Youthpass

Youthpass - Gewusst wie

Praktische Tipps und Methoden zur Gestaltung des Youthpass-Prozesses

Kostenloser Download dieser Publikation auf
http://www.jugendfuereuropa.de/informationsangebote/publikationen/ und
https://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/youthpass-unfolded/

salto|youth

JUGEND für Europa
Deutsche Agentur
für das EU-Programm
JUGEND IN AKTION

SALTO-YOUTH
INCLUSION
RESOURCE CENTRE

SALTO-YOUTH
TRAINING AND COOPERATION
RESOURCE CENTRE

Programm
Jugend
in Aktion

Youthpass - Gewusst wie

Praktische Tipps und Methoden zur Gestaltung des Youthpass-Prozesses

Diese Veröffentlichung gibt nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission, der SALTO Resource Centres, von JUGEND für Europa oder den Kooperationspartnern wieder.

Salto - Youth steht für...

… 'Support and Advanced Learning and Training Opportunities' im Programm JUGEND IN AKTION.

Das SALTO Training and Cooperation Resource Centre (in Deutschland) hat zwei Schwerpunkte. Es unterstützt die Europäische Kommission und die Nationalagenturen bei der Umsetzung und Entwicklung der Europäischen Trainingsstrategie und unterstützt außerdem die Entwicklung von Youthpass – der Strategie zur Anerkennung des non-formalen Lernens und der Jugendarbeit.
www.SALTO-YOUTH.net/TrainingAndCooperation/

Das SALTO Inclusion Resource Centre (im flämischen Teil Belgiens) arbeitet mit der Europäischen Kommission zusammen, um junge Menschen mit erhöhtem Förderbedarf in das Programm JUGEND IN AKTION einzubeziehen.
www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

Die SALTO-Zentren bieten folgende Ressourcen:

- Trainingskurse zu speziellen Themen und für spezifische Zielgruppen
- Methoden und Instrumente für Jugendarbeiter und Trainer zur Unterstützung internationaler Projekte
- praktische und motivationssteigernde Publikationen für internationale Projekte
- aktuelle Informationen zu den Themen Anerkennung und Inklusion
- Überblick über Trainer und Fachkräfte aus dem Jugendbereich
- Vernetzung der Stakeholder für die erfolgreiche Umsetzung der jeweiligen Strategien

Inhaltsverzeichnis

Einleitung - Praktische Zugänge zu Youthpass 6
In diesem Handbuch geht es um … 8
Der Youthpass-Prozess 9
Methoden und Werkzeuge 10
Teil I – Der Youthpass-Prozess 11
Vorbereitungen ‚hinter den Kulissen' 12
Sie als Lernender 14
Sie als Moderator des Lernens 14
Ihre Zielgruppe 15
Ihre Konzepte und Werkzeuge 16
Begeisterung für das Lernen wecken 17
Wie man es angeht 18
Bewusstsein für das Lernen der Jugendlichen 20
Lernen steuern und planen 23
Unterstützungspersonen und Entwicklungsnetzwerke 25
Lernen reflektieren 27
Lernergebnisse identifizieren und dokumentieren 31
Lernergebnisse für das Youthpass-Zertifikat beschreiben 35
Die Rolle des Moderators 41
In Richtung eines inklusionsgerechten Youthpass-Prozesses 46
Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg 47
Herausforderungen bei Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf 48
Nutzen bei Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf 48
Inklusion anleiten 49
Methoden und zusätzliche Maßnahmen 50
Gerüstbau-Strategien 50
Tools für besondere Bedürfnisse 51
Teil II – Youthpass Tools und Methoden 52
1. Lernfabrik 56
2. Youthpass Okta-Kompetenzen 58
3. Was ist Youthpass? 60
4. Shaun, das Schaf - Gemüsefußball 64
5. Youthpass-Inseln 66
6. Logbuch 72
7. Lerninterview 76
8. Lernozean 82
9. Lerntagebuch 84
10. Jonglieren lernen 88
11. Mein Symbol, mein Lernen 90
12. Was haben Sie heute gelernt? 92
13. Lerncollage 94
14. Fotoroman 96
15. Frankenstein-Lern-Reflexion 100
16. Extreme Challenge Interview 102
17. Lernmandala 106
18. Wertschätzende Erkundung 112
19. Wie stehst du zum Lernen? 116
20. Selbstwahrnehmung 118
Literaturverzeichnis 120
Autoren 122

Einleitung - Praktische Zugänge zu Youthpass

Youthpass ist die Strategie zur Anerkennung und Validierung von non-formalem Lernen im Programm JUGEND IN AKTION.

Youthpass wurde 2007 eingeführt und ist viel mehr als eine Teilnahmebestätigung. Es beschreibt die neuen Fähigkeiten und Kenntnisse, die Teilnehmende an einem JUGEND IN AKTIONs-Projekt erworben haben. Der ‚Youthpass-Prozess' unterstützt die Lernprozesse, die im Laufe von Jugendaktivitäten stattfinden und streicht das Lernpotenzial solcher Projekte heraus.

In der heutigen Gesellschaft ist ‚Lernen lernen' eine sehr wichtige Kompetenz. Sich des eigenen Lernens bewusst zu sein, ermöglicht es Jugendlichen und Jugendarbeitern das Lernen in die gewünschte Richtung zu lenken. Youthpass ist ein Werkzeug für Jugendbetreuer und Jugendleiter wie Sie, mit dem Sie den Wert Ihrer Arbeit sichtbar machen können. Gleichzeitig verbessert es die beruflichen und persönlichen Perspektiven der jungen Menschen, mit denen Sie arbeiten.

- Eine allgemeine Einführung in diese Themen finden Sie ab Seite 11.

Youthpass wirft wichtige Fragen auf: Wie können Sie als Jugendarbeiter das Lernen der Projektteilnehmer unterstützen ohne ihnen die Lust am Projekt zu nehmen? Ist es notwendig, den Lernprozess auf andere Art und Weise zu unterstützen, wenn Sie mit jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf arbeiten? Wenn ja, wie können Sie sicherstellen, dass der Youthpass-Prozess ‚inklusionsgerecht' ist?

- Einige Überlegungen zum Thema Inklusion finden Sie ab Seite 46.

Das SALTO Training and Cooperation Resource Centre hat die technischen Hilfsmittel für die Erstellung von Youthpass erfolgreich entwickelt und eingeführt (www.youthpass.eu). Jetzt konzentriert sich SALTO stärker darauf, die Nutzer von Youthpass in Hinblick auf den Lernprozess zu unterstützen.

In ganz Europa wurden verschiedenste Methoden entwickelt, die die Reflexion des Gelernten erleichtern und den ‚Youthpass-Prozess' fördern.

- Sie finden eine Auswahl von Methoden, Übungen und Tools ab Seite 52.

‚Youthpass - Gewusst wie' beschreibt den Youthpass-Prozess und hilft Jugendarbeitern und Jugendleitern wie Ihnen Ihre Rolle in diesem Prozess zu definieren. Dieses Handbuch bietet eine Auswahl von Methoden, welche den Prozess in seinen verschiedenen Phasen erleichtern sollen, von der Sensibilisierung für das Lernen im Allgemeinen bis zur Unterstützung junger Menschen bei der Beschreibung ihrer Lernerfahrungen für das Youthpass-Zertifikat. Das Handbuch legt besonderes Augenmerk auf eine Reihe von verschiedenen Zielgruppen, die im Laufe des Prozesses mit Hürden konfrontiert sein könnten.

- Lassen Sie sich von einer Vielzahl von Methoden inspirieren, die auf bestimmte Gruppen abgestimmt sind.

‚Youthpass - Gewusst wie' ist eine Publikation, die in Zusammenarbeit der SALTO Resource Centres Training and Cooperation und Inclusion entstanden ist und gemeinsam mit JUGEND für Europa, der Deutschen Nationalagentur für das Programm JUGEND IN AKTION, herausgegeben wird.

In diesem Handbuch geht es um

…zwei Dinge: den ‚Youthpass Prozess' sowie Methoden und Instrumente zur Umsetzung des Youthpass-Prozesses.

Dieses Handbuch richtet sich an alle, die an der Unterstützung des Lernprozesses von Jugendlichen im Programm JUGEND IN AKTION beteiligt sind: Tutoren, Jugendarbeiter/-leiter, Coaches und Trainer.

Seit Youthpass im Jahre 2007 als Anerkennungsinstrument für das Programm JUGEND IN AKTION eingeführt wurde, haben viele Jugendarbeiter und Jugendleiter daran gearbeitet, verschiedenste Möglichkeiten zu entwickeln, um junge Menschen in ihrem Lernen im Rahmen des Programms zu unterstützen. Youthpass hat viele Menschen dazu angeregt, über das Lernen als eigenständiges Thema nachzudenken und zu diskutieren.

- Was und wie lernen junge Menschen im Programm JUGEND IN AKTION?
- Wie können wir diesen Prozess unterstützen?
- Wie können wir Lernen (an)erkennen?
- Wie können wir Lernen dokumentieren?
- Wie können andere die Ergebnisse all dieser wertvollen Arbeit sehen?

Es wird Zeit, eine Bestandsaufnahme all dieser Überlegungen und Fragen zu machen und wenn möglich einige Antworten zu finden.

Das ist also das Ziel dieses Handbuchs. Dies geschieht zum einen indem versucht wird, den sogenannten Youthpass-Prozess als Ansatz zum Thema Lernen zu beschreiben und zu erörtern, wie dieser im Programm JUGEND IN AKTION implementiert werden kann, zum anderen indem Methoden und Instrumente angeboten werden, die in den letzten Jahren entwickelt wurden, um den Lernprozess in den verschiedenen Aktionslinien des Programm zu unterstützen.

Der Youthpass-Prozess

‚Youthpass ist mehr als eine Bescheinigung.' Diesen Satz werden Sie oft lesen und hören, wenn von Youthpass die Rede ist. Sie werden hören, dass der ‚Youthpass-Prozess' das Lernen im Programm JUGEND IN AKTION in den Mittelpunkt rückt.

Aber was meinen wir wirklich, wenn wir über den Youthpass-Prozess sprechen? Und meinen wir alle dasselbe?

Im ersten Teil dieses Handbuchs versuchen wir den Youthpass-Prozess zu beschreiben. Er sieht ungefähr so aus:

Dieses Handbuch hat folgende Inhalte:

- → Wie bereitet man sich auf das Lernen vor?
- → Wie wird man sich seines eigenen Lernens stärker bewusst?
- → Kann man sein eigenes Lernen planen? Wie?
- → Welche Bedeutung hat Reflexion?
- → Wie kann man sein Lernen erkennen und dokumentieren?
- → Welche Bedeutung hat all dies für die Rolle des Trainers?
- → Soll man an Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf anders herangehen? Wie?

Die einzelnen Kapitel folgen von Anfang bis Ende diesem Muster. Als Ausgangspunkt verwenden wir den Zeitplan eines JUGEND IN AKTIONs-Projekts, von der Vorbereitungsphase bis zum Zeitpunkt, zu dem die Youthpass-Zertifikate an die Jugendlichen verteilt werden.

Methoden und Werkzeuge

Wie können Sie all das umsetzen? Wie sieht der Youthpass-Prozess in der Praxis aus? Der zweite Teil des Handbuchs beinhaltet Methoden und Instrumente, die sich auf die verschiedenen Phasen des Youthpass-Prozesses beziehen. Wir bieten Methoden zu den verschiedenen Aktionslinien des Programms JUGEND IN AKTION (Jugendbegegnungen, Freiwilligendienst, Jugendinitiativen, Trainingskurse usw.) und verschiedene Arten von Methoden, z.B. individuelle oder Gruppenmethoden; kreative Methoden, Schreiben etc.

- Im Text finden Sie Angaben dazu, welche Methode am besten zu welcher Phase des Youthpass-Prozesses passt.

Die im Handbuch angeführten Methoden, Übungen und Instrumente wurden zum Teil während des Seminars ‚Youthpass tools and methods' (Berlin, November 2010) von einer Gruppe von Personen gesammelt und entwickelt, die in den vergangenen Jahren stark in die Entwicklung von Youthpass eingebunden waren. Manche Übungen stammen von anderen in der Jugendarbeit tätigen Personen, die innovative Methoden für die Arbeit mit Youthpass gesucht haben.

Wir wünschen Ihnen eine gute und inspirierende Lektüre!

Teil 1 -
Der Youthpass-Prozess

Vorbereitungen hinter den Kulissen‘

Wer andere kennt, ist klug; wer sich selbst kennt, ist weise. Lao-tzu

Bei non-formalem Lernen geht es nicht darum, auf einer Bühne zu stehen. Dasselbe trifft auf den Youthpass-Prozess zu. Trotzdem müssen Sie als Jugendarbeiter / Trainer / Tutor / Coach einige Vorbereitungen ‚hinter den Kulissen‘ treffen, bevor der Youthpass-Prozess mit den jungen Leuten in Ihrem Projekt beginnt.

Der Moment ist gekommen, sich mit sich selbst zu konfrontieren, sich Ihre Überzeugungen und Zweifel vor Augen zu führen, Ihren Ansatz zu überdenken und Ihre ‚Toolbox‘ zu überprüfen. Es ist der Moment, in dem Sie sich Ihrer Rolle als Lernender besonders stark bewusst sind, Ihrer Rolle als Anleiter und Begleiter von Lernprozessen sowie Ihrer Einstellung dazu, Youthpass in der Praxis umzusetzen. Dies mag philosophisch oder gar religiös klingen, aber es ist durchaus wichtig, ein bestimmtes Maß an Klarheit und Bereitschaft zu erreichen, um den Youthpass-Prozess zu begleiten und Ihre Teilnehmer/ Freiwilligen so viel wie möglich davon profitieren zu lassen.

Beim Youthpass-Prozess geht es nicht nur um ein paar Schritte, die zum Youthpass-Zertifikat führen. Es geht um viel mehr! Er ist eine wertvolle persönliche Erfahrung und eine wertvolle Lernerfahrung. Er ermöglicht jungen Menschen, lebenslang Lernende zu werden - selbstbewusst und engagiert, was ihre eigene Entwicklung betrifft, und zwar über den Jugendaustausch, den Trainingskurs oder das EFD-Projekt hinaus.

Beim Youthpass-Prozess geht es nicht nur darum, die Lernmomente bei der Maßnahme zu sammeln und sie im Selbsteinschätzungsteil des Youthpass-Zertifikats schön zu beschreiben. Der Youthpass-Prozess hat viel mehr Potential. Es handelt sich um eine Methode in Bewegung, die den jungen Menschen dabei hilft, ihr Lernen selbst in die Hand zu nehmen sowie bestimmte Einstellungen und Fähigkeiten zu entwickeln. Eine der wichtigsten Kompetenzen ist Lernen lernen (siehe Abbildung unterhalb). Durch den Youthpass-Prozess wird Lernen sichtbarer und stärker intentional; Lernen ist nicht nur ein Prozess, der im Hintergrund abläuft.

Und was hat all das mit Ihren Vorbereitungen ‚hinter den Kulissen' zu tun?
Wir schlagen vor, dass Sie sich über folgende vier Bereiche Gedanken machen:

- Sie als Lernender
- Sie als Moderator des Lernens
- Ihre Zielgruppe
- Ihre Konzepte und Werkzeuge

Sie als Lernender

Beim ‚Lernen' und ‚Lernen lernen' ist ein interessanter Aspekt, dass Jugendarbeiter/Trainer/Tutoren nicht nur ‚Organisatoren des Lernens' sondern auch selbst Lernende sind. Dies kann eine Ihrer wichtigsten Ressourcen bei der Arbeit mit dem Youthpass-Prozess sein. Wenn Sie sich selbst besser als Lernenden kennen, werden sie besser dazu in der Lage sein, andere beim Lernen zu unterstützen und zu begleiten (unter Berücksichtigung dessen, dass andere Menschen auf andere Art und Weise lernen als Sie).

Fragen zur Reflexion:

- → Welche Vorlieben habe ich beim Lernen?
- → Lerne ich leidenschaftlich gerne?
- → Was hilft mir beim Lernen?
- → Was hemmt mich beim Lernen?
- → In wieweit sehe ich mich als lebenslang Lernenden?

Sie als Moderator des Lernens

Wenn Sie mit den Projektteilnehmern/Freiwilligen an deren Lernkompetenz arbeiten, wirft dies Fragen über Ihre Rolle in diesem Prozess auf. Wenn es darum geht, jungen Menschen die Gelegenheit zu geben, aus eigener Erfahrung zu lernen wie es sich anfühlt, ein eigenständig Lernender zu sein (und so die ‚Lernen lernen' Kompetenz zu erlangen), welchen Zugang und welche Einstellung sollten Sie haben, um diesen Prozess in Gang zu bringen?

→ Sie finden genauere Überlegungen zur Rolle des Moderators auf Seite 41.

Fragen zur Reflexion:

- → Welche Theorie habe ich darüber, wie Lernen vor sich geht?
- → Ist Lernen für mich so wie Einkaufen? Oder wie etwas anderes?
- → Wer ist für das Lernen der jungen Menschen verantwortlich?
- → Wie kann ich die richtigen Bedingungen für das Lernen schaffen?
- → Was verstehe ich unter der ‚Lernen lernen' Kompetenz?
- → Was hat all das für einen Einfluss auf meine Rolle als Moderator des Lernens?

Ihre Zielgruppe

Im Bereich des non-formalen Lernens gibt es keine einheitliche Lösung für alle, genauso wenig wie bei der Begleitung des Youthpass-Prozesses. Die Planung des Prozesses soll unter genauer Berücksichtigung der Situation und der Erwartungen Ihrer Zielgruppe stattfinden und auch die Herausforderungen, mit denen die Zielgruppe konfrontiert ist, einbeziehen. Es kann sein, dass die Jugendlichen, mit denen Sie arbeiten, den Youthpass-Prozess nicht im selben Maße als Lernabenteuer sehen wie Sie.

Im Wesentlichen soll der Youthpass-Prozess junge Menschen befähigen, auf ihren Stärken und Fähigkeiten aufzubauen und so ihr Selbstbewusstsein als Lernende fördern. Das mag besonders wichtig sein, wenn Sie mit jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf arbeiten.

Fragen zur Reflexion:

- → Welchen Hintergrund hat die Zielgruppe?
- → Weiß ich etwas über ihre Geschichte des Lernens?
- → Werden die Teilnehmer den Youthpass-Prozess spannend finden?
- → Welche Vorurteile habe ich in Bezug auf ihre Fähigkeiten?
- → Muss ich zusätzliche Unterstützung in den Prozess einfließen lassen?
- → Kann ich den Youthpass-Prozess bereits vor der Aktivität einbringen?

Ihre Konzepte und Werkzeuge

Letztendlich sollen Jugendarbeiter/Trainer/Tutoren die Fähigkeit haben, zwischen der Welt der Lerntheorien und bildungspolitischen Strategien und der Welt der Jugendlichen Brücken zu schlagen. Sie sollen sich der Entwicklungen in der Bildungspolitik bewusst sein und geeignete Möglichkeiten finden, um diese den jungen Menschen näherzubringen. Anders ausgedrückt müssen Jugendarbeiter in der Lage sein, mit der ‚Backstage-Sprache' der Politiker und Akademiker umzugehen und sie bei der Arbeit mit Jugendlichen in ‚Frontstage-Sprache' umzuwandeln.

Man darf nicht vergessen, dass die Einstellung des Jugendarbeiters gegenüber dem Youthpass-Prozess einen sehr großen Einfluss darauf hat, wie der Prozess mit den Teilnehmern/Freiwilligen in der Praxis umgesetzt wird.

Fragen zur Reflexion:

- → Kenne ich den Hintergrund von Youthpass?
- → Wo kommen die Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen her?
- → Wie viel weiß ich über den Wert von Youthpass?
- → Wie kann ich diese Konzepte „jugendgerecht" vermittel?
- → Welche Methoden kann ich mit dieser Zielgruppe in verschiedenen Phasen des Youthpass-Prozesses einsetzen?
- → Wie überzeugt bin ich wirklich, dass Youthpass zur Stärkung junger Menschen beiträgt?

Dazu passende Methoden:

7 Lerninterview (Seite 76)
13 Lern-Collage (Seite 94)
20 Selbstwahrnehmung des selbstgesteuerten Lernens (Seite 118)

Begeisterung für das Lernen wecken

Lernen geht viel einfacher, wenn man dafür in Stimmung ist.

Es gibt viele verschiedene Gründe dafür, warum sich junge Menschen am Programm JUGEND IN AKTION beteiligen, an einer Jugendbegegnung teilnehmen, sich für einen Trainingskurs bewerben oder ein Jahr lang einen EFD machen. Einige der Gründe sind: um Spaß zu haben, zu reisen, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, andere junge Leute zu treffen, Lebenserfahrung zu sammeln, sich selbst herauszufordern und – vielleicht auch – um etwas Neues zu lernen.

Wenn man ihnen allerdings die Frage stellte „Was begeistert dich?", dann würden sie nach einem Moment der Überraschung und Verwirrung Antworten geben wie: Haustiere, Musik, Gedichte, Reisen, Sport... Es wäre eher ungewöhnlich, wenn jemand sagte: „Lernen begeistert mich". Gleichzeitig ist es einer der größten Träume aller Pädagogen (einschließlich der Jugendarbeiter/Trainer/Tutoren), mit leidenschaftlichen, engagierten und begeisterten Lernenden zu arbeiten. Irgendwie scheint es, dass Begeisterung und Lernen in zwei getrennten Welten existieren. Leider ist es oft der Fall, dass diese Trennung während der Jahre der formalen Schulbildung zustande gekommen ist.

Darüber hinaus wurden manche junge Menschen durch formale Bildungssysteme geradezu traumatisiert. Sie verließen die Schule, ohne Raum für eine Vielfalt an Lernvorlieben zu sehen. Ihre Selbsteinschätzung ist in vielen Fällen gekennzeichnet durch Sätze wie: „Ich bin nicht gut beim Lernen". Andere finden Lernen

langweilig, schwierig und qualvoll. Sie sehen Lernen als fixe Vorgabe von mächtigen Anderen, die das Lernen als zusätzlichen Stressfaktor auch noch bewerten. In der Tat geht es bei Bildung oft um Macht, was dazu führen kann, dass man im Zusammenhang mit Lernen lernt machtlos zu sein. Es wäre also wenig überraschend, wenn das Wort ‚Lernen' zu Beginn des Projekts bei den Teilnehmern/Freiwilligen keine besonders positiven Gefühle und Begeisterung auslöst.

Andererseits ist dies auch eine große Chance!

Um diese negativen Annahmen in Frage zu stellen, können Sie das Thema Lernen zu Beginn des Youthpass-Prozesses auf feinfühlige, dynamische und sinnvolle Weise in das Programm einbinden. Das Ziel dahinter ist, die Teilnehmer/Freiwilligen zu ermutigen und ihre Begeisterung für ihr Lernen und ihre Entwicklung zu wecken, nicht das Gegenteil. Non-formales Lernen kann jungen Menschen eine ‚korrigierende Lernerfahrung' bieten, ein Gefühl der Hoffnung und Spaß als Bestandteile des Lernens, welche zu einem gestärkten Selbstbewusstsein und einem leidenschaftlichen Interesse an der eigenen Entwicklung führen können. Dies trägt ganz allgemein zur individuellen Bereitschaft für lebenslanges Lernen bei.

Wie man es angeht

- Achten Sie auf Ausgewogenheit zwischen expliziter und impliziter Pädagogik oder, anders ausgedrückt, auf Ausgewogenheit zwischen dem, was Sie sagen und was Sie tun, indem Sie Ihren pädagogischen Ansatz explizit darstellen und eine alternative Art von Lernerfahrung anbieten.
- Vermitteln Sie die Botschaft, dass Lernen Spaß machen und auf verschiedenste Art und Weise stattfinden kann. Überzeugen Sie die jungen Menschen, dass Lernen dann am effizientesten ist, wenn sie es selbst auf ihre eigene Art organisieren. (Andere können den Prozess nur unterstützen und ein geeignetes Lernumfeld bieten.)
- Ermutigen Sie die Teilnehmer dazu, Schritt für Schritt Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen. Seien Sie sich bewusst, dass selbstgesteuertes Lernen Kraft verleiht, aber zu Beginn des Prozesses auch furchteinflößend sein kann.
- Bieten Sie eine alternative Art von Lernerfahrung und reflektieren Sie diese. Einer meiner Trainer-Kollegen drückte es folgendermaßen aus: „Nach einigen Jahren werden die Teilnehmer wahrscheinlich vergessen haben, was wir getan haben, aber sie werden sich sicher daran erinnern, wie wir es getan haben."
- Konzentrieren Sie sich auf die Stärken und die erfolgreichen Lernerfahrungen der jungen Menschen. Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf, an einen Moment in ihrem Leben zurückzudenken,

in dem sie etwas mit Begeisterung und Hingabe gelernt haben. Fordern Sie sie auf, davon zu erzählen und die Begeisterung in Paaren zu ergründen. Sie können sie auch auffordern, die Begeisterung durch Zeichnen oder Malen darzustellen (siehe Bilder unten). Dies wird ihnen helfen ihre Stärken als Lernende zu erkennen.

- Werfen Sie einen Blick auf Methode 18, Wertschätzende Erkundung der Lernleidenschaft (Seite 112).
- Sprechen Sie Hypothesen in Bezug auf Lernen in einer Übung an. In manchen Zusammenhängen (z.B. in einem Trainingskurs) können Sie solche Hypothesen im Rahmen einer Aussagenübung oder einer ähnlichen Aktivität hinterfragen.
- Sie können Methode 19 ‚Wie stehen Sie zum Lernen?‘, einsetzen. (Seite 116)
- Zeigen Sie auf, welchen Nutzen es hat, in einer sich wandelnden Welt Lernen zu lernen und lebenslang zu lernen, wie auch die Konsequenzen davon, nicht involviert zu sein. Die Antworten, die in der Vergangenheit richtig waren, passen nicht immer in die heutige Welt. Darum ist die Fähigkeit sein eigenes Lernen in eine bestimmte Richtung zu lenken für die eigene Entwicklung und die Beschäftigungsfähigkeit von zentraler Bedeutung.
- Seien Sie selbst enthusiastisch, was Lernen und den Youthpass-Prozess betrifft. Begeisterung ist ansteckend, genauso wie das Fehlen von Begeisterung. Wenn Sie nicht selbst vom Lernen begeistert sind, ist es schwierig, andere dafür zu begeistern. Aber um es klar auszudrücken: Es geht nicht darum, ‚Youthpass zu verkaufen‘; es geht um den aufrichtigen Glauben an lebenslanges Lernen und non-formale Bildung.

Dazu passende Methoden:

6 Logbuch (Seite 72)
10 Jonglieren lernen (Seite 88)
14 Fotoroman (Seite 96)
16 Extreme Challenge Interview (Seite 102)
18 Wertschätzende Erkundung der Lernleidenschaft (Seite 112)
19 Wie stehen Sie zum Lernen? (Seite 116)

Bewusstsein für das Lernen der Jugendlichen

Du bist das Produkt deines Lernens. Alles, was du weißt, alles, was du kannst und alles, woran du glaubst, hast du gelernt. Peter Honey

Es ist ein interessantes Paradoxon, dass wir die meiste Zeit unseres Lebens damit zubringen entweder bewusst oder unbewusst zu lernen. Manchmal denken wir darüber nach oder werden dazu aufgefordert darüber nachzudenken, was wir gelernt haben, aber wir überlegen uns selten, wie wir lernen. Sehr oft sind wir uns des Lernprozesses nicht bewusst, weil wir dazu tendieren, bei Lernen auf ‚Autopilot' zu schalten. Ein verstärktes Bewusstsein für den eigenen Lernprozess ist jedoch einer der Grundpfeiler für die Entwicklung der ‚Lernen lernen' Kompetenz.

Die Hypothese ist, dass wir, je mehr wir uns des Lernens bewusst sind,

- umso effektiver unser Lernen leiten und ausrichten können;
- umso besser unsere Lernbedürfnisse erkennen können;
- umso bewusster unsere bevorzugten Lernwege wählen können und
- umso mehr Kontrolle über unseren eigenen Lernprozess erlangen können.

Deshalb ist es eine der Hauptaufgaben im Youthpass-Prozess, bewusst mit dem eigenen Lernen in Berührung zu kommen. Die folgenden Fragen können Sie und die jungen Menschen im Lern-Entdeckungsprozess leiten:

Fragen für die Reflexion:

→ Wie lerne ich am liebsten?

→ Wie sieht mein Lernstil aus?

→ Welche Rolle spielen Gefühle, wenn ich lerne?

→ Wie motiviere ich mich zum Lernen?

→ Wie sabotiere ich mein Lernen?

→ Wie gehe ich mit Hürden und Herausforderungen um?

→ Welche Rolle spielen andere Menschen in meinem Lernprozess?

→ Welches Lernumfeld, welche Methoden und Instrumente helfen mir beim Lernen?

→ Wie kann ich meine Lernmethoden ausweiten?

Einige Methoden für die Reflexion des Lernens

Es gibt viele Wege und Methoden, um jungen Leuten ihr Lernen bewusster zu machen. Wir führen einige an dieser Stelle an. Weitere finden Sie im Toolbox-Abschnitt dieses Handbuchs.

Während einer Jugendbegegnung oder eines Trainingskurses könnten Sie die Teilnehmer mit einer herausfordernden Lernsituation konfrontieren (z.B. lernen zu jonglieren, einen Origami Ninja Stern zu falten oder Salsa zu tanzen etc.), gefolgt von einer Reflexion, die auf einen selbst als Lernenden ausgerichtet ist und bei der man einige der Fragen auf der vorigen Seite einsetzt. Beim EFD könnten Sie die wirkliche Lebenssituation des Freiwilligen heranziehen, um dieselben Themen zu reflektieren.

→ siehe Methode 10, Jonglieren lernen (Seite 88)

Lernstil-Fragebogen regen ebenfalls zur Reflexion an. Diese Instrumente können interessantes Material liefern, um die Selbstwahrnehmung eines Teilnehmers/Freiwilligen zu hinterfragen und bevorzugte oder wenig entwickelte Lernvorlieben zu analysieren. Auf dieser Basis könnte die weitere Lernplanung erfolgen.

Achten Sie jedoch darauf, die Ergebnisse aus den Fragebögen nicht überzubewerten. Sie geben nur einen Hinweis darauf, wo möglicherweise Entwicklungsmöglichkeiten liegen könnten. Lernstile sind nicht statisch oder fix vorgegeben wie etwa Sternzeichen. Dazu wird in der jüngsten Kritik auf folgendes hingewiesen: „Vereinfachende Annahmen über Lernstile können irreführend sein. Lernen ist nicht von Mensch zu Mensch unterschiedlich, sondern vielmehr von Zusammenhang zu Zusammenhang. Unterschiede beim Lernen gehen weit über die Art der Thematik hinaus: Sie hängen vom Lernenden, von seiner aktuellen Gemütslage und Stimmung, seiner Müdigkeit, dem Timing, den Inhalten, dem Trainer oder Ausbildner, der Beziehung und dem Vertrauen zwischen den Akteuren, dem Umfeld, den ausgesprochenen und unausgesprochenen Erwartungen und von vielen anderen gleichermaßen relevanten Aspekten ab.“ (UNIQUE Network, 2010).

Es besteht auch die Möglichkeit, die ‚Lerngeschichte' der jungen Menschen unter die Lupe zu nehmen. Teilen Sie die Jugendlichen in Paare auf und geben Sie Ihnen eine Reihe von Leitfragen für gegenseitige Interviews zum Thema Lernen vor. Die Jugendlichen können persönliche Lerngeschichten austauschen und gemeinsam ihre Vorlieben und Stärken erkunden.

→ Weitere Informationen zu Methode 7, Lerninterview (Seite 76).

Für einige Teilnehmer könnte es sehr nützlich sein, ihre Erfahrungen mit einer Lerntheorie in Verbindung zu bringen (z.B. Modell des Erfahrungslernens), welche einen Rahmen für die Reflexion des Lernprozesses bietet. Wenn solche Theorien gut und in Zusammenhang mit tatsächlichen Erfahrungen präsentiert werden, können sie das Selbstvertrauen stärken und Eigenverantwortlichkeit für den Lernprozess vermitteln.

Schließlich können Sie die Reflexion durch eine Reihe von Bildern anregen (z.B. aus Zeitschriften ausschneiden, aus dem Internet ausdrucken). Bitten Sie die Jugendlichen, das Bild auszuwählen, das sie am ehesten als Lernende darstellt und tauschen Sie die Bilder unter den Teilnehmern und mit dem Tutor aus. Finden Sie zusammen heraus, was das Bild über die Eigenschaften und Stärken der jeweiligen Person aussagt und wie diese im Lernprozess während des Projekts eingesetzt werden können.

Dazu passende Methoden:

1 Lernfabrik (Seite 56)
4 Shaun, das Schaf – Gemüsefußball (Seite 64)
7 Lerninterview (Seite 76)
8 Lernozean (Seite 82)
10 Jonglieren lernen (Seite 88)
13 Lern-Collage (Seite 94)
14 Fotoroman (Seite 96)
18 Wertschätzende Erkundung der Lernleidenschaft (Seite 112)
20 Selbstwahrnehmung des selbstgesteuerten Lernens (Seite 118)

Lernen steuern und planen

Planen oder nicht planen, das ist die Frage.

Lernen kann proaktiv oder reaktiv, selbstgesteuert oder unerwartet stattfinden. Die ‚Lernen lernen' Kompetenz erwirbt man sowohl aktiv als auch passiv. Lernende nehmen proaktiv Lerngelegenheiten wahr und sind gleichzeitig offen dafür, von den Ereignissen im Laufe ihres Lebens zu lernen. In der Tat trifft dies besonders im Zusammenhang mit non-formaler Bildung im Jugendbereich zu. Abgesehen vom Lernen zu einem bestimmten Thema gibt es viele Lernmöglichkeiten im Rahmen des Gruppenprozesses und des Kontexts, in dem das Lernen stattfindet. Tatsächlich ist es nicht ungewöhnlich, dass die jungen Menschen mit bestimmten Zielen und Erwartungen an die Aktivität herangehen und diese im Laufe der Aktivität ändern, weil sie andere Lernmöglichkeiten und neue Lernbedürfnisse entdecken.

Gleich zu Beginn der Aktivität, nach der Auseinandersetzung mit den Interessen, Vorlieben und Stärken der Teilnehmer, ist der Zeitpunkt gekommen, um über die Lerninteressen und -bedürfnisse der jungen Menschen nachzudenken. Es sollte klar sein, dass die Verantwortung für diesen Prozess bei den Teilnehmern liegt. Der Schwerpunkt sollte auf den Lernbedürfnissen der jungen Menschen liegen, nicht auf denen der Jugendbetreuer, Trainer oder Organisation.

Es ist eine Gelegenheit, die passive Sicht auf Lernen und Bildung in Frage zu stellen. Die Frage ist, ‚was Teilnehmer lernen müssen und wie Pädagogen sie dabei unterstützen können', und nicht ‚was die Teilnehmer und die Pädagogen von einer bestimmten Aktivität lernen können'. Dies ist ein weiterer wichtiger und stärkender Schritt um volle Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen.

Die Festlegung einer Lernrichtung setzt einen notwendigen Fokus, der zusammen mit der Begeisterung und der Aufregung den für den Lernprozess notwendigen Antrieb gibt. Es ist jedoch von größter Bedeutung, dass die Lernrichtung auf Stärken und nicht nur auf Defizite und Schwächen ausgerichtet wird.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Entwicklung eines Lernplans mit den Jugendlichen. Dies ist eventuell relevanter für längerfristige Aktivitäten (z.B. EFD oder langfristige Trainingskurse). Sie können den Lernplan aber auch auf eine weitgefasstere (lebenslange) Perspektive ausweiten, die über den Zeitrahmen der tatsächlichen Aktivität hinausgeht. Seien Sie sich bewusst, dass einige junge Leute fast allergisch auf Planung reagieren und eine solche Herangehensweise an das Lernen als einschränkend und künstlich empfinden, und zwar mit dem Argument, dass eine ‚Projektmanagement'-Denkweise nicht auf Lernen angewendet werden kann. Andere Menschen wiederum finden es sehr bequem und einfach Lernziele zu definieren und verwenden Tabellen, um ihr Lernen zu planen. Warum ist das so?

Die Forschung zeigt, dass es individuelle Unterschiede in der Art gibt, wie Menschen ihre Entwicklung planen (McKee, Boyatzis, Johnston, 2008). Dieser Forschungsarbeit zufolge gibt es vier große Planungsstile:

- Zielorientierte Planer konzentrieren sich auf die Erreichung spezifischer Ziele und Ergebnisse. Diese sind nicht immer an die Verfolgung eines Traumes oder die Erfüllung einer Mission gebunden.
- Richtungsorientierte Planer kennen ganz allgemein den Weg, den sie verfolgen möchten, sind aber nicht so spezifisch, was ihre Ziele betrifft. Sie haben eine ausgeprägte Entschlossenheit und ein starkes Sendungsbewusstsein und sind bereit flexibel zu sein, wenn es um konkrete Ziele geht.
- Handlungsorientierte Planer denken lieber nicht über die ferne Zukunft nach, sondern ziehen es vor, weitgehend im Moment zu leben und sehen Planung als Erweiterung einer Reihe von konkreten Aufgaben oder Aktivitäten an.
- Existentielle Planer sind eigentlich „Nicht-Planer", die es vorziehen, überhaupt nicht über die Zukunft nachzudenken und völlig in der Gegenwart zu leben; sie scheinen sich mehr darauf zu konzentrieren, wer sie sind als darauf wer sie sein könnten oder was sie tun könnten.

Ein erhöhtes Bewusstsein für die Vielfalt an Planungsstilen soll Jugendarbeitern dabei helfen eine Vielzahl an Instrumenten und Möglichkeiten anzubieten, um die Teilnehmer bestmöglich bei der Planung ihres Lernens unterstützen zu können. Letztlich sollte der junge Mensch selbst entscheiden, welchen Planungsansatz er oder sie im eigenen Lernprozess anwenden will.

Mithilfe von verschiedenen Methoden und Werkzeugen können junge Menschen ihre Lernpläne auf unterschiedliche Art und Weise darstellen. Einige Teilnehmer tun sich vielleicht schwer, Worte auf Papier zu bringen, sind aber geschickter dabei, ihre Lernpläne mit visuellen, Multimedia- oder digitalen Hilfsmitteln zu entwickeln. Der eigene Lernplan soll für den jeweiligen Teilnehmer spannend und ansprechend sein. Es sollte ein Lernplan sein, der Begeisterung und Entdeckungslust weckt, nicht eine To-do-Liste voller Verpflichtungen. Ein Ansatz besteht darin, Lernoptionen vorzuschlagen, die mit den Lernvorlieben der jungen Menschen übereinstimmen. Dies kann die Umsetzung erleichtern und mehr Spaß in den Lernprozess bringen. Möglicherweise wählen manche Teilnehmer aber bewusst eine weniger bevorzugte Art des Lernens um sich selbst herauszufordern. Dies ist in Hinblick auf die eigene Entwicklung ebenfalls eine sehr wertvolle Übung um zu lernen, wie man umfassender und effektiver lernt.

Schließlich ist es in Bezug auf Ziele, Richtungen und Lernpläne wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese nie in Stein gemeißelt sind. Oft ändern sie sich im Laufe des Projekts aufgrund erhöhter Selbsterfahrung und neuer Lernbedürfnisse, die während des Lernprozesses auftreten.

Dazu passende Methoden:

3 Was ist Youthpass? (Seite 60)
9 Lerntagebuch (Seite 84)
16 Extreme Challenge Interview (Seite 102)
17 Lernmandala (Seite 106)

Unterstützungspersonen und Entwicklungsnetzwerke

Man braucht einen Spiegel, um sich wirklich selbst zu sehen.

Selbstgesteuertes Lernen' könnte als etwas missverstanden werden, was man während einer einsamen Reise der Selbstentwicklung auf eigene Faust tut. Das stimmt zwar bis zu einem gewissen Grad und es kann individuelle Zeit und Arbeit von Nöten sein, aber prinzipiell brauchen wir andere, die uns in unserem Lernprozess unterstützen. Es ist gut, wenn wir all unsere Lernbedürfnisse identifiziert, Lernrichtungen festgelegt und Lernpläne erstellt haben, aber um diese in die Praxis umzusetzen brauchen wir andere, die uns begleiten. Lernen geschieht in Beziehungen, die auf Vertrauen basieren und in einem sicheren Umfeld, in dem wir experimentieren und ehrliches Feedback erfragen und erhalten können. Vielleicht haben die Sozio-Konstruktivisten recht damit, dass alles, was wir wissen und kennen, aktiv durch Erfahrung und soziale Interaktion mit anderen Menschen geschaffen wurde.

Abgesehen von uns Jugendarbeitern/Trainern/Tutoren brauchen die Jugendlichen auch ihre Peers für den Youthpass-Prozess. Diese können ihnen einen Spiegel vorhalten und bieten somit eine Außenansicht um die Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung zu unterstützen. Damit dies geschehen kann, brauchen die Jugendlichen ein Lernumfeld, das Zweifel und Fragen zulässt, in dem sie unterstützt werden (und andere unterstützen) und den Lernprozess reflektieren können. Dabei entwickeln Jugendliche eine Vielzahl von sozialen Fähigkeiten wie Empathie, Zusammenarbeit, aktives Zuhören, Selbstdarstellung, Selbstmitteilung etc. Sie können dabei auch etwas über Vernetzung und die Entwicklung von ‚sozialem Kapital' lernen. Eines der Schlüsselelemente in diesem Prozess ist Wechselseitigkeit: die Verwendung dieser Netzwerke, um voneinander zu lernen und wechselseitigen Nutzen daraus zu ziehen.

Je nach Art der Aktivität kann die Unterstützung im Lernprozess verschiedene Formen annehmen: Bei Jugendbegegnungen und Trainingskursen können Sie ein Lern-Buddy-System, Dreier-Lerngruppen, Reflexionsgruppen usw. einsetzen. Beim EFD gibt es die Möglichkeit ein Lern-Netzwerk zwischen mehreren EFD-Freiwilligen aufzubauen oder Personen aus der Aufnahmeorganisation für Rückmeldungen während des Lernprozesses einzusetzen.

Sie könnten sogar erwägen, als ‚Lern-Blogger' kurze (und spannende) Lerngeschichten zu schreiben und einen weiteren Kreis dazu einladen diese zu kommentieren und darauf zu reagieren.

Lernen reflektieren

Weil nur tun nicht genug ist

Es wird oft gesagt, dass wir eine Menge aus Erfahrung lernen. Learning by doing. Lernen durch Handeln. In anderen Worten: Je mehr wir tun, desto mehr lernen wir! Aber ist es wirklich so? Wenn ja, dann würde das bedeuten, dass es im Projekt am wichtigsten ist, für die teilnehmenden Jugendlichen so viele Aktivitäten wie möglich zu planen. Aber einfach nur Dinge zu tun führt nicht unbedingt dazu, dass man etwas lernt. Es ist ebenso wichtig darüber nachzudenken, was wir getan haben und wie die Dinge gelaufen sind. Wir müssen analysieren, was passiert ist und mit anderen über die Erfahrung reden um wirklich etwas zu lernen.

Reflexion ist wahrscheinlich das wichtigste Element des Lernens. Reflexion gibt uns die Möglichkeit, die Erfahrung zu evaluieren und zu entscheiden, was wir in Zukunft anders oder besser machen können.

Lernen durch Reflexion ist für den Menschen etwas ganz Natürliches. Es unterscheidet uns von anderen Lebewesen auf diesem Planeten. Das Leben eines durchschnittlichen Krokodils hat sich in den letzten 400 Jahren nicht stark verändert. Menschen führen jedoch ein vollkommen anderes Leben. Wir haben ein natürliches Bedürfnis nach Veränderung und Entwicklung. Wir reflektieren und verbessern.

Gleichzeitig ermutigt uns das Bildungssystem, das unser Lernen und das Lernen der jungen Leute, mit denen wir arbeiten, begleitet, nicht wirklich dazu, unser Lernen zu reflektieren. Meistens nehmen uns Lehrer die Entscheidung ab, ob wir etwas gelernt haben oder nicht. Reflexion von unserer Seite ist dafür nicht nötig. Unsere natürliche Fähigkeit zu reflektieren war für unser Lernen im Rahmen des Bildungssystems nicht gefragt.

Im Youthpass-Prozess möchten wir, dass junge Menschen Entscheidungen in Bezug auf ihr Lernen treffen und sich dessen bewusst sind. Wir müssen jungen Menschen helfen, ihre Fähigkeit zu reflektieren wiederzuerlangen. Wir können dies tun, indem wir im Projekt Raum für Reflexion schaffen und ihnen Instrumente und Methoden zur Verfügung stellen, die sie bei der Reflexion unterstützen.

Individuelle Reflexion - ein einsames Geschäft

Eine Möglichkeit zu reflektieren ist, sich alleine darüber Gedanken zu machen, was passiert ist. Man kann einen Stift nehmen und seine Gedanken niederschreiben. Für viele junge Menschen ist dies eine schwierige Aufgabe. Andererseits schreiben viele junge Menschen gerne jeden Tag in ihr Tagebuch oder an ihrem Blog. Es gibt etliche Freiwillige, die alle ihre glücklichen, schwierigen, spannenden und traurigen Erfahrungen, die sie während des Europäischen Freiwilligendienstes machen, in ihr persönliches Tagebuch eintragen oder sie in ihrem Blog teilen. Auch in Trainingskursen verwenden einige Teilnehmer sehr gerne ein Tagebuch um am Ende jedes Tages ihre Lernerfahrungen reflektieren zu können.

→ Beschreibung der Methode 9, Lerntagebuch (Seite 84)

Wenn Sie Tagebücher einsetzen, kann es hilfreich sein, einige Leitfragen anzugeben, die den Reflexionsprozess unterstützen. Die Teilnehmer zu einer kreativen Nutzung der Tagebücher zu ermutigen, kann für diejenigen hilfreich sein, denen es schwer fällt, Sätze und Geschichten zu schreiben. Auch Zeichnungen, Bilder und einzelne Worte können viel ausdrücken. Ein Lern-Blog bietet die Möglichkeit, Musik, Videos etc. zu verwenden um Gedanken und Gefühle auszudrücken und zu teilen.

Wie bereits erwähnt, ist eine tägliche Schreibaufgabe für viele junge Menschen nicht ‚ihr Ding'. Sie können eine solche Aufgabe attraktiver gestalten und den jungen Menschen so helfen, diese Barriere zu überwinden.

→ Wenn Ihre Teilnehmer nicht gerne schreiben, können Sie einige der attraktiveren Reflexionsinstrumente verwenden, die in der Toolbox beschrieben werden. (Seite 52)

Reflexion mit Peers

Andere Menschen können einem sehr dabei helfen das eigene Lernen zu reflektieren. Erfahrungsaustausch mit anderen bedeutet:

- Erfahrungen in Worte fassen
- die eigenen Erfahrungen mit denen anderer vergleichen
- dass andere Teilnehmer helfen können, indem sie Fragen stellen und Kommentare abgeben, die eine umfassendere Sicht auf die Erfahrungen ermöglichen.

Die Gefahr beim ‚Lernen lernen'-Element im Youthpass-Prozess ist, dass wir uns zu stark auf das individuelle Lernen der jungen Menschen konzentrieren. Lernen wird dann zur Einzelarbeit. Natürlich haben Menschen letztendlich ihre individuellen Lernergebnisse, aber für den Lernprozess sind andere Personen wesentlich. Junge Menschen profitieren davon, wenn andere sie unterstützen, motivieren, sich mit ihnen vergleichen,

sie herausfordern und widerspiegeln. Wenn junge Menschen sich nur auf sich selbst beziehen können, ist ihre Sicht eingeschränkt.

Glücklicherweise kennen sich junge Menschen gut damit aus, mit- und voneinander zu lernen. Die Forschung zeigt, dass der Einfluss von Peers auf die Entwicklung junger Menschen größer ist als der Einfluss von Erwachsenen. Das bedeutet natürlich nicht, dass Jugendarbeiter, Tutoren und Trainer nicht mehr gebraucht werden. Um das volle Potential des Einflusses von Peers nützen zu können, sollten bestimmte wichtige Voraussetzungen geschaffen werden.

Beispiele für die Reflexion mit Peers

‚Reflexionsgruppen' werden schon seit Jahren bei Trainingskursen und Jugendbegegnungen eingesetzt. Die Teilnehmer treffen sich am Ende jedes Tages in Gruppen von fünf bis sieben Personen um ihre Erfahrungen auszutauschen. Oft leitet ein Trainer oder Jugendarbeiter diesen Prozess an. Eine Variation der Reflexionsgruppen sind Zweier- oder Dreiergruppen. Auch diese treffen sich regelmäßig während der Jugendbegegnung oder des Trainingskurses um ihre Erfahrungen zu reflektieren. Oft entwickelt sich eine enge Beziehung, und die Jugendlichen tauschen etwa auch Tagebuchnotizen aus.

Bei Trainingskursen und Jugendbegegnungen ist es relativ einfach, Gruppen für die regelmäßige Reflexion zu bilden. Eine tägliche Reflexionsgruppe für einen Freiwilligen während des Europäischen Freiwilligendiensts zu organisieren, ist schwieriger und ginge vermutlich ein bisschen zu weit. Aber für die Freiwilligen ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben ihre Erfahrungen zu reflektieren und mit anderen Menschen zu lernen. Wenn die Organisation gleichzeitig andere Freiwillige aufnimmt, können diese zusammen reflektieren. Einzelne Freiwillige können sich bei regelmäßigen Treffen mit anderen jungen Menschen in der Organisation oder anderen Freiwilligen aus der Umgebung austauschen und mit ihnen reflektieren. Auch das Internet kann eingesetzt werden, um Gedanken zwischen Freiwilligen auszutauschen.

Schreiben oder zusammensitzen und miteinander reden sind nicht die einzigen Möglichkeiten, um das Lernen zu reflektieren. Die Verwendung von kreativeren Methoden bietet weitere Vorgehensweisen um zurückzublicken und zu reflektieren. (Täglich) Tagebuch schreiben, eine Fotoreportage oder ein Video machen, bietet den jungen Menschen die Möglichkeit ihre Erfahrungen im Projekt zu analysieren, zu bewerten und zu betrachten. Methoden wie Berichte schreiben, Bilder auswählen, das Schneiden und Bearbeiten von Filmen oder die Durchführung von Interviews unterstützen die Reflexion - ebenso wie das Lesen oder Betrachten des Endproduktes.

Dazu passende Methoden:

1. Lernfabrik (Seite 56)
6. Logbuch (Seite 72)
7. Lerninterview (Seite 76)
8. Lernozean (Seite 82)
9. Lerntagebuch (Seite 84)
11. Mein Symbol, mein Lernen (Seite 90)
12. Was hast du heute gelernt? (Seite 92)
14. Fotoroman (Seite 96)
15. Frankenstein-Lern-Reflexion (Seite 100)
17. Lernmandala (Seite 106)
19. Wie stehen Sie zum Lernen? (Seite 116)
20. Selbstwahrnehmung des selbstgesteuerten Lernens (Seite 118)

Lernergebnisse identifizieren und dokumentieren

Ich habe viel gelernt… aber was?

Sie tun Dinge... Sie erleben etwas... Sie reflektieren... Sie sprechen mit anderen... Sie denken, dass Sie es jetzt verstehen... Sie hören andere Ansichten.... Sie lesen ein Buch... Sie haben neue Fragen... Sie fühlen sich sicherer... oder auch nicht.... Sie hören sich einen interessanten Beitrag an...Sie können Dinge besser... Sie gewinnen neue Perspektiven... anscheinend lernen Sie! Jedenfalls... fühlt es sich so an. Und meistens fühlt es sich gut an!

Junge Leute fragen sich aber vielleicht, ob sie es gut gemacht haben, ob sie genug gelernt haben, ob sie tatsächlich das Richtige gelernt haben. In der formalen Bildung müssen sie sich diese Fragen nicht stellen, weil andere die Antworten geben. In der Schule ist es ganz klar, was gelernt werden soll und wie gut. Die Noten drücken es aus.

In der non-formalen Bildung verhält es sich ein bisschen anders. Wenn junge Menschen ihren Tutor, Jugendarbeiter, Coach oder Trainer fragen, ob sie etwas gut gemacht und genug gelernt haben, kann es leicht sein, dass sie folgende Frage zurückbekommen: „Nun, was denkst du?"

In der non-formalen Bildung wissen wir nicht genau, was gelernt werden soll und wann es genug ist. Moderatoren unterstützen den Lernprozess, bieten Ideen, motivieren wenn nötig die Lernenden... Aber letztendlich ist es die Verantwortung der Lernenden, das zu lernen, was sie für notwendig halten.

Der junge Mensch ist auch derjenige, der identifiziert, was gelernt wurde. Und seien wir ehrlich: Wer könnte das besser als derjenige, der gelernt hat. Dies bedeutet nicht, dass es eine einfache Aufgabe ist. Weiter unten finden Sie einige Tipps und Anregungen dazu, wie man das Gelernte identifizieren und dokumentieren kann. Aber gehen wir zuerst dem ‚Wozu' nach.

Wozu Lernergebnisse identifizieren und dokumentieren?

Es gibt zwei gute Gründe dafür, das Gelernte zu identifizieren und zu dokumentieren:

→ Junge Menschen werden sich des eigenen Lernens stärker bewusst, was ihnen dabei hilft weiteres Lernen zu planen.

→ Es hilft den Teilnehmern, anderen (z.B. ihren Peers, Arbeitgebern, Kollegen oder Bildungsinstitutionen) die Lernergebnisse zu kommunizieren.

Woher weiß ich, dass ich etwas gelernt habe?

Nun... was ist Lernen überhaupt? Wir verwenden das Wort ‚Lernen' in vielerlei Hinsicht. „Ich habe viel über mich gelernt." „Ich musste alle Wörter auswendig lernen." „Ich habe gelernt Fahrrad zu fahren als ich acht Jahre alt war." „Ich habe gelernt einfühlsamer zu sein." Diese Sätze beinhalten alle das Wort ‚Lernen', beziehen sich aber auf sehr unterschiedliche Prozesse.

Bei manchen Dingen ist es einfacher, wirklich zu wissen, dass man etwas gelernt hat als bei anderen. Wenn Sie sich eine Zeitlang mit dem PowerPoint-Programm beschäftigen, werden Sie zu einem Punkt kommen, an dem Sie sagen können: „Ja, jetzt hab ich's! Ich habe es gelernt, ich kenne alle Funktionen und ich weiß, wie man sie benutzt." (Obwohl es immer noch viele Menschen gibt, die all das wissen, aber trotzdem schreckliche PowerPoint-Präsentationen erstellen.)

Aber wie sieht es mit einer Kompetenz aus wie ‚sich in einer Gruppe von Menschen ausdrücken können'? Wann wissen Sie, dass Sie das gelernt haben? Oder... ist das überhaupt etwas, das man jemals als ‚gelernt' bezeichnen und abhaken kann?

Allerdings ist es möglich, Lernaspekte von ‚sich in einer Gruppe von Menschen ausdrücken können' zu identifizieren, darunter folgende:

- Methoden/Werkzeuge finden, die Ihnen helfen, sich in einer Gruppe sicherer zu fühlen
- sich seiner eigenen Rolle in der Gruppe sicherer fühlen
- mehr darüber wissen, wie man eine Geschichte aufbaut
- nicht nervös werden, wenn Sie jemand beim Sprechen unterbricht
- sich bei der Beantwortung von Fragen sicherer fühlen
- etc.

Es bedeutet, dass Sie Fortschritte beim Lernen gemacht haben und es in Worte fassen können. Sie können wahrscheinlich auch weitere Schritte auf dem Weg zu mehr Kompetenz in diesem Bereich identifizieren.

Etwas lernen kann sich auf folgendes beziehen:

- jetzt wissen, wie man es macht
- es (besser) verstehen
- sich dabei sicherer fühlen
- ein besseres Verständnis dafür entwickeln, warum man sich auf eine gewisse Art und Weise verhält
- eine Rolle finden, die zu einem passt
- sich einen (theoretischen) Rahmen zu einem Thema aneignen
- wissen, was es als nächstes zu lernen gibt
- etc.

Das Wie

Bisher haben wir uns auf das konzentriert, was Sie gelernt haben. Aber dies macht nur einen Teil des Bewusstseins für das Lernen aus. Natürlich ist das ‚Was' wichtig. Aber das ‚Wie' kann auch sehr hilfreich sein um Lernen zu verstehen.

Die folgenden Fragen können Ihnen dabei helfen zu erkennen wie Sie lernen:

→ Haben Sie anhand eines Plans oder einer Struktur gelernt? Hat das geholfen?

→ Welche Situationen, Momente oder Umstände haben Ihnen das Lernen erleichtert? Versuchen Sie, sie detailliert zu beschreiben: Waren Sie allein oder mit anderen zusammen, wo waren Sie, saßen Sie oder hatten Sie etwas zu tun, etc.?

→ Was waren die schwierigsten Momente und wie haben Sie sie überwunden?

→ Welche Rolle spielten die anderen?

→ Gibt es etwas, was Sie in Ihrer Herangehensweise an das Lernen gerne ändern würden?

Lernen dokumentieren

Bevor wir uns damit beschäftigen, wie man Lernen dokumentieren kann, sehen wir uns zuerst an, wo man dokumentiert. Es gibt eine Vielzahl von Instrumenten. Das gute alte Tagebuch - ein Stift und echtes Papier - ist eine Möglichkeit: Bei vielen JUGEND IN AKTIONs-Projekten werden Tagebücher verteilt, die von den Teilnehmern überwiegend mit einem freudigen Gesicht angenommen werden. Um das Gelernte für sich persönlich zu dokumentieren ist dies für jene, die gerne schreiben und motiviert sind, dies regelmäßig zu tun, immer noch ein hervorragendes Instrument. Es hilft den Teilnehmern ihr Lernen zu reflektieren und zu verstehen.

→ Mehr über Methode 9, Lerntagebuch (Seite 84)

Manchen hilft die ‚Projektmanagement-Vorgehensweise' um ihr Lernen auf strukturierte Art und Weise zu dokumentieren (auch Lernplan genannt). Am Anfang schreibt man die Lernziele auf und entwirft einen Plan, wie diese zu erreichen sind (mit wem? wie? wann?). Man plant auch, wann man den Prozess reflektieren wird und notiert die Ergebnisse. Man kann dafür sogar eine Excel-Tabelle verwenden.

Es ist auch möglich, den Lernprozess weniger individuell zu gestalten und andere einzuladen, daran teilzuhaben. Das hat mehrere Vorteile: Es gibt die Möglichkeit Feedback zu bekommen, und gleichzeitig kann die Einbindung anderer die Motivation steigern, weil man sich verpflichtet fühlt weiterzuschreiben. Ein Blog ist ein gutes Instrument um dies zu tun. Die Teilnehmer können sich aussuchen, ob sie den Blog ganz öffentlich machen oder ihn auf einige Menschen beschränken, die sie einbinden möchten. Der Vorteil eines Blogs ist, dass man mehr damit machen kann als nur zu schreiben; auch Bilder können hochgeladen und Links oder Videoclips eingebunden werden.

Vielleicht haben einige der jungen Leute bereits begonnen oder planen eine Website zu erstellen, die der Öffentlichkeit zugänglich ist. Diese kann ebenfalls sehr gut dafür genutzt werden Lernergebnisse zu dokumentieren.

.

Dazu passende Methoden:

1. Lernfabrik (Seite 56)
2. Youthpass Okta-Kompetenzen (Seite 58)
4. Shaun, das Schaf – Gemüsefußball (Seite 64)
6. Logbuch (Seite 72)
9. Lerntagebuch (Seite 84)
11. Mein Symbol, mein Lernen (Seite 90)
12. Was haben Sie heute gelernt? (Seite 92)
14. Fotoroman (Seite 96)
15. Frankenstein-Lern-Reflexion (Seite 100)
17. Lernmandala (Seite 106)

Lernergebnisse für das Youthpass-Zertifikat beschreiben

Jetzt zeigen wir es der Welt

Der Zeitpunkt ist gekommen! Das Ende eines JUGEND IN AKTIONs-Projekts nähert sich und es wird Zeit das Youthpass-Zertifikat vorzubereiten. Das Youthpass-Zertifikat besteht aus drei Teilen:

1). Die erste Seite enthält allgemeine Angaben über das Projekt und den Teilnehmer.
2). Im zweiten Teil wird beschrieben, worum es bei der Aktivität gegangen ist.
3). Der dritte Teil bietet optional Raum für die Lernergebnisse des Teilnehmers.

Nähere Informationen über die Struktur und das Erscheinungsbild des Youthpass-Zertifikats sowie über die technischen Instrumente zur Erstellung des Zertifikats finden Sie im Youthpass-Guide, der auf der Website www.youthpass.eu heruntergeladen werden kann. Dort finden Sie auch weitere Informationen über den Einsatz der europäischen Schlüsselkompetenzen.

Teil 3 des Youthpass-Zertifikats bietet die Möglichkeit die Lernergebnisse, die während der Jugendinitiative, der Jugendbegegnung, des Europäischen Freiwilligendienstes oder des Trainingskurses erzielt wurden, niederzuschreiben. Dies ist der Moment der Wahrheit. Die Teilnehmer werden mit der Frage konfrontiert, was sie wirklich gelernt haben.

Es kann eine ziemliche Herausforderung darstellen den dritten Teil des Youthpass-Zertifikats zu schreiben. Die Situation, in der Lernen stattfindet, ist in den einzelnen Aktionen des Programms JUGEND IN AKTION sehr unterschiedlich. Auch die Rolle des Jugendarbeiters, Tutors, Coaches, Trainers variiert sehr stark von Projekt zu Projekt. In einem EFD-Projekt kann der Tutor den Freiwilligen bei der Vorbereitung der Beurteilung unterstützen und sie können zusammenarbeiten, um den Youthpass in den letzten Projektwochen fertigzustellen. Das Gleiche gilt für Jugendinitiativen: Der Coach (falls vorhanden) kann den einzelnen Teilnehmern mit ihrem Youthpass helfen. Eine solche persönliche Betreuung ist bei einem fünftägigen Trainingskurs schwieriger, da die Trainer oft nicht genügend Zeit haben, um allen Teilnehmern zu helfen. Bei Jugendbegegnungen wird es vom Verhältnis von Teilnehmern zu Jugendarbeitern und der Dauer des Projekts abhängen, in welchem Ausmaß das Lernen beschrieben werden kann.

Die Bedeutung von Peer-Unterstützung sollte hervorgehoben werden. Obwohl Selbsteinschätzung etwas ist, das man selbst tut, ist der Austausch mit und die Unterstützung von anderen dabei entscheidend. Die Lernergebnisse zusammen mit anderen zu reflektieren und im Youthpass niederzuschreiben, nimmt viel von dem Druck, der bei der Selbstbeurteilung entstehen kann.

Auch wenn es keine oder nur begrenzte Möglichkeiten gibt um die jungen Menschen bei der Fertigstellung der Selbstbeurteilung zu unterstützen, ist es doch notwendig, ihnen einige Ideen und Tipps zu geben, wie sie arbeiten können. Wir geben Ihnen einige Anregungen zum Schreiben einer Selbsteinschätzung, die dazu gedacht ist, von anderen gelesen zu werden. Doch selbst wenn die jungen Menschen eine Selbsteinschätzung nur für sich selbst schreiben möchten, können die folgenden Tipps sie zur Reflexion anregen.

- Teil 3 des Youthpass gibt Ihnen die Möglichkeit, die Lernergebnisse den acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen zuzuordnen. Dies bedeutet nicht, dass alle acht Schlüsselkompetenzen erlangt werden müssen. Es ist unwahrscheinlich, dass jemand in einem Projekt Fortschritte in allen acht Kompetenzen macht (außer in längerfristigen Aktivitäten wie dem EFD). Es kann gut sein, dass die wichtigsten Lernergebnisse nur drei Schlüsselkompetenzen zugeordnet werden können. Das ist in Ordnung; es ist nichts falsch daran. Im fertigen Youthpass werden nur diese drei Überschriften sichtbar sein. Die anderen fünf erscheinen gar nicht erst.
- Die Schlüsselkompetenzen sind nicht als Instrument zur Bewertung des Lernprozesses in einem Projekt gedacht. Die Schlüsselkompetenzen sind ein von der Europäischen Kommission entwickelter Rahmen, der beschreiben soll, welche Fähigkeiten Europäer haben sollten um kompetente europäische Bürger zu sein. Es gibt wahrscheinlich kein JUGEND IN AKTIONs-Projekt, das alle Kompetenzen umfasst und die Teilnehmer in ‚Super-Europäer' verwandelt. Verwenden Sie die Struktur der Schlüsselkompetenzen, die der Youthpass anbietet, erst nachdem Sie die Lernergebnisse gesammelt haben. Erst dann können Sie schauen, unter welche Überschriften Sie die verschiedenen Lernergebnisse platzieren werden.

Es ist auch möglich, die acht Schlüsselkompetenzen nicht zu verwenden. Sie können stattdessen die zusätzliche Überschrift ‚Sonstige' benutzen. Diese Option kann für Lernergebnisse verwendet werden, die keiner der Schlüsselkompetenzen zugeordnet werden können. Außerdem bietet sich hier die Möglichkeit, die Selbsteinschätzung des Teilnehmers in eigenen Worten niederzuschreiben ohne die Struktur der Schlüsselkompetenzen zu verwenden.

Für andere schreiben

Wenn man Youthpass als Instrument zum Vorweisen von Kompetenzen einsetzt, sollte man einige Grundsätze berücksichtigen. Die Teilnehmer sollten Folgendes beachten:

- Vermeiden Sie Fachjargon: Nicht jeder kennt das Programm JUGEND IN AKTION, die Aktionslinien oder die damit verbundenen Fachwörter. Deshalb wird die jeweilige Aktionslinie auf der ersten Seite des Youthpass kurz erklärt.
- Versuchen Sie präzise auszudrücken, was Sie glauben gelernt zu haben. Geben Sie konkrete Beispiele für das Gelernte an.
- Vermeiden Sie vage Beschreibungen und Wiederholungen.
- Fassen Sie sich kurz: Ein JUGEND IN AKTIONs-Projekt kann sehr intensiv sein und man könnte sicherlich viel über die Erfahrungen, Lernmomente etc. schreiben. Aber schreiben Sie keine Romane! Jemand muss all das auch lesen. Versuchen Sie sich auf die wichtigsten Lernergebnisse zu konzentrieren und bringen Sie diese auf den Punkt.

Wenn die Jugendlichen den Youthpass als Zertifikat für Bewerbungen nützen möchten, könnten sie Stellenanzeigen sammeln um herauszufinden wie Kompetenzen darin formuliert werden. Dies ist hilfreich um die Lernergebnissen so zu beschreiben, dass Arbeitgeber sie verstehen und anerkennen.

Drei Möglichkeiten

Es gibt sicherlich mehr als drei Möglichkeiten, um Lernergebnisse beschreiben, aber zur Inspiration führen wir hier drei an:

Lernziele zu Projektbeginn

Zu Projektbeginn können Sie die Teilnehmer dazu auffordern, ihre Lernziele zu formulieren. Dies fällt manchen leichter als anderen. Für diejenigen, die sich dabei wohlfühlen und in der Lage sind, klare Ziele für sich selbst zu formulieren, können diese Ziele ein guter Bezugspunkt sein, um ihr Lernen zu reflektieren. Es ist möglich, dass während des Prozesses neue Lernziele dazukommen. Die Teilnehmer können diese der Beschreibung hinzufügen. Besonders in längeren Projekten wie dem europäischen Freiwilligendienst oder in Jugendinitiativen können sich Ziele ändern und neue dazukommen.

Bei dieser Übung wird die Beschreibung der Lernergebnisse mit den Lernzielen verknüpft. Es wird beschrieben:

- warum diese Ziele formuliert wurden
- wie die Teilnehmer an diesen Zielen gearbeitet haben
- inwieweit die Ziele erreicht werden können
- wie sich die Ziele während des Projekts geändert haben
- welche neuen Ziele während des Prozesses hinzugekommen sind

Im letzten Schritt ordnet man die Beschreibungen den acht Schlüsselkompetenzen zu. Mit Lernzielen zu arbeiten eignet sich für Lernende, die gerne organisieren und ihr Lernen planen können. Obwohl die Beschreibung der Lernergebnisse als logischste Möglichkeit erscheinen mag, sollte man sich bewusst sein, dass viele (junge) Menschen beim Lernen keinem solcherart geplanten Prozess folgen.

Situationen als Ausgangspunkt

Einige Lernende ziehen es vor, ihr Lernen an bestimmte Situationen zu knüpfen. Es kann Situationen geben, in denen ‚alles Lernen zusammenkommt'. Solche Situationen könnten dann auftreten, wenn die Jugendlichen eine Präsentation ihrer Jugendinitiative vor einer Gruppe von Menschen machen, bei einer bestimmten Übung während eines Trainingskurses, bei einem Gespräch mit dem Tutor, bei einem Treffen mit den Peers, bei dem bestimmte Rollen eingenommen wurden oder bei der Erstellung einer Zeitung oder eines Films während des Projekts. Einige dieser Situationen zu beschreiben, kann eine Möglichkeit sein die wichtigsten Lernpunkte zu beschreiben.

Wenn junge Menschen über konkrete Situationen sprechen, kommen sie leichter auf praktische Beispiele, wie auch zu Belegen dafür, wie sie neue Einsichten und Fähigkeiten angewendet haben. Es erlaubt ihnen, das Lernen mit der Übernahme einer neuen Rolle, der Durchführung einer neuen Aufgabe, der Umsetzung einer Idee etc. in Zusammenhang zu bringen.

Versuchen Sie zum Schluss, diese konkreten Lernsituationen den acht Schlüsselkompetenzen zuzuordnen.

Eine Geschichte über Ihren Lernprozess

„Als ich das Anmeldeformular für den Trainingskurs ausfüllte...", oder „bei der Ankunft in Tallinn am ersten Tag meines Projekts…", oder „als ich mit einigen Freunden zusammensaß..." könnten die einleitenden Worte für diejenigen sein, die ihr Lernen lieber als Geschichte schreiben, die einem Prozess folgt und die bei den wichtigsten Lernpunkten endet. Für Leute, die gerne schreiben, kann dies eine gute Möglichkeit sein ihren Lernweg zu dokumentieren.

Es ist jedoch wichtig keine Romane in das Youthpass-Zertifikat zu schreiben. Eine ansprechende und verständliche ‚Lerngeschichte' zu schreiben, ist jedoch eine gute Option für diejenigen, die sich dabei wohl fühlen.

Es ist unwahrscheinlich, dass eine solche Geschichte zu einer der acht Schlüsselkompetenzen passt. Daher kann man die Geschichte unter der Überschrift ‚Sonstige' eintragen.

Um es nochmals zu betonen: Motivieren Sie die Jugendlichen dazu, sich bei der schriftlichen Einschätzung gegenseitig zu unterstützen! Es kann wirklich hilfreich sein gute Beispiele anzuführen, Feedback zu geben und Ideen und Tipps auszutauschen. Machen Sie es gemeinsam!

'Satzanfänge'

Im Youthpass-Guide finden Sie einige ‚Satzanfänge' für Sätze, die die Lernergebnisse beschreiben:

- → Ich fühle mich jetzt wohler…
- → Ich fand heraus…
- → Ich habe gelernt…
- → Ich fühle mich sicher…
- → Ich habe Fortschritte gemacht…
- → Ich kann…
- → Ich weiß jetzt wie…
- → Ich habe… entwickelt
- → Ich habe jetzt eine Übersicht…
- → Ich will weiter erkunden…

Youthpass Es ist nicht vorbei!

Der Youthpass, der zu Projektende ausgeteilt wird, ist nicht mehr, aber auch nicht weniger als ein Dokument des Lernens, das während des Projekts stattgefunden hat. Er beschreibt die Lernergebnisse in diesem spezifischen Zeitraum. Viele junge Menschen werden in diesem Zusammenhang zum ersten Mal mit der Welt der Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen in Kontakt kommen. Es wird aber im Laufe einer Jugendbegegnung niemand in der Lage sein zwei oder drei der wichtigsten Kompetenzen abzuhaken und zu sagen: „Das ist erledigt!", da die Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen bestimmt sind.

Somit zeigt sich, dass Youthpass seinen Platz in einem größeren Rahmen der europäischen Bildung und Beschäftigung hat. Youthpass ist oft ein erster Schritt, auf den viele weitere folgen.

Dazu passende Methoden:

1. Lernfabrik (Seite 56)
2. Youthpass Okta-Kompetenzen (Seite 58)
4. Shaun, das Schaf - Gemüsefußball (Seite 64)
5. Youthpass-Inseln (Seite 66)
6. Logbuch (Seite 72)
9. Lerntagebuch (Seite 84)
12. Was haben Sie heute gelernt? (Seite 92)
15. Frankenstein-Lern-Reflexion (Seite 100)

Die Rolle des Moderators

Den Spaß am Lernen wiedererlangen

Was bedeutet all das für den Jugendarbeiter/ Jugendleiter, Trainer, Tutor oder welchen Titel auch immer die Unterstützungsperson im Lernprozess trägt? Geht es um eine Veränderung der Rolle und der Haltung? Diese Frage ist schwer zu beantworten. Es hängt weitgehend von den verschiedenen Vorstellungen und Konzepten über Rollen und Einstellungen in der Jugendarbeit ab. Dementsprechend ist die Beschreibung unten für manche wiederkennbar, während sie anderen neue Perspektiven eröffnet.

Wir verwenden den Ausdruck ‚Moderator' (facilitator), um die verschiedenen Funktionen in der europäischen Jugendarbeit abzudecken.

Einfach ausgedrückt besteht die Aufgabe des Moderators darin, die jungen Lernenden bei der Erreichung ihrer Lernziele zu unterstützen. Das wichtigste und schwierigste daran drückt sich in folgenden drei Worten aus: Erreichung ihrer Lernziele. Im Youthpass Prozess werden junge Menschen dazu ermuntert, die Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen. Dies bedeutet, dass sie entscheiden, was sie lernen wollen, wie sie es tun wollen und wann sie damit fertig sind. Dieses Prinzip liegt der non-formalen Bildung, dem lebenslangen Lernen und der ‚Lernen lernen' Kompetenz zugrunde. Youthpass vereint all diese Elemente und bringt sie in einem Anerkennungsinstrument und einem Lernprozess zusammen.

Junge Menschen und die Verantwortung für das Lernen

Möchten junge Menschen Verantwortung für ihr Lernen übernehmen? Bevor wir die verschiedenen Rollen des Moderators besprechen, ist es sinnvoll, eine Frage zu stellen, die viele Menschen beschäftigt: Sind (alle) jungen Menschen in der Lage und bereit, die Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen?

Tendenziell beantworten wir diese Frage mit „Ja!"

Alle Menschen sind dazu in der Lage zu lernen und das alleine zu tun. Kleine Kinder lernen enorm viel in den ersten Jahren ihres Lebens, und zwar nicht, weil ihnen jemand sagt, dass sie es tun sollen, sondern weil sie es wollen. Menschen haben ein natürliches Bedürfnis und eine natürliche Motivation zu lernen, sich zu entwickeln, zu wachsen.

Eine differenziertere Antwort auf die obige Frage wäre: „Ja! Aber…"

Viele von uns haben Bildungssysteme durchlaufen, in denen unser natürliches Bedürfnis zu lernen nicht anerkannt wurde. Wir sollten Dinge lernen, die andere Menschen für wichtig hielten. Andere entschieden, auf welche Art und Weise man lernen sollte und ob wir dabei erfolgreich waren oder nicht. Die Verantwortung für das Lernen lag nicht bei uns.

Dies ist einer der Gründe, warum viele Jugendliche ihre Motivation für das Lernen in der Schule verlieren. Ihre Art des Lernens, ihre Bedürfnisse und Interessen werden nicht anerkannt oder ernst genommen. Sie werden gezwungen Dinge auf eine Art und Weise zu tun, die jemand anderer vorschreibt. Das Resultat ist, dass viele Menschen die Schule mit einer negativen Einstellung zum Thema ‚Lernen' verlassen. Einige haben sogar ein Selbstbild als ‚schlechte Lerner' erworben. Dies ist ein trauriger Schluss, denn ‚schlechte Lerner' gibt es nicht. Menschen haben einfach sehr unterschiedliche Arten zu lernen und es ist schwierig für das Bildungssystem diese anzuerkennen und zu berücksichtigen.

Für den Moderator ist es jedoch sehr wichtig, sich dieser negativen Wahrnehmung von ‚Lernen' und des negativen Selbstbildes vieler junger Menschen bewusst zu sein. Diese Voraussetzungen haben einen großen Einfluss auf ihre Bereitschaft die Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen. Zeit und Reflexion sind notwendig um die eigenen Bedürfnisse und Interessen wiederzuentdecken. Der Moderator kann in diesem Prozess eine wichtige unterstützende und motivierende Rolle spielen.

Rollen eines Moderators

Ein Moderator ist wie eine Spinne mit vielen Beinen, die alle den Lernprozess unterstützen.

Ein angenehmes Lernumfeld schaffen

Es ist wichtig, ein angenehmes Umfeld für die Reflexion und das Lernen zu haben. Eine Gruppe, in der Fehler machen, Zweifel haben, verletzlich oder offen sein nicht geschätzt wird, ist kein Ort, an dem es einfach ist zu lernen und zu reflektieren. Um offen reflektieren zu können, braucht man Menschen um sich herum, die zuhören, Respekt haben und nicht urteilen.

Grundsätze für ein gutes Lern- und Reflexionsumfeld:

- Wertschätzung für die Unterschiede zwischen Menschen
- Bereitschaft andere zu unterstützen und zu motivieren
- Respekt für unterschiedliche Ausdrucksarten
- Wertschätzung für unterschiedliche Lernstile
- die Stärken und das Potenzial der Jugendlichen stehen im Mittelpunkt.

Diese Grundsätze beziehen sich vorwiegend auf Einstellungen, die jungen Menschen dabei helfen gemeinsam zu reflektieren und sich gegenseitig beim Lernen zu unterstützen. Um diese Einstellungen in die Praxis umzusetzen, können bestimmte Fähigkeiten vermittelt werden. Übungen, bei denen es um ‚Fragen stellen', ‚aktives Zuhören' und ‚Feedback geben und annehmen' geht, können dazu beitragen.

Bereitstellung von Ressourcen

Der Moderator kann junge Menschen beim Lernen unterstützen, indem er ihnen Unterlagen, andere Menschen, Websites, Plätze etc. zur Verfügung stellt, die es den Jugendlichen ermöglichen, weitere Schritte zu setzen.

Unterstützende Fragen

Die Aufgabe des Moderators besteht nicht so sehr darin, den jungen Lernenden Antworten anzubieten. Vielmehr ist es wichtig, Fragen zu stellen, die den jungen Menschen helfen mehr Klarheit in Bezug auf ihre Bedürfnisse, Passionen, Ziele und die weiteren Schritte im Lernprozess zu erlangen.

Menschen zusammenbringen

Lernen ist kein Soloprogramm. Die Zusammenarbeit zwischen jungen Menschen in ihrem Lernprozess sollte so stark wie möglich gefördert werden. Der Moderator kann eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, Lernende mit ähnlichen Zielen, Themen oder Lernstilen zusammenzubringen.

Lernen auf die Tagesordnung setzen

Verantwortung für das eigene Lernen bedeutet, dass man darüber nachdenkt, wie man bis jetzt gelernt hat. Welche anderen Arten zu lernen gibt es und wie möchte ich in Zukunft lernen? Der Moderator setzt das Thema Lernen auf die Tagesordnung. Der Moderator soll den jungen Menschen Zeit und Raum geben um über ihre Arten zu lernen nachzudenken und sie zu reflektieren.

Zuhören

Das klingt einfach, aber es kann die herausforderndste Aufgabe von allen sein. Viele Lernende sind vor allem am Anfang des Prozesses gewohnt zuzuhören und erwarten, dass Sie sprechen. Sorgfältig und aufmerksam zuzuhören, was die Lernenden zu sagen haben, ist aber für den Moderator ein ganz entscheidender Faktor. Dies hängt stark mit den ‚unterstützenden Fragen' zusammen, die oben beschrieben sind. Zuhören ist von entscheidender Bedeutung um die jeweiligen Bedürfnisse, Blockaden und Leidenschaften der Lernenden zu entdecken und zu erkennen. Wir neigen dazu, sofort Antworten und Lösungen parat zu haben. Stattdessen sollten wir zuhören und die Fragen stellen, die die Lernenden dazu anregen ihre eigenen Lösungen zu finden. Versuchen Sie abzuschätzen wie lange Sie sprechen und wie lange ein jugendlicher Teilnehmer spricht, etwa bei einem Tutorengespräch. So können Sie erkennen, ob Sie auf dem richtigen Weg sind.

Lernende motivieren

Es ist schwierig diese Aufgabe konkret zu beschreiben. Motivationsprobleme haben viele verschiedene Ursachen und Gründe. Wie bereits erwähnt, haben viele junge Menschen ein negatives Selbstbild, wenn es um das Lernen geht. Es ist eine Herausforderung, den ‚Spaß' ins Lernen zurückzuholen und den jungen Leuten zu zeigen, dass Lernen ihr ‚eigenes Ding' ist.

Feedback

Als Beobachter des Lernprozesses ist der Moderator meist in einer guten Position, den jungen Menschen Feedback zu geben, um ihre Selbstwahrnehmung zu stärken. Menschen sind oft überzeugt, dass sie sich selbst kennen, aber die Eigenwahrnehmung ist in vielen Fällen begrenzt. Das Feedback von Anderen kann ihnen mehr Optionen und Möglichkeiten eröffnen. Außerdem kann auch ein kleines Kompliment extrem motivierend sein.

Das Potenzial der Lernenden erkennen

Vielen jungen Menschen fällt es leicht zu beschreiben, was sie nicht gut können. In Verbindung mit Feedback ist es von großer Bedeutung, dass der Moderator das volle Potenzial sehen kann, das alle jungen Menschen zweifellos haben. Der Moderator kann den jungen Menschen neue Aufgaben oder Rollen geben oder sie ermutigen etwas Neues zu versuchen. So können Fähigkeiten zum Vorschein kommen, die den jungen Menschen nicht bewusst waren.

Ideen und Tipps

Der Moderator kann den jungen Menschen Tipps, Ideen und Anregungen zur Unterstützung ihres Lernprozesses geben. Sie sollten sich aber der Risiken bewusst sein, die es mit sich bringt, wenn Sie das Ruder im Lernprozess übernehmen. Es ist wichtig, die Balance zwischen Ratschlägen und der Eigenverantwortung der Teilnehmer für ihr Lernen zu wahren. Aber natürlich kann der Erfahrungsaustausch mit den jungen Menschen sehr wertvoll sein.

Bedürfnisse und Passionen

Jeder hat Bedürfnisse und Passionen. Viele davon sind versteckt und unausgesprochen. Oft werden Passionen im Bildungssystem nicht erkannt oder ernst genommen. Passionen werden als seltsam oder albern angesehen oder mit Träumen assoziiert. Dabei sind Passionen wahrscheinlich die wichtigste treibende Kraft für das Lernen. Ein Moderator sollte diese Passionen erkennen und den Lernenden helfen sich (wieder) auf sie einzulassen.

Dazu passende Methoden:

7 Lerninterview (Seite 76)

In Richtung eines inklusionsgerechten Youthpass-Prozesses

Gute Fragen sind wichtiger als einfache Antworten. (Paul Samuelson)

Beim Schreiben dieses Handbuchs tauchten einige Fragen immer wieder auf. Diese Fragen machen die Schwierigkeiten deutlich, mit denen ein Jugendarbeiter/Moderator bei der Arbeit mit jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf konfrontiert ist. Wir möchten Sie dazu ermutigen, die folgenden Fragen im Hinterkopf zu behalten während sie das Thema dieses Handbuchs, nämlich den Youthpass-Prozess, verdauen:

1). Lernen junge Menschen mit erhöhtem Förderbedarf anders?

2). Welchen Einfluss auf das Lernen haben gewisse Hürden im Leben (beispielsweise eine Behinderung, prekäre soziale Verhältnisse, Motivationsprobleme etc.)?

Man kann sagen, dass es so viele Arten zu lernen wie Lernende selbst gibt. Jeder Lernende findet bestimmte Bedingungen vor: Faktoren wie Fähigkeiten, Bedürfnisse und sozialer Hintergrund bestimmen, wie wir lernen. Aber letztlich durchläuft jeder Mensch ähnliche Schritte im Lernprozess, unabhängig von unterschiedlichen Herangehensweisen an das Lernen.

Die obige Aussage ist wichtig für das Programm JUGEND IN AKTION. Eine der Prioritäten des Programms ist es, benachteiligten Jugendlichen Lernmöglichkeiten zu bieten. In dieser Hinsicht sticht der Youthpass-Prozess als eine große Chance heraus, um junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu unterstützen und ihr Lernen - wie auch das Lernen der Jugendbetreuer, die mit ihnen arbeiten - zu zertifizieren.

‚Youthpass- Gewusst wie' ist auch darauf ausgelegt das Thema Inklusion zu reflektieren, es zu kommentieren und der Inklusionszielgruppe besondere Aufmerksamkeit im Youthpass-Prozess zu schenken. Die meisten Aspekte in diesem Kapitel, in dem es um die Besonderheiten bei der Arbeit mit Inklusionsgruppen geht, werden auch in verschiedenen anderen Kapiteln dieses Handbuchs behandelt.

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg

Es erscheint oft selbstverständlich, dass der Youthpass-Prozess so inklusiv wie möglich sein soll. Es ist jedoch nicht immer einfach, die passenden Instrumente und Methoden zu finden, um den Bedürfnissen junger Menschen mit erhöhtem Förderbedarf gerecht zu werden. Deshalb schenken wir in diesem Handbuch nicht nur dem Prozess an sich besondere Aufmerksamkeit, sondern auch den Inklusionszielgruppen. An mehreren Stellen in dieser Veröffentlichung reflektieren wir über die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe und bieten Instrumente und Tipps um den Lernprozess zu dokumentieren und anzuleiten. Im Falle von Inklusionsgruppen sind die Herausforderungen und der Nutzen, die der Youthpass-Prozess mit sich bringt, zwei Seiten derselben Medaille.

Herausforderungen bei Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf

Ist Youthpass nur zusätzlicher Aufwand? Youthpass soll den Lernprozess begleiten und unterstützen und nicht ein weiterer Punkt auf einer Liste von Hürden werden. Ziel des Youthpass-Prozesses ist es, neue Lernstrategien zu schaffen und zu entwickeln. Bildung soll auf den Lernenden ausgerichtet sein, und Youthpass ist in in dieser Hinsicht ein wertvolles Instrument. Der Youthpass-Prozess ist hilfreich, weil er das Bewusstsein für Lernen stärkt und anerkennt, dass der Prozess nützliche Ergebnisse mit sich bringt. Youthpass ist ein Lernprodukt, das junge Menschen im ‚richtigen Leben' anwenden können (z.B. auf der Suche nach einem Job, für die Berufsplanung, beim Lernen einer Fremdsprache, für Freiwilligentätigkeiten etc.).

Lernergebnisse erkennen und dokumentieren kann eine schwierige Aufgabe sein, wenn man nicht die entsprechenden Instrumente hat. Youthpass selbst ist ein Instrument, und die Grundidee dieses Handbuchs ist es, zusätzliche Unterstützungstools und Methoden anzubieten um die Lernenden und Pädagogen den ganzen Prozess über zu begleiten. Das Erkennen und Dokumentieren des Lernprozesses wird für einen jungen Menschen mit eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten oder für jemanden, dem es schwer fällt seine Gedanken niederzuschreiben, nicht gleich sein wie für andere Jugendliche. Die Kompetenz und Motivation sowohl der Lernenden als auch der Pädagogen spielt eine wichtige Rolle bei der Überwindung dieser Hindernisse, indem sie entweder entfernt werden oder alternative Vorgehensweisen gefunden werden.

Individuelle Anerkennung des Lernens. Wie können wir erkennen und bewerten, was wir gelernt haben? Dies ist nicht nur für junge Menschen mit erhöhtem Förderbedarf eine Herausforderung. Allerdings macht die Situation, in der sich benachteiligte Jugendliche befinden, es ihnen schwieriger sich bewusst zu werden, was sie gelernt haben und daran etwas Nützliches und Lohnendes zu finden. Motivation, Aktivitäten, die den Lernenden in den Mittelpunkt stellen und Unterstützungsmaßnahmen sind besonders wichtig für Zielgruppen, die den wahren Wert und Zweck des Lernens nicht so leicht erkennen können.

Nutzen bei Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf

Lernziele zu setzen, indem man sich auf Stärken und positive Aspekte konzentriert, führt zur Steigerung der Motivation und der Begeisterung für das Lernen, insbesondere bei Jugendlichen, die Lernen mit früheren negativen Erfahrungen in der Bildung assoziieren.

Anerkennung non-formalen Lernens. Anerkennung ‚von Außen' gibt benachteiligten jungen Menschen die Möglichkeit Organisationen, potenziellen Arbeitgebern und Berufsberatern die erworbenen Kompetenzen mit Hilfe des Zertifikats zu ‚zeigen'. Es kann sein, dass

der Youthpass das erste und einzige Zertifikat ist, das sie haben. Gleichzeitig bietet individuelle Anerkennung eine außergewöhnliche Gelegenheit um die Selbstermächtigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen zu fördern. Youthpass macht ihnen bewusst, was und wie sie gelernt haben. Youthpass nimmt die persönlichen und berufliche Entwicklung als das ultimative Ziel einer Lernerfahrung ins Visier.

Youthpass als Werkzeug zur Selbstermächtigung. Youthpass ist ein ausgezeichnetes Instrument, mit dem Jugendarbeiter jede/n, unabhängig von seinem oder ihrem Hintergrund, motivieren und stärken können. Dort, wo sich formale Bildung als ineffektiv erwiesen hat, kann non-formales Lernen jungen Menschen, die fälschlicherweise als ‚schlechte Lerner' betitelt werden, neue Chancen eröffnen. Non-formale Bildung kann sie dabei unterstützen, ihr wahres Potential als aktive Bürger und Menschen zu entfalten.

Auch die Kreativität der Jugendarbeiter kann in Bezug auf Lernen ein weites Feld an Möglichkeiten eröffnen. Jugendarbeiter können Lernmittel und -methoden für die unterschiedlichsten Zielgruppen entwickeln und anpassen. ‚Youthpass - Gewusst wie' bietet einige konkrete Instrumente, aber die Jugendarbeiter müssen diese auf die jungen Menschen ausrichten, mit denen sie gerade arbeiten. Der Youthpass-Prozess wirft Fragen und Problemstellungen auf, die man auf viele verschiedene Arten betrachten kann.

Warum sollten wir deshalb nicht auf die zwei Ausgangsfragen zurückblicken und versuchen, Antworten aus der Sicht der Jugendarbeiter als ‚Moderatoren des Lernens' zu finden?

Inklusion anleiten

Im Rahmen des Youthpass-Prozesses hat der Jugendarbeiter die Aufgabe, junge Menschen dabei zu unterstützen ihre Lernbedürfnisse zu erkennen und ihre Ziele zu erreichen. Dies bleibt von Zielgruppe zu Zielgruppe gleich. Es mag ziemlich offensichtlich klingen (ein Moderator moderiert), aber wenn wir uns die Ausgangsfragen ansehen, können wir uns fragen, ob es bei der Arbeit mit jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf andere Aufgaben gibt. Gibt es einen brei-teren Ansatz? Ist das Tempo anders? Sind die Fragen die gleichen?

Vielleicht wirft ‚Youthpass – Gewusst wie' methodische Herausforderungen auf, die Jugendarbeiter überwinden müssen. Im weitesten Sinne ist es die Hauptaufgabe eines Pädagogen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu helfen, indem er ihren Lernweg ebnet, sie anleitet, unterstützt und sie motiviert. Es mag bloß wie ein gradueller Unterschied erscheinen, doch der Moderator muss mit anderen Umständen umgehen und alternative Strategien verfolgen, wenn er mit Inklusionsgruppen arbeitet.

Methoden und zusätzliche Maßnahmen

Anleitung, Unterstützung, Coaching und Tutoring sind einige der verschiedenen Möglichkeiten, wie ein Moderator jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf helfen kann, ihre Lernziele und ihr Lernpotential zu erreichen. Abgesehen von der Unterstützung des Moderators und den jungen Menschen, die bereit sind zu lernen (weil sie glauben, dass sie das Gelernte brauchen können), müssen wir uns mit besonderen Bedürfnissen auseinandersetzen um den gesamten Prozess in Gang zu bringen.

Diese zusätzlichen Maßnahmen reichen von verstärktem Tutoring während des Europäischen Freiwilligendienstes bis zu speziell angepassten Aktivitäten während einer Jugendbegegnung für junge Menschen mit Behinderung oder sogar soweit, dass zusätzliche Zeit darauf verwendet wird, den Lernenden bei der Reflexion und beim Niederschreiben ihrer Lernpläne und Lernergebnisse zu helfen. ‚Youthpass – Gewusst wie' führt eine Reihe von unterstützenden Instrumenten und Methoden an, die dabei nützlich sein könnten. Es ist jedoch definitiv einiges an zusätzlichem Aufwand notwendig, um die Methoden für die Arbeit mit Inklusionsgruppen anzupassen.

Im Streben nach Autonomie, Selbstbestimmung und persönlicher Entwicklung junger Menschen erfordert der Youthpass-Prozess langfristige Strategien und die Überwindung von Hürden und Schwierigkeiten in allen Lernphasen.

Gerüstbau-Strategien

Wie kann ein Jugendarbeiter beim ‚Aufbau' des Lernens junger Menschen behilflich sein, wenn diese im Leben mit bestimmten Hürden konfrontiert sind, die das Lernen beeinflussen? Um eine Bau-Analogie zu verwenden: Gerüste sind temporäre Strukturen, die den Arbeitern auf der Baustelle helfen ihren Job zu erledigen. Das Gerüst ist sowohl ein Arbeitsplatz als auch ein Mittel um unzugängliche Stellen zu erreichen. Der Jugendarbeiter stellt Gerüste rund um die ‚Lern-Baustelle' junger Menschen, damit sie ihr Lernen aufbauen können.

Bei der Gestaltung des Youthpass-Prozesses müssen unterstützende Strukturen für junge Menschen mit erhöhtem Förderbedarf geschaffen werden. Der Jugendarbeiter bietet umfassende Unterstützung zu Beginn des Prozesses, um den Lernenden dabei zu helfen, ihr eigenes Verständnis der Kompetenzen, die sie erwerben wollen, aufzubauen. Wie auf einer Baustelle müssen die Gerüste nach und nach entfernt werden. Sie sind temporär und nur ein Mittel zum Zweck, nämlich zum Aufbau einer permanenten Lernstruktur, für die der Lernende allmählich die volle Verantwortung übernehmen kann.

Der Youthpass-Prozess bietet die Blaupause für den ‚Bau des Lernens', aber Sie sollten bei der Planung eines barrierefreien und inklusiven Lernprozesses nicht die Gerüste vergessen, die auf die jungen Menschen, mit denen Sie arbeiten, abgestimmt sind. Ziel ist, dass die Lernenden zum Schluss in der Lage sind, Eigentumsrecht an ihren Lernergebnissen zu beanspruchen und mit geringer oder ohne Unterstützung des Jugendarbeiters eigenständige Lernstrategien zu entwickeln.

Tools für besondere Bedürfnisse

Wir brauchen spezielle Werkzeuge für spezielle Bedürfnisse, oder wir können die vorhandenen Werkzeuge anpassen. Es ist schwierig etwas ohne Werkzeuge aufzubauen. Das gilt auch für den Lernprozess. Der Toolbox-Teil dieses Handbuchs bietet Ihnen eine große Auswahl an Werkzeugen, die angewendet, angepasst oder auf verschiedene Zusammenhänge übertragen werden können. Es liegt an Ihnen, die Schwierigkeiten und Bedürfnisse der jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf zu berücksichtigen.

Wir versuchen so inklusiv wie möglich zu sein und geben Ihnen in dieser Publikation Tipps und mögliche Anpassungsoptionen für alle Phasen des Youthpass-Prozesses. Trotzdem ist die Toolbox in Hinblick auf mögliche Anpassungen oder die Übertragbarkeit auf andere Kontexte oder Zielgruppen natürlich nicht vollständig.

In diesem Fall stehen die Gerüste für verschiedene unterstützende Strategien bestehend aus einer Vielzahl von Instrumenten und Methoden.

Letztendlich liegt es an Ihnen, Ihrer Kreativität und Ihrem Know-how, die Tools im Sinne einer angenehmen und inklusionsgerechten Lernerfahrung sowohl für die Jugendlichen als auch für Sie selbst einzusetzen.

Teil II - Youthpass Tools und Methoden

Lassen Sie sich inspirieren!

Der zweite Teil von ‚Youthpass - Gewusst wie' bietet Ihnen praktische Übungen und Methoden für die Arbeit mit jungen Menschen, die einen Lernprozess durchmachen. Sie können sich von diesen Methoden inspirieren lassen um das Lernen mit jungen Menschen auf ansprechende und kreative Art und Weise zu bearbeiten und zu dokumentieren.

Passen Sie die Methoden an Ihre Bedürfnisse an

Jede Gruppe und jede Situation ist anders. Sie müssen diese Werkzeuge und Methoden an die Gruppe junger Menschen und an die Art der Aktivität, die Sie durchführen, anpassen. In jeder der Übungen geben wir Ihnen bereits einige Hinweise für die Adaption, vor allem für den Fall, dass Sie mit jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf arbeiten.

Ein Überblick

Diese Youthpass-Toolbox informiert Sie, was jedes Tool bezwecken soll (Ziele) und für welchen Teil des Youthpass-Prozesses es besonders relevant ist (Übersicht auf der nächsten Seite). Zu jeder Methode gibt es eine detaillierte Beschreibung und Anleitung. Aber es versteht sich von selbst, dass Sie Ihren Jugendarbeiter-Instinkt oder ihre Fähigkeiten als Trainer einsetzen müssen um die Übungen wenn nötig anzupassen und zu erweitern.

Legen Sie los!

Es wird Zeit, die verschiedenen Methoden auszuprobieren.
Gutes Gelingen!

Youthpass Tools und Methoden

	Backstage-Vorbereitungen	Begeisterung wecken	Bewusstsein für Lernen	Ausrichten & planen	Lernen reflektieren	Erkennen & dokumentieren	Ergebnisse beschreiben	Youthpass vorstellen	Rolle des Moderators
1 Lernfabrik			x		x	x	x		
2 Youthpass Okta-Kompetenzen						x	x		
3 Was ist Youthpass?				x				x	
4 Shaun, das Schaf - Gemüsefußball			x			x	x		
5 Youthpass-Inseln							x	x	
6 Logbuch		x			x	x	x		
7 Lerninterview	x		x		x				x
8 Lernozean			x		x				
9 Lerntagebuch				x	x	x	x		
10 Jonglieren lernen		x	x						

	Backstage-Vorbereitungen	Begeisterung wecken	Bewusstsein für Lernen	Ausrichten & planen	Lernen reflektieren	Erkennen & dokumentieren	Ergebnisse beschreiben	Youthpass vorstellen	Rolle des Moderators
11 Mein Symbol, mein Lernen					x	x			
12 Was haben Sie heute gelernt?					x	x	x		
13 Lerncollage	x		x						
14 Fotoroman		x	x		x	x			
15 Frankenstein-Lern-Reflexion					x	x	x		
16 Extreme Challenge Interview		x	x	x					
17 Lernmandala				x	x	x			
18 Wertschätzende Erkundung		x							
19 Wie stehst du zum Lernen?					x				
20 Selbstwahrnehmung	x		x		x				

1

Lernfabrik

Eine Übung anhand einer Metapher zur Anregung der täglichen Reflexion und Sichtbarmachung des Lernprozesses

Ziele

- die tägliche bzw. laufende Reflexion während der Aktivität zu unterstützen
- das Bewusstsein für den persönlichen und kollektiven Lernprozess zu stärken

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- leere Wand
- Marker
- Post-its, Kreppband
- Plakate
- optional: kreatives Material und Kamera

Zeitaufwand

- 30 - 45 Minuten/Tag
- 2 Stunden zum Abschluss

Schritt für Schritt

Erklären Sie den Teilnehmern die ‚Fabrik'-Metapher. Das Hauptprodukt der Fabrik ist das Lernen, das während der Aktivität (Jugendbegegnung, Trainingskurs oder EFD) stattfindet.

Hängen Sie Plakate mit den folgenden Überschriften und Fragen an die Wand:

1) Zutaten – Was haben Sie persönlich in den Lernprozess getan?
2) Maschinen – In welchem Umfeld hat Ihr Lernen stattgefunden?
3) Personal – Waren andere Menschen beteiligt?
4) Produkt – Was haben Sie gelernt und woher wissen Sie, dass Sie es gelernt haben?
5) Maschinist – Wie fühlten Sie sich während der Aktivität (Emotionen)?
6) Marketing & Vertrieb – Was ist der Wert Ihres Lernens? Wo können Sie später Ihre Erfahrung einsetzen?

Präsentieren Sie die Plakatwand am Ende des ersten Tages Ihrer Aktivität und erklären Sie, dass dies der Raum für die tägliche Reflexion des Lernen ist. Geben Sie den Teilnehmern an einer Jugendbegegnung oder einem Trainingskurs 30-45 Minuten am Ende jedes Tages um über die Fragen an der Wand nachzudenken. Ermutigen Sie sie gleichzeitig, die ‚Fabrik' laufend als Reflexions-Tool zu verwenden und ihre Lernerfahrungen niederzuschreiben oder aufzuzeichnen wann immer sie Lust dazu haben.

Geben Sie den Teilnehmern am letzten Tag der Aktivität zwei Stunden um an der Selbsteinschätzung für das Youthpass-Zertifikat (Teil 3 der Bescheinigung) zu arbeiten. Die Teilnehmer sollen in kleineren Gruppen arbeiten und ihre Lernergebnisse identifizieren, indem sie die Plakatwand studieren. Sie können verschiedene

Erkennen & dokumentieren → Ergebnisse beschreiben → Youthpass vorstellen → Rolle des Moderators

Elemente von jedem Plakat nehmen um ihre Lernergebnisse in Teil 3 des Youthpass zu dokumentieren.

Während dieser zweistündigen Einheit kann der Moderator auch den Hintergrund, die Geschichte und das Konzept von Youthpass vorstellen und einige Leitfragen zu den ‚Schlüsselkompetenzen' formulieren.

Danach sollten die Teilnehmer Zeit haben, ihre eigenen Lernergebnisse aufzuschreiben (um die Youthpass-Zertifikate vorzubereiten). Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, dies im Dialog mit anderen Teilnehmern zu tun.

Debriefing

- Wie war der ‚Fabrik'-Prozess für Sie?
- Wie war es, das Lernen in Worte fassen? War es einfach oder schwierig?
- Wie würden Sie Ihr ‚Produkt' verkaufen?
- Wie können Sie die erworbenen Erfahrungen und Lernergebnisse zukünftig in die Praxis umsetzen?

Anpassung

- Sie können diese Methode für sehbehinderte Menschen anpassen, indem Sie Computer oder Tonaufnahmen verwenden.
- Sie können je nach Thema Ihrer Aktivität oder Zielgruppe unterschiedliche Metaphern verwenden (z.B. Kochen, Segeln, Sport, Geschichten etc.).
- Behalten Sie die Lernbedürfnisse und Gruppenprozesse im Auge. Der Moderator kann die Informationen ‚aus der Fabrik' verwenden, um die Teilnehmer beim Lernen anzuleiten.
- Beim Mid-Term-Training kann es sinnvoll sein, den bis dahin stattgefunden Lernprozess zu reflektieren und zukünftige Aktivitäten entsprechend zu adaptieren.

Erstellt von Diona Los & Santa Grinberga

Backstage-Vorbereitungen > Begeisterung wecken > Bewusstsein für Lernen > Ausrichten & planen > Lernen reflektieren

2 Youthpass Okta-Kompetenzen

Ein 3D-Modell eines Oktopus zur Reflexion von Lernaufgaben und -ergebnissen anhand der acht Schlüsselkompetenzen

Ziele

- grundlegende Informationen über Lernkompetenzen und Youthpass zu geben
- den Teilnehmern einen Raum für die Reflexion des Lernens im Rahmen einer JUGEND IN AKTIONs-Aktivität zur Verfügung zu stellen

Gruppengröße

- beliebig

Zeitaufwand

- 90 Minuten

Erfordernisse

Raum:
- ein großer Raum mit Platz für das Okta-Kompetenzen 3D-Modell (Oktopus)
- Platz für alle Paare, um an den Lernergebnissen zu arbeiten

Material:
- Flipchart-Papier
- Klebeband
- Drei rote Schilder: Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen
- Acht grüne Schilder mit den acht Schlüsselkompetenzen
- Marker
- Post-its
- Computerausstattung (Computer, Beamer und Internet-Anschluss) um die Youthpass-Website und andere Ressourcen zu präsentieren
- Ausdrucke von Muster-Youthpass-Zertifikaten

Vorbereitung:
- Stellen Sie einen Stuhl verkehrt herum auf einen anderen Stuhl.
- Wickeln Sie den oberen Stuhl in Flipchart-Papier um den Kopf des Oktopus zu bauen.
- Schneiden Sie acht Papierstreifen in die gleiche Länge, um die acht Arme des Oktopus zu machen.
- Kleben Sie die acht Papierstreifen an das Unterteil des Kopfes.
- Zeichnen Sie das Gesicht des Oktopus und andere Merkmale (Herz, Farben etc.).

Schritt für Schritt

- Platzieren Sie den 3D-Oktopus im Seminarraum.
- Erklären Sie den Teilnehmern das Konzept der Kompetenzen anhand der drei Elemente einer Kompetenz: Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen.
- Kleben Sie die roten Schilder mit den Schlagworten, Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen' jeweils auf den Kopf, die Arme und das Herz des Oktopus und erklären Sie warum: Wissen bezieht sich auf den Kopf/

das Gehirn, Fähigkeiten beziehen sich auf Handlungen und passen deshalb zu den Armen, und Einstellungen beziehen sich zusammen mit Werten und Emotionen auf das Herz.

- Platzieren Sie je eines der acht grünen Schilder mit den Schlüsselkompetenzen auf je einem Arm.
- Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf paarweise oder in Kleingruppen zu besprechen, welche Lernergebnisse in Bezug auf die Schlüsselkompetenzen in einer JUGEND IN AKTIONs-Aktivität erzielt werden können.
- Fordern Sie sie auf, Lernergebnisse auf die Post-its zu schreiben und sie auf den jeweiligen Arm des Oktopus mit der Kompetenz zu kleben, zu der sie passen. Rechnen Sie Zeit für Erklärungen und für das Lesen der Post-its ein.
- Fassen Sie nach dem Lesen die Ergebnisse auf den Post-its zusammen und fragen Sie wenn nötig nach Erklärungen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer dazu, mehr über die Projekte und Erfahrungen der anderen herauszufinden, geben Sie Anregungen und stellen Sie Fragen.
- Erklären Sie zum Schluss die technischen Aspekte von Youthpass, das heißt Details zum ‚wo, was, wie und warum' der verschiedenen Aktionslinien. Falls vorhanden, können Sie Computer verwenden um die Website www.youthpass.eu zu zeigen, oder teilen Sie Muster-Youthpass-Zertifikate aus.
- Rechnen Sie Zeit für Fragen und Antworten ein.

Debriefing

- Fanden Sie es hilfreich zu erfahren, worum es bei den Schlüsselkompetenzen geht?
- Erklären Sie warum Sie sich entschieden haben Ihr Post-it auf diesen ‚Arm' (erwähnen Sie die dazugehörige Kompetenz) zu kleben.
- Fanden Sie es einfach zu entscheiden, auf welchen Arm das jeweilige Lernergebnis zu kleben ist?
- Gab es für eines der Post-its mehrere Optionen?
- Kann es anderen Kompetenzen zugeordnet werden? Erklären Sie warum.

Adaption

Dieses 3D-Modell zur Erklärung der Kompetenzen eignet sich für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen und Sehbehinderung. Bei der Arbeit mit Jugendlichen, die keine gemeinsame Sprache sprechen oder unterschiedliche Sprachniveaus haben, ist es hilfreich das Konzept der acht Schlüsselkompetenzen auf visuelle und leicht zugängliche Art zu vermitteln.

Tipps

Da alle Arme gleich aussehen und sie somit schwer unterscheidbar sind, kann es sinnvoll sein acht verschiedene Farben, Muster, Bilder, Symbole etc. zu verwenden.

Erstellt von Santa Grinberga und Ieva Grundsteine für einen Trainingskurs für Koordinatoren von Jugendbegegnungen in Lettland.

3 Was ist Youthpass?

Präsentation von Youthpass als Instrument für die Dokumentation von Lernergebnissen

Ziele

- Youthpass vorzustellen
- Die Gruppe dabei zu unterstützen einen Einblick in non-formales Lernen zu bekommen
- Ein nützliches Raster zu präsentieren, das die Teilnehmer in der täglichen Praxis verwenden können

Gruppengröße

- max. 25 Personen

Erfordernisse

- Evaluationsraster (ausgedruckt)
- Stifte
- Computer, Beamer und Internetanschluss, um die Youthpass-Website und Online-Ressourcen zu präsentieren

Zeitaufwand

- 60 - 90 Minuten

Schritt für Schritt

Die Methode wird im Kontext eines EFD On-Arrival-Trainings beschrieben.
Stellen Sie der Gruppe Youthpass vor:

„Youthpass ist ein Instrument zur Anerkennung der Lernergebnisse, die Sie während der Teilnahme an einem EFD-Projekt erzielen. Youthpass erkennt non-formales Lernen an. Youthpass hilft Ihnen den Überblick darüber zu behalten, was Sie in Ihrem EFD-Projekt getan haben und dies zu dokumentieren. Es hilft Ihnen das Gelernte mit einer Reihe von Kompetenzen in Verbindung zu bringen. Tutoren unterstützen den Lernprozess der Freiwilligen und leiten ihn an. Mithilfe des Youthpass-Prozesses können Sie klare und realistische Lernziele festlegen. Sie können den Lernprozess auf jede beliebige Art und Weise dokumentieren. Das kann auch als Methode dienen, um Ihr Lernen in regelmäßigen Abständen zu reflektieren."

Fordern Sie die Gruppe dazu auf sich verschiedene Möglichkeiten für die Dokumentation des Lernprozesses zu überlegen. Zeigen Sie den Teilnehmern danach, wie andere Freiwillige vor ihnen ihr Lernen dokumentiert haben, z.B. in einem Blog, Tagebuch, Fotoalbum etc.

Stellen Sie den Begriff ‚non-formales Lernen' (NFL) vor und erklären Sie ihn.

„Was ist non-formales Lernen? Non-formales Lernen erfolgt freiwillig, wird von anderen unterstützt und ist geplant."

Teilen Sie die Teilnehmer in Kleingruppen auf und fordern Sie sie auf, Beispiele für non-formales Lernen in ihrem Leben zu finden. Präsentieren Sie die Ergebnisse in der Großgruppe.

Diskutieren Sie mit der Gruppe darüber wie wichtig es ist, sich im Leben Zeit zum Reflektieren, Bewerten und Dokumentieren dieser NFL-Erfahrungen zu nehmen. Fordern Sie die Teilnehmer auf darüber nachzudenken, was sie aus Ihrer EFD-Erfahrung lernen möchten. Lenken Sie die Diskussion vom Allgemeinen zum Spezifischen. Geben Sie den Teilnehmern zuerst etwas Zeit um sich einzeln Gedanken zu machen. Danach sollen sie paarweise zusammengehen und ihre Gedanken austauschen. In der Endphase besprechen die Teilnehmer die Schlussfolgerungen in der Großgruppe.

Präsentieren Sie das Arbeitsblatt ‚Lernen evaluieren' (siehe Handout unten). Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf, das Arbeitsblatt auszufüllen (einzeln). Wenn ihr EFD bereits vor einigen Wochen begonnen hat, können sie Beispiele aus dieser Zeit anführen. Wenn sie gerade erst angekommen sind, können sie Erfahrungen aus ihrem Leben beschreiben.

Fragen Sie die Gruppe, ob und warum sie das Raster nützlich fand. Fragen Sie nach, ob die Freiwilligen in der Gruppe präsentieren möchten, was sie geschrieben haben.

Erklären Sie den Youthpass-Prozess kurz und bündig. Während des Mid-Term-Meetings wird mehr Zeit zur Verfügung stehen um Youthpass im Detail zu besprechen. Erwähnen Sie, dass der Tutor sie anleiten und ihnen zusätzliches Material zeigen wird, das auf www.youthpass.eu heruntergeladen werden kann.

Anpassung

- Sie können das Raster je nach Zusammenhang adaptieren, indem Sie es in Bildsprache umwandeln oder mit der ‚Lernfabrik'- Aktivität kombinieren.
- Obwohl diese Übung ursprünglich für den EFD gedacht war, kann das Raster auch für die Selbsteinschätzung ohne Tutor, Trainer oder Jugendleiter verwendet werden, etwa in Jugendinitiativen. Es kann auch leicht für andere Aktivitäten wie Trainingskurse oder Jugendbegegnungen adaptiert werden.

Handouts

Das Lernen im Rahmen von Aktivitäten reflektieren

→ Was habe ich gelernt?	
→ Wie habe ich es gelernt?	
→ Mit wem habe ich es gelernt?	
→ Wann habe ich es gelernt? Aha-Erlebnisse	
→ Schlüsselkompetenz (Erst in der Endphase verwenden, nicht zu Beginn zeigen)	

Einen Lernplan verwenden

→ Was will ich lernen?	
→ Wie werde ich es lernen?	
→ Mit wem werde ich es lernen?	
→ Wann werde ich es lernen? Erstellen Sie einen Zeitrahmen für das Lernen	
→ Schlüsselkompetenz (Erst in der Endphase verwenden, nicht zu Beginn zeigen)	

Erstellt von Deirdre Quinlan

4

Shaun, das Schaf Gemüsefußball

Eine kreative und effektive Methode, bekannte Comicfiguren einzusetzen, um ein besseres Verständnis für Schlüsselkompetenzen zu erzielen und den Prozess der Selbsteinschätzung für das Youthpass-Zertifikat zu unterstützen

Ziele

- Hilfe für das Erkennen von Kompetenzen anzubieten
- den Teilnehmern zu helfen Kompetenzen mit Lernergebnissen in Verbindung zu bringen
- die Teilnehmer dabei zu unterstützen, Erfahrungen aus ihrem Leben auf Lernergebnisse umzumünzen

Gruppen-größe

- min. 12 Personen

Erforder-nisse

- Film: Shaun, das Schaf: Gemüsefußball (2010) – zu finden auf YouTube oder Amazon
- Auswertung der Lernfragebögen
- Computer, Beamer und Internet-Anschluss (oder DVD-Player) um den Film zu zeigen

Zeitauf-wand

- 90 Minuten

Schritt für Schritt

Erster Teil (8 Minuten):
Zeigen Sie den Film über Shaun, das Schaf.

Zweiter Teil (30 Minuten):
Arbeitsgruppen: Jede Gruppe arbeitet an den Kompetenzen einer bestimmten Figur aus dem Film.
Die Teilnehmer werden gebeten aufzuschreiben, zu zeichnen oder sonst wie darzustellen, was eine Kompetenz ist (15 Minuten).

- Gruppe 1 – Shaun, das Schaf
- Gruppe 2 – die anderen Schafe
- Gruppe 3 – der Hund
- Gruppe 4 – die Schweine

Präsentation der Arbeitsgruppen im Plenum (15 Minunten)

Dritter Teil: (20 Minuten):
Der Trainer stellt Youthpass und die acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen vor. Er zählt die Kompetenzen nacheinander auf und fragt die Teilnehmer, wie sie die jeweilige Kompetenz in folgender Hinsicht sehen:

- in Zusammenhang mit einer Figur aus dem Film
- In Bezug auf das Projekt/die Aktivität, an dem/der sie teilnehmen
- wie sie diese Kompetenz erworben haben

Vierter Teil (30 Minuten):
Die Teilnehmer werden gebeten, einzeln oder paarweise zu reflektieren und aufzuschreiben, was sie während des Projekts/der Aktivität erreicht haben. Sie sollen dafür die Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen verwenden.

Anpassung

- Comics eignen sich für verschiedene Inklusionsgruppen mit kognitiven bzw. Lernschwierigkeiten. Sie helfen den Teilnehmern dabei, Kompetenzen in einem lustigen Zusammenhang zu erkennen und sie mit ihren Lernerfahrungen zu assoziieren.
- Wenn keine Multimedia-Geräte verfügbar sind, können Sie auch andere Medien wie Kinderbücher (viele Bilder), Trumpf-Kartenspiele oder Geschichten einsetzen.

Tipps

Werfen Sie zur Vorbereitung einen Blick in den Youthpass Guide auf Youthpass.eu. Der letzte Schritt der Übung kann ein Peer-Interview sein, um den Austausch und die Auseinandersetzung mit dem Thema anzuregen.

Erstellt von Alexander Kumanov

Backstage-Vorbereitungen | Begeisterung wecken | Bewusstsein für Lernen | Ausrichten & planen | Lernen reflektieren

5

Youthpass-Inseln

Ein learning-by-doing'-Teamspiel mit dem Ziel, die Teilnehmer mit Youthpass und den acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen bekannt zu machen

Ziele

- die 8 Schlüsselkompetenzen mit Hilfe einer ‚learning-by-doing'-Aktivität vorstellen
- die Teilnehmer mit Youthpass vertraut zu machen und das Bewusstsein für die damit verbundene Selbstbeurteilung und Anerkennung non-formalen Lernens stärken

Gruppengröße

- max. 24 Personen

Zeitaufwand

- 90 Minuten

Erfordernisse

Raum:

- Großer Raum mit acht Tischen/Bereichen, die die Inseln darstellen

Material:

- Kopien der Youth-Pässe (einer pro Gruppe)
- Aufgabenkarten (Kompetenzen)
- ein achtseitiger Spielwürfel
- Marker in verschiedenen Farben
- Kreppband
- Karton
- zwei Kartendecks
- Handout mit Kartenspielanleitung
- Handouts mit Matheaufgaben
- Tangram-Spiel
- Plastilin
- Papier
- Farbiges Papier
- Klebstoff
- Stempel & Stempelfarbe (um den Pass zu stempeln)
- Schere
- Computer, Beamer und Internet-Anschluss um die Youthpass-Website und Online-Ressourcen zu präsentieren

Vorbereitung:

- Bereiten Sie acht Arbeitsstationen vor. Verwenden Sie Tische oder markieren Sie acht Inseln (mit Kreppband) auf dem Boden, entsprechend den acht Schlüsselkompetenzen.
- Platzieren Sie eine Aufgabenkarte und die dazugehörigen Materialien und Hilfsmittel auf jeder Insel, wie auf der jeweiligen Aufgabenkarte beschrieben.
- Bereiten Sie eine ‚Passkontrollstelle' (einen Tisch und einen Stuhl) für den Moderator vor um die die Youth-Pässe zu stempeln und den achtseitigen Würfel zu verwalten.

Personen:

Zwei Moderatoren. Einer bleibt bei der ‚Passkontrollstelle' und der andere hat ein Auge auf die Gruppen um sie zu unterstützen. Der zweite sollte in der Lage sein, Fragen zum Ablauf des Spiels zu beantworten.

Erkennen & dokumentieren → Ergebnisse beschreiben → Youthpass vorstellen → Rolle des Moderators

Schritt für Schritt

Das Ziel des Spiels ist, dass jedes Team möglichst viele Stempel in seinen ‚Youth-Pass' bekommt, nachdem es möglichst viele Inseln besucht und gewisse Aufgaben im Zusammenhang mit jeder der acht Schlüsselkompetenzen erfüllt hat.

- Teilen Sie die Jugendlichen in Gruppen von 3-5 Personen auf.
- Jede Gruppe soll sich einen Teamnamen ausdenken.
- Geben Sie jeder Gruppe einen Youth-Pass.
- Erklären Sie das Ziel des Spiels, nämlich innerhalb von 45 Minuten Stempel mit den acht verschiedenen Inselsymbolen im Pass zu haben. Jedes Symbol steht für eine Schlüsselkompetenz. Sagen Sie den Teilnehmern noch nicht, dass sie nicht alle Stempel brauchen, sondern erst beim Debriefing.
- Erklären Sie, dass es eine Passkontrollstelle gibt, wo die Gruppen ihre Youth-Pässe stempeln lassen können sobald sie eine Insel besucht und mindestens eine der Aufgaben als Team (es gibt drei Aufgaben auf jeder Insel-Karte) erfüllt haben. Nachdem sie den Stempel bekommen haben, würfeln sie um ihre Reise fortzusetzen.
- Bleiben Sie mit dem Stempel und dem Würfel in der ‚Passkontrollstelle'.
- Nachdem die Mitglieder einer Gruppe gewürfelt haben, gehen sie zu der Insel mit der Aufgabenkarte, die dem Symbol auf dem Würfel entspricht. Wenn sich bereits ein Team auf der Insel befindet, müssen sie solange weiter würfeln, bis sie eine freie Insel finden, die sie noch nicht besucht haben.
- Das Spiel ist aus, wenn die Zeit abgelaufen ist oder sobald eine der Mannschaften alle acht Stempel hat.
- Holen Sie die Teilnehmer für das Debriefing in die Großgruppe.
- Konzentrieren Sie sich beim Debriefing auf das Spiel und dessen Bedeutung in Hinblick auf die Kompetenzen und das Projekt.
- Besprechen Sie mit den Teilnehmern, wie die acht Kompetenzen mit Youthpass in Zusammenhang stehen und zeigen Sie Muster-Youthpass-Zertifikate. Gehen Sie besonders auf den Teil des Youthpass-Zertifikats ein, der die Kompetenzen enthält. (Verwenden Sie Computerausrüstung, falls vorhanden.)

Debriefing

Schlüsselkompetenzen:

- Wie viele Stempel haben Sie?
- Gibt es einen Gewinner oder Verlierer?
- Was war das Ziel dieser Aktivität?
- Ist es möglich alle Stempel zu bekommen?
- Sollten Sie alle Stempel bekommen?
- Würden Sie lieber länger auf einer bestimmten Insel bleiben?

Anerkennung:

- Warum war es wichtig einen Stempel von den ‚Behörden' zu bekommen?
- Hat er/sie überprüft, ob Sie Ihre Aufgabe erfüllt haben?
- Gehen Sie kurz auf Selbstbeurteilung/Anleitung und den Lernprozess ein.

Anpassung

- Diese Aktivität ist besonders für junge Leute geeignet, die gerne mit Hilfe von Spielen lernen und eventuell Schwierigkeiten haben hochtheoretische Konzepte in einem traditionellen Lernumfeld zu begreifen.
- Da der erste Teil eine ‚learning-by-doing'-Aktivität ist, kann sie an fast alle Rahmenbedingungen angepasst werden, indem die Aufgaben auf die Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt werden (zeichnen statt schreiben oder sprechen, die Aufgabenkarten umgestalten bzw. vereinfachen etc.).

Tipps

- Beim Debriefing ist es sehr wichtig, sich auf die Leitfragen zu konzentrieren, um deutlich zu machen, dass es darum geht die Kompetenzen zu erwerben, die die Teilnehmer interessieren. Es ist nicht notwendig, alle Stempel zu bekommen, es sei denn das ist das Ziel der Gruppe. Die Aktivität dient auch der Gruppenbildung; die Teilnehmer sollen die Aufgaben als Gruppe erfüllen.
- Diese Aktivität gehört zur ‚Logbuch'-Aktivität. Die beiden Übungen können zusammen oder separat ausgeführt werden.
- Die ‚Youthpass-Inseln'-Aktivität kann entweder zu Beginn eines Trainingskurses eingesetzt werden um die acht Schlüsselkompetenzen vorzustellen, oder am Ende, um die Lernergebnisse der Teilnehmer mit den Schlüsselkompetenzen zu verknüpfen.

Handouts

Material zum Download aus der SALTO Tool Box (in Englisch):

- Kopien der Youth-Pässe (einer pro Gruppe)
- Aufgabenkarten (Kompetenzen)
- achtseitiger Spielwürfel

http://toolbox.salto-youth.net/1223

Muttersprachliche Kompetenz

1. Nennen Sie ein Rätsel in Ihrer eigenen Sprache und erklären Sie es den anderen.
2. Finden Sie als Team 3 Worte, die in Ihren Muttersprachen ähnlich klingen und ähnliche oder unterschiedliche Bedeutungen haben.
3. Bringen Sie einander die täglichen Begrüßungsworte in Ihrer eigenen Sprache bei.

Fremdsprachliche Kompetenz

1. Singen Sie ein kurzes Lied in einer Fremdsprache oder sagen Sie ein Gedicht in einer Fremdsprache auf.
2. Sagen Sie 5 Wörter in der Sprache des Gastlandes, die Sie während Ihres Aufenthalts gelernt haben. Vergleichen Sie die Wörter.
3. Bitten Sie 3 Personen „Mein Name ist .... und ich komme aus ....“ in einer anderen Sprache als ihrer eigenen zu sagen und versuchen Sie die Sätze selbst auszusprechen.

Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenzen

1. Lösen Sie eine mathematische Aufgabe (Handout).
2. Machen Sie eine Tangram-Figur.
3. Rechnen Sie sich aus, wie viele Minuten Freizeit Sie pro Woche haben.

Computerkompetenz

1. Zeichen Sie mit Hilfe einer verfügbaren Software ihr Lieblingstier.
2. Öffnen Sie ein neues Textdokument und legen Sie eine Tabelle mit einer Liste von Computerprogrammen an, die die Gruppenmitglieder bedienen können.
3. Erstellen Sie mit Hilfe von Excel eine Formel um 70% der Gesamtzahl auszurechnen.

Lernkompetenz

1. Lernen Sie zusammen ein Kartenspiel (Spielkarten und Handout mit Spielregeln).
2. Listen Sie 5 Dinge auf, die Sie heute gelernt haben und erklären Sie, wie Sie sie gelernt haben.
3. Erzählen Sie den anderen Gruppenmitgliedern wie und wo Sie am liebsten lernen (Lernstile).

Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz

1. Sprechen Sie über geschlechterspezifische Fragen in anderen Ländern und wie die Menschen damit umgehen.
2. Einigen Sie sich auf eine gemeinsame Definition von ‚benachteiligten Menschen' und schreiben Sie diese auf.
3. Sprechen Sie über kulturelle Unterschiede bei der Begrüßung von Menschen (küssen, Hände schütteln etc.)

Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz

1. Erzählen Sie Ihrem Team von neuen Ideen, die Sie im vergangenen Jahr hatten und wie Sie diese umgesetzt haben.
2. Treffen Sie als Team eine Entscheidung in Bezug auf die Freizeitgestaltung am heutigen Tag.
3. Erklären Sie, was Sie während des Projekts gerne lernen würden und was Sie dazu beitragen können.

Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

1. Machen Sie aus Plastilin eine Figur, die zu Ihrem Projekt passt.
2. Schreiben Sie ein kurzes Gedicht über Ihr Projekt.
3. Machen Sie eine Collage, die Ihre Gefühle in Bezug auf das Projekt ausdrückt.

Erstellt von Juan Ratto-Nielsen, SALTO Tool Box: http://toolbox.salto-youth.net/1223

6

Logbuch

Ein praktisches Instrument, mit dem die Teilnehmer auf augenfällige und anregende Weise einen Überblick über ihre Lernergebnisse entsprechend der acht Schlüsselkompetenzen behalten können.

Ziele

- ein Instrument für die Reflexion und Verfolgung des laufenden Lernprozesses zur Verfügung zu stellen
- Selbstbeurteilung und Anerkennung des NFL

Gruppengröße

- beliebig bzw. auch Einzelpersonen

Erfordernisse

- ausgedruckte Logbücher (eines pro Teilnehmer)
- Stifte

Zeitaufwand

- ‚Abreisetag': 45 Minuten
- ‚Häfen': 20 Minuten/Einheit
- ‚Ankunftstag': 45 Minuten

Die Zeitleiste im Logbuch ist in ‚Häfen' aufgeteilt, die jedem Tag oder jeder Phase der Aktivität entsprechen, um den Überblick über die Lernergebnisse auf dieser besonderen Reise zu behalten.

Schritt für Schritt

‚Abreisetag' (45 Minuten):

- Stellen Sie den Teilnehmern die Aktivität vor (25 Minuten):
  „Sie sind auf dieser Lernreise der Kapitän Ihres eigenen Schiffes. Dieses Logbuch ist dazu gedacht, täglich aufzuschreiben, was Sie gelernt haben. Ihr Youthpass-Kompass wird Ihnen bei der Navigation und bei der Wahl eines endgültigen Reiseziels helfen. JUGEND IN AKTION baut auf non-formalem Lernen auf. Damit dieses im Youthpass beschrieben werden kann, müssen Sie Ihre Fähigkeiten vor, während und nach Ihrer Reise beurteilen. Sie werden auf Ihrer Lernreise verschiedene Häfen ansteuern, und es ist sehr wichtig, dass Sie sich als Kapitän Notizen machen. Gegen Ende der Reise können Sie sich den Kompass und das Logbuch ansehen um zu erkennen, wo und wie die Lernfracht angekommen ist."
- Teilen Sie an jeden Teilnehmer eine Kopie des Logbuchs aus.
- Erklären Sie, wie das Logbuch zu benutzen ist und rechnen Sie genügend Zeit für Fragen und Anmerkungen ein.
- Erklären Sie den Teilnehmern, dass sie bei jedem ‚Anlaufhafen' Zeit haben werden um mit Hilfe des Logbuchs an ihren Lernergebnissen zu arbeiten. Sie können Sätze oder Worte aufschreiben, zeichnen, Bilder ausschneiden und einkleben usw. Weisen Sie darauf hin, dass das Logbuch privat ist und dass die Trainer keinen Zugriff darauf haben.
- Teilen Sie mit, dass die Teilnehmer bei der Evaluation die wichtigsten Logbucheinträge sammeln und zusammenfassen werden, um sie zusammen mit ihren persönlichen Angaben an den Projektkoordinator weiterzugeben, der daraufhin die Youthpass-Zertifikate erstellt.

- Geben Sie den Teilnehmern Zeit (20 Minuten) für die individuelle Reflexion ihrer Lernergebnisse. Der Trainer oder Tutor soll bei Bedarf für Erklärungen und Unterstützung zur Verfügung stehen.

Hafen 1 & Hafen 2 (fügen Sie wenn nötig weitere ‚Hafen'-Seiten hinzu):

- Geben Sie den Teilnehmern wie bei der Abreisetag-Übung am Ende jedes Tages oder jeder Projektphase Zeit (20 Minuten) für die individuelle Reflexion über ihr Lernen. Der Trainer oder Tutor soll bei Bedarf für Erklärungen und Unterstützung zur Verfügung stehen.
- Behalten Sie die Lernergebnisse der Teilnehmer im Auge, entweder einzeln oder in der Gruppe.

Ankunftstag (45 Minuten):

- Geben Sie den Teilnehmern am Ende des Projekts oder der Aktivität Zeit (10 Minuten) zur Reflexion.
- Rechnen Sie zusätzlich Zeit für individuelle Gespräche zwischen dem Trainer und den Teilnehmern ein.
- Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf, ihre individuellen Lernergebnisse zusammenzufassen und sie auf die ‚Ankunft'-Seite des Logbuchs zu schreiben (20 Minuten).
- Geben Sie klare Anweisungen, wie die letzten Details für die Youthpass-Zertifikate an den Projektkoordinator zu senden sind und setzen Sie eine Frist, bis zu der dies möglich ist. Die Organisatoren können ein Online-Formular mit allen für die Zertifikate notwendigen Feldern (z.B. Google Docs) zur Verfügung stellen oder den Teilnehmern eine Dateivorlage zum Ausfüllen und Versenden per E-Mail geben.
- Stellen Sie den Teilnehmern die oben genannten Informationen zusammen mit relevanten Links oder Vorlagen entweder als Handout oder per E-Mail zur Verfügung.

Anpassung

- Menschen mit eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten oder bildungsbezogenen Problemen können das Logbuch auch verwenden, da sie andere Ausdrucksformen einsetzen können, wie z.B. Zeichnungen, Collagen, Bilder etc.
- Diese Methode ist im Grunde ein Lernreise-Tagebuch, das adaptiert und in fast jedem Kontext verwendet werden kann. Es kann auch in verschiedene Sprachen übersetzt werden oder in eine Online-Publikation (Log-Blog) umgewandelt werden, um es noch attraktiver und umweltfreundlicher zu gestalten.

Tipps

- Tage oder Anlaufhäfen auf der Zeitleiste entsprechen nicht unbedingt Kalendertagen sondern Projektphasen oder -schritten. Bei einem Trainingskurs kann ein Tag im Logbuch einem Kurstag entsprechen. In einer längeren Aktivität wie dem EFD oder eine Jugendinitiative können die Daten im Logbuch hingegen je nach Laufzeit des Projekts für bestimmte Phasen, Wochen oder Monate stehen.
- Den Teilnehmern sollte am Ende jedes Tages/jeder Projektphase Zeit für die Arbeit an ihrem Logbuch gegeben werden. Die Methode sollte in das Projekt eingebunden werden um die Teilnehmer zu motivieren.
- Das Logbuch wird von EFD-Gastorganisationen eingesetzt, um ihren Freiwilligen ein Instrument zur Erfassung und Verfolgung ihrer Lernergebnisse zu bieten.

Handouts **Logbuch**

Die Materialien stehen in Englisch zum Download in der SALTO Toolbox zur Verfügung:

http://toolbox.salto-youth.net/1223

Erstellt von Juan Ratto-Nielsen

7

Learning interview

Ein Interview, das die Teilnehmer dabei unterstützen soll, ernsthaft und detailliert über ihr Lernen zu sprechen

Ziele

- Sensibilisierung für das eigene Lernen und Reflexion darüber
- Lernerfahrungen zu teilen und auszutauschen
- Zukünftige Lernmöglichkeiten auszuloten

Gruppengröße

- 6 - 40 Personen

Erfordernisse

- Interview-Leitfaden für alle Teilnehmer
- Papier und Stifte zum Schreiben
- Flipchart-Papier (ein Blatt pro Teilnehmer)
- Marker

Zeitaufwand

- 2 - 3 Stunden

Schritt für Schritt

Die Teilnehmer werden über die Ziele der Übung informiert und erhalten jeweils eine Kopie des Interviewleitfadens. Machen Sie deutlich, dass nicht alle Fragen aus dem Leitfaden verwendet werden müssen. Die Fragen sollen dem Interviewer als Hilfsmittel und wenn nötig als Inspirationsquelle für weitere Fragen dienen. Der Interviewer kann zusätzliche Fragen einsetzen. Das Hauptziel des Interviews ist es den Befragten bei der Reflexion seines Lernprozesses zu unterstützen.

Teilen Sie die Gruppe in Kleingruppen von drei Personen auf. Es gibt drei verschiedene Rollen: den Interviewer, den Befragten und den Reporter. Während der Übung werden die Rollen getauscht und jeder schlüpft in alle drei Rollen. Der Reporter schreibt die wichtigsten Punkte des Interviews mit, und zwar so, dass sie für andere, die sie später lesen, verständlich sind.

Ein Interview dauert mindestens 20 Minuten.
Die Mitschriften der Interviews werden der gesamten Gruppe zugänglich gemacht (z. B. auf Flipcharts an der Wand, zusammengestellt in einem Bericht etc.).

Debriefing

Nach den drei Interviews erfolgt ein kurzes Debriefing in den Kleingruppen:
- Wie haben Sie die unterschiedlichen Rollen erlebt?
- Was hat Sie überrascht?

In der Großgruppe könnten folgende Fragen gestellt werden:
- Wie war es interviewt zu werden?
- Wie war es zu interviewen?
- Wie war es der Reporter zu sein?
- Was haben Sie über Ihren eigenen Lernprozess herausgefunden?
- Was haben Sie über das Lernen anderer erfahren?
- Was waren überraschende Unterschiede oder Gemeinsamkeiten?
- Haben Sie Anregungen für Ihr zukünftiges Lernen erhalten, z.B. andere Lernarten, Methoden etc.?
- War die Übung hilfreich? Wenn ja, warum?

Anpassung

- In einem EFD-Projekt kann der Tutor den Interview-Leitfaden verwenden um ein Gespräch mit den Freiwilligen über ihr Lernen zu strukturieren.
- Sie können in die Übung auch Beobachter einbeziehen (eine vierte Rolle), die den Interviewern Feedback über den Stil und die Qualität der Befragung geben. Dies gibt der Übung eine zusätzliche Dimension, die für manche Gruppen sinnvoll sein könnte.

Tipps

Das Lern-Interview führt oft zu sehr persönlichen Gesprächen. Über das eigene Lernen zu sprechen ist so ähnlich wie über sich selbst zu sprechen. In manchen Gruppen ist es empfehlenswert die Teilnehmer darauf aufmerksam zu machen bevor sie mit den Interviews beginnen. Dieses Bewusstsein kann ihnen dabei helfen, während des Interviews bewusste Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig ist dieser persönliche Aspekt aber auch eine der Stärken der Methode. Persönliche Reflexion wird gefördert.

Die Mitschriften aus den Interviews sind wertvolle Dokumente. Wenn sie mit der Gruppe geteilt werden, hält dies die Auseinandersetzung mit dem Thema in Gang. Es ermöglicht den Teilnehmern mit anderen im Gespräch zu bleiben, die nicht in ihrer Kleingruppe waren. In weiterer Folge können die Interviews wieder hervorgeholt werden, um zu sehen, wie sich die Blickwinkel verändert haben.

Handouts **Interview-Leitfaden**

Lerninterview Sein & Planen

Ein Lernender sein

- Wie würden Sie es beschreiben ‚ein Lernender zu sein'?
- Fühlen Sie sich ganz allgemein wie ein Lernender?
- Was sind die positiven Effekte davon, ‚ein Lernender zu sein'?
- War es eine bewusste Entscheidung ‚ein Lernender zu sein'? Wie ist es dazu gekommen?
- Wie hat sich das in Ihrer Einstellung und Ihrem Verhalten gezeigt?
- Bis zu welchem Grad sahen Sie sich während dieser Übung als Lernender?

Das eigene Lernen planen

Bis zu welchem Grad lässt sich Lernen Ihrer Meinung nach planen?

Was oder wer hätte Ihnen dabei helfen können Ihr Lernen besser zu planen?

Würde es Ihnen helfen Ihr Lernen gründlicher zu planen?

- Wenn nicht: Warum nicht?
- Wenn ja: Wie?

War Ihnen klar, was Sie aus diesem Projekt lernen möchten?

- Waren Sie dem Lernen gegenüber einfach aufgeschlossen?
- Oder gab es eine bestimmte Ausrichtung?
- Haben Sie sich Ziele gesetzt?

2
Lerninterview Durchführen
Lernmomente
Welche Momente haben Sie als Ihre Lernmomente erlebt?
• zuhören
• lesen
• handeln
• besprechen …
Was brauchen Sie um einen ‚Lernmoment' zu haben?
• eine gewisse Atmosphäre
• eine Herausforderung
• Sicherheit
• allein sein
• andere Personen
• neue Inputs …
Können Sie sich an einen Moment während des Projekts/der Aktivität erinnern, in dem Sie gespürt haben ‚Ja, jetzt lerne ich gerade'?
• Können Sie diesen Moment beschreiben?
• Haben Sie in diesem speziellen Moment gemerkt, dass Sie lernen oder erst später?
Woher wussten Sie, dass Sie lernen?
Brauchten Sie für sich selbst einen Beweis?
• Haben Sie andere um Bestätigung ersucht?
• Haben Sie es überprüft?
Haben Sie es in Worte gefasst?
• Haben Sie es aufgeschrieben?
• Haben Sie es anderen erzählt?
Was hat Sie dazu veranlasst festzustellen „Jetzt habe ich etwas gelernt"?
• Haben Sie Kriterien dafür festgesetzt?
• Handelt es sich dabei eher um ein Gefühl?
Andere Personen
Wofür haben Sie andere Menschen gebraucht?
• Feedback
• andere Blickwinkel
• Bestätigung
• Herausforderung …
Wann haben Sie die anderen für Ihr Lernen gebraucht?
Wie haben die anderen Sie in Ihrem Lernen unterstützt?
Haben Sie aktiv nach anderen gesucht?
Wer waren die anderen?
• Peers
• Freunde
• Experten
• Trainer/ Moderatoren …

3

Lerninterview Auswirkungen & Ihre Art des Lernens

Auswirkungen Ihres Lernens

- War die Auswirkung Ihres Lernen, dass Sie mehr Antworten haben, mehr Fragen oder vielleicht beides?
- Planen Sie weitere Schritte in diese Richtung bzw. weiteres Lernen? Wie?
- Haben Sie Ihr Lernen mit anderen Personen in Ihrer Organisation geteilt? Auf welche Weise?
- Haben Sie vorher reflektiert und evaluiert? Wie?
- Haben Sie das Gelernte gleich umgesetzt?

Ihre Art des Lernens

- Was würden Sie Ihrem ‚Lernrepertoire' gerne hinzufügen?
- Sind Sie damit zufrieden wie Sie lernen?
- Was macht das Lernen für Sie zu einer positiven Erfahrung?
- Auf welche Art und Weise lernen Sie am besten?

Erstellt von Mark Taylor und Paul Kloosterman, Handbook for Facilitators. Learning to Learn in Practice, www.learning2learn.eu

8

Lernozean

Eine dynamische visuelle Übung, um Menschen anzuregen darüber nachzudenken, wie sie in ihrem bisherigen Leben gelernt haben

Ziele

- über wichtige Lernmomente im Leben zu reflektieren
- herauszufinden, was und wie die Teilnehmer bis jetzt gelernt haben
- sich mit anderen auszutauschen und zu vergleichen

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- Ein großes Blatt Papier für jeden Teilnehmer
- Marker, Stifte, Farben
- Farbiges Papier
- Klebstoff
- Schere

Zeitaufwand

- 2 - 3 Stunden

Schritt für Schritt

Erklären Sie den Teilnehmern die Ziele der Übung. Holen Sie ein großes Blatt Papier, Kugelschreiber, Bleistifte und Wasserfarben. Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf, auf ihr bisheriges Leben zurückzublicken und an Zeiten oder Ereignisse zu denken, als sie das Gefühl hatten wirklich etwas zu lernen. Die Teilnehmer sollen die Ergebnisse dieser Überlegungen auf ihrem Blatt Papier darstellen und dabei als Metapher eine Fahrt über das Meer verwenden. Bieten Sie verschiedene zu dieser Metapher passende Bilder an, wie etwa: Boote, Inseln, verschiedene Strömungen, Wind, Fische etc. Die Teilnehmer haben eine halbe Stunde Zeit dafür.

Debriefing

In Kleingruppen von zwei oder drei Personen können sich die Teilnehmer über ihre Lernozeane austauschen. Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf herauszufinden, ob es irgendwelche Ähnlichkeiten oder große Unterschiede in Bezug darauf gibt, was und wie sie gelernt haben.

Nach der Reflexion in Kleingruppen gehen die Teilnehmer in die Großgruppe zurück. Anhand der folgenden Fragen können Sie den Austausch weiterführen:

- Wie war es diese Metapher für das Lernen zu nutzen?
- Was war schwierig daran, Ihre wichtigsten Lernmomente zu finden?
- Gab es bei Ihrer persönlichen Reflexion irgendwelche Überraschungen?
- Auf welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind Sie beim Vergleich Ihrer ‚Ozeane' gestoßen?

Anpassung

- Die Teilnehmer können mit verschiedenen Materialien wie Knete, Origami, Legosteinen usw. experimentieren um Hindernisse, Umleitungen, Personen und Transportmittel darzustellen. So wird die Übung an ein interaktiveres Umfeld angepasst.
- Man kann bei dieser Methode auch beliebige andere Metaphern einsetzen und sie für verschiedenste Situationen adaptieren. Der Ozean kann durch einen Lernpfad, Lernfluss, eine Lernstraße, einen Lernbaum oder sogar durch ein Abenteuer-Videospiel mit Hindernissen, Herausforderungen und unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden ersetzt werden.

Tipps

Je nach der Gruppe, mit der Sie arbeiten, ist es eventuell nötig, vor der Übung über das Zeichnen und den Austausch mit den anderen Teilnehmern zu sprechen. Manche Menschen zeichnen nicht gerne oder halten sich nicht für kreativ genug, um ihre Gedanken anhand einer Metapher visuell umzusetzen. Es ist wichtig, den Teilnehmern diese Ängste zu nehmen. Es kann hilfreich sein, ein oder zwei Beispiele zu zeigen.

Oft ist für es die Teilnehmer einer der ‚überraschenden' Aspekte der Übung, dass sie die wichtigsten Dinge, die sie sich bis jetzt angeeignet haben, außerhalb der traditionellen Lernumfelder wie Schulen, Kurse etc. gelernt haben. Diese Erkenntnis gibt Ihnen die Gelegenheit zu analysieren, was eine Situation oder ein Umfeld ‚lerntauglich' macht. Es könnte daraus eine Diskussion zum Thema ‚Wie können wir in diesem Projekt/dieser Aktivität ein ideales Lernumfeld schaffen' entstehen.

Befestigen Sie die Zeichnungen nach der Übung an der Wand, damit die Teilnehmer sich die verschiedenen Lernozeane ansehen und weiter darüber sprechen können.

Zur Verfügung gestellt von Paul Kloosterman (adaptiert von Juan Ratto-Nielsen), Handbook for Facilitators. Learning to Learn in Practice

9 Lerntagebuch

Ein persönliches Tagebuch um den Lernprozess festzuhalten

Ziele

- den Überblick über das Gelernte zu behalten
- das Gelernte in Worte zu fassen
- das Lernen durch Schreiben zu reflektieren

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- Heft oder Notizbuch für jeden Teilnehmer

Zeitaufwand

- unterschiedlich

Schritt für Schritt

Ein Lerntagebuch kann verschiedenste Formen haben und auf vielfältige Art und Weise eingesetzt werden. Vorrangig geht es darum, den Lernenden ein Instrument zu geben, mit dem sie beschreiben, was und wie sie gelernt haben. Tagebuch zu schreiben hat deshalb einen besonders großen Wert, weil man sich dabei hinsetzt, über seine Erfahrungen nachdenkt und sie in Worte fasst.
Dies ist sehr hilfreich um sich bewusst zu werden, was man gelernt hat.

Den eigenen Lernprozess zu verfolgen hat auch den Vorteil, dass man auf frühere Erfahrungen und Gedanken Bezug nehmen kann. Mithilfe dieser Methode kann man sich gut an das Lernen erinnern. Ein Lerntagebuch kann täglich, wöchentlich oder zu bestimmten Ereignissen geführt werden. Es ist auf jeden Fall gut einen bestimmten Rhythmus einzuhalten.

Das Lerntagebuch kann ein nett aussehendes Notizbuch sein, das Sie den Teilnehmern zu Beginn des Projekt geben. Die Teilnehmer können ihr Tagebuch während der Aktivitäten dabei haben, sich Notizen machen und diese im Gespräch mit den anderen Teilnehmern verwenden.
Es ist auch möglich, dass die jungen Leute online Tagebuch schreiben, als persönlichen Blog. Ein Blog kann strikt persönlich sein, oder der Teilnehmer gewährt einer ausgewählten Gruppe Zugang. In einem öffentlichen Blog teilen die Jugendlichen ihr Lernen mit der ganzen Welt.

Geben Sie den Teilnehmern während des Projekts Zeit und Raum um Lerntagebuch zu schreiben. Sie können zum Beispiel am Ende eines jeden Trainingstags eine halbe Stunde für das Aufschreiben der Lerngedanken reservieren. Es ist wichtig, die Bedeutung dieser individuellen Reflexion zu betonen.

Anpassung

- Menschen mit eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten oder bildungsbezogenen Schwierigkeiten können sich anderer Ausdrucksformen bedienen, wie z.B. Zeichnungen, Collagen, Bilder etc.
- Junge Menschen mit Sehbehinderung können elektronische Hilfsmittel zum Notieren und Nachlesen ihrer Lerngedanken verwenden.
- Die Aktivität kann adaptiert und in fast jedem Kontext angewendet werden. Sie kann auch in verschiedene Sprachen übersetzt oder in eine Online-Anwendung oder einen Blog umgewandelt werden.

Tipps

- Stellen Sie den Teilnehmern Zeit und Material zur Verfügung, um ihre Tagebücher zu personalisieren (z.B. verschiedene Farben, Schriftarten, Verzierungen). So wird das Tagebuch zu einem persönlichen Tool, und Verwechslungen werden vermieden.
- Um die Reflexion in Gang zu setzen, können Sie auf der ersten Seite der Tagebücher Tipps und Fragen einfügen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer dazu, die Tagebücher für den Austausch über ihren Lernprozess mit den anderen Jugendlichen zu nutzen.
- Sie können die Teilnehmer auch dazu auffordern ihr Lernen in Paaren oder in Kleingruppen zu reflektieren. Das Tagebuch stellt ein ausgezeichnetes Instrument für den Austausch von Ideen und für die gegenseitige Unterstützung bei der Reflexion des Lernens dar.

Handouts

Ihr persönliches Lerntagebuch
kann auf der ersten Seite des
Lerntagebuchs eingeklebt werden)

Erstellt von Paul Kloosterman und Darko Markovic

Hallo,

Ich bin dein persönliches Lerntagebuch und stehe dir zu Diensten. Es ist meine Aufgabe dir dabei behilflich zu sein, dein Lernen während dieses Trainingskurses/EFD-Projekts/dieser Jugendbegegnung/Jugendinitiative zu fördern und zu dokumentieren.

Es ist jedoch dir überlassen, wie du mich benutzen möchtest. Du kannst Notizen machen, kritzeln und zeichnen, Bilder einkleben, deine Überlegungen, Gedanken und Geistesblitze aufschreiben usw.

Die Erfahrung zeigt, dass es am Anfang schwierig sein kann mit der Reflexion zu beginnen und man vielleicht nicht weiß, was man in ein Lerntagebuch hineinschreiben soll. Deshalb schlage ich vor, die folgenden unvollständigen Sätze zu vervollständigen:

- → Heute habe ich entdeckt, dass…
- → Jetzt verstehe ich…
- → Ich fühle mich sicherer in Bezug auf…
- → Der „AHA!"-Moment war…
- → Eine neue Frage, die aufkam, war…
- → Ich muss mehr über … herausfinden.

Oder vielleicht möchtest du mit Hilfe der folgenden Anregungen über deinen eigenen Lernprozess und dich selbst als Lernenden nachdenken:

- → Meine bevorzugte Art zu lernen ist…
- → Ich lerne mit Begeisterung, wenn…
- → Ich behindere mich selbst beim Lernen, wenn ich…
- → In meinem Lernprozess können mich andere Personen unterstützen, indem sie…
- → Ich unterstütze andere in ihrem Lernprozess, indem ich…
- → Was ich über Lernen gelernt habe, ist…

Gutes Gelingen und viel Spaß!

10

Jonglieren lernen

Etwas lernen um die Auseinandersetzung mit dem Thema Lernen anzuregen

Ziele

- eine Lernerfahrung zu machen
- das Lernen zu reflektieren
- die eigene Erfahrung mit anderen zu teilen und zu vergleichen

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- drei Jonglierbälle pro Teilnehmer
- ein Anleitungsvideo, das zeigt, wie man mit drei Bällen jongliert (zu finden auf Youtube.com)
- EDV-Ausstattung (Computer, Beamer und Internet-Anschluss) um das Video zu zeigen
- Ausgedruckte Anleitung, wie man mit drei Bällen jongliert (im Internet verfügbar)

Zeitaufwand

- 2 Stunden

Schritt für Schritt

Der Moderator informiert die Teilnehmer über die Ziele der Übung und erklärt ihnen, dass sie innerhalb eines begrenzten Zeitraumes lernen sollen zu jonglieren. Jeder Teilnehmer bekommt drei Bälle und wird aufgefordert mit dem Jonglieren lernen zu beginnen. Die Jugendlichen können sich zu diesem Zweck verschiedene Arten von Unterstützung holen. Sie können:

- sich das Anleitungsvideo ansehen
- die Anleitung lesen
- zu einem Trainer gehen, der sie instruiert
- auf eigene Faust ausprobieren es zu lernen

Die Teilnehmer haben eine halbe Stunde Zeit um jonglieren zu lernen.

Debriefing

Die Teilnehmer besprechen die Erfahrung in Kleingruppen (4-6 Personen):

- Auf welche Art und Weise haben Sie zu lernen begonnen? Haben Sie einen Plan gemacht oder einfach losgelegt?
- Welche der verschiedenen Lernmöglichkeiten haben Sie gewählt und warum?
- Sind Sie damit zufrieden, wie weit Sie gekommen sind?
- Welche schwierigen Momente gab es?
- Wie haben Sie versucht, diese zu überwinden?
- Haben Sie andere um Hilfe gebeten?

Debriefing

- Haben Sie nachgesehen, was die anderen machen? Hatten sie andere Strategien?
- Können Sie diese Erfahrung damit in Verbindung bringen, wie Sie sonst lernen?
- Auf welche Art und Weise könnten Sie Ihrer Ansicht nach Fortschritte machen?
- Was wäre Ihr nächster Schritt?

Anpassung

- Wir führen hier Jonglieren als Lernaufgabe an, aber natürlich können Sie stattdessen eine andere praktische Fähigkeit wählen, z.B. einen bestimmten Tanz (etwa Walzer, Tango), Origami, Binden einer Krawatte etc.
- Achten Sie bei dieser Übung besonders auf Ihre Zielgruppe, um aufgrund des Schwierigkeitsgrades der Lernaufgabe niemanden auszuschließen. Die Aufgabe muss unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte wie der Sprache der Anleitung, körperlicher Einschränkungen beim Jonglieren oder Tanzen, Verständnislevel etc. für alle Teilnehmer geeignet sein.
- Als Variation dieser Übung können Brett- oder Kartenspiele verwendet werden. Sie brauchen (abhängig von der Teilnehmerzahl) 6 - 10 Spiele. Platzieren Sie sie auf separaten Tischen und erklären Sie den Teilnehmern, dass sie in 30 Minuten mindestens drei neue Spiele lernen sollen. Am Ende der Übung können die gleichen Evaluationsfragen verwendet werden.

Tipps

Es besteht durchaus die Möglichkeit, dass es Personen in Ihrer Gruppe gibt, die bereits jonglieren können. Sie könnten ihnen vorschlagen Jonglieren auf höherem Niveau (mit vier Bällen oder Variationen mit drei Bällen) zu lernen. In diesem Fall brauchen Sie dementsprechende Anleitungen. Eine weitere Möglichkeit wäre ihnen vorzuschlagen als Lehrer für die anderen zu fungieren.

Sie brauchen jemanden in Ihrem Team, der jonglieren (oder tanzen oder ...) kann, um als Lehrer zu fungieren.

Erstellt von Paul Kloosterman, http://toolbox.salto-youth.net/351

11

Mein Symbol, mein Lernen

Eine einfache und inspirierende Methode um die Teilnehmer mit Hilfe von symbolischen Gegenständen aus der Umgebung auf die Selbsteinschätzung vorzubereiten

Ziele

- Lernergebnisse zu erkennen und zu beschreiben
- den Lernprozess zu evaluieren
- eine persönliche Quelle der Inspiration zu finden, die dem Lernenden hilft sich mit der Aktivität zu identifizieren

Gruppengröße

- max. 30 Personen

Erfordernisse

- Gegenstände vom Veranstaltungsort
- Gegenstände aus der Natur

Zeitaufwand

- 80 Minuten

Schritt für Schritt

Jeder Teilnehmer wird dazu aufgefordert in der Natur oder am Veranstaltungsort einen Gegenstand zu suchen, der symbolisch für den eigenen Lernprozess und die Lernergebnisse im Projekt steht. (Sie haben dafür 20 Minuten Zeit.) Wenn alle zurück sind, präsentiert jede Person ihr Symbol und erklärt die Verbindung zum Lernprozess und den Lernergebnissen.

Debriefing

Diese Methode ist besonders nützlich, um die Evaluierungseinheit am Ende einer Aktivität abzurunden. Das ist ein guter Zeitpunkt, jedem Teilnehmer das Wort zu erteilen um sein Symbol zu erklären. Schränken Sie die Anzahl der Debriefingfragen ein und konzentrieren Sie sich auf den Lernprozess:

- Warum haben Sie dieses Symbol gewählt?
- Wie können Sie es mit Ihrem Lernen in Verbindung bringen?
- Bezieht es sich auf ein Resultat oder auf eine Phase des Prozesses?
- Welche Beziehung haben Sie als Lernender zu diesem Gegenstand?

Anpassung

- Methoden, die mit Gegenständen und Symbolen arbeiten, eignen sich für eine Vielzahl von Gruppen, da sie jeder einzelne Teilnehmer seinen Gefühlen, Bedürfnissen und Fähigkeiten entsprechend auswählen kann.
- Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Teil der Übung gewidmet werden, in dem die Teilnehmer die Symbole erklären, damit jeder, unabhängig von seinen sprachlichen Fähigkeiten, seine Gedanken mitteilen kann.
- Obwohl das Symbol ursprünglich aus der Natur stammen sollte, können auch andere Gegenstände verwendet werden, etwa solche, die der Moderator mitbringt oder die anderswo zu finden sind.
- Die Teilnehmer können auch zu einem anderen Zeitpunkt der Aktivität ein Lernsymbol wählen, z.B. während der täglichen Reflexionseinheit. Die Teilnehmer können ihr Symbol in ein Tagebuch oder auf ein Stück Papier zeichnen oder kleben, das für die abschließende Evaluation verwendet wird.

Tipps

- Manchmal neigen die Teilnehmer dazu, mehr über das Symbol zu sagen als darüber, was es darstellt. Stellen Sie sicher, dass der Lernprozess im Mittelpunkt der Übung steht. Das Symbol dient nur als Quelle der Inspiration.
- Diese Methode eignet sich auch gut, um das Feedback der Teilnehmer oder ihre Einschätzung des Projekts zu erfassen, da sie in der Regel am Ende des Evaluationsprozesses angewendet wird.

Erstellt von Laimonas Ragauskas (adaptiert von Juan Ratto-Nielsen), http://toolbox.salto-youth.net/699

12

Was haben Sie heute gelernt?

Mit Füßen und Schritten den Lernprozess dokumentieren

Ziele

- im Rahmen eines Trainingskurses oder einer Jugendbegegnung individuelles Lernen oder Lernen in der Gruppe zu reflektieren
- Erfahrung darin zu sammeln, das Lernen in einem Trainingskurs zusammenzufassen
- den Teilnehmern die Verwendung von Youthpass auf praktische Weise zu erklären

Gruppengröße

- max. 25 Personen

Erfordernisse

- farbiges DIN A4-Papier
- Stifte
- Bilder von Füßen
- Musik für die Reflexionseinheit

Zeitaufwand

- 15 - 25 Minuten / Tag
- 40 Minuten am letzten Tag

Schritt für Schritt

Erklären Sie am Ende des ersten Trainingstags mit Hilfe eines Bildes von Füßen die Notwendigkeit, den eigenen Lernprozess zu reflektieren. Die Füße symbolisieren, dass wir in einzelnen Schritten lernen: formal, non-formal und informell.

Geben Sie danach Beispiele für das Lernen (auch unterhaltsame, z. B. Ich habe gelernt, dass es in Ungarn immer heiße Suppe zum Mittagessen gibt.) Die jungen Leute werden aufgefordert die folgende Frage zu beantworten: „Was haben Sie heute gelernt?" Sie sollen dies schriftlich tun (in der Arbeitssprache) oder indem sie auf ein Stück Papier in der Form eines Fußes zeichnen. Nummerieren Sie die Füße entsprechend der Anzahl der Trainingstage (1 für den ersten Tag usw.).

Erklären Sie, dass die Teilnehmer an jedem Trainingstag ihre bisherigen ‚Füße' zurückbekommen und fahren Sie mit einer ähnlichen Frage fort. Sie können der Frage einen etwas anderen Fokus geben, etwa: „Was haben Sie von den anderen gelernt?" oder „Was haben Sie über sich selbst gelernt?"

Geben Sie den Teilnehmern am Ende des Trainingskurses Zeit, um ihre Lernschritte (Füße) der letzten Tage durchzugehen und fordern Sie sie auf die aus ihrer Sicht wichtigsten Lernergebnisse zusammenzufassen. Die Teilnehmer können die Ergebnisse dieser Reflexion verwenden um ihr Lernen im Youthpass-Zertifikat zu beschreiben.

Debriefing

Die wichtigste Frage bleibt jeden Tag die gleiche:
- Was haben Sie heute gelernt?

Der Moderator kann jeden Tag einen etwas anderen Fokus setzen um die Übung zu erweitern:
- Was haben Sie von den anderen Teilnehmern in der Gruppe gelernt?
- Was haben Sie über sich selbst gelernt?

Anpassung

- Die Teilnehmer können für die Beantwortung der Fragen verschiedene Hilfsmittel oder Ausdrucksformen verwenden (z.B. Modelliermasse, Buntstifte, Collage etc.).
- Sie können je nach Standort, Teilnehmer oder Thema des Trainingskurses oder der Jugendbegegnung auch ein anderes Symbol als Füße verwenden, etwa einen Baum, der jeden Tag neue Äste bekommt, an die die Teilnehmer Gegenstände hängen können, die ihr Lernen repräsentieren.

Tipps

Diese Übung wurde als tägliche Aktivität konzipiert. Deshalb ist es wichtig die Motivation der Teilnehmer aufrecht zu erhalten, damit sie nicht zu einer langweiligen Routine wird. Wir empfehlen, die Übung je nach Bedarf zu verändern und anzupassen (verschiedene Fragen, unterschiedliche Farben für die Füße, unterschiedliche Räume...) um dies zu verhindern.

Zur Verfügung gestellt von Bara Stemper-Bauerova (adaptiert von Juan Ratto-Nielsen), http://toolbox.salto-youth.net/755

13

Lerncollage

Eine visuelle Methode, um die Teilnehmer dabei zu unterstützen ihre Werte, Passionen, Stärken und Eigenschaften als Lernende zu erkennen

Ziele

- die Teilnehmer untereinander vorzustellen
- die Reflexion über Werte, Passionen, Stärken und einzigartige Eigenschaften als Lernender zu erleichtern

Gruppengröße

- max. 30 Personen

Erfordernisse

- alte Zeitschriften
- Klebstoff
- farbige DIN A4-Blätter
- Schere

Zeitaufwand

- 90 Minuten

Schritt für Schritt

Der Moderator stellt die Aktivität mit folgenden Worten vor:
„Jeder hat das Potenzial, beim Lernen gut zu sein. Aber Lernen braucht Zeit um sich zu entwickeln. Wir brauchen Zeit um:

- herauszufinden, was uns begeistert
- unsere persönlichen Bedürfnisse, Werte und Ziele zu erkennen
- zu lernen auszudrücken, wer wir sind
- zu lernen, wie wir unsere einzigartigen Stärken und Fähigkeiten einsetzen können
- zu lernen, unsere Absichten auf unsere eigene Art und Weise auszudrücken
- herauszufinden, was unsere eigene Vision und Absicht ist."

Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf eine Collage mit Fotos und Texten aus Zeitschriften zu erstellen, die ihre persönlichen Stärken und Werte, Passionen und etwas, das sie einzigartig macht, darstellt.

Nach 30 Minuten Vorbereitungszeit bilden die Teilnehmer einen Kreis und erklären dem Rest der Gruppe ihre Collagen.

Erkennen & dokumentieren → Ergebnisse beschreiben → Youthpass vorstellen → Rolle des Moderators

Debriefing

- Was stellt Ihre Collage dar?
- Wie haben Sie sich dabei gefühlt, als Sie Ihre Collage machten?
- Warum haben Sie dieses Bild / Wort / diese Farbe in der Collage verwendet?
- Was wollten Sie ausdrücken?
- Haben Sie sich auf bestimmte Eigenschaften als Lernender konzentriert? Auf welche (z.B. Werte, Leidenschaften, persönliche Fähigkeiten, Lernstil, etc.)?

Anpassung

- Diese Übung eignet sich für Menschen mit unterschiedlichen sprachlichen Fähigkeiten, da die Teilnehmer künstlerische Ausdrucksformen verwenden. Ein Tutor oder Moderator kann den Teilnehmern dabei helfen ihre Collagen zu erklären (durch einfache oder gezielte Fragen). Er kann die Teilnehmer auch beim Debriefing unterstützen, damit sie das Ziel der Übung erreichen.
- Junge Menschen, die mit dem Konzept des Lernens nicht vertraut sind, brauchen eine entsprechende Anleitung. Der Einführungstext sollte demgemäß adaptiert werden.
- Dies ist eine gute Übung um über Werte, Passionen, Stärken und andere positive Aspekte, die Lernen anregen können, zu reflektieren oder um die Teilnehmer zumindest dabei zu unterstützen, sich ihres Lernpotenzials bewusst zu werden.

Tipps

Diese Übung kann sehr persönlich sein, da die Teilnehmer über sich selbst und ihre Stärken als Lernende sprechen. Der Moderator sollte jedem Teilnehmer gleich viel Zeit geben, um die eigene Collage zu zeigen und zu erklären. Diskussionen darüber, ob eine Person eine gewisse Fähigkeit besitzt oder nicht, sollten vermieden werden, außer die Teilnehmer kennen sich sehr gut und es besteht ein Klima des gegenseitigen Vertrauens.

Zur Verfügung gestellt von Inese Priedite unter dem Titel „Collage your leadership“; von Juan Ratto-Nielsen für das Thema Lernen adaptiert http://toolbox.salto-youth.net/1194

14

Fotoroman

Eine unterhaltsame Gruppenaktivität um Lernen in der Gruppe zu reflektieren, zu erkennen und zu dokumentieren

Ziele

- eine trockene Reflexionsübung in eine Aktivität zu verwandeln, die die Aufmerksamkeit und aktive Beteiligung der Teilnehmer anregt
- eine methodische Alternative für die Dokumentation von Lernen in der Gruppe anzubieten
- die Teilnehmer für die verschiedenen Herausforderungen und Chancen, die Lernen im Team mit sich bringt, zu sensibilisieren

Gruppengröße

- 4 - 5 Personen/ Gruppe

Erfordernisse

Raum:
- ein großer Arbeitsraum

Materialien:
- Digitalkamera und Computer mit Präsentationssoftware (OpenOffice, PowerPoint, Google Docs etc.) für jede Gruppe
- Beamer für die Präsentation im Plenum

Zeitaufwand

- Min. 1 Stunde

Schritt für Schritt

Erklären Sie das Konzept des Fotoromans und zeigen Sie einige Beispiele:

„Ein Fotoroman ist ein typischer Ausdruck populärer italienischer Kultur, eine Mischung aus Liebesroman, Fotografie, Comic und Kino. Er ist typisch für die 60er und 70er Jahre und hat Generationen von Frauen in Italien beeinflusst und ‚gebildet'. (Im Jahr 1976 wurden monatlich 8.600.000 Fotoromane verkauft.)
Sie basieren auf einfachen Geschichten, die in Bildern mit klassischen Comic-Sprechblasen erzählt werden. Normalerweise geht es um Liebe oder den Sieg des Guten über das Böse, wobei die Lebensanschauungen meist eher schwarz-weiß sind (Die Reichen sind böse, die Armen sind gut; Liebende werden betrogen usw.). Abgesehen von dieser oft oberflächlichen Lebensauffassung ist ein Fotoroman eine sehr nützliche Methode, um Lernaktivität zu verfolgen und zu dokumentieren. Es ist heute Ihre Aufgabe, Ihren Lernprozess als Gruppe in eine Präsentation umwandeln: einen Fotoroman!"

Erkennen & dokumentieren → Ergebnisse beschreiben → Youthpass vorstellen → Rolle des Moderators

Teilen Sie die Gruppe in Untergruppen von 4 - 6 Teilnehmern ein. Erklären Sie die Regeln und den Zeitablauf (Regeln und Zeitablauf können je nach Wunsch auf eine Basisversion oder eine komplexere, längerfristige Aktivität abgestimmt werden):

„Denken Sie sich eine Geschichte aus, die Ihre Lernerfahrung während des Projekts darstellt. Besprechen Sie Ihre Idee in Ihrer Gruppe und wählen Sie als Gruppe eine Person aus, die die Geschichte vorspielt. Machen Sie daraus einen Fotoroman. Gehen Sie hinaus, finden Sie den perfekten Schauplatz und beginnen Sie Fotos zu machen. Mit Hilfe der Präsentationssoftware (OpenOffice, PowerPoint, Google Docs etc.) kreieren Sie Ihren Fotoroman."

Wenn Sie die Übung am selben Tag abschließen möchten, stellen Sie den Teilnehmern einen ganzen Vormittag oder Nachmittag für den Produktionsprozess zur Verfügung. Wenn Sie die Version gewählt haben, die den ganzen Kurs über läuft, können die Teilnehmer die Zeit nach den Kurseinheiten nutzen (oder sie reservieren dafür eine gewisse Zeit am Ende jedes Tages). Beachten Sie, dass die Teilnehmer höchstwahrscheinlich tagsüber genügend Zeit für den Fotoroman brauchen, da je nach Schauplatz Tageslicht für Außenaufnahmen notwendig ist.

Wenn die Gruppen für die Präsentation zurückkehren, fordern Sie die Teilnehmer dazu auf ihren Fotoroman während der Projektion auch vorzuspielen. Nach den Präsentationen sollen die Teilnehmer beim Debriefing erörtern, warum ein Fotoroman eine Metapher für die Lernaktivität sein kann.

Debriefing

- Warum haben Sie diese Geschichte gewählt?
- Wie werden Ihre Lernergebnisse oder Ihr Lernprozess in diesem Fotoroman gezeigt?
- Wie haben Sie sich als Gruppe auf die Handlung geeinigt?
- Wie wurden die Rollen innerhalb Ihrer Gruppe zugeteilt?
- Was haben Sie aus dieser Erfahrung gelernt?
- Geht es nur um Wissen? Wie spiegeln sich Werte und Fähigkeiten in Ihrem Fotoroman wider?

Anpassung

- Diese Übung wird normalerweise in Kleingruppen durchgeführt, wodurch man leicht Teilnehmer einbinden kann, die eventuell zusätzliche Unterstützung brauchen. Sie können die Sprechblasen durch vorher aufgenommenen Ton (empfohlene Software: Audacity) ersetzen und die Teilnehmer dazu auffordern die Geschichte vorzuspielen während sie den Ton zur Anleitung über Kopfhörer hören.
- Man kann die Aktivität leicht an die Bedürfnisse von benachteiligten Teilnehmern adaptieren, solange diese keine körperlichen Einschränkungen haben. Wer nicht gerne schauspielert, kann eine andere Rolle übernehmen, etwa die des Fotografen oder Computer-Designers.
- Ein (Lern-)Konzept schauspielerisch darzustellen ist eine sehr geeignete Methode um das jeweilige Konzept zu verstehen. Es kann für manche Teilnehmer aber auch belastend sein ‚live' vor den anderen aufzutreten. Sie können sich in diesem Fall auch dafür entscheiden, nur den Fotoroman zu zeigen, ohne dass die Handlung gleichzeitig vorgespielt wird.
- Die Fotoroman-Methode kann leicht für die Auseinandersetzung mit dem Lernprozess in verschiedenen Aktivitäten wie Trainingskursen, Jugendbegegnungen oder Gruppen-EFD-Projekten adaptiert werden. In Bezug auf die Anpassung an verschiedene Zielgruppen sind grundlegende Computerkenntnisse die einzige Voraussetzung.

Tipps

- Die Übung wurde ursprünglich als Team-Building-Aktivität im multikulturellen Umfeld konzipiert, etwa für Trainingskurse oder Jugendbegegnungen. Sie wurde mehrmals getestet und hat sich sowohl als einmalige Team-Building-Aktivität als auch als längerfristige Simulation des Lernzyklus im Projekt bewährt.
- In einer Situation, in der die Teilnehmer unter Druck geraten (wenig Zeit, begrenzte Anzahl von Bildern, alle Mitglieder der Kleingruppe müssen sich beteiligen, Kommunikationsprobleme im Team), kann eine sehr komplexe und unvorhersehbare Dynamik entstehen. Bei der Wahl des Themas sollte darauf geachtet werden, dass es den Fähigkeiten der Teilnehmer entspricht, damit sie eine Geschichte daraus machen können.
- Die besten Ergebnisse werden erzielt, wenn die Teilnehmer mehr als zwei Stunden Zeit haben um die Geschichten zu erfinden und umzusetzen. Außerdem sollten Sie bei der zeitlichen Planung einrechnen, dass mehrere Gruppen genügend Zeit brauchen um ihre Fotoromane zu präsentieren. Fünf Gruppen können dafür bis zu 30 Minuten benötigen; die Zeit für das Debriefing ist dabei noch nicht eingerechnet.

Handouts Laden Sie das Handout (in Englisch) aus der SALTO-Toolbox herunter:

http://toolbox.salto-youth.net/1182

Erstellt von Alexandro Jan Lai und Marija Pilipovic (für das Thema Lernen adaptiert von Juan Ratto-Nielsen)
http://toolbox.salto-youth.net/1182 & http://de.wikipedia.org/wiki/Fotoroman

15

Frankenstein-Lern-Reflexion

Eine individuelle Kreations-Übung, die für den Lernprozess steht

Ziele

- die Teilnehmer dabei zu unterstützen, täglich ihre Lernwege zu reflektieren und zu analysieren
- den Teilnehmern eine regelmäßige Aktivität zur Bewertung ihres eigenen Lernprozesses anzubieten

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- Flipchart-Papier
- Marker in verschiedenen Farben
- Schere
- Klebstoff

Zeitaufwand

- 30 Minuten / Tag am Morgen
- 60 Minuten am letzten Tag

Schritt für Schritt

Einführungstag:
Teilen Sie die Teilnehmer paarweise auf. Erklären Sie, dass jedes Paar jeden Morgen zwei Flipchart-Bögen erhält (einen pro Person), auf den die Teilnehmer verschiedene Körperteile zeichnen sollen:

- 1. Tag – Arme
- 2. Tag – Beine
- 3. Tag – Brust
- 4. Tag – Kopf, etc.

Fordern Sie die Paare dazu auf, jeden Tag ihren Lernprozess zu besprechen und zu analysieren. Sie sollen sich dabei jeweils auf die Lernergebnisse des Vortags konzentrieren: neue Fähigkeiten, Einstellungen und Wissen.

Jeden Morgen:
Verteilen Sie die Flipchart-Bögen und geben Sie den Teilnehmern 20 - 30 Minuten Zeit um gemeinsam zu besprechen, was sie am Vortag gelernt haben. Sie sollen ihre individuellen Lernergebnisse auf die Körperteile schreiben und zeichnen. Sammeln Sie die Flipchartbögen ein und heben Sie sie für den letzten Tag auf.

Letzter Tag - Evaluation:
Geben Sie am letzten Tag den Teilnehmern die Flipchart-Bögen mit den Körperteilen zurück. Fordern Sie sie auf, die Körperteile auszuschneiden und ihre ‚Lern-Kreaturen' zusammenzustellen. Geben Sie jedem Teilnehmer Zeit sich die Kreatur als Ganzes anzusehen.

„Jetzt haben Sie einen leblosen Körper vor sich liegen, ein Geschöpf, das aus verschiedenen Teilen besteht. Wenn Sie es zum Leben erwecken möchten, fehlt noch ein zusätzliches Element: ein Herz!"

Geben Sie den Teilnehmern zusätzliches Flipchart-Papier um ein Herz zu machen. Fordern Sie sie auf, die wichtigsten Lernergebnisse des Trainingskurses auf das Herz zu schreiben und es auf ihre Kreatur zu legen. Die Teilnehmer sollen danach ihre Kreaturen präsentieren, ihre wichtigsten Merkmale und ihren Namen sagen und erklären, was ihr Herz zum Schlagen bringt und sie somit zum Leben (Lernen) erweckt. Danach findet das Debriefing in der Großgruppe statt.

Debriefing

- Wie sieht Ihre Frankenstein-Kreatur aus?
- Wie ist Ihr Lernen während des Projekts gelaufen?
- Können Sie sich anhand der Körperteile ein Bild von jeder Lernphase machen?
- Welcher Körperteil ist der eigenartigste, der lustigste? Warum?
- Können Sie jetzt, nachdem Sie den ganzen Körper zusammengesetzt haben, einige Schlussfolgerungen in Bezug auf Ihre Lernergebnisse ziehen?
- Wenn Sie Ihre Frankenstein-Kreatur in Bewegung setzen könnten (behalten Sie weiterhin Ihren Lernprozess im Hinterkopf), wozu würden Sie sie auffordern? Wo? Wie?

Anpassung

- Diese Übung eignet sich für fast jede Art von Gruppe, weil sie mit visuellen und grafischen Mitteln arbeitet. Wenn die Teilnehmer keine Körperteile zeichnen können oder sich dabei nicht wohl fühlen, können Sie Vorlagen anbieten, die die Teilnehmer entweder alleine oder mit Unterstützung ausfüllen.
- Beachten Sie, dass manche Menschen ihre Überlegungen vielleicht nicht teilen möchten und ihre Kreatur nur ungern der Öffentlichkeit präsentieren würden. Eine weitere Möglichkeit um die Kreaturen zu präsentieren wäre eine Ausstellung, bei der jeder die Möglichkeit hat den Künstlern Fragen zu stellen.

Tipps

Obwohl der unterhaltsame Aspekt der Übung darin besteht, dass die Teilnehmer bis zum Ende der Aktivität nicht wissen wie ihre Frankenstein-Kreaturen aussehen werden, kann dies auch ein Problem darstellen, da sie dadurch nicht den Überblick über ihre Entwicklung behalten können. Der Trainer kann die Aktivität mit anderen Methoden ergänzen um das Lernen zu dokumentieren (Lernfabrik, Logbuch etc.).

Erstellt von Lorenzo Nava, http://toolbox.salto-youth.net/965

16

Extreme Challenge-Interview

Peer-Interview, bei dem die Lernaktivität mit einem Abenteuer oder einer Expedition verglichen wird

Ziele

- die Teilnehmer dabei zu unterstützen, ihre persönlichen Erwartungen, Sorgen und Gefühle vor einer Lernaktivität (EFD, Trainingskurs oder Jugendbegegnung) zu identifizieren und zu verstehen
- die Teilnehmer zu ermutigen ihre persönlichen Erwartungen, Sorgen und Gefühle auszudrücken
- die oben angeführten Informationen mit den anderen Projektteilnehmern zu teilen

Gruppengröße

- max. 30 Personen

Erfordernisse

- großer Raum
- Whiteboard oder Flipchart
- Post-its
- Stifte
- Papier
- Handouts mit Interviewfragen
- Für eine mögliche Anpassung: Computer, Beamer und Internet-Anschluss um einen Überlebens-Dokumentarfilm zu zeigen

Zeitaufwand

- 90 Minuten

Schritt für Schritt

Teilen Sie die Teilnehmer paarweise auf und erklären Sie folgendes:
„Sie müssen Ihren Partner interviewen und sich dabei vorstellen, dass sich der Befragte im Rahmen einer ‚Challenge' auf eine Reise an einen exotischen Ort vorbereitet. Ihre Aufgabe ist es, Ihren Partner darüber zu befragen, was er / sie während der Reise tun wird und was er / sie zu erreichen und zu lernen hofft. Sie müssen herausfinden, wie sich Ihr Partner auf die Reise vorbereitet, und welche Befürchtungen, Probleme oder Hürden er / sie während der Reise erwartet."

Geben Sie den Teilnehmern einen Leitfaden für die Interviews. (Sie können ihn als Handout ausdrucken oder während der Aktivität auf ein Flipchart schreiben):

- Warum haben Sie sich für dieses Unterfangen entschieden?
- Was haben Sie vor dabei zu erreichen und zu lernen?
- Worum genau geht es bei diesem Unterfangen? Was werden Sie tun? Wie wird Ihr tägliches Leben aussehen?
- Wie laufen die Vorbereitungen? Haben Sie schon alle Informationen über den Ort, den Sie aufsuchen werden?
- Was wird Ihrer Einschätzung nach der schwierigste Abschnitt der Reise sein?

Die Interviews sollten maximal 15 Minuten dauern bevor die Paare die Rollen tauschen und die Interviewer zu den Befragten werden. Fordern Sie die Paare auf die wichtigsten Informationen aus den Interviews auf Flipchart-Papier zu schreiben.

Wenn sich alle Teilnehmer gegenseitig interviewt haben, sollen sie die Ergebnisse präsentieren. Jeder Teilnehmer spricht über die Person, die er / sie interviewt hat. Rechnen Sie 30 - 40 Minuten für die Präsentationen ein.

Kleben Sie die Plakate mit den wichtigsten Informationen aus den Interviews an die Wand. Sie benötigen nach den Präsentationen 10 - 15 Minuten für das Debriefing, Anmerkungen und Zusammenfassung.

Debriefing

- Haben alle Reisen etwas gemeinsam?
- Was sind die häufigsten Befürchtungen und zu erwartenden Schwierigkeiten?
- Was sind nützliche Tipps für die Vorbereitung?
- Welche von Ihren Kollegen genannten Tipps haben Ihr Interesse geweckt? Warum?

Anpassung

- Diese Aktivität ist besonders dafür geeignet, die Teilnehmer für Hürden, mit denen junge Menschen mit erhöhtem Förderbedarf bei einem neuen Projekt oder einer Aktivität konfrontiert sind, zu sensibilisieren und die Selbstreflexion anzuregen. Die Interviews helfen den jungen Leuten dabei, die Herausforderungen zu erkennen und zu verstehen, mit denen die anderen Teilnehmer und auch benachteiligte junge Menschen zu kämpfen haben.
- Vorbereitungen im Vorfeld der Übung können der Aktivität eine zusätzliche Dimension geben. Der Moderator kann die Teilnehmer zur Einstimmung auf die Übung in die Natur führen oder ihnen einen Überlebens-Dokumentarfilm zeigen.

Tipps

- Das Zeitmanagement bei den Präsentationen ist sehr wichtig. Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf, so knapp und präzise wie möglich zu sein. Wenn Sie mit einer großen Gruppe arbeiten, setzen Sie ein Zeitlimit von 1 - 2 Minuten pro Person.
- Die Trainer sollten betonen, dass die Befragten über die Aufgaben und Herausforderungen sprechen sollen, die während des EFD, der Jugendbegegnung etc. wirklich auf sie zukommen.

Handouts

Leitfaden für das Extreme Challenge-Interview

→ Warum haben Sie sich für dieses Unterfangen entschieden?

→ Was haben Sie vor dabei zu erreichen und zu lernen?

→ Worum genau geht es bei diesem Unterfangen? Was werden Sie tun?
Wie wird Ihr tägliches Leben aussehen?

→ Wie laufen die Vorbereitungen?
Haben Sie schon alle Informationen über den Ort, den Sie aufsuchen werden?

→ Was wird Ihrer Einschätzung nach der schwierigste Abschnitt der Reise sein?

Erstellt von Jan Gasiorowski. Survivor (TV-Serie) auf Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/Survivor_(TV_series)
& Alone in the Wild (National Geographic): http://channel.nationalgeographic.com/channel/alone-in-the-wild

17 Lernmandala

Lernen auf kreative Art planen, reflektieren und aufzeichnen

Ziele

- persönliche / individuelle Lerninteressen zu definieren, zu klären und sie in Lernergebnisse umzuwandeln
- sich auf das Lernen vorzubereiten
- Lernen zu erkennen und zu dokumentieren
- Lernergebnisse zu sammeln

Gruppengröße

- max. 30 Personen

Erfordernisse

- Hintergrundmusik für die Einzelarbeit
- Wasserfarben, Buntstifte, Ölkreiden etc.
- leere Blätter Papier in Kreisform (ca. DIN A4)
- ausgeschnittene leere Mandalas in Kreisform (ca. DIN A4)
- ein großes rundes Stück Papier (2 - 4 zusammengeklebte Flipchart-Bögen) für das Gruppen-Mandala
- Teppichmesser, Schere
- Klebstoff, Klebeband
- Farbiges Papier in drei verschiedenen Größen

Zeitaufwand

- 60 Minuten Einführung + 15 Minuten / Tag
- 80 Minuten Abschluss

Schritt für Schritt

Vorbereitung:

- Für Teilnehmer, die nicht gerne zeichnen oder malen, können Sie verschiedene Mandalas in unterschiedlichen Formen und Größen mehrmals kopieren
- Kleben Sie die Flipchart-Blätter zusammen um ein großes Gruppen-Mandala zu erstellen

Zu Beginn der Trainingsveranstaltung:

1). Schaffen Sie eine besondere, angenehme, ruhige und inspirierende Atmosphäre mit spezieller Musik - es könnte z.B. orientalische, indische oder tibetische Musik sein.

- Vorschlag für eine Abendeinheit: Dimmen Sie das Licht und zünden Sie ein paar Kerzen an - Machen Sie etwas Besonderes daraus!
- Vorschlag für die Dekoration des Raumes: Erstellen Sie in der Mitte des Raumes ein Mandala mit Farben, Gegenständen, natürlichen Materialien, Bällen etc.
- Vorschlag für den Start: Erzählen Sie eine kurze Geschichte über die Bedeutung des Mandalas im Allgemeinen, wo es herkommt und wie es ganz allgemein oder in bestimmten Ländern verwendet wird.

So erfahren die Teilnehmer, was es mit einem Mandala auf sich hat. Der Einstieg bereitet sie darauf vor ein Mandala zu kreieren, das sich auf ihr Lernen bezieht.

2). Erklären Sie, dass es sich um eine Einzelaufgabe handelt. Die Teilnehmer sollen sich einen bequemen Platz für die Durchführung der Übung suchen.

3). Leitfaden für die Anleitung:
- Fordern Sie die Teilnehmer dazu auf darüber nachzudenken, was sie während der Aktivität lernen möchten und was ihre Lernerwartungen sind: Was möchten Sie erreichen? Was möchten Sie mitnehmen?
- Warum bin ich am Thema dieser Aktivität interessiert?
- Was möchte ich bei dieser Veranstaltung lernen?
- Was erwarte ich von dieser Veranstaltung? Was soll aus meiner Sicht passieren, damit diese Veranstaltung ein Erfolg wird?
- Was brauche ich um mich während der Veranstaltung wohl zu fühlen?
- Erklären Sie den Teilnehmern, dass sie ‚die Lernenden' im Mittelpunkt ihres Mandalas sind, die von verschiedenen Lerninteressen umgeben sind.

4). Bitten Sie die Lernenden, ihr eigenes ‚Lernmandala' zu zeichnen (oder geben Sie denjenigen, die nicht zeichnen möchten, ein leeres Mandala). Jedes Lerninteresse bezieht sich auf ein ‚Element' des Mandalas. Die Größe der einzelnen Elemente soll der Wichtigkeit des jeweiligen Lerninteresses entsprechen: je wichtiger das Lerninteresse, desto größer das Element. Die Lernenden sollen ihre Lerninteressen kurz benennen und beschreiben. Sie sollen nur die Umrisse des Mandalas und dessen Elemente zeichnen ohne die Flächen auszumalen. Die Teilnehmer können Schlagwörter, die sich auf ihre Lerninteressen beziehen, auf die Flächen schreiben. Zeichnen Sie auf dem Flipchart ein Beispiel dafür, wie ein ‚Lernmandala' aussehen könnte.

5). Fordern Sie die Teilnehmer nach der individuellen Vorbereitung (ca. 30 Min.) dazu auf sich in Kleingruppen von drei Personen über ihre Lerninteressen auszutauschen (20 Min.). Schreiben Sie die folgenden Leitfragen auf ein Flipchart oder drucken Sie sie für jede Gruppe aus:
- Was sind für jeden von Ihnen die wichtigsten Lerninteressen bei dieser Aktivität?
- Welche Lerninteressen beziehen sich auf das Thema des Kurses?
- Welche Lerninteressen beziehen sich auf Ihre Arbeit mit Jugendlichen?
- Gibt es in Ihrer Gruppe noch andere Arten von Lerninteressen (z.B. auf persönlicher Ebene)?
- Gibt es in Ihrer Kleingruppe Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Lerninteressen?

6). Nach der Übung in den Kleingruppen sollen die Teilnehmer einen kurzen Blick auf alle Lernmandalas werfen. Sie können die Mandalas etwa kreisförmig angeordnet auf den Boden legen und alle dazu auffordern rundherum zu gehen. Die Teilnehmer können ihre Lernmandalas behalten, aber fordern Sie sie dazu auf während des Trainings weitere Interessen hinzuzufügen, wenn sie möchten. Sie können dafür an verschiedenen Stellen im Programm ein wenig Zeit einrechnen.

Während des Trainings:

1). Selbstreflexions-Übung (15 Min.): Fragen Sie die Lernenden welche Lerninteressen sich während des Tages in Lernergebnisse verwandelt haben. Diese Elemente können dann ausgemalt werden um das Lernen sichtbar zu machen. Ein farbiges Element bedeutet, dass ein Lernziel zu einem Lernerfolg geworden ist. So wird das Lernen sichtbar!

2). Die Selbstreflexion kann auch dazu dienen neue Lerninteressen zu erkennen. Diese können in den noch übrigen leeren Elementen des Mandalas ergänzt werden.

Am Ende des Trainings:

1). Selbstreflexions-Übung (15 - 20 Min.). Fragen Sie die Teilnehmer ein letztes Mal welche Lerninteressen sich in Lernerfolge verwandelt haben. Diese werden wieder ausgemalt. Wenn einige Lernziele nicht ganz erreicht worden sind, sollen die Teilnehmer diese nur zur Hälfte ausmalen.

2). Wenn die Lernenden auf Lernerfolge stoßen, die bei ihren Lerninteressen nicht vorkamen, können sie diese ihrem Mandala hinzufügen und ebenfalls ausmalen.

3). Fordern Sie sie auf, ihre Lernergebnisse auf in verschiedene Größen geschnittenes Papier zu schreiben. Es gibt drei Größen je nach der Wichtigkeit, die sie der Erreichung des Lernziels beimessen (20 Min.).

4). Wenn alle Lernenden fertig sind, laden Sie sie ins Plenum ein und geben jeder Person die Gelegenheit die Formen (Lernleistungen) auf das große Lernmandala am Boden zu legen. Währenddessen sollen sie kurz ihre Lernergebnisse erklären. Auf diese Weise schaffen die Lernenden ein riesiges gemeinsames Mandala aus Lernerfolgen, die sie während des Trainings erreicht haben (20 Min.).

Debriefing

- Wie war diese Übung für Sie (Gefühle, erste Eindrücke, Gedanken, Überraschungen ...)?
- Sind Sie zufrieden mit dem Ergebnis, mit Ihrem Mandala?
- Welche Hürden gab es (Lerninteressen zu finden...)?
- Wie haben Sie diese überwunden?
- Gibt es unterschiedliche Vorstellungen davon, was ein ‚Lerninteresse' ist?
- Welche Schwierigkeiten und Fragen sind noch vorhanden?
- War diese Übung hilfreich um ein besseres Verständnis des eigenen Lernens zu erlangen?
- Möchten Sie noch etwas hinzufügen?

Anpassung

Sie können diese Übung mit den acht Schlüsselkompetenzen verbinden.

Bei der Vorbereitung für das riesige Lernmandala (Schritt drei oberhalb) können Sie die Teilnehmer dazu auffordern ihre Lernerfolge den acht Schlüsselkompetenzen zuzuordnen. Der Moderator bereitet verschiedenfarbiges Papier vor. Jede Farbe steht für eine Schlüsselkompetenz.

Anpassung

Wenn die Teilnehmer Lernziele erreicht haben, die zu einer bestimmten Kompetenz passen, verwenden sie unterschiedlich große Stücke Papier in der Farbe dieser Kompetenz. Die Größe des farbigen Papiers zeigt, wie wichtig das Lernergebnis für sie war.

Die Teilnehmer legen ihre Lernergebnisse wieder auf das große Gruppenmandala und erklären, warum sie die jeweilige Papiergröße (Warum war dieses Lernergebnis wichtig für sie?) und Farbe (Mit welcher Schlüsselkompetenz brachten sie ihr Lernen in Verbindung?) gewählt haben.

Handouts

Zusätzliche Vorbereitungen:

- acht verschiedenfarbige Zettel, auf die jeweils eine Schlüsselkompetenz geschrieben wird
- Papier in drei verschiedenen Größen in jeder der acht Farben der Schlüsselkompetenzen

Erstellt von Julia Kastler, Paola Bortini und Torben Grochol. Mandala Zeichnungen von Julia Kastler. www.free-mandala.com

18

Wertschätzende Erkundung der Lernleidenschaft

Anwendung der Grundsätze der wertschätzenden Erkundung (Appreciative Inquiry) in Kombination mit Selbstreflexion, Geschichten erzählen, Visualisierung und kreativem Ausdruck

Ziele

- die eigene Begeisterung für das Lernen zu entdecken
- sich des eigenen Lernprozesses und der eigenen Stärken als Lernender bewusst zu werden
- während der Aktivität eine positive Einstellung zum Lernen zu fördern

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- Handout „Wertschätzende Erkundung der Lernleidenschaft"
- Kreativmaterialien (z. B. Pastellfarben, Ölkreiden, Wasserfarben, Flipchart-Papier, Ton, Knete etc.)
- Hintergrundmusik

Zeitaufwand

- 90 Minuten

Schritt für Schritt

Teilen Sie die Teilnehmer paarweise auf und geben Sie ihnen das Handout für diese Übung in drei Schritten:

Schritt 1: Erinnern Sie sich an Ihre Geschichte
Zunächst nehmen sich die Teilnehmer einzeln ein paar Minuten Zeit um sich an einen Moment in ihrem Leben zu erinnern, als sie leidenschaftlich gerne etwas Bestimmtes gelernt haben. Sie schreiben diese Erinnerung auf.

Schritt 2: Erzählen Sie Ihre Geschichte
Als nächstes erzählen sie ihrem Partner die Geschichte so detailliert wie möglich. Zusammen sollen sie anhand der Fragen auf dem Handout einen tieferen Einblick in die Erfahrung, die hinter der Geschichte steckt, bekommen. Nach diesem Schritt werden die Rollen getauscht: Der Erzähler wird zum Zuhörer und umgekehrt.

Schritt 3: Stellen Sie sich die Zukunft vor
Die Teilnehmer stellen sich vor, wie sie in der Zukunft bei einer ähnlichen Aktivität (z.B. Trainingskurs, EFD) ebenfalls voller Begeisterung lernen. Der Partner unterstützt diese Visualisierung mit Hilfe der Leitfragen aus dem Handout. Nach einiger Zeit werden die Rollen wieder getauscht.

Danach werden beide aufgefordert mit dem kreativen Material und den Farben ein Zukunftsbild von sich selbst anzufertigen (bei inspirierender Hintergrundmusik).

Wenn die Bilder fertig sind, werden sie an der ‚Lernleidenschaftswand' aufgehängt. Die Bildergalerie bleibt während der gesamten Aktivität bestehen und dient als Inspirationsquelle für den Lernprozess.

Debriefing

Die Übung endet in der Regel mit einer Ausstellung, aber wenn noch Zeit ist, können Sie sie anhand einiger der folgenden Fragen nachbesprechen:

- Wie fühlte es sich an über Ihre Begeisterung zu sprechen?
- War es einfach, sich an die Geschichten zu erinnern?
- Wie wirkte sich das gegenseitige Geschichten erzählen auf Sie als Zuhörer aus?
- Was haben Sie über die Begeisterung für das Lernen gelernt?
- Wie war es sich vorzustellen, wie Sie zukünftig voller Begeisterung lernen?
- Welche Schritte sind Sie bereit, in Richtung dieser Vision zu gehen?

Anpassung

- Geschichten über persönliche Erfahrungen zu erzählen steht im Mittelpunkt dieser Übung. Einige Teilnehmer neigen vielleicht dazu, sich nur auf (negative) Lernerfahrungen aus dem formalen Bildungsbereich zu konzentrieren. Sie sollten eventuell betonen, dass Lernen nicht nur in der Schule stattfindet sondern zum täglichen Leben gehört.
- Diese Übung kann auch im Rahmen eines Tutorengesprächs mit einzelnen Freiwilligen und während der Tutoring-Einheiten in einem Gruppen-EFD-Projekt eingesetzt werden, wenn es darum geht die Teilnehmer auf die Auseinandersetzung mit dem Lernprozess im EFD vorzubereiten.
- Wenn die Anweisungen und Fragen im Handout dementsprechend adaptiert werden, kann man diese Methode auch im Rahmen einer Jugendbegegnung oder Jugendinitiative einsetzen.

Tipps

Bevor Sie diese Methode anwenden, ist es empfehlenswert, sich ein wenig in die Grundsätze der wertschätzenden Erkundung einzulesen, um die Logik der Methode und die dahinterstehende Philosophie zu verstehen. Sie können den Teilnehmern auch ein persönliches Beispiel erzählen, wo Sie etwas mit Begeisterung gelernt haben, damit klar wird, worum es bei der Aufgabe geht.

Handouts

Wertschätzende Erkundung der Lernleidenschaft

Schritt 1: Erinnern Sie sich an Ihre Geschichte

Nehmen Sie sich einzeln ein paar Minuten Zeit, um sich an einen Moment in ihrem Leben zu erinnern, in dem Sie leidenschaftlich gerne etwas Bestimmtes gelernt haben, sich nur darauf konzentrierten; ein Moment, in dem Sie sehr motiviert waren, mehr dazuzulernen und dabei vielleicht sogar das Zeitgefühl verloren. Was ist damals passiert? Schreiben Sie es bitte auf…

Schritt 2: Erzählen Sie Ihre Geschichte

Erzählen Sie Ihrem Partner die Geschichte so detailliert wie möglich. Verwenden Sie die Fragen auf dem Handout um gemeinsam mit Ihrem Partner einen tieferen Einblick in die Lernerfahrung, die hinter der Geschichte steckt, zu bekommen.

1). Wie fühlten Sie sich damals? Welche Gefühle waren am stärksten?
2). Welche ‚Farbe' hatte Ihre Begeisterung?
3). Welche Folgen hatte die Begeisterung für das Lernen?
4). Welche Auswirkung hatte sie auf die Lernergebnisse?
5). Welche Auswirkung hatte sie auf die Menschen um Sie herum?
6). Wenn Sie an die Gründe für diese Begeisterung denken, welche Aspekte (z.B. Umfeld, Thema, Herangehensweise, andere Menschen etc.) haben Sie besonders inspiriert?
7). Was hat in Ihnen selbst die Begeisterung für das Lernen ausgelöst?
8). Was sagt all dies über Ihre Stärken als Lernender aus?

Tauschen Sie nun die Rollen. Der Erzähler wird zum Zuhörer und umgekehrt.

Schritt 3: Stellen Sie sich die Zukunft vor

Unterstützen Sie Ihren Partner mit Hilfe der Anleitung und der Leitfragen dabei, sich die Zukunft vorzustellen:

Stellen Sie sich vor, dass der Lernprozess in dieser Aktivität (z.B. Trainingskurs, EFD) noch spannender ist als der in Ihrer Geschichte beschriebene. Wie sieht der Lernprozess aus? Was ist für Sie die Inspirationsquelle? Was weckt Begeisterung in Ihnen? Stellen Sie sich ein Bild von sich vor. Wie sieht es aus? Was tun Sie? Wenn Sie etwas sagen würden, was wäre das? Welche Werte strahlen Sie aus? Behalten Sie das Bild so wie es Ihnen gefällt im Kopf.

Wenn das Bild in Ihrem Kopf klare Formen angenommen hat, wechseln Sie die Rollen.

Verwenden Sie jetzt das kreative Material und die Farben um das Bild in Ihrem Kopf auf Papier zu bringen. Denken Sie dabei nicht zu viel nach und seien Sie nicht zu kritisch, was ihre künstlerischen Fähigkeiten betrifft. Folgen Sie einfach Ihrem Gefühl. Viel Spaß dabei!

Erstellt von Darko Markovic, http://appreciativeinquiry.case.edu/

19

Wie stehen Sie zum Lernen?

Eine lebhafte Diskussion über Annahmen und persönliche Theorien zum Thema Lernen

Ziele

- in der Gruppe eine Diskussion über das Thema Lernen anzuregen
- Annahmen darüber, wie Lernen stattfindet zu hinterfragen
- Sensibilisierung für die eigenen Lernvorlieben

Gruppengröße

- min. 6 Personen

Erfordernisse

- Schilder mit der Aufschrift ‚Ich stimme zu' und ‚Ich stimme nicht zu' auf gegenüberliegenden Seiten des Raumes
- ein Raum, der so groß ist, dass sich die Gruppe darin bewegen kann
- auf einzelne Flipchart-Bögen geschriebene Aussagen
- Trennlinie auf dem Boden (z.B. mit Kreppband, einem Seil, Kreide) in der Mitte zwischen den ‚Ich stimme zu' und ‚Ich stimme nicht zu' Schildern

Zeitaufwand

- 60 - 90 Minuten

Schritt für Schritt

Die Methode ist eine adaptierte Version der klassischen ‚Aussagenübung'. Der Moderator liest eine Aussage vor und fordert die Teilnehmer dazu auf, sich im Raum zwischen dem ‚Ich stimme zu' und dem ‚Ich stimme nicht zu' Schild zu positionieren. Je näher sie sich zum einen oder anderen Schild stellen, desto stärker stimmen sie zu oder nicht zu. Je näher sie sich an die Mittellinie stellen, desto weniger stimmen sie zu oder nicht zu. Jeder soll auf einer der Seiten Stellung beziehen.

Nachdem sich jeder positioniert hat, fordert der Moderator die Teilnehmer dazu auf, ihre Positionen zu erklären und zu versuchen die Teilnehmer auf der anderen Seite der Trennlinie davon zu überzeugen. Animieren Sie die Jugendlichen dazu aktiv zuzuhören und lassen Sie keine wilden Auseinandersetzungen zu. Nachdem alle Argumente gehört wurden, fragen Sie, ob jemand bereit ist seine / ihre Position zu ändern. Wenn ja, dann sollen die Teilnehmer, die ihre Meinung ändern, die Möglichkeit haben, einen Kommentar dazu abzugeben. Wiederholen Sie diesen Vorgang mit mehreren Aussagen. Für das Debriefing setzt sich die Gruppe in einen Kreis.

Mögliche Aussagen:

- Junge Menschen sind immer motiviert zu lernen, wenn das Umfeld sie dabei unterstützt.
- Wenn keine sichtbare Verhaltensänderung stattfindet, kann man nicht sagen, dass Lernen wirklich stattgefunden hat.
- Aus Fehlern lernt man effektiver als aus Erfolgen.
- Meistens ist Lernen ein unbewusster Vorgang.
- Es gibt kein Lernen ohne Reflexion.
- Um ein wirklich selbstbestimmter Lernender werden, ist es wichtiger das eigene Lernen planen zu können als für das Unerwartete offen zu sein.
- Lernen zu lernen ist wichtiger als etwas über ein Thema zu lernen.

Debriefing

- Wie fühlten Sie sich während der Übung?
- Welches Argument aus der Übung hat Sie überrascht?
- Welche Annahmen haben Sie über das Lernen?
- Woher kommen diese Annahmen?
- War diese Übung auch ein Lernprozess?
- Was haben Sie bei dieser Übung gelernt?

Anpassung

- Diese Übung stellt eine besondere Herausforderung für junge Menschen dar, die nicht die gleichen sprachlichen Fähigkeiten besitzen und dadurch die Aussagen und ihre Nuancen nicht völlig verstehen können. In diesem Falle können Sie die Aussagen konkreter formulieren, z.B. „Ich lerne mehr, wenn ich eine Stunde fernsehe als wenn ich eine Stunde in der Schule sitze."
- Wenn die jungen Leute nicht die gleiche Sprache sprechen, können Sie die Aussagen übersetzen und auf Karteikarten drucken.
- Kleingruppen können diese Aktivität als Brettspiel spielen.
- Wenn Sie die Übung in einem Einzelgespräch zwischen Tutor und Freiwilligem einsetzen, können Sie die Aussagen als eine Art Selbstreflexions-Fragebogen als Grundlage für das Gespräch verwenden.
- Diese Übung kann gut mit TED Talk-Videos kombiniert werden, die Vorurteile über das Lernen und die Rolle der Pädagogen in diesem Prozess hinterfragen. Einige geeignete Beispiele:
  Sugata Mitra – Child driven Education:
  http://www.ted.com/talks/lang/eng/sugata_mitra_the_child_driven_education.html
  Ken Robinson – Changing Education Paradigms:
  http://www.ted.com/talks/lang/eng/ken_robinson_changing_education_paradigms.html

Tipps

Auch wenn Sie den Teilnehmern sagen, dass es keine Auseinandersetzungen geben soll, kommt es manchmal zu hitzigen Diskussionen. Wenn dies geschieht, erinnern Sie sie an die Regeln, fragen Sie sie, warum sie so reagieren und gehen Sie beim Debriefing darauf ein.

Als Moderator sollten Sie versuchen auch die stillen Teilnehmer und nicht nur die, die sich klar positionieren, einzubeziehen. So kann man erreichen, dass eine große Bandbreite an Meinungen ausgedrückt wird.

Adaptiert von Darko Markovic

20

Selbstwahrnehmung des selbstgesteuerten Lernens

Ein Fragebogen zur Sensibilisierung für den eigenen Lernprozess

Ziele

- Bewusstsein zu schaffen für die Fähigkeit das eigene Lernen zu lenken

Gruppengröße

- beliebig

Erfordernisse

- ein Fragebogen pro Teilnehmer

Zeitaufwand

- 60 Minuten

Schritt für Schritt

Erklären Sie den Teilnehmern, dass die Fähigkeit das eigene Lernen zu lenken auf vielfältige Weise analysiert und beschrieben worden ist. Die Teilnehmer erhalten ein Blatt Papier mit einer Beschreibung der wichtigsten Eigenschaften eines Menschen, der selbstgesteuert lernt. Sie haben 20 Minuten Zeit, um die Beschreibung durchzulesen und darüber nachzudenken, wie sie sich selbst in Bezug auf diese Eigenschaften sehen.

Nach dieser Selbstreflexion sollen die Teilnehmer paarweise ihre Erkenntnisse besprechen (20 Minuten). Runden Sie die Aktivität mit einem Debriefing in der Gruppe ab (20 - 30 Minuten).

Debriefing

Für die Paare:

- Wie war es darüber nachzudenken?
- Haben Sie dadurch einen neuen Blickwinkel auf Ihr Lernen bekommen? Wodurch?
- Wissen Sie jetzt, woran Sie arbeiten möchten?

Für die gesamte Gruppe:

- Was hat Sie überrascht, was fanden Sie bemerkenswert?
- Stimmen Sie den Eigenschaften zu?
- Was halten Sie für die größte Hürde auf dem Weg zu selbstgesteuertem Lernen?

Erstellt von Paul Kloosterman

Erkennen & dokumen… | …nisse beschreiben | Youthpass vorstellen | Roll…

Handouts

Lernen lernen - Kompetenzen um selbstgesteuert zu lernen

Eine Einladung nachzudenken!
Hier ist eine Liste von Kompetenzen, die nötig sind um selbstgesteuert lernen zu können. Lesen Sie sie durch und denken Sie an sich selbst. Sind Sie der Meinung, dass Sie diese Fähigkeiten oder manche davon besitzen oder dass Sie einige davon noch entwickeln müssen?
Nehmen Sie sich Zeit und machen Sie sich in den Zwischenräumen Notizen.

→ Sich selbst als unabhängig und selbstgesteuert lernenden Menschen sehen

→ Sich selbst als Lernenden kennen (wie lerne ich am besten)

→ Die Fähigkeit auf Peers zuzugehen um bei Lernaktivitäten Hilfe zu suchen und anzubieten

→ Die Fähigkeit die eigenen Lernbedürfnisse zu erkennen

→ Die Fähigkeit Lernbedürfnisse in Lernziele, -pläne und -aktivitäten umzuwandeln

→ Die Fähigkeit mit Lehrern/Trainern als Unterstützer oder Vermittler in Verbindung zu treten und ihr Wissen aktiv zu nutzen

→ Die Fähigkeit je nach Lernbedürfnis und Lernziel passende Ressourcen (Menschen, Materialien) zu erkennen

→ Die Fähigkeit Belege für die Erreichung der eigenen Lernziele zu sammeln und zu verifizieren

Literaturverzeichnis

Weiterführende Literatur

Youthpass

- Youthpas-Website. www.youthpass.eu
- Youthpass guide. www.youthpass.eu/en/youthpass/guide
- Youthpass for all. Recognising skills of young people with fewer opportunities. www.salto-youth.net/youthpassforall/
- Youthpass in EVS training cycle. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/
- Youthpass and learning to learn. Ideas for practitioners. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/
- Youthpass for absolute beginners. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/

Inklusion in der Jugendarbeit

- SALTO Inclusion for ALL youth work manuals. www.salto-youth.net/InclusionForALL/
- Coaching Guide (2008). Coaching youth initiatives. Guide for supporting youth participation. www.salto-youth.net/ParticipationPublications/

Weitere Tools

- SALTO Toolbox for youth work and training. www.salto-youth.net/toolbox/
- Youth Partnership 'T-Kit' series. http://youth-partnership-eu.coe.int/

Mehr zum Thema Lernen

- Coyote magazine #11. Non-formal learning and education. http://youth-partnership-eu.coe.int/
- Infed: The encyclopaedia of informal education. www.infed.org
- Taylor, M., Kloosterman, P. (2010). The Learning2Learn Handbook for facilitators. www.learning2learn.eu

Mehr zur Anerkennung von non-formalem Lernen

- Bridges for Recognition. www.salto-youth.net/BridgesForRecognition/
- European Communities. Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf
- Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth. Pathways 2.0 towards recognition of non-formal learning/education and of youth work in Europe. http://youth-partnership-eu.coe.int/
- Council of Europe. European portfolio for youth workers and youth leaders. www.coe.int/youth/
- Council of Europe. Mini-Compendium on non-formal education. http://www.coe.int/youth/
- Unlocking Doors to Recognition. Handbook for setting up strategies for the better recognition of youth work and non-formal education in different contexts. www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/

In diesem Handbuch verwendete Referenzen

- Appreciative Inquiry. http://appreciativeinquiry.case.edu
- Boyatzis, McKey, Johnston (2008). On becoming a resonant leader. Harvard Business Press, p. 153-158
- Cooperider, W. (2005). Appreciative Inquiry - A positive revolution in change. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- The encyclopaedia of informal education. www.infed.org
- Experiential learning. http://learningfromexperience.com
- Honey, P., Mumford, A., (2006). The learning styles questionnaire 80-items version. Peter Honey Publications Ltd.
- Honey, P. (2007). Continuing personal development. Peter Honey Publications Ltd.
- Honey, P (2009). How to become a more effective learner. Peter Honey Publications Ltd.
- Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kolb, D (2005). Learning Style Inventory (LSI) (Version 3). The HayGroup
- Robinson, K. (2009). The Element: How finding your passions changes everything. New York: Penguin Group.
- Scaffolding Theory. http://en.wikipedia.org/wiki/Scaffolding_Theory
- Smith, M. K. (2001). David A. Kolb on experiential learning. The encyclopaedia of informal education. Retrieved [25.03.2011] from http://www.infed.org/b-explrn.htm
- UNIQUE Network (2010). Learning to learn – a method in action. Research synthesis report. www.learning2learn.eu/

Autoren

Darko Markovic kommt aus Belgrad, Serbien. Er ist Trainer, Psychologe und Psychodrama-Therapeut, einer der Gründer der Gruppe „Let's ...“ (www.hajdeda.org.rs) und der Direktor von Inn.Side – Menschen und Training. Sein Ziel ist es, Menschen zu helfen, ihre Passionen wiederzufinden, ihre Vorstellungen zu artikulieren und grundlegende Kompetenzen für ein effektiveres und erfüllteres Arbeits- und Privatleben zu entwickeln. Seine Hauptinteressensgebiete sind Lernen und Entwicklung, interkulturelle Kompetenz, emotionale Intelligenz, Europäischer Freiwilligendienst und eine bessere gesellschaftliche Anerkennung non-formaler Bildung auf nationaler und europäischer Ebene.

http://trainers.salto-youth.net/DarkoMarkovic/
E-mail: darko@innside.co.rs

Juan Ratto-Nielsen arbeitet derzeit als freiberuflicher Trainer im Programm JUGEND IN AKTION und koordiniert Trainingsaktivitäten für INTER-ACCION (Murcia, Spanien), den Europäischen Freiwilligendienst, Jugendmobilität und Jugendinitiativen zur Inklusion von jungen Menschen mit erhöhtem Förderbedarf. Er war als Tutor, Trainer und Projektleiter bereits an einer Vielzahl von nationalen und internationalen Jugendaktivitäten beteiligt und konzentriert sich dabei auf den EFD, die Anerkennung von non-formalem Lernen und die Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher. Als Trainer spezialisiert er sich auf Methoden und Instrumente, die den Lernprozess begleiten und unterstützen. Er arbeitete am ‚Tools'-Teil dieser Publikation und ist der Autor des Kapitels zum Thema Inklusion.

http://trainers.salto-youth.net/JuanRattoNielsen/
E-mail: rattonielsen@gmail.com

Paul Kloosterman ist ein freiberuflicher Trainer und Autor aus den Niederlanden, mit Sitz in Melito di Porto Salvo in Italien. Er arbeitet an einem breiten Spektrum von Projekten in ganz Europa. Hauptarbeitsbereiche sind unter anderem Lernen lernen und Training für Trainer. Er war an der Entwicklung von Youthpass als Mitglied der Youthpass Advisory Group, als einer der Trainer des Youthpass Trainerpools und als Co-Autor des Youthpass Guides beteiligt.

Email: paul@pameambro.org

Danksagung

Ein großes Dankeschön geht an alle Menschen in Europa, die ihre Ideen für die Erstellung dieses Handbuches beigesteuert haben.
Besonderer Dank gilt auch dem Team und den Teilnehmern des ‚Youthpass tools and methods'-Seminars, das von 22.-28. November 2010 in Berlin stattfand: Tatiana Zaitseva, Alexander Kumanov, Pétur Björgvin Thorsteinsson, Juan Ratto-Nielsen, Deirdre Quinlan, Diona Los, Tony Geudens, Anca David, Endre Kiss, Santa Grinberga, Onni Sarvela, Ann Daniels, Vanda Kovács, Tomas Kurapkaitis, Alberto Imprescia, Lucia Pergreffi, Annette Mütter, Ingrid Müller.

Impressum

Veröffentlicht im Jahr 2012 durch SALTO Training and Cooperation, SALTO Inclusion und JUGEND für Europa, Deutsche Agentur JUGEND IN AKTION. SALTO steht für Support, Advanced Learning and Training Opportunities innerhalb des Programms JUGEND IN AKTION.

SALTO Training and Cooperation (http://www.salto-youth.net/TrainingAndCooperation) und JUGEND für Europa, Deutsche Agentur JUGEND IN AKTION (http://www.jugendfuereuropa.de), Godesberger Allee 142-148, D-53175 Bonn.
E-Mail: youthpass@salto-youth.net
SALTO Inclusion (http://www.salto-youth.net/inclusion/), angebunden an die belgisch-flämische Nationalagentur für das Programm JUGEND IN AKTION, JINT vzw, Gretrystraat 26, B-1000 Brüssel.
E-Mail: inclusion@salto-youth.net

Beiträge:
Paul Kloostermann, Darko Markovic, Juan Ratto-Nielsen.

Koordinierung und Redaktion:
Tony Geudens, Rita Bergstein and Kristiina Pernits

Layout:
Kreativraum, www.kreativraum.de

Cartoons:
Zomarrr

Übersetzung:
Michaela Münster

Lektorat:
Ingrid Müller

Reproduktion und Nutzung zu nicht kommerziellen Zwecken ist erlaubt und erwünscht, sofern die Quelle angegeben und youthpass@salto-youth.net und inclusion@salto-youth.net informiert werden.

Diese Veröffentlichung gibt nicht notwendigerweise die offizielle Ansicht der Europäischen Kommission, der SALTO Resource Centres, von JUGEND für Europa oder der Kooperationspartner wieder.

Youthpass - Gewusst wie

Praktische Tipps und Methoden zur Gestaltung des Youthpass-Prozesses

In ‚Youthpass – Gewusst wie' geht es um zwei Dinge:

- den Youthpass-Prozess in seinen verschiedenen Phasen
- verschiedene Methoden und Instrumente zur Umsetzung des Youthpass-Prozesses.

Dieses Handbuch richtet sich an diejenigen, die an der Vermittlung und Unterstützung des Lernprozesses von Jugendlichen in JUGEND IN AKTIONs-Projekten beteiligt sind: Tutoren, Jugendarbeiter/-leiter, Coaches, Trainer ...

Youthpass wurde im Jahr 2007 als Anerkennungsinstrument für das Programm JUGEND IN AKTION eingeführt. Seit damals haben viele Jugendarbeiter und Jugendleiter daran gearbeitet, verschiedenste Möglichkeiten zu entwickeln, um junge Menschen in ihrem Lernen im Rahmen des Programms zu unterstützen. Youthpass hat viele Menschen dazu inspiriert, über das Thema Lernen nachzudenken und zu diskutieren. Was und wie lernen junge Menschen im Programm JUGEND IN AKTION? Wie können Jugendarbeiter diesen Prozess unterstützen? Wie kann Lernen mehr Anerkennung bekommen? Wie können wir die erlangten Kompetenzen dokumentieren? Wie können wir die Ergebnisse all dieser wertvollen Arbeit sichtbar machen?

‚Youthpass – Gewusst wie' nimmt sich dieser Fragen an und versucht, Antworten auf einige davon zu finden. Besonderes Augenmerk wird auf die Überwindung von Hürden gelegt, mit denen manche junge Menschen in Bezug auf Lernen konfrontiert sind. So wird der Youthpass-Prozess für alle zugänglich.

‚Youthpass – Gewusst wie' ist eine gemeinsame Veröffentlichung von SALTO Training and Cooperation, SALTO Inclusion und JUGEND für Europa, der deutschen Agentur für JUGEND IN AKTION.

Diese Veröffentlichung wird gefördert durch: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Programm Jugend in Aktion