



Co-funded by  
the European Union



# DIS-Employability

**ERASMUS+ DIS - BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT**  
*FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT VON JUNGEN  
MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN*

PROJEKT-CODE 2021-1-RO01-KA220-YOU-000028932

**KRITISCHES DENKEN FÜR  
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT**

**AUSBILDUNGSFORMAT FÜR PÄDAGOG\*INNEN UND  
JUGENDBETREUER\*INNEN**



## LEISTUNGSVERZEICHNIS

Abstrakt	1
Kontext	2
Ziel des Schulungsformats	4
Methodik	6
Eisbrechende Spiele/ Teambuilding	9
Theoretisches Wissen über kritisches Denken	12
Hintergrundinformationen über den Bildungsbedarf	15
Soft Skills, übergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen	19
Management von Gruppendynamik	23
Mitgestaltende Methoden, die auf die Gruppen der Darsteller zugeschnitten sind	27
Mitgestaltete Übungen zum kritischen Denken	32
Bewährte Praktiken für die Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken	34
Die Rolle der Ausbilder bei der Unterstützung der Ko-Kreationsdynamik	37
Bewertung von Kompetenzmodulen	43





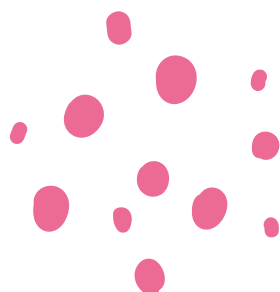
# Abstrakt

Dieses Trainingsformat soll Institutionen und Akteure im Jugendbereich mit nicht-formalen Bildungsmethoden ausstatten, um junge Menschen mit Behinderungen zu stärken.

Das Format ist darauf ausgerichtet, kritisches Denken zu entwickeln und bestehende Akteure zu befähigen, als Bildungsanwälte für junge Menschen mit körperlichen Behinderungen und leichten kognitiven Beeinträchtigungen zu fungieren, mit dem ultimativen Ziel, ihnen die notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln, um in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einbezogen zu werden die Ursachen von negativer Stereotypisierung, Diskriminierung und Ausgrenzung anzugehen.

Dieses Trainingsformat bietet eine Vielzahl von Aktivitäten, wie z. B. Eisbrecher-Spiele und Teambuilding-Übungen, um die Zusammenarbeit und Kommunikation zu fördern. Theoretisches Wissen über kritisches Denken und Hintergrundinformationen zu Bildungsbedürfnissen werden bereitgestellt, um Pädagogen und Jugendbetreuer mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen auszustatten. Es gibt auch mehrere Co-Design-Methoden, die auf bestimmte Gruppen zugeschnitten sind. Übungen zur Entwicklung kritischer Denkfähigkeiten und bewährte Verfahren dafür werden ebenfalls behandelt. Abschließend wird die Rolle der Pädagogen bei der Unterstützung der Co-Creation-Dynamik und der Bewertung von Kompetenzmodulen diskutiert.

Dieses Schulungsformat schlägt modulare Workshops und Aktivitäten vor, die je nach Zusammensetzung der Zielgruppe und Grad der Behinderung angepasst und eventuell vereinfacht werden können. Die Ausbilder und Pädagogen können die für sie am besten geeigneten Aktivitäten auswählen, um auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen, mit denen sie arbeiten.





# 1. Kontext

DIS-Beschäftigungsfähigkeit ist eine 24-monatige strategische Jugendbildungspartnerschaft, an der fünf europäische Organisationen beteiligt sind: ASOCIATIA BABILON TRAVEL (Rumänien), die NGO NEST BERLIN EV (Deutschland), die NGO MINE VAGANTI (Italien), EDUFORMA SRL (Italien) und INNOVATION FRONTIERS IKE (GR), die mit verschiedenen Zielgruppen, darunter Menschen mit Behinderungen, arbeiten.

Projekttyp: KA220-YOU - Kooperationspartnerschaften im Jugendbereich.

Projekttitle: Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen mit Behinderungen

Laufzeit: Beginn: 01-11-2021 Ende: 01-11-2023

Das Projekt zielt darauf ab, Menschen mit Behinderungen durch die Entwicklung von kritischem Denken nützliche Beschäftigungsfähigkeiten zu vermitteln, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Kritisches Denken wird als eine wichtige Methode zur Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit angesehen. Menschen, die über ein hohes Maß an kritischem Denken und Schlussfolgerungen verfügen, sind wahrscheinlich innovativ und bringen neue Ideen und kreative Lösungen selbst für die schwierigsten geschäftlichen Herausforderungen ein. "Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erkennt das Recht auf Arbeit und Beschäftigung als ein Grundrecht an.

Das Projekt befasst sich mit systembedingten Hindernissen für die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an der Bildung und am Arbeitsmarkt und beseitigt diese.

Die wichtigsten materiellen und immateriellen Ergebnisse und Aktivitäten des DIS-Beschäftigungspartnerschaftsprojekts sind:

- Ein auf NFE basierendes Bildungsformat, das als Referenz für Stakeholder-Institutionen konzipiert wurde, um ein spezifisches Bildungsangebot zu schaffen, das darauf abzielt, Akteure, die mit Jugendlichen arbeiten, in der Umsetzung/Unterstützung von Co-Creation-Programmen zu schulen, die jungen Menschen mit und ohne Behinderung wertvolle Fähigkeiten vermitteln.
- Leitfaden mit Orientierungshilfen und methodischen Anleitungen für Akteure bei der Umsetzung von Programmen zur Verbesserung der Fähigkeiten zum kritischen Denken unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen.
- Internationale Pilotveranstaltung, die unter Beteiligung von Pädagogen/Trainern aus Partnerorganisationen erfolgreich durchgeführt wurde, lokale Programme, die in jedem Partnerland umgesetzt wurden, sowie Multiplikatorenveranstaltungen.
- Web-Plattform in mehreren Sprachen, einschließlich E-Modulen für die Selbstentwicklung von Betreibern in den Partnerländern und Europa.
- Aussagekräftige Erkenntnisse für politische Entscheidungsträger zur Verbesserung der sektoralen Politiken/Angebote im Bereich der Jugendbildung und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- Menschen mit Behinderungen in den Partnerländern werden zu einer größeren Teilhabe am Bildungs-, Sozial- und Arbeitsleben ermutigt.
- Sensibilisierung der allgemeinen Öffentlichkeit für eine integrativere Einstellung gegenüber Behinderungen.
- Konsolidierter Rahmen für die Zusammenarbeit.





Menschen mit Behinderungen müssen die Barrieren überwinden, die sie aufgrund ihrer Behinderung erfahren haben, und sie sollten mit nützlichen Fähigkeiten ausgestattet werden, um die Herausforderungen zu bewältigen, denen sie aufgrund ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen.

Das Projekt konzentriert sich auf die aktuelle Situation von jungen Menschen mit Behinderungen und Arbeitnehmern in Rumänien, Griechenland, Italien und Deutschland.

Die DIS-Beschäftigungsfähigkeitspartner bilden eine kohärente Zusammenarbeit, die auf dem komplementären Fachwissen der Partner basiert (Unterstützung von Behinderten, nicht-formale Bildung, digitales Lernen) und sich auf ein gemeinsames Interesse und Anliegen zu diesem Thema stützt. Alle Partnerorganisationen arbeiten mit jungen Menschen mit Behinderungen, die sowohl mit kognitiven als auch mit körperlichen Behinderungen konfrontiert sind, als Teil ihres breiteren Zielpublikums. Die Partner sind in Ländern ansässig, in denen die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen aus den Bereichen Bildung, soziale Teilhabe und Beschäftigung ein vorrangiges Thema ist, dessen Rückgang gleichzeitig unterschiedliche Formen annimmt, die auf den verschiedenen öffentlichen/privaten Unterstützungsregelungen und den Besonderheiten von Menschen mit und ohne Behinderungen beruhen und somit eine zusammengesetzte und ausgewogene Landschaft der umfassenderen Herausforderung von Behinderung in Europa schaffen.

Alle Partner dieses Projekts haben ein starkes Interesse daran, ihre Positionierung im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit, der sozialen Eingliederung und des Empowerments von jungen Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Für kleine und mittlere Organisationen scheint es, dass individuelle Bemühungen in dieser Hinsicht unwirksam sind. Indem sie sich mit ähnlichen Organisationen zusammenschließen, können sie ihr Engagement verstärken. Aus diesem Grund gibt es eine starke Übereinstimmung zwischen dem Ziel des Projekts und den strategischen Zielen der Partner.

Die Sekundärforschung des Projekts zu bewährten Verfahren liefert Wissen über die Arbeitskräfte und die Arbeit junger Menschen mit Behinderungen, Eingliederungsstrategien/-programme, den Bildungs- oder Arbeitsmarkt auf lokaler und nationaler Ebene, die bestehende Gesetzgebung und verfügbare Lernmaterialien/Kurse/Formate/Module für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und soziale Integration in fünf Partnerländern.

Das Schulungsformat "Critical Thinking for Employability Format for Educators" (Kritisches Denken für Beschäftigungsfähigkeit - Format für Pädagogen) wurde auf der Grundlage von Forschungsberichten aus jedem Partnerland erstellt und enthält Materialien, die für Bildungszwecke und die Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen verwendet werden können.





## 2. Ziel des Schulungsformats

Im Rahmen der Projektprioritäten beabsichtigen die Partnerorganisationen aus 5 Ländern, die folgenden Prioritäten zu beachten:

**Inklusion und Vielfalt.**

Das Projekt DIS-Beschäftigungsfähigkeit befasst sich mit der dringenden Notwendigkeit, sicherzustellen, dass alle Menschen mit Behinderungen das Recht haben, aktiv am zivilen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gemeinschaft teilzunehmen, wie alle anderen auch, um das Risiko der sozialen Ausgrenzung zu verringern, dem sie ausgesetzt sind. Sie sind mit systembedingten Barrieren konfrontiert, die ihre volle Teilhabe an der Gesellschaft einschränken. Aus diesen Gründen müssen die Initiativen auf diese gefährdeten Menschen ausgerichtet sein, die Barrieren überwinden müssen, die sich aus einer Behinderung oder Unfähigkeit ergeben, und ihnen wertvolle Fähigkeiten vermitteln, um mit Problemen fertig zu werden, mit denen sie aufgrund ihrer Situation bzw. ihres Mangels an Bildung oder Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Arbeit, wobei der Arbeitsmarkt und die Arbeit als Schlüsselfaktor für die Eingliederung in die Gemeinschaft betrachtet werden.

Es wird angestrebt, die Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen zu erhöhen. Das DIS-Beschäftigungsfähigkeitsprojekt wird junge Menschen in die Lage versetzen, ihre Lese-, Schreib-, Rechen- und digitalen Fähigkeiten sowie andere Schlüsselkompetenzen zu verbessern und höhere Qualifikationen zu erlangen, u. a. durch die Ermittlung und Prüfung von Fähigkeiten oder durch maßgeschneiderte Lernangebote.

Der Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeiten durch die Förderung des kritischen Denkens als ein wesentliches Bildungs-/Sozialisationsinstrument zur Förderung der Interaktion von Menschen mit Behinderungen und ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Der Grund für die Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken liegt darin, dass kritisches Denken als zentral für die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit angesehen wird, da Menschen, die über ein hohes Maß an kritischem Denken und Schlussfolgerungen verfügen, wahrscheinlich innovativ sind und neue Ideen und kreative Lösungen selbst für die anspruchsvollsten geschäftlichen Herausforderungen einbringen. Die Fähigkeit, sich erfolgreich und positiv mit den kognitiven Fähigkeiten des kritischen Denkens auseinanderzusetzen, ist zum Maßstab für die Beschäftigungsfähigkeit in vielen verschiedenen Branchen auf der ganzen Welt geworden und wird als entscheidend für die Entwicklung einer informierten, entschlossenen Weltbürgerschaft angesehen. Heutzutage erfordert die Vorbereitung der Menschen auf den Arbeitsplatz neue Lehransätze, um eine Matrix miteinander verbundener Fähigkeiten zu entwickeln, und es muss sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen mit den Fähigkeiten des 21. Jahrhunderts ausgestattet werden, wie Problemlösung und Analyse, Entscheidungsfindung, Organisation und Zeitmanagement, Risikobereitschaft und Kommunikation.

Um die genannten Ziele zu erreichen und die aufgezeigten Schwierigkeiten zu bewältigen, sollte ein auf NFE basierendes Bildungsformat eingeführt werden, das den im Jugendbereich tätigen Akteuren und Einrichtungen ein hochwertiges Bildungsangebot bietet. Dies würde als Referenzbegriff verwendet werden, um die Mitgestaltung von Programmen zu erleichtern, die junge Menschen mit Behinderungen durch die Entwicklung ihrer Fähigkeiten zum kritischen Denken, wie kreatives Denken, Entscheidungsfindung, Problemlösung, Introspektion, Lernen, Problemidentifizierung, Problemlösung, Problemlösung und Informationsanalyse, befähigen würden.





Das Format zielt darauf ab, die Fähigkeiten zum kritischen Denken zu entwickeln und insbesondere die vorhandenen Akteure als Bildungsanwälte für Lernprozesse zu befähigen, an denen junge Menschen mit Behinderungen (körperliche Behinderungen und leichte kognitive Beeinträchtigungen) in Zusammenarbeit mit Jugendlichen teilnehmen.

Das Format wurde entwickelt, um die Bildungsbedürfnisse und die zu überwindenden Hindernisse von jungen Menschen mit Behinderungen anzusprechen, um ihnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu helfen. Durch strukturierte Forschung wurden bestehende Praktiken zur Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ermittelt und genutzt, um ein auf nicht-formaler Bildung basierendes Lernformat zu entwickeln. Dieses Format ermöglicht es Jugendorganisationen/-institutionen, integrative Lernprozesse zu schaffen, die Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzen, kritisches Denken zu entwickeln und aktive Teilnehmer an Selbstverbesserungsprozessen zu werden, mit ständigem Üben und Feedback von Gleichaltrigen. Dadurch werden benachteiligte Schüler befähigt, Autorität und Anerkennung für den Prozess und seine Ergebnisse zu erlangen und positive Botschaften über Behinderung und Integration zu verbreiten.

#### Spezifische Bildungsmodule des Formats:

- Eisbrecher und Teambuilding.
- Theoretisches Wissen über kritisches Denken, seine Bedeutung und warum es auf dem Arbeitsmarkt so wichtig ist.
- Hintergrundinformationen über die Bildungsbedürfnisse (in Bezug auf Fähigkeiten und zu überwindende Barrieren), soziale Eingliederung und Stereotypisierung, mit denen junge Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, und wie man ihnen durch kreativen Ausdruck und Interaktion im Rahmen der Beschäftigung entgegenwirken kann.
- Soft Skills, transversale Fähigkeiten und Kompetenzen auf der Grundlage der 8 Elemente des kritischen Denkens und wie deren Erwerb/Entwicklung bei den Zielgruppen gefördert werden kann: Reflexion, Analyse, Beschaffung von Informationen, Kreativität, Strukturierung von Argumenten, Entscheidungsfindung, Engagement und Diskussion.
- Management von Gruppendynamik in Programmen, einschließlich Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Mitgestaltung von Methoden, die auf Gruppen von Künstlern mit und ohne Behinderungen zugeschnitten sind.
- Mitgestaltete Übungen zum kritischen Denken als Methode, um Narrative/Stereotypen über Behinderung zu beleuchten und zu dekonstruieren.
- Bewährte Verfahren zur Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen aus Europa und der ganzen Welt.
- Die Rolle von Pädagogen bei der Unterstützung der Co-Creation-Dynamik innerhalb einer Gruppe von Menschen mit und ohne Behinderung.
- Entwicklung von autonomen Bildungsinstrumenten zur Entwicklung des kritischen Denkens.
- Bewertung von Kompetenzmodulen. Das Format wird sich als allgemein anwendbares Instrument (länder- und sektorübergreifend) auf die relevanten Bereiche der Jugendbildung auswirken

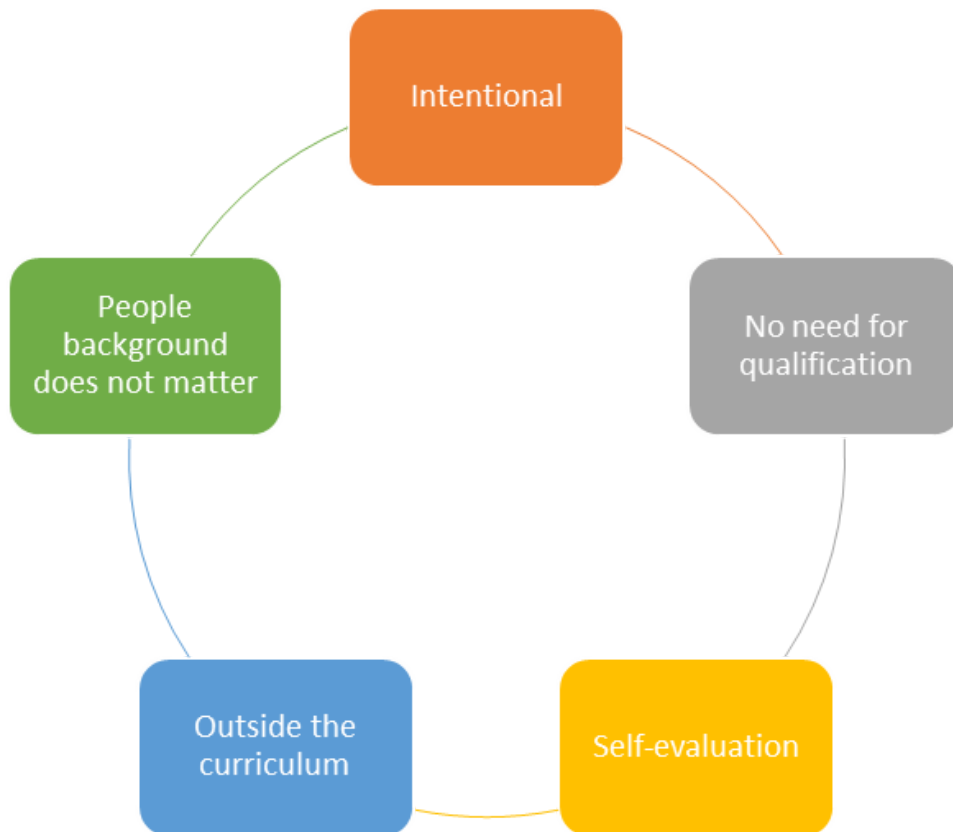


# 3. Methodik

## WAS IST NICHT-FORMALE BILDUNG?

Bildung außerhalb des traditionellen Klassenzimmers wird als "nicht-formale Bildung (NFE)" bezeichnet. Gemeinschaftsbildung, Erwachsenenbildung, lebenslange Bildung und Bildung der zweiten Chance sind alles Begriffe, die häufig austauschbar mit nicht-formaler Bildung verwendet werden. Sie umfasst alles von der häuslichen Bildung bis hin zu staatlichen Programmen und Gemeinschaftsinitiativen im Bildungsbereich.

Es wurde eine Strategie für nicht-formale Bildung eingeführt, bei der die Teilnahme der Schüler freiwillig ist. Die nicht-formale Bildung ist eine geplante, freiwillige, auf den Lernenden ausgerichtete und anpassungsfähige Bildungsstrategie, da sie keine offizielle Zertifizierung oder Anrechnung erfordert. Lehrpläne und Lehrmethoden sind mit der Entwicklung der nicht-formalen Bildung anpassungsfähiger geworden. Nicht-formale Bildung kann in verschiedenen Umgebungen außerhalb von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen stattfinden.







NFE bietet eine Reihe wesentlicher sozialer Erfahrungen, die für jedes Kind, jeden Jugendlichen und jeden Erwachsenen von Nutzen sind, und verbindet die anderen Arten von Bildung, indem sie die folgenden Aspekte fördert:

- Wertschätzung der Freizeit von Schülern,
- Pädagogische und soziale Integration,
- Gelegenheiten für Schüler, ihre Lebenserfahrungen mit vielen täglichen Lernumgebungen zu entwickeln,
- Beteiligung des Einzelnen,
- Anpassungsfähige Möglichkeiten, um die Bedürfnisse und Interessen des Einzelnen zu erfüllen,
- Workshops für Einzelpersonen, in denen sie ihre Fähigkeiten, Talente und Fertigkeiten in Kunst, Sport, Musik oder in anderen Bereichen ausüben und entwickeln können,
- Fertigkeiten und Ausbildung junger Menschen zu aktiven Bürgern,
- Organisationsfähigkeit, Selbstfürsorge, kritisches Denken, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit.

#### VORTEILE VON NFE

- Flexibilität in Organisation und Methoden;
- Anerkennung der Bedeutung von Bildung;
- Außerschulische Programme;
- Gemeindebasierte Organisationen;
- Kann zu größerem Vertrauen in formale Klassenzimmer führen;
- Entwicklung der Werte des Teilnehmers;
- Hilfe bei der Definition der Rolle des Teilnehmers in der Gesellschaft

#### WIE MAN NFE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN BEANTRAGT

Die nicht-formale Bildung ist so vielfältig, dass sie viele Gemeinsamkeiten mit anderen Komponenten, insbesondere dem lebenslangen Lernen, aufweist. Das Ziel der nicht-formalen Bildung ist die Bildung von Kindern und Jugendlichen außerhalb des herkömmlichen Bildungssystems. Jedes Kind hat es verdient, in eine reguläre Schule aufgenommen zu werden, daher sollte ihr Vorrang eingeräumt werden.

Die nicht-formale Bildung sollte sich an den gleichen Grundsätzen orientieren wie die formale Bildung. Diese Grundprinzipien sind:

- **Relevanz** für das Leben des Lernenden und für die Bedürfnisse der Gesellschaft, und dies wird auch in Zukunft so sein.
- An den Entwicklungsstand des Lernenden **angepasst**, wobei neue Inhalte und Erfahrungen dann eingeführt werden, wenn der Lernende dazu bereit ist.





- **Flexibel** in Bezug auf den Lehrstoff und die Art des Unterrichts sowie auf die Bedürfnisse der verschiedenen Lernenden
- **Partizipatorisch**, da die Lernenden aktiv an ihrem Lernen beteiligt sind und sie sowie ihre Familien und Gemeinschaften in die Durchführung des nicht-formalen Bildungsprogramms einbezogen werden.
- **Beschützend** - schützt Kinder vor Schaden und schützt ihre Rechte auf Überleben und Entwicklung.
- **Inklusion**: Alle Kinder werden unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihren Fähigkeiten einbezogen, ihre Unterschiede werden respektiert und als Ressource für das Lehren und Lernen genutzt.
- **Qualität**: Nicht-formale Bildungsprogramme haben das Potenzial, von außergewöhnlich hoher Qualität zu sein, weil sie leichter auf die Bedürfnisse von Einzelpersonen und bestimmten Gruppen in der Gemeinschaft eingehen können.

Die Lehrpläne der nicht-formalen Bildung sind häufig flexibler und können leicht an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasst werden, da sie nicht den starren Beschränkungen der formalen Schulen unterliegen. Nicht-formale Bildungsprogramme beziehen Menschen mit Behinderungen ein und berücksichtigen ihre Bedürfnisse bei der Programmplanung. Programme für nicht-formale Bildung bieten hervorragende Möglichkeiten für Schüler mit Behinderungen, in einer Schule mit Gleichaltrigen ohne Behinderungen unterrichtet zu werden. Regierungen und Ministerien können gemeinsam mit Anbietern nicht-formaler Bildung dafür sorgen, dass Unterrichtsmaterialien zugänglich sind, die Umgebung ruhig und einladend ist und die Schüler beim Lernen unterstützt werden. Die Unterstützung des Braille-Alphabets, des Mor'schen Alphabets für Menschen mit leichten Behinderungen und der Gebärdensprache ist ein großer Schritt für die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an NFE. Menschen mit Behinderungen sollten an nicht-formalen Bildungsprogrammen teilnehmen und Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten sowie andere Fähigkeiten erlernen, die zu besseren Lebensbedingungen beitragen.





## 4. Eisbrecher-Spiele/Teambuilding

### 2 WAHRHEITEN EINE LÜGE

Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie der Sitzungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- theoretisch</li> <li>- praktisch</li> </ul> <p><u>Zeitraumen der einzelnen Sitzungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 und eine halbe Stunde</li> </ul>	<p><b>Name:</b> Zwei Wahrheiten und eine Lüge Ziel: Die Leute zum Reden bringen und etwas über die anderen Teammitglieder erfahren.</p> <p><b>Schritte:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alle Teammitglieder schreiben einzeln drei Aussagen über sich auf ein Blatt Papier. Zwei davon müssen wahr und eine falsch sein. Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich habe den Präsidenten getroffen.</li> <li>- Ich habe eine körperliche Behinderung.</li> <li>- Ich bin verhaftet worden, aber nie ins Gefängnis gekommen.</li> </ul> </li> <li>2. Ein Teammitglied beginnt, seine Aussage laut vorzulesen, und das Team diskutiert und rät, was wahr und was falsch ist.</li> <li>3. Der Autor der Aussagen sagt, was wahr ist.</li> <li>4. Die nächste Person liest seine/ihre Aussage vor.</li> <li>5. Dieses Spiel kann verlängert werden, bis die letzte Person ihre Aussage vorliest.</li> </ol>	<p><u>Voraussetzungen:</u> Etwas Papier für persönliche Notizen, Bleistifte</p> <p>- <u>Nachbesprechung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wie verlief die Aktivität?</li> <li>2. War es interessant?</li> <li>3. Wie haben Sie sich gefühlt? Würden Sie etwas anders machen?</li> <li>4. War dieses Spiel notwendig? Was haben Sie bei dieser Aktivität gelernt?</li> <li>5. Wenn Sie ein Ausbilder wären, würden Sie dieses Spiel als Auflockerungsübung einsetzen?</li> </ol>



SIE SUCHEN JEMANDEN, DER

Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> der <u>Sitzungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- theoretisch</li> <li>- praktisch</li> </ul> <p><u>Zeitraumen</u> der <u>einzelnen Sitzungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 und eine halbe Stunde</li> </ul>	<p><b>Name:</b> Sie suchen jemanden, der...</p> <p><b>Ziel:</b> Die Leute zum Reden bringen und etwas über die anderen Teammitglieder erfahren.</p> <p><b>Schritte:</b></p> <p>1. Der Ausbilder schreibt die folgenden Sätze nacheinander auf ein Blatt Papier:</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich kann meine Nase mit meiner Zunge berühren.</li> <li>- Ich bin in Mailand geboren.</li> <li>- Ich kann meine Ohren bewegen.</li> <li>- Ich habe mehr als 2 Brüder und Schwestern.</li> <li>- Ich habe Höhenangst.</li> <li>- Ich spreche mindestens 3 Sprachen.</li> <li>- Ich habe mindestens 2 Katzen oder Hunde.</li> <li>- Ich habe einen Goldfisch.</li> <li>- Ich schwimme gerne.</li> <li>- Ich mag frühe Morgenstunden.</li> <li>- Ich wurde in einem anderen Land geboren als dem, in dem ich jetzt lebe.</li> </ul> <p>2. Der Kursleiter klebt die Zettel so an die Wand, dass alle Teilnehmer sie sehen können.</p>	<p><u>Voraussetzungen:</u></p> <p><u>Etwas Papier zum Schreiben der Sätze, Stifte und Kaugummi</u></p> <p>-</p> <p><u>Nachbesprechung:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wie ist die Aktivität verlaufen? War sie interessant?</li> <li>2. Wie habt ihr euch gefühlt? Würdet ihr etwas anders machen?</li> <li>3. War dieses Spiel notwendig? Was haben Sie bei dieser Aktivität gelernt?</li> <li>4. Wenn Sie ein Ausbilder wären, würden Sie dieses Spiel als Auflockerungsübung einsetzen?</li> </ol>





## SIE SUCHEN JEMANDEN, DER

3. Der Ausbilder wählt einen Teilnehmer aus, der unsere Frage "Sie suchen jemanden, der..." stellt und einen Satz aus den Unterlagen auswählt, um dann fortzufahren (z. B. Ich suche jemanden, der einen Goldfisch hat.).

4. Der Teilnehmer, der einen Goldfisch hat, kann seine/ihre Hand heben und das Spiel kann weitergehen, bis der letzte Teilnehmer die Frage stellt.





## 5. Theoretisches Wissen über zirkuläres Denken

Kritisches Denken ist eine wertvolle Fähigkeit, bei der es darum geht, Informationen zu analysieren, zu bewerten und zusammenzufassen, um fundierte Entscheidungen und Urteile zu treffen. Es erfordert, Ideen, Argumenten und Beweisen mit einem offenen und skeptischen Geist zu begegnen, anstatt sie einfach für bare Münze zu nehmen.

Zu den theoretischen Aspekten des kritischen Denkens gehört es, die verschiedenen Komponenten und Prozesse des kritischen Denkens zu verstehen, z. B. die Identifizierung von Annahmen, die Bewertung von Beweisen und die Berücksichtigung alternativer Perspektiven. Es geht auch darum, die verschiedenen Irrtümer und Vorurteile zu verstehen, die das kritische Denken beeinträchtigen können, und zu lernen, wie man sie vermeiden kann.

Theoretische Modelle des kritischen Denkens betonen häufig die Bedeutung von Logik und Argumentation sowie die Fähigkeit, kognitive Verzerrungen zu erkennen und zu umgehen. Durch die Entwicklung dieser Fähigkeiten können Einzelpersonen zu effektiveren Problemlösern, Entscheidungsträgern und Lernenden in akademischen und realen Kontexten werden.

Dieser Workshop soll theoretisches Wissen über kritisches Denken vermitteln und aufzeigen, wie man es täglich anwendet. Der Workshop ist als nicht-formale Bildungsmaßnahme konzipiert.

Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie der Sitzungen:</u> Der Workshop wird theoretisch und praktisch sein</p> <p><u>Zeitrahmen der einzelnen Sitzungen:</u> Einführung: 15 Minuten Durchführung: 1 Stunde 30 Minuten Nachbesprechung: 15 Minuten</p>	<p><b>Einführung:</b></p> <p>Der Moderator stellt kurz das Konzept des kritischen Denkens und seine Bedeutung im täglichen Leben vor. Der Moderator erklärt, wie die Fähigkeit zum kritischen Denken uns helfen kann, bessere Entscheidungen zu treffen, Probleme zu lösen und effektiver zu kommunizieren.</p>	<p>Der Moderator wird während des Workshops die folgenden Methoden anwenden:</p> <p>PowerPoint-Präsentation: Der Moderator wird eine PowerPoint-Präsentation verwenden, um den Teilnehmern theoretisches Wissen über kritisches Denken zu vermitteln.</p> <p>Gruppendiskussion: Der Moderator wird Gruppendiskussionen anregen, um den Teilnehmern zu helfen, das Konzept des kritischen Denkens zu verstehen.</p>



### **Durchführung:**

In diesem Teil des Workshops wird der Moderator verschiedene Methoden anwenden, um theoretisches Wissen über kritisches Denken zu vermitteln. Dieser Teil kann in die folgenden Unterabschnitte unterteilt werden:

#### **1. Definition von kritischem Denken:**

Der Moderator wird nun kritisches Denken definieren und seine Elemente diskutieren. Die Teilnehmer lernen die verschiedenen Arten des kritischen Denkens und die Bedeutung der einzelnen Arten kennen.

#### **2. Hindernisse für kritisches Denken:**

Der Moderator erörtert die Hindernisse für kritisches Denken und die Faktoren, die unsere Fähigkeit, kritisch zu denken, beeinträchtigen. Die Teilnehmer lernen kognitive Voreingenommenheit und die verschiedenen Arten von Irrtümern kennen.

#### **3. Kritisches Denken üben:**

Der Moderator stellt den Teilnehmern reale Szenarien zur Verfügung, in denen sie ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken üben und verschiedene Arten von Irrtümern erkennen können. Die Teilnehmer arbeiten in kleinen Gruppen, um die Szenarien zu analysieren und ihre Ergebnisse dem Rest der Gruppe zu präsentieren.

**Realitätsnahe Szenarien:** Der Moderator stellt den Teilnehmern reale Szenarien zur Verfügung, in denen sie ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken und zum Erkennen von Irrtümern üben können.

**Feedback:** Der Moderator wird den Teilnehmern während der Übungseinheiten Feedback geben, um ihnen zu helfen, ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu verbessern.

**Materialien:** Videoprojektor; Flipcharts und Marker; jede Gruppe erhält Beispiele für reale Szenarien und ein "Poster" mit einer Beschreibung der Arten von Trugschlüssen.





### **Nachbesprechung:**

Während der Nachbesprechung bittet der Moderator die Teilnehmer, ihre Gedanken und Gefühle über den Workshop mitzuteilen. Der Moderator bittet die Teilnehmer auch zu besprechen, wie sie die erlernten Fähigkeiten zum kritischen Denken in ihrem täglichen Leben anwenden können.

### **Schlussfolgerung:**

Die Workshops zum theoretischen Wissen über kritisches Denken vermitteln den Teilnehmern ein tieferes Verständnis des Konzepts des kritischen Denkens und seiner Bedeutung im täglichen Leben. Der Moderator wird verschiedene Methoden anwenden, um theoretisches Wissen zu vermitteln und den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu üben. Der Workshop ist als nicht-formale Bildungsaktivität konzipiert, mit einer Einführung, Durchführung und Nachbesprechung.







## 6. Hintergrundinformationen zum Bildungsbedarf

Bildungsbedürfnisse beziehen sich auf die spezifischen Anforderungen, die der Einzelne hat, um effektiv zu lernen und sich zu entwickeln. Das Verständnis dieser Bedürfnisse ist für Pädagogen von entscheidender Bedeutung, da es ihnen ermöglicht, Bildungsprogramme zu entwerfen und anzubieten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten sind.

Die Bedeutung von Hintergrundinformationen bei der Ermittlung von Bildungsbedürfnissen kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Zu diesen Informationen gehören Faktoren wie das Alter der Lernenden, frühere Bildungserfahrungen, kultureller Hintergrund, Lernstile und sozioökonomischer Status.

Die Bedeutung von Hintergrundinformationen über den Bildungsbedarf ist sogar noch wichtiger, wenn es um sonderpädagogischen Förderbedarf geht. Sonderpädagogischer Förderbedarf (SEN) bezieht sich auf eine Reihe von Lernbedürfnissen, die eine spezielle Unterstützung und Interventionen erfordern. Diese Bedürfnisse können körperliche, kognitive, sensorische und Verhaltensstörungen sowie Entwicklungsstörungen wie Autismus umfassen.

Pädagogen müssen nicht nur die besonderen Bedürfnisse von Lernenden mit sonderpädagogischem Förderbedarf verstehen, sondern auch die rechtlichen Anforderungen und Richtlinien für die Erbringung von sonderpädagogischen Leistungen kennen. Dazu gehört, dass Lernende mit sonderpädagogischem Förderbedarf Zugang zu geeigneten Unterbringungsmöglichkeiten und Unterstützungsdiensten haben und dass ihr Bildungsprogramm so gestaltet ist, dass ihr Lernen und ihre Entwicklung gefördert werden.

Das Verständnis der Bildungsbedürfnisse trägt außerdem dazu bei, dass die Bildungsressourcen effektiv genutzt werden. Dazu gehört nicht nur, dass die Lernenden Zugang zu den erforderlichen Materialien und Hilfsmitteln haben, sondern auch, dass das Bildungsprogramm so gestaltet ist, dass die Lernergebnisse für alle Lernenden maximiert werden.

Pädagogen können Lernende mit unterschiedlichen Lernbedürfnissen unterstützen, indem sie einen proaktiven und individuellen Ansatz verfolgen, um Bildungsbedürfnisse zu erkennen und darauf einzugehen, damit sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

Dieser Workshop zielt darauf ab, den Teilnehmern theoretisches Wissen über die Hintergründe von Bildungsbedürfnissen zu vermitteln und ihnen die Möglichkeit zu geben, das erlernte theoretische Wissen auf konkrete sonderpädagogische Szenarien anzuwenden und zu analysieren. In einigen Fällen kann der Seminarleiter die Teilnehmer auffordern, sonderpädagogische Programme zu entwickeln.





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie der Sitzungen:</u> Der Workshop wird theoretisch und praktisch sein</p> <p><u>Zeitraumen der einzelnen Sitzungen:</u> Einführung: 15 Minuten Durchführung: 2 Stunden Nachbesprechung: 15 Minuten</p>	<p><b>Einleitung:</b></p> <p>Der Moderator gibt einen kurzen Überblick über das theoretische Wissen über Bildungsbedürfnisse, einschließlich ihrer Bedeutung und der Faktoren, die sie beeinflussen.</p> <p><b>Durchführung</b></p> <p>Dieser Teil kann in die folgenden Unterabschnitte unterteilt werden:</p> <p>Theoretischer Teil:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Definieren Sie die Bildungsbedürfnisse:</b> In diesem Abschnitt wird der Moderator die Bedürfnisse definieren und erklären, warum sie wichtig sind. Die Teilnehmer lernen die verschiedenen Arten von Bildungsbedürfnissen kennen, darunter kognitive, affektive und psychomotorische.</li> <li><b>Faktoren, die die Bildungsbedürfnisse beeinflussen:</b> Der Moderator erörtert die Faktoren, die die Bildungsbedürfnisse beeinflussen, darunter kultureller Hintergrund, Geschlecht, sozioökonomischer Status und Lernstil. Die Teilnehmer lernen, wie sie die Bildungsbedürfnisse der Lernenden auf der Grundlage dieser Faktoren ermitteln können.</li> </ol>	<p>Der Moderator wird während des Workshops die folgenden Methoden anwenden:</p> <p>PowerPoint-Präsentation: Der Moderator wird eine PowerPoint-Präsentation verwenden, um den Teilnehmern theoretisches Wissen über die Hintergründe der Bildungsbedürfnisse zu vermitteln.</p> <p>Szenarien: Der Moderator stellt jeder Gruppe verschiedene Szenarien vor, die eine Gruppe von Lernenden mit spezifischen Bildungsbedürfnissen beschreiben.</p> <p>Gruppenpräsentationen: Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse den übrigen Workshop-Teilnehmern vor.</p> <p>Rückmeldung: Der Moderator gibt den Teilnehmern während der Gruppenarbeitssitzungen Feedback, um ihnen zu helfen, ihre Fähigkeit zu verbessern, die Bildungsbedürfnisse der Lernenden zu erkennen.</p> <p><b>Materialien:</b> Videoprojektor, Flipcharts und Stifte; jede Gruppe erhält Szenarien mit verschiedenen Kategorien von Bildungsbedürfnissen.</p>





### **Praktischer Teil:**

**1. Schritt eins:** Der Moderator teilt die Teilnehmer in kleine Gruppen von 4 bis 5 Personen auf, wobei er darauf achtet, dass jede Gruppe aus verschiedenen Personen zusammengesetzt ist.

**2. Schritt zwei:** Der Moderator stellt jeder Gruppe verschiedene Szenarien vor, die eine Gruppe von Lernenden mit spezifischen Bildungsbedürfnissen beschreiben. Diese Szenarien werden so gestaltet, dass sie die Vielfalt der Bildungsbedürfnisse widerspiegeln, einschließlich der kognitiven, affektiven und physischen Bedürfnisse.

**3. Schritt drei - Gruppenarbeit:** Jede Gruppe arbeitet zusammen, um die Szenarien zu analysieren und die Bildungsbedürfnisse der Lernenden zu ermitteln. Sie diskutieren über die Faktoren, die diese Bedürfnisse beeinflussen, und darüber, wie sie ein Bildungsprogramm entwerfen können, das diesen Bedürfnissen gerecht wird.

In einigen Fällen, wenn die Teilnehmer aus dem Bildungsbereich/Trainer usw. kommen, können sie gebeten werden, gemeinsam ein spezifisches Bildungsprogramm für die Bildungsbedürfnisse der Lernenden aus den Szenarien zu entwickeln.

Der Moderator wird die Gruppen dabei unterstützen, kreativ zu sein und Initiativen und neue Ideen für die Gestaltung von Bildungsprogrammen zu entwickeln.





	<p><b><i>Nachbesprechung:</i></b></p> <p>Präsentationen: Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse vor den übrigen Workshop-Teilnehmern. Der Moderator wird Gruppendiskussionen anregen und Feedback geben, um den Teilnehmern zu helfen, ihr Verständnis von Bildungsbedürfnissen zu verbessern.</p> <p>Der Moderator wird die Teilnehmer auch auffordern, darüber nachzudenken, was sie gelernt haben und wie sie es in ihrer pädagogischen Praxis anwenden können.</p>	
--	---	--

**Schlussfolgerung:**

Der praktische Gruppenworkshop zu den Hintergrundinformationen über Bildungsbedürfnisse ermöglicht es den Teilnehmern, ihr theoretisches Wissen über Bildungsbedürfnisse anzuwenden. Der Moderator setzt verschiedene Methoden ein, um den Teilnehmern bei der Anwendung ihres Wissens zu helfen, darunter Szenarien, Gruppenarbeit und Präsentationen.





## 7. Soft Skills, übergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen

### Einleitung:

Die Verbesserung der Soft Skills, transversalen Fähigkeiten und Kompetenzen junger Menschen mit Behinderungen erfordert einen gezielten Ansatz, der sowohl auf ihre spezifischen Bedürfnisse als auch auf ihre individuellen Stärken eingeht.

Ein wirksamer Weg dazu ist die Förderung der Selbstwahrnehmung, die jungen Menschen mit Behinderungen hilft, ihre Stärken und Schwächen, Interessen und Lernstile zu verstehen. Dies kann ihnen helfen, Bereiche zu erkennen, in denen sie sich verbessern müssen und in denen sie hervorragende Leistungen erbringen können.

Kommunikationsfähigkeiten sind für den Erfolg in jedem Bereich unerlässlich und ein zentraler Punkt bei Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Junge Menschen mit Behinderungen benötigen möglicherweise zusätzliche Unterstützung, um ihre Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln, z. B. Sprachtherapie, Gebärdensprachunterricht oder unterstützende Technologien. Die Fähigkeit zur Teamarbeit ist in fast allen Berufen von entscheidender Bedeutung, und junge Menschen mit Behinderungen können von Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit anderen profitieren. Dies kann durch Gruppenprojekte, ehrenamtliche Arbeit oder Sportteams erreicht werden.

Die Förderung von Problemlösungen kann jungen Menschen mit Behinderungen helfen, ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu entwickeln und Lösungen für besondere Herausforderungen zu finden, mit denen sie konfrontiert sind. Die Möglichkeit, Projekte zu leiten oder andere zu betreuen, kann ihnen helfen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihre Führungsqualitäten zu entwickeln.

Die Teilnahme an verschiedenen Schulungen kann helfen, spezifische Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Branche zu entwickeln. Dies kann ihnen helfen, einen Arbeitsplatz zu finden und unabhängiger zu werden. Ein ständiger Lernprozess hilft jungen Menschen mit Behinderungen, sich ein Leben lang weiterzuentwickeln.

### Art des Workshops:

Die Workshops sollten in Form von Gruppensitzungen durchgeführt werden.

Bei der Entwicklung der einzelnen Sitzungen sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Arbeitsbelastung, Beschreibung und Durchführung.





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> der Sitzungen: - theoretisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> der Sitzung: 50 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 5 Minuten Einleitung, 30 Minuten Präsentation, 15 Minuten Nachbesprechung und Fragen und Antworten</p>	<p><b>Sitzung 1 Einführung in die Soft Skills</b></p> <p>Diese erste Sitzung, die vom Trainer geleitet wird, ist grundlegend, um den Teilnehmern ein Basiswissen über Soft Skills zu vermitteln und die Grundlage für die weiteren Aktivitäten dieses Moduls zu schaffen. Der Trainer wird zunächst die unterstützende Präsentation nutzen, um den Teilnehmern Wissen über den Inhalt des Moduls zu vermitteln, und später für Fragen und Diskussionen offen sein.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretischer Inhalt:</u> Präsentation über Soft Skills Bild mit Leitfaden</p> <p><u>Praktische Inhalte:</u> verschiedene Übungen, die den Lernprozess fördern.</p> <p>Wissensinhalte: Fragen und Diskussion zur Präsentation</p>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - praktisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der <u>Sitzung:</u> 55 Minuten</p> <p>Struktur der Dauer: 5 Minuten Einführung, 40 _____ Minuten Umsetzung, _____ 10 Minuten</p> <p>Nachbesprechung und Fragen und Antworten</p>	<p><b>Sitzung 2 Einführung in die Soft Skills</b></p> <p>In diesem Workshop können die Teilnehmer _____ ihre Interviewfähigkeiten _____ in Rollenspielen üben, in denen sie sowohl als Interviewer als auch als Interviewter auftreten. Dies wird ihnen _____ helfen, Kommunikationsfähigkeiten _____ und Selbstvertrauen zu entwickeln.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretische Inhalte:</u> Keine</p> <p><u>Praktischer Inhalt:</u> Die Tätigkeit selbst</p> <p><u>Wissensinhalte:</u> Die Bewertung der Kenntnisse erfolgt durch Diskussion und Feedback.</p>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie der Sitzungen:</u> - praktisch</p> <p><u>Zeitraumen der Sitzung:</u> 35 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 5 Minuten Erklärung, 20 Minuten Umsetzung, 10 Minuten Nachbesprechung.</p>	<p><b>Sitzung 3 Karriere-Jäger</b></p> <p>Die Teilnehmer schreiben ihre Berufsbezeichnung, ihre Leidenschaften oder ihren Traumberuf auf einen Zettel. Die Zettel werden gemischt und an die anderen Teilnehmer verteilt, die dann jemanden im Raum finden müssen, der in diesem Bereich arbeitet, und ihn nach seinem Job fragen. Diese Aktivität kann den Teilnehmern helfen, verschiedene Berufe und Berufsrollen kennenzulernen und ihre Netzwerkfähigkeiten zu trainieren. In einer anschließenden Diskussion wird besprochen, was die Teilnehmer über andere gelernt haben.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretischer Inhalt:</u> Präsentation über Soft Skills Bild mit Leitfaden</p> <p><u>Praktische Inhalte:</u> verschiedene Übungen, die den Lernprozess fördern.</p> <p><u>Wissensinhalte:</u> Fragen und Diskussion zur Präsentation</p>







## 8. Management der Gruppendynamik

### Einleitung:

Die Steuerung der Gruppendynamik ist ein wesentlicher Aspekt der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen. In diesem Zusammenhang ist es von grundlegender Bedeutung, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitglieder der Gruppe wohl fühlen, wenn sie ihre Gedanken und Ideen mitteilen. Dies wird dazu beitragen, dass sich jeder wertgeschätzt und berücksichtigt fühlt, was zu produktiveren und positiveren Interaktionen führen kann. Indem man erkennt, dass jede Person in der Gruppe einzigartige Stärken und Herausforderungen hat, und diese Unterschiede berücksichtigt, kann man Wege finden, jeden Einzelnen bei der Erreichung seiner Ziele zu unterstützen.

Es ist wichtig, die Gruppenmitglieder zu ermutigen, zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Dies kann dazu beitragen, ein Gemeinschaftsgefühl und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen. Es kann auch dazu beitragen, dass alle auf dieselben Ziele hinarbeiten, was zu effizienteren und effektiveren Ergebnissen führen kann.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Festlegung klarer Erwartungen an die Arbeit und das Verhalten der Gruppe. So können z. B. Grundregeln für die Kommunikation aufgestellt oder bestimmte Aufgaben und Fristen festgelegt werden. Darüber hinaus sollte ein Feedback an die Gruppe und die einzelnen Mitglieder gegeben werden, um Stärken und verbesserungsbedürftige Bereiche zu ermitteln. Es kann auch dazu beitragen, kontinuierliches Wachstum und Entwicklung zu fördern.

### Art des Workshops:

Die Workshops des Schulungsformats sollten als Gruppensitzungen ausgearbeitet werden.

Bei der Entwicklung jeder Sitzung sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Arbeitsbelastung, Beschreibung und Durchführung.



Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie der Sitzungen:</u> - theoretisch</p> <p><u>Zeitraumen der Sitzung:</u> 55 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 10 Minuten Einführung in das Modul, 30 Minuten Präsentation, 15 Minuten Diskussion und Feedback</p>	<p><b>Sitzung 1: Einführung in die Gruppendynamik</b></p> <p>Der Trainer führt mit Hilfe der vorbereiteten Präsentation in die Gruppendynamik ein und sammelt Zweifel und Fragen der Teilnehmer zu dem Thema, das am Ende der Präsentation besprochen wird. Er bringt die Gruppe auch dazu, sich aktiv an der Sitzung zu beteiligen, indem er sie fragt, was ihrer Meinung nach Gruppendynamik ist und wie wir sie verbessern und optimal nutzen können.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretischer Inhalt:</u> Präsentation zum Verständnis von Gruppendynamik</p> <p><u>Praktischer Inhalt:</u> Dies wird nach der Präsentation durchgeführt, indem die Teilnehmer über das Thema nachdenken.</p> <p><u>Wissensinhalte:</u> Die Bewertung erfolgt durch eine Diskussion mit der Gruppe über die Präsentation.</p>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der Sitzungen: - praktisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der Sitzung: 55 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 10 Minuten zur Erklärung der Aktivität, 30 Minuten Durchführung, 15 Minuten Nachbesprechung</p>	<p><b>Sitzung 2: Auf dem Weg zum perfekten Teamumfeld</b></p> <p>Die Teilnehmer werden in Kleingruppen aufgeteilt, um Strategien für die Schaffung eines perfekten Teamumfelds zu entwickeln. Sobald die Diskussion in den Kleingruppen beendet ist, stellt jede Gruppe ihre Ideen einer anderen Gruppe vor. Die Gruppen müssen sich auf Ideen einigen und sich mit einer anderen Gruppe zusammenschließen, bis sie sich wieder in einer größeren Gruppe befinden. Es folgt eine Diskussion über die Aktivität,</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretische Inhalte:</u> Keine</p> <p><u>Praktischer Inhalt:</u> Aktivität und Diskussion über die beste Gruppendynamik</p> <p><u>Wissensinhalte:</u> Durch die Diskussion untereinander lernen die Teilnehmer, wie sie ein positives und erfolgreiches Gruppenumfeld schaffen können.</p>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - praktisch <u>Zeitraumen</u> _____ der <u>Sitzung:</u> 65 Minuten <u>Struktur der Dauer:</u> 10 Minuten zur Erklärung der Aktivität, 40 Minuten Durchführung, 15 Minuten Feedback</p>	<p><b>Sitzung 3: Umgang mit Konflikten in der Gruppe</b></p> <p>Der Trainer stellt einige imaginäre Gruppenkonflikte vor, z.B. rassistische Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, unterschiedliche Arbeitsstile, die nicht zusammenpassen und zu Konflikten führen, usw., je nach Anzahl und Größe der Gruppen. Die TeilnehmerInnen arbeiten dann in Gruppen, um potenzielle Lösungen für das Konfliktmanagement in jedem Szenario zu identifizieren. Jede Gruppe diskutiert die verschiedenen Lösungen und identifiziert diejenigen, die am effektivsten für den Umgang mit Konflikten in der Gruppe sind; anschließend findet eine Gruppendiskussion statt, bei der der Trainer Feedback und Vorschläge gibt.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine <u>Theoretische Inhalte:</u> Keine <u>Praktischer Inhalt:</u> Übung zum Umgang mit Konflikten <u>Wissensinhalte:</u> Diskussion und Feedback in der Gruppe und mit dem Trainer, die Teilnehmer können integrativere und effektivere Teams bilden, die den Erfolg der Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz oder in anderen Lebenssituationen fördern.</p>





## 9. Co-Design-Methoden, die auf die Gruppen von Künstlern angepasst sind

### Einleitung:

Beschäftigung ist ein entscheidender Bestandteil der sozialen Eingliederung und der wirtschaftlichen Teilhabe, und junge Menschen mit Behinderungen sehen sich aufgrund verschiedener Barrieren, wie Diskriminierung, mangelnder Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung und eingeschränkte Möglichkeiten, mit erheblichen Herausforderungen beim Zugang zur Beschäftigung und deren Erhalt konfrontiert. Co-Design-Methoden können die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen unterstützen und eine wichtige Rolle bei der Bewältigung dieser Herausforderungen spielen.

Bei maßgeschneiderten Co-Design-Methoden werden junge Menschen mit Behinderungen in den Entwurfsprozess von Lösungen einbezogen, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen eingehen. Dieser Prozess stellt sicher, dass die daraus resultierenden Lösungen integrativ, zugänglich und für ihre Bedürfnisse relevant sind, und fördert ihre Selbstbestimmung und ihr Engagement im Designprozess. Auf diese Weise können sie Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl gewinnen, die entscheidende Faktoren für die Beschäftigungsfähigkeit sind.

Einer der Hauptvorteile maßgeschneiderter Co-Design-Methoden ist, dass sie zu besseren Ergebnissen für junge Menschen mit Behinderungen führen. Indem sie sie in den Designprozess einbeziehen, können die Designer neue Perspektiven und Einblicke in ihre spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen gewinnen. Dieser Prozess kann zu innovativen Lösungen führen, die effektiver und nachhaltiger sind und so die Chancen auf einen Arbeitsplatz und dessen Erhalt erhöhen.

Ein weiterer wichtiger Vorteil maßgeschneiderter Co-Design-Methoden besteht darin, dass sie Inklusion und Barrierefreiheit fördern. Junge Menschen mit Behinderungen werden oft von Designprozessen ausgeschlossen, was zu Lösungen führt, die ihre spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen nicht berücksichtigen. Maßgeschneiderte Co-Design-Methoden fördern auch die Relevanz, indem sie sicherstellen, dass die resultierenden Lösungen für die Bedürfnisse junger Menschen mit Behinderungen relevant sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Co-Design-Methoden, die auf die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind, von entscheidender Bedeutung sind, wenn es darum geht, die Herausforderungen zu bewältigen, mit denen sie beim Zugang zur Beschäftigung und deren Erhalt konfrontiert sind.

### Art des Workshops:

Die Workshops sollten in Form von Gruppensitzungen durchgeführt werden.

Bei der Entwicklung der einzelnen Sitzungen sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Arbeitsbelastung, Beschreibung und Durchführung.





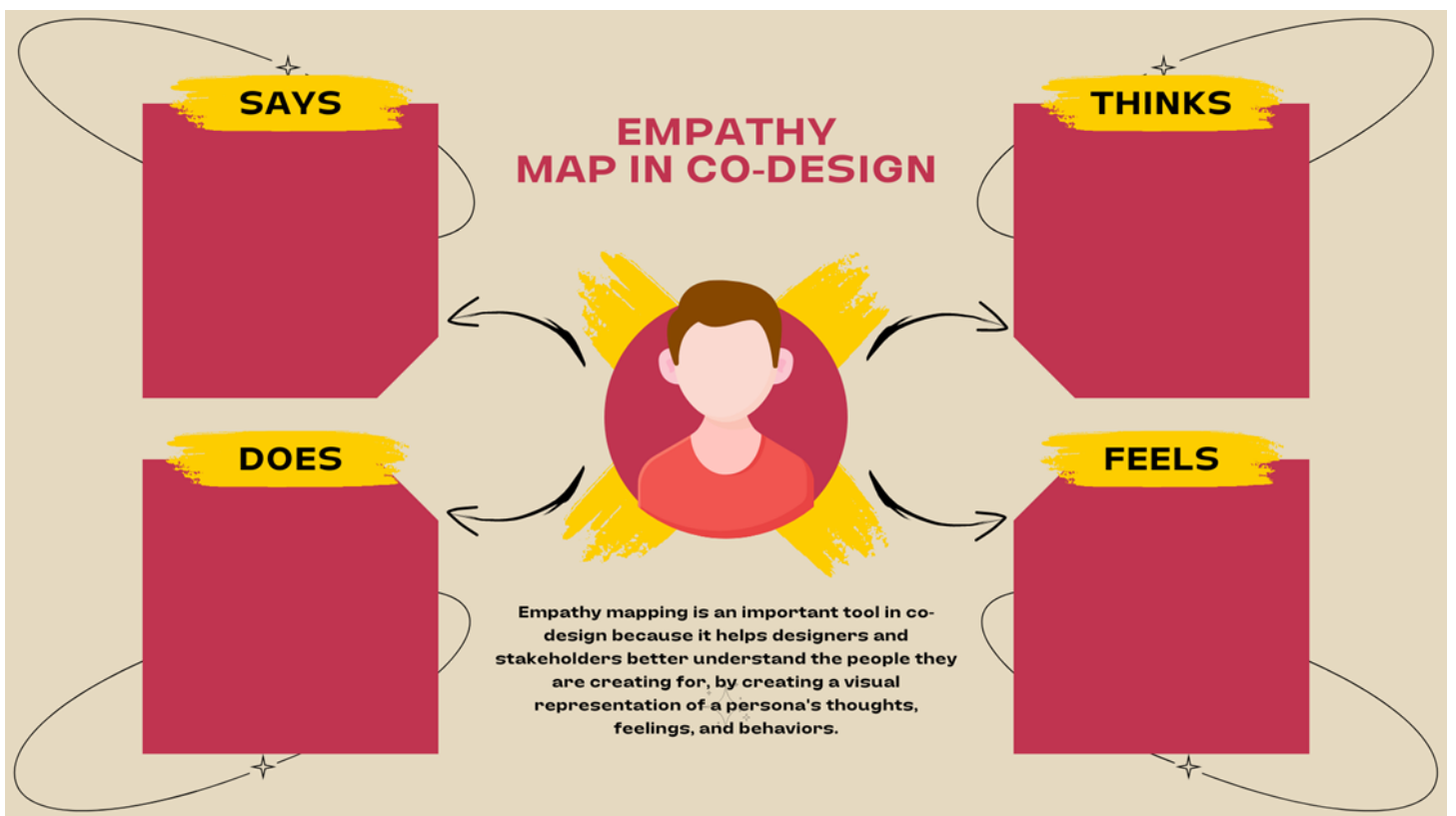
Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - theoretisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der <u>Sitzung:</u> 55 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 10 Minuten Einführung in das Modul, 30 Minuten Präsentation, 15 Minuten Diskussion und Fragen und Antworten.</p>	<p><b>Sitzung 1: Einführung in Co-Design-Methoden</b></p> <p>Der Trainer wird eine Präsentation über Co-Design-Methoden halten, damit die Teilnehmer verstehen, worum es in diesem Modul geht, und um ihnen einen Grundaufbau für die folgenden Aktivitäten zu geben. Die Präsentation wird die notwendige Zeit in Anspruch nehmen, um jede Folie und Methode mit den Teilnehmern zu diskutieren und ihre Meinungen und Standpunkte zu verstehen.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretischer Inhalt:</u> Präsentation über Co-Design-Methoden</p> <p><u>Praktischer Inhalt:</u> Dies wird während der Präsentation durchgeführt, indem die Teilnehmer ihre Gedanken und Meinungen äußern.</p> <p><u>Wissensinhalte:</u> Die Bewertung erfolgt durch eine Frage- und Antwortrunde nach der Präsentation.</p>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - theoretisch - Praktisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der <u>Sitzung:</u> 65 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 20 Minuten für die Erklärung der Aktivität und der Theorie, 30 Minuten für die Durchführung, 15 Minuten für die Nachbesprechung.</p>	<p><b>Sitzung 2: Empathie-Mapping im Co-Design</b></p> <p>Der Trainer erklärt zunächst das Konzept des Empathie-Mappings und warum es ein wichtiger erster Schritt im Co-Design-Prozess ist, indem er die bereitgestellte Grafik verwendet. Bitten Sie jede Gruppe, eine Empathiekarte für eine bestimmte Persona mit einer Behinderung zu erstellen (z. B. eine Person mit Sehschwäche, einen Rollstuhlfahrer usw.).</p> <p>Ermutigen Sie die Teilnehmer, über die Ziele, Herausforderungen, Emotionen und Erfahrungen der Person nachzudenken und die Haftnotizen zu verwenden, um ihre Gedanken und Ideen festzuhalten, die sie in der bereitgestellten Grafik zur Selbsthilfe verwenden können. Es folgt eine Diskussion über ihre Gedanken.</p>	<p><u>Video Content:</u> None</p> <p><u>Theoretical Content:</u> None</p> <p><u>Practical Content:</u> Activity on empathy map followed by discussion.</p> <p><u>Knowledge Content:</u> Participants will be learning about the empathy map methodologies and the link between it and co-design, also they will learn about different perspective and how other individuals might feel in a certain situation.</p>









Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - praktisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der <u>Sitzung:</u> 55 Minuten</p> <p><u>Struktur der Dauer:</u> 10 Minuten zur Erklärung der Aktivität, 30 Minuten Durchführung, 15 Minuten Feedback</p>	<p><b>Sitzung 3: Gruppen-Rollenspiel zum Thema Co-Design</b></p> <p>Die Teilnehmer werden in zwei Gruppen eingeteilt, wobei eine Gruppe die Rolle des Designers und die andere die des Nutzers übernimmt. Den Designern wird eine spezifische Aufgabe gestellt, die sich auf eine Behinderung beziehen kann, z. B. eine Rollstuhlrampe für ein Gebäude zu entwerfen, ein Auto für Blinde zu bauen, einen Lautsprecher für Gehörlose zu entwerfen usw.</p> <p>Die Benutzer teilen ihre Erfahrungen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Verwendung dieses Gegenstandes mit und geben Feedback zu den Ideen und Prototypen des Designers.</p> <p>Der Designer bezieht die Rückmeldungen der Nutzer in seinen Entwurf ein und präsentiert den Nutzern die endgültige Lösung. Die Teilnehmer tauschen die Rollen und wiederholen die Übung mit einer anderen Aufgabe.</p> <p>Es folgt eine Präsentation aller Ideen und eine Diskussion.</p>	<p><u>Video-Inhalt:</u> Keine</p> <p><u>Theoretische Inhalte:</u> Keine</p> <p><u>Praktische Inhalte:</u> Rollenspiele</p> <p><u>Wissensinhalte:</u> Diese Aktivität soll den Teilnehmern helfen, den Co-Design-Prozess und die Bedeutung der Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in diesen Prozess besser zu verstehen, um ihre Sichtweise, Hindernisse und Herausforderungen zu erkennen.</p>





# 10. Mitgestaltete Übungen zum kritischen Denken

Es gibt verschiedene Arten von Übungen, die zur Entwicklung der Fähigkeit zum kritischen Denken eingesetzt werden können. Diese Übungen zielen hauptsächlich auf den Erwerb praktischer Fähigkeiten ab, die es den Menschen ermöglichen, richtig zu argumentieren und die Argumentation anderer zu verstehen und zu bewerten.

Hier ist ein Beispiel:

## Sitzung 1. GEZÜCHTETE GEDANKEN

Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - praktisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der <u>einzelnen Sitzungen:</u> <u>Struktur der Dauer:</u> 10 min, 40 min Umsetzung, 15 min Austausch</p>	<p>Benötigtes Material: Papier und Stifte</p> <p>Einleitung: Teilen Sie die Teilnehmer in 3 Gruppen ein und erklären Sie ihnen die Aufgabe, indem Sie jeder Gruppe das Material geben.</p> <p>Auf einem Papier wird eine Liste mit sozialen Gruppen erstellt, die von allen Gruppen geteilt werden (z.B. Drogenabhängige, Behinderte, Lehrer, ...).</p> <p>Gesamt. 10 Min.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen der mit bestimmten sozialen Gruppen verbundenen Denkmuster</li> <li>• das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Vorurteile und Stereotypen starre Kategorien sind, die den Reichtum der Realität nicht erfassen und die individuellen Unterschiede nicht berücksichtigen.</li> <li>• Die angeregten Überlegungen betreffen: die Starrheit mancher Meinungen, die Risiken, die mit der Etikettierung von Menschen verbunden sind, die Wichtigkeit, über Kategorien hinauszublicken und Individuen in ihrer Einzigartigkeit zu sehen.</li> </ul>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
	<p>Durchführung: An dieser Stelle machen die verschiedenen Gruppen ein Brainstorming in ihrer Gruppe und schreiben alle Wörter, die sie mit den verschiedenen Kategorien verbinden, sofort auf das Plakat, ohne lange zu überlegen.</p> <p>Es folgt eine gruppeninterne Diskussion, in der die Vorurteile und fixen Ideen, die mit den verschiedenen Gruppen verbunden sind, entlarvt werden.</p> <p>Gesamt 40 min</p> <p>Am Ende der Aktivität tauschen sich die verschiedenen Gruppen aus, um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen.</p> <p>Insgesamt 5 Min./Gruppe (15 Min.).</p>	





# 11. Bewährte Verfahren zur Entwicklung der Fähigkeit zum kritischen Denken

Ausbilder brauchen neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, um mit komplexen und vielfältigeren Gruppensituationen umgehen zu können.

Das Adjektiv "kritisch", das an das Substantiv "Denken" angehängt ist, weist, wie man sich denken kann, auf eine Form des "langsamen", überlegten, reflektierenden, aktiven, rationalen Denkens hin, das im Gegensatz zum "schnellen", intuitiven, unmittelbaren, emotionalen, gedankenlosen, irrationalen und passiven Denken steht.

Kurz gesagt, ein kritischer Denker zu sein bedeutet, innezuhalten, bevor man ein Urteil fällt oder eine Entscheidung trifft, und Beweise, Beweise, Gründe, Vor- und Nachteile von Handlungsoptionen rational zu prüfen; über Hypothesen und mögliche Handlungsalternativen nachzudenken und sie schließlich zu bewerten.

Im Folgenden finden Sie eine Liste bewährter Verfahren zur Entwicklung der Fähigkeiten zum kritischen Denken:

1. Beurteilen Sie Ihre eigene Meinung: Bevor man sich kritische Gedanken über das macht, was einen umgibt, sollte man damit beginnen, jedes Mal, wenn man vor einer Entscheidung steht, die möglichen Vor- und Nachteile abzuwägen.
2. Sich daran zu gewöhnen, eine Liste mit Vor- und Nachteilen zu erstellen, kann eine ausgezeichnete Übung sein, um zu vermeiden, dass man eine falsche Entscheidung trifft.
3. Vorurteile abbauen: Eine nützliche Übung ist es, sich mit den eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen. Wir alle können Vorurteile über einen Kollegen oder einen Freund haben. Die Bewertung der Sichtweise anderer und das Erkennen und Beseitigen einiger Barrieren kann dazu beitragen, einen distanzierteren Blick auf den anderen zu werfen, was die Entwicklung von kritischem Denken fördert.
4. Den Fehler akzeptieren: Jede Situation mit Distanz zu bewerten und die Vor- und Nachteile aufzuschreiben, ist eine gute Übung; sie schützt jedoch nicht vollständig vor Fehlern. Jeder Mensch macht Fehler, auch diejenigen, die einen ausgezeichneten kritischen Geist haben. Um zu verhindern, dass die Fähigkeit, Situationen zu analysieren, zu beobachten und zu bewerten, in Anmaßung umschlägt, muss man sich immer vor Augen halten, dass der Fehler um die Ecke ist.
5. Das Problem aufteilen: Eine klassische Übung, die für die Entwicklung eines kritischen Geistes nützlich ist, besteht darin, ein großes Problem in viele kleine Probleme oder viele kleine Zwischenschritte aufzuteilen, die erreicht werden müssen. Indem Sie kleinere Probleme Schritt für Schritt angehen, können Sie selbst große und komplexe Situationen, die unmöglich zu lösen scheinen, leichter bewältigen.

Wenn wir über kritisches Denken sprechen, müssen wir auch über Vorurteile sprechen.

Voreingenommenheiten sind "Urteile (oder Vorurteile), die nicht notwendigerweise der Realität entsprechen, die auf der Grundlage der Interpretation der vorhandenen Informationen entwickelt werden, auch wenn sie nicht logisch oder semantisch miteinander verbunden sind, und die daher zu einem Bewertungsfehler oder einem Mangel an Objektivität des Urteils führen".

Übersetzt bedeutet dies, dass kognitive Verzerrungen die Art und Weise darstellen, wie unser Gehirn die Realität verzerrt. Im Laufe der Jahrhunderte haben die Menschen gelernt, einige mentale Abkürzungen zu nehmen. Diese Abkürzungen sind meistens richtig und ermöglichen es uns, die Realität schnell und effizient zu interpretieren. Es gibt jedoch einen Prozentsatz dieser Heuristiken, die uns in Sackgassen führen und falsche Schlüsse über die Welt um uns herum zulassen: kognitive Verzerrungen. Die Menschen haben Dutzende von kognitiven Verzerrungen identifiziert, und jedes Jahr wird eine neue Fehleinschätzung entdeckt.





Das Ziel besteht also nicht darin, diese "mentalen Konzepte" loszuwerden: das ist unmöglich, sie sind Teil unserer Natur. Aber selbst wenn wir sie nur kennen und uns ihrer bewusst sind, kann uns kritisches Denken helfen, einen neuen Blickwinkel einzunehmen, uns dazu zu bringen, uns nicht dem Status quo hinzugeben und einen großen Unterschied auf unserem persönlichen Wachstumspfad zu machen.

Hier ist eine Sitzung zur Entwicklung der Fähigkeiten zum kritischen Denken:

Sitzung 2. FOTOSTIMME

Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie</u> _____ der <u>Sitzungen:</u> - praktisch</p> <p><u>Zeitraumen</u> _____ der <u>einzelnen Sitzungen:</u> <u>Struktur der Dauer:</u> 10 min Einführung, 40 min Umsetzung, 15 min Austausch</p>	<p>Benötigtes Material: Smartphone</p> <p>Einführung: Teilen Sie die Teilnehmer in 3 Gruppen ein und erklären Sie ihnen die Lieferung. Jede Gruppe wählt ein Thema, das die Realität, in der sie lebt, repräsentiert (z. B. Familie, Arbeit, ...).</p> <p>Gesamt. 10 Min.</p> <p>Umsetzung: Die Teilnehmer stellen die Realität, in der sie leben, durch die Verwendung einer fotografischen Sprache zu dem von ihnen gewählten Thema dar, was an sich schon intuitive und visuelle technische Hilfsmittel erfordert. Sie gehen dann herum und fotografieren mit dem Handy Bilder und Umgebungen, die sich auf das gewählte Thema beziehen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch die FOTOSTIMME-Technik, bei der die Fotografie als Sprache verwendet wird, die es ermöglicht, die Lebensbedingungen und die sozialen Probleme einer bestimmten Gemeinschaft mit den Augen und den direkten Erfahrungen der Teilnehmer zu beobachten, wird ihnen die Möglichkeit gegeben, auf kreative Weise die bestehenden Probleme zu dokumentieren und zu reflektieren: Diese Methodik beinhaltet die aufrichtige und bewusste Teilnahme des Schülers, sie kontextualisiert die Lernsituationen in realen Umgebungen, die denen ähnlich sind, die die Schüler in der Vergangenheit erlebt haben (Aktualisierung der Erfahrung), die sie gegenwärtig leben (Integration der Pluralität der Kontexte im Hier und Jetzt) oder die sie in der Zukunft erleben werden (Vorhersage und Virtualität).</li> </ul>





Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
	<p>Die Geschichten, die die Fotos bereichern, schärfen das kritische Bewusstsein für einige als wichtig erachtete Aspekte, die nach der Logik von Mind Maps ausgearbeitet werden, die es ermöglichen, eine grafische Darstellung der Schlüsselwörter zu extrahieren, die die wichtigsten Punkte der Geschichte hervorheben. Fotostimme ist eine Kombination aus Bild und Erzählung, die sich der Techniken des Geschichtenerzählens bedient: Durch spezifische Ideen, die sich an die Schüler richten, werden ihnen die Fähigkeiten vermittelt, Themen von Interesse, Stärken und Ziele für Veränderungen aus ihrer Sicht zu definieren. Gesamt 40 min</p> <p>Am Ende treffen sich die verschiedenen Gruppen und teilen ihre Ergebnisse auf synthetische Weise durch eine Projektarbeit, um mit der Unterstützung eines Coaches, der das Ergebnis motiviert, das endgültige Projektergebnis zu erreichen. Gesamt 15 min</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durch diese Aktivität sollen die Schüler in die Lage versetzt werden, die Merkmale, Bedürfnisse und Probleme ihres Umfelds durch den Einsatz digitaler Werkzeuge zu dokumentieren und zu reflektieren, um sie auf die Berufe der Zukunft vorzubereiten.</li><li>• Ziel ist es, den kritischen Dialog und das Wissen über persönliche und wettbewerbsrelevante Themen durch Fotodiskussionsgruppen zu fördern.</li></ul>





## 12. Die Rolle der Pädagogen bei der Unterstützung der Co-Creation-Dynamik innerhalb einer Gruppe, die aus Lernenden mit und ohne Behinderungen besteht

Entwicklung eines Schulungsformats für im Jugendbereich tätige Einrichtungen und Akteure, die daran interessiert sind, ihre Fähigkeiten zu verbessern, jungen Menschen mit Behinderungen eine Bildung zu bieten, die ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken fördert. Ziel der Schulung ist es, die Teilnehmer mit nützlichen Fähigkeiten auszustatten, die die Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft verbessern und Stereotypen, Diskriminierung und Ausgrenzungserscheinungen entgegenwirken. Im Mittelpunkt der Schulung steht die Befähigung bestehender Akteure, Lernprozesse von jungen Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit körperlichen Behinderungen und leichten kognitiven Beeinträchtigungen, pädagogisch besser zu unterstützen. Die Ausbildung wird nicht-formale Bildungsmethoden nutzen, um ihre Ziele zu erreichen.

### **Einführung:**

Diese Schulung soll Pädagogen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, die notwendigen Fähigkeiten und Instrumente vermitteln, um die Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu verbessern.

Das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erkennt das Recht auf Arbeit und Beschäftigung als ein Grundrecht an. Allein in Europa[1] leben jedoch rund 100 Millionen EU-Bürger mit einer Behinderung, und ihr Wohlergehen wird durch verschiedene Barrieren beeinträchtigt, z. B. durch unzugängliche physische Umgebungen und Transportmittel, die Nichtverfügbarkeit von Hilfsmitteln und Technologien, nicht angepasste Kommunikationsmittel, Lücken in der Dienstleistungserbringung sowie diskriminierende Vorurteile und Stigmatisierung in der Gesellschaft.

Der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 2019 erstellte Bericht über Behinderung und Arbeit zeigt, dass die Armutsquote bei Menschen mit Behinderungen aufgrund des niedrigeren Beschäftigungs- und Bildungsniveaus um 70 % über dem Durchschnitt liegt, während die Arbeitslosenquote bei rund 4 Millionen Menschen in der Europäischen Union, die eine geistige Behinderung haben, mehr als doppelt so hoch ist wie bei der Allgemeinbevölkerung.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, jungen Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung zu bieten, die ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken fördert. Diese Schulung zielt darauf ab, den Teilnehmern nützliche Fähigkeiten zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, eine solche Bildung anzubieten und gegen Stereotypen, Diskriminierung und Ausgrenzung vorzugehen.

Im Mittelpunkt der Schulung steht die Befähigung bestehender Akteure, Lernprozesse von jungen Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit körperlichen Behinderungen und leichten kognitiven Beeinträchtigungen, pädagogisch besser zu unterstützen. Wir werden nicht-formale Bildungsmethoden einsetzen, um unsere Ziele zu erreichen.

[1] Artikel 13 des Vertrags über die Europäische Gemeinschaft ermächtigt die EU, Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu erlassen. Die Richtlinie 2000/78/EG unterstreicht die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsmaßnahmen, insbesondere in den Bereichen Beruf und Beschäftigung. In diesem Zusammenhang hat die Europäische Kommission Menschen unterstützt, die Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten, und sie hat einen Aktionsplan für die Chancengleichheit von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen angenommen, der zu einem nachhaltigen und funktionalen Ansatz und zur Beseitigung der sozialen Ausgrenzung führt.





Diese Fortbildung wird in einem Gruppenrahmen durchgeführt, der den Teilnehmern die Möglichkeit bietet, Ideen und Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Wir hoffen, dass diese Fortbildung Ihnen helfen wird, die Co-Creation-Dynamik mit Menschen mit Behinderungen effektiver zu unterstützen, und wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

#### Anmerkungen

In den meisten Stellenanzeigen suchen Unternehmen nach Problemlösern und Teamarbeitern, nach Menschen, die über den Tellerrand hinausschauen.

Menschen mit Behinderungen sind natürliche Problemlöser, weil sie sich an eine Welt anpassen müssen, die nicht auf sie zugeschnitten ist. Sie haben Strategien und Fähigkeiten entwickelt, weil die Welt ihnen keine andere Möglichkeit gegeben hat.

**Tipp:** Schreiben Sie alle Gründe auf, die Sie zu einem guten Bewerber machen.

**Tipp:** In der neuen Welt des großen Fachkräftemangels brauchen Arbeitgeber Arbeitnehmer, die flexibel, anpassungsfähig, innovativ und problemlösend sind, die es gewohnt sind, von zu Hause aus zu arbeiten, oder die hybride Arbeitsformen nutzen. Es muss ein Umdenken in Bezug auf Menschen mit Behinderungen stattfinden, wobei Behinderung nicht als Defizit, sondern als Indikator für Belastbarkeit, Pragmatismus und Kompetenz gesehen werden sollte. Es muss herausgearbeitet werden, was sie in die Lage versetzt, ihre Umstände zu überwinden und sich auf einem Feld zu behaupten, das gegen sie geneigt ist.

**Tipp:** Sie werden nie auf das schauen, was Sie nicht können. Sie werden sich auf das konzentrieren, was Sie tun können, und das ist so viel.

#### Art des Workshops:

Die Workshops des Schulungsformats sollten als Gruppensitzungen ausgearbeitet werden.

Bei der Entwicklung der einzelnen Sitzungen sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden: Arbeitsbelastung, Beschreibung und Durchführung.







Arbeitsbelastung	Beschreibung der Sitzung	Übermittlung
<p><u>Typologie der Sitzungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- theoretisch</li> <li>- Praktisch</li> </ul> <p><u>Zeitraumen der Sitzung:</u></p> <p><u>Struktur der Dauer:</u></p> <p>z.B.. 10 Minuten Einführung, 40 Minuten Durchführung, 15 Minuten Nachbesprechung .</p>	<p>Sitzung 1: Die Rolle der Lehrkräfte bei der Förderung von Selbstvertrauen und akademischen Leistungen</p> <p>Präsentation: Präsentieren Sie auf einem Whiteboard oder ähnlichem einen schülerzentrierten Ansatz, der sich auf die Stärken von Schülern mit Behinderungen konzentriert. Erläutern Sie, wie dieser Ansatz dazu beitragen kann, ein integratives Klassenumfeld zu schaffen, das ihr Potenzial maximiert.</p> <p>Fallstudien: Stellen Sie Fallstudien von Schülern mit Behinderungen vor und zeigen Sie, wie ihre Stärken erkannt und genutzt wurden. Bitten Sie die Teilnehmer, die Fallstudien zu analysieren und zu diskutieren, wie ein schülerzentrierter Ansatz ihren Schülern zugute kommen kann.</p> <p>Praktische Übung (30 Minuten): Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen von 3-4 Personen ein. Weisen Sie jeder Gruppe ein Szenario zu, in dem ein Schüler mit einer Behinderung eine Aufgabe erledigen muss. Bitten Sie sie, die Stärken des Schülers/der Schülerin zu ermitteln und zu überlegen, wie sie diese am besten nutzen können, um die Aufgabe zu bewältigen. Jede Gruppe sollte ihre Ergebnisse dem Rest der Teilnehmer präsentieren.</p> <p>Feedback und Diskussion: Bitten Sie die Teilnehmer nach jeder Gruppenpräsentation, ein Feedback zum schülerzentrierten Ansatz zu geben und mitzuteilen, wie dieser auf ihre eigenen Unterrichtsstrategien angewendet werden kann. Ermutigen Sie sie, Fragen zu stellen und Möglichkeiten zur Verbesserung des Ansatzes zu diskutieren.</p> <p>Schlussfolgerung: Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse aus der Aktivität zusammen und betonen Sie die Bedeutung eines schülerzentrierten Ansatzes, der die Fähigkeiten von Schülern mit Behinderungen maximiert. Ermutigen Sie die Teilnehmer, diesen Ansatz in ihren Klassenzimmern anzuwenden und Inklusivität und Vielfalt zu fördern.</p>	<p><u>Videoinhalte:</u> Videomaterial, das für das Thema der Sitzung bestimmt ist.</p> <p><u>Theoretische Inhalte:</u> esematerial, das zur Vertiefung der Videoinhalte erstellt wurde.</p> <p><u>Praktische Inhalte:</u> verschiedene Übungen, die den Lernprozess fördern.</p> <p>Wissensinhalte: kurze Quizfragen; es wird erwartet, dass Sie die gelösten Aufgaben hochladen.</p>





## Barbara Oakley's Methode Lernen, wie man lernt.

### Einführung

Die Methode "Lernen wie man lernt" kann für Menschen mit körperlichen Behinderungen besonders hilfreich sein, da sie sich auf ihre Stärken konzentriert und diese nutzt, um Herausforderungen zu überwinden. Menschen mit körperlichen Behinderungen verfügen oft über einzigartige Perspektiven und Fähigkeiten, die für den Lernprozess wertvoll sein können, und wenn sie auf diesen Stärken aufbauen, können sie akademischen und persönlichen Erfolg erzielen. Die von Barbara Oakley, einer Professorin für Ingenieurwesen, entwickelte Methode soll Lernenden jeden Alters und jeder Herkunft helfen, ihre Fähigkeit zu verbessern, neue Informationen zu lernen und zu behalten.

So können beispielsweise Menschen mit körperlichen Behinderungen durch ihre Erfahrungen außergewöhnliche Problemlösungsfähigkeiten, Kreativität und Widerstandsfähigkeit entwickelt haben. Die Methode "Lernen wie man lernt" kann ihnen helfen, diese Stärken zu erkennen und auszubauen, indem sie ihnen Strategien an die Hand gibt, die auf ihren individuellen Lernstil und ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Eine Technik, die für Menschen mit körperlichen Behinderungen besonders hilfreich sein kann, ist der Einsatz von visuellen Hilfsmitteln und Diagrammen, um Informationen zu ordnen und das Lernen zu erleichtern. Diese Technik kann besonders effektiv sein für Menschen mit Sehbehinderungen oder anderen körperlichen Einschränkungen, die das Lesen oder Schreiben erschweren. Durch die Verwendung von visuellen Hilfsmitteln wie Mindmaps oder Diagrammen können die Lernenden die Informationen, die sie lernen, visuell darstellen, so dass sie sie leichter verarbeiten und sich merken können.

Eine weitere hilfreiche Technik ist der Einsatz von positiven Selbstgesprächen und Achtsamkeitsübungen, um Stress und Ängste während des Lernprozesses abzubauen. Menschen mit körperlichen Behinderungen können aufgrund der Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, zusätzlichen Stress und Ängste erleben. Durch Techniken wie Tiefenatmung oder Achtsamkeitsmeditation können sie jedoch lernen, ihren Stresspegel zu senken und sich auf die anstehende Aufgabe zu konzentrieren.

Nach der Methode "Lernen wie man lernt" verfügt das Gehirn über zwei verschiedene Denkmodi: den fokussierten und den diffusen Modus.

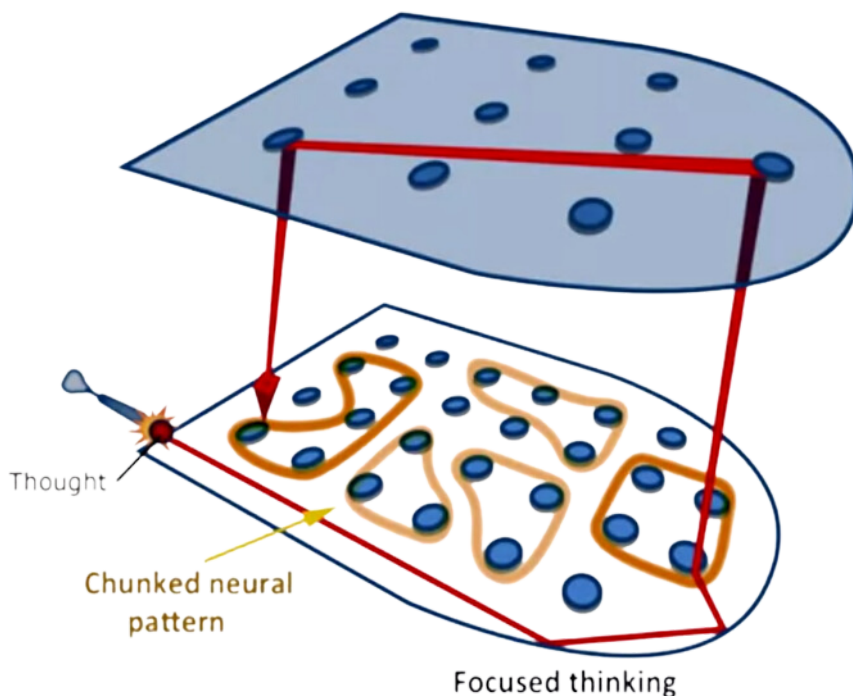
Der fokussierte Denkmodus ist der, den wir normalerweise verwenden, wenn wir uns bewusst auf eine bestimmte Aufgabe konzentrieren, z. B. beim Lesen eines Lehrbuchs oder beim Lösen einer Matheaufgabe. In diesem Modus ist das Gehirn hochkonzentriert auf die jeweilige Aufgabe und verarbeitet und speichert Informationen aktiv im Kurzzeitgedächtnis. Der fokussierte Modus kann jedoch auch einschränkend sein, da er uns daran hindern kann, das große Ganze zu sehen oder Verbindungen zwischen verschiedenen Konzepten herzustellen.

Der diffuse Denkmodus hingegen ist ein entspannterer Denkmodus, der es dem Gehirn ermöglicht, verschiedene Konzepte und Ideen miteinander zu verbinden. In diesem Modus ist das Gehirn weniger konzentriert und offener für neue Ideen und Erkenntnisse. Dieser Modus wird häufig bei Aktivitäten wie Tagträumen, einem Spaziergang oder einer nicht anspruchsvollen Aufgabe aktiviert.



Die Methode "Lernen wie man lernt" betont, wie wichtig es ist, zwischen diesen beiden Denkmodi zu wechseln, um die Lernergebnisse zu verbessern. So können die Lernenden beispielsweise den fokussierten Denkmodus nutzen, um aktiv neue Konzepte und Informationen zu lernen, und dann in den diffusen Denkmodus wechseln, um Verbindungen zwischen verschiedenen Ideen herzustellen und das neue Wissen in ihr bestehendes mentales System zu integrieren.

Die Methode hebt auch die Rolle der Neuroplastizität des Gehirns hervor, d. h. die Fähigkeit des Gehirns, sich als Reaktion auf neue Erfahrungen und Informationen zu verändern und anzupassen. Dies bedeutet, dass die Lernenden ihre neuronalen Verbindungen durch Übung, Wiederholung und den Einsatz effektiver Lernstrategien aktiv gestalten und stärken können.



Verwenden Sie eine Vielzahl von Lerntechniken - Keine einzelne Lerntechnik funktioniert für jeden. Die Methode "Lernen wie man lernt" lehrt die Lernenden, eine Vielzahl von Techniken anzuwenden, um ihre Lernergebnisse zu verbessern. Zu diesen Techniken gehören u. a. Wiederholung, Chunking, visuelle Hilfsmittel und Analogien.

Überwinden von Lernhindernissen - Jeder stößt beim Lernen auf Hindernisse, wie z. B. Aufschieben, Ablenkung und Selbstzweifel. Die Methode "Lernen wie man lernt" gibt den Lernenden Werkzeuge und Strategien an die Hand, um diese Hindernisse zu überwinden und motiviert zu bleiben.

Lernen zur Gewohnheit machen - Lernen ist kein einmaliges Ereignis, es ist ein lebenslanger Prozess. Die Methode "Lernen wie man lernt" lehrt die Lernenden, wie sie das Lernen zur Gewohnheit machen können, indem sie sich Ziele setzen, eine Routine schaffen und eine positive Einstellung beibehalten.





Spezifische Techniken, die in der Methode "Lernen wie man lernt" gelehrt werden

Hier sind ein paar Beispiele:

### **Pomodoro-Technik**

Diese Technik ist eine Zeitmanagementstrategie, die Lernenden helfen kann, sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren und ein Burnout zu vermeiden. Dabei wird die Lernzeit in 25-Minuten-Intervalle, so genannte "Pomodoros", mit kurzen Pausen dazwischen unterteilt. Während jedes Pomodoro konzentrieren Sie sich ohne Unterbrechungen auf eine einzige Aufgabe oder ein Thema. Nach dem Pomodoro machen Sie eine kurze Pause (normalerweise fünf Minuten), um sich auszuruhen und neue Energie zu tanken. Im Folgenden finden Sie ein Beispiel für die Anwendung der Pomodoro-Technik:

Schritt 1: Wählen Sie eine Aufgabe, die Sie erledigen wollen (z. B. ein Kapitel aus einem Lehrbuch lesen).

Schritt 2: Stellen Sie einen Timer für 25 Minuten ein.

Schritt 3: Arbeiten Sie ohne Unterbrechung an der Aufgabe, bis der Timer abläuft.

Schritt 4: Legen Sie eine fünfminütige Pause ein, um sich auszuruhen und neue Energie zu tanken.

Schritt 5: Wiederholen Sie die Schritte 2 bis 4 für so viele Pomodoros wie nötig, um die Aufgabe zu erledigen.

### **Feynman-Technik -**

Diese Technik ist eine Methode zum Verständnis komplexer Konzepte, indem sie in einfache Erklärungen zerlegt werden. Sie umfasst vier Schritte:

Schritt 1: Wählen Sie ein Konzept, das Sie verstehen wollen (z. B. den Prozess der Photosynthese).

Schritt 2: Schreiben Sie eine einfache Erklärung des Konzepts in Ihren eigenen Worten auf.

Schritt 3: Erkläre das Konzept einer anderen Person, wobei du dich an deiner schriftlichen Erklärung orientierst.

Schritt 4: Ermitteln Sie eventuelle Lücken in Ihrem Verständnis und gehen Sie zurück zum Quellenmaterial, um sie zu füllen.

### **Metaphern und Analogien**

Bei dieser Technik werden Metaphern und Analogien verwendet, um den Lernenden zu helfen, komplexe Ideen zu verstehen, indem sie sie mit etwas vergleichen, das sie bereits kennen. Sie könnten zum Beispiel die Struktur und Funktion des menschlichen Gehirns mit der eines Computers vergleichen. Hier sind einige Beispiele für den Einsatz von Metaphern und Analogien:

Um das Konzept einer Zellmembran zu verstehen, könnten Sie sie mit einem Zaun vergleichen, der ein Haus umgibt und einige Dinge herein- und andere herauslässt.

Um das Konzept einer chemischen Reaktion zu verstehen, könnte man sie mit dem Backen eines Kuchens vergleichen, bei dem die Zutaten (Reaktanten) zusammengemischt und in eine neue Substanz (Produkt) umgewandelt werden.

Um das Konzept der natürlichen Auslese zu verstehen, könnte man es mit dem Spiel "Überleben des Stärkeren" vergleichen, bei dem die Organismen, die am besten an ihre Umgebung angepasst sind, mit größerer Wahrscheinlichkeit überleben und ihre Gene an die nächste Generation weitergeben.





## 13. Modul Bewertung der Kompetenzen

### Skala Fragen beantworten

Hat die Schulung Ihre Erwartungen erfüllt?

(1 - Überhaupt nicht, 5 - Vollständig)

Wie nützlich waren die Inhalte der Schulung, um Ihre Kompetenzen bei der Einbindung junger Menschen mit Behinderungen in Bildungsprogramme zur Stärkung der Handlungskompetenz zu verbessern?

(1 - Überhaupt nicht nützlich, 5 - Äußerst nützlich)

Wie gut haben die Trainer den Inhalt des Trainings vermittelt?

(1 - Schlecht, 5 - Ausgezeichnet)

War die Schulungsmethodik (NFE) für Ihre Lernerfahrung effektiv?

(1 - Überhaupt nicht effektiv, 5 - Sehr effektiv)

Wurden in der Fortbildung die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, die Pädagogen benötigen, um den Erwerb von Fähigkeiten zum kritischen Denken bei jungen Menschen mit Behinderungen zu fördern?

(1 - Überhaupt nicht, 5 - Vollständig)

Vermittelte die Fortbildung angemessene Kenntnisse und Fähigkeiten, um Ihre Fähigkeit zu verbessern, die Gruppendynamik in Programmen zum Erwerb von Fähigkeiten zum kritischen Denken zu steuern, an denen sowohl Menschen mit als auch ohne Behinderung teilnehmen?

(1 - Überhaupt nicht, 5 - Vollständig)

Haben die Co-Design-Methoden, die auf Künstlergruppen aus jungen Menschen mit und ohne Behinderungen zugeschnitten sind, nützliche Einblicke in die Förderung von Fähigkeiten zum kritischen Denken gegeben?

(1 - Überhaupt nicht, 5 - Vollständig)

Wie nützlich waren die gemeinsam konzipierten Übungen zum kritischen Denken bei der Dekonstruktion von Erzählungen/Stereotypen über Behinderung?

(1 - Überhaupt nicht nützlich, 5 - Äußerst nützlich)

Waren die vorgestellten Informationen über bewährte Verfahren, die Menschen mit Behinderungen aus Europa und der Welt einbeziehen, für Ihre berufliche Entwicklung relevant?

(1 - Überhaupt nicht, 5 - Äußerst relevant)





Hat das Training dazu beigetragen, dass Sie die Dynamik der Ko-Kreation innerhalb einer Gruppe von Lernenden mit oder ohne Behinderung unterstützen können?

(1 - Überhaupt nicht, 5 - Vollständig)

Wie gut hat Sie das Training darauf vorbereitet, autonome Bildungsinstrumente für die Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln?

(1 - Schlecht, 5 - Außerordentlich gut)

Wie würden Sie die Gesamtqualität der Schulung bewerten?

(1 - Sehr schlecht, 5 - Ausgezeichnet)

Wie sehr sind Sie daran interessiert, Kompetenzen zu entwickeln, um junge Menschen mit Behinderungen in Bildungsprogramme einzubinden, die ihnen mehr Handlungskompetenz vermitteln?

1 - Überhaupt nicht interessiert, 2 - Geringfügig interessiert, 3 - Mäßig interessiert, 4 - Sehr interessiert, 5 - Äußerst interessiert

- Geringfügig vertraut, 3 - Mäßig vertraut, 4 - Sehr vertraut, 5 - Extrem vertraut

Wie zuversichtlich sind Sie bei der Förderung des Erwerbs von Fähigkeiten zum kritischen Denken bei jungen Menschen mit Behinderungen?

1 - Überhaupt nicht zuversichtlich, 2 - Geringfügig zuversichtlich, 3 - Mäßig zuversichtlich, 4 - Sehr zuversichtlich, 5 - Extrem zuversichtlich

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, den Erwerb und die Entwicklung von Soft Skills, übergreifenden Fähigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit kritischem Denken bei jungen Menschen mit Behinderungen zu fördern?

1 - Überhaupt nicht wichtig, 2 - Geringfügig wichtig, 3 - Mäßig wichtig, 4 - Sehr wichtig, 5 - Äußerst wichtig

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, jungen Menschen mit Behinderungen nützliche Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie sich in den Arbeitsmarkt integrieren können, auch durch Interaktion mit erwachsenen Gleichaltrigen ohne Behinderungen?

1 - Überhaupt nicht wichtig, 2 - Geringfügig wichtig, 3 - Mäßig wichtig, 4 - Sehr wichtig, 5 - Äußerst wichtig

Wie zufrieden sind Sie mit dem Inhalt und der Durchführung des Ausbildungsprogramms?

1 - Sehr unzufrieden, 2 - Eher unzufrieden, 3 - Neutral, 4 - Eher zufrieden, 5 - Sehr zufrieden





Auf einer Skala von 1 bis 5, wie gut fühlen Sie sich durch die Fortbildung darauf vorbereitet, junge Menschen mit Behinderungen in Bildungsprogramme zur Stärkung der Handlungskompetenz einzubinden?

Auf einer Skala von 1 bis 5, wie zufrieden waren Sie mit der Gesamtorganisation der Fortbildungsmaßnahme?

**Offene Fragen:**

Was fanden Sie an der Schulung am hilfreichsten?

Welche Aspekte der Schulung könnten verbessert werden?

Wie hat diese Schulung Ihr Verständnis von kritischem Denken und dessen Bedeutung am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen verändert?

Welche spezifischen Strategien oder Techniken haben Sie gelernt, die Sie in Ihrer Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen einsetzen werden?

Wie wollen Sie die in dieser Fortbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Ihrer beruflichen Tätigkeit anwenden?

Zu welchen zusätzlichen Ressourcen oder Unterstützungsangeboten hätten Sie gerne Zugang, um Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in Bezug auf die Arbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen weiter auszubauen?





Co-funded by  
the European Union



# DIS-Employability

FINANZIERT VON DER EUROPÄISCHEN UNION. DIE GEÄUSSERTEN ANSICHTEN UND MEINUNGEN SIND JEDOCH AUSSCHLISSLICH DIE DES AUTORS/DER AUTOREN UND SPIEGELN NICHT UNBEDINGT DIE DER EUROPÄISCHEN UNION ODER DER EUROPÄISCHEN EXEKUTIVAGENTUR FÜR BILDUNG UND KULTUR (EACEA) WIDER. WEDER DIE EUROPÄISCHE UNION NOCH DIE EACEA KÖNNEN FÜR SIE VERANTWORTLICH GEMACHT WERDEN.