmerksamkeit zu halten

Beispiele:

.....

16. Fähigkeit bei der Durchführung neuer Aktivitäten neugierig und begeistert zu sein

Beispiele:

.....

17. Kann Impulsivität zurückhalten und Anleitungen folgen

Beispiele:

.....

18. Kann sich beim Reden und/oder Verhalten abwechseln

Beispiele:

.....

19. Zeigt Mitgefühl für die Gefühle anderer, insbesondere anderer Kinder

Beispiele:

.....

20. Kann beim Lösen eines Problems Informationen in seinen/ihren Gedanken behalten

Beispiele:

.....

21. Kann bei der Formulierung und Ausführung einer Reaktion impulsive Antworten hemmen

Beispiele:

.....

## Übung „Liste der Fähigkeiten zur emotionalen Selbstregulation für das persönliche Glück“

**Einführung:** Diese zehn Fähigkeiten zur emotionalen Selbstregulation sind unentbehrlich für das persönliche Glück, Erfolg und glatt laufende Beziehungen.

### **1. Erkennen, welche genauen Emotionen Sie fühlen.**

Zum Beispiel: Kennen Sie den Unterschied zwischen dem Gefühl der Eifersucht und des Neides? Wie sieht es mit dem Unterschied zwischen Scham und Verlegenheit aus? Erkennen Sie, wann Sie sich ängstlich, zornig oder beschämt sind? Gibt es einige Emotionen, die Sie bei sich besser erkennen als andere? (Viele Menschen finden es schwieriger, zu erkennen, wenn sie sich beschämt fühlen, als wenn sie sich ängstlich fühlen.)

### **2. Erkennen, welche genauen Emotionen andere fühlen.**

Zum Beispiel bemerken Sie es, wenn Ihr/e Partner/in zornig reagiert, weil er/sie Zorn und Verlegenheit spürt, statt nur das zornige Element zu erkennen. Versuchen Sie, die Emotionen anderer richtig zu bezeichnen, nicht nur als „schlechte Laune“. Sie werden wirksamere Reaktionen ermöglichen, wenn Sie die genauen Emotionen anderer Menschen korrekt identifizieren können. Wenn Sie erkennen, dass Sie unsicher sind, können Sie die Person um Hilfe bitten.

### **3. Die Fähigkeit beim Verfolgen von Zielen zu beginnen und beharrlich zu bleiben, auch wenn Sie sich ängstlich fühlen.**

Wenn Sie das Gefühl der Ängstlichkeit aushalten können, ist es weniger wahrscheinlich, dass Sie das Ausprobieren neuer Dinge meiden, wahrscheinlicher dass Sie Dinge ein zweites Mal probieren, wenn es beim ersten Mal nicht gut gegangen ist, und weniger wahrscheinlich, dass Sie Projekte aufgeben, bevor sie erfolgreich wurden.

### **4. Die Fähigkeit Peinlichkeit zu ertragen**

Können Sie klar und direkt kommunizieren, wenn es sinnvoll ist, das zu tun, auch wenn Sie sich verlegen fühlen? Zum Beispiel, wenn Sie jemandem erklären müssen, warum Sie sich entschieden haben, seine/ihre Dienste nicht zu verwenden. Oder vermeiden Sie diese Situationen?

### **5. Die Fähigkeit, intime Gespräche zu führen, anstatt auszuweichen, diese zu meiden oder die Flucht anzutreten.**

Zum Beispiel, wenn Ihr/e Partner/in darüber sprechen will, ein weiteres Kind zu bekommen, und Sie nicht auf derselben Wellenlänge sind, verweigern Sie strikt das Gespräch, versuchen Sie ständig das Thema zu wechseln, oder verlassen Sie jedes Mal das Zimmer, wenn das Thema auftaucht?

### **6. Die Fähigkeit, unter Druck nicht nachzugeben**

Zum Beispiel können Sie hart bleiben, wenn ein Verkäufer versucht, etwas zu verkaufen, indem er Ihnen Angst macht?

### **7. Die Fähigkeit, eigene Emotionen abzuschwächen**

Zum Beispiel wissen Sie, wie Sie sich ein besseres Gefühl verschaffen können, wenn etwas falsch läuft oder Sie feststellen, dass Sie einen Fehler gemacht haben.

### **8. Die Fähigkeit, die Emotionen anderer Menschen abzuschwächen**

Fühlen Sie sich sicher in Ihrer Fähigkeit, andere Menschen zu trösten, wenn sie bekümmert sind?

### 9. Können Sie warten?

Zum Beispiel können Sie bis morgen warten, den Rest der Nachspeise zu essen, wenn Sie bereits eine Portion gegessen haben?

### 10. Können Sie Ihre positiven Emotionen managen?

Zum Beispiel planen Sie regelmäßige Aktivitäten, auf die Sie sich freuen?

**Anleitung:** Obwohl stille Nachdenkzeit, „Nichtstun“, einfach klingt, ist es dies nicht. Wir sind größtenteils darauf programmiert, zu tun, agieren, schaffen. Wir schätzen das Sein, die Reflexion, das Nachdenken nicht. Selbst angesichts der Forschung, die uns den Wert von Achtsamkeitsübungen vermittelt, ist es für die meisten von uns schwierig, eine Pause zu machen und einige Minuten im Laufe des Tages zur Erholung in Anspruch zu nehmen. Wir haben zu viel zu tun! Aber wenn Sie Ihr Vermögen, zur Selbstregulation verbessern wollen, und gleichzeitig Ihr Wohlergehen, Beziehungen und Lebensqualität fördern, ist die Erweiterung des Bewusstseins **der erste Schritt**. Beginnen Sie mit dem Aufbau der Fähigkeiten zur Selbstregulation mit einfachen Schritten:

- Sitzen Sie für 15 Minuten jeden Tag still
- Trainieren Sie sich darauf, mittels Empfindungen in Ihrem Körper Ihre Emotionen zu spüren
- Bauen Sie einen Wortschatz für Emotionen auf
- Beobachten Sie Ihre Gefühle mehrmals am Tag – ohne zu versuchen, diese zu „richten“ oder ändern
- Beachten Sie, wie Ihre Gefühle Ihre Gedanken beeinflussen und woher sie kommen
- Halten Sie inne, bevor Sie reagieren: Pause. Erkennen Sie Ihre Gedanken und Gefühle an. Haben Sie einen klaren Verstand!

### Übung: Beeinflussung unserer eigenen Emotionen durch nonverbale Verschlüsselung

**Einführung:** Nach Erklärung des theoretischen Hintergrundes wie unsere nonverbale Kommunikation unsere eigenen Gefühle beeinflusst, erklären Sie, dass wir nun experimentieren werden und fühlen Sie diesen Einfluss auf uns selbst und üben Sie auch, unser Selbstvertrauen durch nonverbale Gesten wachsen zu lassen.

**Durchführung:** Alle Teilnehmerinnen üben:

- Die richtige mit Selbstvertrauen verbundene Haltung einnehmen – Der Körper ist aufrecht, Schultern zurückgezogen, Beine hüftbreit, Kopf hoch, mit vorwärts gerichtetem Blick
- Gehen mit Selbstvertrauen
- Lächeln (die Gruppe kann die „falsches Lächeln“ Übung versuchen – ein Stift zwischen den Lippen verursacht ein falsches Lächeln und dann berichten, wie sich ein falsches Lächeln für 60 Sekunden angefühlt hat)
- Offene und selbstsichere Handgesten

**Auseinandersetzung und Besprechung:** Fragen Sie die Teilnehmerinnen, wie sie sich vor der Übung gefühlt haben und wie danach. Hat etwas einen besonderen Eindruck auf sie gemacht? Welche der nonverbalen

Signale war am stärksten: Haltung, Gang, Gesten oder Lächeln? Wie haben sie sich bei der Durchführung gefühlt?



## Übung: „Emotional Hijack“

Emotional Hijack hat folgende Komponenten:

1. Auslöser – was verursacht die Reaktion
2. Reaktion – (spontan)
3. Starke Emotion
4. Gefühl des Bedauerns danach

### **Part 1: Einzelaufgabe**

Erinnern Sie sich an 2 Situationen, wo Sie emotional übermannt wurden.

#### **Situation 1, Beschreiben Sie bitte:**

---

---

Was hat die Situation verursacht (Auslöser)?

---

---

Wie haben Sie reagiert? Wie haben andere reagiert?

---

---

Was war das Ergebnis?

---

---

Was hätten Sie anders machen können?

---

---

#### **Situation 2, Beschreiben Sie bitte:**

---

---

Was hat die Situation verursacht (Auslöser)?

---

---

Wie haben Sie reagiert? Wie haben andere reagiert?

---

---

Was war das Ergebnis?

---

---

Was hätten Sie anders machen können?

---

---

## **Part 2: Gruppenarbeit**

Sie besprechen die beschriebenen Situationen in Ihrer Gruppe.

Was haben sie gemeinsam? Was war die Ähnlichkeit zwischen den Auslösern (Ursachen dafür)?

---

Was können Sie daraus schließen?

---

Was kann anders gemacht werden, um die Situation besser zu managen?

---

## Übung: „Wie reguliert man sich selbst? (Selbstregulation)“

**Einführung:** Es gibt eine indianische Geschichte „Die zwei Wölfe“.

Ein alter Cherokee erzählt seinem Enkel von einem Kampf, der oft im Inneren der Menschen stattfindet. Er sagt: „Mein Sohn, der Kampf ist zwischen zwei Wölfen. Einer ist böse. Er ist zornig, neidisch, eifersüchtig, betrübt, bedauernd, gierig, arrogant, selbstbemitleidend, schuldig, vorwurfsvoll, minderwertig, unehrlich, stolz, überlegen und egoistisch. Der andere ist gut. Dieser Wolf ist freudig, friedlich, liebend, hoffnungsvoll, ruhig, demütig, herzlich, wohlwollend, liebenswürdig, großzügig, ehrlich, mitfühlend und treu.“ Sein Enkel denkt eine Weile nach und fragt dann; „Welcher Wolf gewinnt dann, Großvater?“. Der alte Cherokee antwortet einfach: „Derjenige, den du fütterst.“

Wie funktioniert Selbstregulation? Diese Anleitung ermutigt die Teilnehmerinnen der Gruppe, daran zu arbeiten, schädliche und störende Emotionen unter Kontrolle zu halten, bevor man handelt. Menschen, die sich selbst regulieren, sind besser imstande, das Gute in anderen Menschen zu sehen, Gelegenheiten zu erkennen, wo es andere nicht tun, in Einklang mit ihren Werten zu handeln und klare Ziele und Motivationen zu haben. Vor allem können Sie diese Denkart während emotional herausfordernden Situationen beibehalten. Obwohl Selbstregulation ein Schlüssel zu gesundem Verhalten ist, können traumatische oder emotionale Vorfälle den Prozess schwierig machen und sogar zu Selbstdysregulation führen.

Sobald Menschen Selbstregulation erlernen, könnten sie besser vorbereitet auf die Hindernisse des Lebens sein und das Beste aus der vorhandenen Situation machen. Verwenden Sie diese Hinweise, um Techniken der Selbstregulation zur Erhaltung der mentalen und physischen Gesundheit zu lehren.

### **1. Betonen Sie die Wichtigkeit des Erkennens bestimmter Gefühle, die sie/andere fühlen.**

Selbstregulation ist ein Teil der fünf Elemente der emotionalen Intelligenz, ein Konzept des Psychologen Daniel Goleman. Zusätzlich zur Selbstregulation umfasst emotionale Intelligenz das Erkennen eigener Emotionen, Selbstmotivation, Beziehungsmanagement und das Erkennen von und Verständnis für die Emotionen anderer. Bevor die Teilnehmerinnen emotionale Intelligenz anwenden können, ist der erste Schritt das Verstehen ihrer Gefühle. Während fast jede den Unterschied zwischen dem Gefühl des Glücks und der Trauer bestimmen kann, ist das Wissen, wie Emotionen wie Eifersucht und Neid, Scham und Verlegenheit sich unterscheiden, fundamental für den richtigen Umgang mit Emotionen. Fragen Sie die Teilnehmerinnen, ob sie die Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen diesen Emotionen erklären können, und mit welchen sie sich identifizieren. Durch Selbstregulation werden die Gruppenmitglieder befähigt, besser auf Situationen zu reagieren, wenn sie die Emotionen verstehen, die andere Menschen erfahren. Zum Beispiel wenn ein/e Ehepartner/in aufgebracht ist, wird das Wissen, ob er oder sie auch Verlegenheit zusammen mit dem Zorn empfindet, die Reaktion jener Person bestimmen. Wenn die Menschen unsicher sind, schlagen Sie vor, dass sie ihre/n Ehepartner/in um Hilfe beim Verstehen der genauen Gefühle bitten.

### **2. Verbessern Sie Selbstregulation durch Zielsetzung.**

Das Erreichen von Zielen wirkt sich auf Motivation, Selbstwirksamkeit und Lernen aus, und bedeutet, dass Zielsetzung unverzichtbar für die Verbesserung der Fähigkeiten zur Selbstregulation ist. Ziele machen es den Menschen einfacher, sich selbst einzuschätzen und den Fortschritt, den sie gemacht haben, zu verstehen. Ermuntern Sie sie, klare Ziele zu setzen, ihre Aufmerksamkeit auf positives Verhalten zu lenken, um diese Ziele zu erreichen. Bauen Sie genaue Leistungsmaßstäbe ein und empfehlen Sie die Bestimmung von zeitlich nahen, kurzfristigen Zielen, da diese eine höhere Motivation und bessere Selbstregulation fördern. Versichern Sie sich, dass die Ambitionen nicht zu einfach erreichbar sind, weil diese nicht ausreichend motivieren werden. Zu schwierige Ziele werden dieselbe Wirkung haben, also arbeiten Sie mit Ihrer Gruppe, um Zielvorgaben zu finden, die für die besten Ergebnisse moderat herausfordernd sind.

### 3. Ermutigen Sie zur Anpassungsfähigkeit

Wenn die Teilnehmer/innen der Gruppe Schwierigkeiten damit haben, sich an Lebensveränderungen anzupassen, wird ihre Fähigkeit zur Selbstregulation eingeschränkt sein. Es ist wichtig, dass sie Wandel gut verkraften und ihr Verhalten in verschiedenen Situationen leicht anpassen. Menschen, die sich gegen Wandel wehren, erleben oft ungesunde Stresspegel und Angst, die zu schlechter physischer und mentaler Gesundheit führen kann. Überlegen Sie die Verwendung des Transaktionsmodells für Stress und Meistern – ein Rahmen zur Einschätzung der Prozesse hinter dem Zurechtkommen mit stressvollen oder emotionalen Ereignissen – um Menschen zu helfen, Änderungen objektiv zu betrachten und verschiedene Varianten der Reaktion zu analysieren. Die Arbeit mit diesem Modell wird helfen, ihre negativen Gedanken neu zu formulieren und Wandel als eine positive Gelegenheit zur Selbstentwicklung wahrzunehmen.

### 4. Üben Sie Strategien zur Selbsterkenntnis

Einer der wichtigsten Faktoren zur Selbstregulation ist Selbsterkenntnis. Ein großer Teil der Selbsterkenntnis ist das Wissen über eigene Stärken und Schwächen. Helfen Sie ihnen wahrzunehmen, was sie zornig macht oder ein negatives Gefühl verursacht. Zum Beispiel, welches Verhalten anderer Menschen löst bei ihnen Zorn aus? Es könnte hilfreich sein, eine Liste aller Auslöser zu erstellen und auch der bedauerlichen Reaktionen, die sie erlebt haben. Dann identifizieren Sie die Verhaltensweisen und Handlungen, die nicht nützlich waren und ersetzen Sie diese durch positive Alternativen.

## 2.3 Evaluierung

Zur Evaluierung des Fortschritts und das bessere Verständnis der Teilnehmer/innen können unterschiedliche Methoden Anwendung finden. Wir empfehlen Evaluierungsbögen mit offenen Fragen. Sollte der/die Trainer/in den Eindruck haben, dass sich die Teilnehmer/innen durch die Evaluierungsbögen beurteilt fühlen, kann die Überprüfung mittels einer offenen Diskussion (Brain-Storming) und einer Mind-Map, zur Dokumentation dass die Teilnehmer/innen das Konzept und die Kompetenzen verstanden haben, geführt werden. Für die Diskussion können die gleichen Fragen wie auf dem Evaluierungsbogen verwendet werden.

### Evaluierungsbogen 3

Was ist Selbstregulation?

.....

Welche Indikatoren kennen Sie, um ihre Fähigkeiten zur Selbstregulation zu überprüfen?

.....

Selbsteinschätzungscheckliste. Erstellen Sie eine Selbsteinschätzungsliste. Schreiben Sie nieder:

- welche Verhaltensweisen werden von Ihnen in der Ausbildung erwartet
- welches Verhalten hilft sich in der Gemeinschaft gut zu integrieren

Wo ich stehe: Was habe ich bis hierhin erreicht und was möchte ich im weiteren Training erreichen?

.....



.....  
.....



## Kapitel 3: Die Entwicklung sozialen Bewusstseins

### Ziele

Bei diesem Schritt werden junge Frauen vom sozialen Umfeld lernen, wie soziale Zusammenhänge und Gruppen das Verhalten von Menschen beeinflussen und die zugrunde liegenden Emotionen und Motivationen anderer zu verstehen. Wie zum Beispiel, warum ihre Familie sie beim Wunsch der Rückkehr an die Schule nicht unterstützt.

### Schlüsselaspekte

**Soziales Bewusstsein ist die Kompetenz, in sozialen Situationen die Gefühle anderer zu erkennen, zu verstehen und darauf zu reagieren. Einflüsse im Hinblick auf Sozialbewusstsein sind:**

- **Empathie** – die Kompetenz, Emotionen, Bedürfnisse und Sorgen anderer zu verstehen.
- **Organisatorisches Bewusstsein** – die Kompetenz, Grundsätze und Regeln in einer Gemeinschaft oder Organisation zu verstehen und wie sie die Menschen darin beeinflussen.
- **Begleitung bei Leistungen für andere** – die Kompetenz, die Bedürfnisse anderer vorherzusehen, zu erkennen und diese zu erfüllen.

### Tools

- Theoretischer Hintergrund
- Entwicklung von Kompetenzen
- Evaluierungsblätter

## 3.1 Theoretischer Hintergrund

### SOZIALES BEWUSSTSEIN ALS TEIL DER EI

Soziales Bewusstsein ist der dritte Bereich der EI. Soziales Bewusstsein ermöglicht einer Person, die Gefühle anderer zu verstehen und darauf zu reagieren. Die Kompetenz einer Person in unterschiedlichen sozialen Situationen zu reagieren hilft, besser mit anderen aufeinander einzuwirken, um die beste Interaktion zu erreichen. Das Verstehen der Gefühle anderer ist für emotionale Intelligenz unverzichtbar. Laut Daniel Goleman sind folgende Einflüsse bezugnehmend auf Sozialbewusstsein:

**Empathie:** Die Kompetenz, Emotionen, Bedürfnisse und Sorgen anderer zu verstehen.

- Aufmerksamkeit auf die emotionalen Signale und diese anzuhören.
- Mitgefühl und Verständnis für Sichtweisen anderer zu zeigen.
- Hilfe leisten, aufgrund des Verständnisses der Bedürfnisse und Gefühle anderer.

**Organisatorische Erkenntnis:**

Die Kompetenz, Grundsätze und Regeln in einer Gemeinschaft oder Organisation zu verstehen und wie sie die Menschen darin beeinflussen. Die Wahrnehmung sozialer Situationen bedeutet die sorgfältige Überlegung, was Menschen wollen und die Planung der Kommunikation mit ihnen, um diese Bedürfnisse zu erfüllen.

- Das Respektieren und Erstellen von Verbindungen mit Menschen verschiedener Herkunft.
- Das Verstehen unterschiedlicher Weltansichten und Feingefühl für Vielfalt.
- Bewusstsein von Vielfalt als Chance. Das Verstehen von Schlüsselbotschaften innerhalb einer Gemeinschaft oder Organisation.
- Aufspüren wichtiger sozialer Netzwerke zum Verständnis was die Ansichten und Handlungen anderer bildet

**Orientierung bei Leistungen für andere:** Die Kompetenz, die Bedürfnisse anderer vorherzusehen, zu erkennen und diese zu erfüllen.

Das bedeutet:

- Das Verstehen der Bedürfnisse anderer und sie zu Möglichkeiten der Befriedigung derselben hinzuführen
- Das Anbieten passender Unterstützung
- Beratung und das Anbieten von Ideen, die die Stärken und Kompetenzen anderer fördern.
- Bestätigung und Belohnung der Anstrengungen, Leistungen und Entwicklungen anderer Menschen.
- Gewährung positiven Feedbacks und Erkennen der Entwicklungsbedürfnisse anderer.

Empathie heißt, sich um andere Menschen zu kümmern und emotionale Erfahrungen mit ihnen zu teilen. Empathie ist ein menschliches Grundverhalten. Man nimmt an, dass Empathie angeboren ist. Die Forschung der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts an der Universität Michigan hinterfragt diese Annahme, indem sie zeigt, dass das Niveau von Empathie in den letzten 30 Jahren abgenommen hat. Die Zunahme des sozialen Ausschlusses durch die vermehrte Verwendung elektronischer Kommunikation und Networking ist eine der Theorien, die zur Erklärung dieser Schlussfolgerung eingesetzt wird. Letztlich ist es viel einfacher anderen Menschen negative Dinge mitzuteilen, wenn wir ihnen nicht direkt gegenüberstehen. So wird uns nicht abverlangt, uns mit den Problemen anderer auseinander zu setzen, und auf ihre Bedürfnisse einzugehen, weil es die einfachste Option ist. Es ist ein Mangel an emotionaler Intelligenz.

Das Problem ist, wenn keine Empathie existiert und wenn man nichts unternimmt, die Bedürfnisse anderer zu verstehen, entsteht ein bedeutender Mangel an Zuversicht und Isolation, Menschen verschließen sich in ihrer eigenen Welt. Noch wichtiger jedoch ist, wenn ein Mensch den Bedürfnissen und Gefühlen anderer gerecht wird, erhält er/sie deren Vertrauen.

Empathie bedeutet „die Schuhe eines/einer anderen zu tragen“, den Blickwinkel eines/einer anderen zu verstehen. Nachdem wir soziale Wesen sind, finden wir uns ständig in Situationen wieder, in denen wir empathischer sein können. Wenn wir eine bessere Beziehung mit anderen suchen und mit ihnen teilen, zeigen wir Vertrauen und erwarten, dass sie dies ebenfalls tun. So verbessern wir unser soziales Bewusstsein, wir bemerken, dass andere sich durch das Gesagte und die Handlungen anders fühlen.

Die Fähigkeit, mit anderen zu kommunizieren und sie zu verstehen, ist eine wichtige Kompetenz. Aber es ist wichtig, dies zu kontrollieren, um uns nicht selbst zu belasten. Einige glauben, dass es sehr einfach ist, mit anderen mitzufühlen und auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Aber die Überwindung der Probleme, die Menschen mit uns teilen, kann auch zu Gefühlen der Erschöpfung führen. Während wir uns um die Emotionen anderer kümmern, müssen wir unser eigenes Wohlergehen und Gleichgewicht pflegen, damit wir kontrollieren können, inwieweit wir empathisch sein können.

## WIE ENTWICKELT MAN SOZIALES BEWUSSTSEIN?

Die Entwicklung sozialen Bewusstseins verbessert unsere Kompetenzen, uns mit anderen verbal, nonverbal und sozial zu verbinden.

- Einer der ersten Schritte zur Entwicklung sozialen Bewusstseins ist, Situationen, in denen wir uns unwohl fühlen, zu erkennen. Das Wissen, dass wir durch unser Verhalten einige der Umstände, die uns ein schlechtes Gefühl vermitteln, ändern können, ist ein möglicher Schritt zur Veränderung.
- Auf die gleiche Weise können wir lernen, das Verhalten anderer, das uns erzürnt oder aufregt, d.h. negative Gefühle bei uns hervorruft, zu erkennen. Wie reagieren wir in diesen Situationen? Neigen wir dazu, andere zu beurteilen, bevor wir alle Einzelheiten kennen und überlegen? Unterliegen wir Stereotypen? Wenn wir uns an die Position der anderen begeben, werden wir offener und bereiter, die Ansichten und Bedürfnisse anderer anzunehmen. Selbst wenn wir bezweifeln, dass wir das Verhalten anderer ändern können, wenigstens können wir lernen, nicht negativ zu reagieren und die Situation in eine positive zu umzuwandeln.
- Es ist wichtig, sich bei anderen für Versäumnisse, Fehler, Mangel an Mitgefühl in gegebenen Situationen entschuldigen zu können. Die Kompetenz der Selbsteinschätzung hilft uns dabei, unsere eigenen Schwächen zu sehen und anzunehmen, dass wir nicht perfekt sind und dass wir einiges an unserem Verhalten ändern können.
- Suchen Sie mehr Feedback bei anderen, wie wir mit ihnen interagieren. Wenn es negativ ist, müssen wir eine Änderung unseres Benehmens akzeptieren.
- Aktives Zuhören hilft auch der Entwicklung emotionaler Intelligenz in diesem Zusammenhang. Das bedeutet, die Bedeutung der Verbesserung der Zuhörkompetenzen. Wenn Sie zuhören, verwenden Sie folgende Sätze und Fragen „Erzählen Sie mir mehr...“, „Was ist dann passiert?...“, „Erzählen Sie mir ein wenig mehr über...“.

## SENSIBILITÄT FÜR VIELFALT UND UNTERSCHIED

Sozial bewusst zu sein ist wichtig, da unsere Reaktionen auf andere Menschen und Situationen dadurch beeinflusst werden. Grundlage für Sozialbewusstsein ist Selbstbewusstsein. Selbstbewusstsein ist wichtig, um die Gefühle und Emotionen anderer zu verstehen, während Autonomie notwendig ist, um sicherzustellen,



dass die Reaktion der Situation angepasst ist. Die empathische Reaktion verlangt ein Bewusstsein der Vielfalt und Sensibilität für die Bedürfnisse und Emotionen anderer.

<b>Übungstitel</b>	<b>Einander kennenlernen mit Fotos/Karten</b>
<b>Methoden</b>	Aussagen von Fotos, Selbstreflexion, sich einer großen Gruppe mitteilen
<b>Dauer</b>	20 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: für die TeilnehmerInnen: Den Satz verschiedener Szenen, Ausschnitte aus Zeitschriften und Zeitungen Umgebung: Angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in bittet jede/n Teilnehmer/in, die verteilten Fotos anzusehen, diese genau zu untersuchen und ein Foto auszuwählen, das er/sie mit seinem/ihrem Zustand in Verbindung bringt (Wie er/sie sich fühlen, was sie sind, was sie über sich sagen können).
<b>Anleitung</b>	Jede/r Teilnehmer/in wählt ein Foto und sitzt innerhalb des Kreises. Der Reihe nach oder freiwillig stellt jede/r dar, warum er/sie das spezifische Bild wählte und was er/sie darüber denkt.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Nach den Präsentationen stellt der/die Trainer/in Fragen an die Teilnehmer/innen, ob das Foto etwas zu der Präsentation beigetragen hat; War etwas dabei, das sie mit der Gruppe über die Aussage der Fotos teilen möchten. Zusammenfassen

Sensibilität für Vielfalt schließt Akzeptanz und Respekt ein, in der Anerkennung unserer individuellen Unterschiede und Einzigartigkeit.

Die Anwendung von Sensibilität in sozialen Situationen ist eine Gewohnheit, die weitgehend mit einer der „7 Wege zur Effektivität“ übereinstimmt. Diese wurden entwickelt durch Stephen Covey, der sagt, **„versuchen Sie zuerst zu verstehen, dann verstanden zu werden“**.

Die Übungen in diesem Teil des Handbuchs werden Teilnehmer/innen in der Gruppe ermutigen, spezifische Kompetenzen zum Erkennen und Verstehen der Gefühle anderer zu entwickeln. Sie werden das Bewusstsein im Hinblick auf ihre Stellung im sozialen Umfeld und ihre Position darin verbessern, mit dem Ziel einer gelungenen sozialen Inklusion.

## 3.2 Das Entwickeln von Kompetenzen

<b>Übungstitel</b>	<b>Die Geschichte leben</b>
<b>Methoden</b>	Individuelle Arbeit, Austausch in der Großgruppe, Diskussion
<b>Dauer</b>	30 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: für die Teilnehmer/innen – Texte Umgebung: bequemer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in wählt aus der Literatur oder Presse mehrere verschiedene Geschichten, die eine Beschreibung von Gefühlen und emotionalen Zuständen zum Inhalt haben, und bereitet sie für die Verwendung vor. Ausgehend von der Idee, dass das Verstehen der Gefühle anderer mit Kompetenz zur Empathie verbunden ist. Es wird auf die Entwicklung der Kompetenz fokussiert, nicht nur für das Verstehen, sondern auch für den mentalen Eintritt in die innere Welt des Gegenübers und um den internen Zustand zu fühlen. Der/die Trainer/in betont, dass die Übung forschungsimminent sei und der Entwicklung der Kompetenzen im Verstehen von Gefühlen helfen würde.
<b>Anleitung</b>	Der/die Trainer/in verteilt die Texte. Sie müssen versuchen, sich mit dem Charakter zu identifizieren und sich in die Gefühle, Gedanken und Verhalten an seiner Stelle einzufühlen. Während der Auseinandersetzung müssen sie Nutzen aus den empathischen Kompetenzen und ihren Anwendbarkeiten in der Kommunikation und in anderen Situationen des Alltags ziehen.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Der/die Trainer/in fokussiert den Diskurs auf die Auseinandersetzung der eigenen Möglichkeiten der Empathie der Teilnehmer/innen, und provoziert sie zum kritischen Verständnis der Notwendigkeit der Entwicklung einer Kapazität für Empathie. Die Ergebnisse werden mithilfe der Teilnehmer/innen zusammengefasst. Sie reden über die Entwicklung der Kompetenz der Empathie als Gelegenheit, ein besseres Verständnis der Gefühle anderer zu bekommen, Kommunikation zu verbessern und das Potenzial der Einzelnen zu erweitern. Die Sitzung könnte mit einer Hausübung enden, wobei die Teilnehmer/innen Kompetenzen des Verstehens von Gefühlen entwickeln.

<b>Übungstitel</b>	<b>Andere verstehen</b>
<b>Methoden</b>	Individuelle Arbeit, Austausch in der Großgruppe, Diskussion
<b>Dauer</b>	20 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Umgebung: bequemer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Die Übung wird mit der Erklärung, was Empathie ist, und warum empathisch zu sein, Kommunikation und Beziehungen zu anderen verbessert, begonnen. Der/die Trainer/in präsentiert das Wesen der Übung.
<b>Anleitung</b>	Abwechselnd, der/die Trainer/in liest Geschichten vor und lässt die Teilnehmer/innen nachdenken.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Die Gruppendiskussion wird mit dem Zweck abgehalten, Empathie zu verstehen und wie sie sich in verschiedenen Situationen zeigt. Die Teilnehmer/innen werden ermutigt, sich der Gruppe auszutauschen.
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	Überlegen Sie folgende Situationen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sie sind an der Kasse eines Lebensmittelgeschäftes. Das Verkaufspersonal ist sehr langsam, da die Arbeit neu ist, können Sie verstehen, dass wenn jemand etwas lernt, es nicht so schnell geht? Sie können sich vorstellen, dass Sie ein/e wahrscheinlich deprimierte Kassier/in sind, weil die Leute eifrig am Arbeiten sind und murren. Wenn Sie sich in die Lage versetzen, können Sie sich entschließen, geduldig und verständnisvoll zu sein.</li> <li>2. Stellen Sie sich vor, dass Ihr/e Freund/in gerade realisiert, dass ihre Eltern sich scheiden lassen. Vielleicht sind Ihre Eltern noch verheiratet und Sie habe damit keine Erfahrung. Aber Sie könnten sich vorstellen, wie Sie sich bei dieser Nachricht fühlen würden, und so reagieren, wie Sie möchten, dass andere reagieren würden, wenn Sie an der Stelle des/der Freundes/in wären. Sie könnten sagen; „Es tut mir leid, dass zu hören. Was wirst du machen?“</li> </ol>

<b>Übungstitel</b>	<b>In der Haut des/der anderen stecken</b>
<b>Methoden</b>	Paararbeit, Diskussion
<b>Dauer</b>	30 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Material: Karten mit Situationen

	Umgebung: angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Wenn wir in der Haut eines/r anderen stecken, sind wir oft gefühlvoller dafür, was diese Person erlebt. Mit der Übung sich der Gefühle anderer bewusster zu sein, können wir besser Akzeptanz und respektvolleren Umgang in der Gemeinschaft schaffen.
<b>Anleitung</b>	Die Gruppe ist in Paare geteilt. Eine Person des Paares erhält eine Karte mit der Situation einer anderen Person und erzählt alles dem/r Partner/in, aber so als ob er/sie das erlebte. Beim Reden versucht sie ihre Gefühle auszutauschen. Der/die Partner/in des Paares muss beim Zuhören Empathie für die Situation verbal und nonverbal ausdrücken. Dann diskutieren beide wie Empathie gezeigt wird, wie sich die Geschichteerzählende fühlt, und was von dem/der Gesprächspartner/in anderes wünscht. Das können Sätze wie „Ich erkenne, dass du mir wirklich zuhörst, weil du während des ganzen Gesprächs mit mir in Kontakt geblieben bist und ich hatte das Gefühl, dass meine Geschichte dir wirklich etwas bedeutet“, sein.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	In der Großgruppe wird diskutiert, wie Empathie innerhalb der Paargespräche stattgefunden hat, und jedes Paar teilt seine Erfahrungen. Der/die Trainer/in lenkt die Aufmerksamkeit auf die Interaktion mit anderen. Die Teilnehmer/innen werden angehalten, sich selbst folgende Fragen zu stellen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habe ich aktiv zugehört? War ich zu beschäftigt dazu?</li> <li>- Habe ich den/die andere/n nach dem Inhalt und Gefühlen und Emotionen gefragt?</li> <li>- Was hat mein Gegenüber während des Erzählens gebraucht?</li> <li>- Habe ich meine Körpersprache, Gesichtsausdrücke, Stimmlage oder andere Sachen geändert, um die Bedürfnisse der anderen Person zu befriedigen?</li> </ul>
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	<b>Anwendung:</b> Freunde/Freundinnen von Villy nehmen sich viel Zeit für die Vorbereitung für die bevorstehende Party zum Schulabschluss, welche Kleidung sie kaufen werden, welche Frisur sie tragen werden, in welchem Restaurant die Party sein wird usw. Villy will möchte

	die Party besuchen, aber die Karten sind sehr teuer und vor kurzem hat ihre Mutter ihren Job verloren.
	Martin arbeitet seit mehr als einem Jahr in derselben Pizzeria und hat seine Arbeit immer gut gemacht. An einem Tag hat er irrtümlich eine Kundschaft doppelt abgerechnet. Die/der Chef/in glaubt, dass er es absichtlich gemacht hat, um Geld zu stehlen, und feuert ihn.
	Sonia bemerkt, dass ein böses Gerücht über sie die Runde macht und dass ihr Ex-Freund dahintersteckt.
	Susy bewunderte immer die Kleidung ihrer Freundin Emma. Eines Tages als sie zu einer Party gehen, bittet Susy Emma um den sehr teuren blauen Pullover. Emma sagt ja, erzählt aber später den Rest der Freundesgruppe spöttisch, dass Susy sich keine schöne Kleidung leisten kann und deshalb ihren Pullover trägt.
	Kathy tanzt sehr gut und hat monatelang für eine bevorstehende Festpräsentation der Stadt geprobt. Während einer Generalprobe stolpert sie und fällt. Eine ihrer Freundinnen, die bei der Probe dabei war, macht ein Video mit dem Handy und postet es im Internet am selben Tag.
	Soeben hat die 17 jährige Anna erfahren, dass sie schwanger ist. Der Vater ihres Kindes ist ihr Ex-Freund. Sie haben sich vor kurzem getrennt, weil er ins Ausland gegangen ist, um zu arbeiten.

<b>Übungstitel</b>	<b>Bedeutende Andere</b>
<b>Methoden</b>	Arbeit in Gruppen, Diskussion
<b>Dauer</b>	50 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Material: Poster, Marker, Band Umgebung: Angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in beginnt die Übung mit der Erklärung, dass jede Person von frühester Kindheit an mit verschiedenen Menschen kommuniziert. Einige durchreisen unser Leben kurz, aber andere bleiben als sehr wichtig und bedeutend. Es kann sich um Eltern handeln, Nachbarn, Freund/innen, Verwandte, Lehrer/innen, Erzieher/innen und andere Erwachsene. Der/die Trainer/in betont die Aufrechterhaltung von Kontakten mit diesen Menschen als eine Gelegenheit für ein besseres Verständnis für sich und für die Welt

	um uns. Die Teilnehmerinnen werden gebeten, sich ihr Leben anzusehen und über diese wichtigen Menschen nachzudenken.
<b>Anleitung</b>	<p>Die Teilnehmerinnen werden in Gruppen à 3 geteilt. Jedes Mitglied des Trios erzählt von den wichtigen Menschen, die sie im Leben, wie vorher beschrieben, getroffen hat: Warum sie die Person für bedeutsam halten? Welche waren die angenehmen Zeiten, die sie mit ihnen verbracht haben? Was war in der Kommunikation mit ihnen wichtig? Wie haben sie es geschafft, die Beziehung aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen?</p> <p>Der Austausch und das Erzählen in der kleinen Gruppe dauern 20 Minuten. Nach Ablauf der Zeit wird in der großen Gruppe diskutiert, wie sie sich während der Gespräche gefühlt haben, was war für sie wichtig, und welches Verhalten und Kommunikation war wertvoll. Auf einem Poster wird, eine Liste der bedeutenden festgehalten. Mögliche Kategorien (Eltern und Verwandte, Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen, andere Erwachsene – Bekannte, Nachbar/innen, Freund/innen). Teilnehmer/innen untersuchen die sich ergebenden Gruppen und äußern sich, was sie hindert oder ihnen hilft, mit ihnen zu kommunizieren und was geändert werden kann.</p>
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Der Schwerpunkt liegt auf der Notwendigkeit des Erhalts genauso wie auf dem Erweitern von Kontakten mit anderen und wichtigen Momenten in der gegenseitigen Kommunikation. Der/die Trainer/in betont Methoden zum Verständnis von Gefühlen, gute Verhaltensmuster und den Wert für menschliche Beziehungen. Parallel dazu ist der Fokus auf Beziehungen und wenn sie zerbrochen sind, wie sie wiederaufgebaut werden können.

<b>Übungstitel</b>	<b>Netzwerk der Unterstützung</b>
<b>Methoden</b>	Individuelle Arbeit, Visualisierung, Diskussionen in einer größeren Gruppe
<b>Dauer</b>	50 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	<p>Material: Ein Knäuel solider, dicker Schnur, kleine viereckige rosa und blaue Blätter, Textmarker, Büroklammern</p> <p>Umgebung: Angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis</p>
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14

<p><b>Einführung</b></p>	<p>Der/die Trainer/in bereitet die notwendigen Materialien vor und schafft ausreichend Platz, damit die Teilnehmer/innen die Übung vollziehen können. Alle Teilnehmer/innen haben Stühle mit Rückenlehne. Diese Übung kann als Fortsetzung der vorhergehenden gesehen werden, aber mit der Vertiefung der Betrachtung des Unterstützungsnetzwerks und Verständnis dafür, wie man sich an andere für Hilfe wenden kann. Der/die Trainer/in erinnert daran, dass der Mensch sich mit anderen austauscht und Unterstützung (Verständnis, Mitgefühl, Rat, Information, Fürsorge, Dienste, freudige Erfahrungen usw.) erhält. Diese Unterstützung ist wie ein unsichtbares Netz, das Menschen um sich schaffen. Der/die Trainer/in bittet die Teilnehmer/innen zu überlegen, wen sie am öftesten unterstützen und auch, wer sie unterstützt.</p>
<p><b>Anleitung</b></p>	<p>Die Teilnehmer/innen und der/die Trainer/in sitzen im Kreis. Der/die Trainer/in gibt ihnen rosa und blaues Papier und Büroklammer. Jeder/e Spieler/in erhält je drei Stück und 6 Büroklammern. Aufgabe: Nachdenken und ein Netzwerk zur Unterstützung aufbauen. Die Anleitung beinhaltet die Handlungsweise und die verschiedenen Phasen der Aufgabe. „Wir werden in zwei Phasen arbeiten: Zuerst werden die bunten Papierstücke ausgelegt, die Sie von mir erhalten haben, dann werden wir ein starkes Netzwerk aus Widerstandsschnüren am Knäuel fixieren.</p> <p>Erstens: Schreiben Sie lesbar auf jedes rosa Papier den Namen der Person, die Sie unterstützen, und wie Sie das machen (zum Beispiel: Maria – Hilfe bei der Essensvorbereitung/beim Einkauf, ermutige sie Prüfungen abzulegen). Auf jedem Blatt Papier sollte nur einen Namen stehen und die Art und Weise, wie Sie sie unterstützen. Nachdem Sie mit rosa fertig sind, nehmen Sie blau. Hier überlegen Sie sich, von wem Sie Unterstützung bekommen und welcher Art diese Unterstützung ist. Schreiben Sie auf jedes Stück Papier den Namen einer Person, und die Art und Weise, wie sie Sie unterstützt.</p> <p>Zweitens: Sobald alle mit beiden Farben fertig sind, nimmt der/die Trainer/in das Knäuel, bindet ein Ende an den Stuhl Rücken und gibt den Ball einem/einer anderen Teilnehmer/in. Sie wickelt die Schnur so um den Stuhl, dass eine gerade Linie vom Stuhl des/der Moderator/in zu ihrem Stuhl entsteht und, ohne die</p>

	<p>Schnur zu zerreißen, gibt sie das Knäuel einer anderen Teilnehmerin weiter. Die nächste Teilnehmerin wiederholt den Ablauf. Es geht so weiter bis der Ball bei allen war und zum/zur Moderator/in zurückkommt. Zwischen den Stühlen ist ein Netzwerk gespannter Schnur entstanden. Die Idee ist das Sichtbarmachen des Netzwerks sozialer Kontakte.</p> <p>Drittens: Nach Erstellung des Netzwerks nimmt jeder/e Teilnehmer/in seine/ihre Papierstücke und die Schnur, die zu seinem/ihrem Stuhl kommt und befestigt mit Büroklammern die blauen Blätter – d.h. die Unterstützung, die er/sie bekommt. Er/Sie befestigt die rosa Stücke an die Schnur, die weggeht – d.h. die Unterstützung, die er/sie gibt. Teilnehmer/innen müssen Acht geben, die Schnur nicht zu zerreißen. Wenn alle Blätter platziert wurden, diskutieren die Teilnehmer/innen die Formen der Unterstützung, die sie geben und bekommen, und die Gefühle, die sie dabei erfahren.</p>
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	<p>Der Schwerpunkt ist auf beiden Seiten – das Geben und Empfangen - von Unterstützung, die notwendigen Handlungen, um sie zu bekommen und die Gefühle des Gebens im Prozess der Kommunikation. Das Sichtbarmachen von Netzwerken fördert die Rationalisierung der vielen Richtungen der Verbindungen in Kommunikation, mit Schwerpunkt auf die Gelegenheiten der Erweiterung von Sozialkontakten.</p>
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	

<b>Übungstitel</b>	<b>Ein anderer Tag</b>
<b>Methoden</b>	Arbeit an Fällen, Diskussionen in einer Gruppe
<b>Dauer</b>	50 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Material: Fallstudienschachtel Umgebung: Angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in wählt eine Auswahl an Fallstudien und gibt sie in eine Schachtel. Der/die Trainer/in stellt die Übung vor, indem daran erinnert wird, dass jede Person einmalig und unnachahmlich ist. Einer/e kann sehr schnell laufen, einer/e andere kann gut malen, der/die dritte kann nichts sehen, kann sich aber mit



	den Sinnen im Raum zurechtfinden. Jeder/e einzelne Person ist wertvoll und bedeutungsvoll. Reichtum ist in Vielfalt und Akzeptanz. Menschen sind in so weit ähnlich, dass jeder/e Verständnis, Mitgefühl, Unterstützung benötigt. Im Austausch mit anderen erfüllen wir einige dieser Bedürfnisse.
<b>Anleitung</b>	Teilnehmer/innen sitzen im Kreis. In der Mitte steht die Schachtel mit den Fallstudien. Der/die Trainer/in sagt Folgendes: „Heute ist ein anderer Tag. Jeder/e von Ihnen wird die Welt durch die Augen eines/r anderen Person ansehen, Sie werden bestimmen, was diese andere Person braucht, und welche Unterstützung sie braucht. Jeder/e von Ihnen nimmt ein Stück Papier aus der Schachtel, liest es, überlegt den Inhalt und versucht, den Standpunkt der anderen Person zu verstehen. Sie haben 5 Minuten für die Überlegung.“ Nach Ablauf der Zeit liest der/die Teilnehmer/in vor allen das Stück Papier. Er/Sie erzählt, was diese Person braucht. Alle Teilnehmer/innen überlegen gemeinsam, Wege zur Besorgung dieser Unterstützung. Ein/e weiterer/e Teilnehmer/in liest dann den Fall und so wird der Ablauf wiederholt, bis mindestens 5 Teilnehmer/innen involviert sind. Die Vorschläge können von dem/der Moderator/in auf ein Flipchart geschrieben werden und sollte zusammengefasst werden.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Der/die Trainer/in fasst mit Hilfe der Teilnehmer/innen zusammen, mit dem Schwerpunkt auf den Gefühlen der Teilnehmer/innen, wie sie die Gefühle anderer erfahren, ihre Bedürfnisse, die Unterstützung, die sie brauchen und wie sie dies bekommen können.
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	Muster – Fallstudien <u>Fallstudie 1:</u> <u>Zwischen Freunden/innen:</u> „Manchmal denke ich darüber nach, die Schule abzubrechen. Ständig von der Schule zur Arbeit hetzen. Ich fühle mich ständig müde und habe für nichts Zeit. Ich bin zum Roboter geworden. Es ist schwierig zu arbeiten und zu studieren. Ich brauche das Geld und kann es mir nicht leisten, die Arbeit aufzugeben. Ich weiß nicht, was ich mit der Schule mache, aber so kann ich nicht weitermachen.“ Versetzen Sie sich in die Lage dieses Mädchens. Beschreiben Sie die Gefühle (offen und versteckt) und mögliches Verhalten an ihrer Stelle. <u>Fallstudie 2:</u> <u>Eine junge Frau und ein/e Arbeitgeber/in im</u>

Gespräch: „Ich denke, dass hier etwas nicht stimmt. Ich kam gestern hierher und am Tag davor, wir sprachen am Telefon über eine Stelle an der Tankstelle, die Sie führen. Obwohl wir in beiden Fällen einen Termin für eine genaue Zeit hatten, waren Sie nicht hier. Sie wollen mich wohl nicht nehmen? Wenn es so ist, sagen Sie mir, dass ich mir keine Hoffnungen machen muss.“ Versetzen Sie sich in die Lage der Frau. Beschreiben Sie die Gefühle (offen und versteckt) und mögliches Verhalten an ihrer Stelle.

Fallstudie 3:

Junge Menschen, die Unterkünfte suchen und mieten:  
„Wir sprechen bereits das zweite Mal und Sie ändern ständig die Bedingungen. Wir haben das Gefühl, dass es ein Problem gibt, das Sie nicht aussprechen wollen. Ich bestehe auf sofortiger Klarstellung, weil wir nicht mehr Zeit verschwenden können.“ Versetzen Sie sich in die Lage der jungen Menschen. Beschreiben Sie die Gefühle (offen und versteckt) und mögliches Verhalten an ihrer Stelle.

Fallstudie 4:

Zwischen Freundinnen: „Ich weiß nicht, was tun. Niki meidet mich ständig. Ich glaube, er trifft sich mit einer anderen. Ich bekomme Gänsehaut, nur daran zu denken. Ich kann es nicht länger aushalten. Ich platze bald“. Versetzen Sie sich in die Lage des Mädchens. Beschreiben Sie die Gefühle (offen und versteckt) und mögliches Verhalten an ihrer Stelle.

Fallstudie 5:

Zwischen Vater und Tochter: „Wenn ich ihn ansehe, habe ich Schmetterlinge im Bauch. Er hat die wärmsten Augen, die feinsten Finger. In der Firma ist er der humorvollste und steht immer im Mittelpunkt. Ich sehe den Neid in den Augen der anderen, wenn er mich umarmt. Wenn etwas passiert, ich weiß nicht, was ich tun würde.“ Versetzen Sie sich in die Lage des Mädchens. Beschreiben Sie die Gefühle (offen und versteckt) und mögliches Verhalten an ihrer Stelle.

Fallstudie 6:

Zwischen einem Jungen und dem/der Arbeitgeber/in:  
„Ich verstehe nicht, warum Sie mich herbitten und sagen, dass die Stelle vergeben ist. Ich habe das Gefühl, dass meine Herkunft ausschlaggebend ist, weil an der Tür ein Schild hängt, das Sie Kellner für Ihr Restaurant suchen. Ich habe die passende Schule absolviert, aber es ist doch nicht so wichtig verglichen mit anderen Dingen. Haben Sie etwas gegen andere

	Ethnien?“ Versetzen Sie sich in die Lage des jungen Mannes. Beschreiben Sie die Gefühle (offen und versteckt) und mögliches Verhalten an seiner Stelle.
--	---

### 3.3 Evaluierung

Zur Evaluierung des Fortschritts und des besseren Verständnisses der Teilnehmer/innen können unterschiedliche Methoden Anwendung finden. Wir empfehlen Evaluierungsbögen mit offenen Fragen. Sollte der/die Trainer/in den Eindruck haben, dass sich die Teilnehmer/innen durch die Evaluierungsbögen beurteilt fühlen, kann die Überprüfung mittels einer offenen Diskussion (Brain-Storming) und einer Mind-Map, zur Dokumentation dass die Teilnehmer/innen das Konzept und die Kompetenzen verstanden haben, geführt werden. Für die Diskussion können die gleichen Fragen wie auf dem Evaluierungsbogen verwendet werden.

#### Evaluierungsbogen 4

Beantworten Sie diese Fragen:

- Was ist Sozialbewusstsein?

.....

- Was sind die Hauptkomponenten von Sozialbewusstsein?

.....

- Identifizieren Sie mindestens 3 Situationen, in welchen Sie Empathie zeigen können. Beschreiben Sie kurz, wie Sie es zeigen.

1.....

2.....

3.....

- Wo ich stehe: Was habe ich bisher erreicht und was möchte ich noch in diesem Training erreichen.

.....

.....

.....

# Kapitel 4: Die Entwicklung sozialer Kompetenzen (Beziehungsmanagement)

## Ziele

Die Teilnehmer/innen werden lernen, Unterstützer/innen in ihrem sozialen Umfeld zu finden. Sie werden ihre Kommunikationskompetenzen, Konfliktmanagementkompetenzen und Kompetenzen für die Arbeit in der Gruppe verbessern. Dies wird ihnen bei der Rückkehr in die Ausbildung helfen Unterstützung zu finden und diese in Anspruch zu nehmen, um negative Einflüsse zu überwinden, sich in Trainingsgruppen zu integrieren.

## Schlüsselaspekte

- **Andere entwickeln.**  
Die Entwicklung Anderer konzentriert sich auf die Anerkennung der Leistungen und Stärken von Menschen und die Kompetenz, Feedback darüber zu geben.
- **Inspirierende Führung.**  
Die gute Beziehung baut auf die Fähigkeit zuzuhören und die Gedanken und Gefühle anderer zu akzeptieren.
- **Veränderung einleiten und managen.**  
Veränderung ist kritisch, wenn man sich in einer schwierigen Lage ohne Unterstützung und mit einem Gefühl des „ganz unten Seins“ befindet. Menschen mit gut entwickelten Kompetenzen im Umgang mit Veränderung sind bereit, Herausforderungen anzunehmen, Dinge hinzunehmen und weiterzumachen.
- **Einfluss.**  
Anderen zuzuhören, gibt ihnen das Gefühl, wichtig und wertvoll zu sein. Diese Strategie erlaubt es Ihnen, andere zu beeinflussen, indem sie sich wichtig fühlen.
- **Konfliktmanagement.**  
Die Kompetenz, andere Sichtweisen zu akzeptieren und Selbstkontrolle und Respekt für alle zu zeigen.
- **Teamwork und Zusammenarbeit.**  
Kompetenz für gemeinsame Ziele und Anstrengungen, um diese zu erreichen, die Ermutigung zur Teilnahme aller, und das Aufteilen der Verantwortung und Leistungen.

## Tools

- Theoretischer Hintergrund
- Entwicklung von Kompetenzen
- Evaluierungsblätter

## 4.1 Theoretischer Hintergrund

### SOZIALE KOMPETENZEN/BEZIEHUNGSMANAGEMENT

Beziehungsmanagement ist mit der Kompetenzentwicklung für zwischenmenschliche Kommunikation verwandt. Dies bezieht sich auf unsere Fähigkeit, das Beste in anderen zu provozieren, die Kompetenz andere zu inspirieren und sie zu beeinflussen, mit ihnen zu kommunizieren und Beziehungen aufzubauen, anderen zu helfen, sich zu ändern, zu wachsen und Konflikte zu lösen. Um diese Kompetenzen aufzubauen, muss man Schlüsselkompetenzen entwickeln – Kompetenzen, die Menschen zur Kommunikation und Interaktion durch Sprache oder nonverbal benutzen – durch Gesten, Körpersprache und Auftreten. Arten der Interaktion zwischen Menschen sind Ausdruck ihrer Erfahrungen und Emotionen. Wenn wir die Fähigkeit haben, Gedanken und Gefühle anderer zu vermitteln, können wir auch besser die Erfahrungen und Gefühle anderer um uns herum wahrnehmen. Somit gestalten wir Beziehungen auf eine konstruktive und kreative Weise - für uns selbst und für andere.

Beziehungsmanagement ist Teil eines größeren Bildes. Es handelt sich um eines der vier Elemente emotionaler Intelligenz (Selbsterkenntnis, Selbstmanagement, Sozialbewusstsein und Beziehungsmanagement). Beziehungsmanagementkompetenzen könnten das wichtigste Element sein, weil einer der wichtigsten Lebenswerte der Aufbau gesunder und erfolgreicher Verbindungen mit anderen ist.

Die Entwicklung sozialer Kompetenzen bedeutet, dass der Mensch mit anderen kommunizieren und Beziehungen händeln kann. Bei jeder Kommunikation senden Menschen emotionale Signale, die sich auf alle auswirken. Umso kompetenter diese Menschen im sozialen Leben sind, desto besser können sie diese Signale kontrollieren.

Junge Mütter, die ihre Ausbildung unterbrochen haben, haben oft Schwierigkeiten beim Umgang mit früher Mutterschaft, mit fehlender Unterstützung der Familie beim Großziehen des Babys, sind verunsichert bezüglich der Prioritäten und Werte ihres Lebens. Diese Schwierigkeiten sind oft mit fehlenden oder schlecht entwickelten Kompetenzen des sich Mitteilens gekoppelt, weil wenn sie auf erkennbare Weise ihre Bedürfnisse erklären könnten, würden sie eine Antwort von anderen bekommen. Die Kompetenz, eigene Emotionen auszudrücken, wie auch das Verständnis der Erfahrungen und Emotionen anderer, führt zu gegenseitigem Verständnis und Unterstützung bei der Erfüllung der Bedürfnisse.

Die Entwicklung sozialer Kompetenzen ist das Begreifen, wie man mit anderen kommuniziert, welche Botschaften gesendet werden, und wie die Methoden der Kommunikation verbessert werden können, um die Interaktion wirksamer zu machen. Es ist ein Prozess, der in einem sehr frühen Alter beginnt. Studien haben belegt, dass die frühe Entwicklung sozialer Kompetenzen eine bedeutende Rolle für das Wohl des Kindes und seines Wohlergehens beim späteren Eintritt ins Erwachsenenleben spielt. Unterentwickelte soziale Kompetenzen führen oft zu Problemen in der Schule, beeinflussen die Fähigkeit zu lernen und verursachen oft aggressives Verhalten während der Kindheit und Adoleszenz. Später hat es eine negative Auswirkung auf die Sozialentwicklung und die Kompetenz, soziale Verbindungen und Interaktionen aufzubauen.

Junge Menschen, die Defizite bei der Entwicklung von gesunden sozialen Kompetenzen haben, sind anfällig für Folgendes:

- Das Nichtbefolgen und Nichteinhaltung der Regeln und Vorgaben, inklusiv der Erwartungen der Eltern und Verwandten;
- Das Provozieren negativer Reaktionen bei anderen, welche das Risiko eines Ausschlusses aus ihrem sozialen Umfeld vergrößert;

- Opfer von Missbrauch oder Verstrickung in Drogenhandel und Prostitution zu werden;
- Das Auftreten von Symptomen der Depression, Aggression und Angst;
- Niedrige Intelligenz und schlechte schulische Leistung;
- Fehlende Kompetenz, Beziehungen aufzubauen, Misstrauen und Rückzug;
- Fehlende Resilienz im Umgang mit schwierigen Situationen;
- Unfähigkeit der Lösung problematischer Situationen und Konflikte;
- Nichterkennen eigener Stärken und Ressourcen;
- Entwicklung kriminellen Verhaltens;

Das Trainieren von Sozialkompetenzen hilft, die Beziehung zu anderen zu managen und wird von Menschen angewendet, um andere zu inspirieren, zu beeinflussen und sich zu entwickeln. Diese Kompetenzen sind für Kinder, für junge Menschen, für Eltern und für Fachleute wichtig. Beziehungsmanagementkompetenzen konzentrieren sich auf die Macht des Einflusses in Beziehungen zu anderen. Alle Beziehungen haben eine positive und eine negative Auswirkung. Diese Kompetenzen konzentrieren sich auf den Aufbau positiver Beziehungen durch das Management der Reaktionen unter verschiedenen Umständen.

Manche Menschen sind „geborene Führer/innen“. Sie schaffen es, die Leistungen großer Menschengruppen zu mobilisieren und zu koordinieren. Es gibt Menschen mit der Kompetenz, reibungslos in Kontakt mit anderen zu treten, sich kompetent auf ihre Gefühle und Reaktionen zu verlassen, zu führen und zu organisieren, wie auch die Auseinandersetzungen, die unweigerlich bei jeder menschlichen Aktivität auftreten, zu lenken. Sie sind natürliche Führer/innen – Menschen, die die Kompetenz besitzen, Entscheidungen auf dem Wege von Verhandlungen zu treffen; das ist die Begabung des/der Moderators/in, der/die Konflikte verhindert oder diejenigen besänftigt, die bereits begonnen haben. Es handelt sich auch um Menschen, die leicht mit anderen kommunizieren, die auf die Gefühle und Sorgen anderer passend reagieren – in anderen Worten, das Ausüben der Kunst der Beziehung. Sie sind ausgezeichnete „Teamspieler/innen“. Sie sind zur Sozialanalyse fähig: dabei handelt es sich um die Kompetenz, die Gefühle, Beweggründe und Fürsorge anderer einzufangen und zu erkennen. Von all diesen Menschen wird gesagt, dass sie gut entwickelte Sozialkompetenzen haben.

Es sind sechs unerlässliche Sozialkompetenzen für Beziehungsmanagement mit anderen beschrieben<sup>6</sup>. Diese sind:

- **Andere entwickeln.**

Die Entwicklung Anderer konzentriert sich auf die Anerkennung der Leistungen und Stärken von Menschen und die Kompetenz, Feedback darüber zu geben. Diese Kompetenz entspricht dem menschlichen Grundbedürfnis, verbunden mit dem Bedürfnis nach vollem Verständnis und Anerkennung. Wenn ein Mensch von anderen geschätzt wird, verbessert sich die Entwicklung seiner/ihrer Kompetenzen und Potenzials.

- **Inspirierende Führung.**

Inspiration ist eine notwendige Kompetenz für das Beziehungsmanagement mit anderen Menschen und Gruppen. Diese Fähigkeit bezieht sich auf die Anwendung vom Wissen anderer zum Treffen besserer Entscheidungen, als auch auf die Kompetenz, sich emotional mit anderen zu verbinden. Die gute Beziehung baut auf die Fähigkeit zuzuhören auf und die Gedanken und Gefühle anderer zu akzeptieren.

- **Veränderung einleiten und managen.**

---

<sup>6</sup> Goleman, D. Emotional Intelligenze

Die Einleitung von Veränderung ist eine Kompetenz, die wichtig ist, wenn Wandel unausweichlich ist. Diese Kompetenz ruft neue Situationen hervor und liefert überzeugende Argumente und Logik, wenn Veränderung notwendig ist.

Veränderung ist unausweichlich in Situationen, wenn es keine Unterstützung gibt und ein Gefühl des „ganz unten Seins“ herrscht. Menschen mit gut entwickelten Kompetenzen für den Umgang mit Wandel sind bereit, Herausforderungen anzunehmen, zu akzeptieren und weiterzumachen. Das hilft, Hürden zu bewältigen, die wichtige Veränderungen im persönlichen und beruflichen Bereich behindern.

- **Einfluss.**

Diese Kompetenz ist unerlässlich für das Beziehungsmanagement. Sie wird dadurch erworben, dass man anderen zuhört, und ihnen das Gefühl vermittelt, wichtig und wertvoll zu sein. Diese Strategie erlaubt es Ihnen, andere zu beeinflussen, indem sie ihnen das Gefühl geben, wichtig zu sein.

- **Konfliktmanagement.**

Beziehungsmanagementkompetenzen inkludieren die Fähigkeit des konstruktiven Konfliktmanagements. Menschen mit solchen Konfliktbewältigungskompetenzen können andere Sichtweisen akzeptieren sowie Selbstkontrolle und Respekt für alle zeigen. Ebenso können sie mit schwierigen Menschen und Situationen umgehen und Lösungen finden, die jede/r annehmen kann.

- **Teamwork und Zusammenarbeit.**

Menschen mit Kompetenzen für wirksames Beziehungsmanagement sind sich der Bedeutung von Teamwork bewusst. Teams, die gut zusammenarbeiten, sind produktiver und effizienter. Es handelt sich um die Kompetenz zum Setzen von Zielen und gemeinsamer Anstrengungen, zur Erreichung derselben; die Einbindung aller sowie das Teilen der Verantwortung und Leistungen.

Laut Daniel Goleman, Autor der Theorie Emotional Intelligence, bedeutet die Entwicklung von Sozialkompetenzen:

- Bessere Kompetenzen bei der Analyse von und Verständnis für Beziehungen.
- Kompetentere Konfliktlösungen in Beziehungen und bei Verhandlungsthemen.
- Bessere Problemlösungen in Beziehungen. Gefestigtere und passendere Kommunikation.
- Beliebter und kommunikativer, freundlicher, engagierter sein
- Begehrter bei Gleichaltrigen sein
- Mehr Betroffenheit und Wohlverhalten.
- Gruppenharmonie
- Mehr Austausch, Zusammenarbeit und Bereitschaft zur Hilfe. Mehr Demokratie in Beziehungen mit anderen.

Jede der folgenden Übungen wird die Teilnehmer/innen der Gruppe ermutigen, spezifische Kompetenzen zu entwickeln, die für die oben angeführten Fähigkeiten relevant sind. Die Übungen müssen die Lage der Zielgruppe in Zusammenhang mit der gesteigerten Anfälligkeit durch fehlende Bildung und Umsetzung ansprechen.

## 4.2 Das Entwickeln von Kompetenzen

<b>Übungstitel</b>	<b>Einander durch Puppen kennenlernen</b>
<b>Methoden</b>	Selbstreflexion, Austausch mit anderen
<b>Dauer</b>	20 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: Puppen und andere Tierfiguren Umgebung: angenehmer Raum, keine Tische,



	Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in zeigt die Puppen und erklärt, dass sie für die folgende Übung notwendig sind, die darauf zielt, jeden/e Teilnehmer/in auf ungewöhnliche Weise zu präsentieren. Der/die Trainer/in sagt, dass diese ungewöhnliche Übung viele angenehme Gefühle mit sich bringen wird. Nach der Aufforderung: „Gehen Sie zum Tisch mit den Spielsachen, da gibt es eine Vielzahl von Puppen und Tieren. Wählen Sie das Spielzeug, das Ihnen am besten gefällt. Lehnen Sie sich zurück und sehen Sie sich die Figur entspannt an. Nach 3 Minuten gebe ich Ihnen das Signal, nach dem jede sich durch Beschreibung der gewählten Figur präsentiert. Zum Beispiel, ich bin die gute Giraffe, die alles schon in 2 Kilometer Entfernung von hier sieht.“
<b>Anleitung</b>	Jeder/e Teilnehmer/in wählt ein Spielzeug und betrachtet es genau. Der/die Trainer/in erleichtert den Prozess der Präsentation durch die Figuren, indem er/sie sicherstellt, dass jeder/e Teilnehmer/in sich selbst präsentiert. Der/die Trainer/in unterstützt eine gute Atmosphäre, ermutigt zu Humor und guten Ideen.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Nach den Präsentationen fragt der/die Trainer/in die Teilnehmer/innen, ob sie sich bei der Präsentation wohl gefühlt haben, ob sie sich in der Begegnung mit anderen Menschen ähnlich fühlen, wie sie reagieren, wenn unbekannte Gleichaltrige auf ähnliche Weise präsentiert werden. Nach der Beantwortung fasst der/die Trainer/in die positiven Emotionen und die Kompetenzen aller, die auf attraktive Weise präsentiert zu werden, kurz zusammen. Er/sie bittet die Teilnehmer/innen, die Eigenschaften der Figuren, die sie imitiert haben, in Erinnerung zu behalten, und über diese nachzudenken, wenn sie in eine neue Situation kommen.

<b>Übungstitel</b>	<b>Origami</b>
<b>Methoden</b>	Individuelle Aufgabe mit Anleitung, Austausch in der Großgruppe, Analyse
<b>Dauer</b>	10 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: A4 Papierbogen Umgebung: angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis

<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Es handelt sich um eine einfache Übung, die zeigt, wie unterschiedlich Instruktionen durch verschiedene Menschen ausgelegt werden und betont die Wichtigkeit von und Verständnis für Kommunikationsarten.
<b>Anleitung</b>	Jeder/e Teilnehmer/in erhält ein A4 Blatt Papier. Erklären Sie der Gruppe, dass Sie mit der Anleitung beginnen werden, wie man Papier richtig faltet, um eine Origami Figur zu bekommen. Betonen Sie, dass die Teilnehmer/innen während der Erklärungen die Augen geschlossen halten müssen und keine Fragen stellen dürfen. Beginnen Sie mit den aufeinander folgenden Instruktionen, die abwechselnd das Falten und das Trennen des Blattes (zum Beispiel mit der oberen rechten Ecke), und bitten Sie sie dann, das Papier auseinander zu ziehen und es vor sich hinzulegen. Vergleichen Sie die einzelnen Papiere und die Formen, die die Teilnehmer/innen ausgeführt haben.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Bemerken Sie ausdrücklich, dass alle Blätter anders aussehen, obwohl Sie allen dieselben Instruktionen gegeben haben. Was bedeutet das? Fragen Sie die Gruppe, ob sie glauben, die Ergebnisse mit offenen Augen oder bei Fragestellungsmöglichkeiten besser gewesen wären. Normalerweise ist Kommunikation nicht einfach, alle Informationen, die wir erhalten, werden anders interpretiert. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig zu wissen, wie Fragenstellen und die Bestätigung des Verstehens sichern, dass wir verstanden werden und dass wir richtig verstanden haben, was der/die andere sagte.

<b>Übungstitel</b>	<b>Eine Geschichte</b>
<b>Methoden</b>	Einzelarbeit, Diskussionen in einer größeren Gruppe, Analyse
<b>Dauer</b>	20 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: A4 Papierblatt Umgebung: Angenehmer Raum, keine Tische, Stühle - Rücken an Rücken
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Bei der Übung geht es um persönliche Erfahrungen, wenn ich mit einer anderen Person kommuniziere, die Bedeutung der Kommunikation, der Ausdruck von

	Emotionen und wie diese eine gute Kommunikation beeinflussen können. Die Gruppe wird in Paaren aufgeteilt, jede erhält eine separate Anleitung, ohne dass sie die andere Aufgabe kennen.
<b>Anleitung</b>	<p>Gruppe 1: Jeder/e Teilnehmer/in der Gruppe sitzt auf einem Stuhl mit dem Rücken zum/r Teilnehmer/in der anderen Gruppe (das ausgewählte Paar). Man muss dem/r anderen nur zuhören, ohne Kommunikation oder andere Reaktion (ohne Gesichtsausdrücke, Kopfnicken, Lächeln usw.)</p> <p>Gruppe 2: jede sollte sich etwas Gutes, Lustiges oder Interessantes überlegen, das er/sie der anderen Person aus dem Paar auf emotionale und laute Weise mitteilen möchte.</p> <p>Bitte Sie die Teilnehmer/innen ihre Erfahrungen wie folgt darzustellen:</p> <p>Gruppe 1: Was waren die Schwierigkeiten beim Zuhören, wenn man keine Emotionen zeigen darf? Wurde das aktive Zuhören gestört? Welche Gefühle hatten sie, was waren die Auswirkungen auf die Fortführung der Kommunikation?</p> <p>Gruppe 2: Was waren die Schwierigkeiten, wenn man während des Redens keine Reaktion des/r Partners/in erfährt? Welche Gefühle hatten sie, welche waren ihre Annahmen, was waren die Auswirkungen auf die Fortführung der Kommunikation?</p>
<b>Diskussion und Befragung</b>	<p>Die Gruppe wird die Methoden analysieren, die üblicherweise beim Zuhören verwendet werden.</p> <p>Nonverbal: Kopfnicken, Gesichtsausdruck, Augenkontakt, Körpersprache</p> <p>Verbal: positive Geräusche, (mm, aha usw.), Stimmlage, offene oder geschlossene Fragen, mit anderen Worten wiedergeben, zusammenfassen.</p> <p>Die Teilnehmer/innen werden gebeten, die verbalen und nonverbalen Signale zu diskutieren. Welche Faktoren können gute Kommunikation, Verständnis und die Förderung des Prozesses behindern.</p>

<b>Übungstitel</b>	<b>Das Haus der Gefühle</b>
<b>Methoden</b>	Einzelaufgabe mit Anleitung, Austausch in der Gruppe, Analyse
<b>Dauer</b>	25 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	<p>Materialien: eine Schachtel mit Karten, Poster, Klebstoff und Klebeband</p> <p>Umgebung: angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis</p>

<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in bereitet die Schachteln für jede Gruppe vor. In jeder Schachtel sind 20 viereckige und 10 dreieckige Karten. Auf jedem ist ein Wort/Gefühl, Gegenstand/Eigenschaft geschrieben. Der/die Trainer/in bereitet für jede Gruppe Materialien für ein Poster, wie Klebstoff und Klebeband vor. Der/die Moderator/in führt ein Thema ein, und betont, dass die Gefühle die emotionale Farbgebung des menschlichen Verhaltens sind. Sie sind ein wichtiger Teil des Wesens des Menschen und sind mit der inneren Welt, der Wahrnehmung der Welt und der Kommunikation mit anderen verbunden.
<b>Anleitung</b>	Die Teilnehmer/innen sind in Gruppen geteilt. Für jede Gruppe gibt es eine Schachtel mit Karten, ein Poster, Klebstoff und Klebeband. Der/die Trainer/in bittet jede Gruppe, ihre Karten zu lesen, nur diejenigen zu nehmen, die Gefühle ausdrücken und in der kleinen Gruppe zu kommentieren. Dann sollten sie ihr „Haus der Gefühle“ durch Aufkleben ausgewählter Karten auf das Poster und Einrahmen machen. Die Arbeitszeit beträgt 15 Minuten. Nach Vollendung der Arbeit präsentieren die Gruppen ihre „Häuser“. Nach den Präsentationen diskutieren alle Teilnehmer/innen die positiven und negativen Gefühle und ihre Erscheinungsform im Verhalten.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Der/die Trainer/in analysiert mit Hilfe der Teilnehmer/innen, die Emotionen und ihre Auswirkung auf die Wahrnehmung der Welt und des Verhaltens. Es folgt eine Zusammenfassung mit Hilfe der Teilnehmer/innen in der Erinnerung, dass die Kompetenzen für das Verständnis von Gefühlen besonders wichtig sind, weil sie die emotionale Farbgebung des menschlichen Verhaltens sind.

<b>Übungstitel</b>	<b>Der perfekte Spiegel</b>
<b>Methoden</b>	Einzelarbeit mit Text, Diskussion in Paaren
<b>Dauer</b>	25 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: Arbeitsblatt „Der perfekte Spiegel“ Umgebung: bequemer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in stellt die Frage, wie oft und wann ein Mann in den Spiegel, ein Fenster oder eine

	<p>spiegelnde Oberfläche schaut. Er/sie ermutigt zu verschiedenen und originellen Antworten, da Menschen unterschiedlich sind und sich in verschiedenen Phasen des Lebens befinden. Das Betrachten des eigenen Spiegelbildes, wie auch das Betrachten der Spiegelbilder anderer gibt uns einmalige Informationen darüber, wer wir sind und wo wir uns in diesem Augenblick befinden – lächelnd oder nachdenklich, unter anderen oder abseits von ihnen. Der/die Trainer/in gibt die Anweisung: „Teilen Sie sich in Paaren auf. Jedes Paar erhält das Arbeitsblatt „Der perfekte Spiegel“. Lesen Sie die Geschichte. Sprechen Sie darüber, woran diese Sie erinnert, und welche Gefühle diese hervorruft.“</p>
<b>Anleitung</b>	<p>Die Paare arbeiten für 10 Minuten. Dann erteilt der/die Trainer/in die nächste Anweisung: „Nun soll jeder/e Teilnehmer/in des Paares an eine innere charakteristische Eigenschaft des/r Partners/in denken, die nicht im Spiegel sichtbar ist und dann eine die der/die Partner/in hat, welche nicht auf den ersten Blick sichtbar ist.“ Auf diese Weise wird sich das Paar insgesamt über 4 unsichtbare Eigenschaften austauschen.“ Die Paare arbeiten weitere 5 Minuten. Wahlweise benennen 2 oder 3 Paare die gemeinsamen Eigenschaften.</p>
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	<p>Der/die Trainer/in erforscht, welche Gefühle die Übung hervorgerufen hat und fasst diese zusammen. Diese Übung vertieft das Wissen der Teilnehmer/innen, dass das Berühren der inneren Welt einer Person (der eigenen oder anderer Menschen) sehr starke Gefühle hervorrufen kann. Kommunikation ist auch mit derartigen Gefühlen verbunden, insbesondere wenn diese zwischen Menschen stattfindet, die einander viel bedeuten. Kommunikation ist offenbar mehr als auf der Oberfläche sichtbar ist, als die einfache Funktion, einander zu informieren, durch die geschickte Formulierung von Fragen und Antworten. Es ist Interaktion, es ist Einstellung, zu sich selbst und anderen gegenüber. Der/die Trainer/in unterstreicht insbesondere gemeinsame Eigenschaften der Paare, und das Vertrauen, das für einen derartigen Zugang notwendig ist.</p>
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	<p><u>Arbeitsblatt „Der Spiegel“</u>  Vor vielen Jahren lebte ein Meister der Spiegel. Er wählte nur das Beste Glas ohne Flecken, Risse oder Unebenheiten. Er erwarb Silber bester Qualität zum</p>

Überziehen des Glases und verwendete es so gekonnt, dass die Spiegel nie nachdunkelten. Der Meister wollte, dass seine Spiegel genau so wären, dass man sich fragte, ob das Spiegelbild eine Spiegelung oder die Person selbst wäre.

Nach vielen Jahren der Arbeit wurde er als der Meister, der die genauesten Spiegel herstellte, bekannt. Aber langsam bemerkte er, dass die Dinge schlecht aussahen – Menschen, die einen Spiegel kauften, schienen das Haus weniger glücklich zu verlassen als beim Eintreten. Manche wurden sogar traurig, wenn sie ihr Spiegelbild sahen. Weitere verhüllten wenige Tage nach dem Kauf den Spiegel mit einem Tuch oder Schleier.

Der Meister dachte an sein Lebenswerk und die Genugtuung, die die Herstellung ihm früher bereitete. Etwas war nicht genug. Es gab etwas mehr als das perfekte Glas und den Silberrahmen. Der Meister erinnerte sich, dass er bei den Menschen im Geschäft mehr als ihre physischen Züge sah – er sah mehr Licht, Glühen oder Schönheit, alles schien im Spiegel verschwunden zu sein. Er fing mit dem Planen an, wollte einen Spiegel entwerfen, der nicht nur die physischen Züge der Person, sondern auch das Glühen, das sie begleitete, einfangen sollte. Der Meister begann mit dem Studieren der holographischen Photographie und wie ein Laserstrahl das Bildnis modifizieren könnte. Zum Schluss wurde ihm klar, dass die Kristalle des menschlichen Auges dem umgekehrten Spiegel ähnelten und anstatt der Spiegelung des Bildnisses das Auge irgendwie in die innere Welt und Seele des Menschen eindrang. Aus diesem Grund reflektiert sich die Schönheit einer Person nicht im Spiegel, sondern im Auge des Betrachters/der Betrachterin. Von da an verkaufte der Meister die Spiegel mit folgenden Worten: „Benutze den Spiegel, aber sehe in die Augen der Menschen...“

<b>Übungstitel</b>	<b>Kartenspiel</b>
<b>Methoden</b>	Arbeiten in der Großgruppe, Diskussion
<b>Dauer</b>	50 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: Kartensatz mit geschriebenen Gefühlen Umgebung: angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis
<b>Anzahl</b>	<b>der</b> 10-14

<b>Teilnehmerinnen</b>	
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in bereitet einen Satz Karten vor, dabei ist auf jeder Karte ein Gefühl geschrieben. Diese Übung vertieft das Verständnis für den nonverbalen Ausdruck der Gefühle und das Erkennen derselben. Der/die Trainer/in lenkt die Aufmerksamkeit auf nonverbale Arten des Gefühlsausdrucks und Möglichkeiten des Erkennens.
<b>Anleitung</b>	Teilnehmer/innen sitzen im Kreis. Der/die Trainer/in verteilt die Karten, damit jeder/e 2 oder 3 Karten erhält. Teilnehmer/innen studieren die Karten derart, dass die anderen das Geschriebene nicht sehen können. Jeder/e Teilnehmer/in führt eines der geschriebenen Gefühle vor, ohne zu sprechen. Andere beobachten die Darbietung und versuchen das Gefühl zu erkennen. Es geht so weiter bis alle ein Gefühl vorgeführt haben. Danach spielen alle die Gefühle der zweiten Karte vor. Die nonverbale Präsentation endet, wenn jeder/e Teilnehmer/in alle Gefühle der Karten vorgespielt hat, und andere versucht haben, diese zu identifizieren. Die nachfolgende Diskussion zielt darauf ab, die Arten des Gefühlsausdrucks und Möglichkeiten des Erkennens aufzuzeigen.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Der/die Trainer/in eröffnet die Diskussion und lenkt die Aufmerksamkeit auf nonverbale Arten des Gefühlsausdrucks. Er/sie konzentriert sich auf Körpersprache, Haltung, Gesichtsausdruck, Gesten und Blick. Der/die Trainer/in ermutigt das Teilen der Beobachtungen und Meinungen der Teilnehmer/innen. Dabei wird auf die Methoden des Erkennens, der damit einhergehenden Schwierigkeiten und Kompetenzen zur Aufdeckung der Gefühlstiefe geachtet und versucht alle Teilnehmer/innen aktiv einzubinden. In der Zusammenfassung ist der Schwerpunkt die Entwicklung der Kompetenzen zum Ausdruck und zum Erkennen von Gefühlen, ihr Verhältnis zur menschlichen Persönlichkeit und der Austausch mit anderen.
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	<b>Karten: „Gefühle“</b> Nervös Verachtend Wütend Bestürzt Zerstört Zornig

	Stolz Besorgt Gespannt Schuldig Glücklich Jubelnd Verärgert Ängstlich Zufrieden Erstaunt Durcheinander Betroffen Enttäuscht Freudvoll Traurig Erstaunt Fürchtend Beschämt Einsam Hoffnungsvoll
--	---

<b>Übungstitel</b>	<b>Stühle</b>
<b>Methoden</b>	Strukturierte Übung, Diskussion
<b>Dauer</b>	15 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: Für den Kursleiter: mehr Stühle im Raum als Teilnehmer/innen Für die Teilnehmenden: Instruktionen für jede Umgebung: angenehmer Raum, keine Tische, Stuhlkreis -
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in bereitet dreierlei Instruktionen auf kleinen Papierblättern vor. Er/sie gibt jedem/er Teilnehmer/in eine Anleitung (a, b oder c). Die Varianten sind gleichmäßig unter den Teilnehmer/innen verteilt. Der/die Trainer/in bittet sie, die Instruktionen nicht untereinander auszutauschen. Er/sie bittet alle teilzunehmen und die Instruktionen zu befolgen, die sie erhalten haben.
<b>Anleitung</b>	Teilnehmer/innen arbeiten 10 Minuten an der Aufgabe. Der/die Trainer/in greift nur ein, wenn die Aufgabe vorzeitig zu Ende zu gehen droht. Nach 10 Minuten versammeln sich die Teilnehmer/innen in der Großgruppe zur Diskussion.
<b>Diskussion und</b>	Die Diskussion umfasst die Fragen: Haben Sie alle



<b>Befragung</b>	Instruktionen befolgt? Wie sind Sie mit den Menschen umgegangen, die die Aufgabe auf andere Weise erledigt haben? Haben Sie gestritten oder zusammengearbeitet? Wenn Sie angegriffen wurden, was haben Sie gemacht? Der/die Trainer/in fasst die Ergebnisse zusammen und stellt eine Verbindung mit dem Wesen des Konfliktes her, als auch mit den Beweggründen, die Konflikt hervorrufen.
<b>Anhänge, Webadressen, Videos, Bilder, weitere Materialien</b>	Anleitung a: Stellen Sie alle Stühle im Raum im Kreis auf. (10 Minuten) Anleitung b: Stellen Sie alle Stühle in der Nähe der Tür auf. (10 Minuten) Anleitung c: Stellen Sie alle Stühle in der Nähe des Fensters auf. (10 Minuten)

<b>Übungstitel</b>	<b>Meine Bedürfnisse in Konfliktsituationen</b>
<b>Methoden</b>	Brainstorming, Austausch, Selbstreflektion, Diskussion
<b>Dauer</b>	35 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: Poster, Marker Umgebung: Angenehmer Raum, zwei oder drei leere Tische, keine Stühle
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Der/die Trainer/in stellt das Thema vor, dass eine der wichtigsten Sozialkompetenzen die Fähigkeit einer Person zur Problemlösung in Konfliktsituationen ist. Er/sie ermutigt jeden/e Teilnehmer/in über kürzlich stattgefundenen Konfliktsituationen nachzudenken und diese mitzuteilen. Es ist wichtig zu bemerken, dass das Weitergeben keine Namen beinhalten soll, außer dies wird von dem/r Teilnehmer/in gewünscht. Wenn ein/e weiterer/e Teilnehmer/in der Gruppe betroffen ist, muss eine wechselseitige Übereinkunft getroffen werden.
<b>Anleitung</b>	Der/Die Sprecher/in wird gewählt, die von der Konfliktsituation erzählt – Beteiligte, Anlass, die Eckpunkte der Auseinandersetzung, etwaiges Ungleichgewicht in der Situation (zum Beispiel Verletzung, Angriff usw.). Geben Sie den Teilnehmer/innen die Gelegenheit, Fragen zur Klärung zu stellen. Gewähren Sie einige Minuten zur Selbstreflektion und alle Anwesenden werden aufgefordert mitzuteilen, wie sie sich fühlen, und was sie über den Konflikt denken. In der nächsten Phase der Übung muss jeder/e Teilnehmer/in unter

	Verwendung von drei Gefühlen aus der Flipchartliste (im Anhang) den folgenden Satz vollenden: „Wenn ich .... bin, brauche ich ....“. Die jeweils drei Gefühle werden auf dem Flipchart festgehalten. Wiederkehrende Emotionen werden durch die Anzahl von Haken angezeigt. Es folgt dieselbe Aufgabe, aber bereits in der Rolle der anderen Partei des Konfliktes. Vergleichen Sie die zwei Seiten des Flipcharts.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Mit Unterstützung des/r Moderators/in vergleichen die Teilnehmer/innen ihre Ideen, finden die Gemeinsamkeiten und diskutieren die Unterschiede. Der/die Trainer/in fasst die Gemeinsamkeiten zusammen. Er/sie lenkt die Diskussion in Richtung Aufstellung allgemeiner Regeln zur Lösung von Konfliktsituationen.

<b>Übungstitel</b>	<b>Teamarbeit</b>
<b>Methoden</b>	Arbeit in Kleingruppen, Collage, Präsentationen Diskussion
<b>Dauer</b>	40 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Materialien: Flipchart, Marker, Klebstoff, Stroh, Papierblätter, Schere, Papierklammer, Zeitschriften Umgebung: Angenehmer Raum, zwei oder drei leere Tische, keine Stühle
<b>Anzahl der Teilnehmerinnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Die Gruppe wird in zwei oder drei kleine Gruppen geteilt. Für die Vorbereitung auf die Aufgabe kann jedes Team ein belebendes Spiel erhalten, welches die Gemeinschaft, Teamarbeit fördert. (Zum Beispiel Insel im Ozean, eine gemeinsame Zeichnung usw.). Jedes Team wird an einer Aufgabe arbeiten, in die alle eingebunden sind und nach der Aufgabe wird jede mitteilen, welche ihre Rolle war.
<b>Anleitung</b>	Jedes Team, entsprechend der Stärken der Mitglieder, muss ein Zukunftsprojekt entwerfen. „Stellen Sie sich vor, dass die Organisation, für die Sie arbeiten, geschlossen wird. Es ist notwendig über Ihre Stärken nachzudenken und wie Sie diese in dieser Situation anwenden. Bereiten Sie ein Poster vor, um die Idee zu bewerben: 20 Minuten, um die Idee zu entwickeln und dann 20 Minuten für die Vorbereitung.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	Die Leistung des Teams bei der Aufgabe. Wie sich jede/r bei der Arbeit fühlte. Die Rollen, die er/sie hatten?

Übungstitel	Feedback
<b>Methoden</b>	Austausch, Selbstreflektion, Diskussion
<b>Dauer</b>	10 Minuten
<b>Materialien/Raum</b>	Umgebung: bequemer Raum, zwei oder drei leere Tische, keine Stühle
<b>Anzahl der TeilnehmerInnen</b>	10-14
<b>Einführung</b>	Diese Übung wird den Teilnehmer/innen zeigen, wie sie Feedback geben.
<b>Anleitung</b>	Alle sitzen im Kreis. Jede Teilnehmerin muss der Person zur linken Hand ein Kompliment nach Folgendem Muster machen: Heute bist du .../Das mag ich gerne, dass .../weil ... Sie haben 3 Minuten Zeit, um ein Kompliment zu überlegen und dann wird jeder/e Teilnehmer/in ihre Meinung zur Person zur linken Hand präsentieren. Beachten Sie aufmerksam die nonverbalen Signale.
<b>Auseinandersetzung und Zusammenfassung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was haben Sie gefühlt, als Sie Komplimente gemacht haben?</li> <li>- Was haben Sie gefühlt, als andere über Sie angenehme Sachen sagten?</li> </ul>

### 4.3 Evaluierung

Zur Evaluierung des Fortschritts und das bessere Verständnis der Teilnehmer/innen können unterschiedliche Methoden Anwendung finden. Wir empfehlen Evaluierungsbögen mit offenen Fragen. Sollte der/die Trainer/in den Eindruck haben, dass sich die Teilnehmer/innen durch die Evaluierungsbögen beurteilt fühlen, kann die Überprüfung mittels einer offenen Diskussion (Brain-Storming) und einer Mind-Map, zur Dokumentation dass die Teilnehmer/innen das Konzept und die Kompetenzen verstanden haben, geführt werden. Für die Diskussion können die gleichen Fragen wie auf dem Evaluierungsbogen verwendet werden.

#### Evaluierungsbogen 5

Beantworten Sie diese Fragen:

- Teilen Sie eine Reihe von Kommunikationskompetenzen in eine Skala von 1 bis 10 ein, im Hinblick auf deren Wichtigkeit für gute zwischenmenschliche Kommunikation. Beginnen Sie mit Nr. 1

.....

.....

.....

- Welches sind die Hauptsozialkompetenzen für den Aufbau einer guten Beziehung mit anderen?

.....

.....

Welche Veränderung ist für Sie wichtig und wie werden Sie diese erreichen? Welche Sozialkompetenzen werden Sie anwenden?

.....

.....

Wo bin ich? Was habe ich bisher erreicht und was möchte ich noch im Training erreichen?

.....

.....

.....

## Trainingsmodule – Beispiel - Trainingsprogramm

Dieses Programm kann dem Bedarf des teilnehmenden Landes angepasst werden, wie auch der Anzahl der Teilnehmer/innen. Der theoretische Hintergrund für die Präsentationen ist in jedem Modul unter dem Titel „Theoretischer Hintergrund“ angegeben. Die Übungen werden in Modulen beschrieben, jeweils unter dem Titel „Entwicklung von Kompetenzen“.

### 1) AUFBAU VON SELBSTERKENNTNIS – 5 EINHEITEN À 50 MINUTEN

Einheit Nr.	Aktivität Nr.	Dauer	Thema	Übungstitel/Methode
1	1.1.	15 Min.	Gefühle	Übung „Mein Gefühl“
	1.2.	15 Min.	Theoretischer Beitrag zu emotionaler Intelligenz	Präsentation
	1.3.	20 Min.	Gefühlsausdruck	Übung „Ein Gefühl ausdrücken“
2	1.4.	30 Min.	Positives Denken und Selbstanalyse	Übung „Erfahrungen“
	1.5.	20 Min.	Wo bin ich	Evaluierungsblatt 1
3	1.6.	20 Min.	Theoretischer Beitrag zu Selbstsicherheit und Selbsterkenntnis	Präsentation
	1.7.	15 Min.	Verstehen des eigenen Selbstvertrauens	Übung „Hohe und niedrige Selbstsicherheit“
	1.8.	15 Min.	Widerstandskraft	Übung „Meine persönliche Erfahrung in der Bewältigung von Unglück“
4	1.9.	30 Min.	Entwicklung von Selbstvertrauen	Übung „Selbstvertrauen Collage“
	1.10.	20 Min.	Entwicklung von Selbstvertrauen	Übung „Was denken Sie von sich selbst?“
5	1.11.	20 Min.	Entwicklung von Selbstvertrauen	Übung „Das Gefühl, machtvoll und selbstsicher zu sein“

	1.12.	15 Min.	Wo bin ich	Evaluierungsblatt 2
	1.13.	15 Min.	Vorausschauend planen	Diskussion zum Abschluss des Themas und Pläne der Gruppe für weitere Entwicklung in dem Bereich

## 2) AUFBAU VON SELBSTMANAGEMENT – 5 EINHEITEN À 50 MINUTEN

Einheit Nr.	Aktivität Nr.	Dauer	Thema	Übungstitel/Methode
1	2.1	30 Min.	Einführung in Selbstregulation	Übung „Liste der Selbstregulationskompetenzen“
	2.2.	20 Min.	Theoretischer Hintergrund von Selbstregulation	Präsentation
2	2.3.	30 Min.	Verstehen der Selbstregulation	Übung „Liste der Emotionsregulierungskompetenzen für das persönliche Glück“
	2.4.	20 Min.	Theoretischer Hintergrund zum Einfluss nonverbaler Kommunikation auf unsere Gefühle	Präsentation
3	2.5.	10 Min.	Das Üben von Selbstregulation durch nonverbale Verschlüsselung	Übung „Das Beeinflussen der eigenen Emotionen durch Auswahl der richtigen nonverbalen Verschlüsselung“
	2.6.	10 Min.	Diskussion der vorhergehenden Übung	Diskussion
	2.7.	20 Min.	Theoretischer Hintergrund von emotional hijack	Präsentation
	2.8.	10 Min.	Emotional hijack	„Emotional hijack“ Übung Teil 1
4	2.9.	30	Emotional hijack	„Emotional hijack“ Übung

		Min .		<b>Teil 2</b>
	2.10.	20 Min .	Entwicklung von Selbstregulationst ools	<b>Übung „Selbstregulation“ Teil 1</b>
5	2.11.	20 Min .	Entwicklung von Selbstregulationst ools	<b>Übung „Selbstregulation“ Teil 2</b>
	2.12.	15 Min .	Wo bin ich	<b>Evaluierungsblatt 3</b>
	2.13.	15 Min .	Vorausschauend planen	<b>Diskussion zum Abschluss des Themas und Pläne der Gruppe für weitere Entwicklung in dem Bereich</b>

### 3) AUFBAU VON SOZIALEM BEWUSSTSEIN – 5 EINHEITEN À 50 MINUTEN

<b>Einheit Nr.</b>	<b>Aktivität Nr.</b>	<b>Daue r</b>	<b>Thema</b>	<b>Übungstitel/ Methode</b>
1	3.1	20 Min.	Willkommen, Einführung	<b>Einführung durch Fotos/Karten</b>
	3.2.	30 Min.	Empathie	<b>Geschichte fühlen</b>
2	3.3.	20 Min.	Verstehen des anderen und das Zeigen von Solidarität in verschiedenen Situationen	<b>Den anderen verstehen</b>
	3.4.	30 Min.	Aktives Zuhören, Empathie	<b>In der Haut des/der anderen stecken</b>
3	3.5.	50 Min.	Sich selbst entdecken durch den Kontakt mit für mich wichtigen Menschen. Welches Gefühl geben sie mir? Untersuchen Sie die Welt der besonderen Anderen.	<b>Bedeutende Andere</b>
4	3.6.	50 Min.	Verstehen des zugrundeliegenden Netzwerks. Dynamik des Gruppenprozesses	<b>Unterstützungs- netzwerk</b>

5	3.7.	40 Min.	Reflektion der Bedürfnisse anderer. Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks	Ein anderer Tag
	3.8.	10 Min.	Wo bin ich?	Evaluierungsblatt 4

#### 4) AUFBAU VON SOZIALKOMPETENZEN (BEZIEHUNGSMANAGEMENT) - 5 EINHEITEN À 50 MINUTEN

Einheit Nr.	Aktivität Nr.	Daue r	Thema	Übungstitel/Me thode
1	4.1.	20 Min.	Präsentieren einer Eigenanalyse hinsichtlich eigener Stärken mittels der Sprache von Symbolen	Mit Puppen beginnend
	4.2.	10 Min.	Die Bedeutung und das Verständnis der Kommunikationsarten	Origami
	4.3.	20 Min.	Persönliche Erfahrung, wenn ich mit einer anderen Person kommuniziere. Die Bedeutung der Kommunikationsarten, Ausdruck der Emotionen und wie sie gute Kommunikation beeinflussen	Eine Geschichte
2	4.4.	25 Min.	Verstehen der Gefühle	Das Haus der Gefühle
	4.5.	25 Min.	Provoziert Gefühle in der Kommunikationsinteraktion durch Vertrauen und den Austausch von Gefühlen	Der perfekte Spiegel
3	4.6.	50 Min.	Nonverbale Arten des Gefühlsausdrucks und das Erkennen durch andere	Kartenspiel
4	4.7.	15 Min.	Erfahrung einer Konfliktsituation und Wege, diese zu vermeiden	Stühle
	4.8.	35 Min.	Verstehen des Konfliktes und die Bedürfnisse jeder Partei. Dynamik der Gefühle zur Konfliktlösung	Meine Bedürfnisse in Konfliktsituationen



5	4.9.	40 Min.	Reflektion der Stärken bei Durchführung einer Teamaufgabe. Dynamik der Beziehungen des Teams	<b>Durchführung der Teamaufgabe</b>
	4.10.	10 Min.	Kompetenz des Gebens von positivem Feedback	<b>Feedback</b>
	4.11.	10 Min.	Wo bin ich?	<b>Evaluierungsblatt 5</b>



**BYMBE**  
Bringing Young Mothers back to education



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



[www.facebook.com/bymbe.eu](http://www.facebook.com/bymbe.eu)



БИМЕК



cesie  
the world is only one creature



EXCHANGE HOUSE IRELAND  
National Travellers Service



frauen im  
brennpunkt



MAGENTA



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.