

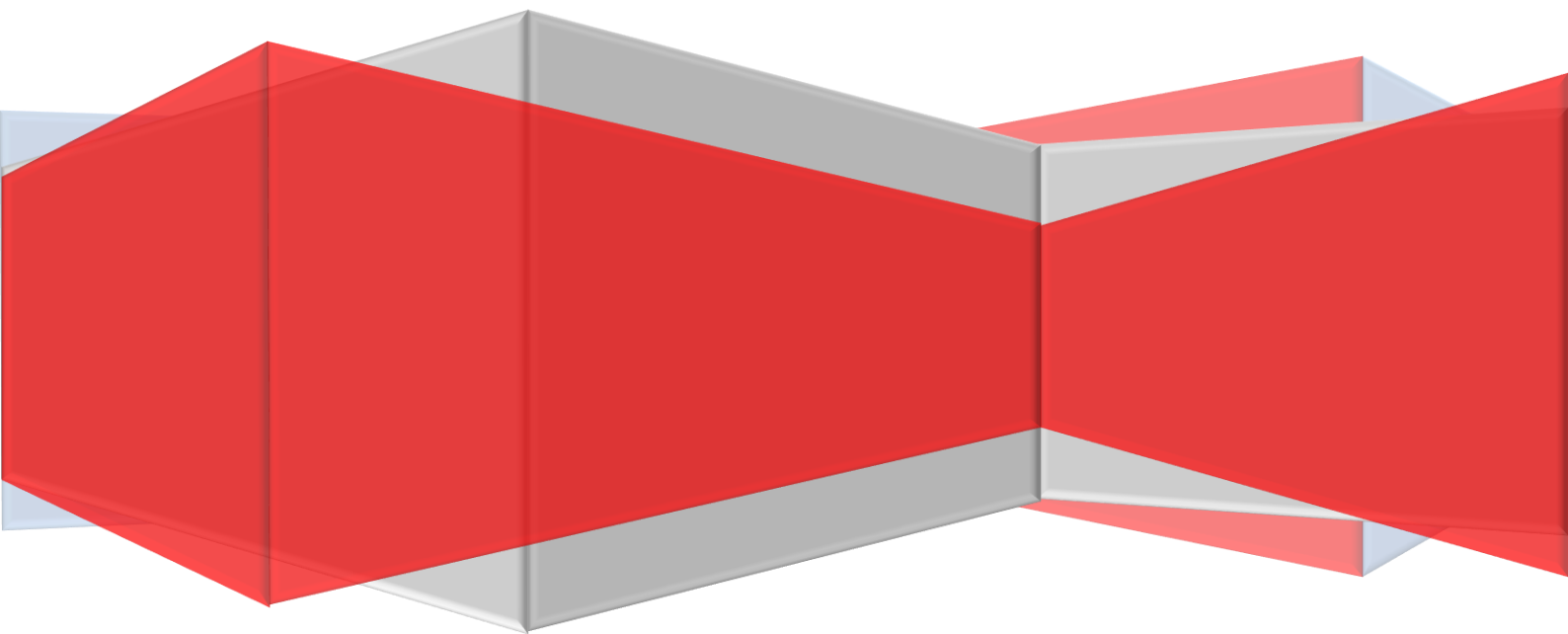
**Cultivate school entrepreneurial mindset through holistic approach
targeting teachers and pupils**



Additional Theories for PPT

IO5A3: 3.4 Working with Others

Partner Responsible: FH JOANNEUM



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

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



Coordinated by



Partners



Apostolos
Varnavas
Primary School

4th Primary
School of
Tyrnavos

Program	Erasmus+
Key Action	KA201 - Strategic Partnerships for school education - Cooperation for innovation and the exchange of good practices
Project Title	Cultivate School Entrepreneurial Mindset through a Holistic Approach Targeting Teachers and Pupils
Project Acronym	EnterSchoolMind
Project Agreement Number	2018-1-CY01-KA201-046906
Project Start Date	01/11/2018
Project End Date	31/10/2021

Slide no	Zusätzliche Theorien
1-3	Einführungsfolien (Titelseite, EU-Statement, Logos' Präsentation)
4	Kompetenz-Definition
5	Lernergebnisse
6	Schulungsregeln
7-16	<p>Konfliktlösungstheorie (Definition & Konfliktlösungstechniken: Erzwingen, Win-Win, Kompromiss, Rückzug, Glätten, Machtkämpfe zwischen Lehrern und Schülern)</p> <p>Konfliktlösungstheorie (Definition & Konfliktlösungstechniken: Erzwingen, Win-Win, Kompromiss, Rückzug, Glätten, Machtkämpfe zwischen Lehrern und Schülern)</p> <p>Konfliktlösung befasst sich mit den Methoden und Prozessen, die eine friedliche Beendigung von Konflikten und Auseinandersetzungen ermöglichen. Die Dimensionen der Konfliktlösung laufen typischerweise parallel zu den Dimensionen des Konflikts in der Art und Weise, wie der Konflikt bearbeitet wird. Kognitive Auflösung ist die Art und Weise, wie Streitende den Konflikt mit Glaubenssätzen, Perspektiven, Verständnissen und Einstellungen verstehen und betrachten. Emotionale Auflösung ist die Art und Weise, wie Streitende den Konflikt fühlen, die emotionale Energie. Letztendlich gibt es eine breite Palette von Methoden und Verfahren zur Konfliktbearbeitung, einschließlich Verhandlung, Mediation, Schlichtung, Diplomatie und kreative Friedensarbeit.</p> <p>Ein Konflikt ist ein häufiges Phänomen in vielen Umgebungen und Beziehungen, und er kann aus den unterschiedlichsten Gründen und unter sehr verschiedenen Umständen auftreten. Konflikte können Teammitglieder, Abteilungen, Projekte, Organisation und Kunden, Chef und Untergebene, Organisationsbedürfnisse vs. persönliche Bedürfnisse betreffen, und sie sind normalerweise in komplexe Machtverhältnisse eingebettet, die verstanden und interpretiert werden müssen, um den maßgeschneiderten Weg zur Konfliktbewältigung zu definieren. Dennoch gibt es einige Hauptansätze, die beim Versuch, einen Konflikt zu lösen, angewendet werden können, die zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führen können:</p> <p>Erzwingen: Wenn einer der Konfliktparteien seine eigenen Anliegen trotz des Widerstands des/der anderen entschieden verfolgt. Dies kann beinhalten, einen Standpunkt auf Kosten eines anderen durchzusetzen oder festen Widerstand gegen die Handlungen des Gegenübers aufrechtzuerhalten; es ist auch allgemein als "konkurrierend" bekannt. Erzwingen kann angebracht sein, wenn alle anderen, weniger eindringlichen Methoden, nicht funktionieren oder unwirksam sind. Es kann auch als eine geeignete Option angesehen werden, wenn eine schnelle Lösung erforderlich ist und die</p>






Anwendung von Gewalt gerechtfertigt ist (z.B. in einer lebensbedrohlichen Situation, um eine Aggression zu stoppen), und als allerletztes Mittel, um einen lang anhaltenden Konflikt zu lösen.

Erzwingen kann sich aber auch langfristig negativ auf die Beziehung zum Gegner auswirken, weil es nicht erlaubt, die Position der anderen Seite auf produktive Weise zu nutzen, und nicht zuletzt kann dieser Ansatz viel Energie erfordern und für manche Personen anstrengend sein.

Win-Win / Kollaborieren: Kollaboration beinhaltet den Versuch, mit der anderen am Konflikt beteiligten Seite zusammenzuarbeiten, um eine Win-Win-Lösung für das vorliegende Problem zu finden, oder zumindest eine Lösung, die die Anliegen beider Parteien am meisten befriedigt. Es ist das wünschenswerteste Ergebnis, wenn versucht wird, ein Problem für alle Partner zu lösen. Die Zusammenarbeit kann die beste Lösung sein, wenn der Konsens und das Engagement der anderen Parteien wichtig sind. Darüber hinaus ist es das wünschenswerteste Ergebnis, wenn eine langfristige Beziehung wichtig ist, damit die Menschen weiterhin produktiv zusammenarbeiten können; Kollaboration bedeutet in wenigen Worten, Verantwortung und gegenseitiges Engagement zu teilen.

Kompromisse eingehen: Ein Kompromiss kann eine optimale Lösung sein, wenn die Ziele nur mäßig wichtig sind und sich der Einsatz von durchsetzungsfähigeren oder involvierenderen Ansätzen nicht lohnt. Er kann nützlich sein, wenn es darum geht, eine vorübergehende Einigung in komplexen Angelegenheiten zu erzielen, und als erster Schritt, wenn die beteiligten Parteien einander nicht gut kennen oder noch kein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen entwickelt haben. Ein Kompromiss kann ein schnellerer Weg sein, um Dinge zu lösen, wenn Zeit ein Faktor ist. Wenn diese Methode nicht gut gehandhabt wird und der Faktor Zeit zum wichtigsten wird, kann die Situation dazu führen, dass beide Parteien mit dem Ergebnis nicht zufrieden sind (d.h. eine Lose-Lose-Situation). Außerdem trägt sie nicht zur Vertrauensbildung bei und kann eine genauere Beobachtung der Art der erzielten, teilweise zufriedenstellenden Kompromisse erfordern.

Sich zurückziehen: Diese Technik besteht darin, den Konflikt nicht anzusprechen, ihn zu verschieben oder sich einfach zurückzuziehen; aus diesem Grund wird sie auch als Vermeiden bezeichnet. Dieses Ergebnis ist geeignet, wenn das Problem trivial ist und den Aufwand nicht wert ist oder wenn wichtigere Themen drängen und eine oder beide Parteien keine Zeit haben, sich damit zu befassen. Zurückziehen kann auch eine strategische Reaktion sein, wenn es nicht die richtige Zeit oder der richtige Ort ist, um das Problem zu konfrontieren, wenn mehr Zeit zum Nachdenken und Sammeln von Informationen benötigt wird, bevor gehandelt wird, oder wenn das Nicht-Reagieren zumindest für einige der beteiligten Parteien noch einen Gewinn bringen kann.

	<p>Außerdem kann man sich zurückziehen, wenn man weiß, dass die andere Partei völlig in Feindseligkeit verstrickt ist und keine weiteren unangemessenen Anstrengungen unternehmen will (oder kann).</p> <p>Rückzug kann die Möglichkeit bieten, die Dinge aus einer anderen Perspektive zu sehen, während man Zeit gewinnt und weitere Informationen sammelt; insbesondere ist es ein Ansatz mit wenig Stress.</p> <p>Glätten: Diese Art von Strategie kann angewandt werden, wenn das Thema des Konflikts für die Gegenparteien viel wichtiger ist, während die eigenen Belange nicht besonders relevant sind. Sie kann auch angewendet werden, wenn jemand akzeptiert, dass er/sie im Unrecht ist und es darüber hinaus keine anderen möglichen Optionen gibt, als eine unwürdige konkurrierende Drucksituation fortzusetzen. Auch das Glätten kann eine Option sein, um zumindest eine zeitliche Lösung zu finden oder mehr Zeit und Informationen zu erhalten. Außerdem besteht bei der Wahl der Glättungsoption ein hohes Risiko, missbraucht zu werden.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie unten ::</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>CONFLICT RESOLUTION & PRAC</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>THE ROLE OF CONFLICT RESOLUTIK</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Theory-to-practice-Pr eparating-students-for-</p> </div> </div>
17-28	<p>Theorie der emotionalen Intelligenz (Definition, Fähigkeiten im Zusammenhang mit emotionaler Intelligenz, 5 Schlüsselemente der emotionalen Intelligenz nach Goleman, emotionale Intelligenz im Klassenzimmer)</p> <p>Emotionale Intelligenz (EI), ist die Fähigkeit von Individuen, ihre eigenen Emotionen und die anderer zu erkennen, zwischen verschiedenen Gefühlen zu unterscheiden und sie angemessen zu benennen, emotionale Informationen zu nutzen, um ihr Denken und Verhalten zu lenken, und Emotionen zu managen und/oder anzupassen, um sich an die Umgebung anzupassen oder das/die eigene(n) Ziel(e) zu erreichen.</p> <p>Das Modell von Goleman skizziert fünf Hauptkonstrukte der EI (für weitere Details siehe "What Makes A Leader" von Daniel Goleman, Best of Harvard Business Review 1998):</p>

Selbstwahrnehmung: die Fähigkeit, die eigenen Emotionen, Stärken, Schwächen, Antriebe, Werte und Ziele zu kennen und deren Auswirkungen auf andere zu erkennen, während man Bauchgefühle als Entscheidungshilfe nutzt.

Selbstregulierung: beinhaltet die Kontrolle oder Umlenkung der eigenen störenden Emotionen und Impulse und die Anpassung an sich verändernde Umstände.

Soziale Kompetenz: Beziehungen managen, um mit anderen auszukommen

Empathie: die Gefühle anderer Menschen berücksichtigen, besonders wenn man Entscheidungen trifft

Motivation: sich bewusst sein, was sie motiviert.

Goleman schließt eine Reihe von emotionalen Kompetenzen in jedes Konstrukt der EI ein. Emotionale Kompetenzen sind keine angeborenen Talente, sondern erlernte Fähigkeiten, an denen gearbeitet werden muss und die entwickelt werden können, um herausragende Leistungen zu erzielen.

Weitere Informationen finden Sie unten:



Organizational-emotional-intelligence-Development



emotional intelligent & technical education



06_chapter 2. Emotional Intelligence

29-44	<p>Teamentwicklung und Teamrollen (Tuckman's 5 Stufen der Teamentwicklung, Teamrollen,</p> <p>Verfahren zur Definition von Teamrollen, Darstellung von Teamrollen)</p> <p>Nach dem Modell des Bildungspsychologen Bruce Tuckman durchlaufen Teams auf ihrem Weg zu hoher Leistung fünf Stufen: Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning. Viele langjährig bestehende Teams durchlaufen diese Zyklen mehrmals, da sie auf veränderte Umstände reagieren. Zum Beispiel kann ein Wechsel in der Führung dazu führen, dass das Team wieder in die Storming-Phase zurückfällt, da die neuen Leute die bestehenden Normen und die Dynamik des Teams in Frage stellen.</p> <p>Weitere Lektüre: Tuckman, Bruce W. (1965). "Developmental sequence in small groups". Psychological Bulletin 63 (6), 384-399.</p> <p>UND</p> <p>https://courses.lumenlearning.com/suny-principlesmanagement/chapter/reading-the-five-stages-of-team-development/#:~:text=Bruce%20Tuckman%2C%20ein%20Pädagoge%20Psychologe,dargestellt%20im%20folgenden%20Diagramm</p> <p>Das Konzept der Teamrollen ist etwas, das wir als integral betrachten, um den Teambildungsprozess richtig zu gestalten. Beobachtetes Verhalten innerhalb eines Teams neigt dazu, in klare und erkennbare Muster zu fallen, die sowohl die Beiträge eines Einzelnen als auch die Schwächen widerspiegeln, die oft unter Druck auftreten.</p> <p>Die Forschungen von Dr. Meredith Belbin und insbesondere ihr erfolgreiches "Team Role Model" gelten allgemein als Maßstab für die Messung und Beschreibung der 9 Hauptverhaltensweisen, die individuelle und kollektive Teamarbeit charakterisieren. Das Belbin-Modell ist ein nützliches Werkzeug für Teamentwicklungsprozesse auf höherer Ebene, da es einem erfahrenen Moderator dabei helfen kann, die Muster zu identifizieren, die in jedem Team existieren und somit dessen Stärken und Schwächen untermauern. Sobald diese Muster klar verstanden sind, ermöglicht es einem Team, seine Schwächen zu managen und seine Stärken besser zu nutzen, insbesondere wenn sich bestehende Voreingenommenheiten unter dem Druck der realen Welt einschleichen. Hier sind in Kurzform einige der Schülerrollen in einem Team:</p> <p>Erleichterer: Hält die Gruppe bei der Stange und überprüft, ob alle ihren Beitrag leisten.</p> <p>Protokollant: Macht Notizen zu wichtigen Gedanken, die in der Gruppe geäußert werden. Schreibt eine abschließende Zusammenfassung.</p>
-------	--

Berichterstatter/Vortragender: Teilt die Zusammenfassung der Gruppe mit der großen Gruppe. Spricht für die Gruppe, nicht nur aus persönlicher Sicht.

Fragesteller: Stellt mindestens eine interessante und herausfordernde Frage. Überprüft die Arbeit in Problemlösungskontexten, bevor die Gruppenmitglieder ihre Antworten fertigstellen.





Ermütiger: Bringt die Diskussion in Gang. Umschreibt oder paraphrasiert manchmal das, was gerade gesagt wurde, und fasst den Inhalt zusammen.

Prüfer: Überprüft die Genauigkeit und Klarheit des Denkens während der Diskussion. Überprüft schriftliche Arbeiten und verfolgt Punkte.





Weitere Informationen finden Sie unten:






Belbins-Team-Role- Team-Roles-psycho Team-roles-and-tea TestingBelbinsteamro
Model-Development-metric-evidence-consm-performance-CS-1.Jetheoryofeffectivegr

45-52	<p>Fostering Cooperation theory (Kooperatives Lernen in der Schule, Kriterien für kooperative Lernerfahrungen, kompetitives Lernen, kooperatives Lernen, Einführung von Lernteams in den Unterricht, Verantwortlichkeiten der Gruppenmitglieder)</p> <p>Kooperation wird als jede Anpassung definiert, die sich zumindest teilweise entwickelt hat, um den reproduktiven Erfolg der Sozialpartner des Akteurs zu erhöhen. Die Inklusionstheorie zeigt, dass Kooperation durch natürliche Selektion entweder aufgrund von direktem Nutzen (gegenseitig vorteilhafte Kooperation) oder indirektem Nutzen (altruistische Kooperation) begünstigt werden kann. Darüber hinaus ist kooperatives Lernen ein pädagogischer Ansatz, der darauf abzielt, Aktivitäten im Klassenzimmer in akademische und soziale Lernerfahrungen zu organisieren. Kooperatives Lernen geht weit über die bloße Einteilung von Schülern in Gruppen hinaus und wurde als "Strukturierung positiver Interdependenz" beschrieben. Die Schüler müssen in Gruppen arbeiten, um gemeinsam Aufgaben zu erledigen und akademische Ziele zu erreichen. Im Gegensatz zum individuellen Lernen, das konkurrenzbetont sein kann, können Schüler, die kooperativ lernen, die Ressourcen und Fähigkeiten der anderen nutzen (sich gegenseitig um Informationen bitten, die Ideen der anderen bewerten, die Arbeit der anderen überwachen usw.). Außerdem ändert sich die Rolle des Lehrers von der Weitergabe von Informationen zur Unterstützung des Lernens der Schüler. Jeder hat Erfolg, wenn die Gruppe Erfolg hat. Kooperative Lernaufgaben sind intellektuell anspruchsvoll, kreativ, ergebnisoffen und beinhalten Denkaufgaben höherer Ordnung. Kooperatives Lernen wurde auch mit einer höheren Zufriedenheit der Schüler in Verbindung gebracht.</p> <ul style="list-style-type: none">● Für die erfolgreiche Einführung des kooperativen Lernens im Klassenzimmer wurden fünf wesentliche Elemente identifiziert:● positive Interdependenz● Verantwortlichkeit des Einzelnen und der Gruppe● fördernde Interaktion (von Angesicht zu Angesicht)● Vermittlung der erforderlichen zwischenmenschlichen und Kleingruppenfähigkeiten an die Schüler● Gruppenbearbeitung. <p>Mehr Informationen dazu finden Sie hier:</p> <div data-bbox="427 1787 1150 1910"> a game theory & cooperation.pdf  cooperation and game theory.pdf  Cooperative learning techniques.pdf  Cooperative-Learning.pdf</div>
-------	---

53-59	<p>Aktives Zuhören (aktives Zuhören im Klassenzimmer, Schritte zur Durchführung des aktiven Zuhörens, verbale & nonverbale Signale des aktiven Zuhörens)</p> <p>Zuhören ist eine der wichtigsten Fähigkeiten, die Sie haben können. Wie gut Sie zuhören, hat einen großen Einfluss auf Ihre berufliche Effektivität und auf die Qualität Ihrer Beziehungen zu anderen.</p> <p>Zuhören ist im täglichen Leben sehr wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wir hören zu, um Informationen zu erhalten.- Wir hören zu, um zu verstehen.- Wir hören zu, um uns zu amüsieren.- Wir hören zu, um zu lernen. <p>Bei all dem Zuhören, das wir tun, sollte man meinen, dass wir gut darin sind! Tatsächlich sind die meisten von uns nicht gut darin, und Untersuchungen legen nahe, dass wir uns nur an 25 bis 50 Prozent dessen erinnern, was wir hören. Das heißt, wenn Sie 10 Minuten lang mit Ihren Schülern, Ihrem Chef, Ihren Kollegen, Ihren Kunden oder Ihrem Ehepartner sprechen, schenken Sie weniger als der Hälfte des Gesprächs Ihre Aufmerksamkeit. Um die aktiven Lernfähigkeiten zu verbessern, gibt es einige Prinzipien:</p> <ul style="list-style-type: none">● Konzentrieren Sie sich auf das, was gesagt wird. Schenken Sie dem Redner Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit. Schalten Sie alles andere aus Ihrem Kopf aus.● Nehmen Sie keine Vorurteile an und gehen Sie nicht davon aus, dass Sie das Material bereits kennen.● Wiederholen Sie, was Sie gerade gehört haben.● Bitten Sie den Sprecher, das Gesagte zu erweitern oder zu verdeutlichen.● Hören Sie auf verbale Hinweise und achten Sie auf nonverbale Hinweise. Verbale Hinweise sind Dinge, die Ihr Gesprächspartner sagt und die die wichtigen Punkte vermitteln.● Hören Sie auf Aufforderungen. <p>Das Zuhören in einem Klassenzimmer oder Hörsaal zum Lernen kann eine Herausforderung sein, weil Sie dadurch eingeschränkt sind, wie und wie viel Sie mit dem Dozenten während des Unterrichts interagieren können. Die folgenden Strategien helfen, das Zuhören bei Vorlesungen effektiver zu gestalten und das Lernen mehr Spaß zu machen.</p>
-------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● Bringen Sie Ihren Geist in den richtigen Raum ● Bringen Sie sich in den richtigen Raum ● Eliminieren Sie Ablenkungen ● Suchen Sie nach Signalen ● Hören Sie auf das, was nicht gesagt wird ● Sortieren Sie die Informationen ● Notizen machen ● Stellen Sie Fragen <p>Mehr Informationen dazu finden Sie hier.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>active listening to improve parent-teach</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Teaching an Active Listening Strategy to</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>improving active listening in class.pdf</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Active listening in education.pdf</p> </div> </div>
60-66	<p>Aufbau vertrauensvoller Beziehungen (Möglichkeiten zum Aufbau vertrauensvoller Beziehungen im Klassenzimmer: über Vertrauen sprechen, den Schülern Verantwortung übertragen, tolerant sein, Struktur bieten, mit Begeisterung & Leidenschaft unterrichten, Humor in den Unterricht einbauen)</p> <p>Nach Rousseau: "Vertrauen ist ein psychologischer Zustand, der die Absicht umfasst, eine Verletzlichkeit zu akzeptieren, die auf positiven Erwartungen an die Absichten oder das Verhalten eines anderen beruht". In ähnlicher Weise beschreiben Lewicki und seine Kollegen Vertrauen als "den Glauben eines Individuums an die Worte, Handlungen und Entscheidungen eines anderen und die Bereitschaft, auf dieser Grundlage zu handeln."</p> <p>Darüber hinaus wurde Vertrauen als ein Schlüsselement für erfolgreiche Konfliktlösung (einschließlich Verhandlungen und Mediation) identifiziert. Dies ist insofern nicht überraschend, als dass Vertrauen mit verbesserter Kooperation, Informationsaustausch und Problemlösung verbunden ist.</p> <p>Vertrauen ist die Grundlage jeder Beziehung, und es ist eines der wichtigsten Dinge, die ein Lehrer mit seinen Schülern entwickeln muss. Hier erfahren Sie, wie Sie Vertrauen zu den Schülern aufbauen und eine gesunde Lernumgebung im Klassenzimmer schaffen können.</p>

	<p>1. Sprechen Sie über Vertrauen</p> <p>Der Aufbau von Vertrauen sollte in dem Moment beginnen, in dem Ihre Schüler das Klassenzimmer betreten. Führen Sie mit Ihrer Klasse ein Gespräch darüber, wie wichtig Vertrauen in allen Beziehungen und auch beim Lernen ist.</p> <p>2. Geben Sie den Schülern Verantwortung</p> <p>Übertragen Sie Ihren Schülern Verantwortung und vertrauen Sie darauf, dass sie die Aufgaben, die Sie ihnen stellen, erledigen werden.</p> <p>3. Seien Sie tolerant</p> <p>Nehmen Sie Rücksicht auf die negativen Erfahrungen, die die Fähigkeit eines Schülers, Ihnen zu vertrauen, beeinträchtigt haben könnten. Vielleicht treffen Sie auf Schüler, die in ihrem eigenen Leben kein Vertrauen erfahren haben.</p> <p>4. Bieten Sie Struktur</p> <p>5. Unterrichten Sie mit Begeisterung und Leidenschaft</p> <p>6. Bringen Sie Humor in den Unterricht ein.</p> <p>Der Aufbau von Vertrauen im Klassenzimmer ist für den Erfolg Ihrer Schüler unerlässlich. Wenn Sie lernen, wie Sie Vertrauen zu den Schülern aufbauen können, werden Sie feststellen, dass Ihr Klassenzimmer ein glücklicherer und produktiverer Ort ist.</p> <p>Mehr Informationen dazu gibt es hier:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>[Carollee_Howes,_Sh Constructing-Trust-B</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>The Impact of</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Satisfaction, Trust, and</p> </div> </div> <p>aron_Ritchie]_A_Mattetween-Teacher-and-!</p>
67	Wichtige Punkte
68	Vorschläge für selbständiges Lernen
69	Dankeschön-Folie