

## WORLD OF LEARNING: QUALITY OF THE TEACHERS

*learning, living and working*

## WELT DES LERNENS: QUALITÄT DER LEHRER

*Lernen, Leben und Arbeiten*

## MONDE DE L'APPRENTISSAGE: LA QUALITÉ DES ENSEIGNANTS

*d'apprentissage, de vie et de travail*



THE LION-PROJECT (2012-2015) FOCUSED ON LIVING, LEARNING AND WORKING FOR THOSE NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING (NEET). THE PROJECT TOOK A BENEFICIARY-CENTRED APPROACH IN WHICH PRODUCTS WERE DEVELOPED TO SUPPORT INNOVATIVE TEACHING AND E-LEARNING, (INTERNATIONAL) WORK PLACEMENT AND SOCIAL CONDITIONS, AND QUALITY ASSURANCE IN (SECOND CHANCE) EDUCATION. LION WAS DEVELOPED BY DONCASTER COLLEGE (UK) (APPLICANT), EURICON (NL) (COORDINATOR), E2C-NÖRRKOPING (SE), IFA (HU), CESIE (IT), E2C 73 (FR) AND WEITERBILDUNGSKOLLEG (MÖNCHENGLADBACH).



Learning, living, working for Neet-group  
527488-LLP-1-2012-1-UK-GRUNDTVIG-GMP  
With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## What do teachers need to know about student learning in Second Chance Schools?

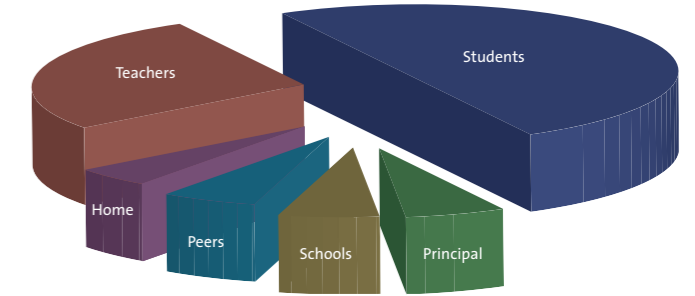
The target group of the LION Project are teachers, trainers and coaches who are engaged in courses with disadvantaged target groups, especially early school leavers in adult and second chance education. Working with this group of learners is a challenge, because these youngsters often do not see education as a chance or benefit, but as a “necessary evil” they have to do, because the participation in courses or training is linked to the obtaining of social or unemployment benefits, because their parents want them to finish a kind of education etc...

So often social disadvantaged youngsters who are involved in second chance school courses have a special kind of motivation to take part and engage themselves in this educational process. To convince these young people of the benefits of second chance education to offer them a future perspective and to protect them from social exclusion is an important task, which is not always easy to fulfil by teachers and trainers in this context.

*(Booklet Mobile Team, Motivating and supporting disadvantaged target groups Maastricht, 2011, ISBN/EAN: 978-94-91401-03-9, p.3)*

The following figure highlights the fact that a high quality learning environment (school, classroom, lesson, teachers) can shape the results in a positive way – especially those from low-ability students.

Figure 1: Percentage of achievement variance



Source: Hattie (2003, p. 3). Prof. Rhonda Craven, Educational Excellence & Equity (E<sup>3</sup>) Research Program Centre for Educational Research, University of Western Sydney, „Seeding Success in Indigenous Education: Potential New Turning Points“.

### Needs of the students

In order to create a fruitful learning environment for this kind of disadvantaged learner it is fruitful to meet their needs.

Disadvantaged early school leavers are driven by these basic needs:

#### Stay alive and feel sure

*This is similar to Maslow's Physiological and Safety level 1. That is a basic need. There is no other interest if they are threatened.*

#### Belonging

*This is the same as Maslow's Belonging need and recognises how important it is for us as a tribal species to be accepted by our peers. We fulfil the need to belong by loving, sharing, and cooperating with others.*

#### Power

*This matches to some extent to Maslow's Esteem need, although the power element focuses on our ability to achieve our goals. We fulfil the need for power by achieving, accomplishing, and being recognised and respected.*

#### Freedom

*This is the ability to do what we want, to have free choice. It is connected with procedural justice where we seek fair play. We fulfil the need for freedom by making choices in our lives.*

#### Fun

*This is an interesting ultimate goal. When all else is satisfied, we just want to have fun. We fulfil the need for fun by laughing and playing. In that way these youngsters don't differ from any other people*

In a Hungarian school development project this was summarised under three main psychological needs, which are the main psychological needs in an adaptive learning process:



#### What works?

In September 2013, a study was presented to the European Commission DG Education and Culture, with the title "Preventing Early School Leaving in Europe – Lessons learned from Second Chance Education"

In this study researchers presented, on the basis of a research in 10 European countries, what in Second Chance Education is successful in the work with disadvantaged youngsters.

#### The results in brief

- Distinctiveness from mainstream schools being careful to avoid negative associations with initial education but to engage with more formal institutional frameworks.
- Promoting a student centred approach
  - Emphasising the respect shown by the teachers
  - Positive relationship between teachers and students
  - Having shared spaces for students and teachers to interact
  - Sports and cultural trips off-site where students and teachers can interact outside the formal learning environment
- Participation in decision –making
- Social and emotional support
- Tailoring the mainstream curricula to better suit the learning styles of the students
- Use of distance learning
- Smaller classes
- Extensive use of arts and sports as basis of developing key skills and communication skills
- Personal and social education
- Participatory assessment

The challenge for teachers is how to integrate these success criteria in the design of each lesson, or workshops.

In the previous project Devoted/Exact instructions had already been developed for this purpose.

In the "Dobbantó project" they found that the "learning environment" in this case means a very student/person centred classroom - also a very important aspect.

**What competencies do teachers, trainers, coaches need to build a positive influencing educational environment and to act as professionals in such an environment?**

**The teacher competencies are described in the matrix on pages 6-10.**

#### What do we know about the learning of teachers?

It takes 10 years of intense and thoughtful effort to develop expert behaviour.  
*Bereiter & Scardamalia, 1992*

THE LONGEST JOURNEY BEGINS WITH THE FIRST STEP  
*Chinese saying*

The German researcher Jürgen Oelkers asks about "How do teachers learn and how do they develop their knowledge?" (*Oelkers 2007*). These are his findings:  
*Teachers learn in their lessons alongside their experiences. They imitate the traditional ways of problem solving; they imitate teaching they perceived as pupils at school or imitate the way of problem solving that is usual at their school, in their institution. They develop their working knowledge (Davenport and Prusak 1998) in their institution in everyday routine.*

## What competencies do teachers, trainers, coaches need to build a positive influencing educational environment

Competence	Performance Indicator	Quality Indicator
Meeting the needs and interests of learners	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helps learners to build on what they have already achieved and experienced before starting their program.</li> <li>• Develop learning programs that are accessible in term of timing, location, mode of delivery and duration.</li> <li>• Involves learners in the design, planning and delivery of programs and progression opportunities.</li> <li>• Provides structured courses of study at different levels with a variety of interesting and useful activities.</li> <li>• Develops learners' personal skills and knowledge including self-confidence, independence, tolerance, accountability and social responsibility.</li> <li>• Provides support to develop the concept of independent learning and study skills (learning strategies).</li> <li>• Supports the development of key competences e.g. teamwork and communication skills.</li> <li>• Involves learners in the evaluation of the provision.</li> <li>• Monitors and reviews learners' progress.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Good outcomes for learners i.e. targets and goals on individual learning plans are met or exceeded               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifications</li> <li>- Key skills</li> <li>- Personal skills</li> <li>- Progression routes (employment, training, education, independent living or increased levels of independence)</li> </ul> </li> <li>• Learners' attainment of their individual learning objectives in the context of their starting points</li> <li>• The extent to which learners develop personal and social skills.</li> <li>• The extent to which learners enjoy learning and make progress relative to their prior attainment and potential</li> <li>• The extent to which learners develop work related literacy, numeracy, language and key and functional skills required to complete their programs and progress.</li> <li>• The extent to which barriers to employment are overcome.</li> <li>• Learners attendance and participation rates.</li> </ul>

## and to act as professionals in such an environment?

Competence	Performance Indicator	Quality Indicator
Providing effective assessment to support learning and development	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uses multidisciplinary approaches to initial and ongoing assessment.</li> <li>• Provides initial assessment, further diagnostic assessment and additional learning support for learners from an early point in their program.</li> <li>• Work with learners to develop individual learning plans that are informed by initial assessment</li> <li>• Uses initial and diagnostic assessment to provide an accurate basis on which to plan an appropriate program of work.</li> <li>• Ensures that assessment is fair, accurate and carried out regularly.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessments and reviews of learners' progress are fair and well managed.</li> <li>• Quality arrangements for support, care and guidance.</li> </ul>

**Competence**

Providing effective teaching and training to support learning and development

**Performance Indicator**

- Uses multidisciplinary approaches to curriculum development
- Provides clear instruction (written or verbal) that enables learners to continue working independently.
- Plans sessions to take account of meeting the needs of different groups of learners fully.
- Ensures adequacy and quality of e-learning
- Provides practical learning activities that are relevant to learners' planned progression aim.
- Plans individual learning sessions with clear objectives that are understood by learners.
- Adapts sessions to reflect the progress of learners.
- Motivates and engage all learners, whatever their age, ability and cultural background.
- Promotes equality of opportunity and awareness of cultural and linguistic diversity
- Promotes cooperation, teamwork and support between learners
- Provides activities which are suitably demanding.

→ p. 9.

**Quality Indicator**

- Teaching staff have a sound knowledge of their subjects or are suitably skilled and experienced in their specialist areas.
- Appropriate use is made of technology to support and promote learning.
- Partnerships are used effectively to develop learning programs and enrichment activities.
- Programs and activities are highly effective and innovative in meeting learners' needs.

8.

- Promotes learner self-reflection through use of diaries, portfolios, self-assessment.
- Ensures learners understand how well they are progressing towards their learning goals and what they need to do to improve.
- Regularly informs all stakeholders about learners' progress
- Promotes the role of work experience and employment in learning.

9.

**Competence**

Providing effective resources that support learning and development

**Performance Indicator**

- Ensures learning resources and materials are suitable and relevant to learner needs.
- Ensures learning resources and materials are understandable and support learning.
- Ensures learning resources and materials are of a high quality.
- Identifies quality and safe learning materials and learning resources, including specialist and/or adapted resources and practical settings.

**Quality Indicator**

-

But not all routine problem solving is a good solution e.g. the idea that repetition improves efficiency. But as long as teachers think that repetition is effective, they don't change their routine. The only thing that makes a change is a better solution that works in the next lesson. Teachers adopt new solutions if it works in their lessons or if they hope that it will improve their actions.

Against this background the teacher training is designed. What does that mean for teacher training?

That means: Training has to offer best practice examples that demonstrate its value in comparable situations

10. Training methods have to meet the basic needs – teachers have the same basic needs as their students – in that way training is an example for good teaching practice.

Training is not an event. Training is a part or start of a continuous development process.

Training and development needs continuity and reflection.

Teachers need knowledge of the constructivist view of learning. This knowledge is the basis for the change of learning methods, design of the learning environment and the changing role of the teacher.

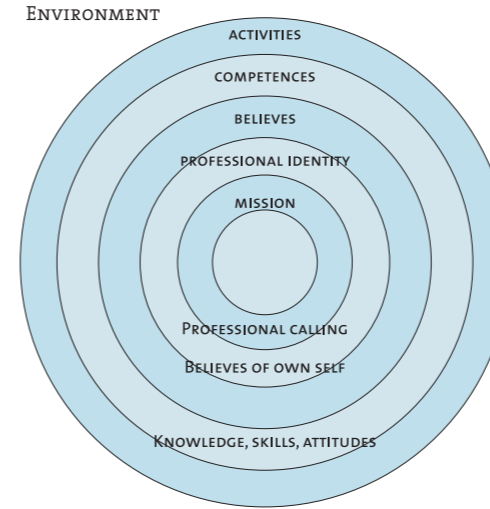
Berliner in his studies focused on the following:

- the need of experience - to become an expert teacher can be only be achieved with teaching experience.
- among other things expert teachers are characterised by automation and routine that are often established for those repetitive operations which are necessary to achieve their goals;

- they are sensitive to the needs and the social situation of the task when they solve educational problems ;
- they are more adaptable and flexible in their teaching than novices
- they present problems in qualitatively different ways to beginners
- they have quick and accurate pattern recognition capabilities, while beginners can not always interpret what they experience
- they perceive relevant patterns in areas where they are experienced
- they begin slowly to solve a problem, but richer and more personal sources of information bear on the problem, which they try to solve.
- their expertise is subjected to a certain field and to contexts of the field and developed over hundreds or thousands of hours

Time and practice play a similar role in the educational expertise development as well. To become an expert teacher seven years practice is needed at least, they must spend a minimum of 7000 hours in the classroom as teacher. Of course, the practice alone does not make the teacher an expert, but it is likely that all the expert teachers have extensive classroom experience. The expert teacher consciously reflects on his own practice!

To make the image of the professional teacher completely, even the “onion model of psychic formation” by Korthagen must be referenced.



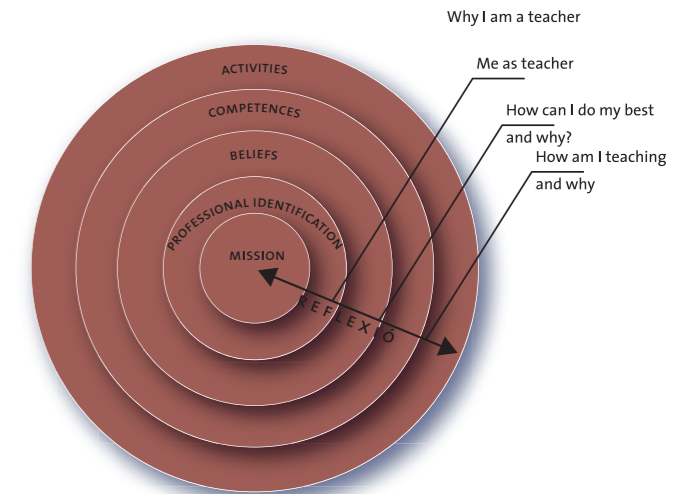
*This model focuses on the need for reflection - conscious, deep reflection.*

In reality teachers are faced with hundreds of decisions during the teaching situation. The question is if they make a conscious decision at that time? Researchers say no. Thinking patterns are formed, which can be solved by solving the tasks almost automatically. Even the differentiation of these patterns/schemes distinguishes the novice and experienced teachers from each other. The proponents of the constructive pedagogy significantly claim that what a teacher has learned from his experiences is highly influenced by the teacher's beliefs. Beliefs and practical philosophies differ from practical knowledge that they have. The

emotional component plays a very significant role too and it is difficult to change them. Wubbels (1992) calls these formations preconceptions and claims that they are located in the right hemisphere of the brain. However knowledge and concepts defined by sciences are located in the left hemisphere. When the teacher wants to increase his practical knowledge with theoretical knowledge, it is easy to remain ineffective, as the new information does not alter the established perceptions.

The training, self-study, postgraduate course will only be successful if we explore the preconceptions and help on similar practical level their further development.

The reflection should explore more and more deeper layers!



## What do teachers need to know about the current world of work?

Teachers often do not have their own current experience with the world of work, as they often return from school via the university to school. Often the experiences that are present are restricted to academic professions. But these are not the occupations for which they are preparing their students.

How can teachers learn about that?

- Know and use the information available about occupations and professional fields
- company visits
- Interviews with trainers in enterprises about their expectations of trainees
- Internship in a company

When teachers learn in that way about the modern world of work, this is also an example of how their students can learn about the demands of the modern world of work.

## What do teachers need to know about a good life?

Often teachers in second chance education have no knowledge and experience with the life of their students. They are not or have not been out of work, homeless, or in debt. Their lives are not supported by social welfare money and they do not know how benefit recipients are “advised” by the employment office or social services. They have had no difficulty as “problematic clients” in finding own home and they know how to eat healthily.

## How can a teacher learn about that?

- Play schedule games with them, in which they are asked to plan a household budget with little money.
- Invite owners of a housing association and let them report what problems make difficult clients and how they respond to such problems.
- Give them good examples of a multi-agency consultation. Make them sensitive to the conflicts that may arise in the collaboration of various professions. Let them explore the local area network that can assist them in their work.

## Basics for training sessions

Change takes time.

One training session is not enough to implement change. In a training workshop, you can just open the door to new experiences.

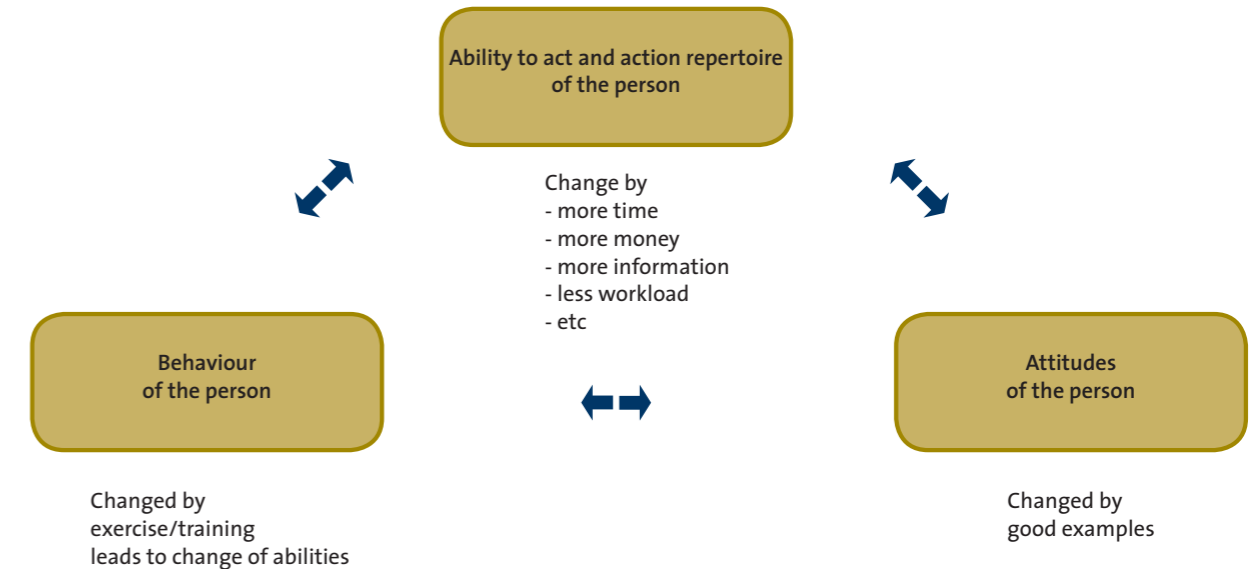
Teach them how to implement change successful .Give them information about change management.

In a training session at least two colleagues from a school or institution should always be represented, so that they can accompany and assist in the transfer phase. Involve the head of the institutions so that they know what changes in their school/ institution are. Make the heads of institutions allies in the change process. Therefore it is important that an organisation leader also takes part in the training session to increase the involvement in development and motivation of change.

## Sustainable changes are aimed at three aspects of the person

- Ability to act and action repertoire of the person
- Behaviour of the person
- Attitudes of the person

### Dependencies in the change process



## Training Elements for a Workshop: World of work

### TRAINING ELEMENT A

#### Professions and requirements

##### — Step 1

In groups of four participants introduce themselves.

*Question 1: What work experiences I've done outside of school.*

*Question 2: If I had not become a teacher / social worker / ..., what profession would I have chosen?*

##### — Step 2

The trainer gives the participants of the workshop a list of 20 jobs that are interesting for disadvantaged youngsters. Each participant chooses that job suited to his subscriber number on the attendance list. (If you are number five on the attendance list you choose the job number five in the job list)

Then each participant makes an Internet research about the requirements for trainees in this profession. Instead of Internet research, participants can work with information from the employment services/labour administration.

##### — Step 3

Each group of four produces a poster:

*By what requirements are we preparing our students?*

*How do we evaluate the preparation? good – satisfactory – not yet satisfactory*

*For what requirements we should develop a learning, training program?*

##### — Step 4

Each group of four asks:

*Do you know someone who work in this job?*

*Do you know a business in which the profession is exercised?*

*Write your answers down:*

*“XY knows someone who work in this job”...*

*In this way we can view this profession.*

##### — Step 5

*Plenum*

When each group of four does not find out all information of four professions in step 4, we then ask the whole group in the plenary. With the results from this workshop the participants can then plan visits to companies, interviews with trainers in companies, internships in companies.

### TRAINING ELEMENT B

Work with the competence card from the Eguidya

([http://www.eguidya.eu/competence\\_card\\_eguid.jpg](http://www.eguidya.eu/competence_card_eguid.jpg))

##### — Step 1

The workshop leader introduces the competence card

##### — Step 2

Each workshop participant works with the 8 competency cards individually

*Question: Identify to each item a situation you like, in which you have shown this competence.*

##### — Step 3

In groups of four:

*Each workshop participant presents a situation in which he / she has demonstrated one of these competencies. All 8 competencies need to be presented in two rounds.*

##### — Step 4

*Plenum*

*“Find someone who “.....*

*The participants’ task in the workshop: Find, for each competence card, someone with whom you can share your experiences*

### TRAINING ELEMENT C

ABC List - What teachers need to do to prepare their students successfully for the world of work

##### — Step 1

Workshop leader explains how to work with the ABC list and asks each participant to draw up a list. He proposes a limited time.

The participants write a,b,c,d, ... on their paper from top to bottom and then associate a word to each letter e.g. A = attendance D= dress appropriately

##### — Step 2

Two partners show each other their list and add together the gaps.

##### — Step 3

Each workshop participant marked with + or - where he/she feels able to prepare their students well, where he/she has deficits.

##### — Step 4

*Card inquiry*

Each workshop participant writes on three cards in which areas he feels well prepared and one card where he feels ill-prepared. The workshop leader asks participants to write their names on the cards.

The cards are clustered on a pin board.

Participants exchange ideas, give help, ask for help.



### TRAINING ELEMENT D

#### How do I introduce myself? Posture and their effect

This exercise does not intend to reflect on a job interview. Teachers should be made aware of postures. This affects their posture in front of the students and the posture of students.

#### — Step 1

The workshop participants face each other in pairs. Partner (A) demonstrates, as directed by the workshop leader, one of the postures shown. Partner (B) ensures that the posture is closely corresponding to the figure.

Partner (B) describes the effect the posture of partner (A) has on him/her.

#### — Step 2

The partners consider how they can work with their students on their posture so that the students can use the effect of their posture consciously and reflectively.

A reflected posture is an important prerequisite for the effect in job interviews and in the workplace.

#### — Step 3

In pairs participants develop a minimum of 5 tips for work on posture with their students.

LIVING

## Training Elements for a Workshop “good life”

### TRAINING ELEMENT E

#### Business game “household budget”

#### — Step 1

The trainer gives the workshop participants the information on the social benefits received by a young adult.

#### — Step 2

The trainer splits the participants into pairs and let the pairs develop a budget for a month.

The trainer gives the information that the rent, electricity and heating costs, food, clothing, hygiene items, etc. must be paid from this budget.

#### — Step 3

Pairs make a group of four and discuss their budgets and their decisions.

#### — Step 4

The workshop leader instructs the groups:

“At the beginning of the month the payment of social service benefits stops. You can not clear up the matter quickly. You have no reserves. What are you going to do?”

#### — Step 5

*Discussion in plenary*

What challenges face young people in such a life?

### TRAINING ELEMENT F

#### Interview with a representative of a housing association

#### — Step 1

Invite a representative of a housing association

Discuss with him these questions:

- What expectations does the housing association have of young tenants?
- What experience does the housing association have of young tenants?

#### — Step 2

The trainer splits the participants into pairs and asks the pairs to record the content of the discussion in a list of expectations / problems.

#### — Step 3

The trainer asks pairs to make a group of four and to compare their lists and add to them. The group of four develops proposals on how young adults can be supported so that they meet the expectations of the housing company better.

### TRAINING ELEMENT G

#### Webquest: Support agencies at the town / region

This element of training has two goals:

1. Teachers should know the offers of help that can assist them in their work. To this end, the moderator of the workshop developed a Webquest.
2. To teach teachers about the work with a Webquest, so they can use the webquest in working with their students.

What a Webquest is and how to work with it is explained in the links.

A WebQuest is an [inquiry-oriented lesson](#) format in which most or all the information that learners work with comes from the [web](#).<sup>[1]</sup> These can be created using various programs, including a simple [word processing](#) document that includes [links to websites](#).

For more information see

<http://webquest.org/> (here you also find examples of webquests f.e. Search with “good Life”

[http://webquest.sdsu.edu/about\\_webquests.html](http://webquest.sdsu.edu/about_webquests.html)

The simplest form of a webquest is a list of links with tasks. This link list is compiled by the trainer. The trainer provides to this link list tasks that customize the participants.

For example:

*What support is offered by this organization?*

*Who can be supported by this organization?*

*How the organization provides its support?*

*(Is there a contact, a phone number? Is personal advice offered?*

*Are there consultations? Are there any costs? Are there any helpful information on the website? Is the information for your students to understand? ...)*

Depending on the time duration of the workshop all participants edit all the links or the link list is splitted among the participants.

18.

*Preparation done by the trainer:*

Search for institutions / organizations in your city / region that offer advice and assistance that may be helpful in working with disadvantaged youngsters, eg unemployment, homelessness, debt, mental health problems, drug use, eating problems ....

#### — Step 1

Introduction of the webquest

#### — Step 2

Web inquiry

#### — Step 3

With the results of the research, the participants create a mind map (as a PowerPoint slide)

#### — Step 4

The participants decide which organization they want to contact in the future.

### TRAINING ELEMENT H

#### Create a Webquest

#### — Step 1

The trainer gives information about webquest and shows the participants a simple example. Participants work with that example

#### — Step 2

The trainer discusses with the participants the positive possibilities that the processing of a Webquest have for the students of the participants.

(If students acquire information in the “good life” itself, the information is received with more readiness than when a teacher / adult / an expert teaches them)

#### — Step 3

Couples decide what information at what content from the workspace “good life” is important for their participants.

#### — Step 3

The couple work out a simple Webquest to one content area.

#### — Step 4

The couples exchange the Web quest and test them.

### TRAINING ELEMENT I

#### Change management

The workshop participants can learn that it is easy to talk about change and its necessity. They can learn what the research has found about change processes and their obstacles.

#### — Step 1

Play: Change one more thing

The trainer splits the participants into pairs. The partners sit/ stand with their backs to each other. The younger partner is given the task to change one item in his appearance. The pairs are turning to each other, the older partner finds out what the younger partner has changed. If he does not find out, the younger partner names the change.

The task is repeated 4, 5, 6 times.

(It is increasingly difficult to change something for the younger partner. Small changes fall slightly, big changes are severe.)

#### — Step 3

*Reflection of the game with the participants:*

- What was easy? What was difficult?

- Why was it difficult?

- What can we learn about change processes from the game?

#### — Step 4:

10 good reasons to resist and how to deal with resistance.

*Plenum*

The trainer informs the group about 10 good reasons for resistance to change

1. Loss of Control
2. Excess Uncertainty
3. Surprise
4. The “difference” effect
5. Loss of face
6. Concern about future competence
7. ripple effects
8. more work
9. past resentments
10. sometimes the threat is real

19.

#### — Step 5

*Check for Understanding:*

Participants are asked to give examples from their life experience to illustrate each form of resistance

#### — Step 6

*Individual work*

Each participant will receive a list of 10 good reasons for resistance.

In a given time each participant works out ideas to reduce resistance.

If time is restricted, just a few ideas can be developed

## — Step 7

“Find someone who”.....

Participants are asked to find someone in the room who has developed ideas they did not identify. Change partner after each exchange .

## — Step 8

*Plenum*

(Complete lists, if there are still gaps in the processing.)

Headstand method

Trainer gives the task: Plan a change in a way that it would not be successful in any case.

20. Groups of four work on this task and create a poster with instructions.

Names of group members on the poster to ask for information if necessary

## — Step 9

*Gallery walk*

Trainer displays the posters in the room, the participants get time to look at the posters .

## — Step 10

*Group of four*

Trainer gives the task: Turn the headstand, give 5 tips to contribute the success of change

## — Step 11

*Plenum*

Discuss-“What this means for working with my students”

## LEARNING

## Training Elements for a Workshop about learning

### TRAINING ELEMENT J

#### Constructivist view of learning

## — Step 1

Trainer presents participants of the workshop the images from the picture book “Fish is Fish” by Leo Lionni. He tells the story while presenting the pictures. (see. Annex)

## — Step 2

Trainer explains to the participants, the similarities between these pictures and the story with the constructivist view of learning

## — Step 3

Trainer explains to the participants the basic structure of cooperative learning arrangements, the “Think-Pair-Share”  
Think – First, each person thinks about the learning task.

What are my ideas? What solution do I have? What knowledge / experience do I have to solve the task?

Pair - Two people exchange information about their findings in the Think phase - compare, add, discuss

Share - The results will be / presented to the plenary or in a group of four

Trainer gives the task: What does the story of the fish mean for the teacher’s work?

*Think - Each participant thinks for him/herself*

*Pair - Two exchange ideas*

*Share - the workshop leader collects the results*

## — Step 4

The trainer reflects with participants on the structure of this training element and how cooperative learning should be constructed with the participants.

### TRAINING ELEMENT K

#### How to train social competencies needed for cooperation?

The idea of this element is that students with the T-chart get a stage direction for the social behaviour that is being trained. The stage direction says: Use these sentences and this posture, then you show this behaviour and you are right.

The starting point is that students often do not know what they

need to do in order to behave “correctly”. The stage direction tells you to.

## — Step 1

Trainer presents the participants with a list of social skills that are necessary for collaborative learning / working.

## — Step 2

Each participant marks with ++, +, O -, - - which social skills his/her students have, or which are not yet well developed.

([worksheet](#) → p. 70 )

## — Step 3

*How does it look? - How does it sound?*

If you want to model the social behaviour of your students, give an example, similar to director’s instructions to actors, for the desired behaviour.

Participants develop a T Chart, in which they describe the concrete instructions

Example:

*Skill: listen carefully*

How does it look?

*-I stand or sit upright*

*-I am facing the speaker*

*- I look at my interlocutor*

*- I stand or sit and do a few movements*

How does it sound?

*Hm!*

*Do you mean that?*

*Have I understood correctly?*

#### — Step 4

*How to use in the classroom*

Trainer: Present a poster with the instructions on the social behaviour you want to train with your students. Create the poster as a teacher yourself or develop it with your students. Advise your students to “play” this behaviour in the right situations.

22. Remind them of the poster in situations in the classroom, if necessary.

### TRAINING ELEMENT L

**„My strengths and “need to develop” competencies as a second chance teacher**

#### — Step 1

Brainstorming about competencies second chance teachers’ need. The trainer writes each idea on the flipchart / board and groups them in three columns – knowledge-skill-attitude- and finally he/she completes them if necessary.

#### — Step 2

Each participant draws a „person“ (see attached) and chooses from the brainstormed list the competencies in which he/she thinks him/herself strong. Participants write the chosen know-

ledge on the head of the figure, the chosen skills on the hands of the figure and the chosen attitude on the heart of the figure. So each participant has his/her own strong competencies.

#### — Step 3

Trainer forms groups of 4-5 persons and these groups make a common drawing of a figure, noting their strong competences on it. Trainer put these drawings on the wall. Participants walk around with a colored pen and make a sign on each competence in which they personally want to develop.

#### — Step 4

Trainer chooses the competencies which got the most marks and form „adviser groups“ on the basis of the most marked competences. The expert of each group will guess the persons who originally wrote the most marked competences as their strengths. Give 20-30 minutes to these adviser groups for consultation.

#### — Step 5

In big group session each person can report what he/she “gained” from the consultation.

### TRAINING ELEMENT M

**Metaphor practice**

*Aim: exploration of advance knowledge and beliefs of the participants regarding the way of teaching*

(You can apply the elements step by step or only one of them independently)

#### — Step 1

Trainer asks participants to think independently the end of a simile. The first part of the sentence: “Teaching is like .....” Each participant finishes this sentence in a big circle or participants form pairs and mutually reflect on their finished sentences.

#### — Step 2

The trainer asks participants to draw a sketch entitled “Learning”. Reassure the participants that the artistic value is not important, but the image that first comes to mind in connection with the word “learning”. The finished drawings are placed on the floor and participants form groups based on common features of the various drawings and give a name to a group of drawings. The trainer summarises the key features of images related to learning and draws attention to any missing features of modern learning. (The social nature of learning, non-formal venues, etc.).

#### — Step 3

The trainer projects or distributes the cartoons illustrating the roles of teachers. The following questions initiate conversation with the participants:

- *Select the caricature that fits your favourite teacher?*
- *Select the caricature that fits your least favourite teacher?*
- *Select the cartoon that you would choose as the teacher of your child?*
- *Select the cartoon that best suits you as a teacher?*
- *Select the cartoon that best expresses what kind of teacher you want to become?*

(worksheet attached → p. 73)

### TRAINING ELEMENT N

**No labelling!**

*Aim: to practice questioning, active listening and formative assessment.*

Participants form pairs. One member of the pair reports briefly about one of his/her success or failing in teaching. The other member of the pair makes only questions to help the own-reflection of the speaker. The couple exchanges roles. Finally in the big circle each participant explains in one sentence what he/she has learned about communication of a teacher.

23.

### TRAINING ELEMENT O

**Individual Development Plan**

*Aim: Participants think and set goals for themselves of their most important development of competencies and the necessary tools and supporters for the implementation of their personal development.*

(You can use this exercise at the end of the “second chance teacher competencies exercise, see: above)

Participants make their individual development plan of one

chosen competence and share it in small groups.

The trainer emphasises the importance of the personal development plan and the need for its continuous application. Also need to emphasise the importance in the short term and very concrete steps of the plan.

(worksheet attached → p. 76)

24.

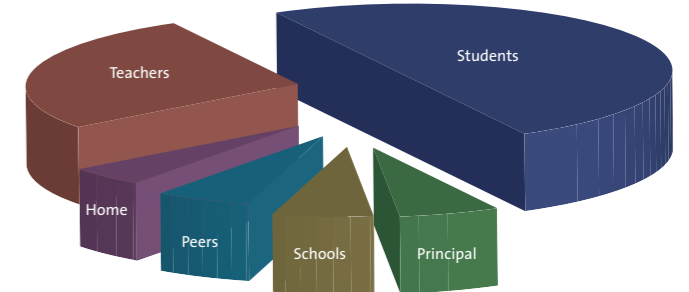
## Was müssen Lehrer über das Lernen der Schüler in Schulen der Zweiten Chance wissen?

Die Zielgruppe des Projekts LION sind Lehrer, Ausbilder und Trainer, die in Kursen mit benachteiligten Zielgruppen tätig sind, insbesondere Schulabbrechern in der Erwachsenenbildung und im Zweiten Bildungsweg. Die Arbeit mit dieser Gruppe von Lernenden stellt oft eine Herausforderung dar, da diese Jugendlichen Bildung oft nicht als Chance sehen, sondern als ein „notwendiges Übel“, denn oft ist die Teilnahme an Kursen oder Schulungen mit dem Erhalt der Sozialleistungen oder des Arbeitslosengeld verbunden oder folgt eher dem Wunsch der Eltern, die Ausbildung zu beenden. ...

Diese jungen Menschen von den Vorteilen der Zweiten Bildungsweg zu überzeugen, um ihnen eine Zukunftsperspektive zu bieten und sie vor sozialer Ausgrenzung zu schützen, ist eine wichtige Aufgabe, die nicht immer leicht ist, die Lehrer und Ausbilder in diesem Zusammenhang aber dennoch zu erfüllen haben.

*(Booklet Mobile Team, Motivating and supporting disadvantaged target groups Maastricht, 2011, ISBN/EAN: 978-94-91401-03-9, p.3)*

Die folgende Grafik unterstreicht die Tatsache, dass ein qualitativ hochwertiges Lernumfeld (Schule, Klassenzimmer, Unterricht, Lehrer, ...) die Lernergebnisse in einer positiven Art und Weise beeinflussen kann - insbesondere auch für wenig begabte Schüler.



*Quelle: Hattie (2003, p. 3). Prof. Rhonda Craven, Educational Excellence & Equity (E<sup>3</sup>) Research Program Centre for Educational Research, University of Western Sydney „Seeding Success in Indigenous Education: Potential New Turning Points“*

25.

## Bedürfnisse der Lernenden

Um eine fruchtbare Lernumgebung für benachteiligte Lernende zu schaffen, ist es sinnvoll, ihre Grundbedürfnisse zu kennen und diese zu berücksichtigen.

Benachteiligte Schulabbrecher sind durch diese Grundbedürfnisse angetrieben:

### Sich sicher fühlen

Das ist das, was Maslow in seiner Bedürfnispyramide als Basis beschreibt..

### Zugehörigkeit

Dieses Bedürfnis beschreibt ein Bedürfnis, das sich aus unserer Bestimmung als Gruppenwesen ergibt. Es ist grundlegend, von unseren Mitmenschen akzeptiert zu werden. Dieses Bedürfnis wird befriedigt durch liebevolle Zuwendung, Einfühlsamkeit und Zusammenarbeit mit anderen.

### Macht

Menschen wollen Einfluss auf die Gestaltung ihres Lebens haben, unabhängig Entscheidungen treffen, und dabei von anderen anerkannt und respektiert werden.

### Freiheit

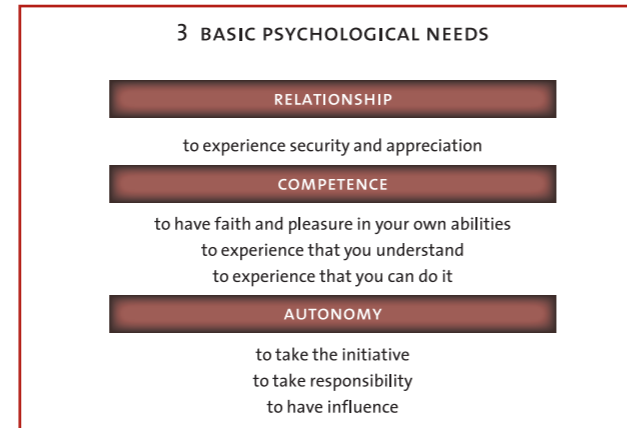
Dies ist die Fähigkeit zu tun, was wir wollen, eine freie Wahl zu haben.

### Spaß

Wenn alles andere erfüllt ist, wollen wir auch einfach nur Spaß haben.

Mit diesen Bedürfnissen unterscheiden sich diese Jugendlichen nicht von anderen Menschen.

In einem ungarischen Schulentwicklungsprojekt wurden diese Grundbedürfnisse unter drei Aspekten zu grundlegenden psychologischen Bedürfnisse in einem adaptiven Lernprozess zusammengefasst:



## Was funktioniert

Im September 2013 wurde eine Studie präsentiert die die GD Bildung und Kultur der Europäischen Kommission mit dem Titel „Preventing Early School Leaving in Europe - Lessons learned from

Second Chance Education“ in Auftrag gegeben hatte.

In dieser Studie, die die Verfasser auf der Grundlage von Untersuchungen in zehn europäischen Ländern erstellt haben, wird dargestellt, was in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen erfolgreich ist.

## Die Ergebnisse im Überblick

- Anders sein als die Regelschulen  
Es ist wichtig darauf zu achten, dass negative Assoziationen mit der Erstausbildung durch Gestaltung des institutionell formalen Rahmens vermeiden werden.
- Förderung eines lernerzentrierten Ansatz
  - Respekt gegenüber der Individualität des Lernenden - positive Beziehung zwischen Lehrer und Schüler
  - Gemeinsame Räume für Schüler und Lehrer
  - Sport- und Kulturreisen , bei denen sich Schüler und Lehrer außerhalb der formalen Lernumgebung begegnen
  - Teilnahme der Jugendlichen an der Entscheidungsfindung
  - Soziale und emotionale Unterstützung
  - Anpassung der Lehrpläne der allgemeinbildenden Schulen an die Lernstile der Teilnehmer
  - Verwendung von Fernunterricht
  - Kleinere Klassen

- Umfangreiche Verwendung von Kunst und Sport als Grundlage für die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten
- Persönliche und soziale Bildung
- Partizipative Bewertung

Die Herausforderung für die Lehrer besteht darin, diese Erfolgskriterien bei der Gestaltung der einzelnen Lektionen, oder Workshops zu integrieren.

Im ungarischen “Dobbantó project” wurde festgestellt, dass die Lernumgebung - hier verstanden als eine schülerorientierte Einrichtung des Klassenraums - ebenfalls eine große Rolle spielt.

In den EU geförderten Projekten DEVOTED und EXACT wurden bereits Anleitung für diesen Zweck entwickelt.

**Welche Kompetenzen müssen Lehrkräfte, Ausbilder, Trainer haben, um das pädagogische Umfeld positiv beeinflusst aufzubauen und als Fachleute in einer solchen Umgebung zu handeln?**

**Die Kompetenzen stehen im Überblick auf die nächsten vier Seiten.**

→ 28-31

## Kompetenzen

### Competence

Meeting the needs and interests of learners

### Performance Indicator

- Helps learners to build on what they have already achieved and experienced before starting their program.
- Develop learning programs that are accessible in term of timing, location, mode of delivery and duration.
- Involves learners in the design, planning and delivery of programs and progression opportunities.
- Provides structured courses of study at different levels with a variety of interesting and useful activities.
- Develops learners' personal skills and knowledge including self-confidence, independence, tolerance, accountability and social responsibility.
- Provides support to develop the concept of independent learning and study skills (learning strategies).
- Supports the development of key competences e.g. teamwork and communication skills.
- Involves learners in the evaluation of the provision.
- Monitors and reviews learners' progress.

### Quality Indicator

- Good outcomes for learners i.e. targets and goals on individual learning plans are met or exceeded
  - Qualifications
  - Key skills
  - Personal skills
  - Progression routes (employment, training, education, independent living or increased levels of independence)
- Learners' attainment of their individual learning objectives in the context of their starting points
- The extent to which learners develop personal and social skills.
- The extent to which learners enjoy learning and make progress relative to their prior attainment and potential
- The extent to which learners develop work related literacy, numeracy, language and key and functional skills required to complete their programs and progress.
- The extent to which barriers to employment are overcome.
- Learners attendance and participation rates.

## der Lehrkräfte, Ausbilder und Trainer

### Competence

Providing effective assessment to support learning and development

### Performance Indicator

- Uses multidisciplinary approaches to initial and ongoing assessment.
- Provides initial assessment, further diagnostic assessment and additional learning support for learners from an early point in their program.
- Work with learners to develop individual learning plans that are informed by initial assessment
- Uses initial and diagnostic assessment to provide an accurate basis on which to plan an appropriate program of work.
- Ensures that assessment is fair, accurate and carried out regularly.

### Quality Indicator

- Assessments and reviews of learners' progress are fair and well managed.
- Quality arrangements for support, care and guidance.

### Competence

Providing effective teaching and training to support learning and development

### Performance Indicator

- Uses multidisciplinary approaches to curriculum development
- Provides clear instruction (written or verbal) that enables learners to continue working independently.
- Plans sessions to take account of meeting the needs of different groups of learners fully.
- Ensures adequacy and quality of e-learning
- Provides practical learning activities that are relevant to learners' planned progression aim.
- Plans individual learning sessions with clear objectives that are understood by learners.
- Adapts sessions to reflect the progress of learners.
- Motivates and engage all learners, whatever their age, ability and cultural background.
- Promotes equality of opportunity and awareness of cultural and linguistic diversity
- Promotes cooperation, teamwork and support between learners
- Provides activities which are suitably demanding.

→ p. 9.

### Quality Indicator

- Teaching staff have a sound knowledge of their subjects or are suitably skilled and experienced in their specialist areas.
- Appropriate use is made of technology to support and promote learning.
- Partnerships are used effectively to develop learning programs and enrichment activities.
- Programs and activities are highly effective and innovative in meeting learners' needs.

- Promotes learner self-reflection through use of diaries, portfolios, self-assessment.
- Ensures learners understand how well they are progressing towards their learning goals and what they need to do to improve.
- Regularly informs all stakeholders about learners' progress
- Promotes the role of work experience and employment in learning.

### Competence

Providing effective resources that support learning and development

### Performance Indicator

- Ensures learning resources and materials are suitable and relevant to learner needs.
- Ensures learning resources and materials are understandable and support learning.
- Ensures learning resources and materials are of a high quality.
- Identifies quality and safe learning materials and learning resources, including specialist and/or adapted resources and practical settings.

### Quality Indicator

-



## Was müssen wir über das Lernen der Lehrer zum Aufbau dieser Kompetenzen wissen?

Es dauert 10 Jahre intensiver und durchdachter Versuch um ein Experte zu sein.  
(Bereiter & Scardamalia, 1992)

DIE LÄNGSTE REISE BEGINNT MIT DEM ERSTEN SCHRITT,  
Chinesisches Sprichwort

Der deutsche Forscher Jürgen Oelkers fragt „Wie Lehrer lernen und wie sie ihr Wissen entwickeln“? (Oelkers 2007).  
Seine Antworten:

Lehrer lernen im Unterricht über ihre Erfahrungen. Sie ahmen die traditionellen Wege der Problemlösung, die sie als Schülerinnen und Schüler in der Schule wahrgenommen haben, nach oder sie imitieren die Art und Weise der Problemlösung, die an ihrer Schule, in ihrer Einrichtung üblich ist.

Zum gleichen Ergebnis kommen auch Davenport und Prusak. Sie stellen fest: Lehrer entwickeln ihre Kenntnisse in ihrer Institution in der täglichen Routine.  
(Davenport und Prusak 1998).

Aber nicht alle Routineproblemlösungen sind gute Lösungen. Zum Beispiel:

Es ist lange widerlegt, dass Wiederholung die Lernleistung steigert. Aber solange Lehrer denken, dass die Wiederholung wirksam ist, haben sie keinen Anlass ihre Routine zu ändern.

Was eine Änderung von Routinen ermöglicht, ist eine bessere Lösung, die in der nächsten Lektion funktioniert. Lehrer übernehmen neue Lösungen dann, wenn sie im Unterricht funktionieren oder wenn sie hoffen, dass es ihr Handeln verbessert.

Vor diesem Hintergrund ist die Lehrerausbildung / sind Lehrertrainings / Lehrerfortbildungen zu entwerfen.

Was bedeutet dieses Wissen vom Lernen der Lehrer für Lehrerfortbildungen?

Das bedeutet:  
Trainings müssen Best – Practice - Beispiele anbieten, die ihren Wert in vergleichbaren Situationen bereits gezeigt haben. Die Trainingsmethoden müssen die o.g. Grundbedürfnisse der Lerner befriedigen – und beachten, dass Lehrer die gleichen Grundbedürfnisse haben wie ihre Schüler. Training muss also ein Beispiel für eine gute Unterrichtspraxis sein. Training ist kein Ereignis. Training ist ein Teil oder Beginn eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses. Aus- und Weiterbildung braucht Kontinuität und Reflexion.

Lehrer müssen Kenntnisse des konstruktivistischen Verständnisses von Lernen haben. Diese Kenntnisse sind die Grundlage für die Veränderung von Lehrmethoden, Gestaltung der Lernumgebung und für die Veränderung der Rolle des Lehrers.

Berliner konzentriert sich in seinen Studien auf die folgenden Elemente:  
Notwendigkeit der Erfahrung - Lehrer werden Experten nur durch Lehrerfahrung.  
Lehrer sind dann Experten, wenn sie für Anforderungen die sich wiederholen Routinen ausgebildet haben., um ihre Ziele zu erreichen.

Als Experten

- sind sich der Bedürfnisse der Lerner und der sozialen Situation bewusst, wenn sie an ihrer Aufgabe arbeiten und wenn sie Erziehungsprobleme lösen.
- sind sie anpassungsfähiger und flexibler in ihrem Unterricht als Novizen.
- haben sie Problemlösungen, die sich qualitativ von denen der Anfänger unterscheiden.
- haben sie die Fähigkeiten Verhaltensmuster und Strukturen schnell und genau zu erkennen, während Anfänger nicht immer verstehen und interpretieren, was sie erfahren.
- erkennen sie relevante Muster in Bereichen, in denen sie Erfahrung haben.
- beginnen sie langsam, um ein Problem zu lösen, beziehen persönliche Informationsquellen ein, die zur Lösung des Problems beitragen.

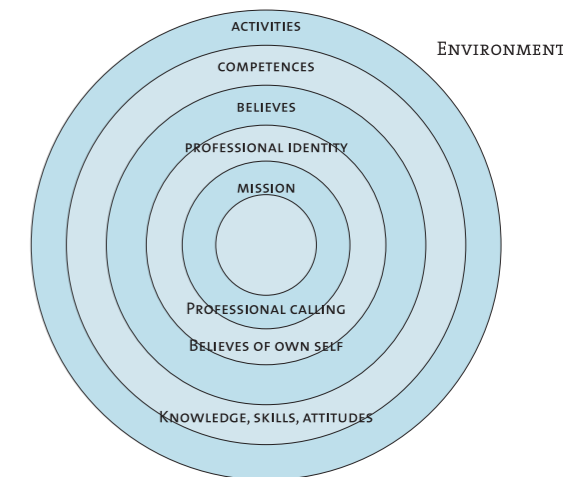
Die Expertise ergibt sich aus der Erfahrung im Feld und wird der Bewährung im Feld immer wieder ausgesetzt über Hunderte oder Tausende von Stunden. Zeit und Praxis spielen eine ähnliche Rolle in der Entwicklung von Fachwissen wie in Erziehungsfragen.

Um als Lehrer ein Experte zu werden braucht es mindestens sieben Jahre Praxis und mindestens 7000 Stunden als Lehrer im Klassenzimmer.

Natürlich macht die Praxis allein nicht aus dem Lehrer einen Experten. Aber es ist wahrscheinlich, dass alle erfahrenen Lehrern umfangreiche Unterrichtserfahrung haben. Der Lehrer als Experte reflektiert bewusst über seine eigene Praxis.

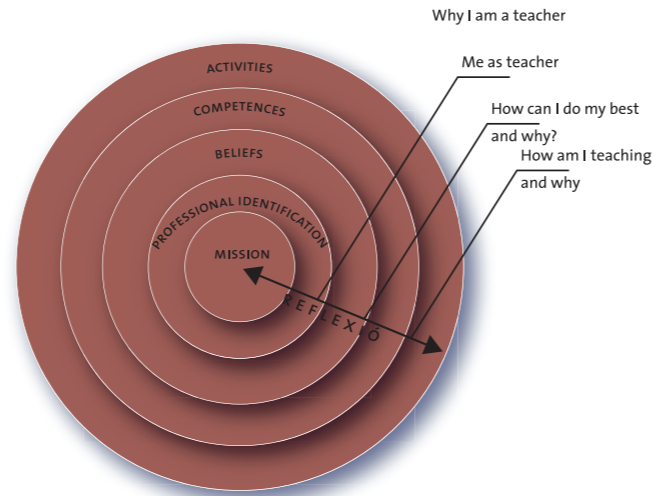
Um das Bild des professionellen Lehrers komplett zu machen, muss auch auf das „Zwiebel-Modell der psychischen Bildung“ von Korthagen Bezug genommen werden.

Dieses Modell konzentriert sich auf: die Reflexion. Lehrer brauchen tiefe Reflexion



In der Realität sind die Lehrer mit Hunderten von Entscheidungen in Unterrichtssituation an einem Arbeitstag konfrontiert. Die Frage ist, ob sie bewusste Entscheidung, in dieser Zeit treffen? Forscher sagen, nein. Sie bilden Denkmuster, durch die diese Anforderung fast automatisch gelöst werden können. Auch die Differenzierung dieser Muster / Schemata unterscheidet Anfänger und erfahrene Lehrer voneinander.

Die Befürworter der konstruktivistischen Pädagogik behaupten, dass das, was ein Lehrer von seinen Erfahrungen lernt, von seinen Überzeugungen beeinflusst ist. Glaube und praktische Philosophien unterscheiden sich von praktischem Wissen, dadurch dass sie die emotionale Komponente beinhalten. Es ist schwierig, sie zu ändern. Wubbels (1992) nennt diese Formationen Vorurteile und behauptet, dass sie sich in der rechten Hemisphäre des Gehirns befinden. Doch Wissen und Konzepte wie sie in Wissenschaften definiert werden, sind in der linken Hemisphäre angesiedelt. Wenn der Lehrer seine praktischen Kenntnisse mit theoretischem Wissen anreichern will, bleibt dies eher unwirksam, da die neuen Informationen nicht die etablierten Vorstellungen verändern. Ausbildung, Fortbildung, Selbststudium und Aufbaustudien werden nur dann erfolgreich sein, wenn wir die vorgefassten Meinungen erkunden und versuchen, sie auf ähnlichen praktischen Ebenen weiter zu entwickeln. Die Reflexion sollte mehr und mehr tiefere Schichten erkunden!



### Was müssen Lehrer über die aktuelle Welt der Arbeit wissen?

Lehrer haben oft nicht ihre eigenen aktuellen Erfahrungen mit der Arbeitswelt außerhalb von Schule, weil sie oft von der Schule über die Universität zurück in die Schule wechseln. Oft sind die Erfahrungen die bei ihnen vorhanden sind, auf akademische Berufe beschränkt. Aber das sind nicht die Berufe, auf die sie ihre Schüler vorbereiten

Wie können Lehrer das Notwendige und Richtige über die aktuelle Welt der Arbeit lernen?

- Wissen über und nutzen der verfügbaren Informationen über Berufe und Berufsfelder
- Firmenbesuche
- Interviews mit den Trainern in Unternehmen zu deren Erwartungen an Auszubildende
- Praktika in Unternehmen

Wenn Lehrer so über die moderne Arbeitswelt lernen, dann ist das auch ein Beispiel dafür, wie ihre Schüler etwas über die Anforderungen der modernen Arbeitswelt lernen können.

### Was müssen Lehrer über eine gute Lebensführung wissen?

Oft haben Lehrer im Zweiten Bildungsweg kein Wissen und keine Erfahrung mit dem Leben und der Lebenswelt ihrer Schüler. Sie waren noch nicht arbeitslos, nicht obdachlos, nicht überschuldet. Sie lebten nicht von Sozialhilfe, sie wissen nicht, wie die Empfänger dieser Leistungen im Arbeitsamt oder Sozialamt „beraten“ werden. Sie hatten keine Schwierigkeiten, als „problematisch Kunden“ eine Wohnung zu finden, sie wissen, wie man sich gesund ernährt.

Wie kann ein Lehrer etwas über das Leben und die Lebenswelt seiner Schüler lernen?

Sie sollten Planspiele spielen, in denen sie aufgefordert werden, z.B. ein Haushaltsbudget mit wenig Geld zu planen.

Sie sollten mit Vermietern darüber diskutieren, welche Probleme schwierige Kunden machen und wie sie auf solche Probleme reagieren.

Sie sollten gute Beispiele kollegialer Beratung kennen.

Sie sollten wissen, welche Konflikte, in der Zusammenarbeit verschiedenen Berufe entstehen können

Sie sollten das lokale Netzwerk, das sie in ihrer Arbeit unterstützen kann erkunden.

### Grundlagen für das Training

Veränderung braucht Zeit.

Eine Trainingseinheit ist nicht genug, um Veränderungen herbeizuführen. In einem Workshop, können sie die Tür zu neuen Erfahrungen öffnen.

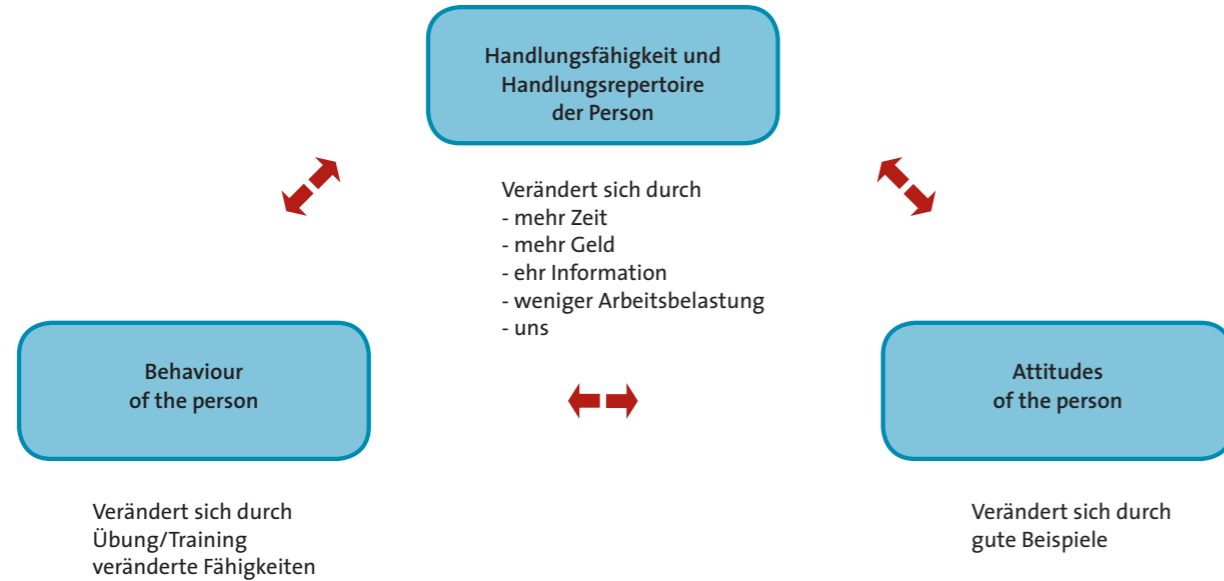
Das Training sollte aufzeigen, wie man Veränderungen erfolgreich umsetzt. Das Training sollte sie über Change Management informieren.

In einer Trainingseinheit sollten immer mindestens zwei Kollegen von einer Institution teilnehmen, damit sie sich im Transfer gegenseitig begleiten und unterstützen können. Der Leiter der Institutionen sollte mit einbezogen sein, so dass er weiß, welche Änderungen in seiner Schule / Institution angestrebt werden. Die Leiter sollten zu Verbündete im Veränderungsprozess werden. Deshalb ist es sinnvoll, dass auch ein Leiter der Institution im Workshop teilnimmt, um die Motivation und das Engagement der Veränderung in der Einrichtung zu erhöhen.

## Nachhaltige Veränderungen zielen auf drei Aspekte in der Person

- Handlungsfähigkeit und Handlungsrepertoire der Person
- Verhalten der Person
- Einstellungen der person

### Abhängigkeiten im VerUänderungsprozess



36.

ARBEITEN

## Trainingselemente für einen Workshop „Welt der Arbeit“

### TRAININGSELEMENT A

#### Berufe und deren Anforderungen

##### — Schritt 1

*In einer Gruppe von vier:* Teilnehmer stellen sich vor.

Frage 1: Welche Arbeitserfahrungen haben Sie außerhalb der Schule gesammelt?.

Frage 2: Wenn Sie nicht Lehrer / Sozialarbeiter geworden wären; welchen Beruf hätten Sie dann gewählt?

##### — Schritt 2

Der Trainer gibt den Teilnehmern des Workshops eine Liste von 20 Jobs, die für benachteiligte Jugendliche interessant sind. Jeder Teilnehmer wählt den Job, der seiner Teilnehmernummer auf der Anwesenheitsliste entspricht.

Dann macht jeder Teilnehmer eine Internet-Recherche, was sind die Voraussetzungen für die Auszubildenden in diesem Beruf. Statt der Internet-Recherche können die Teilnehmer mit Informationen der Arbeitsverwaltung arbeiten.

##### — Schritt 3

*Die Gruppe der vier Teilnehmer erarbeitet eine Tabelle:*

Auf welchen Anforderungen bereiten wir unsere Schüler vor?

ANFORDERUNGEN IM BERUF	WIE BEREITEN WIR DARAUF VOR? +    Ø    -

37.

DE

Für welche Anforderungen sollten wir ein Lern-, Trainingsprogramm entwickeln?

#### — Schritt 4

*Die Teilnehmer fragen in der Gruppe der Vier:*

Kennen Sie jemanden, der einen dieser Jobs ausübt?

Kennen Sie einen Betrieb, in dem der Beruf ausgeübt wird?

Sie schreiben Ihre Antworten auf:

Teilnehmer XY kennt jemanden, der diesen Beruf ausübt...

In dieser Firma können wir diesen Beruf ansehen.

#### — Schritt 5

*Plenum*

Wenn die Gruppe der vier, nicht zu allen vier Berufen in Schritt 4 die Antworten selbst findet, fragen sie im Plenum nach.

Mit den Ergebnissen aus diesem Trainingselement können dann Besuche in Unternehmen, Interviews mit Trainern in Unternehmen, Praktika in Unternehmen, für die Lehrer / SchülerInnen vorbereitet werden

### TRAININGSELEMENT B

#### Arbeit mit den Kompetenzkarten aus dem Eguidya Projekt

([http://www.eguidya.eu/competence\\_card\\_eguid.jpg](http://www.eguidya.eu/competence_card_eguid.jpg))

#### — Schritt 1

Der Trainer stellt die Kompetenzkarten vor.

#### — Schritt 2

*Jeder Workshop-Teilnehmer* arbeitet mit den acht Kompetenzkarten individuell

Frage: Benennen Sie für jede Karte eine Situation, in der Sie diese Kompetenz gezeigt haben.

#### — Schritt 3

*Gruppe von vier*

Jeder Workshop-Teilnehmer präsentiert eine Situation, in der er diese Kompetenz gezeigt hat. Alle 8 Karten werden in zwei Runden vorgestellt.

#### — Schritt 4

*Plenum*

Finde jemanden der

Aufgabe der Teilnehmer: Finden Sie zu jeder Kompetenzkarte jemanden, der Ihnen von seinen Erfahrungen in der Arbeitswelt erzählt.

### TRAININGSELEMENT C

#### ABC-Liste - Was müssen Lehrer können /wissen, um ihre Schüler erfolgreich auf die Welt der Arbeit vorzubereiten

#### — Schritt 1

Der Trainer erklärt, wie mit der ABC-Liste gearbeitet wird. Jeder Teilnehmer erstellt eine Liste. Der Trainer gibt eine begrenzte Zeit vor.

Die Teilnehmer schreiben a, b, c, d, ... auf dem Papier von oben nach unten und ordnen dann jedem Buchstaben einen Begriff zu.

#### — Schritt 2

*Zwei Partner* stellen einander ihre Liste vor und ergänzen, gemeinsam, wo Lücken sind.

#### — Schritt 3

*Jeder Workshop-Teilnehmer* kennzeichnet mit + oder - wo er sich gut vorbereitet fühlt / wo er Defizite hat.

#### — Schritt 4

*Kartenanfrage*

*Jeder Workshop-Teilnehmer* schreibt auf drei Karten, in welchen Bereichen er gut vorbereitet und auf eine Karte wo er sich schlecht vorbereitet fühlt.

Der Trainer bittet die Tn darum, die Namen auf die Karten zu schreiben.

Die Karten werden auf einer Pinnwand geclustert.

Die Teilnehmer tauschen Ideen, geben Hilfe, bitten um Hilfe

### TRAININGSELEMENT D

#### Wie stelle ich mich dar? Körperhaltung und ihre Wirkung

Diese Übung hat nicht die Absicht, auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Die Lehrer sollten sich über die Wirkung von Körperhaltungen bewusst werden. Diese Übung ermöglicht es die eigene Körperhaltung vor den Schülern zu reflektieren und mit den Schülern deren Körperhaltung zu reflektieren.

#### — Schritt 1

Die Workshop-Teilnehmer stehen einander in Paaren gegenüber. Ein Partner (A) nimmt auf Anweisung des Workshop-Leiters eine der gezeigten Haltungen ein. Der Partner (B) sorgt dafür, dass die Körperhaltung möglichst der dargestellten Haltung entspricht. Partner (B) beschreibt, wie die Haltung des Partners (A) auf ihn wirkt.

#### — Schritt 2

Die Partner überlegen, wie sie mit ihren Schülern über ihre deren Körperhaltung arbeiten können, so dass die Schüler die Wirkung ihrer Körperhaltung reflektierend und bewusst verwenden können.

Eine reflektierter Körperhaltung ist eine wichtige Voraussetzung für die Wirkung im Vorstellungsgespräch und am Arbeitsplatz.

#### — Schritt 3

*Zwei Paare* entwickeln zusammen mindestens 5 Tipps für die Arbeit an der Körperhaltung mit ihren Schülern.

## Trainingselemente für einen Workshop zur „Guten Lebensführung“

### TRAININGSELEMENT E

#### Das Haushaltsbudget – ein Simulationsspiel

##### — Schritt 1

Der Trainer gibt den Teilnehmern Information darüber, welche Leistungen Jugendliche im Rahmen der Sozialgesetze erhalten, wenn sie einen eigenständigen Haushalt führen.

##### — Schritt 2

Der Trainer bildet Paare und lässt die Teilnehmer aus dem zur Verfügung stehenden Budget einen Haushaltsplan für einen Monat erstellen. Im Haushaltsplan müssen folgende Ausgaben berücksichtigt werden: Miete, Energiekosten, Nahrungsmittel, Kleidung, Hygiene, Freizeitaktivitäten, Mobilität, ...

##### — Schritt 3

Zwei Paare vergleichen ihre Budgetplanung und diskutieren die Entscheidungen, die jeweils darin eingeflossen sind.

##### — Schritt 4

Die Vierergruppe erhält folgenden Arbeitsauftrag:  
„Zu Beginn des Monats bleibt die Zahlung des Jobcenters aus.“

Die Angelegenheit lässt sich nicht schnell klären. Sie haben keine Rücklagen. Was tun sie?“

##### — Schritt 5

*Diskussion im Plenum*

Welchen Herausforderungen begegnen Jugendliche in solchen Situationen?

### TRAININGSELEMENT F

#### Interview mit einem Vertreter einer Wohnungsbaugesellschaft

##### — Schritt 1

Der Trainer lädt einen Vermieter / Mitarbeiter eines Wohnungsbauunternehmens, der für die Wohnungsvermietung zuständig ist.

Der Trainer bittet ihn zu folgenden Fragen Auskünfte zu geben:  
Welche Erwartungen haben Sie als Vermieter an Jugendliche Wohnungssuchende?

Welche Erfahrungen haben Sie mit Jugendlichen Mietern gemacht? Welche Probleme treten auf?

##### — Schritt 2

Der Trainer bildet Paare. Die Paare erhalten die Aufgabe, anhand der Informationen eine zweispaltige Liste zu erstellen: Erwartungen / Probleme

##### — Schritt 3

Zwei Paare vergleichen und ergänzen ihre Listen. Die Vierergruppen entwickeln Vorschläge, wie Jugendliche unterstützt werden können, damit sie die Erwartungen von Vermietern erfüllen und bekannte Probleme vermeiden können.

### TRAININGSELEMENT G

#### Webquest: Unterstützungsangebote/ Beratungsangebote für Jugendliche in der Stadt/der Region

##### Information zum Webquest finden sich im Internet

Die einfachste Form eines webquest ist eine Linkliste, die mit einer Aufgabenstellung verknüpft ist. Eine solche Linkliste wird vom Trainer entsprechend der lokalen / regionalen Situation vorbereitet. Der Trainer bereitet zu dieser Linkliste Aufgabenstellungen vor, z.B.

*Welche Unterstützung wird von der Einrichtung angeboten? Wer wird unterstützt / beraten?*

*Wie gelangt man an die Beratung / Unterstützung? (Gibt es ein Kontakttelefon? Wird persönliche Beratung angeboten? Gibt es Sprechstunden? Entstehen Kosten? Gibt es bereits auf der Website hilfreiche Informationen? Sind die Informationen der Website für die Jugendlichen verständlich?)*

Je nach Dauer des Workshops bearbeiten alle Teilnehmer die gesamte Liste oder die Links werden zur Bearbeitung unter den Teilnehmern aufgeteilt.

Vorbereitungsarbeit des Trainers:

Recherche in der Stadt / Region:-Beratungseinrichtungen die für benachteiligte Jugendliche sinnvolle Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitstellen: Arbeitssuche / Arbeitslosigkeit, Wohnungssuche, Schulden, psychische Belastungssituationen, Drogenkonsum, Ernährungsprobleme, ...

##### — Schritt 1

Einführung: Was ist ein Webquest?

##### — Schritt 2

Arbeit mit dem vom Trainer vorbereiteten Webquest

##### — Schritt 3

Die Teilnehmer präsentieren die Ergebnisse der Arbeit mit dem Webquest in einer mind map (möglich als ppt Folie)/

##### — Schritt 4

Die Teilnehmer entscheiden, mit welchen Organisationen sie zukünftig in ihrer Arbeit Kontakt aufnehmen.

## TRAININGSELEMENT H

### Ein Webquest erstellen

#### — Schritt 1

Der Trainer informiert darüber was ein Webquest ist, präsentiert ein einfaches Beispiel eines Webquests. Die Teilnehmer üben den Umgang mit einem Webquest an diesem Beispiel.

#### — Schritt 2

*Diskussion* mit den Teilnehmern Welche positiven Handlungsmöglichkeiten ergeben sich für Ihre Teilnehmer, wenn sie Informationen über ein Webquest erarbeiten, statt sie über eine Information durch die Lehrkraft oder schriftliches Material zu erhalten.  
(Informationen, die sich die Jugendlichen in einem Webquest selbst erarbeiten, erhalten mehr Bedeutsamkeit, weil sie auf eigenen Wegen, selbst erarbeitet wurden.)

#### — Schritt 3

*Teilnehmerpaare diskutieren* und entscheiden, welche Informationen im Bereich „Gute Lebensführung“ für ihre Teilnehmer wichtig und interessant sind.  
Für diesen Bereich erarbeiten die Teilnehmerpaare ein einfaches Webquest.

#### — Schritt 4

Die Teilnehmerpaare tauschen die Webquests untereinander aus und testen sie.

## TRAININGSELEMENT I

### Change management

Die Workshop-Teilnehmer lernen in diesem Trainingselement, dass es einfach ist über Veränderungen und deren Notwendigkeit zu reden, dass es aber schwierig ist, Veränderungen auch dauerhaft umzusetzen. Die Teilnehmer erhalten Informationen darüber, was Wissenschaftler über die Struktur von Änderungsprozessen und Hindernissen in diesen Prozessen herausgefunden haben.

#### — Schritt 1

*Spiel: Verändere ein Ding mehr!*

Teilnehmerpaare stehen sich Gesicht zu Gesicht gegenüber. Der Trainer gibt die Anweisung: Drehen Sie sich nun Rücken zu Rücken. Der Jüngere im Paar verändert ein Ding an seinem Aussehen. Drehen sie sich wieder Gesicht zu Gesicht. Der Ältere benennt die Veränderung, die er feststellt. Erkennt er sie nicht, benennt der Jüngere die Veränderung. Nun die gleiche Anweisung für den Älteren. Die Teilnehmer behalten das was verändert wurde bei.  
Diese Aufgabe wird 4,5,6 mal wiederholt.

Die Teilnehmer werden feststellen, dass es von Mal zu Mal schwieriger wird die Veränderungen vorzunehmen. Erste einfache Veränderungen fallen leicht, weitergehende Veränderungen fallen schwerer.

#### — Schritt 2

Der Trainer reflektiert das Spiel mit den Teilnehmern.  
*Was war leicht, was war schwer?*  
*Warum war das so?*  
*Was kann man aus diesem Spiel über Veränderungsprozesse lernen?*

#### — Schritt 3

*„Zehn gute Gründe für Widerstand“  
und wie man damit umgehen kann.*

1. Der Workshop-Leiter informiert über „10 gute Gründe für Widerstand“ → p43-44
2. *Verständniskontrolle*  
Der Workshop-Leiter bittet die Teilnehmer Beispiele für die vorgestellten Widerstandsgründe aus ihrer Lebenserfahrung zu beschreiben.
3. *Einzelarbeit*  
Jeder Teilnehmer erhält die Liste mit „10 guten Gründen für den Widerstand“  
Aufgabenstellung: Entwickeln Sie möglichst zu jedem“Grund“ eine Idee, wie der Widerstand reduziert werden könnte. (Bei Zeitknappheit Ideenentwicklung nur zu einigen „Gründen“)
4. *Finde jemanden*  
Teilnehmer werden aufgefordert jemanden im Raum zu finden, der eine Idee zu einem“Grund“ entwickelt hat, zu dem man selbst keine Idee hatte. Die Teilnehmer wechseln den Partner nach jedem Austausch.
5. *Plenum*  
Ergänzungen, falls nach 4. noch Lücken sind.
6. *Kopfstandmethode*

Aufgabe an Vierergruppen: Wie plane ich eine Veränderung so, dass es auf jeden Fall Widerstand gibt. Ergebnisse werden auf einem Plakat notiert. (Namen der Gruppenmitglieder auf das Plakat, um Nachfragen stellen zu können)

7. *Galerierundgang*  
Die Poster hängen im Raum. Teilnehmer erhalten Zeit, die Poster zu betrachten, Nachfragen zu stellen.
8. *Den Kopfstand umdrehen*  
Vierergruppen erhalten den Auftrag: Erarbeiten Sie 5Tipps, die zum Gelingen von Veränderungsprozessen beitragen können.
9. *Plenum*  
Was bedeutet das alles für die Arbeit mit meinen Jugendlichen?

---

### Zehn gute Gründe für Widerstand

#### Kontrollverlust

Die meisten Menschen fühlen sich Wohl, wenn sie die Dinge im Griff haben. Veränderungen erfordern neue Herangehensweisen. Menschen befürchten, dass sie nicht mehr Herr des Geschehens sind, dass andere die Entscheidungen treffen, sie nicht einbezogen sind.

### Gesteigerte Verunsicherung

Oft weiß man nicht, wie der nächste Schritt aussehen wird. Dann ist es besser mit dem „Spatz in der Hand“ als mit der „Taube auf dem Dach“ zu leben.

### Überraschung

Neuerungen, auf die man sich nicht gründlich vorbereiten konnte, für die die Grundlagen nicht gelegt sind, will man nicht.

Routinen

Vertrautes wird in Frage gestellt, man wird plötzlich zum Fragen- den, der sich neu orientieren muss.

### Gesichtsverlust

Oft wird der Anspruch etwas zu verändern so interpretiert, als sei das bisherige Verhalten „falsch“ gewesen. Niemand will gerne dastehen als jemand, der etwas „falsch“ gemacht hat.

### Kompetenzverlust

Veränderungen stellen die bisherigen Kompetenzen in Frage. Was gilt zukünftig das, was ich bisher geleistet habe? Wie werde ich mit den neuen Situationen zu Recht kommen?

### Welleneffekte

Veränderungen haben Auswirkungen, die über den Job hinaus- gehen. Man weiß nicht, was alles betroffen, in Mitleidenschaft gezogen wird.

### Mehr Arbeit

Veränderungen bedeuten mehr Arbeit, kosten Energie. Zeit und Aufmerksamkeit.

### Alte Ressentiments

Wenn neue Anforderungen gestellt werden, werden alle alten „Enttäuschungen“ wach. Alles was jemals nicht zur eigenen Zufriedenheit im Kontakt zu den Akteuren der Veränderung oder der Institution abgelaufen ist wird geweckt und gegen die Verän- derungen angeführt.

### Bedrohung

Manchmal ist die Veränderung eine reale Bedrohung. Manchmal wird es Gewinner und Verlierer geben. Das eingespielte System in dem man sich eingerichtet hat wird sich verändern.

Dies gilt für die Veränderung der Arbeit im Unterricht, wie auch für die Veränderung der Arbeit im Kollegium.

Wenn wir an der Veränderung der Arbeit im Klassenzimmer ar- beiten, erwerben wir gleichzeitig auch Kenntnisse und sammeln Erfahrungen für die Arbeit im Kollegium.

Wer vertiefte Kenntnisse und ein vertieftes Verständnis vom Charakter und über die Gestaltung von Veränderungsprozessen erwirbt, kann diese im Klassenraum und im Kollegium anwenden.

## Trainingelement für einen Workshop zum Lernen von Teilnehmern in Angeboten der Zweiten Chance

### TRAININGELEMENT J

#### Der konstruktivistische Lernbegriff

##### — Schritt 1

Zeige den Teilnehmern die Bilder aus dem Buch „Fisch ist Fisch“ von Leo Leoni (Beltz 2014, 7. Auflage) und erzähle die Geschichte dazu.

##### — Schritt 2

Erkläre den Teilnehmern den Zusammenhang zwischen dieser Bildergeschichte und dem konstruktivistischen Lernbegriff

##### — Schritt 3

Erkläre den Teilnehmern die Grundbegriffe des kooperativen Lernens:  
*Think – Pair - Share*

*Think* – Zuerst denkt jeder Lernende über die Lernaufgabe nach, entwickelt Lösungen, Lösungsideen. Welche Ideen habe ich zur Lösung der Aufgabe? Welches Wissen, welche Kenntnisse habe ich, um die Aufgabe zu lösen?

*Pair* – Zwei Schüler tauschen ihre Ideen, Überlegungen, Lösungen aus der Think - Phase aus – vergleichen, ergänzen, diskutieren.

*Share* – Die Paare stellen ihre gemeinsam getragenen Ideen, Überlegungen, Lösungen in einer Vierergruppe oder im Plenum vor.

Nach diesen Erläuterungen bearbeiten die Workshop-Teilnehmer die Frage:  
Was bedeutet die Geschichte „Fisch ist Fisch“ für die Arbeit eines Lehrers?

*Think* – Jeder Teilnehmer überlegt selbst.  
*Pair* – Zwei tauschen ihre Überlegungen aus.  
*Share* – Der Trainer sammelt die Ergebnisse auf einem Plakat.

##### — Schritt 4

Der Trainer reflektiert mit den Workshop-Teilnehmern die Struktur dieses Trainingselements und überlege mit ihnen, wie kooperati- ves Lernen mit den Jugendlichen gestaltet werden könnte.



## TRAININGSELEMENT K

### Wie trainiere ich die sozialen Kompetenzen, die für eine gute Zusammenarbeit in Gruppen benötigt werden?

Die Absicht dieses Trainingselements ist es, dass Jugendliche mit Hilfe einer T-Tabelle eine konkrete Handlungsanweisung für ein gewünschtes Verhalten erhalten, das mit Ihnen trainiert werden soll.

Die Anweisung an die Jugendlichen lautet: Wenn ihr dieses Verhalten so zeigt, wie es in der T-Tabelle beschrieben ist, dann ist das Verhalten in Ordnung.

Der Ausgangspunkt der Übung ist, dass Jugendliche oft nicht wissen, wie sie sich in bestimmten Situationen "richtig" verhalten. Die Anweisung zeigt, wie es "richtig" ist.

#### — Schritt 1

Der Trainer zeigt den Workshop-Teilnehmern eine Liste von sozialen Fähigkeiten, die für eine gute Zusammenarbeit in Gruppen benötigt wird. (Anhang → p. x)

#### — Schritt 2

Jeder Workshop-Teilnehmer markiert in der Liste mit +, +, O, -, - welche sozialen Fähigkeiten über welche sozialen Fähigkeiten seine Schüler verfügen, welche er mit ihnen noch entwickeln und trainieren möchte.

#### — Schritt 3

Wie sieht es aus? - Wie hört es sich an?

Wenn Sozialverhalten mit den Schülern trainiert werden soll, ist es sinnvoll, ihnen ein Beispiel zu geben, wie das "richtige" Verhalten aussieht. Das ähnelt einer Regieanweisung.

Die Workshop-Teilnehmer – aufgeteilt in Paare - entwickeln für eine soziale Fähigkeit, die sie mit ihren Schülern trainieren wollen eine T-Tabelle, die die konkreten Anweisungen enthält, das beobachtbare Verhalten beschreibt.

Beispiel:

	Aufmerksam zuhören
Wie sieht das aus?	Wie hört sich das an?
Ich stehe oder sitze aufrecht	Hm...
Ich sehe den Sprecher an	Wie meinst Du das?
ich mache keine großen Bewegungen	Verstehe ich das so richtig?
Kannst Du das bitte noch einmal wiederholen	Ich sehe den Gesprächspartner an

#### — Schritt 4

Wie kann ich das in meinem Kurs nutzen?

Hängen Sie ein Plakat im Klassenraum auf, das die Anweisungen für die soziale Fähigkeit enthält, die mit den Jugendlichen eingeübt werden soll.

Dieses Plakat kann der Lehrer selbst erstellen oder mit den Jugendlichen gemeinsam entwickeln.

Fordern Sie die Jugendlichen auf, das gewünschte Verhalten in der passenden Situation wie ein Schauspieler zu spielen. Erinnern Sie sie mit Hilfe des Posters, das gewünschte Verhalten zu zeigen.

(Arbeitsblatt im Anhang → p. 71)

## TRAININGSELEMENT L

### Meine Stärken als Lehrer in einer Zweiten Chance Institution und welche Kompetenzen ich noch entwickeln könnte

#### — Schritt 1

Brainstorming zu den Kompetenzen, die ich als Lehrer in einer Zweiten Chance Institution benötige.

Der Trainer notiert alle Nennungen der Teilnehmer auf einer Flipchart und ordnet sie drei Bereichen zu: Kenntnisse – Fertigkeiten – Haltungen.

Falls notwendig ergänzt er aus seinen Erfahrungen.

#### — Schritt 2

Jeder Workshop-Teilnehmer zeichnet eine "Figur" (s. Anhang) und wählt die Kompetenzen aus der Brainstormingliste aus, in denen er sich stark fühlt. Die ausgewählten Kenntnisse schreiben sie in den Kopf, die Fertigkeiten in die Hände und die Haltungen in das Herz.

Mit dieser Zeichnung erhält jeder Workshop-Teilnehmer ein Bild seiner Stärken.

#### — Schritt 3

Der Trainer bildet Gruppen von 4-5 Workshop-Teilnehmern. Diese Gruppen erstellen ein Bild, in dem alle ihre Kompetenzen aufgezichnet sind. Diese Zeichnungen hängen Sie im Raum aus. Die Workshop-Teilnehmer gehen herum, betrachten diese Bilder und machen überall dort ein Zeichen, wo sie sich noch eine persönliche Entwicklung wünschen.

#### — Schritt 4

Wählen Sie die Kompetenzen aus, die die meisten Markierungen erhalten haben. Bilden Sie nun "Beratergruppen" zu diesen Kompetenzen. Der "Berater" ist die Person, die die Kompetenz ursprünglich auf der Zeichnung als ihre Stärke notiert hat. Geben Sie den Gruppen 20 Minuten Zeit für die Beratung.

#### — Schritt 5

Im Plenum kann nun jeder Workshop-Teilnehmer berichten, welche Hinweise er für seine Kompetenzentwicklung in der "Beratergruppe" erhalten hat.

## TRAININGSELEMENT M

### Arbeit mit Metaphern

Das Ziel dieser Übung ist es mit den Workshop-Teilnehmern über ihr Wissen und ihre Annahmen zu wirkungsvollem Lehren in einen Austausch zu kommen.

Die Übung kann Schritt nach Schritt oder auch in einzelnen Elementen ausgeführt werden.

#### — Schritt 1

Sie fordern die Workshop-Teilnehmer auf still für sich über das Ende des folgenden Satzes nachzudenken: "Lehren ist wie ..."  
Im Plenum sagt jeder Workshop-Teilnehmer sein Satzende. Alternativ: Sie bilden Paare die sich über ihre Satzenden austauschen.



## — Schritt 2

Sie fordern die Workshop-Teilnehmer auf, ein "Bild" mit der Überschrift "Lernen" zu malen. Sie weisen die Workshop-Teilnehmer darauf hin, dass es nicht auf die künstlerische Qualität ankommt, sondern auf die ersten "Eindrücke" / "Bilder" die beim Wort "Lernen" entstehen.

Die fertigen "Bilder" werden im Raum aufgehängt. Die Workshop-Teilnehmer gruppieren die Bilder, die ähnliche Vorstellungen vom Lernen wiedergeben und geben diesen Bildgruppen einen Titel.

48. Der Trainer fasst die bei den Workshop-Teilnehmern vorhandenen Vorstellungen von "Lernen" zusammen und ergänzt um solche Bereiche, die von den Workshop-Teilnehmern nicht benannt wurden (z.B. die soziale Seite von Lernprozessen, non-formale Lernprozesse, ...)

## — Schritt 3

Der Trainer präsentiert Karikaturen die unterschiedliche Lehrerrollen darstellen.  
Er bittet jeden Workshop-Teilnehmer sich zu jeder der folgenden Fragen für die Karikatur zu entscheiden, die zu seiner Antwort passt.:  
*Wer wäre ihr Lieblingslehrer?*  
*Wer wäre der Lehrer, den Sie am wenigsten mögen?*  
*Wen würden Sie am liebsten als Lehrer für Ihr Kind auswählen?*  
*Welche Karikatur passt am besten zu Ihnen als Lehrer?*  
*Wenn Sie sich als Lehrer weiter entwickeln wollten, welche Karikatur passt dazu am besten?*

Der Trainer bittet die Workshop-Teilnehmer jeweils um Erläuterungen ihrer Auswahl.

(Arbeitsblatt im Anhang → p. 74)

## TRAININGSELEMENT N

### Keine Beurteilungen!

Ziel dieses Trainingselement ist es die Fähigkeiten zu fragen, aktiv zu zu hören und zu beurteilen zu verbessern.

Der Trainer bildet Paare: Einer der Partner erzählt kurz über eine erfolgreiche oder eine misslungene Lehrsituation. Der andere Partner stellt Fragen, die der Reflexion des Partners über die Situation dienen.  
Die Partner tauschen die Rollen.  
Im Plenum sagt jeder Workshop-Teilnehmer einen Satz was er über die Kommunikation von Lehrern in dieser Übung lernen konnte.

## TRAININGSELEMENT O

### Individueller Entwicklungsplan

*Das Ziel dieses Trainingselements ist es, dass die Workshop-Teilnehmer sich für die Arbeit mit Jugendlichen in Zweite Chance Einrichtungen eigene Entwicklungsziele setzen, dabei darauf achten, welche Instrumente sie für eine erfolgreiche Arbeit noch benötigen und welche Unterstützung sie dafür benötigen.*  
(Dieses Trainingselement kann auch sinnvoll an das Trainingselement M) angeschlossen werden.

## — Schritt 1

Jeder Teilnehmer entwickelt auf dem Arbeitsblatt seinen individuellen Entwicklungsplan.

## — Schritt 2

*Die Workshop-Teilnehmer tauschen sich in kleinen Gruppen über die individuellen Entwicklungspläne aus. Der Trainer fordert die Teilnehmer auf darauf zu achten, dass die Entwicklungsschritte möglichst konkret benannt werden, überprüfbar sind und in kleinen Entwicklungsschritten vorgegangen wird. (s. Hinweise in Trainingselement K: Wie sieht das aus? Wie hört sich das an?)*

## — Schritt 3

Jeder Teilnehmer überarbeitet seinen Entwicklungsplan und legt die nächsten kleinen, überprüfbaren Schritte für sich fest.

(Arbeitsblatt im Anhang → p. 77)

## Qu'est-ce que les enseignants ont besoin de savoir à propos de l'apprentissage des élèves dans les Ecoles de la Deuxième Chance?

50.

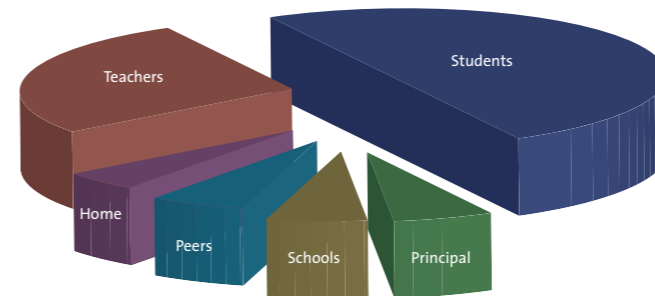
Le groupe du projet LION comprend des enseignants, des formateurs, qui travaillent avec des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, en particulier des jeunes qui ont quitté le système scolaire prématurément. Travailler avec ce type de public est souvent un défi, étant donné que ces jeunes ne voient pas l'éducation comme une chance ou un avantage, mais comme un «mal nécessaire» ; parce que la participation à des cours ou à des formations est liée à l'obtention de prestations sociales ou de chômage mais aussi parce que leurs parents veulent qu'ils terminent leur scolarité...

Très souvent, les jeunes défavorisés sociaux qui sont impliqués dans les écoles de la Deuxième Chance adoptent un type particulier de motivation à participer et à s'engager dans le processus éducatif.

Les enseignants et formateurs de ces écoles ont pour but de trouver les arguments pour convaincre les jeunes de participer à ces Ecoles de la Deuxième Chance. Ils doivent leur expliquer et énumérer les perspectives d'avenir et les bénéfices qu'ils tireront de ces parcours sur ces Ecoles et en quoi cela pourra les aider à se protéger contre l'exclusion sociale dont ils peuvent être victimes.

*Booklet Mobile Team, Motivating and supporting disadvantaged target groups Maastricht, 2011, ISBN/EAN: 978-94-91401-03-9, p.3*

**La figure à droite met en évidence le fait qu'un environnement d'apprentissage de haute qualité (école, classe, leçon) peut influencer sur les résultats d'une manière positive (en particulier sur les étudiants en grande difficulté).**



*Source: Hattie (2003, p. 3). Prof. Rhonda Craven, Educational Excellence & Equity (E3) Research Program Centre for Educational Research, University of Western Sydney „Seeding Success in Indigenous Education: Potential New Turning Points”*

### Besoins des élèves

Pour créer un environnement d'apprentissage fertile et efficace pour ces élèves en difficulté, il est important de répondre à leurs besoins.

Les élèves qui ont décroché de l'école prématurément, sont motivés par des besoins de base

#### Rester en vie et se sentir sûr

*Ceci renvoie à la physiologie et sécurité (Niveau 1 pyramide) de Maslow. Ce sont des besoins de base qui ont peu d'intérêt, sauf s'ils sont menacés.*

#### Appartenance

*Acceptation par nos pairs, nécessité d'aimer, de partager, de coopérer avec les autres*

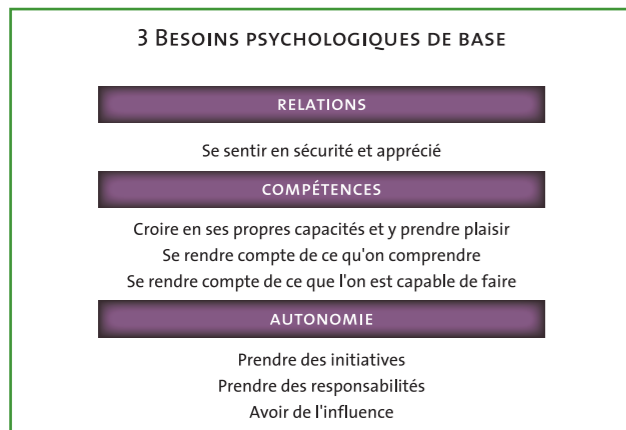
#### Pouvoir

*Cela correspond jusqu'à un certain point à ce que Maslow appelle l'estime ; bien que le facteur pouvoir focalise sur notre capacité à réussir, à atteindre nos objectifs. Nous satisfaisons le besoin de pouvoir en réussissant, et être reconnus et respectés.*

#### La liberté

*C'est la capacité à faire ce que nous voulons, d'avoir le libre choix. L'amusement. Il s'agit d'un objectif ultime intéressant. Quand tout le reste est satisfaisant, nous voulons juste avoir du plaisir. Nous avons besoin pour le plaisir de jouer et de rire. De cette façon, ces jeunes ne diffèrent pas de tous les autres jeunes.*

Une école hongroise au cours d'une étude a défini 3 besoins psychologiques principaux, qui sont les besoins psychologiques dans un processus d'apprentissage adapté.



### Ce qui fonctionne

En Septembre 2013, une étude a été présentée à la Commission DG Education et Culture européenne, avec le titre «Prévention décrochage scolaire en Europe - Les enseignements tirés de l'éducation de la Deuxième chance»

Dans cette étude, les chercheurs ont présenté sur la base d'un travail dans 10 pays européens, ce qui, fonctionne dans les écoles de la deuxième chance.

#### Les résultats en bref

Les écoles 2<sup>ème</sup> Chance diffèrent des écoles traditionnelles. Faire attention à éviter le rapprochement avec ces dernières, éviter les a priori négatifs sur les écoles traditionnelles, mais donner un cadre clair.

- Promouvoir une approche centrée sur l'étudiant
  - Souligner le respect montré par les professeurs envers les étudiants
  - Disposer d'espaces de rencontre, discussion pour faciliter l'interaction prof/élève
  - Effectuer des sorties culturelles, sportives où l'interaction prof/étudiant est facilitée par un environnement différent.
- Participation dans les prises de décision
  - Soutien social et émotionnel
  - Personnaliser, adapter le programme pour qu'il soit mieux adapté au style d'apprentissage des stagiaires.
  - Utilisation de l'enseignement à distance
  - Plus petites classes
  - Utiliser les arts et les sports pour développer des compétences de bases clés comme la communication et les savoirs être en équipe.
- Participer à des évaluations
  - Le challenge des professeurs est de se demander comment ils peuvent intégrer les critères de succès dans la conception de leçons et d'ateliers.
  - Dans un projet précédent, des consignes précises ont déjà été développées pour cet objectif.
  - Le plus important est que l'environnement d'apprentissage soit focalisé sur le stagiaire.

De quelles compétences ont besoin les profs pour bâtir un environnement ayant une influence positive sur l'apprentissage et pour exercer en tant que professionnel dans cet environnement?

Les compétences des professeurs sont détaillées dans le tableau en p. 54-57 →

### Que savons-nous au niveau de la formation des enseignants?

"Il faut 10 ans d'efforts intensifs et de réflexion pour développer un comportement expert "  
(Bereiter et Scardamalia, 1992)

"LE PLUS LONG VOYAGE COMMENCE PAR UN PREMIER PAS "  
*Proverbe chinois*

Le chercheur allemand Jürgen Oelkers pose des questions sur «Comment les enseignants apprennent et comment ils développent leurs connaissances?»  
(Oelkers 2007)

Les enseignants apprennent tout au long de leurs expériences. Ils reprennent les méthodes traditionnelles de résolution de problèmes, ils imitent l'enseignement qu'ils ont reçu quand ils étaient à l'école.

Ils développent les connaissances pratiques dans leur quotidien pédagogique.

Les professeurs adoptent des nouvelles solutions si cela marche dans leurs leçons.

C'est dans ce contexte qu'il faut prévoir la formation des enseignants... La formation doit proposer des exemples de pratiques qui ont déjà prouvé leur valeur dans des situations comparables. Les méthodes de formation doivent répondre à des besoins fondamentaux, comme ceux rencontrés par les élèves.

La formation n'est pas ponctuelle, cela fait partie d'un processus de développement continu.

Les enseignants ont besoin de connaître l'approche constructiviste de l'apprentissage. Ces connaissances sont la base pour un changement dans les méthodes d'apprentissage, la conception de l'environnement de l'apprentissage et un changement dans le rôle de l'enseignant.

Dans ces études Berliner focalise sur les points suivants :

- Le besoin d'expérience, on ne peut devenir un professeur expert que par l'expérience de l'enseignement
- Entre autres choses, des professeurs experts se caractérisent par l'utilisation d'automatismes nécessaires pour atteindre les objectifs
- Ils sont sensibles au besoin et au contexte social de la tâche dans les résolutions de problèmes éducatifs
- Ils sont plus adaptables et souples dans leur enseignement que des débutants

→ p. 58

De quelles compétences ont besoin les profs pour bâtir un environnement ayant une influence positive sur

Compétence	Indicateurs de fonctionnement	Indicateurs de qualité
Répondre aux besoins et à l'intérêt des apprenants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider les apprenants à faire le point sur leurs expériences et ce qu'ils ont atteint avant de commencer le programme</li> <li>• Développer des programmes d'apprentissage accessibles (timing, durée, mode de transmission)</li> <li>• Impliquer les apprenants dans leurs parcours et leurs progressions</li> <li>• Dispenser des cours de différents niveaux en variant les activités</li> <li>• Développer des compétences personnelles et connaissances comme la confiance en soi, la tolérance, l'indépendance.</li> <li>• Fournir un soutien pour développer l'autonomie et les techniques d'apprentissage</li> <li>• Favoriser le développement de compétences clés comme la communication et le travail en équipe</li> <li>• Impliquer les apprenants dans le processus d'évaluation</li> <li>• Tenir compte des avis/critiques des encadrants et des apprenants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De bons résultats pour les apprenants notamment quand les objectifs et les buts sont atteints ou dépassés               <ul style="list-style-type: none"> <li>- qualifications</li> <li>- compétences clés</li> <li>- compétences personnelles</li> <li>- progression du parcours (emploi, formation, autonomie ou évolution du degré d'indépendance)</li> </ul> </li> <li>• Atteinte par les apprenants des objectifs individuels fixés au départ</li> <li>• Capacité des apprenants à développer des compétences personnelles et sociales</li> <li>• Prendre la mesure de la notion de plaisir des apprenants dans leur apprentissage et leur progression, par rapport à leurs potentiels de départ et à leurs résultats</li> <li>• La capacité pour les apprenants à développer des compétences en langue, mathématiques et en compétences clés afin de compléter leurs programmes de progression</li> <li>• La capacité à surmonter la barrière avec l'emploi</li> <li>• Présence et participation des apprenants</li> </ul>

54.

l'apprentissage et pour exercer en tant que professionnel dans cet environnement?

Compétence	Indicateurs de fonctionnement	Indicateurs de qualité
Fournir une évaluation efficace pour favoriser l'apprentissage et le développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser des approches multi-disciplinaires pour les évaluations initiales et les évaluations en cours de formation</li> <li>• Prévoir une évaluation diagnostique initiale pour mesurer au mieux les besoins des apprenants</li> <li>• Travailler avec les apprenants sur le développement de leurs plans individualisés de formation, basés sur les évaluations diagnostiques initiales</li> <li>• Utiliser les évaluations initiales et les évaluations en cours de parcours pour proposer un plan individuel de formation (programme) où les compétences à travailler seront évoquées et mises à jour</li> <li>• Veiller à que l'évaluation soit adaptée et régulière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bon suivi des évaluations et des progressions par les formateurs.</li> <li>• Qualité et adaptabilité des supports selon les différents niveaux des apprenants</li> </ul>

55.

56.

**Compétence**

Fournir un enseignement efficace pour favoriser l'apprentissage et le développement

**Indicateurs de fonctionnement**

- Utiliser des approches multi-disciplinaires pour le développement du parcours professionnel
- Fournir des instructions et consignes claires (écrites/orales) qui permettent aux stagiaires de travailler de façon autonome
- Prévoir des séances pour faire le point avec les jeunes sur leurs besoins et sur leurs ressentis sur la formation
- S'assurer de la cohérence et de l'adaptabilité de l'enseignement en ligne
- Proposer des activités d'apprentissage pertinentes en rapport avec l'objectif prévu dans la progression de chaque étudiant.
- Plans individuels d'apprentissage avec des objectifs clairs pour la compréhension des stagiaires.
- Adapter les cours afin de mettre en avant les progrès des stagiaires
- Motiver et engager tous les stagiaires quels que soient leur âge, leurs capacités et leurs environnements culturels
- Favoriser l'égalité des chances et sensibiliser les jeunes à la diversité culturelle et linguistique

→ p. 57

**Indicateurs de qualité**

- L'équipe pédagogique a une bonne connaissance des sujets abordés et possède une expérience dans les spécialités enseignées
- Utilisation efficiente des technologies pour promouvoir et soutenir les apprentissages
- Partenaires sont utilisés efficacement pour développer les programmes d'apprentissage
- Programmes et activités sont efficaces et innovatrices afin de répondre aux besoins des stagiaires

FR

57.

**Compétence**

Fournir des ressources efficaces pour l'apprentissage et le développement

**Indicateurs de fonctionnement**

- S'assurer que les ressources d'apprentissage et que les outils utilisés sont appropriés aux besoins des stagiaires
- S'assurer que les ressources d'apprentissage et les outils sont compréhensibles
- S'assurer que les ressources d'apprentissage sont de haute qualité

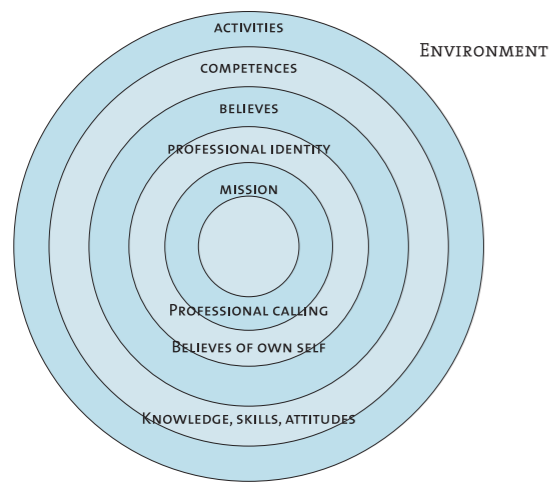
**Indicateurs de qualité**

-

- Ils présentent les problèmes qualitativement par rapport aux débutants
- Ils identifient des schémas de façon rapide et précise par rapport aux débutants
- Ils prennent plus de temps à résoudre un problème car ils font appel à leurs expériences

7 ans de pratique sont nécessaires pour devenir un enseignant expert, 7000 heures de cours. Bien sûr la pratique seule ne fait pas du professeur un expert, mais tout professeur expert a beaucoup d'expérience de classe et doit réfléchir à ses pratiques.

58. On peut utiliser le modèle de Korthagen pour compléter l'image de l'enseignant professionnel.

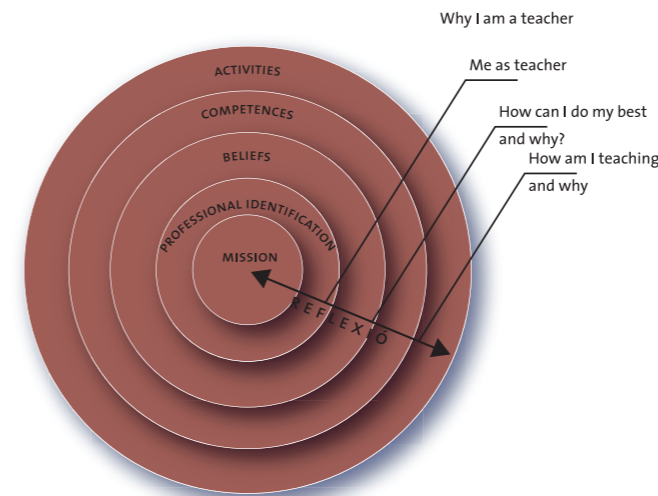


### Ce modèle dit qu'il faut de la réflexion consciente.

Dans la réalité les enseignants sont en face de centaines de décisions à prendre pendant une séance d'enseignement. Peuvent-ils prendre une décision réfléchie à chaque fois? Les chercheurs répondent par la négative. Nous développons des schémas de réflexion qui nous permettent de résoudre des problèmes automatiquement. Ce sont ces schémas qui font la différence entre les débutants et les enseignants expérimentés.

Les partisans d'une pédagogie constructive prétendent que ce que l'enseignant a appris de son expérience est beaucoup influencé par ses croyances. Les croyances et les philosophies se distinguent des connaissances pratiques et sont difficiles à changer.

Wubbels (1982) appelle ceci des préconceptions et dit qu'elles sont situées dans l'hémisphère droite du cerveau. Cependant les connaissances et concepts scientifiques sont situés dans l'hémisphère gauche. Quand l'enseignant veut améliorer ses connaissances pratiques à travers des connaissances théoriques, cela reste inefficace parce que la nouvelle information ne change pas les perceptions déjà établies. Toute formation est réussie que s'il étudie ces préconceptions.



### Ce que les enseignants doivent connaître sur le monde du travail...

Souvent les enseignants n'ont pas d'expérience du monde du travail. Leur expérience est limitée aux professions scolaires. Comment un professeur peut connaître le monde du travail ?

- Connaître et utiliser l'information disponible sur les métiers et domaines professionnels
- Visiter des entreprises
- Réaliser des entretiens avec des tuteurs en entreprise sur ce qu'ils attendent de la part de leurs stagiaires
- Faire un stage dans une entreprise

De cette manière les enseignants comprennent mieux comment les stagiaires peuvent apprendre les exigences du travail.

### Comment sensibiliser l'enseignant sur la vie des stagiaires?

Souvent les enseignants dans les écoles de la Deuxième Chance n'ont pas d'expériences de la vie des stagiaires. Ils n'ont pas été au chômage, SDF ou en situation de surendettement. Ils ne vivent pas d'allocations sociales et ne savent pas comment les bénéficiaires de ces allocations sont reçus dans les services sociaux. Ils n'ont pas connu de difficulté quand ils ont cherché un logement et ils savent comment manger sainement.

### Comment un enseignant peut apprendre ces choses ?

À travers des jeux sur le budget. Inviter un représentant d'une société immobilière et lui demander comment il gère les problèmes avec ses locataires. Faire intervenir différents professionnels pour qu'ils comprennent les différents points de vue.

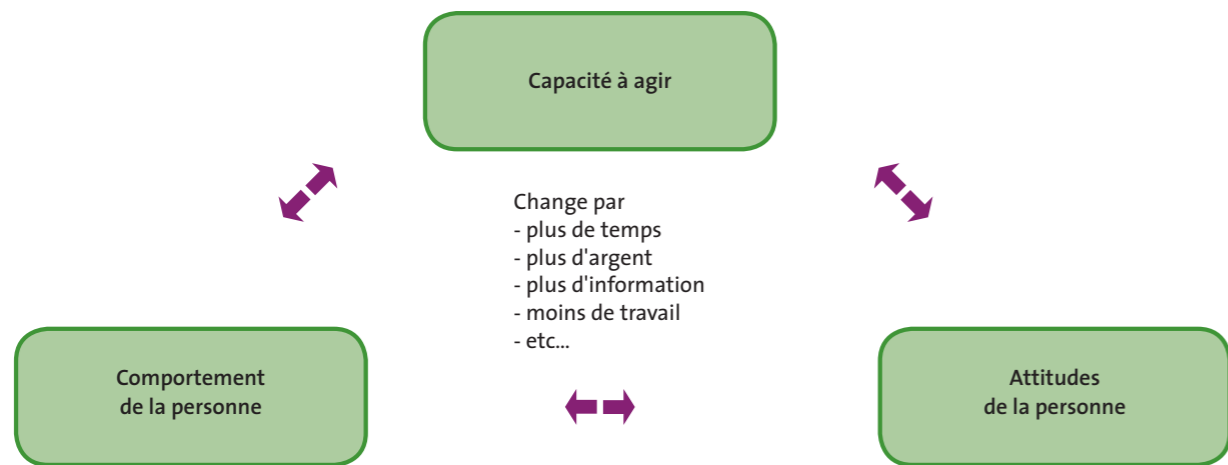
### Conditions de bases pour la formation

Changement demande du temps. Une séance n'est pas suffisante pour mettre en place le changement. Dans un atelier de formation, vous pouvez ouvrir la porte à de nouvelles expériences. Apprenez-les à gérer le changement. Faire des institutionnels des alliés dans ce processus de changement.

## Changements durables visent trois aspects de la personne

- Capacité à agir
- Comportement de la personne
- Attitudes de la personne

Processus de changement est dépendant de...



60.

« WORKING »

## Formation et Ateliers sur le Monde du travail

### FORMATION PARTIE A

#### Les professions et ce qui est requis pour chaque profession

##### — Etape 1

Par groupe de 4 les participants se présentent

Question 1 :

*Quelle expérience professionnelle j'ai en dehors de l'école ?*

Question 2 :

*Si je n'étais pas devenu prof ou assistante sociale, quelle profession aurais-je choisi ?*

##### — Etape 2

Donner aux participants de l'atelier une liste de 20 métiers intéressants pour les jeunes en difficulté d'insertion. Chaque participant choisit son métier par rapport à l'ordre de la liste d'appel. Il fait ensuite des recherches par rapport à ce métier.

##### — Etape 3

On se met ensuite autour de la table et on juge si on prépare nos stagiaires pour les besoins de ces métiers. Pour quels besoins doit-on développer un programme de formation?

##### — Etape 4

Les participants se demandent si ils connaissent quelqu'un qui pratique ce métier et /ou un lieu où est pratiqué ce métier.

##### — Etape 5

*Mise en commun.* Suite à cet atelier, il est possible de préparer des visites d'entreprise et des stages.

### FORMATION PARTIE B

#### Travail avec les cartes de compétences d'Eguidya

([http://www.eguidya.eu/competence\\_card\\_eguid.jpg](http://www.eguidya.eu/competence_card_eguid.jpg))

##### — Etape 1

Le manager de l'atelier introduit l'exercice.

##### — Etape 2

Chaque participant travaille avec 8 cartes de compétences. Question : Retrouver dans chaque carte une situation dans laquelle il a fait preuve de cette compétence.

FR

61.

### — Etape 3

Par groupe de 4, mise en commun de l'étape 2.  
Les 8 cartes doivent être présentées.

### — Etape 4

Mise en commun avec l'ensemble du groupe des travaux réalisés

## FORMATION PARTIE C

### Liste ABC

### — Etape 1

Le manager de l'atelier explique le jeu. Chaque participant dresse la liste des lettres a, b, c, d....et doivent associer un mot à chaque lettre (en rapport avec le monde du travail).

### — Etape 2

Par deux, les participants comparent leurs listes et remplissent les "blancs"

### — Etape 3

Chaque participant note avec un + ou un -, les différentes situations (mots) dans lesquelles il se sent bien ou mal préparé.

### — Etape 4

Chaque participant marque sur trois cartes les lieux/contextes dans lesquels il se sent à l'aise et une carte pour laquelle il se sent moins préparé. Les participants notent leurs noms sur leurs cartes, on affiche ces cartes et l'ensemble du groupe discute des différentes situations.

## FORMATION PARTIE D

### Comment je peux me présenter ? Importance du langage corporel

### — Etape 1

Travail par paire. A réalise les postures et B donne son avis sur la bonne réalisation de celles-ci. B dit ensuite ce qu'il ressent sur chaque posture de A

### — Etape 2

Les participants réfléchissent ensemble sur ces différentes postures et sur l'impact que ces dernières peuvent avoir sur les stagiaires.

### — Etape 3

Développer des conseils sur les postures à adopter.

« LIVING »

## Éléments de formation pour l'atelier "Bonne vie"

## FORMATION PARTIE E

### Jeu sur le budget

### — Etape 1

Donner aux participants de l'atelier les informations sur les différentes aides sociales allouées aux jeunes adultes.

### — Etape 2

Par deux, demander de réaliser un budget mensuel. Donner les informations comme le loyer, électricité, nourriture, habillement... qui doivent être payées avec ce budget.

### — Etape 3

Comparer les budgets entre deux groupes.

### — Etape 4

Mise en situation. Au début du mois vous n'obtenez pas le paiement des aides sociales. Vous n'avez pas de réserves d'argent. Que faites-vous?

### — Etape 5

Discussion de l'ensemble du groupe.

## FORMATION PARTIE F

### Entretien avec un représentant d'une association de logement.

### — Etape 1

Discuter avec le représentant de l'association à partir de ces questions :

- Quelles sont les attentes des associations de logement par rapport aux jeunes?
- Quelle est l'expérience des associations de logement avec les jeunes?

### — Etape 2

Par paire. Demandez aux participants d'enregistrer le contenu de la discussion en listant les attentes et problèmes rencontrés.

### — Etape 3

Demander à deux groupes de comparer leurs résultats. Groupes donnent ensuite des propositions sur comment développer la meilleure relation entre les jeunes et les associations de logement.



## FORMATION PARTIE G

### Recherche sur internet : Organismes de soutien, d'aide

Deux buts pour cet exercice

- Enseignants doivent connaître les éléments, offres d'aides qui peuvent venir compléter et soutenir leur travail.
- Apprendre aux enseignants l'intérêt d'une recherche sur internet. Nécessité d'expliquer la démarche et les différents liens présents sur les sites d'organismes.

64.

<http://webquest.org/>

La recherche prend la forme d'une liste de sites recensés par les stagiaires. Les stagiaires doivent noter également toutes les informations pratiques présentes sur ces sites (adresse, téléphone, à qui s'adresse cette structure...).

L'enseignant de son côté a effectué des recherches sur les différentes structures d'aide aux jeunes en difficulté avec des entrées telles que problèmes mentaux, problématiques de logement, utilisation de drogues...

À la fin de l'exercice, les stagiaires présentent un PWPT, et peuvent ainsi savoir quelle organisation contacter suivant leurs besoins.

## FORMATION PARTIE H

### Créer une recherche sur internet

#### — Etape 1

Le manager de l'atelier montre un exemple de recherche sur internet. Participants se servent de cet exemple pour travailler.

#### — Etape 2

*Discuter avec les participants* des possibilités positives pour les stagiaires que peut prendre une recherche sur internet.

#### — Etape 3

Les enseignants décident quelles informations et quels contenus sont importants pour l'item "Avoir une bonne vie".

#### — Etape 4

*Les groupes* travaillent avec différentes entrées et ensuite mettent en commun.

## FORMATION PARTIE I

### La gestion du management

#### — Etape 1

*Jeu* : Changer une chose

#### — Etape 2

*Travailler par deux.* Les tandems sont tout d'abord face à face puis se mettent dos à dos. Le plus jeune change alors quelque chose

sur son apparence. Ils se retournent à nouveau et le plus ancien doit trouver ce qui a changé sur son collègue. Répétez cette tâche 4/5/6 fois de suite. C'est de plus en plus difficile pour le jeune de trouver des choses à changer.

#### — Etape 3

Réflexion sur ce jeu avec les participants

- Qu'est ce qui était facile? Qu'est ce qui était difficile ?
- Pourquoi c'était difficile ?

#### — Etape 4

Le coach donne 10 raisons à la difficulté de saisir les changements

1. Perte de contrôle
2. Incertitude
3. Surprise
4. "Effet différence"
5. Oubli du visage/apparence originale
6. Préoccupation du prochain changement
7. Effets d'entraînement
8. Plus de travail
9. Ressentiments passés
10. Menace est parfois réelle

#### — Etape 5

*Vérifier la compréhension*

On demande aux participants de donner des exemples tirés de leurs expériences qui illustrent des formes de résistance.

#### — Etape 6

*Travail individuel*

Chaque participant reçoit une liste de 10 raisons pour résister. Dans un temps donné, chaque participant travaille pour trouver des solutions pour réduire ces résistances.

#### — Etape 7

*On demande aux participants* s'ils ont trouvé quelqu'un dans le groupe qui a développé des idées différentes des leurs. Puis phase de discussion.

#### — Etape 8

Réalisation de posters où les participants notent leurs différentes idées. Réflexion autour de cet exercice sur la possibilité de travailler avec ce type d'exercice avec les stagiaires.

65.

## Formation et Ateliers sur le Monde d'education

### ÉLÉMENT DE FORMATION J

#### Vision constructive de l'apprentissage

##### — Etape 1

Présentez les images du livre "Poisson est un poisson de Léo Lionni. Lisez l'histoire.

##### — Etape 2

Expliquez aux participants quelles similitudes ont ces images et l'histoire avec la vision constructiviste de l'apprentissage.

##### — Etape 3

Expliquer aux participants la structure de base des accords d'apprentissage coopératif.

*Penser - Coupler - Partager*

*Penser* : Quelles sont mes idées ? Quelles solutions s'offrent à moi? Quelles connaissances, expériences dois-je posséder pour résoudre cette tâche ?

*Coupler* : Deux personnes échangent, comparent, discutent sur ce qu'ils ont découvert lors de la phase 1.

*Partager* : Les résultats sont présentés sur un groupe de 4 participants. Que représente l'histoire du poisson dans le métier de l'enseignant ?

*Penser* : Chaque participant réfléchit à cette question

*Coupler* : Deux participants échangent leurs idées

*Partager* : Le porte-parole de l'atelier collecte les résultats

##### — Etape 4

Réfléchir sur la façon dont l'apprentissage coopératif doit être construit avec les participants.

### FORMATION PARTIE K

#### Les stagiaires ne savent pas le plus souvent de ce dont ils ont besoin pour "bien" se comporter.

##### — Etape 1

Participants dressent une liste de compétences sociales qui sont nécessaires pour un apprentissage collaboratif.

##### — Etape 2

Chaque participant note (+,+,+,0,-,-) quelles sont les compétences possédées par leurs étudiants, et celles qui sont pas encore totalement développées.

(feuille de calcul → p. 72)

##### — Etape 3

Si vous souhaitez modéliser le comportement social des élèves, donnez un exemple, comme celui  
Participants construisent un tableau dans lequel ils décrivent des instructions concrètes

Exemple :

Compétence : écouter attentivement	
<i>Comment est-il?</i>	<i>Comment cela sonne?</i>
<i>Je suis debout ou assis</i>	<i>Hm!!!</i>
<i>Je suis face à l'orateur</i>	<i>Voulez- vous dire que... ?</i>
<i>Je suis debout ou assis et</i>	<i>Ai-je bien compris ?</i>
<i>fais quelques mouvements</i>	<i>Je regarde mon interlocuteur</i>

##### — Etape 4

Comment utiliser cela dans une salle de classe ?  
Présenter un poster avec les comportements sociaux que vous voulez travailler avec les étudiants.

### FORMATION PARTIE L

#### "Mes forces et besoins pour développer des compétences comme un enseignant d'une école de la deuxième chance"

##### — Etape 1

Brainstorming autour des compétences que doit posséder un enseignant d'une école de la deuxième chance. Le formateur

écrit toutes les idées au tableau et les groupe en 3 colonnes.  
Connaissances/Compétences/Attitudes

##### — Etape 2

Chaque participant désigne une personne and choisit sur le tableau une ou des compétences/connaissances/attitudes dans lesquelles il pense que la personne désignée possède des atouts/forces. On note les connaissances sur la tête, les compétences sur les mains et les attitudes au niveau du cœur? Ainsi chaque participant a ses propres "points forts" .

##### — Etape 3

Former des groupes de 4/5 personnes et celles-ci forment un personnage type, commun avec ses points forts. Chaque participant désigne alors une compétence/connaissance/ attitude qu'il souhaite développer.

##### — Etape 4

Choisir les compétences qui reviennent le plus fréquemment et former des groupes. Discuter des compétences qui reviennent le plus

### FORMATION PARTIE M

#### Pratique de la métaphore

Objectif : exploration des connaissances et croyances des participants en ce qui concerne la façon d'enseigner.

— **Etape 1**

"Enseigner c'est comme..." *Chaque participant réfléchit à différentes fins de cette phrase et les note.*

— **Etape 2**

Demander aux participants de dessiner ce qui pour eux représente "Learning". Dire aux participants que le côté artistique est secondaire et que l'on cherche avant tout à visualiser leur représentation de "learning".

Les dessins sont ensuite placés au sol suivant leurs points communs et les participants se placent près des dessins qui leur correspondent.

68.

— **Etape 3**

Le manager du groupe distribue les dessins illustrant les rôles des enseignants.

- Sélectionnez la caricature qui correspond à votre enseignant préféré
- Sélectionnez la caricature qui correspond le moins à votre enseignant préféré
- Sélectionnez le dessin du professeur que vous choisiriez pour votre enfant
- Sélectionnez l'image qui vous correspond le plus en tant qu'enseignant
- Sélectionnez les images qui expriment le mieux quel type d'enseignant vous voulez devenir

(feuille de calcul → p. 75)

**FORMATION PARTIE N**

**Objectif :**  
**Pratiquer le questionnement, l'écoute active et l'évaluation formative**

*Par paire.* Un membre du binôme rapporte une expérience d'enseignement réussie ou non à son collègue. Le collègue en écoute lui pose ensuite des questions seulement pour aider son binôme à à sa propre réflexion. Puis on échange les rôles. Au final, lors de la phase de mise en commun, chaque participant rapporte une phrase qu'il a apprise sur la communication d'un enseignant.

**FORMATION PARTIE O**

**Plan individuel de développement**

*Objectif : Fixer et définir des objectifs, développer des compétences, suivre les besoins des enseignants.*

Participants réalisent leurs plans de développement personnels sur une compétence choisie et en discutent en groupe. Le formateur souligne l'importance de ce plan de développement personnel et la nécessité de poursuivre son application.

(feuille de calcul → p. 78)

WORKSHEETS AND ATTACHMENTS

ARBEITSBLÄTTER UND ANLAGEN

FEUILLES DE CALCUL ET LES PIÈCES JOINTES

TRAINING ELEMENT K

**Social competencies needed for cooperation**

Social skills that are necessary for collaborative learning / working

70.

TRAININGSELEMENT K

**Sozialen Kompetenzen, die für eine gute Zusammenarbeit in Gruppen benötigt werden.**

Sozialen Fähigkeiten, die für eine gute Zusammenarbeit in Gruppen benötigt wird.

71.



FORMATION PARTIE K

Les stagiaires ne savent pas le plus souvent de ce dont ils ont besoin pour "bien" se comporter.

72.

TRAINING ELEMENT M

Metaphor practice: caricature drawings

73.

EN

DU

FR

TRAININGSELEMENT M

Arbeit mit Metaphern: Karikaturen zeichnen

74.

FORMATION PARTIE M

Pratique de la métaphore: dessins/caricatures

75.

EN

DU

FR

TRAINING ELEMENT O

Individual Development Plan

TRAININGSELEMENT O

Arbeitsblatt Individueller Entwicklungsplan



**Bibliographie :**

Berliner, D. C. (1994b). *Teacher expertise*. In: Husèn, T. és Postlethwaite, T. N. (szerk.); *The international encyclopedia of education (2nd ed.) (Vol. 10, pp. 6020-6026)*. London: Pergamon.

Korthagen, Fred A. J. (In Serch of the Essence of a Good Teacher: *Towards a More Holistic Approach in Teacher Education, Teaching and Teacher Education, 2004. 1. 77 – 98.*



Learning, lVing, wOrking for Neet-group  
527488-LLP-1-2012-1-UK-GRUNDTVIG-GMP  
With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



