



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

DIE IDEAL-METHODE

PROBLEMLÖSUNG TRAININGSMODUL



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhaltsver- zeichnis

01

Einleitung

02

**Das Modul im beruflichen
Umfeld**

03

**Auswirkungen aufgrund von
Geschlechterstereotypen**

04

Bewährte Methoden und Tipps

05

Schlussfolgerungen

1. Einleitung



Problemlösung ist ein mentaler Prozess, bei dem wir, wenn wir mit einem Problem konfrontiert werden, die Situation untersuchen und Vermutungen darüber anstellen, wie das Problem zu lösen ist oder was der beste Weg nach vorn ist.

Die am häufigsten verwendete **Problemlösungsmethode** umfasst vier Schritte oder Phasen:

1- Problemdefinition. Dies ist ein sehr wichtiger Schritt, denn die Analyse einer Situation und das Verständnis des wahren Kerns des Problems sind entscheidend. In diesem Zusammenhang kann es sehr nützlich sein, das Problem in kleinere Teilprobleme zu zerlegen und zu verstehen, wie diese einzeln behandelt und/oder gelöst werden können.

2- Suche nach Alternativen. In dieser Phase wird anhand der vorhandenen Informationen versucht, einen Plan zur Bewältigung des Problems zu erstellen.

3- Bewertung und Auswahl der Alternativen. Nach der Prüfung mehrerer alternativer Lösungen wählen wir diejenige aus, die am besten geeignet ist, unsere Ziele zu erreichen.

4- Umsetzung der Lösungen. Nach der Wahl der Lösung und der Erstellung des Umsetzungsplans muss diese umgesetzt, also ausgeführt werden.

Obwohl viele Menschen von Natur aus eher zur Problemlösung veranlagt sind, sollte man nicht vergessen, dass diese **Fähigkeit auch erlernt werden kann**. Genau darum geht es in diesem Modul. Es wird eine der nützlichsten Methoden vorgestellt, um diese vier Phasen zu durchlaufen und zu effektiven und rechtzeitigen Lösungen zu gelangen, sowie die Bedeutung dieser Fähigkeit für den Arbeitsplatz und für Führungskräfte aufgezeigt.

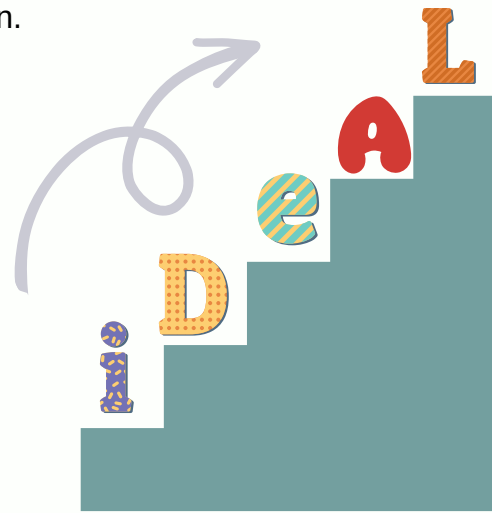
2. Das Modul im beruflichen Umfeld



Die IDEAL Methode

Eine der bekanntesten und angesehensten Problemlösungstechniken wurde 1984 von Bransford und Stein veröffentlicht. Sie hilft verschiedenen Lernenden, ein Problem zu erkennen, Antworten zu finden und sowohl in der Industrie als auch im Bildungswesen schnell und effektiv vorzugehen.

Jede Stufe des IDEAL-Modells enthält eine Reihe von Schritten, mit denen ein Problem selbstbewusst angegangen werden kann.



I – Identify (identifizieren). Identifizieren Sie die Herausforderung. Um die Herausforderungen, mit denen Frauen vor allem am Arbeitsplatz konfrontiert sind, wirksam angehen zu können, ist es wichtig, zunächst die spezifischen Probleme zu verstehen.

D – Define (definieren). Definieren Sie eine Zielvorstellung. Der zweite Schritt besteht darin, klare Ziele für die Problemlösung festzulegen.

E – Explore (erkunden). Erkunden Sie mögliche Strategien. Sobald die Ziele festgelegt sind, ermutigen Sie Frauen im Unternehmertum zum Brainstorming und zur Erkundung verschiedener Strategien.

A – Assess (beurteilen) Bewerten Sie mögliche Ergebnisse und ergreifen Sie Maßnahmen. Nach der Erstellung einer Liste potenzieller Strategien besteht der nächste Schritt darin, die verfügbaren Optionen zu prüfen und sich für die beste Vorgehensweise zu entscheiden.

L – Learn (lernen) Lernen und anpassen. Der letzte Schritt besteht darin, die Reflexion und das Lernen aus den Problemlösungsversuchen zu fördern und sowohl erfolgreiche als auch erfolglose Ergebnisse zu analysieren, um die Problemlösungsfähigkeiten zu verbessern.

3. Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen



2015 kritisierte die Schauspielerin Reese Witherspoon in ihrer Rede bei den Glamorous Awards, dass Frauen in den Mainstream-Medien immer als **hilflos** dargestellt werden und sich an den Mann wenden müssen, um zu fragen: „**Was machen wir jetzt?**“.

Dies ist zwar das Bild, das die Medien und der Mainstream vermitteln, aber es entspricht bei weitem nicht der Wahrheit. In Krisensituationen verfügen Frauen durchaus über die Fähigkeit, Probleme auf einer **intrapersonellen Ebene** zu lösen.

Am Arbeitsplatz gibt es jedoch einige **negative Vorurteile**, die sich auf die Stellung der Frau und die Art und Weise, wie ihre Vorgesetzten/Kolleg:innen sie sehen, auswirken. Wenn ein männlicher Mitarbeiter Frauen am Arbeitsplatz als ruhig, sanftmütig und wenig wettbewerbsorientiert wahrnimmt, glaubt er vielleicht, dass sie vor den anspruchsvollen und herausfordernden Aufgaben geschützt werden müssen, die typischerweise mit der Arbeit an vorderster Front verbunden sind.

Diese „**wohlwollende**“ **Voreingenommenheit** hat immer noch negative Auswirkungen, da eine Art „herablassende“ Dynamik der Beförderung von Frauen in höhere Positionen schaden kann, die sie wahrscheinlich nicht bekommen werden, wenn sie vor echten Herausforderungen abgeschirmt werden und als „zu zerbrechlich“ für Führungspositionen gelten.

Ziel dieses Moduls ist es, Problemlösungsstrategien auf der zwischenmenschlichen Ebene umzusetzen. **Organisation und Achtsamkeit** sind der Schlüssel, insbesondere im Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz.

4. Bewährte Methoden und Tipps



Hier sind einige Tipps zur Problemlösung, die Ihnen helfen, Ihr Arbeitsleben und Ihre Karriere zu meistern.

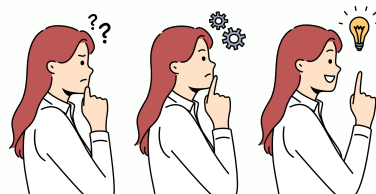
1. Akzeptieren Sie unterschiedliche Perspektiven: Holen Sie sich Anregungen aus einer Vielzahl von Quellen, z.B. von Mentor:innen, Branchenexpert:innen und anderen Unternehmerinnen. Die Einbeziehung verschiedener Perspektiven kann zu innovativen Lösungen führen und einzigartige Einsichten und Möglichkeiten aufzeigen.

2. Pflegen Sie ein unterstützendes Netzwerk: Bauen Sie ein starkes Netzwerk von Personen auf, die Sie unterstützen, einschließlich anderer Unternehmerinnen, die Sie beraten, ermutigen und wertvolle Verbindungen herstellen können. Nehmen Sie an Netzwerkveranstaltungen, Online-Communities und Mentorenprogrammen teil, die speziell für Frauen entwickelt wurden, um Zugang zu Ressourcen zu erhalten und Feedback zu Ihren Problemlösungsansätzen zu bekommen.

3. Fördern Sie eine Wachstumsmentalität: Machen Sie sich eine Wachstumsmentalität zu eigen, die Herausforderungen als Lernchancen begreift. Betonen Sie die Bedeutung von Widerstandsfähigkeit, Beharrlichkeit und kontinuierlicher Verbesserung bei der Problemlösung. Glauben Sie an Ihre Fähigkeit, aus jeder Herausforderung zu lernen und zu wachsen.

4. Legen Sie Wert auf kontinuierliches Lernen: Legen Sie großen Wert auf kontinuierliches Lernen und berufliche Weiterentwicklung. Halten Sie sich über Branchentrends auf dem Laufenden, besuchen Sie Workshops und Konferenzen und suchen Sie nach Bildungsressourcen, die auf Frauen im Unternehmertum zugeschnitten sind. Dieses Engagement für das Lernen wird Ihre Problemlösungsfähigkeiten verbessern.

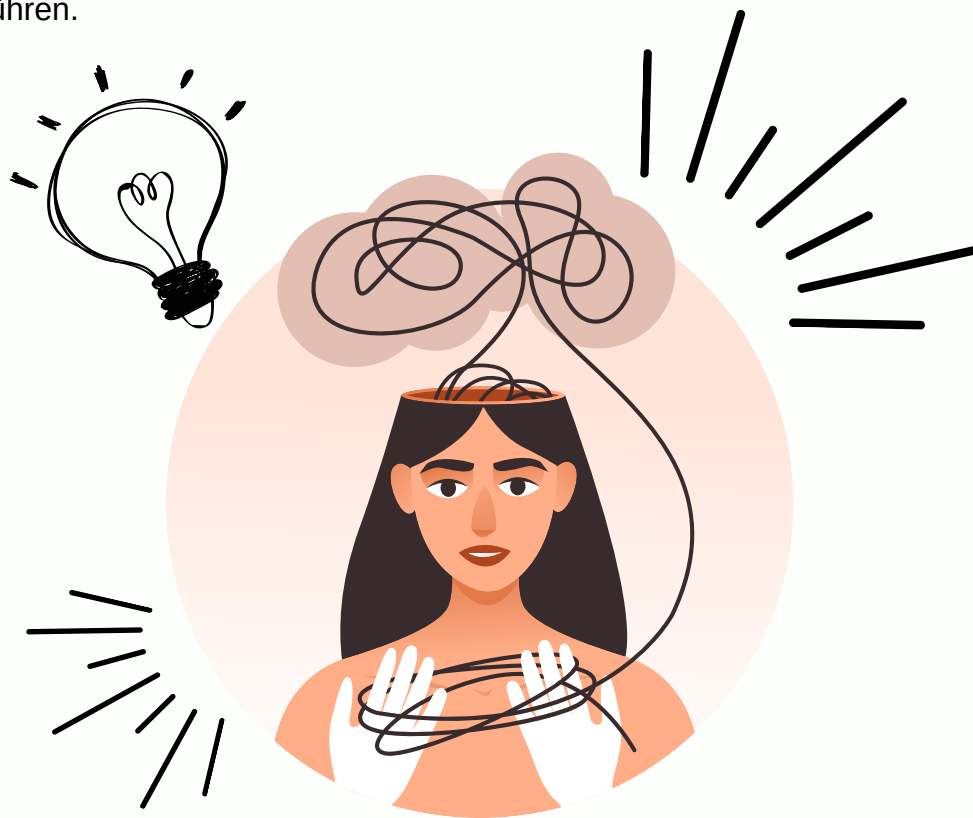
5. Setzen Sie auf Zusammenarbeit: Fördern Sie eine kooperative Einstellung, indem Sie Gelegenheiten zur Zusammenarbeit mit anderen Unternehmerinnen und Fachleuten in Ihrer Branche suchen. Gemeinsame Problemlösungen ermöglichen den Austausch von unterschiedlichen Fachkenntnissen, Erfahrungen und Ressourcen, was zu effektiveren Lösungen führt.



5. Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die **IDEAL**-Methode zur Problemlösung einen Rahmen für Frauen am Arbeitsplatz bietet, um die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, zu bewältigen und positive Veränderungen voranzutreiben. Durch den Einsatz von Problemlösungskompetenzen können Frauen traditionelle Normen neu definieren, Barrieren abbauen und ein integrativeres und stärkeres Arbeitsumfeld schaffen. Durch ihre Bemühungen können Frauen künftige Generationen inspirieren, Vielfalt fördern und eine bessere Zukunft für alle Menschen am Arbeitsplatz gestalten.

Im Zusammenhang mit Frauen am Arbeitsplatz kann die IDEAL-Methode besonders wertvoll sein. Frauen sind im Berufsleben mit zahlreichen Herausforderungen und Hindernissen konfrontiert, darunter geschlechtsspezifische Vorurteile, Ungleichheit und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten. Durch die Anwendung der IDEAL-Methode können Frauen jedoch diese Hindernisse angehen und einen positiven Wandel herbeiführen.



Referenzen



- Spiro, R, Feltovich, P., Jacobson, M. & Coulson, R. (1992). Cognitive Flexibility, Constructivism, and Hypertext: Random Access Instruction for Advanced Knowledge Acquisition in Ill-Structured Domains.
- Dheer, R., Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. Journal of Vocational Behavior.
- Dweck, C. (2017). Mindset Revised And Updated: Changing The Way You Think To Fulfil Your Potential.
- Warner, J. (2012). Coaching Process Models. Retrieved from Ready to Manage. <https://blog.readytomanage.com/coaching-process-models>

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

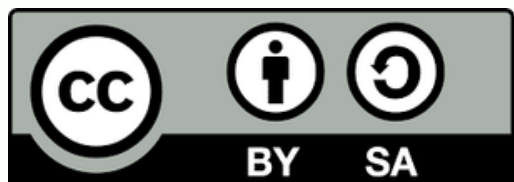
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung [Mitteilung] trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Autoren

© Mai 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission unter Erasmus + Project “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146” durchgeführt.

Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen



(CC BY-SA) : Es steht Ihnen frei, das Material zu teilen, d. h. zu kopieren und in jedem beliebigen Medium oder Format weiterzugeben, und es anzupassen, d. h. zu remixen, umzuwandeln und für jeden beliebigen Zweck, auch für kommerzielle Zwecke, zu nutzen. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen unter den folgenden Bedingungen einhalten:

Namensnennung – Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen , einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.