LAUNCH PAD
Inclusive Business Launch Pad

Leitfaden für Moderatoren: Inclusive Business Launch Pad Circle

LAUNCH PAD
Inclusive Business Launch Pad

Inhaltsübersicht

Kapitel 1: Überblick **3**
- Einführung in das Projekt 3
- Was sind IBL-Zirkel? 3
- Anpassung der Methodik zur Schaffung von IBL-Zirkeln 4
- Die Philosophie der Coaching-Zirkel 5
- Die Grundlage der Philosophie der Kreise 6
- Abbildung 1: Action Learning Prozess 7
- Abbildung 2: Der Zyklus des Erfahrungslernens nach Kolb (1975) 8

Kapitel 2: Moderation von Coaching-Zirkeln: **10**
- Ziel der Kreise 10
- Pilotprojekte und Berichterstattung 11
- Planung der Sitzung 11
- Erleichterung: Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung 13

Kapitel 3: Der virtuelle Moderationsprozess **21**
- Moderationsfähigkeiten 22

Werkzeuge **24**

Beendigung der Sitzungen **26**

Zusätzliche Handouts und Dokumentation **26**
- Lernvereinbarung Vorlage 27
- Inklusive Business Launchpad-Zirkel: Formular zur Bewertung von Soft Skills 28
- Inklusive Business Launchpad-Zirkel: Formular zur Sitzungsbewertung 29
- Inklusive Business Launchpad-Zirkel: Abschließendes Bewertungsformular 30

Referenzen **31**

Kontakte **31**

Partner **32**

Kapitel 1: Überblick

Einführung in das Projekt

Das Inclusive Business Launchpad (IBL) - ein Beschleunigungsprogramm für benachteiligte Unternehmer in Kleinstunternehmen zielt darauf ab, die Chancengleichheit im Unternehmertum zu fördern, indem unterrepräsentierten oder benachteiligten Unternehmern Schulungen angeboten werden. Dazu gehören (aber nicht nur) Migranten, Menschen mit Behinderungen, Alleinerziehende, Menschen über 50 und Frauen, die in der Wirtschaft unterrepräsentiert sind. Das Projekt geht auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen ein und bietet Schulungen an, wie sie ihr Geschäft durch eine Kombination aus persönlicher Schulung und Peer-Unterstützung durch die IBL Circles (nach der Circles™-Methode von Inova Consultancy) vorantreiben können.

Im Rahmen des IBL-Projekts werden die Circles während der Projektlaufzeit Unternehmern in den verschiedenen Partnerländern (Vereinigtes Königreich, Niederlande, Zypern und Österreich) angeboten. Ziel des Programms ist es, unterrepräsentierten und benachteiligten Unternehmern Schulungen und Gruppenunterstützung zu bieten, um sie bei Wachstum, Innovation und der Ausweitung ihrer Geschäftsideen und Exportmöglichkeiten in der EU und darüber hinaus zu unterstützen.

Das Projekt wird durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Kommission kofinanziert. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte:

- Die IBL-Website: https://iblaunchpad.eu/
- Die IBL-Facebook-Seite https://www.facebook.com/IBLaunchpad/

Was sind IBL-Zirkel?

Die "Inclusive Business Launch Pad Circles" basieren auf einer innovativen, von Inova Consultancy Ltd. entwickelten Methodik zur persönlichen Entwicklung. Die Methodik basiert auf Action-Learning-, Coaching- und Mentoring-Techniken und nutzt Übungen und Instrumente zur Selbstreflexion, um den Teilnehmern zu helfen, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit aufzubauen und Soft Skills zu entwickeln.

Die IBL-Zirkel ermöglichen den Teilnehmern:

- Verbesserung der Selbstreflexion
- Stärkung des Vertrauens
- Techniken zur Zielsetzung entwickeln
- Entwickeln Sie Soft Skills, die wichtig sind, um im Geschäftsleben erfolgreich zu sein.
- Stress, Veränderungen, Konflikte usw. bewältigen
- Steigerung der Selbstwirksamkeit und des Durchsetzungsvermögens im Beruf

Anpassung der Methodik zur Schaffung von IBL-Zirkeln

Die Inclusive Business Launch Pad Circles wurden an die ursprüngliche Methodik angepasst, die auf den Ergebnissen der im Rahmen dieses Projekts durchgeführten ersten Untersuchung (IO1 Framework Report) basierte. Dieser Bericht befasste sich mit den Bedürfnissen, Lücken und Herausforderungen der Zielgruppe und enthielt Empfehlungen für Schulungen und Unterstützung bei der Gründung, dem Wachstum, der Weiterführung und der Expansion ihrer Kleinstunternehmen.
Der Bericht, der aus diesen Tests hervorging, hob die wichtigsten Soft Skills und die persönliche Entwicklung hervor, die das Zielpublikum benötigt. Die "Inclusive Business Launch Pad Circles" stehen allen offen, die das "Accelerator Business Launch Pad"-Training absolvieren, das ebenfalls im Rahmen des Projekts angeboten wird. Sie ergänzen diese Schulung und helfen den Teilnehmern, das Gelernte in die Tat umzusetzen. Sie richten sich an alle Unternehmer, die auf zusätzliche Hindernisse beim Einstieg in die Wirtschaft oder beim Wachstum im Wirtschaftssektor stoßen oder die Schwierigkeiten haben, Zugang zu bestehenden Schulungen zu erhalten bzw. von diesen zu profitieren.

Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf:

- Migranten
- Alleinerziehende Eltern
- Behinderte Menschen
- 50+ Personen
- Frauen/Männer in nicht-traditionellen Bereichen

Der Rahmenbericht wurde von der Partnerschaft nach eingehender Forschung und Datenerhebung durch Umfragen, Fokusgruppen und Interviews mit den Zielgruppen erstellt. Der Rahmenbericht identifizierte die wichtigsten Herausforderungen, mit denen die Zielgruppe konfrontiert ist. Diese sind:

1. Vernetzung
2. Mangelndes kulturelles und geschäftliches Verständnis
3. Mangel an zugänglicher Ausbildung und spezifischer Unterstützung
4. Heterogenität der Zielgruppe
5. Sprach- und Kommunikationsbarrieren
6. Mangel an technischem Wissen oder Geschäftsinstrumenten
7. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
8. Mangelnde Motivation beim Online-Lernen

Durch die IBL-Zirkel, die Schulungen und das Online-Lernportal werden diese Bedenken angesprochen und angegangen, so dass jeder Teilnehmer sein Selbstvertrauen und seine Fähigkeit, sein Unternehmen zu verbessern, ausbauen und weiterentwickeln kann.

In diesem Leitfaden wird das angepasste IBL Circles-Programm vorgestellt, um Moderatoren bei der Durchführung der Methodik zu unterstützen. Es wird nicht nur der Moderationsprozess beschrieben, sondern die Ausbilder erhalten auch

Werkzeuge und Dokumente, die sie bei der Moderation ihrer Circles verwenden können. Diese sollten nach Erhalt der Schulung von Inova Consultancy Ltd. verwendet werden. Das IBL Coaching Circles Training wird während der Projektlaufzeit stattfinden, um die am Inclusive Business Launch Pad Erasmus+ Projekt beteiligten Partner zu unterstützen. Andere Organisationen/Trainer/Coaches, die an der Durchführung der Methodik interessiert sind, sollten sich direkt an Inova Consultancy wenden (*siehe Kontaktinformationen am Ende dieses Leitfadens*).

Die Philosophie der Coaching-Zirkel

Die IBL-Zirkel sollen den Lernenden die Möglichkeit bieten, ihr Selbstvertrauen und ihre Soft Skills in einem sicheren Umfeld zu stärken. Unser Hauptziel ist es, die Lernenden dabei zu unterstützen, positive Schritte in Richtung Wachstum ihres Unternehmens zu unternehmen, indem sie ihre Soft Skills verbessern und ihr Selbstvertrauen stärken. Selbstvertrauen ist der Schlüssel zum Fortschritt als Unternehmer. Ziel der Zirkel ist es, das Selbstvertrauen jedes Einzelnen zu fördern, damit er seine Ideen vorantreiben und praktische Schritte unternehmen kann, um sich selbst und sein Unternehmen zu entwickeln. Daher sollten die Moderatoren bei der Durchführung der Circles die folgenden Grundsätze beachten:

- **Teilen:** Der IBL-Kreis ermöglicht es dem Einzelnen, seine Probleme, Fragen, Möglichkeiten und Herausforderungen mit anderen zu teilen.
- **Vertrauen:** IBL Circle bietet ein sicheres, aber dennoch herausforderndes Umfeld, in dem der Einzelne unterstützt werden kann, Ideen und Maßnahmen zu entwickeln, die ihm helfen, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.
- **Herausforderung:** Es sollten Handlungsoptionen erarbeitet und diskutiert werden, und der Einzelne sollte ermutigt werden, sich selbst in Frage zu stellen.
- **Aktionsplanung:** Der Einzelne sollte dabei unterstützt werden, die nächsten Schritte zur Verwirklichung seiner Ziele zu finden.
- **Selbstreflexion:** Die Coaching-Zirkel sollten Selbstreflexion und Selbstvertrauen fördern.

Darüber hinaus sollten die Teilnehmer die Möglichkeit haben:

- Treffen und Vernetzen mit anderen Unternehmern, die vor ähnlichen Problemen stehen
- Neue Freunde/Kontakte knüpfen und Netzwerke erweitern

Die Grundlage der Philosophie der Kreise

Die Circles-Methode wird seit 2001 in verschiedenen Kontexten eingesetzt und hat sich bei der Förderung der persönlichen Entwicklung von Zielgruppen bewährt, darunter Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn ins Berufsleben zurückkehren, und junge Menschen, die sich weder in der Ausbildung noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden (NEET). Die Methodik hat breite Anerkennung für ihre hochwertigen Materialien und innovativen Inhalte erhalten (Inova wurde 2008 von der SFEDI-Small Firms Enterprise Development Initiative für die Entwicklung und den erfolgreichen Einsatz der Methodik bei Unternehmerinnen ausgezeichnet).

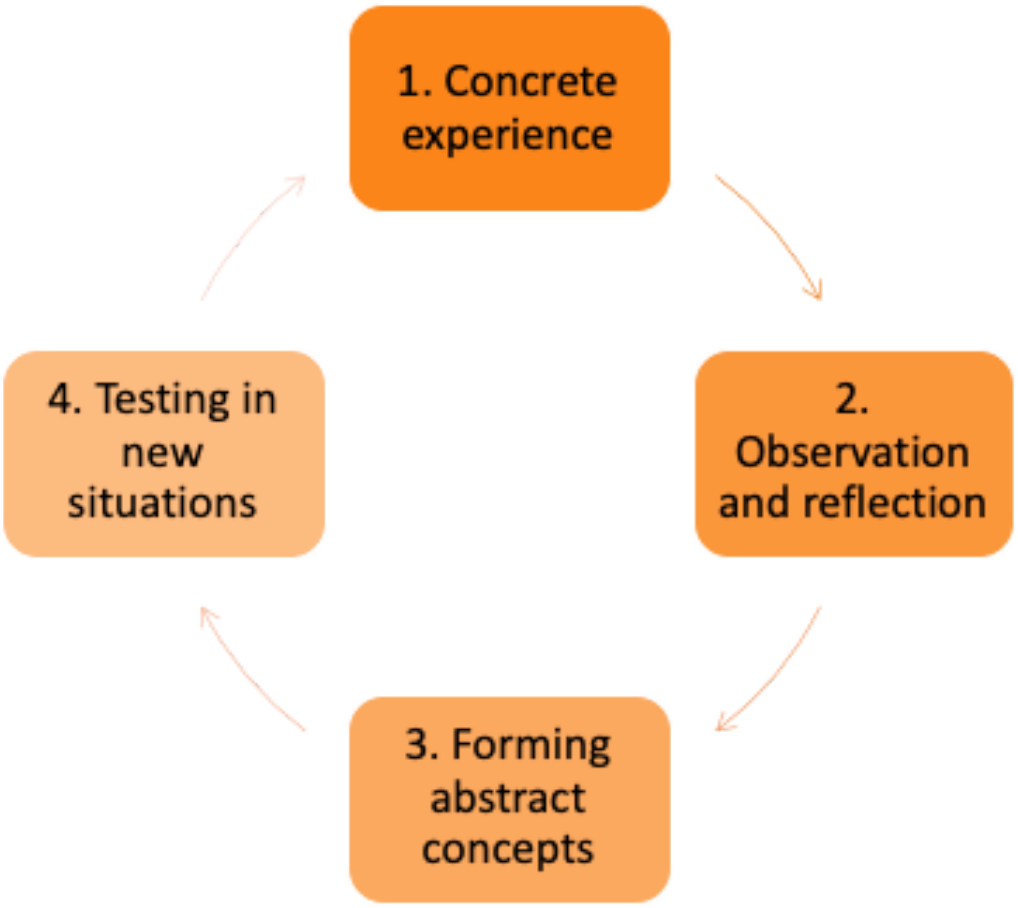
Im Gegensatz zu herkömmlichen Schulungen werden die Lernenden ermutigt, ihre eigenen Antworten auf die Herausforderungen zu finden, denen sie gegenüberstehen. Dieses Wissen ist oft bereits vorhanden; Circles hilft den Teilnehmern, dieses Wissen durch Austausch und Lernen voneinander und damit von uns selbst zu entdecken. Das Konzept der Circles basiert auf dem Prozess des Lernens als einer Reise, die voraussetzt, dass der Einzelne dabei unterstützt werden kann, zu erkennen, was er wissen muss, dass manches Wissen bereits in ihm steckt und nur noch hervorgeholt werden muss, und dass geteiltes Wissen und Lernen von anderen wertvoll sein kann.

Innerhalb eines Kreises sollten die Moderatoren sicherstellen, dass die Teilnehmer und sie selbst versuchen, keine *Ratschläge* zu erteilen und sich stattdessen auf *Fragen* konzentrieren, die dem Einzelnen helfen, seine eigenen Einsichten zu offenbaren. Dies kann durch Gruppendiskussionen, die Durchführung von Übungen und/oder angeleitete Fragen anderer Teilnehmer geschehen. In den Abschnitten mit geführten Fragen in den IBL-Zirkeln beispielsweise erhalten die Teilnehmer abwechselnd ein Zeitfenster, um über ihr Problem oder ihre Möglichkeiten zu sprechen, und die anderen Gruppenmitglieder stellen Fragen. Bei den Fragen geht es um Entdeckung, um den Versuch, die zugrunde liegenden Probleme besser zu verstehen, die weiter erforscht werden sollten. Der Schwerpunkt liegt also auf der Befragung und nicht auf der Erteilung von Ratschlägen. In ähnlicher Weise werden die Teilnehmer bei Übungen zur Selbstentwicklung oder Selbstreflexion ermutigt, ihre Antworten zu hinterfragen und andere Gruppenmitglieder bei der Frage zu unterstützen, warum sie auf eine Übung in einer bestimmten Weise reagiert haben. Dieser Prozess stärkt die Entwicklung der Selbstreflexion.

Die beiden folgenden Modelle (Action Learning Process und Kolb's Experiential Learning Cycle) sind nützlich, um den Zweck und den Prozess der Zirkel weiter zu erklären.

Abbildung 1: Action Learning Prozess

Abbildung 2: Der Zyklus des Erfahrungslernens nach Kolb (1975)



Die drei Prinzipien des Aktionslernens sind **Denken, Handeln** und **Reflektieren.** Diese Phasen sind in der folgenden Tabelle hervorgehoben, zusammen mit einigen Fragen, die wahrscheinlich während der Zirkelsitzungen aufkommen werden.

	Die Aktion des Tuns ist in Ordnu Gedanken in die Tat umzusetzer Sie trägt dazu bei, den Wandel z unterstützen.	• Was ist Ihre Idee, Ihr Thema oder Ge • Was ist Ihre Chance? • Was ist Ihr Anliegen? • Was ist für Sie vorrangig? • Welche Fragen haben Sie zu Ihrer Situation? • Welche ersten Ideen haben Sie im Kopf, die Sie erforschen wollen?
	Wie wollen Sie außerhalb des Zirkels aktiv werden? Wie wollen Sie das tun?	• Haben Sie einen Plan aufgestellt? • Was werden Sie jetzt tun? • Haben Sie eine experimentelle Variable eingeführt?
	ahme einer Sie sollten über die Ergebnisse Ihrer Aktion.	• Was hat sich geändert? • Was ist passiert? • Was ist gut gelaufen? • Was sind Ihre Bedenken? • Gibt es neue Möglichkeiten? • Wie werden Sie Ihren Plan in Zukunft anpassen? • Welche Fragen sind Ihnen zu Ihrer Situation gestellt worden?

Diese Methode ist wirksam, weil sie den Lernenden in den Mittelpunkt der Situation stellt:

- Sie arbeitet in Echtzeit, mit aktuellen Themen, die für den Einzelnen von Bedeutung sind.
- Es verbindet theoretisches Lernen mit praktischer Erfahrung.
- Es geht um Maßnahmen und Umsetzung und nicht um rein hypothetische Szenarien.

Zur weiteren Erläuterung finden Sie hier einige nützliche Videos zu den oben genannten Modellen:

- Was ist Action Learning? - https://www.youtube.com/watch?v=IAJ0z_IdZXE
- Der 3-Minuten-Kolb - https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA
- Erfahrungslernen: Wie wir natürlich lernen https://www.youtube.com/watch?v=aF63HHVbpQ8

Kapitel 2: Moderation von Coaching-Zirkeln:

Ziel der Kreise

Ziel der IBL-Zirkel ist es, unterrepräsentierte und benachteiligte Unternehmer zu unterstützen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihnen die Mittel an die Hand zu geben, um ihr Unternehmen auszubauen.

In jeder Sitzung werden Gruppendiskussionen mit dem individuellen Aussprechen von Problemen, Selbstreflexion und der Festlegung von Zielen kombiniert. Es ist daher von größter Bedeutung, dass nur erfahrene Moderatoren mit Erfahrung im Action Learning oder solche, die von einem Kollegen von Inova Consultancy (UK) in der Methodik geschult wurden, einen Circle leiten können.

Die Zirkel werden in der Regel in einer eher nicht-direktiven Art und Weise moderiert; die Sitzungen sollten von den Lernenden geleitet werden und sich auf die Lernenden konzentrieren. Allerdings wird jeder Moderator seinen eigenen Stil haben, der mehr oder weniger direktiv sein kann. Es kann notwendig sein, einen direkteren Ansatz zu verwenden, wenn es angebracht ist, z. B. wenn eine Person im Begriff ist, riskante oder schädliche Handlungen zu unternehmen, die vorhersehbar sind, oder wenn es der Gruppe in einem Maße an Vertrauen fehlt, dass es schwierig ist, eine Diskussion ohne das Eingreifen des Moderators anzustoßen. Die Größe der Gruppe kann auch den Grad der erforderlichen Leitung bestimmen. Größere Gruppen werden in der Regel stärker angeleitet als kleinere Gruppen.

Wir würden erwarten, dass der Lernprozess von den Teilnehmern einige der folgenden Merkmale aufweist:

- Untersuchung der möglichen Ursachen für einen bestimmten Zustand oder eine bestimmte Folge; Überprüfung von Entscheidungen oder Handlungen und Aufzeigen, wie diese zu der aktuellen Situation geführt haben. Hätten die Probleme vermieden werden können? Was sind die Auswirkungen, wenn eine ähnliche Situation in der Zukunft eintritt? Was haben sie aus dieser Situation gelernt?
- Prüfung des eigenen Denkens, das sie dazu gebracht hat, etwas zu glauben oder auf eine bestimmte Weise zu handeln. Basiert eine Entscheidung auf fairen Annahmen? Wurden die Annahmen geprüft?
- Wir können auch aus Fehlern lernen. Argyris (1993) meint, dass **Lernen immer dann stattfindet, wenn Fehler erkannt und korrigiert werden.**
- Die Moderation sollte zukunfts- und lösungsorientiert sein. Es ist nützlich, die Mitglieder bei der Vorhersage möglicher Ergebnisse zu unterstützen. Haben sie alles in Betracht gezogen? Wie sieht der Reserve- oder Ausweichplan aus? Haben sie alle Optionen in einer bestimmten Situation in Betracht gezogen?
- Ihre Moderation wird die Teilnehmer ausdrücklich dazu bringen, sich auf Ziel- und Aktionspläne zu verpflichten, über ihre eigenen Fortschritte zu berichten, Ziele neu zu definieren und Ergebnisse zu überprüfen. Leichtfertige und unspezifische Ziele helfen den Lernenden nicht, sich weiterzuentwickeln und ihre Herausforderungen zu meistern.
- Die Moderation sollte auch ein Bewusstsein für die Gruppendynamik und den Gruppenprozess beinhalten; dies kann gelegentlich erfordern, dass der Moderator eingreifen muss, um die Zeit von jemandem zu schützen, um Themen auf dem richtigen Weg zu halten, wenn Herausforderungen Stress verursachen, wenn jemand vielleicht unangemessen Macht ausübt oder sich auf eine Weise verhält, die das Lernen der Gruppe frustriert oder blockiert. Es ist wichtig, dass zu Beginn der ersten Sitzung Gruppenregeln festgelegt werden, damit sich alle in der Gruppe wohlfühlen, vor allem wenn sensible oder persönliche Themen besprochen werden.

- Die Teilnehmer möchten vielleicht mit Verhaltensweisen im Kreis experimentieren (mit dem Einverständnis und der Unterstützung ihrer Kollegen) und Feedback einholen. Vielleicht möchte ein Mitglied durchsetzungsfähiger werden und mehr Vorschläge in der Gruppe machen oder das Selbstvertrauen entwickeln, anderen zu widersprechen.
- Ermutigen Sie die Gruppenmitglieder, kreativ zu sein, außerhalb ihrer Komfortzone zu arbeiten und ihre Chancen zu nutzen.
- Contracting: Festlegung einer Vereinbarung mit den Zirkelmitgliedern über Rollen und Verantwortlichkeiten, damit a) Sie den Prozess bestmöglich unterstützen können und b) die Mitglieder in einem lernfördernden Klima den größtmöglichen Nutzen aus dem Prozess ziehen können.

Die Vereinbarungen müssen häufig überprüft werden, und die Grundregeln müssen zu Beginn jeder Sitzung neu festgelegt werden. Im folgenden Abschnitt über Vertragsabschlüsse wird dieser Prozess ausführlicher beschrieben.

Pilotprojekte und Berichterstattung

Die Inclusive Business Launch Pad Circles werden in zwei Pilotphasen mit 5-8 Unternehmern pro Pilot von allen am Output beteiligten Partnern durchgeführt (50-80 über die Pilotphasen pro Partnerschaft). Die Teilnehmer werden sich treffen und ihre Herausforderungen und Hindernisse als Unternehmer sowie ihre Ziele im persönlichen und beruflichen Leben diskutieren.

Um möglichst viele Rückmeldungen aus diesem Pilotprojekt zu sammeln, wird jeder Teilnehmer gebeten, am Ende jeder Sitzung ein kurzes Bewertungsformular auszufüllen. Diese werden vom Moderator aufbewahrt, um am Ende des Pilotprojekts alle Ergebnisse zusammenzufassen. Nach Abschluss des Pilotprojekts verfasst jedes beteiligte Partnerland einen nationalen Bericht in englischer Sprache; dieser Bericht fasst alle Informationen zusammen, die während des Pilotprojekts in dem jeweiligen Land gesammelt wurden, und enthält Rückmeldungen und Empfehlungen der Teilnehmer und Moderatoren. Jeder Partner wird auch die relevanten Anhänge beifügen, die zur Unterstützung des Berichts und der darin enthaltenen Informationen erforderlich sind. Eine Vorlage für den nationalen Bericht wird allen Partnern vor dem Beginn ihrer ersten Pilotphase zugesandt.

Ein abschließender vergleichender Bericht über die Pilotphase wird nach Ablauf der Projektlaufzeit öffentlich zugänglich gemacht, um anderen Ausbildern, die an der Anwendung der Methode interessiert sind, weitere Ratschläge und Informationen zu geben.

Planung der Sitzung

Jede Sitzung der Zirkel sollte von den **Lernenden geleitet werden** und **auf die Lernenden ausgerichtet sein**. Wir schlagen vor, dass Sie Ihren Plan für jede Sitzung im Anschluss an

die vorherige Sitzung überprüfen, um sicherzustellen, dass Sie den Teilnehmern die Unterstützung bieten, die ihren Bedürfnissen am besten entspricht.

Wir schlagen jedoch die folgenden Pläne für jede Sitzung als Leitfaden vor, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer von den Zirkeln profitieren.

Sitzung 1:

Einführungen - Sie stellen sich und Ihre Teilnehmer einander vor. Stellt auch die Methodik und den Prozess der Zirkel vor.

Verwaltung - Unterzeichnung der erforderlichen Lernvereinbarungen und Anwesenheitslisten. Besprechung der Grundregeln.

Auflockerungsübungen - Wählen Sie eine der Auflockerungsübungen, um den Teilnehmern zu helfen, sich gegenseitig kennenzulernen. (*Siehe Toolkit für Moderatoren*)

Bewertung der Soft Skills - Jeder Teilnehmer sollte zu Beginn der ersten Sitzung ein Formular zur Bewertung der Soft Skills ausfüllen. Dieser sollte dann vom Moderator bis zur letzten Sitzung sicher aufbewahrt werden, wenn die Lernenden diese Aktivität erneut ausfüllen, um ihre Punktzahl und die anschließende Entwicklung zu vergleichen.

Befragung - Erläutern Sie die Unterschiede zwischen Ratschlägen und Fragen, wie man Fragen einsetzt usw. und wie sich dies positiv auf die Arbeitsbeziehungen der Teilnehmer auswirken wird.

Diskussionsrunde - Geben Sie jedem Teilnehmer etwa 15 Minuten Zeit, um sein Problem, seine Herausforderung oder seine Chance darzulegen. Sie können eine oder zwei Übungen aus dem Toolkit auswählen, um die Diskussion zu beginnen und den Teilnehmern etwas zum Nachdenken zu geben. Wählen Sie die Übungen auf der Grundlage der Bereiche aus, in denen Ihre Teilnehmer am meisten Unterstützung benötigen.

Aktionspunkte - Unterstützen Sie jeden Teilnehmer bei der Festlegung von Aktionspunkten auf der Grundlage des Besprochenen. Stellen Sie sicher, dass diese Ziele SMART sind (siehe Anhänge für Informationen über SMART-Ziele).

Bewertung - Stellen Sie sicher, dass jeder Teilnehmer das Bewertungsformular ausfüllt.

Sitzung 2

Verwaltung - Stellen Sie sicher, dass Sie eine aktuelle Anwesenheitsliste haben und wiederholen Sie die Grundregeln.

Überprüfen Sie die SMART-Ziele aus Sitzung 1.

Diskussionsrunde - Geben Sie jedem Teilnehmer ca. 15 Minuten Zeit, um seine Probleme/Herausforderungen/Chancen darzulegen, mit denen er diese Woche konfrontiert ist. Sie können eine oder zwei Übungen aus dem Toolkit auswählen, um die Diskussion zu

beginnen und den Teilnehmern etwas zum Nachdenken zu geben. Wählen Sie die Übungen nach den Bereichen aus, in denen Ihre Teilnehmer am meisten Unterstützung brauchen.

Bewertung - Stellen Sie sicher, dass die Bewertungsformulare ausgefüllt sind.

Verwaltung - Geben Sie alle notwendigen Erinnerungen für die nächste Sitzung und alle anderen administrativen Fragen.

Sitzung 3

Verwaltung - Aktualisierung der Anwesenheitsliste und Wiederholung der Grundregeln.

Überprüfen Sie die in den vorangegangenen Sitzungen festgelegten SMART-Ziele.

Diskussionsrunde - Geben Sie jedem Teilnehmer ca. 15 Minuten Zeit, um seine Probleme/Herausforderungen/Chancen darzulegen, mit denen er diese Woche konfrontiert ist. Sie können eine oder zwei Übungen aus dem Toolkit auswählen, um die Diskussion zu beginnen und den Teilnehmern etwas zum Nachdenken zu geben. Wählen Sie die Übungen nach den Bereichen aus, in denen Ihre Teilnehmer am meisten Unterstützung brauchen.

Bewertung der Soft Skills (falls es sich um die letzte Sitzung handelt) - Jeder Teilnehmer sollte erneut ein Formular zur Bewertung der Soft Skills ausfüllen. Sie sollten dann die erste Bewertung erhalten, um die Ergebnisse zu vergleichen und zu sehen, ob sich Entwicklungen ergeben haben.

Bewertung - Abschließendes Bewertungsformular, das von jedem Teilnehmer ausgefüllt wird.

Verwaltung - Übergabe von Zertifikaten an alle, die an mindestens zwei Sitzungen teilgenommen haben. Um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich weiterhin zu vernetzen, könnte es sich lohnen, die Einrichtung einer WhatsApp-Gruppe zu diskutieren, damit die Teilnehmer weiterhin miteinander in Kontakt treten und ihre Gedanken, Vorschläge und Möglichkeiten austauschen können.

Anmerkungen zum Sitzungsplan

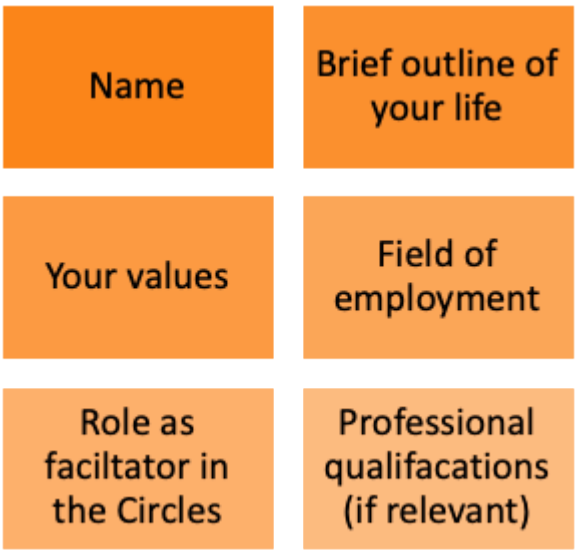
- Für die einzelnen Sitzungen wurden keine spezifischen Werkzeuge festgelegt. Der Grund dafür ist, dass es im Ermessen des Moderators liegt, die Werkzeuge und Übungen zu verwenden, die für die jeweilige Gruppe am besten geeignet sind.
- Es wird empfohlen, nicht mehr als 2-3 Tools pro Zirkelsitzung zu verwenden. Sie müssen genügend Zeit für ausführliche Diskussionsrunden einplanen.

Erleichterung: Ein Schritt-für-Schritt-Leitfaden

Im Folgenden haben wir die Schritte zur Durchführung eines IBL-Zirkels skizziert. Bitte lesen Sie diese Schritte sorgfältig durch und vergewissern Sie sich, dass Sie die einzelnen Schritte verstehen.

Schritt 1: Einführungen

Beginnen Sie damit, sich den Teilnehmern vorzustellen. Im Folgenden finden Sie einige einführende Themen, die Sie in Betracht ziehen sollten, um mit den Teilnehmern ins Gespräch zu kommen:



Schritt 2: Vertragsabschluss und Verwaltung

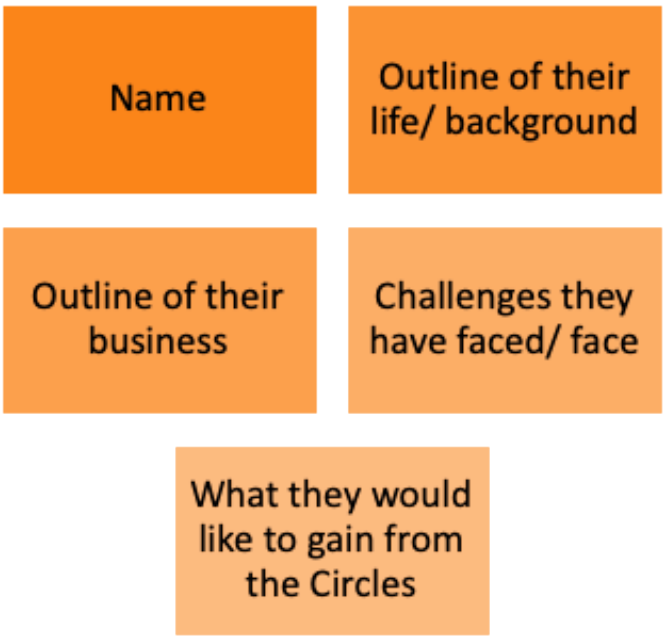
Lernvereinbarung: Es wird empfohlen, zu Beginn von Sitzung 1 sicherzustellen, dass jeder Teilnehmer eine Lernvereinbarung unterzeichnet hat. Die Lernvereinbarung (zu finden in den Anhängen dieses Leitfadens) ist ein sozialer Vertrag, der es dem Moderator und den Teilnehmern ermöglicht, während der Sitzungen gleiche Rechte und Macht zu haben. Indem die gegenseitigen Erwartungen beider Parteien festgelegt werden, erhalten alle Beteiligten die notwendigen Informationen über die Schulungsbeziehung und die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten der einzelnen Parteien. Es wird empfohlen, die unterzeichnete Lernvereinbarung einzuscannen und zu kopieren, so dass sowohl der Teilnehmer als auch der Kursleiter eine Kopie erhalten.

Anwesenheitsliste: Zu Beginn jeder Sitzung sollten alle Teilnehmer eine Anwesenheitsliste unterschreiben. Dies ist wichtig, damit die Moderatoren die Anwesenheit der Teilnehmer bei den Sitzungen nachweisen können (für die Finanzierungsanforderungen). Die unterschriebenen Anwesenheitslisten sollten eingescannt und als Teil der Anhänge für die nationalen Berichte verschickt werden (Originalkopien sollten ebenfalls in den Unterlagen

Ihrer Organisation aufbewahrt werden). Eine Vorlage finden Sie in den Anhängen zu diesem Leitfaden.

Schritt 3: Vorstellen der Teilnehmer

Nach Schritt eins und zwei sollten Sie sich die Zeit nehmen, die Teilnehmer vorzustellen. Jeder Teilnehmer sollte **2-3 Minuten Zeit haben**, sich vorzustellen. Wenn Sie Ihre Gruppe auffordern müssen, bestimmte Informationen mitzuteilen, sehen Sie sich bitte die folgenden Vorschläge an:



Schritt 4: Einführung in die Circles-Methodik

Nach der Vorstellungsrunde sollten Sie sicherstellen, dass die Teilnehmer mit der Methodik der Circles und den Zielen der Sitzungen vertraut sind. Sie sollten sicherstellen, dass jeder die folgenden Aspekte der Circles versteht:

- Der Hintergrund der Methodik der Inclusive Business Launch Pad Circles.
- Eine Erklärung, wie die Methodik funktioniert. D.h., dass die Zirkel den Teilnehmern einen moderierten Raum bieten, in dem sie Tools ausfüllen, sich austauschen und ein

eigenes Zeitfenster haben, um ihr Problem, ihre Herausforderung oder ihre Möglichkeiten zu präsentieren.

- Die Gliederung des Sitzungsablaufs: Drei Sitzungen (eine vierte ist optional für weitere Unterstützung). 3-4 Stunden pro Sitzung (wenn sie persönlich stattfinden; 2,5-3 Stunden können angemessen sein, wenn sie online stattfinden, um das Engagement zu erleichtern). Es ist immer ein geschulter Moderator anwesend. Zugewiesene Redezeit für jeden Teilnehmer (10-15 Minuten je nach Gruppengröße)
- Setzen von SMART-Zielen: Erinnern Sie die Teilnehmer immer daran, dass es beim Lernen darum geht, angesichts von Schwierigkeiten widerstandsfähig zu sein. Es ist völlig normal, wenn sie nicht alles erreichen, was sie sich vorgenommen haben (Selbsterkenntnis und das Wissen um die eigenen Grenzen sind ebenfalls ein wichtiger Teil der Lernkurve, die die Teilnehmer in den Zirkeln durchlaufen), aber sie werden ermutigt, Schwierigkeiten zu überprüfen, daraus zu lernen und in einem unterstützenden Umfeld Wege nach vorne oder neue Handlungsmöglichkeiten zu finden.
- Die Fragetechnik sollte während der gesamten Zirkelsitzungen angewandt werden (siehe Informationen unten).

Die Befragungstechnik

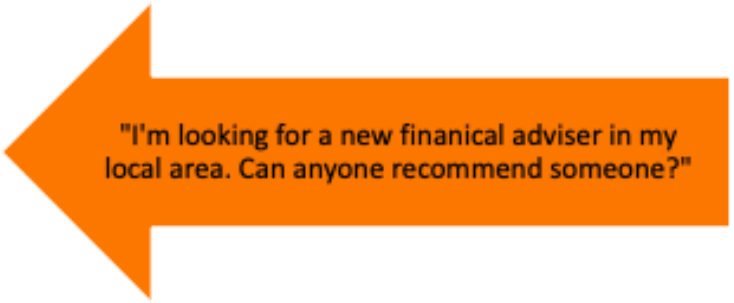
Der Moderator ist derjenige, der während seines Zeitfensters über seine Probleme, Herausforderungen und Möglichkeiten spricht. Der Moderator sollte ermutigt werden, der Gruppe mitzuteilen, was sie braucht, und die Beiträge zu regeln.

Ratschläge zu erteilen" kann wenig hilfreich sein, wenn es den Teilnehmer zu einer bestimmten Denkweise oder Antwort drängt. Wenn Sie stattdessen **Fragen stellen,** stärken Sie den Vortragenden und unterstützen ihn dabei, seine eigenen Lösungen zu finden. Achten Sie darauf und vermeiden Sie Sätze, die mit:

Einige Aussagen konzentrieren sich auf die Erfahrung des Fragenden, obwohl der Schwerpunkt auf dem Vortragenden liegen sollte. Zum Beispiel:

Wenn Sie auf diese Weise Ratschläge erteilen, wird der Fokus vom Vortragenden abgelenkt, was dem persönlichen Lernen abträglich sein kann. Vermeiden Sie stets wenig hilfreiche Kommentare wie:

Gelegentlich können einige Arten von Ratschlägen (wenn sie ausdrücklich erbeten werden) hilfreich sein. Zum Beispiel kann ein Moderator um Ratschläge zu möglichen Kontakten oder Netzwerken bitten.



In diesem Fall ist es hilfreich, Ratschläge zu erteilen und ihnen zu helfen, Zeit bei der Suche nach einem neuen Berater zu sparen. Die Beratung bietet jedoch auch Raum für Vorbehalte (es gibt nicht nur einen Weg, der alle Probleme löst). Der Vortragende müsste die Verantwortung übernehmen und die Glaubwürdigkeit des Beraters überprüfen, indem er nach Qualifikationsnachweisen usw. fragt. Es wird von ihm erwartet, dass er sich selbst ein Urteil über die Kompetenz bildet. Denken Sie daran, dass der Kreis kein Ersatz für eine professionelle Beratung ist. Manchmal kann das Lernen von anderen eine nützliche Abkürzung sein.

Ein wichtiger Aspekt der Circles ist, dass der Schwerpunkt auf Fragen und nicht auf Ratschlägen liegt. Fragen zu stellen, statt Ratschläge zu erteilen, regt die Teilnehmer dazu an, eingehender über ihre Situation nachzudenken und darüber, wie sie ihre Ziele erreichen

können. Indem sie Fragen stellen, ermutigen die Teilnehmer ihre Mitstreiter, über ihr eigenes Handeln und die möglichen nächsten Schritte nachzudenken, anstatt die ihnen gegebenen Ratschläge anzunehmen. Dadurch sollen die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, ihre Ziele und Handlungen in der Zukunft zu überdenken.

Schritt 5: Grundregeln und Erwartungen

Als Moderator haben Sie es möglicherweise mit mehreren verschiedenen Teilnehmern mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Eigenschaften zu tun. Daher ist es wichtig, dass die Grundregeln festgelegt werden, bevor Sie die Teilnehmer auffordern, sich über persönliche Dinge zu öffnen.

Es ist wichtig, die Erwartungen der einzelnen Teilnehmer an die Sitzungen zu ermitteln. Es ist wichtig, die folgenden Aspekte zu verstehen:

- Herausforderungen - Welches Maß an Herausforderung ist für die Gruppe angenehm?
- Selbstregulierung - wie viel Anleitung/wie viel Intervention würde die Gruppe vom Moderator erwarten (dies sollte auf den eigenen Erfahrungen der Teilnehmer mit der Selbstregulierung basieren).
- Zeitmessung - Wie möchte die Gruppe die Zeit messen? Selbstständig oder mit Zeitwarnungen des Moderators?
- Feedback - welche Form des Feedbacks bevorzugen sie: Gruppe oder Einzelperson? (dies ist sehr individuell und daher sollte der Moderator die Antworten der Teilnehmer auf diese Frage notieren).

Sie sollten diese Gelegenheit auch nutzen, um Ihre Erwartungen als Moderator zu formulieren. Sie sollten die folgenden Punkte hervorheben, um sicherzustellen, dass jeder weiß, was während der Sitzungen erwartet wird.

Vertraulichkeit: Betonen Sie die Bedeutung der Vertraulichkeit und legen Sie Ihre Erwartungen an Offenheit und Ehrlichkeit dar.

Bewusstsein: Ein Hauptziel der Zirkel ist es, das Selbstbewusstsein und das Verständnis für andere Menschen zu stärken.

Anwesenheit: Wiederholen Sie die Erwartungen in Bezug auf die Einhaltung der Zeit, die Stornierung und Probleme bei Nichtteilnahme. Machen Sie die Teilnehmer darauf aufmerksam, dass sie an 2 der 3 Sitzungen teilnehmen müssen, um eine Teilnahmebescheinigung zu erhalten.

Verantwortung: Die Teilnehmer sollen die Verantwortung für ihren eigenen Lernweg und ihre Ziele übernehmen und bei Bedarf um Hilfe bitten.

Hausaufgaben: Von den Teilnehmern wird erwartet, dass sie zwischen den Sitzungen an ihren SMART-Zielen arbeiten. Manchmal kann der Moderator "Hausaufgaben" zur Unterstützung der nächsten Sitzung aufgeben. Alle Teilnehmer sollten sich darüber im Klaren sein, dass sie sich zwischen den Sitzungen vorbereiten und engagieren müssen.

Außerdem sollte sich die Gruppe auf einige Grundregeln einigen, die zu Beginn jedes Kreises wiederholt werden müssen. Die Grundregeln sollten die folgenden Themen behandeln:

1. Vertraulichkeit und Achtung des geistigen Eigentums
2. Anwesenheit und Engagement
3. Nutzung der Zeit
4. Fragestellung und Schwierigkeitsgrad
5. Respekt
6. Rückmeldung
7. Kommunikationsstil
8. Verschiedene Arten des "Helfens" - was hilft und was hindert?

Schritt 6: Diskussion und Einsatz der Werkzeuge

Schritt 6 betrifft den Hauptteil der Circle-Methodik. Die erste Phase dieses Prozesses ist das **Einchecken**. Dies ist eng mit Schritt 2 verbunden und zielt darauf ab, herauszufinden, wie sich jeder Teilnehmer fühlt. *Was geht ihnen in letzter Zeit/heute durch den Kopf? Gibt es etwas, worüber sie sprechen möchten? Worauf würden sie sich gerne konzentrieren? Welche Fortschritte wurden seit der letzten Sitzung gemacht*? (dies gilt nur für die Sitzungen zwei und drei).

Beginnen Sie mit einleitenden Diskussionen über die Emotionen der Teilnehmer, allgemeine Gedanken und Gefühle, aktuelle Bedürfnisse und Erwartungen an die Sitzung. Dann sollte der Moderator die Gruppe in Diskussionszeitfenster einteilen, in denen jeder Teilnehmer 10-20 Minuten Zeit hat, um ein Problem oder eine Herausforderung vorzustellen, die er gerne diskutieren möchte, um mehr Einblicke und unterschiedliche Perspektiven zu dem Thema zu erhalten. Den Teilnehmern können vor Beginn ihrer Zeitspanne Vorschläge unterbreitet werden, damit sie Zeit haben, sich zu überlegen, worüber sie sprechen möchten. Sie könnten zum Beispiel die folgenden Fragen stellen:

- Auf welches Thema, welche Herausforderung oder Gelegenheit möchten Sie sich konzentrieren?
- Warum möchten Sie sich heute darauf konzentrieren?
- Wie wurde das zu einem Problem oder einer Herausforderung für Sie?
- Wie wichtig ist dieses Thema für Sie? (auf einer Skala von 1-10)

Der Vortragende sollte genügend Details liefern, damit alle Zirkelmitglieder ein umfassendes Verständnis des Problems/der Herausforderung, mit der der Vortragende konfrontiert ist, erlangen können.

Während ihres Zeitfensters kann der Moderator die anderen Mitglieder des Kreises auffordern, ihn zu befragen, um ihnen zu helfen, Klarheit über das Thema zu gewinnen, das sie diskutieren (mit Hilfe der *Fragetechnik*). Diese Fragen sollten zu weiteren Diskussionen und Enthüllungen seitens des Moderators führen.

Als Moderator sollten Sie diesen Prozess sorgfältig beobachten - stellen Sie sicher, dass die Mitglieder des Kreises bei den Fragen bleiben und Ratschläge vermeiden (sanfte Ermahnungen sind oft notwendig!), fragen Sie nach, wenn es nötig ist, um mehr Informationen zu erhalten und den Lerneffekt für den Vortragenden zu maximieren. Verstehen Sie sich als Ratgeber und Coach für Ihre Teilnehmer, damit diese ihre eigenen Lösungen finden. Achten Sie darauf, dass die Themen ausführlich diskutiert und nicht nur kurz erwähnt werden. Das Ziel der Circles ist es, Probleme und Herausforderungen eingehend zu erforschen, um Lösungen zu finden!

LAUNCH PAD
Inclusive Business Launch Pad

Zu beachten:

- Die Erkundung von Themen kann sehr zeitaufwändig sein, wenn sie richtig durchgeführt wird. Als Moderator müssen Sie daher sicherstellen, dass Sie die Sitzung gut organisieren und sich darüber im Klaren sind, wie viel Zeit dafür aufgewendet werden soll (dies hängt von der Anzahl der Teilnehmer, der Zeit, der Gesprächigkeit der Gruppe, der Komplexität des Themas usw. ab).
- Während der Sitzungen können Sie die Teilnehmer bitten, Eisbrecher/Tools/Aktivitäten durchzuführen. Dieser Leitfaden enthält eine Reihe von Tools, die sich auf die verschiedenen Herausforderungen beziehen, mit denen die Mitglieder von Circle konfrontiert sein können. Je nach den Bedürfnissen der Teilnehmer sollten Sie Werkzeuge auswählen, die ihnen bei ihrem Problem/ihrer Herausforderung helfen.
- Denken Sie daran: Während der ersten Sitzung sollten alle Teilnehmer das Formular zur Bewertung der Soft Skills ausfüllen. Sobald dies geschehen ist, sollte es an den Moderator zurückgegeben werden, damit er es bis zur letzten Sitzung aufbewahrt.
- Wir empfehlen Ihnen, zu Beginn der ersten Sitzung eine Eisbrecher-Übung durchzuführen, damit sich alle Teilnehmer in ihrer Umgebung wohler fühlen. Dies könnte nach den Präsentationen der Teilnehmer erfolgen (Schritt 3). Der Rest der zur Verfügung gestellten Instrumente sollte nach dem Ermessen des Moderators je nach den Bedürfnissen der Teilnehmer eingesetzt werden.

Schritt 7: Abschluss der 1. Sitzung

Nach dem Ende der Sitzung sollten Sie eine kurze Abschlussdiskussion führen, um herauszufinden, was die Lernenden aus dieser Sitzung mitnehmen werden. Sie können sie fragen, was sie über sich selbst und ihre Probleme/Herausforderungen oder Chancen gelernt haben und welche Auswirkungen die Sitzung auf sie hatte. Vergewissern Sie sich, dass die folgenden Fragen beantwortet wurden:

- Formulare zur Sitzungsbewertung
- Nächste Sitzung - die Einzelheiten der nächsten Sitzung müssen erläutert werden
- Ziele - Erinnern Sie die Teilnehmer an ihre SMART-Ziele und ermutigen Sie sie, zwischen den Sitzungen an ihnen zu arbeiten.
- Aufgaben - Erinnern Sie sich selbst und die Teilnehmer an Ihre Aufgaben als Moderator, z. B. Übermittlung von Grundregeln an die Teilnehmer.

Zweiter Kreis

In der zweiten Sitzung sollten Sie alle Teilnehmer wieder zum zweiten Kreis begrüßen. Bevor der Kreis beginnt, sollte die Verwaltung erledigt werden (Anwesenheitsliste und Wiederholung der Gruppenregeln). Vielleicht möchten Sie mit einer Übung beginnen, um die Teilnehmer aufzuwärmen und ihnen einen Ausgangspunkt für ihre Diskussion zu geben. Danach sollten die Diskussionsrunden, wie in Schritt 6 oben beschrieben, beginnen. Schritt 7 sollte am Ende dieses Kreises folgen.

Letzte Sitzung

In der letzten Sitzung sollten Sie alle Teilnehmer wieder im Kreis willkommen heißen. Die Verwaltung sollte erledigt werden (Anwesenheitsliste und Wiederholung der Gruppenregeln), bevor die Ziele der vorherigen Sitzung besprochen werden. Danach sollte Schritt 6 befolgt werden.

Abschluss der letzten Sitzung:

Zum Abschluss der letzten Sitzung sind einige Aktivitäten erforderlich. Diese sind wie folgt:

1. Eine Diskussion über die Erfahrungen der Teilnehmer und die Lehren, die sie aus den Coaching Circles gezogen haben.
2. Sie sollten den Teilnehmern die Möglichkeit geben, einen Plan für das weitere Lernen zu erstellen, einschließlich Treffen mit anderen Teilnehmern nach Abschluss der Sitzungen. Sie sollten die Lernenden auch dazu ermutigen, weiter an ihren SMART-Zielen zu arbeiten.
3. Informieren Sie die Teilnehmer über andere Möglichkeiten, sich an dem Projekt zu beteiligen, z. B. über die Website, die Facebook-Seite oder das E-Learning-Programm.
4. Verteilen Sie die abschließenden Bewertungsbögen und stellen Sie sicher, dass jeder Teilnehmer das Dokument ausfüllt und dem Moderator zurückgibt, bevor er die Sitzung verlässt. Alle Rückmeldungen sind wichtig für die Verbesserung der Inclusive Business Launch Pad Circles und des Projekts im Allgemeinen; daher ist es von größter Wichtigkeit, alle Bewertungsbögen zurückzubekommen.
5. Außerdem sollten allen Teilnehmern, die zwei oder mehr Sitzungen besucht haben, Zertifikate ausgehändigt werden.

Kapitel 3: Der virtuelle Moderationsprozess

Die Informationen im vorangegangenen Kapitel können entweder für persönliche Sitzungen verwendet oder entsprechend angepasst werden, um sie online durchzuführen. Das folgende Kapitel enthält weitere Informationen darüber, wie die Circles für die Online-Durchführung angepasst werden können. Die Moderation virtueller Zirkel würde auf dem Modell der virtuellen Gruppenmoderation (PERFORM™) von Pamela Van Dyke (2014) basieren.[1] Dieses Modell besteht aus sieben Phasen, die der Moderator einhalten muss, um virtuelle Zirkel effektiv durchführen zu können.

[1] Angepasst von *Virtual Group Coaching: A Curriculum for Coaches and Educators von Van Dyke (2014)*

1. **Auswahl der Teilnehmer:** Eine der Grundlagen für die Verbesserung der Gruppenleistung ist die Schaffung von Vertrauen und Offenheit zwischen allen Mitgliedern (Van Dyke, 2010). Die Individuen, aus denen sich die Gruppe zusammensetzt, sind entscheidend dafür, ob die Gruppenmitglieder miteinander auskommen oder nicht. Daher ist es wichtig, die Persönlichkeitsstile der einzelnen Personen in einer Gruppe zu verstehen. Es ist die Aufgabe des Moderators, dafür zu sorgen, dass sich alle Mitglieder bei der Teilnahme an einer Online-Gruppe wohl fühlen.
2. **Elemente des Gruppenprozesses:** Wie bei der Moderation von Angesicht zu Angesicht ist auch bei der virtuellen Moderation ein Verständnis der Gruppendynamik, der Phasen des Gruppenprozesses und der Sicherstellung der Teilnahme aller Mitglieder unerlässlich.
3. **Regelmäßige Kommunikation:** Von den Moderatoren wird erwartet, dass sie die Gruppenmitglieder regelmäßig über die Einzelheiten der Online-IBL-Zirkel informieren. Dazu gehört, dass sie die Teilnehmer vor den Sitzungen an Sitzungszeiten, Präferenzen und die Weitergabe von Handouts und Online-Übungen erinnern. Vor der Sitzung sollten die Teilnehmer mit wichtigen Informationen für den Kurs kontaktiert werden, wie z. B. Links für den Zugang zur Online-Plattform, Tools für den Austausch von Dokumenten, Videos und Präsentationen

Es kann auch hilfreich sein, eine WhatsApp-Gruppe oder eine ähnliche Plattform einzurichten, in der die Teilnehmer Fragen stellen können und der Moderator leicht Erinnerungen, Links und andere Informationen versenden kann.

Moderationsfähigkeiten

Die IBL-Zirkel können sowohl online als auch persönlich stattfinden, je nach den behördlichen Beschränkungen und der Situation in Covid-19. Hier sind einige Ideen, wie Sie das Beste aus der Online-Moderation herausholen können.[2]

- Leiten Sie die Teilnehmer an, Nachrichten zu posten und zu lesen, sowie relevante Nachrichten, Materialien und Ressourcen zu finden, zu prüfen und herunterzuladen.
- Vergewissern Sie sich, dass die Teilnehmer die Erwartungen und Normen für einen respektvollen Umgang miteinander verstehen und wissen, wie sie die Anweisungen für die Durchführung der damit verbundenen Aufgaben und Aktivitäten (sowohl online als auch offline) befolgen können.
- Schaffen Sie ein starkes, interaktives Lernumfeld, indem Sie die Teilnehmer dazu ermutigen, Informationen und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, Probleme zu diskutieren und zusammenzuarbeiten, um Lösungen für Probleme zu finden.
- Verwenden Sie eine Vielzahl von Strategien, um den Teilnehmern zu helfen, ihr Wissen auf der Grundlage ihrer besonderen Situationen, Bedürfnisse, Interessen und Fähigkeiten zu erweitern, wie z. B:
    - Menschen bitten, ihre Ideen zu erläutern, zu rechtfertigen oder zu unterstützen, insbesondere wenn es widersprüchliche Ansichten oder mehrere Perspektiven gibt
    - Einbringen von Informationen zum Inhalt, um das Gespräch zu nähren
    - Aufzeigen von Möglichkeiten, wie der Kommentar einer Person mit dem einer anderen verknüpft ist oder auf diesem aufbaut; Förderung der Verbindung von Ideen, wodurch die Kommunikation von individuellen Ideen zu einem Gruppenverständnis wird
- Ermutigen Sie die Teilnehmer, darüber nachzudenken, was sie gelernt haben und welchen Einfluss diese Informationen auf ihre Überzeugungen und ihr Verhalten haben.
- die Teilnehmer anleiten, die Online-Lernerfahrung aus persönlicher und beruflicher Sicht zu kritisieren

Organisation und Logistik

Die Online-Moderation erfordert ein hohes Maß an Organisation und Planung. Vor der Sitzung muss der Moderator: den Standort der Teilnehmer und mögliche Unterschiede in den Zeitzonen berücksichtigen, um die Sitzungen effektiv zu planen; sich über die Häufigkeit der Sitzungen und die Gesamtdauer der Sitzungen im Klaren sein; auf die zu verwendenden Lehrmethoden, d.h. Handouts und Online-Ressourcen, vorbereitet sein; und schließlich im Umgang mit dem zu verwendenden virtuellen Medium gut geschult sein.

Ergebnis-Orientierung

Der Moderator muss sich während des gesamten Moderationsprozesses über die Ergebnisse des Coachings im Klaren sein. Da die Online-Moderation in der Praxis relativ neu ist, müssen die Moderatoren über wirksame Zielsetzungsfähigkeiten verfügen, um sich auf das Ziel des Programms zu konzentrieren, sowie über wirksame Problemlösungsfähigkeiten und die Fähigkeit, alle Hindernisse zu überwinden, die ihnen auf dem Weg begegnen könnten. Nach den Sitzungen müssen die Moderatoren aktiv über die Herausforderungen nachdenken, mit denen sie während des Prozesses konfrontiert waren, um zu verstehen, wie sie Probleme abmildern können, mit denen andere Moderatoren bei zukünftigen Online-Sitzungen konfrontiert werden könnten. Es ist auch wichtig, dass die Moderatoren die Post-Test-Evaluierung durchführen, die mit Hilfe eines Online-Umfrage-Tools erfolgen kann,

[2] Zorfass et al, 1998

um festzustellen, ob die Teilnehmer das Gefühl hatten, dass der Online-Coaching-Prozess ihren individuellen Bedürfnissen und Erwartungen entsprach.

Medienschnittstelle

Die Moderatoren müssen ein klares Verständnis der für die Online-Moderation zu verwendenden Technologie sowie der potenziellen Vorteile und Grenzen haben. Basierend auf der Media Richness Theory von Daft und Lengel (1986) ermöglicht die Online-Moderation nicht die volle Tiefe der Kommunikationshinweise, die im Vergleich zur Face-to-Face-Moderation beobachtet werden können. Aus diesem Grund kann sich eine Online-Moderation weniger unpersönlich anfühlen und weniger wahrscheinlich Emotionen bei den Teilnehmern hervorrufen als eine Face-to-Face-Moderation. Erfahrene Teilnehmer können diese Einschränkung jedoch ausgleichen, indem sie ihr Wissen darüber erweitern, wie sie ein Umfeld schaffen können, in dem sich die Teilnehmer frei fühlen, sich zu äußern. Es ist auch wichtig, dass eine Medienpassung zwischen Coach und Klient erreicht wird (Charbonreau, 2002). Dies ist der Fall, wenn der Moderator sich mit dem Medium wohlfühlt, wenn die Teilnehmer das Medium gerne nutzen und wenn die Interaktion zwischen Coach und Teilnehmern mit dem Medium gut funktioniert. Weitere zu berücksichtigende Medienfaktoren sind die Kenntnis der verwendeten Technologie und grundlegende technische Fähigkeiten, die Geschwindigkeit der Internetverbindung und die von der virtuellen Plattform verwendete Bandbreite.

Werkzeuge

Im Folgenden finden Sie eine Liste aller Werkzeuge, die in den Sitzungen verwendet werden können. Diese Werkzeuge können angepasst und verwendet werden, wie der Moderator es für richtig hält. Nicht jedes Werkzeug wird während der Sitzungen verwendet werden und die

Moderatoren sollten je nach Gruppendynamik entscheiden, welche Werkzeuge für die Teilnehmer am nützlichsten sind.

Werkzeug	Dauer	Benötigte Materialien	Ziel	Referenz
Alte/junge Dame	10 Minuten.	Kopie des Bildes.	Unterstützung des kreativen Denkens und Förderung des Perspektivenwechsels.	Werkzeug 1: https://docs.google.com/document/d/1r1c7l01GTVv1xlhsNMvt_FnSk27HSpPA/edit
Römische Ziffern	15 Minuten.	Kopie des Bildes.	Kreatives Nachdenken über neue Denkansätze. Problemlösung.	Werkzeug 2: https://docs.google.com/document/d/1y6-79NHff0flVG2beNBJTfvG5iQ1-A4k/edit
Mind Map und Generationen	20 Minuten.	Stift, Papier, Malutensilien.	Selbstdarstellung und Stärkung des Selbstbewusstseins.	Werkzeug 3: https://docs.google.com/document/d/1pggGkiyTUwbmjyN69e6goed3x-DjXYf4/edit
Wheel of Skills	15 Minuten.	Kopie des Bildes.	Identifizieren Sie Ihre Stärken.	Werkzeug 4: https://docs.google.com/document/d/1yyufKLYTAAKj1JrN18QY595uvek2elBd/edit
SMART-Ziele	15-20 Minuten.	Stift und Papier. Kopie der Vorlage.	Zielsetzung.	Werkzeug 5: https://docs.google.com/document/d/1smnT_ORlJ4HJX3hC07wMdRKeQE_o7XNO/edit
Motivatoren in der Wirtschaft	15 Minuten.	Stift und Papier.	Prioritäten setzen und ihre Beweggründe verstehen.	Werkzeug 6: https://docs.google.com/document/d/1wQoqSWyylWc9Zy2tu9q4lfNvc6ZTPTEA/edit

Jelly-Bean-Übung	20 Minuten.	15 Jelly Beans und je 6 Becher.	Prioritäten setzen und ihre Werte verstehen.	Werkzeug 7: https://docs.google.com/document/d/1P156z40lrhw9hYUu9J40CMi8zqN_ySZl/edit
Strömungstheorie	15-20 Minuten.	Zugang zum Diagramm.	Effizientes Planen und Arbeiten.	Werkzeug 8: https://docs.google.com/document/d/1uAgL3TnXImp6i0yMLRysp4iVWecDabPm/edit
Ihren Visionspfad erstellen	20-30 Minuten.	Stift und Papier. Zugang zum Handout.	Erkennen der Stärken.	Werkzeug 9: https://docs.google.com/document/d/1XMVL0WjSevvN95ktHQLwoG85_ZMJ-ywR/edit
Meine Geschichte und meine Errungenschaften	30 Minuten	Stift und Papier. Zugang zum Handout.	Erkennen der Stärken.	Werkzeug 10: https://docs.google.com/document/d/1pdYrjrX82JH5Q1mQnIKAu2MWby_acfV6/edit

Beendigung der Sitzungen

Rekapitulieren Sie am Ende jeder Sitzung und stellen Sie fest, was die Teilnehmer gelernt haben.

- Was haben sie über sich selbst und über ihr Problem oder ihre Frage gelernt?
- Haben sie etwas von anderen gelernt?

- Was waren die nützlichsten Fragen?
- Welche Auswirkungen hatten sie?

So haben die Teilnehmer Zeit, über die Ergebnisse der Sitzung nachzudenken, bevor sie die Bewertungsbögen ausfüllen. Die Bewertungsbögen sollten am Ende jeder Sitzung ausgefüllt werden.

Zusätzliche Handouts und Dokumentation

In diesem letzten Abschnitt des Leitfadens für Moderatoren finden Sie Vorlagen für alle erforderlichen Berichtsdokumente und Handouts für die Bewertung von Soft Skills und Evaluierungen.

- Vorlage Anwesenheitsliste
- Vorlage für eine Lernvereinbarung
- Formular zur Bewertung der sozialen Kompetenzen
- Bewertungsbögen für die Sitzungen (für alle Sitzungen)
- Abschließendes Bewertungsformular (Sitzung 3)

Vorlage für eine Lernvereinbarung

(NAME DER ORGANISATION)

Unsere Verpflichtungen:

- Setzen Sie sich in einen Coachingkreis

- Überwachen Sie Ihren Coaching-Kreis und stellen Sie sicher, dass Sie sich mindestens 3 Mal treffen.
- Sie während der gesamten Dauer dieser Sitzungen zu unterstützen

Ihre Verpflichtungen:

Sie stimmen zu...

- An allen Treffen mit Ihrem Kreis teilnehmen und aktiv mitwirken
- Benachrichtigen Sie [Name der Organisation] und Ihren Mentor, wenn Sie an einer Sitzung nicht teilnehmen können
- Füllen Sie alle erforderlichen Unterlagen aus - z. B. Bewertungsbögen nach jeder Sitzung.

Vertraulichkeit:

- Ich verpflichte mich, keine vertraulichen Informationen, von denen ich im Rahmen des Zirkels Kenntnis erhalte, ohne die vorherige Zustimmung von [Name der Organisation] und der beteiligten Gruppenteilnehmer an Außenstehende weiterzugeben.
- Bitte beachten Sie, dass [Name der Organisation] die Nichteinhaltung Ihrer Verpflichtungen ernst nimmt und das Recht hat, Sie bei Nichteinhaltung aus dem Programm zu nehmen.

Name.....

Unterschrift:

Datum ___/____/____

Inklusive Business Launchpad-Zirkel: Formular zur Bewertung von Soft Skills

Auszufüllen vor der ersten Sitzung und nach der letzten Sitzung der Zirkel.

Name:_____

LAUNCH PAD
Inclusive Business Launch Pad

Datum ____/____/_____

Bitte bewerten Sie sich selbst zum jetzigen Zeitpunkt (1= schlecht 5= ausgezeichnet)

Soft Skills	**Ergebnis**
Fähigkeiten zur Vernetzung	
Selbstwirksamkeit	
Führungsqualitäten	
Fähigkeiten zur Problemlösung	
Stressbewältigung	
Zielsetzung	
Kommunikationsfähigkeit	
Kritisches Denken und Argumentation	
Meine Werte verstehen	
Erkennen meiner zukünftigen Ziele und wie ich sie erreichen kann	
Kreatives Denken	
Teamarbeit	
Vertrauen	

Inklusive Business Launchpad-Zirkel: Formular zur Sitzungsbewertung

Wird vom Moderator ausgefüllt:

Name: _____

Kreis Nr: ___
Sitzung Nr.: ____
Datum ___/____/____

Von den Teilnehmern auszufüllen:

1. Welche Erwartungen hatten Sie an den heutigen Gesprächskreis und haben sich diese erfüllt?
2. Was sind die 3 wichtigsten Dinge, die Sie aus der heutigen Sitzung mitnehmen werden?
3. Was war für Sie bisher das Beste an den Inclusive Business Launchpad Circles?
4. Bitte fügen Sie weitere Kommentare hinzu:

Name: _____

Datum ___/___/____

Vielen Dank! Bitte geben Sie dies an Ihren Betreuer zurück

Ihre Kommentare können (anonym) in zukünftiges Werbe-/Marketingmaterial für das Inclusive Business Launch Pad Projekt aufgenommen werden. Wenn Sie **nicht damit einverstanden sind**, dass Ihre Kommentare/Zitate für diese Zwecke verwendet werden, kreuzen Sie bitte dieses Feld an ☐

Inklusive Business Launchpad-Zirkel: Abschließendes Bewertungsformular

Wird von einem Moderator ausgefüllt:

Name_____

Sitzung Nr. ____

Datum ___/___/____

1. Bitte bewerten Sie die folgenden Aspekte der Inclusive Business Launchpad Circles: (1= stimme überhaupt nicht zu 5= stimme voll und ganz zu)

Erklärung	**Bewertung**
Die Zirkel waren nützlich für die Entwicklung meiner Soft Skills und meine Zielsetzung.	
Nach den Sitzungen habe ich eine klare Vorstellung von meinen nächsten Schritten.	
Die Zirkel waren nützlich für die Unterstützung durch Gleichgesinnte, die Vernetzung und haben mein Selbstvertrauen gestärkt.	
Ich würde die Inclusive Business Launchpad Circles einem Freund empfehlen.	

2. Wie haben Ihnen die Inclusive Business Launchpad Circles geholfen, über Ihre Karriere und Ihr berufliches Fortkommen nachzudenken?

3. Gibt es weitere Kommentare?

Name_____

Datum _____/____/____

Vielen Dank! Bitte geben Sie dies an Ihren Betreuer zurück.
Ihre Kommentare können (anonym) in zukünftiges Werbe-/Marketingmaterial für das Inclusive Business Launch Pad Projekt aufgenommen werden. Wenn Sie **nicht damit einverstanden sind**, dass Ihre Kommentare/Zitate für diese Zwecke verwendet werden, kreuzen Sie bitte dieses Feld an ☐

Referenzen

- Alle in diesem Bericht verwendeten Bilder stammen aus frei zugänglichen Online-Quellen wie
- Das Branding und das Design dieses Dokuments wurden von der Inclusive Business Launchpad Partnerschaft entwickelt.

- Die Methodik der Inclusive Business Launchpad Circles wurde von Marina Larios, Direktorin von Inova Consultancy Ltd, entwickelt und als Markenzeichen geschützt.

Kontakte

Die Europäisch Kommission 's Unterstützungür die Produktion vo diese Veröffentlichung tut nicht bilden eine Indossament vo die Inhalt n , die reflektierenur die Ansichtenur vo die Autoren n , und die Kommission kann nicht sein gehalten verantwortlich für jede verwendie Mai sein gemacht vo die Informationen enthalten darin nden.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Weitere Informationen über die Circles-Methode finden Sie unter: www.inovacircles.org.uk

Oder kontaktieren Sie Inova Consultancy:

- Rufen Sie das Büro von Inova Consultancy an unter +44 (0)114 279 9091
- E-Mail: info@inovaconsult.com

Partner

LAUNCH PAD
Inclusive Business Launch Pad