



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROPAGRI

PROPAGRI

PROfessional integration of young People through AGRiculture

ORIENTIERUNGSHILFE



This project has been funded with support from the European Commission. The publication 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.

Project N°KA220-YOU-37C49185

INHALTSÜBERSICHT

Einführung.....	2
Aktive Teilnahme	3
Erleichterung.....	4
Coaching und Mentoring	5
Das GROW-Modell.....	6
Das Skill-Will-Modell	8
Den besten Ansatz verstehen	11
VARK-Modell	14
WORKSHOPS	16

Einführung

Die Jugend von heute für den Agrarsektor zu gewinnen, stellt eine Reihe von Herausforderungen dar. Viele junge Menschen empfinden die Landwirtschaft oft als weit entfernt und unattraktiv für ihre beruflichen Bestrebungen. Als Antwort auf dieses Defizit an Enthusiasmus und Interesse wird in diesem Dokument das PropAgri-Rahmenwerk vorgestellt, ein umfassendes Bildungsinstrument, das darauf abzielt, diese Herausforderungen anzugehen und junge Menschen für die Landwirtschaft zu gewinnen.

Der PropAgri-Rahmen erkennt an, wie wichtig die Einbeziehung der Jugend in die Landwirtschaft für eine nachhaltige Entwicklung ist, und zielt darauf ab, einen theoretischen Werkzeugkasten bereitzustellen. Diese Toolbox dient als Leitfaden für Jugendbetreuer und Pädagogen, der sie mit wertvollen Erkenntnissen und Methoden ausstattet, um Hindernisse zu überwinden und die landwirtschaftliche Ausbildung für junge Menschen attraktiver zu machen, insbesondere für diejenigen, die als NEETs (Not in Education, Employment, or Training) eingestuft werden.

Während wir uns mit dem [PropAgri framework](#), beschäftigen, ist es von entscheidender Bedeutung, seine Ziele mit der breiteren Landschaft der Jugendentwicklung zu verbinden. Dieses Dokument fügt sich nahtlos in ein Orientierungs-Toolkit ein, das verschiedene Coaching- und Mentoring-Strategien umfasst. Durch die Verknüpfung dieser Ressourcen soll ein umfassender Ansatz kultiviert werden, der nicht nur auf die besonderen Herausforderungen eingeht, die sich bei der Einbindung junger Menschen in die Landwirtschaft stellen, sondern auch ihre ganzheitliche Entwicklung durch effektive Coaching- und Mentoring-Methoden fördert. Gemeinsam dienen diese Ressourcen als unschätzbare Werkzeuge für die Gestaltung der Zukunft der landwirtschaftlichen Bildung für die Jugend.

Aktive Teilnahme

Die aktive Beteiligung und Entscheidungsfindung junger Menschen bei der Gestaltung ihrer Lernerfahrungen im Bereich der Menschenrechte ist das Wesen der Partizipation. Diese Beteiligung trägt zur Entwicklung verschiedener Fähigkeiten bei, darunter Entscheidungsfindung, aktives Zuhören, Einfühlungsvermögen, Respekt für andere und die Übernahme von Verantwortung für ihre Entscheidungen und Handlungen.

Partizipation erfordert ein unterstützendes Umfeld, das die Lernenden/Teilnehmer ermutigt, Verantwortung für die Aktivitäten und Prozesse zu übernehmen, an denen sie beteiligt sind. Es ist wichtig, mit den Teilnehmern transparent und ehrlich zu sein - auch in Bezug auf die Grenzen der Beteiligung.

Die in diesem Leitfaden beschriebenen Aktivitäten erfordern ein aktives Engagement - passives Beobachten wird nicht zum Lernen führen. Partizipation gedeiht in einem Umfeld, das die Lernenden unterstützt und ermutigt, die Verantwortung für die Aktivitäten zu übernehmen, an denen sie beteiligt sind. Transparenz und Ehrlichkeit, insbesondere in Bezug auf die Grenzen der Beteiligung, sind von zentraler Bedeutung.

Es ist besser, Grenzen für die Teilnahme anzukündigen -

- Sicherheitsbedenken - Bei Abenteueraktivitäten im Freien kann die Teilnahme beispielsweise aufgrund der körperlichen Fitness oder des Gesundheitszustands der Teilnehmer eingeschränkt sein.
- Fachwissen und Fähigkeiten - Einige Aktivitäten können ein bestimmtes Maß an Fachwissen oder Fähigkeiten erfordern, um eine sinnvolle Teilnahme zu gewährleisten.
- Gruppendynamik - Einige Teilnehmer sind sehr darauf bedacht, sich selbst und ihre Meinung zu äußern, was andere eher zögern lässt - Sie müssen dies im Auge behalten und einen Raum schaffen, in dem jeder seine Meinung äußern kann, auch wenn das bedeutet, dass Sie die Zeit für die anderen einschränken,
- Privatsphäre und Vertraulichkeit - Bei Diskussionen, in denen es um sensible oder persönliche Informationen geht, kann es Einschränkungen geben, wie viel der Einzelne mitteilen soll.

- Zeitliche Beschränkungen - Bei zeitlich begrenzten Aktivitäten oder Kursen kann es aufgrund des verfügbaren Zeitrahmens zu Einschränkungen bei der Tiefe oder Breite der Beteiligung kommen.

Erleichterung

Als Moderator bezeichnen wir jeden, der eine Aktivität im pädagogischen Rahmen durchführt, leitet oder moderiert.

Moderation ist ein Prozess der Anleitung, Ermöglichung und Verwaltung von Gruppenaktivitäten oder Diskussionen, um einem Team oder Teilnehmern zu helfen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Ein Moderator ist eine Person, die dafür verantwortlich ist, diese Aktivitäten zu beaufsichtigen und zu leiten und sicherzustellen, dass die Gruppe effektiv funktioniert und die Ziele erreicht werden.

Der Beruf eines Moderators kann sehr unterschiedlich sein - er kann ein junger Mensch sein, der eine Aktivität für andere vorbereitet, ein Jugendarbeiter, ein Projektmanager oder ein Trainer. Unabhängig von der offiziellen Rolle des Moderators/der Moderatorin gibt es bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten, die ein Moderator/eine Moderatorin mitbringen muss.

In erster Linie sollte ein Moderator in der Lage sein, Diskussionen zu leiten. Moderatoren lenken Gruppendiskussionen, indem sie zur Teilnahme ermutigen, die Zeit einteilen und sicherstellen, dass die Gespräche auf die beabsichtigten Themen konzentriert bleiben. Dazu gehört auch die gleichmäßige Verteilung der „Meinungszeit“ unter den Teilnehmern - es kommt oft vor, dass bestimmte Teilnehmer ihre Gedanken viel lieber äußern und sehr detailliert auf die Sache eingehen wollen, doch ein Moderator muss jeden zu Wort kommen lassen, auch wenn es manchmal erforderlich ist, jemanden höflich zu unterbrechen und das Gesagte zusammenzufassen und einer anderen Person das Wort zu erteilen.

Es ist sehr wichtig, ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich alle austauschen können. Es kann Situationen geben, in denen die Meinung eines Teilnehmers der eigenen oder der anderer Teilnehmer

völlig entgegengesetzt ist. Auch in diesem Fall müssen Sie neutral bleiben und der Person das Gefühl geben, dass sie sich frei mitteilen kann. Dies kann geschehen, indem man den Wert der Meinungsvielfalt hervorhebt, und es ist immer eine Lernmöglichkeit, andere Perspektiven und die dahinter stehenden Argumente kennenzulernen. Insgesamt wird unsere Gesellschaft dadurch toleranter und integrativer.

Der Moderator muss über Problemlösungsfähigkeiten verfügen, um der Gruppe bei der Überwindung von Herausforderungen, Konflikten oder Hindernissen zu helfen, die während der Diskussionen oder Aktivitäten auftreten.

Der Moderator muss dafür sorgen, dass die Aktivitäten der Gruppe mit ihren Zielen übereinstimmen und die Teilnehmer zu den beabsichtigten Ergebnissen führen.

Mehr über die verschiedenen pädagogischen Ansätze finden Sie in der [PEDAGOGICAL FRAMEWORK](#).

Coaching und Mentoring

Mentoring ist eine unterstützende und entwicklungsfördernde Beziehung zwischen einer erfahrenen Person, dem Mentor, und einer weniger erfahrenen Person, dem Mentee, mit dem Ziel, das persönliche und berufliche Wachstum des Mentee zu fördern.

Coaching ist ein strukturierter und zielgerichteter Prozess, bei dem eine ausgebildete Fachkraft, der so genannte Coach, Einzelpersonen oder Gruppen dabei unterstützt, bestimmte persönliche oder berufliche Ziele zu erreichen. Der Coach erleichtert die Erkundung von Ideen, Herausforderungen und Strategien, um der Person oder dem Team zu helfen, ihr Potenzial zu entfalten und ihre Leistung zu maximieren.

Obwohl sowohl Mentoring als auch Coaching eine unterstützende Beziehung beinhalten, die auf Entwicklung und Verbesserung ausgerichtet ist, gibt es einige wesentliche Unterschiede in ihren Ansätzen und Zielen.

Mentoren stützen sich in der Regel auf ihre eigenen Erfahrungen und bieten Ratschläge und Anleitung auf der Grundlage ihres persönlichen und beruflichen Werdegangs, während Coaches Frage- und Reflexionstechniken einsetzen, um Einzelpersonen zu ermutigen, ihre eigenen Lösungen zu finden, anstatt direkte Ratschläge auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen zu geben.

Mentoring-Beziehungen sind oft langfristig und können über spezifische Ziele hinausgehen, wobei der Schwerpunkt auf der allgemeinen Entwicklung und dem Wachstum des Mentees liegt, während Coaches sich auf spezifische, definierte Ziele konzentrieren und Einzelpersonen oder Teams dabei unterstützen, diese Ergebnisse zu erreichen.

Das GROW-Modell

Die Geschichte dieses Modells beginnt 1974, als Timothy Gallway „The Inner Game of Tennis“ in den Vereinigten Staaten veröffentlichte. Die Idee wurde von John Whitmore und Alexander Graham aufgegriffen und nach Europa gebracht. Nach der Zusammenarbeit mit McKinsey wurde das ursprüngliche Modell, das aus 7 Schritten bestand, umgestaltet und auf 5 reduziert, woraus das GROW-Modell entstand. Es wurde in kurzer Zeit zu einem sehr bekannten und beliebten Modell, das für viele den Prototyp der Mentoring- und Coaching-Modelle darstellt.

Das Modell wurde in der Folge angepasst und ergänzt, sodass es seine Wirksamkeit in anderen Kontexten unter Beweis stellen kann, wie z. B. die I-GROW (Issues, Goal, Reality, Options, Will/Way forward) genannte Version dieses Modells (Breen, 2018, S. 14), das Online-Mentoring (Bishop, 2015) oder die REGROW-Version des Modells, die die Verbindungen zwischen der Struktur der Coaching-Sitzung und der Selbstregulierungstheorie (Grant, 2022) oder TGROW verdeutlicht, wobei T für „topic“, also Thema steht.

- Bishop, J. (2015). Eine Untersuchung des Umfangs und der Grenzen des GROW-Modells für Online-Coaching und -Mentoring: Towards 'prosthetic learning'. Proceedings of the International Conference on e-Learning, e-Business, Enterprise Information Systems, and e-Government (EEE), 125-136. Abrufbar unter: <http://www.worldcomp-proceedings.com/proc/p2015/EEE6132.pdf>

- Grant, A.M. (2022). Is it Time to REGROW the GROW Model? Issues related to teaching coaching session structures In D. Tee, J. Passmore (Eds). (2022). Coaching Practised. New-York: Wiley Online Library, 29-40. <https://doi.org/10.1002/9781119835714.ch3>
- Breen, A. (2018). The Effectiveness of Workplace Coaching among Line Managers in the Irish Civil Service. In Psychology at Dublin Business School, School of Arts. Department of Psychology Dublin Business School. Abgerufen unter: <https://esource.dbs.ie/handle/10788/3453>

**Table 1. Examples of questions to use at each stage of the GROW model
(after Madsen, 2019, p. 2)**

Stage	Questions
G - Establishing a GOAL	Tell me about the issue or what you feel is wrong? What do you want to achieve? How can you make that more specific? How do you imagine the situation when it is resolved? When do you want to have this goal achieved/ this issue resolved? What will achieving this goal mean for you? Which aspect is the most important for you to focus on right now? Where would you say you are today in achieving this goal/ resolving this issue?
R- examining the REALITY	What is the situation at the moment? What is happening right now? How do you know there is an issue? Can you describe/ explain that in more detail? What are all the different elements you need to consider when tackling this? What have you done so far to improve things? What worked? What did not work? What obstacles are in your way? Which good things do you want to keep doing? Which resources do you already have to help you achieve this? Who will be able to help you?

O - Considering OPTIONS	What could you do to resolve this? What steps can you take towards this goal? What could you do to move yourself just one step forward? What have you seen working in similar situations? What would you do if you knew you couldn't fail? If you could devote all your time to this one thing, what would you do then? What else could you do? Brainstorm your options to choose from/ list all your ideas. Which option would be the fastest /easiest /preferred? What are the pros and cons of each option?
W - WILL do / WAY forward	What are you ready to do to resolve this issue? What are your next steps? What will you commit to as action steps to move closer to your goal? What are the benefits of choosing these options? When are you going to start and complete each action? Where are you recording these actions? How committed are you to taking these actions? What might stop you carrying them out? What can you do to overcome this obstacle? What additional support do you need? Who can help you? Is there anything else you need to consider? How are you going to reward yourself when you achieve this?

Das Skill-Will-Modell

Das Skill-Will-Modell ist ein Management- und Führungskonzept, das zur Analyse und Behandlung der Mitarbeiterleistung eingesetzt wird. Es bewertet zwei Schlüsselfaktoren, die die Leistung einer Person beeinflussen: Können und Wollen.

Können - Dies bezieht sich auf die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrung einer Person in Bezug auf eine bestimmte Aufgabe oder Rolle. Sie umfasst technisches Know-how, Kompetenzen und die Fähigkeit, Aufgaben effektiv auszuführen.

Wille - bezeichnet in diesem Zusammenhang die Motivation, die Bereitschaft und die Einstellung einer Person, eine Aufgabe auszuführen oder eine Rolle zu erfüllen. Es geht um den Wunsch, die

Entschlossenheit und das Engagement des Einzelnen, die Aufgabe zu erledigen oder das gewünschte Ergebnis zu erreichen.

Skill-Will-Matrix - Bei diesem Modell wird häufig eine Matrix mit vier Quadranten verwendet, um die Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und ihres Willens zu kategorisieren

Hohe Fähigkeiten - Hoher Wille - Mitarbeiter in diesem Quadranten verfügen sowohl über die erforderlichen Fähigkeiten als auch über die Motivation, gute Leistungen zu erbringen. Sie sind in der Regel sehr leistungsfähig und können von Wachstumsmöglichkeiten und Herausforderungen profitieren.

Hohe Kompetenz - Geringer Wille - Personen mit den erforderlichen Fähigkeiten, aber mangelnder Motivation fallen in diese Kategorie. Sie könnten unter Burnout, Unzufriedenheit oder mangelndem Engagement leiden. Coaching oder Motivationsstrategien könnten für diese Gruppe von Vorteil sein.

Geringe Fähigkeiten - Hoher Wille - Mitarbeiter mit hoher Motivation, aber ohne die erforderlichen Fähigkeiten fallen in diese Kategorie. Sie sind vielleicht enthusiastisch, benötigen aber Schulungen, Anleitung oder die Entwicklung von Fähigkeiten, um optimale Leistungen zu erbringen.

Geringe Fähigkeiten - Geringer Wille - Personen in diesem Quadranten verfügen weder über die erforderlichen Fähigkeiten als auch über die Motivation. Sie benötigen möglicherweise umfangreiche Schulungen, Unterstützung und Coaching, um sowohl ihre Fähigkeiten als auch ihren Enthusiasmus zu verbessern.

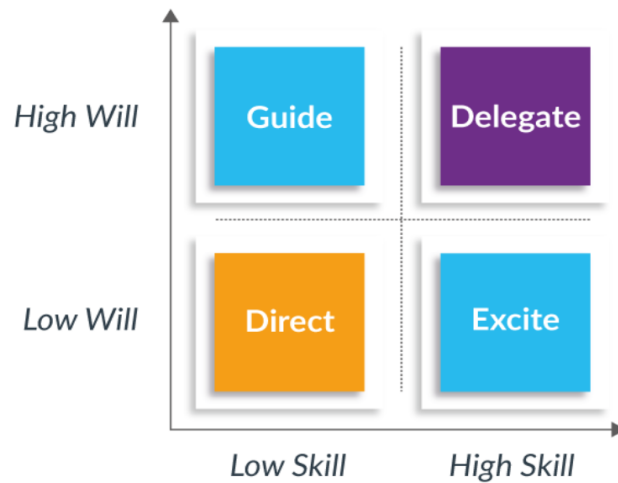
(Knezek G., Christensen R. Extending the will, skill, tool model of technology integration: adding pedagogy as a new model construct. J Comput High Educ (2016) 28:307-325)

Laut ExecVision ist „(s)kill objektiv. Man hat konkrete KPIs und Best Practices, an denen man sich messen kann. Der Wille hingegen ist eher subjektiv und kann nur durch persönliche Gespräche und Beobachtung aufgedeckt werden.“ Um jedoch die Subjektivität bei der Bestimmung des „Willens“ zu minimieren, kann eine Persönlichkeitsbewertung, wie die Hogan-Bewertung, hilfreich sein, um die „guten Seiten“, die „schlechten Seiten“ sowie die „Motivationen, Werte und Präferenzen“ der Mitarbeiter zu bestimmen.

Je nach dem, wo die Mitarbeiter in der Matrix basierend auf ihrem Kompetenz- und Willensniveau

platziert sind, wird ein unterschiedlicher Leistungsmanagementstil angewendet.

The Skill Will Matrix



Situative Führung bedeutet, dass das Management und die Führungskräfte ihren Management- und Führungsstil an die spezifische Situation und die einzelnen Mitarbeiter anpassen, mit denen sie zu tun haben.

Situational Leadership Model



<https://www.aihr.com/blog/skill-will-matrix/>

Den besten Ansatz verstehen

Um herauszufinden, welcher Coaching- und Mentoring-Ansatz für eine neue Person am effektivsten ist, müssen die individuellen Bedürfnisse, Vorlieben und der spezifische Kontext der Beziehung sorgfältig berücksichtigt werden. Hier sind einige Schritte, die Sie unternehmen können, um den besten Ansatz zu ermitteln.

Je genauer Mentor und Mentee definieren, was sie durch eine Mentoring-Beziehung erreichen wollen, desto effektiver kann der Mentor helfen.

1. Bewertung der Ziele - Um die Ziele eines Mentees zu ermitteln, können Sie einen Fragebogen verwenden, in dem Sie den Mentee bitten, die wichtigsten Ziele, die er erreichen möchte, anzukreuzen.

Meine Ziele sind:

- mein Selbstvertrauen beim Halten von Präsentationen zu stärken
- Mein Kontaktnetzwerk ausbauen
- meine beruflichen Ziele zu klären
- Neue technische Fähigkeiten erlernen
- Quellen für Feedback ausbauen
- Mein Verständnis für das Geschäft verbessern
- Meine Fähigkeiten als Führungskraft ausbauen
- Entwicklung meiner Projektmanagement-Fähigkeiten
- Verbesserung meiner Risikofähigkeit
- Verbesserung der Fähigkeit, in der Öffentlichkeit zu sprechen
- Entwicklung persönlicher Fähigkeiten

Sie können zusätzliche Fragen stellen, die Ihnen helfen, Ihren Mentee besser zu verstehen, z. B.:

Welche Arbeitsaufgaben sind für Sie die größte Herausforderung? Wo fühlen Sie sich festgefahren? Welche Fähigkeiten möchten Sie erwerben? Welche Erfahrungen möchten Sie machen? Welche Karrierewege interessieren Sie? Welche Veränderungen müssen Sie vornehmen, um Ihre Interessen zu verfolgen? Wer sind Ihre Vorbilder? Warum haben Sie sie

ausgewählt? Was ist eine ungenutzte Stärke von Ihnen, die Sie gerne von der Organisation stärker genutzt sehen würden? Wer gehört zu Ihrem derzeitigen Netzwerk? Welche Personen würden Sie gerne hinzufügen? Welches Image möchten Sie vermitteln? Wie würde es Ihnen nützen?

Fragen Sie Ihren Mentee, woran er erkennen wird, dass er sein Ziel erreicht hat?

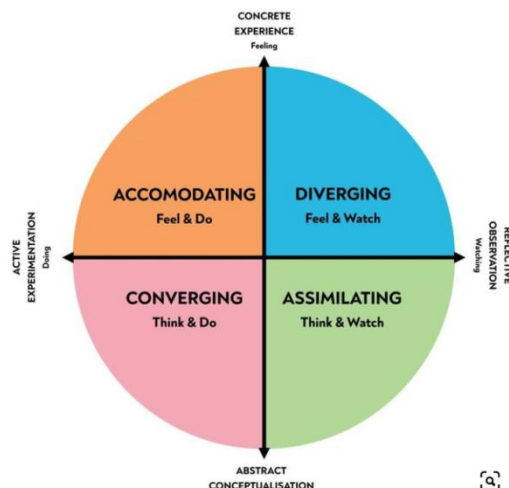
([Microsoft Word - Mentoring Guide.doc \(harvard.edu\)](#))

2. Lernstil -Beurteilen Sie den bevorzugten Lernstil der Person. Manche Menschen sind visuelle Lerntypen, andere bevorzugen praktische Erfahrungen oder mündliche Anweisungen. Die Kenntnis ihres Lernstils kann Einfluss darauf haben, wie Informationen vermittelt und weitergegeben werden.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, den Lernstil einer Person zu erkennen.

- **Kolb's Inventar der Lernstile:**

Nach dem Modell von Kolb gibt es vier Lernstile: Konvergierend, divergierend, assimilierend und akkommodierend. Mit dem Kolb Learning Styles Inventory können Sie beurteilen, wo eine Person auf diesem Spektrum liegt, basierend auf ihren Vorlieben für konkrete Erfahrung, reflektierende Beobachtung, abstrakte Konzeptualisierung und aktives Experimentieren.- [Kolb's Learning Styles & Experiential Learning Cycle \(simplypsychology.org\)](#)



Divergierend (Fühlen und Beobachten - CE/RO)

Diese Menschen sind in der Lage, die Dinge aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Sie sind sensibel. Sie ziehen es vor, zu beobachten, anstatt zu handeln, und neigen dazu, Informationen zu

sammeln und ihre Vorstellungskraft einzusetzen, um Probleme zu lösen. Sie sind am besten darin, konkrete Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

Kolb nannte diesen Stil „divergierend“, weil diese Menschen in Situationen, die eine Ideenfindung erfordern, z. B. beim Brainstorming, besser abschneiden. Menschen mit einem divergierenden Lernstil haben breite kulturelle Interessen und sammeln gerne Informationen.

Sie sind an Menschen interessiert, neigen zu Phantasie und Emotionen und sind in der Regel stark künstlerisch veranlagt. Menschen mit divergierendem Lernstil ziehen es vor, in Gruppen zu arbeiten, unvoreingenommen zuzuhören und persönliches Feedback zu erhalten.

Assimilieren (Beobachten und Denken - AC/RO)

Die Lernpräferenz des Assimilierens beinhaltet einen prägnanten, logischen Ansatz. Ideen und Konzepte sind wichtiger als Menschen.

Diese Menschen brauchen eher gute, klare Erklärungen als eine praktische Gelegenheit. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie umfangreiche Informationen verstehen und sie in einem klaren, logischen Format organisieren können.

Menschen mit einem assimilierenden Lernstil konzentrieren sich weniger auf Menschen und interessieren sich mehr für Ideen und abstrakte Konzepte. Menschen mit diesem Stil fühlen sich eher zu logisch fundierten Theorien hingezogen als zu Ansätzen, die auf praktischem Nutzen beruhen.

Dieser Lernstil ist wichtig für die Effektivität in informatischen und wissenschaftlichen Berufen. In formalen Lernsituationen bevorzugen Menschen mit diesem Lernstil Lesungen, Vorträge, das Erforschen analytischer Modelle und Zeit zum Nachdenken.

Konvergenz (Handeln und Denken - AC/AE)

Menschen mit einem konvergierenden Lernstil können Probleme lösen und nutzen ihr Wissen, um Lösungen für praktische Probleme zu finden. Sie bevorzugen technische Aufgaben und sind weniger an Menschen und zwischenmenschlichen Aspekten interessiert.

Menschen mit einem konvergierenden Lernstil sind am besten in der Lage, praktische Anwendungen für Ideen und Theorien zu finden. Sie können Probleme lösen und Entscheidungen treffen, indem sie Lösungen für Fragen und Probleme finden.

Menschen mit einem konvergierenden Lernstil fühlen sich eher zu technischen Aufgaben und Problemen hingezogen als zu sozialen oder zwischenmenschlichen Fragen. Ein konvergierender Lernstil ermöglicht fachliche und technische Fähigkeiten.

Menschen mit einem konvergierenden Lernstil experimentieren gerne mit neuen Ideen, simulieren und arbeiten mit praktischen Anwendungen.

Akkommodierend (Tun und Fühlen - CE/AE)

Der akkommodierende Lernstil ist „praxisorientiert“ und stützt sich eher auf Intuition als auf Logik. Diese Menschen nutzen die Analysen anderer Menschen und bevorzugen einen praktischen, erfahrungsorientierten Ansatz. Sie fühlen sich zu neuen Herausforderungen und Erfahrungen hingezogen und führen Pläne gerne aus.

Sie handeln in der Regel eher nach ihrem Bauchgefühl als nach logischer Analyse. Menschen mit einem akkommodierenden Lernstil verlassen sich eher auf die Informationen anderer, als dass sie eine eigene Analyse durchführen. Dieser Lernstil ist in der Allgemeinbevölkerung weit verbreitet.

(Kolb, D. A. (1976). The Learning Style Inventory: Technical Manual. Boston, MA: McBer.

Kolb, D.A. (1981). Learning styles and disciplinary differences, in: A.W. Chickering (Ed.) The Modern American College (pp. 232–255). San Francisco, LA: Jossey-Bass.)

VARK-Modell

Das VARK-Modell unterteilt die Lernenden in visuelle, auditive, lesende/schriftliche und kinästhetische Präferenzen.

Visuelle Lernende:

Visuelle Lernende lernen am besten durch Sehen. Grafische Darstellungen wie Tabellen, Diagramme, Illustrationen, Handouts und Videos sind allesamt hilfreiche Lernmittel für visuelle Lernende.

Auditiv Lernende:

Auditive Lernende lernen am besten, indem sie Informationen hören. Sie neigen dazu, Vorträgen viel abgewinnen zu können, und sie können sich gut an das erinnern, was ihnen gesagt wird.

Lesende und schreibende Lernende:

Lesende und schreibende Lernende bevorzugen die Aufnahme von Informationen, die in Form von Wörtern und Text dargestellt sind.

Kinästhetische Lernende:

Kinästhetische (oder taktile) Lernende lernen am besten durch Anfassen und Tun. Praktische Erfahrungen sind für kinästhetische Lernende wichtig.

Die Gültigkeit des VARK-Modells wie auch anderer Lernstiltheorien wurde ausgiebig in Frage gestellt und kritisiert. Einige Skeptiker argumentieren, dass die Einteilung von Schülern in einen bestimmten Lernstil den Lernprozess behindern könnte. Trotz dieser Bedenken können Tests zur Selbstreflexion wie diese wertvolle Einblicke in das Selbstverständnis bieten. Es ist jedoch wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass diese Tests keine starre Zuordnung zu einem bestimmten Lernstil vornehmen sollten, da die Menschen wahrscheinlich unterschiedliche Lernpräferenzen haben, die über eine einzelne Kategorie hinausgehen.

Kommunikationspräferenzen.

Ermitteln Sie die Kommunikationspräferenzen der Person. Manche Personen bevorzugen eine direkte und durchsetzungsfähige Kommunikation, während andere besser auf einen kooperativen und unterstützenden Ansatz reagieren. Passen Sie Ihren Kommunikationsstil entsprechend an. Berücksichtigen Sie dabei auch den kulturellen Hintergrund und die kulturellen Normen der Person.

Finden Sie heraus, wie die Person am liebsten Feedback erhält.

Manche Menschen schätzen direktes und konstruktives Feedback, während andere einen eher positiven und ermutigenden Ansatz bevorzugen. Das Verständnis der Feedback-Präferenzen trägt zu einer positiven Coaching- oder Mentoring-Erfahrung bei.

WORKSHOPS

Titel	Die Landwirtschaft braucht Ihre Unterstützung!
Beschreibung des Tools	Dieser Workshop wurde entwickelt, um die Bedürfnisse des Marktes im Bereich der Landwirtschaft durch die Nutzung verschiedener Dynamiken zu identifizieren und zu erleichtern. Wir werden einen Marktforschungsansatz mit jungen Menschen anwenden, um sie in die Lage zu versetzen, proaktiver zu werden und ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben, die für ihre zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten in jedem Bereich und mit besonderem Schwerpunkt in der Landwirtschaft nützlich sein könnten.
Zielsetzung des Workshops	• Ermittlung des Bedarfs auf dem Agrarmarkt, um mehr junge Menschen und neue Arbeitskräfte einzubeziehen. • Bereitstellung von Instrumenten und Vermittlung von Kompetenzen zur Marktforschung und Entwicklung von Geschäftsideen. • Einführung in die grundlegenden Konzepte der Marktforschung und Bereitstellung von Inhalten für junge Menschen, die für ihre berufliche Entwicklung nützlich sind • Junge Menschen sollen in die Lage versetzt werden, eine kleine Marktforschung unter Landarbeitern vorzubereiten und durchzuführen. • Abstimmung der Marktbedürfnisse mit den Kompetenzen, die erforderlich sind, um die Lücke auf dem Agrarmarkt zu schließen
Zielgruppe	• Junge Menschen NEET von 16 bis 20 Jahren • Junge Menschen von 20 bis 25 Jahren
Gruppengröße	15 bis maximal 25 junge Menschen

Zeit	180 Minuten
Materialien	• Stationär • Projektor • Leinwand zum Projizieren • Mehrfachsteckdosen und Stromanschluss • Weißes A4-Papier (möglichst aus Recyclingpapier) • Marker, dicke Marker (einer pro Teilnehmer, die Sie haben) • Stifte (einer pro Teilnehmer, die Sie haben)
Raum	Wir schlagen einen Raum vor, in dem jeder Teilnehmer mindestens 3 Quadratmeter Bewegungsfläche zur Verfügung hat, und möglicherweise mehrere Orte im Innen- und Außenbereich, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, die Umgebung zu wechseln und ihre Motivation zu steigern.
Anweisungen	Sobald Sie fertig sind, können Sie diese Aktivität ausführen und die folgenden Schritte ausführen: 1) Eine Präsentation über Marketing und Marktforschung, die mit Hilfe der HIER zur Verfügung stehenden PowerPoint-Präsentation verwendet werden kann. Versuchen Sie, die Präsentation so dynamisch wie möglich zu gestalten, indem Sie die Jugendlichen einbeziehen, indem Sie ihnen Fragen zum Inhalt stellen und prüfen, ob sie etwas über das Thema wissen oder zumindest versuchen können, etwas darüber zu erzählen. 2) Sobald die Präsentation abgeschlossen ist, können Sie den Teilnehmern die nächste Aufgabe stellen: • Führen Sie Interviews mit mindestens 5 verschiedenen Fachleuten aus dem Bereich der Landwirtschaft, um zu erfahren, welche Bedürfnisse der Markt noch hat, damit der Bereich der Landwirtschaft verbessert und von jungen Menschen als Chance

	für einen zukünftigen Arbeitsplatz genutzt werden kann. Bitten Sie sie, ein Interview mit maximal 10 Fragen zu entwickeln und dieses auch per Telefon oder Videoanruf zu führen. • Sammeln Sie anschließend die Daten und erstellen Sie eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse und eine Liste der Marktbedürfnisse im landwirtschaftlichen System. 3) Teilen Sie sie für diese Aufgabe in kleine Gruppen von maximal 5 Personen ein und setzen Sie ihnen Fristen, indem Sie die Zeit im Auge behalten und Gruppe für Gruppe überprüfen, wo sie stehen und ob sie Hilfe brauchen. 2 Stunden als Frist wären gut. Es ist nicht notwendig, eine wirklich professionelle Marktforschung durchzuführen, aber zumindest sollten die Teilnehmer verstehen, wie man eine solche entwickelt und durchführt. 4) Präsentation der Ergebnisse durch jede Gruppe mit einer maximal 3-minütigen Präsentation durch jede Gruppe. 5) Nach der Präsentation bitten Sie die Teilnehmer, in Gruppen zu bleiben und herauszufinden, welche Kompetenzen sie ihrer Meinung nach benötigen, um die Marktbedürfnisse in der Landwirtschaft zu befriedigen, indem sie eine Rangliste der wichtigsten Kompetenzen und ein Modell erstellen, in dem für jedes Bedürfnis, das sie identifiziert haben, eine Kompetenz genannt wird, die zur Deckung des Bedarfs nützlich ist. Sie können ihnen 30 Minuten Zeit geben, um daran zu arbeiten. Sie können digitale Präsentationen oder klassische Präsentationen mit Hilfe von Papieren und Flipcharts verwenden. 6) Plenarvortrag, der von ihnen geleitet wird und bei dem sie jeweils 5 Minuten vortragen werden. 7) Schließen Sie die Sitzung mit einer Nachbesprechung im Plenum ab, um zu überprüfen, was sie gelernt haben, und um der gesamten Sitzung einen Sinn zu geben. Sie können die Fragen in der folgenden Tabelle verwenden.
Nachbesprechung	• Wie war die Aktivität? Hat es Ihnen Spaß gemacht?

	• Welche neuen Informationen haben Sie über Marktforschung gelernt? • Haben Sie das Gefühl, dass Sie die Bedürfnisse des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes besser kennen? • Glauben Sie, dass Sie jetzt besser in der Lage sind, die Kompetenzen zu erkennen, die Sie für den Eintritt in den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt benötigen? • Haben Sie Ihre Meinung über die Möglichkeiten, die der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt bietet, geändert? • Was würden Sie in Ihrer Zukunft planen, das mit der Landwirtschaft verbunden ist und Sie zu dieser Tätigkeit inspiriert hat? • Werden Sie andere Freunde und Bekannte dazu bewegen, die Landwirtschaft als Chance für ihre Zukunft zu nutzen?
Tipps für Moderatoren	• Wir empfehlen Ihnen, diese Aktivität nach mehreren Kennenlern-Aktivitäten durchzuführen und sicherzustellen, dass Ihre Teilnehmer bereits eine Gruppe sind. Sie brauchen eine kooperative und sichere Umgebung innerhalb der Gruppe. • Überprüfen Sie im Voraus alle Räume, die Sie benutzen werden, und deren Sicherheit. • Bereiten Sie im Voraus alle notwendigen Ausrüstungsgegenstände vor, um während der Aktivitäten nicht zu improvisieren und Verwirrung zu stiften. • Fügen Sie Fragen hinzu, von denen Sie denken, dass sie die Debatte anregen oder es Ihnen ermöglichen, während der Nachbesprechung interessante Informationen von den Teilnehmern zu sammeln. Wenn sie Ihnen im Voraus oder während der Durchführung der Aktivität in den Sinn kommen, stellen Sie sicher, dass Sie einen Notizblock haben, um sie zu notieren und sich zu erinnern.
Handouts	1) <u>Präsentation der Marktforschung</u> 2) <u>Beispiel für ein Schema zur Abstimmung von Bedürfnissen und Kompetenzen</u>

Titel	Ideen für eine nachhaltige Landwirtschaft
Beschreibung des Tools	Dieser Workshop wurde ins Leben gerufen, um das Thema Landwirtschaft und Nachhaltigkeit als zwei miteinander verbundene Themen zu vertiefen, die für die Zukunft der Landwirtschaft und der weltweiten Umwelt wichtig sind. Dieses Tool basiert auf Aktivitäten im Stil der nicht-formalen Bildung und einigen frontalen Präsentationen, also einer Mischung aus formaler und nicht-formaler Bildung. Zu den verschiedenen Dynamiken, die beteiligt sein werden, gehören Plenararbeit, Kleingruppenarbeit und Kooperation, Analysefähigkeit, Entwicklung von Geschäftsideen und unternehmerische Kompetenz. Im Rahmen dieser Aktivität lernen die Teilnehmer mehr über Nachhaltigkeit und erwerben Kompetenzen in Bezug auf die Entwicklung von Geschäftsideen und Kommunikationsfähigkeiten, um ihre Geschäftsidee zu übertragen. Das Hauptziel dieser Aktivität ist es, konkrete Ideen zu entwickeln und sie in die Tat umzusetzen.
Zielsetzung des Workshops	• mehr über Nachhaltigkeit zu erfahren und wie man den Prozess der Nachhaltigkeit in eine Geschäftsidee in der Landwirtschaft umsetzen kann; • Vermittlung von Kenntnissen über die Entwicklung von Geschäftsideen an junge Menschen und Konkretisierung der in landwirtschaftlichen Betrieben gemachten Erfahrungen • digitale und innovative Bildungsinstrumente wie Videos zu nutzen, um sich selbst zu präsentieren. • Überlegungen zu potenziellen Geschäftsideen anzustellen und den jungen Teilnehmern ein Follow-up-Konzept nach den Erfahrungen in der Landwirtschaft zu garantieren. • Erkundung zukünftiger Möglichkeiten im Bereich der landwirtschaftlichen Mittel und Möglichkeiten.

Zielgruppe	• Junge Menschen NEET von 16 bis 20 Jahren • Junge Menschen von 20 bis 25 Jahren
Gruppengröße	Von 15 bis maximal 25 Personen
Zeit	180 Minuten
Materialien	• Stationär • Projektor • Projektor-Leinwand • Stromanschluss und Mehrfachsteckdosen • Wi-fi oder Daten-Hotspot • Laptop oder Computer zur Unterstützung der Präsentation und der Arbeit der jungen Teilnehmer • 20 Flipcharts • Weißes A4-Papier • Stifte, einer für jeden Teilnehmer • Marker, dicke Stifte in verschiedenen Farben
Raum	Wir schlagen einen Raum vor, in dem jeder Teilnehmer mindestens 3 Quadratmeter Bewegungsfläche hat, und möglicherweise mehrere Orte im Innen- und Außenbereich, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, die Umgebung zu wechseln und ihre Motivation zu steigern. Wir empfehlen auch, einen Raum mit W-LAN zu haben, damit sie es vor allem bei der Videoerstellung nutzen können.
Anweisungen	1) Flipcharts, Marker und alle Unterlagen für das Projekt im Voraus vorbereiten 2) Präsentation der Einführung in das Thema Nachhaltigkeit mit einer

	Powerpoint-Präsentation, Vorbereitung einiger Fragen, um mit den Teilnehmern zu interagieren und sie anzuregen, ihr Wissen darüber zu teilen, da sie bereits einen ähnlichen Input in der Schulung vor dem Praktikum hatten. Maximal 20' Minuten. Sie können die Präsentation aus den Handouts verwenden. 3) Leiten Sie die nächste Aktivität mit der Aufgabe ein, ein Plakat mit goldenen Regeln der Nachhaltigkeit zu erstellen. 4) Teilen Sie die Teilnehmer in kleine Gruppen von maximal 5 Personen ein. Geben Sie ihnen Flipcharts und Stifte oder nutzen Sie eine digitale Plattform wie Padlet, damit sie die goldenen Regeln dort teilen können. 5) Geben Sie ihnen die Möglichkeit, eine kurze Präsentation von maximal 3 Minuten pro Gruppe zu halten. 6) Wenn die Präsentation beendet ist, leiten Sie die TeilnehmerInnen zur nächsten dynamischen Aktivität an. Sie müssen eine kurze 60-Sekunden-Präsentation erstellen, um eine Geschäftsidee im Zusammenhang mit der Landwirtschaft vorzustellen, die die von ihnen identifizierten goldenen Regeln unterstützen kann. Denken Sie über eine mögliche Geschäftsidee im Bereich der Landwirtschaft nach, die nützlich und mit Nachhaltigkeit verbunden sein könnte. Auf welche Weise kann Ihr Unternehmen nachhaltig sein? Um das Video zu erstellen, stellen Sie ihnen eine Liste von Tools zur Verfügung, die sie verwenden können, insbesondere mobile Tools, da sie höchstwahrscheinlich ihre Handys benutzen werden. Alle von uns vorgeschlagenen Tools sind kostenlos und bieten ihnen die Möglichkeit, das Video als spezielles Werkzeug zu nutzen Video-Werkzeuge: 1) https://inshot.com/ 2) https://capcut.com/ 3) https://kinemaster.com/ 7) Lassen Sie sie das Video vorführen und geben Sie ihnen für jedes Video
--	--

	ein Feedback, indem Sie ihnen einige Hinweise zur Verbesserung ihrer Präsentation geben. 8) Geben Sie den Teilnehmern gefälschtes Geld, mit dem sie über die ihrer Meinung nach besten Ideen abstimmen können. Sie können die in den Handouts bereitgestellten Ideen verwenden. 9) Führen Sie nach Abschluss der Aktivität eine Nachbesprechung im Plenum durch, um gemeinsam mit den Teilnehmern zu überprüfen, was sie durch die Aktivität gelernt haben. 10) Sie schließen die Aktivität mit einer kurzen Powerpoint-Präsentation ab, in der Sie die landwirtschaftlichen Mittel und die Unterstützung durch die EU sowie andere relevante Möglichkeiten für die Zukunft vorstellen.
Nachbesprechung	Wenn Sie alle Übungen abgeschlossen haben, schließen Sie die Sitzung mit einer Nachbesprechung ab, indem Sie die Teilnehmer bitten, sich zu Ihnen zu setzen, zu diskutieren, sich auszutauschen und über die gerade durchgeführte Aktivität nachzudenken. • Wie war die Aktivität? • Was war der schwierigste Teil des Workshops? • Glauben Sie, dass Ihre Geschäftsidee umgesetzt werden könnte? Wenn ja/nein, warum? • Was könnten Politik und Zivilgesellschaft tun, um nachhaltige Landwirtschaft zu fördern? • Können Sie ein Beispiel für eine gute Praxis/ein nachhaltiges Unternehmen in der Landwirtschaft nennen? • Werden Sie eine der in der Abschlusspräsentation vorgestellten Zukunftsmöglichkeiten in Betracht ziehen? Welche davon war für Sie am interessantesten?
Tipps für Moderatoren	• Wir empfehlen Ihnen, diese Aktivität nach mehreren Kennenlern-Aktivitäten durchzuführen und sicherzustellen, dass Ihre Teilnehmer

	bereits eine Gruppe sind. Sie müssen ein kooperatives und sicheres Umfeld innerhalb der Gruppe haben. • Überprüfen Sie im Voraus alle Räume, das WLAN und alle Verbindungen, falls sie verfügbar sind. • Vergewissern Sie sich, dass alle Teilnehmer über ein aufgeladenes Telefon verfügen und informieren Sie sie vor der Aktivität und der Schulung über diese wichtige Angelegenheit. • Vergewissern Sie sich, dass ein Laptop oder Computer zur Verfügung steht, um die Teilnehmer zu unterstützen, die keine eigenen Telefone für die Bearbeitung haben. • Vergewissern Sie sich, dass Sie genau wissen, wie die gemeinsame Plattform mit dem Mobiltelefon funktioniert, damit Sie die Teilnehmer bei den Aufnahmen und der Bearbeitung unterstützen können. • Keine Sorge, für ein professionelles Video ist das nicht erforderlich, aber es ist nützlich für sie, um mehr darüber zu lernen, wie sie sich selbst bearbeiten und präsentieren können. • Bereiten Sie im Voraus einen Plan B mit Beispielen bewährter Praktiken vor. Dies wird auch den kreativen Denkprozess der jungen Teilnehmer erleichtern. • Falls Sie die Aktivität in einen traditionellen Ansatz der Jugendarbeit ohne digitale Unterstützung umwandeln können, indem Sie sie bitten, eine Präsentation mit goldenen Regeln mit Papier und Stiften zu erstellen, bereiten Sie einen kurzen mündlichen Vortrag vor, den sie vor einer Gruppe von Experten vortragen werden.
Handouts	1) <u>Presentation on Sustainability in Agriculture</u> 2) <u>How to create a short video presentation</u> 3) <u>Agroeuro (Fake money)</u> 4) <u>Future opportunities final presentation</u>