



Co-funded by
the European Union



PR3-Schulungs-Toolbox

Perspektivwechsel

SESKAT. Entwicklung von sozialen und emotionalen Kompetenzen in der Erwachsenenbildung

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035095



Co-funded by
the European Union



1) NAME UND BESCHREIBUNG DES TOOLS

Bei der Übung "Perspektivwechsel" haben die Teilnehmer die Möglichkeit, durch Einfühlungsvermögen Gefühle des Unmuts am Arbeitsplatz zu überwinden. Die Übung fordert die Teilnehmer auf, sich in die Lage einer Person zu versetzen, mit der sie einen Konflikt haben; sie ermöglicht es ihnen, das Problem aus der Sicht der anderen Person zu sehen und vielleicht besser zu verstehen, woher die andere Person kommt. Danach sollten die Teilnehmer ein besseres Verständnis für die Konflikte haben, die sie bei der Arbeit erleben, und ein tieferes Verständnis für ihre Kollegen entwickeln.

2) ZIELE DER AKTIVITÄT

1. Abbau von Ressentiments am Arbeitsplatz durch die Einübung von Empathie
2. Einblicke in die Motivationen, Anliegen und Herausforderungen der Mitarbeiter zu gewinnen
3. Sich in einer ruhigen und emotional intelligenten Weise an der Lösung von Konflikten beteiligen

3) VERBINDUNG DES TOOLS MIT EMOTIONALER INTELLIGENZ/SOFTEN FÄHIGKEITEN

Die Übung "Perspektivtausch" ist eng mit emotionaler Intelligenz und Soft Skills verknüpft und bietet den Teilnehmern eine Strategie zur Förderung der zwischenmenschlichen Entwicklung in einem beruflichen Umfeld. Im Kontext der emotionalen Intelligenz fördert die Übung die Selbstwahrnehmung, indem sie die Teilnehmer auffordert, ihre emotionalen Reaktionen zu erkennen und zu steuern, insbesondere im Zusammenhang mit Konflikten am Arbeitsplatz. Sie dient als Plattform für die Kultivierung der Selbstregulierung, da sich der Einzelne aktiv für ein empathisches Verständnis einsetzt, was letztendlich zu einem verbesserten sozialen Bewusstsein beiträgt.

Empathie, ein zentrales Element der emotionalen Intelligenz, wird durch die Übung verfeinert, da die Teilnehmer beginnen, die Gefühle ihrer Kollegen zu verstehen und zu teilen. Darüber hinaus befasst sich die Übung mit dem Beziehungsmanagement und zielt darauf ab, Beziehungen zu stärken, indem sie Instrumente zur Konfliktlösung und effektiver Kommunikation bereitstellt.

Was die Soft Skills betrifft, so werden bei der Übung die Kommunikationsfähigkeit, das Geschick bei der Konfliktlösung und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit im Team hervorgehoben. Außerdem wird die Bedeutung der Anpassungsfähigkeit hervorgehoben, da die Teilnehmer unterschiedliche Perspektiven einnehmen und so ein Umfeld schaffen, das einer positiven Teamarbeit förderlich ist.

4) RESSOURCEN UND MATERIALIEN

SESKAT. Entwicklung von sozialen und emotionalen Kompetenzen in der Erwachsenenbildung

2021-1-DE02-KA220-ADU-000035095



Co-funded by
the European Union



Zur Vorbereitung der Lektion benötigen Sie 3 Seiten Papier. Die drei Seiten sollten lauten:

1. Meine Perspektive
2. Ihre Perspektive
3. Die Perspektive eines Dritten

Zusätzlich benötigt jeder Teilnehmer ein Blatt Papier und etwas zum Schreiben.

Stühle oder Tische sollten kreisförmig oder u-förmig angeordnet werden.

5) SCHRITT FÜR SCHRITT

Schritt 1 (10 Minuten)

Führen Sie die Teilnehmer in das Konzept der Übung ein, indem Sie ihnen sagen, dass sie heute Empathie üben werden, indem sie sich in die Lage ihrer Kollegen versetzen. Betonen Sie, dass die Teilnahme freiwillig ist und dass niemand gezwungen wird, Dinge mitzuteilen, die ihm unangenehm sind. Bitten Sie die Teilnehmer, ein Blatt Papier zu nehmen und ein Problem zu beschreiben, das sie bei der Arbeit haben. Auf dem Papier sollten keine Namen genannt werden, und selbst wenn die Teilnehmer wissen, um wen es bei dem Konflikt geht, sollten sie die Übung respektieren und nichts sagen.

Schritt 2 (5 Minuten)

Bitten Sie einen Freiwilligen, sich in die Mitte der Tische zu stellen. Legen Sie die drei Zettel mit der Aufschrift "Meine Perspektive", "Ihre Perspektive" und "Die Perspektive eines Dritten" ebenfalls in die Mitte, so dass sich alle gegenüberstehen. Der Freiwillige stellt sich zunächst auf das Papier "Meine Perspektive" und erklärt der Klasse sein Problem. Dabei sollte er auch seine Gefühle im Zusammenhang mit dem Problem benennen und zum Ausdruck bringen. Fragen Sie die Klasse, ob es verständlich ist, dass sich der Freiwillige über seine Situation aufregt. Da es aus ihrer Sicht geschildert wurde, ist es wahrscheinlich, dass die Klasse mit ihnen mitfühlt und ja sagt.

Schritt 3 (5 Minuten)

Bitten Sie den Freiwilligen, zu dem Blatt mit der Aufschrift "Ihre Perspektive" zu gehen. Nun sollen sie dasselbe Problem beschreiben, aber diesmal aus der Sicht der anderen Person. Sie sollten in der ersten Person sprechen, als ob sie tatsächlich diese Person wären und die Gefühle, die diese Person erleben könnte, fühlen und ausdrücken. Fragen Sie dann die Klasse, ob diese Perspektive auch vernünftig klingt. Wenn der Freiwillige sich voll und ganz in die andere Person in ihrem Konflikt eingefühlt hat, sollte er in der Lage sein, diesen so zu erklären, dass seine Perspektive verständlich klingt. Achten Sie darauf, die Schüler von Sarkasmus abzulenken (falls er in diese Richtung geht), da es für einige schwierig sein könnte, aus der Perspektive einer anderen Person zu sprechen.



Co-funded by
the European Union



Schritt 4 (5 Minuten)

Bitten Sie schließlich den Freiwilligen, sich auf das Papier "Die Perspektive eines Dritten" zu stellen. In diesem Stadium sollten sie das Problem logisch und nicht emotional betrachten. Bitten Sie sie, sich aus der Situation herauszunehmen und sich in die Lage einer dritten Partei zu versetzen, die beide Seiten gehört hat, aber keine emotionale Bindung zu dem Problem hat. Bitten Sie den Freiwilligen, sich als neutrale Person selbst einen Rat zu geben, wie das Problem zu lösen ist. Was ist der vernünftigste Rat, den eine neutrale Person in dieser Situation geben könnte?

Schritt 5 (5 Minuten)

Da die Klasse auch als Dritte betrachtet werden kann, fragen Sie sie nach ihrer Meinung und ihren Vorschlägen zu den Ratschlägen, die der Freiwillige selbst während der Übung gegeben hat.

Schritt 6 (30 Minuten oder mehr, je nachdem)

Wiederholen Sie die Schritte 2 bis 5 mit einem anderen Freiwilligen, der ein anderes Problem hat. Fahren Sie auf diese Weise fort, solange es die Zeit erlaubt, und mit so vielen Problemen, wie die TeilnehmerInnen teilen möchten. Diese Aktivität funktioniert am besten mit einer Gruppe, die offen und gesprächsbereit ist. Wenn Ihre Gruppe nicht so gesprächsbereit ist, können Sie stattdessen die Alternative zu Schritt 6 unten durchführen.

****Alternative zu Schritt 6** (30 Minuten)**

Wenn sich nicht viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer trauen, ein Problem mit der Klasse zu besprechen, können Sie sie bitten, dies stattdessen schriftlich zu tun, so dass es anonym bleibt. Sie können ihre Sichtweise, die Sichtweise der anderen Person und die Sichtweise einer dritten Person auf ein Blatt Papier schreiben, ohne sich selbst zu identifizieren. Anschließend können Sie die Zettel einsammeln und an die anderen Teilnehmer verteilen, die dann ihre Sichtweise oder ihren Rat zu dem jeweiligen Problem geben können. Legen Sie die Zettel am Ende auf einem Tisch aus und die Teilnehmer können ihre eigenen Zettel identifizieren und einsammeln.

6) ERWARTETE LERNERGEBNISSE

Am Ende dieser Lektion werden die Teilnehmer:

- Einfühlungsvermögen gegenüber Mitarbeitern zu entwickeln, insbesondere gegenüber denen, mit denen sie in der Vergangenheit einen Konflikt hatten;
- praktischer Techniken zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz erlernen;
- Ein tieferes Verständnis für die Motivationen und Herausforderungen der Mitarbeiter erlangen;
- Durch persönliches und berufliches Wachstum die Widerstandsfähigkeit stärken.



Co-funded by
the European Union



SESKAT

