

YOUR TURN!

WORKSHOP METHODIK

Bildung ist für den Gewerkschaftsaufbau ein Schlüsselinstrument. Die gewerkschaftliche Bildung befähigt Gewerkschaften und ihre Führungen, die (knappen) verfügbaren Ressourcen in Engagement, Einsatz und Aktivismus umzusetzen - Dinge, die benötigt werden, um den von den Bildungsbeschäftigten gewünschten Wandel herbeizuführen, und ebenso solche Veränderungen, die dafür sorgen, dass die Gewerkschaft im Leben der Lehrkräfte noch mehr Bedeutung bekommt.

Die folgende Workshop-Methodik wurde bei drei Workshops im Rahmen des Projekts *„Your Turn! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“ VS/2018/0368* angewandt. Die Workshops sollten den Austausch über die verschiedenen Kontexte, in denen Bildungsgewerkschaften arbeiten, und über Strategien zur Weiterentwicklung der Organisation erleichtern sowie zum Aufbau der kollektiven Macht der auf europäischer Ebene im EGBW organisierten Bildungsgewerkschaften beitragen, damit letztlich in jedem einzelnen Kontext Veränderungen erreicht werden.

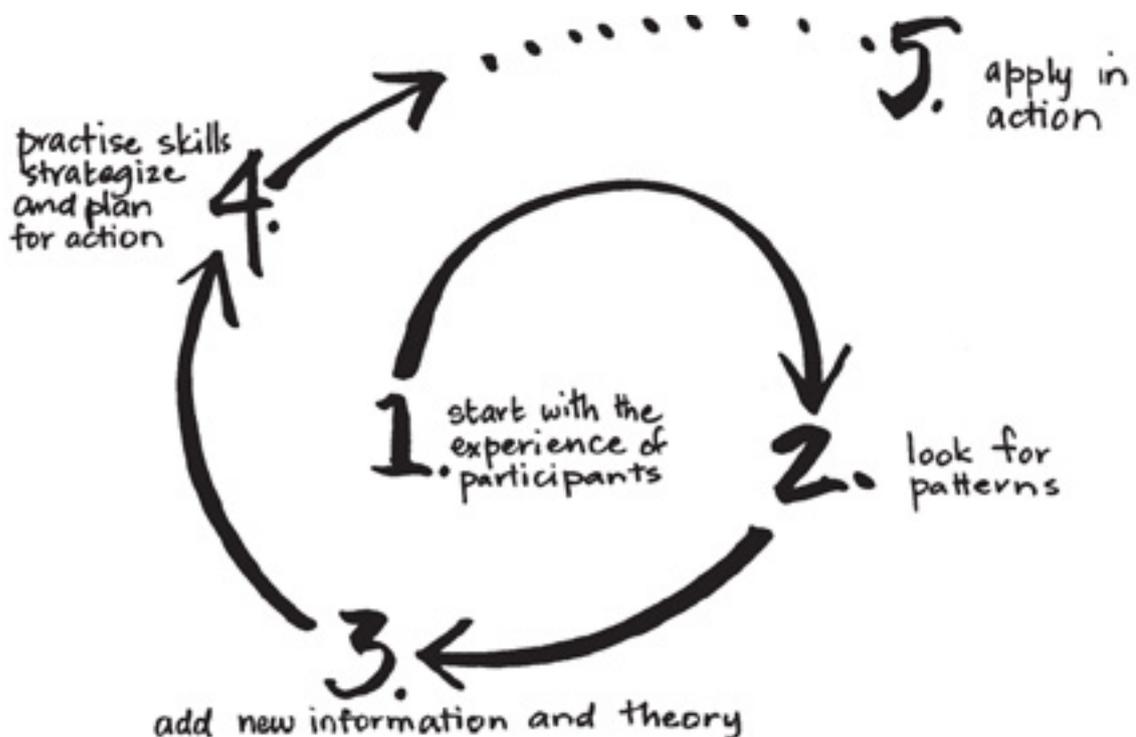
Diese Methoden lassen sich auch auf Gewerkschaftsaktivitäten anwenden und können auf europäischer, nationaler oder lokaler Ebene durch eine gezielte und kontextbezogene Gestaltung angepasst werden. Bildungsprogramme zum Aufbau von Kompetenzen und Kapazitäten auf kollektiver Ebene sind ein weiteres Instrument, das bildungsgewerkschaftlichen Aktionen und generell den Zielen dient, denen sich die Gewerkschaftsführungen und die demokratischen Strukturen der Gewerkschaften verpflichtet haben. Selbstverständlich soll aber durch die unten aufgeführten Beispiele nicht der organisationsinterne Prozess zur Ermittlung der eigenen Lernbedürfnisse, Inhalte und Ressourcen in Frage gestellt werden.

STRATEGISCHE DENKWEISEN AUFBAUEN

Der **Rahmen**, der für die Gestaltung des Programms der zweitägigen Workshops verwendet wird, ist als „Spiralen-Modell“ bekannt. Die Spirale ist ein Werkzeug, mit dem Reflexion und kritische Auseinandersetzung gefördert, Planungen entwickelt und Leitlinien praktisch umgesetzt werden können, so dass die Analyse nicht rein passiv ist.

Die Bezeichnung des Modells beruht auf seinen Einzelschritten:

1. **ERFAHRUNGEN DER TEILNEHMER HERAUSARBEITEN**
2. **THEMA ANALYSIEREN UND MUSTER FINDEN**
3. **NEUES WISSEN/NEUE ERKENNTNISSE EINFLIESSEN LASSEN**
4. **ZUM HANDELN ÜBERGEHEN**
5. **BEWERTEN**



¹ Wie in Arnold Rick, Bev Burke, Carl James, D'Arcy Martin und Barb Thomas, *Educating for a Change*, Toronto: Doris Marshall Institute und Between the Lines, 1991 beschrieben.

Während der 2 Tage wurden **spezifische Aktivitäten** durchgeführt, die jeweils in einen bestimmten Bereich der Spirale passen. Dies sollte die Beteiligung fördern und den TeilnehmerInnen Gelegenheit geben, sich untereinander auszutauschen und ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen; zudem diente es dazu, die Selbstreflexion der TeilnehmerInnen über organisatorische Kapazitäten zu fördern. Die Workshops richteten sich an etwa 30 VertreterInnen von Bildungsgewerkschaften aus verschiedenen europäischen Regionen.

An jedem Workshop waren mindestens vier Moderatoren und zwei externe Fachleute aktiv beteiligt.

Sie wurden außerdem in mehrere Sprachen (zwei bzw. drei) verdolmetscht. Die Workshop-Methodik ist also für den Einsatz mit Dolmetschanlage getestet.

Da die Workshops für GewerkschaftsvertreterInnen im Bildungsbereich konzipiert waren, sollten alle Aktivitäten auf den gewerkschaftlichen Werten der Integration und Solidarität aufbauen und diese respektieren. Aus diesem Grund wurde bei allen Aktivitäten der Schaffung von Chancengleichheit besondere Aufmerksamkeit gewidmet. So wurde darauf geachtet, alle im Raum einzubeziehen und im Voraus zu überlegen, wie man die TeilnehmerInnen sich äußern und ausdrücken lassen sollte und wie jegliche Barrieren beseitigt werden, die eine gleichberechtigte Teilnahme verhindern könnten.

A. WORKSHOP-PROGRAMM

Inhalt	Vorgehensweise	Material	Dauer
Einführung, Begrüßung und Ziele	Einführung in den Workshop und seine Ziele	PPT	5 min
		Plenarraum	
Gegenseitiges Kennenlernen	Kennenlernrunde: Vorstellung der TeilnehmerInnen	Frage als PPT	30 min
Ziel: Erwartungen der TeilnehmerInnen ermitteln	Fragestunde zum Thema des Workshops (Antwort auf Klebezetteln)	Klebezettel	
		Plenarraum	
Prognostizieren und Antizipieren von Veränderungen: sich wandelnde Gewerkschaften in schwierigen Zeiten	Expertenreferat über die zukünftige Arbeitswelt und die Zukunft der Bildung	PPT	40 min
	Offene Debatte: Den TN Gelegenheit zur Äußerung geben, inwiefern die skizzierten Herausforderungen in ihren Ländern/Kontexten relevant sind	Leere Papierbögen	20 min
Ziel : Motivieren der TeilnehmerInnen, gleiche Wissensbedingungen und ein gemeinsames Verständnis der systemimmanenten Art der Herausforderungen herstellen	Jede/r kann deutlich machen, wie er/sie die Veränderungen im eigenen Kontext sieht, indem er/sie ein Bild malt und dieses dem Rest der Gruppe zeigt	Stifte	
		Plenarraum	

Inhalt	Vorgehensweise	Material	Dauer
<p>Bewertung und Definition des Kontexts</p> <p>Ziel: Nutzung von Wissen und Verständnis der TeilnehmerInnen, was den eigenen Kontext, ihre Erfahrungen, ihr „Spielfeld“ und ihren Hintergrund betrifft. Erkennen und Analysieren der Faktoren (interne, externe) und Variablen, die von der Fähigkeit, Veränderungen herbeizuführen, beeinflusst werden</p>	<p>Aktivität 1: Bewertung und Definition des Kontexts unserer Arbeit - „was prägt die Art und Weise, wie wir Dinge tun“ (siehe unten)</p> <p>Individuelle Aktivität zur Erkundung der Komplexität von Erfahrungen und der Beziehung zwischen sich entwickelnden Faktoren</p> <p>Offene Debatte und Sammeln der Einzelantworten Die TN sich dazu äußern lassen, wie verschiedene wirtschaftliche, soziopolitische, organisatorische und kulturelle Faktoren sich in der Arbeitsweise der Lehrkräfte und Organisation widerspiegeln.</p>	<p>Vorgedruckte Aktivitätsblätter mit möglicher Mehrfachnennung</p> <p>Plenarraum</p>	60 min
<p>Auf Herausforderungen reagieren</p> <p>Ziel: Austausch von Erfahrungen der TN in Bezug auf bestimmte Herausforderungen und Art der versuchten Bewältigung.</p> <p>Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls (voneinander lernen, vielleicht Gemeinsamkeiten zwischen den Ländern erkennen)</p>	<p>Präsentationen bewährter Praktiken auf Basis der gleichen 3 Fragen, mit denen sich Mustern erkennen lassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was wollten Sie ändern, und war die Veränderung wichtig? • Was hat Ihre Gewerkschaft getan [Ziele, Instrumente, Verbündete usw.]? • Was waren dabei die größten Herausforderungen? • Welche 3 Lehren wurden daraus gezogen? <p>Die Präsentation im Speed-Date-Stil ermöglicht es den TN, um aufgestellte Tische herumzugehen und mit den Vortragenden dynamisch zu interagieren</p>	<p>PPT</p> <p>Kommunikations- und Informationsmaterial (z.B. Broschüre, Videos usw.)</p> <p>Plenarraum</p>	90 min

Inhalt	Vorgehensweise	Material	Dauer
<p>Gewerkschaftserneuerung - wie sollte sie aussehen?</p> <p>Ziel: Benennung und Analyse von Gruppenproblemen und -aufgaben sowie Zusammenfassen/Aufdecken von Mustern in verschiedenen Kontexten</p>	<p>Aktivität 2: Kartenspiel & Brainstorming (siehe unten)</p> <p>Aufgeteilt in Arbeitsgruppen, erörtern die TN die gemeinsamen/wichtigsten Herausforderungen und Erkenntnisse vor dem Hintergrund des Fallstudien-Vortrags sowie eigener Erfahrungen, Kontexte und Traditionen.</p> <p>Ein Moderator hilft der Gruppe bei der Analyse.</p> <p>Berichterstattung an das Plenum: Die TN berichten über die drei wichtigsten Herausforderungen, auf die sich die Gruppe geeinigt hat</p>	<p>Flipcharts</p> <p>Karten, die die Herausforderungen für jede Arbeitsgruppe skizzieren</p> <p>Textmarker & blaue Reißzwecken</p> <p>3 Break-Out-Räume</p>	90 min
<p>Strategien, um aktuell zu bleiben: von der Bewertung bis zur Planung und Aktion</p> <p>Ziel: Auswirkungen globaler Programme auf der alltäglichen Ebene lokalisieren, Konsens darüber erzielen, wie die Gesamtsituation für Bildungsgewerkschaften in verschiedenen Ländern zum Tragen kommt, Bereiche ausmachen, wo vorrangiger Handlungsbedarf herrscht</p>	<p>Aktivität 3: Der Trichter (siehe unten)</p> <p>Anhand der Daten aus der Bewertungsübung diskutieren die in Arbeitsgruppen unterteilten TN ähnliche Gedanken, die sich zu breiteren Fragestellungen herauskristallisiert haben und sich auf den lokalen Kontext, die Mitglieder und die Prioritäten der Organisation auswirken. Ein Moderator hilft dabei, Verbindungen zwischen verschiedenen Kontexten zu erkennen und einen Konsens darüber herzustellen, was die Probleme sind und um welche Aktionen es geht oder gehen sollte</p> <p>Berichterstattung an das Plenum: Die Teilnehmer berichten über eine Reihe von vorrangigen Problem-bereichen und zentralen Handlungsfeldern</p>	<p>Flipcharts, auf denen Daten aus der Bestandsaufnahme (Aktivität 1) dargestellt und nach Ähnlichkeiten zusammengestellt sind</p> <p>Textmarker</p> <p>3 Break-Out-Räume</p>	90 min

Inhalt	Vorgehensweise	Material	Dauer
<p>Veränderungen herbeiführen</p> <p>Ziel: neue Informationen zum Verständnis der Herausforderung einbringen und Erfahrungen über nach innen gerichtete Veränderungen und äußere Transformationsprozesse für nachhaltiges Engagement austauschen</p>	<p>Präsentationen bewährter Praktiken von Bildungsgewerkschaften, die sich am generellen Prozess des Aufbaus von Engagement und Aktivismus zur Erneuerung der Gewerkschaft beteiligt haben</p> <p>Offene Debatte: Den TN die Möglichkeit geben, Hinweise auszutauschen und Fragen zu stellen</p>	<p>PPT</p> <p>Plenarraum</p>	90 min
<p>Kommunikation zu gewerkschaftlichen Themen</p> <p>Ziel: Vernetzung und Wissensaustausch zum Aufbau kollektiver Kapazitäten</p> <p>Neue Informationen einbringen und neue Kompetenzen üben</p>	<p>Aktivität 4: Kommunikationsfähigkeit</p> <p>Im Plenum werden den TN Einzelübungen zur Reflexion der eigenen internen und externen Kommunikation zugeteilt.</p> <p>Offene Debatte: Den TN die Möglichkeit geben, Erkenntnisse auszutauschen und gemeinsame Botschaften für ganz Europa zu finden.</p>	<p>Arbeitsblätter für Einzelübungen</p> <p>Plenarraum</p>	120 min
<p>Auswertung</p> <p>Ziel: Bewertung der unmittelbaren Zufriedenheit der TN mit dem Ziel, die Qualität des Workshops zu steigern</p>	<p>Abschließender Fragebogen, der alle verschiedenen Komponenten des Workshops abdeckt.</p>	<p>Vorgedruckte Bewertungsbögen</p> <p>Plenarraum</p>	20 min
<p>Nachbereitung</p>	<p>Das Material wird den TN innerhalb von zwei Wochen nach dem Kurs zur Verfügung gestellt.</p>		

B. SPEZIFISCHE AKTIVITÄTEN

AKTIVITÄT 1: BEWERTUNG UND DEFINITION DES KONTEXTS UNSERER ARBEIT

Die Aktivität dient der Einschätzung, was die Arbeitsweise verschiedener Organisationen beeinflusst, und dem Nachdenken über nationale Strukturen, Kulturen, Organisationsansätze, Arbeitsplatz- und politische Kulturen usw..

Ein „Bestandsaufnahme-Aktivitätsblatt“ zur Selbstreflexion wird an die TN verteilt. Die einzelnen Punkte (Mehrfachantworten und offene Fragen) erfordern keine statistische Genauigkeit, sondern es geht eher um allgemeine Anmerkungen, um die Diskussion anzuregen.

Eine Plenumsdiskussion schließt sich an die individuelle Arbeit mit dem Aktivitätsblatt zur Bestandsaufnahme an. Ein Moderator gruppiert Muster und fasst die Diskussion auf einem Flipchart zusammen, das wie folgt aufgebaut ist.

AKTIVITÄT 2: KARTENSPIEL & BRAINSTORMING

Die Aktivität soll helfen, über die Elemente nachzudenken, die sich aus der Forschung für die gewerkschaftliche Erneuerung im Bildungswesen ergeben, sowie Gemeinsamkeiten zu finden und eine gemeinsame Vision zu entwickeln (ausgehend von zahlreichen Erfahrungen, die als Fallstudien präsentiert werden).

Den TeilnehmerInnen werden die [7 wichtigsten Herausforderungen](#) vorgestellt, wie sie von N. Bascia & H. Stevenson, *Organising teaching: developing the power of the profession*, 2017, entwickelt wurden, und sie werden aufgefordert, darüber nachzudenken,

- welche Bedeutung diese Fragen in ihrem eigenen Kontext in der Vergangenheit hatten und
- welche Bedeutung diese Fragen jetzt haben sollten.

Eingeteilt in Arbeitsgruppen werden sie gebeten, die 7 Herausforderungen nach ihrer Wichtigkeit zu gliedern und sich zu 2 der 7 Schlüsselherausforderungen besonders Gedanken zu machen. Ein speziell vorbereitetes Kartenspiel (eine Karte für jede Herausforderung) wird im Voraus an die Moderatoren der Arbeitsgruppen verteilt. Der Moderator unterstützt die Diskussion, indem er die TeilnehmerInnen auffordert, über folgende Fragen nachzudenken:

- Was bedeutet die ausgewählte Herausforderung / das ausgewählte Thema in eurem persönlichen Kontext?
- Wurden in dieser Frage bereits Maßnahmen ergriffen?
- Was lief gut/nicht so gut, und was sind die Erkenntnisse daraus?

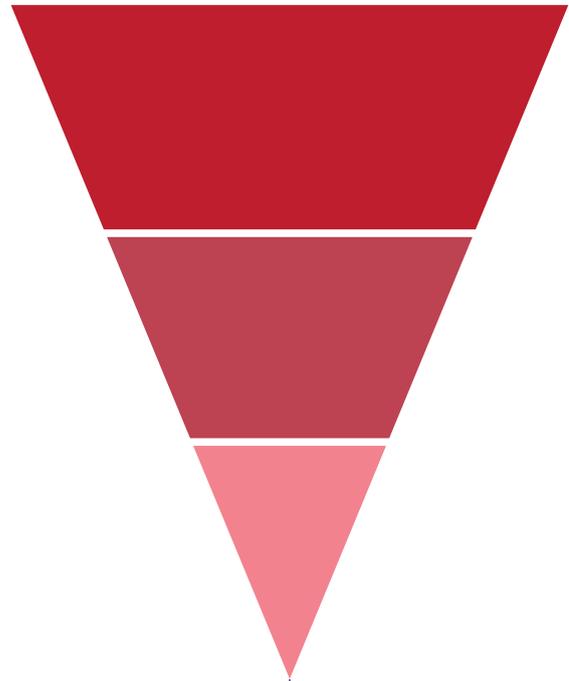
Für jede Karte wird eine Zusammenfassung der Diskussion im Plenum berichtet.

AKTIVITÄT 3: DER TRICHTER²

Die Aktivität zielt darauf ab, Muster für die Auswirkungen der globalen Agenda auf den Alltag in verschiedenen Ländern aufzuzeigen.

Ausgehend von Daten über die nationalen Verfahren, welche die Organisation der Arbeit von PädagogInnen beeinflussen (wie zuvor in Aktivität 1 „Bestandsaufnahme“ analysiert und gebündelt dargestellt), sollen sich die TeilnehmerInnen in Arbeitsgruppen aufteilen, um über folgende Punkte nachzudenken:

- **Gesetzgeberische/politische Instrumente** zur Durchsetzung der Bildungsaagenda in den verschiedenen Ländern - z.B. Bildungs- und Arbeitsmarktreformen oder Änderungen in den nationalen Bestimmungen für Tarifverhandlungen - und zum Herausfinden von Gemeinsamkeiten;
- **Drei entscheidende Fragen** die es gemeinsam anzugehen gilt und die sich auf die nationalen Verhandlungen, die öffentliche Politik, die Organisationsansätze und die Arbeitswelt von PädagogInnen in verschiedenen Ländern gleichermaßen auswirken;
- **Drei Schlüsselaktionen** die als europäische Bewegung durchgeführt werden.



Die 3 Schlüsselaktionen werden von jeder Gruppe im Plenum zusammenfassend dargestellt.

-
-
-

² Die Aktivität beruht auf einer Adaption von Bev Burke, Jojo Geronimo, D'Arcy Martin, Barb Thomas, Carol Wall, "Education for Changing Unions", Between the Lines, 2002.

AKTIVITÄT 4: KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT

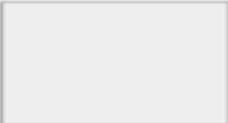
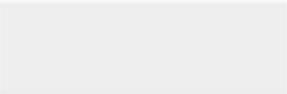
Ziel der Aktivität war es, den Teilnehmern strategische Instrumente zur Selbstreflexion über die eigenen Kommunikationsfähigkeiten und -kompetenzen an die Hand zu geben, um auf die Bedürfnisse, Wahrnehmungen und Einstellungen der unterrepräsentierten neuen oder jungen Lehrkräfte einzugehen, bei denen das Risiko eines früheren Ausscheidens aus dem Berufsleben größer ist. Die Aktivität, die von dem Multimedia-Kommunikationsunternehmen "Latte Creative" durchgeführt wurde, half dabei, strukturelle Lücken und Bedürfnisse bei der Verbesserung der externen Kommunikation aufzudecken und Stereotypen sowie interne und länderübergreifende Kommunikationsmuster zur Schaffung von Netzwerken zu hinterfragen.

Die TeilnehmerInnen werden mit einigen Übungen betraut, z.B. mit der "**Entwicklung der Persona**". Die Persona ist eine imaginäre Person, die man erreichen und überzeugen muss, sich in der Gewerkschaft zu engagieren.

- Name, Alter, Geschlecht
- Organisation, Funktionsbezeichnung
- Kenntnisstand über die Gewerkschaft
- Was will sie von den Gewerkschaften?
- Steht sie Gewerkschaften wohlwollend gegenüber? Warum?
- Welche Art von Informationen/Argumenten überzeugen diese Person?

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, das unten stehende Formular auszufüllen und ihre Erkenntnisse der Gruppe mitzuteilen.

Abbildung 1: Von Latte Creative entwickeltes Schulungs-Tool für Workshops zur Kampagne "Du bist am Zug! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung"

	Name	Age	Location
	Job title		
"This is a quote"	NEEDS	FRUSTRATIONS	
			
Channel			

Digitalization level			

Hinweis: Dieser Anhang soll einen Überblick über das Workshop-Programm geben, das im Rahmen der Projektumsetzung verwendet wird. Er will keineswegs alle pädagogischen und didaktischen Aspekte abbilden, die es in der gewerkschaftlichen Bildungspraxis und -literatur gibt.

ETUCE-CSEE

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels
secretariat@csee-etuice.org

WWW.CSEE-ETUCE.ORG

