

Lernerfahrung



Antonija Lelas
Jelena Ilic
Nedim Micijevic
Pavle Jevdic
Daniel Medeiros



TITEL:

Handbuch: „Wie gestaltet man eine Lernerfahrung“

PROJEKT:

„Learning in Youth Work of 21st century“, gefördert von der JUGEND für Europa, der deutschen Nationalagentur für das Erasmus+ Jugendprogramm.

Projektpartner:

Youth Power Germany e.V., Deutschland
Youth Power/UNG KRAFT, Schweden
Carousel 8, Kroatien
Institut za Razvoj Civilnog Drustva, Serbien

AUTOREN:

Antonija Lelas
Jelena Ilic
Nedim Micijevic
Pavle Jevdic
Daniel Medeiros

REDAKTION:

Antonija Lelas
Irena Polic
Nikola Radovanovic
Emina Cerkez

VERLAG:

Youth Power Germany e.V.

GRAFIKDESIGN:

Franjo Brkan

ÜBERSETZUNG:

Stefanie Sloboda

Berlin, 2022

Inhaltsverzeichnis

<i>1 - Einführung in das Lernen – Lernen definieren</i>	4
Theorie der Erwachsenenbildung	8
<i>2 - Arten des Lernens und Lerntypen</i>	10
Arten des Lernens in nicht-formalen Bildungsaktivitäten	12
Individuelle Lernpräferenzen und -stile	15
Ein paar Worte zu den Lernzonen	18
<i>3 - Partizipative Lernprinzipien in der nicht-formalen Bildung mit jungen Menschen</i>	22
<i>4 - Lernen in verschiedenen Aspekten der Jugendarbeit und verschiedenen Rahmen</i>	24
<i>5 - Wie Sie Zielgruppen und ihre Bedürfnisse identifizieren</i>	27
Lernergebnisse	29
Lernerwartungen, Beiträge und Herausforderungen	30
<i>6 - Entwicklung von Zielen der Lernaktivität</i>	31
<i>7 - Methoden in der nicht-formalen Bildung mit Jugendlichen</i>	37
Erlebnislernzyklus als methodische Grundlage für die Gestaltung einer Lernaktivität	38
<i>8 - Ablauf der pädagogischen Aktivität und Gruppendynamik</i>	44
<i>9 - Nachbesprechung in Bildungsaktivitäten</i>	48
Ablauf der Nachbesprechung	49
<i>10 - Diskussion in Bildungsaktivitäten</i>	52
<i>11 - Erfolgreiche Evaluation in den Lernaktivitäten</i>	61
Das Kirkpatrick-Modell	62
Das CIPP-Modell	62
Das Brinkerhoff-Modell	63
Modell des Systemansatzes (Bushnell)	63
<i>12 - Wie man erfolgreiche Bildungsaktivitäten erstellt</i>	68
<i>13 - Herausforderungen und Hindernisse bei der Umsetzung von Lernaktivitäten</i>	72
<i>14 - Techniken und Werkzeuge in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen (für Präsenz-, Online- und kombinierte Settings)</i>	76
<i>Ressourcen:</i>	84

1 - Einführung in das Lernen – Lernen definieren

„Willkommen auf unserer Lernreise“

Als pädagogischer Praktiker, Jugendtrainer und Moderator half es mir nicht, mich an die Definition von Lernen zu erinnern, die ich vor vielen Jahren während meines Psychologiestudiums „gelernt“ hatte. Gedächtniskurven passieren ganz natürlich und die „richtige“ Antwort wird schnell vergessen. Um den Begriff Lernen zu definieren, musste ich einen Blick in mein Lehrbuch über die Psychologie des Lernens aus der Universität werfen. Ich könnte online nach anderen Definitionen suchen, es wäre schneller, aber dieser Leitfaden war meine erste Begegnung mit der Komplexität des Lernens als Wissenschaftsfach.

Ich erinnere mich an eine lange Einführungsdiskussion auf vierzig Seiten darüber, wie man eine Lerndefinition mit wissenschaftlichem, logischem und methodischem Status formuliert, die alle verschiedenen psychologischen Lerntheorien respektiert. Und bei der Suche nach der richtigen Antwort kommen die gleichen Gefühle wieder hoch – eine Mischung aus Verwirrung, Unbehagen, Zweideutigkeit und Neugier. So geht es vielen unserer Teilnehmer, die am Anfang der Ausbildung stehen. Dann sagt jemand aus dem Team: „Willkommen auf unserer Lernreise“, und wir legen los.

Dies ist anstatt einleitender Worte, nur um das Eis zu brechen.

Um meinen Professor für Lernpsychologie aus dem gleichnamigen Buch zu paraphrasieren, kann Lernen als **eine relativ spezifische und dauerhafte Veränderung definiert werden, die im Verhalten oder in der inneren Welt einer Person sichtbar ist, die durch einen bestimmten Umstand in einem bestimmten Verhalten äußerlich sein kann. Lernen ist das Ergebnis früherer Aktivitäten oder Erfahrungen von Individuen, sowohl äußerlich auch sichtbar oder rein mental oder kognitiv** (Radonjic, S. 1992, S. 35-36).

Lernen steht in engem Zusammenhang mit vielen kognitiven Prozessen wie Wahrnehmen, Beobachten, Lesen, Denken, Erinnern und Fokussieren, jedoch ohne Gleichwertigkeit mit Lernen. Diese Prozesse können als Lernquellen verstanden werden und wenn sie endlose Spuren hinterlassen, sagen wir, dass die Person etwas gelernt hat.

Die Definition von Lernen kann so komplex sein wie das Verständnis des Verhaltens von Menschen. Antike griechische Philosophen interessierten sich dafür, wie Menschen lernen. Heute kann man verschiedene Wissenschaften betrachten – Neuro- oder Biowissenschaften – und sich auf die Plastizität des Gehirns, die Pädagogik und den Zusammenhang zwischen Reifung und Lernfähigkeit in verschiedenen Stadien der kindlichen Entwicklung konzentrieren. Sogar aus der Perspektive einer Wissenschaft, der Psychologie, gibt es mehr Lerntheorien/Hypothesen darüber, wie Lernen passiert. Pädagogische Theoretiker und Praktiker sehen diese Theorien als Quelle möglicher Ansätze für den Unterricht, das Lernen in Gruppen, die Kommunikation mit Lernenden und als Grundlage für die Planung und Gestaltung von Lernaktivitäten.

Im 19. Jahrhundert begannen Psychologen, diese Frage mit wissenschaftlichen Studien zu beantworten. Ziel war es, objektiv zu verstehen, wie Menschen lernen, und dann entsprechende Lehransätze zu entwickeln.

Im 20. Jahrhundert konzentrierte sich die Debatte unter Erziehungstheoretikern auf die Theorie **des (externen) Verhaltensfokus versus der Psychologie des kognitiven (internen) Fokus**. Oder anders gesagt, lernen Menschen, indem sie auf äußere Reize reagieren oder ihr Gehirn nutzen, um aktiv Wissen aus bereits vorhandenen Kenntnissen und neuen Daten zu konstruieren?

Dies ist nur ein Überblick über die fünf primärpädagogischen Lerntheorien (Fairbanks, B. 2021., McLeod, S 2020):

- Behavioristische Lerntheorie

Da jedes Verhalten nur eine Reaktion auf Umwelt- und äußere Reize ist, gilt das auch für das Lernen. Es geschieht durch Konditionierung, klassisch oder operant, wenn der Lernende reagiert (sich verhält) und eine Belohnung bekommt (oder nicht). Belohnungen können sehr konkret sein und zur Befriedigung wesentlicher Bedürfnisse führen, symbolisch – wie Schulnoten oder soziale. Lernen ist hauptsächlich mit dem Auswendiglernen verbunden und wie man die „Gedächtnisbanken“ der Lernenden am effizientesten füllt. Nach dieser Theorie ist der Lernende in erster Linie passiv, sitzt, hört zu und schreibt, und der Pädagoge ist der aktive Teilnehmer, der darauf abzielt, das Wissen weiterzugeben.

In der konventionellen Lernsituation bezieht sich die operante Konditionierung hauptsächlich auf Klassenprobleme und das Verhalten der Schüler und nicht auf Lerninhalte. Es ist sehr relevant für die Gestaltung der Fähigkeitsleistung.

Ein unkomplizierter Weg, neue Verhaltenspädagogen zu unterstützen, der aus der Theorie der Verstärkung stammt, besteht darin, konstruktives Feedback zur Leistung der Lernenden zu geben.

- Kognitive Lerntheorien

Die Lerntheorie stellt die kognitiven Prozesse des Lernenden - Denken, Verstehen und Gedächtnis in den Mittelpunkt. Diese Theorien konzentrierten sich mehr auf die kognitive Entwicklung von Kindern, dienten aber als Inspiration für die Erforschung des Lernens unabhängig vom Alter. Das wichtigste zentrale Postulat war – Kinder konstruieren aktiv ihr Wissen über die Welt. Dies ist die Geschichte über die aktive Beteiligung von Lernenden und deren Betrachtung als Ressource – wenn Einzelpersonen etwas Neues lernen, handeln, verarbeiten und ihr Verständnis eines Themas auf der Grundlage früherer Erfahrungen und Kenntnisse konstruieren. So wird Lernen sinnvoll für die Lernenden. Ausgehend von dieser Theorie haben Bildungspraktiker einen lernerzentrierten Ansatz und (reale oder imaginäre) Problemlösung als Lernen durch Entdecken eingebettet.

Ein bedeutender Denker aus dieser konzeptionellen Richtung ist Lev Vygotsky, ein russischer Psychologe, dessen 100 Jahre alte Arbeit noch immer als Grundlage für die heutige Forschung über soziokulturelle Eingriffe in die menschliche Entwicklung dient. In einem Überblick über Vygotskys Theorie fasst Saul Macleod (Macleod, S. 2022) zusammen, dass „Gemeinschaft eine zentrale Rolle im Prozess der „Bedeutungsherstellung“ spielt. Diese soziokulturelle Theorie betrachtet die menschliche kognitive Entwicklung als das Ergebnis unserer Beziehungen zu sachkundigeren Erwachsenen oder Gleichaltrigen. Unser Wissen, unsere Werte, unsere Überzeugungen existieren zunächst als etwas „zwischen“ uns und anderen, dann, nachdem sie kommuniziert wurden (durch Sprache wird unser Denken möglich), entwickeln wir unsere „verinnerlichten“ mentalen Konstruktionen – Gedanken, Konzepte, Bedeutungen.

Das Konzept der sachkundigeren Anderen ist eng mit dem zweiten wichtigen Prinzip von Vygotskys Arbeit verbunden, der Zone der proximalen Entwicklung (ZPD). Dieses Prinzip inspirierte die Konzepte der Lernzonen, die wir später erwähnen werden, wenn wir über verschiedene Lernstile sprechen und wie man den Lernfluss in der Gruppe entwickelt. Vygotsky konzentrierte sich mehr auf Kinder, aber wir können es mit jeder Lernbeziehung in Verbindung bringen. ZPD repräsentiert den Unterschied zwischen dem, was ein Kind selbstständig erreichen kann, und dem, was ein Kind durch Anleitung und Ermutigung von Jemandem erreichen kann, der ein bisschen mehr weiß.

Das bedeutet, dass es unmöglich ist, Dinge sinnvoll zu lernen, wenn sie zu weit von uns entfernt sind (der Zone der zukünftigen Entwicklung).

● Lerntheorie des Konstruktivismus

Konstruktivismus ist „ein Lernansatz, der davon ausgeht, dass Menschen ihr Wissen aktiv konstruieren oder gestalten und dass die Realität durch die Erfahrungen des Lernenden bestimmt wird“ (Elliott et al., 2000, S. 256, zitiert von Mcleod, S. 2019). Menschen erwerben Wissen, während sie aktiv mit der Welt experimentieren und neue Bedeutungen und Verständnisse auf der Grundlage früherer Erfahrungen schaffen. Ein Lernender ist nicht nur aktiv, sondern auch ein Schöpfer. Dem Erhalt von Informationen muss Nachdenken und Reflektieren folgen. Wissen ist ein persönliches Konstrukt – Lernaktivitäten, die wir entwerfen, können zu unterschiedlichen Lernergebnissen für die Teilnehmer führen, da ihre Ansichten und Interpretationen unterschiedlich sind. Gleichzeitig führt die Theorie die Bedeutung des sozialen Umfelds für das Lernen ein – alles Wissen ist sozial konstruiert.

Lernen geschieht in Interaktion mit Eltern, Lehrern, Gleichaltrigen, Gemeinschaft und Teilnehmern. Sprache ist ein Beispiel dafür. Durch Sprache (Konzepte) verinnerlichen wir soziale Rollen, Regeln, Normen und das Verständnis der Welt und uns selbst. Aber bevor wir verschiedene Konzepte integrieren, suchen Informationslerner aktiv nach Bedeutung in früheren persönlichen Erfahrungen. Wir sagen: „Es gibt einen Workshop mit der Gruppe und einen in „den Köpfen der Teilnehmer“. Hier finden Sie die Ursprünge unserer Rolle:

- ein kollaboratives Bündnis in einer Gruppe zu schaffen, die bereit ist, sich aktiv in problemlösenden Bildungsumgebungen zu engagieren
- Lernende dabei zu unterstützen, neue Bedeutungen zu finden, indem offene Fragen gestellt werden
- Lernende zu ermutigen, sich gegenseitig Fragen zu stellen und mehrere Perspektiven zu ermöglichen
- zur Unterstützung der Entwicklung von Meta-Lernkompetenzen (Lernen lernen)
- Experimentelle Gestaltungsaktivitäten widersprechen aktuellen Überzeugungen und Erkenntnissen, regen zu Diskussionen an usw.

● Humanistische Lerntheorien

Anerkannt durch 3 Theorien von Abraham Maslow, Karl Rogers und James Bugental, wie sie von Chris Hare (Hare, E. 2019, 12. November) zusammengefasst wurden, bringt der Humanismus den Lernenden nicht nur in den Mittelpunkt des Lernprozesses, sondern ist die bestimmende Autorität für Ziele, Materialien und Einschätzung des Lernens. Menschen sind einzigartig, sie bringen ihren eigenen „inneren“ Kontext mit und ihr ganzes Wesen ist am Lernen beteiligt – Gedanken, Beobachtungen, Emotionen, Körper und Erfahrung.

Das bedeutet auch, dass hungrige Lernende Schwierigkeiten haben werden, sich auszutauschen oder zu reflektieren, wenn ihr Grundbedürfnis unbefriedigt bleibt. Lernen ist eng mit den menschlichen Fähigkeiten an Kreativität, zum persönlichen Wachstum und zur Entscheidungsfreiheit gebunden. Diese Theorie führte erfahrungsbasiertes Lernen ein, was bedeutet, dass die Lernenden aktiv an der Auswahl dessen, was und wie sie lernen, beteiligt sein müssen. Sie legen persönliche Standards für ihre Leistungen fest – wie viel sie lernen müssen und schätzen ihre Ergebnisse selbst ein. Die Rolle des Pädagogen ähnelt eher dem Coaching – er hilft dabei, individuelle Ziele und Strategien in einer sicheren und wertfreien Umgebung festzulegen und fördert jede Perspektive und Bedeutung basierend auf Erfahrung. Den Bedürfnissen der Gruppe folgend – lernerzentrierter Ansatz, unter Berücksichtigung individueller Unterschiede/Persönlichkeiten, Lernpräferenzen, persönlicher Ziele, freiwilliger Teilnahme und Bedeutung des gesamten Umfelds für das Lernen – darauf stoßen wir in Bildungsaktivitäten innerhalb der Jugendarbeit.

● Lerntheorie des Konnektivismus

Das Leben in der modernen Welt mit ständig wachsendem Wissen setzt diese Theorie in die Realität junger Menschen um. Mehr denn je scheint es, dass das, was wir heute wissen, für morgen nicht mehr so wichtig ist. Aus dieser Perspektive ist die Fähigkeit, für die Zukunft zu lernen, entscheidend. Die Theorie verlagert den Fokus vollständig vom Auswendiglernen (wir haben Geräte dafür) darauf, wie und wo Informationen zu finden, zu analysieren, zu priorisieren ... Die Essenz des Lernens besteht darin, Lernnetzwerke zu bilden. Es ist kein interner, individualistischer Akt, sondern basiert auf der Existenz von Meinungsvielfalt und dem Teilen in einer Lerngemeinschaft. Die Theorie wird von der Technologie beeinflusst, kann aber auf vielfältige Weise in unsere Jugendlernumgebungen übertragen werden. Durch die Linsen dieser Theorie kann das Lernen in einer Gruppe als das Herstellen von Verbindungen zwischen dem Wissen und den Erfahrungen der Teilnehmer angesehen werden. In einer solchen Lerngemeinschaft kann die Rolle des Pädagogen darin bestehen, das Herstellen von Verbindungen zu unterstützen. Digitale Geräte sind Informationsquellen und Werkzeuge zur Vernetzung und sind integraler Bestandteil der Lernumgebung. Lernen ist jedoch immer noch ein „sozial verbundener Prozess“, wie ein Begründer dieser Theorie sagt (Siemens, G. 2014, Januar 22).

Da junge Menschen, mit denen wir arbeiten, näher am Erwachsenenalter sind, fügen wir hier andragogische Prinzipien für die Erwachsenenbildung hinzu, die tief in den pädagogischen Ansatz der Jugendarbeit eingebettet sind.

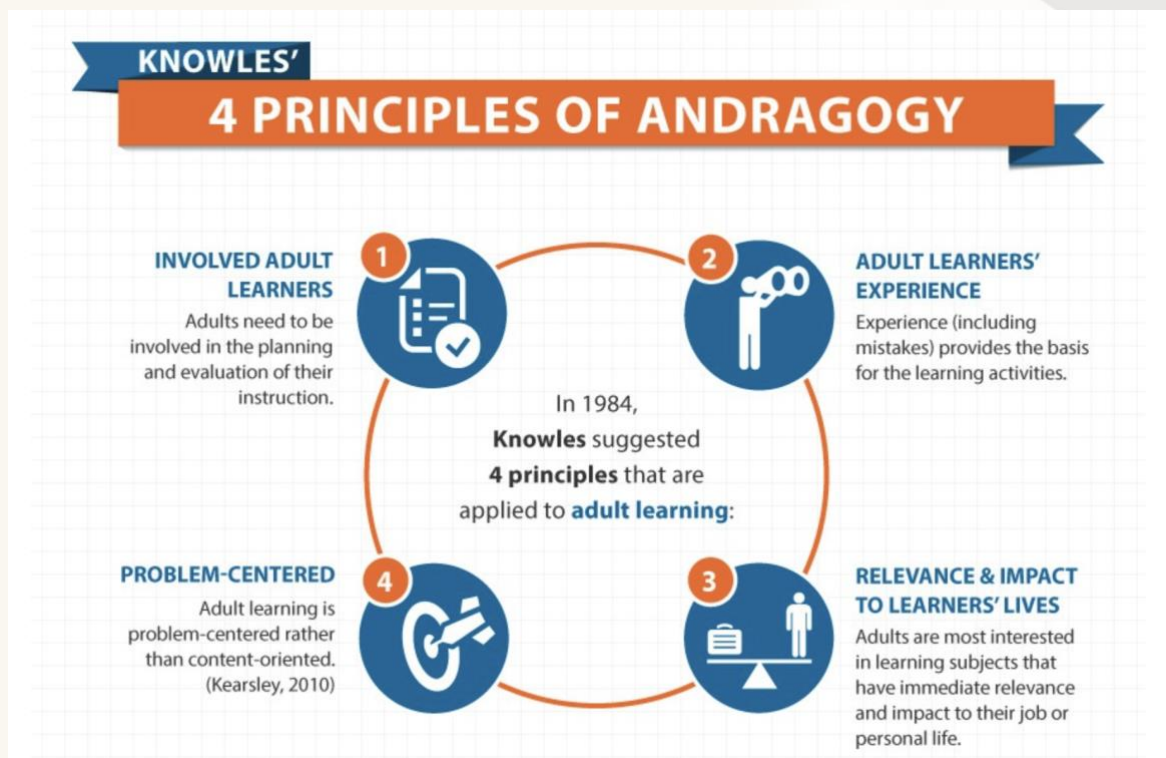
Theorie der Erwachsenenbildung

Malcolm Shepherd Knowles führte die Theorie des Erwachsenenlernens ein und legte die Prinzipien der Andragogik als Kunst und Wissenschaft des Erwachsenenlernens fest (Pappas, C. 2013, 9. Mai). Der Grundgedanke des neuen Konzepts war, dass es Unterschiede in der Art und Weise gibt, wie Erwachsene im Gegensatz zu Kindern lernen. Heutzutage haben Praxis und Forschung gezeigt, dass seine Annahmen weder für alle Erwachsenen noch für Kinder gelten.

In der Arbeit mit Jugendlichen lassen sich viele seiner Prinzipien leicht als Lernprinzipien in der Jugendarbeit erkennen. Ausgehend von seinen Hauptannahmen können wir sagen, dass Erwachsene lernen, wenn:

- 1 sie ihr Lernen selbst steuern können
- 2 sie frühere Lernerfahrungen nutzen können
- 3 sie bereit sind oder sich bereit fühlen zu lernen und den Wert davon verstehen
- 4 sie Gründe zum Lernen erkennen- Probleme, die es zu lösen gilt
- 5 sie eine innere Motivation/Zweck haben, getrieben von Leidenschaft

Ausgehend von diesen Annahmen schlug der Autor vier Prinzipien vor, die Pädagogen berücksichtigen sollten:



Quelle Infographik <https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/>.

Aus diesen Prinzipien kann man die Hauptprinzipien der nicht-formalen Bildung für junge Menschen erkennen, wie aktive Teilnahme, Lernerorientierung und Erfahrungslernen, aber mehr darüber erfahren Sie im folgenden Kapitel.

Angenommen, all diese Theorien wären nicht inspirierend genug, um darüber nachzudenken, wie Sie Lernen definieren würden. In diesem Fall könnten Sie sich einige Zitate aus allen verschiedenen Altersgruppen und Kulturen ansehen, die in den „Learning out of the BOX“-Karten (Evrard & Markovic & Nemutlu-Unal, 2013) gesammelt wurden, und darüber nachdenken, wie sie mit Ihrem bisherigen Verständnis und Lernerfahrung in Verbindung.

„Die höchste Aktivität, die ein Mensch erreichen kann, ist das Lernen zum Verstehen, denn verstehen heißt frei sein.“ de Spinoza, Philosoph.

„Jede Entwicklung ist Selbstentwicklung, da andere Menschen nicht für Sie das Lernen erledigen können.“ Peter Honig, Psychologe

„Was wir bereits wissen, hindert uns oft am Lernen“, Claude Bernard, Physiologe.

„Wer lernt, aber nicht denkt, ist verloren! Wer denkt, aber nicht lernt, ist in großer Gefahr!“ Konfuzius war Lehrer, Philosoph und Politiker.

„Erfahrung ist nicht das, was einem widerfährt; es ist, was du aus dem machst, was dir passiert.“ Aldous L. Huxley, Autor und Herausgeber.

Fühlen Sie sich frei, mehr in der Online-Version zu erkunden <https://www.youthpass.eu/en/publications/card-game/> oder versuchen Sie, sie als Werkzeug zu verwenden...

2 - Arten des Lernens und Lerntypen

In der heutigen Welt besteht ein starker Bedarf an kontinuierlichem Lernen aller Generationen, um gemeinsame wirtschaftliche, ökologische, klimatische, soziale oder medizinische (wie Pandemien) Herausforderungen mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung und einer besseren Zukunft zu bewältigen. Es scheint, als hätten sich junge Menschen mittendrin wiedergefunden. Die beruflichen oder sozialen Anforderungen an sie wachsen stetig, und es reicht nicht mehr, nur die Schule abzuschließen, um einen Job zu finden und ein erfülltes Leben zu führen. Seit zwei Jahrzehnten erkennt Europa drei integrale Bestandteile des lebenslangen Lernens an: Formale Bildung (FB), nicht-formale Bildung (NFB) und informelle Bildung oder Lernen (IFL).

- **Formale Bildung** ist ein klassenzimmerbasiertes Lernumfeld, das von ausgebildeten Fachleuten (Lehrern, Professoren) bereitgestellt wird und sich auf geplante und strukturierte Lehrpläne mit definierten Lernzielen stützt, die von einer jeweiligen Institution festgelegt wurden. Der Vortragende vermittelt das Wissen und hat die Macht, den Lernprozess zu steuern. Aus der Sicht des Lernenden ist Lernen bewusst und beabsichtigt. Die Ergebnisse werden von „außen“ – von einem Lehrer – bewertet und sollen am Ende zu einem formal anerkannten Diplom oder einem akademischen Grad führen.

- **nicht-formale Bildung** findet meist außerhalb des formalen Bildungssystems statt. Es ist ein gut geplantes und strukturiertes Programm, das von Fachleuten (Trainern, Jugendbetreuern), Freiwilligen und Peer-Pädagogen unterstützt/geleitet wird. Es basiert auf Partizipation und Interaktion zwischen den Teilnehmern. Die Gruppe ist die führende Ressource für das Erreichen von Lernzielen. Es ist kompetenzbasiert, das heißt, es zielt darauf ab, Wissen, Fähigkeiten und eine Haltung gleichermaßen zu entwickeln. Es ist auch wertebasiert – fördert Inklusion und Gleichheit, die Achtung der Menschenrechte und demokratische Prinzipien. Nicht-formale Bildung sollte zur persönlichen, sozialen und beruflichen Entwicklung der Teilnehmer führen und am Ende sind sie diejenigen, die ihre Lernergebnisse bewerten. Auf europäischer Ebene können Teilnehmer für die Teilnahme an internationalen nicht formalen Bildungs- und Mobilitätsaktivitäten ein Youthpass-Zertifikat über ihre Lernerfahrung bei Bildungsveranstaltungen erhalten. Es ist ein Selbsteinschätzungsinstrument, um zu erkennen, was ein junger Mensch während der Aktivität gelernt hat. Es ist immer der richtige Ort und die richtige Zeit zu sagen, dass Youthpass nicht nur ein Zertifikat für individuelles Lernen ist, sondern ein europaweites Instrument zur Anerkennung nicht-formaler Bildung in der Jugendarbeit. Wie die Autoren des Handbuchs über die Führung von Youthpass als Prozess sagen, unterstützt Youthpass den Lernprozess bei jeder Art von Mobilität, wenn es von der Planung der Aktivität bis zur Ausstellung des Zertifikats an die Teilnehmer integriert ist: Jugendaustausch, Trainingkurse, der Internationale Freiwilligendienst „... man kann junge Menschen dazu befähigen, lebenslang zu lernen – selbstbewusst und mit Leidenschaft für ihre Entwicklung ...“ (Seite 12). Und dies sollte das langfristige Ergebnis jeder auf Jugendarbeit basierenden Lernaktivität sein, unabhängig von Inhalt oder Art.

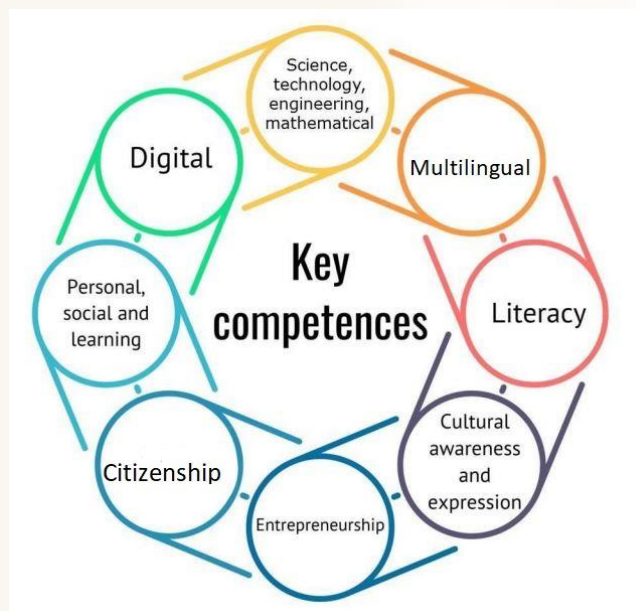
- **Informelles Lernen** wird am besten durch den Prozess der Sozialisierung verstanden. Es ist das ungeplante und unbeabsichtigte Lernen im Laufe des Lebens. Dies geschieht normalerweise auf einer unbewussten Ebene durch das Leben in Kultur, Gesellschaft, Gemeinschaft und Familie sowie Freunden und das Akzeptieren von Überzeugungen, Werten,

das Erlernen verschiedener Fähigkeiten und das Entwickeln von Einstellungen. In der modernen Welt werden digitale Medien zu Quellen des informellen Lernens.

Die anspruchsvolle Welt der wissensbasierten Ökonomien strebt nach mehr und mehr Überschneidungen aller drei Lernfelder, um Kompetenzen für ihre Bürger oder zukünftigen Mitarbeiter aufzubauen. Es gibt Schulen mit immer weniger Ex-Kathedra-Ansatz bei der Wissensvermittlung vom Lehrer an die Schüler, in denen interaktive Methodik und aktive Beteiligung zur alltäglichen Praxis werden. Auf der anderen Seite gibt es Jugendorganisationen, deren Bildungsprogramme zur Stärkung junger Menschen und zur Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit eher wie Kurse für Fachkräfte mit einem Bottom-up-Ansatz aussehen, bei denen das gesamte Wissen vom Vortragenden kommt (z. B. Online-Kursentwicklung oder digitales Marketing). Etc.)

Lernen in der non-formalen Bildung mit Jugendlichen wird als **Kompetenzentwicklung** verstanden. Kompetenz kombiniert mehrere Komponenten: Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen. Manchmal wird Verhalten separat hinzugefügt (nicht nur als Teil der Einstellung). **Etwas zu wissen bedeutet, bereit zu sein, das zu tun, was man kann.** Dies gibt dem Verständnis des Lernens eine dynamische und praktische Note. Folglich muss der Prozess der Gestaltung von Bildungsaktivitäten und Lernmöglichkeiten für junge Menschen Momente bieten, in denen die Teilnehmer neue Informationen und Konzepte erwerben, neue Fähigkeiten üben und ausprobieren, ihre Leidenschaften spielerisch entdecken und motiviert werden, zu handeln oder der Beste von ihnen zu sein und durch Reflexion mit anderen das Bewusstsein dafür schärfen, was und wie sehr sie an etwas glauben, zu Einstellungen und Werte, die sie haben.

Dies sind Schlüsselkompetenzen im Leben, die wir versuchen, durch nicht-formale Bildungsaktivitäten mit jungen Menschen zu entwickeln:



Quelle: <https://kivinen.files.wordpress.com/2018/09/key-competences.jpg>

Als Zusammenfassung dieser Kompetenzen, die alle gleichermaßen wichtig sein sollten, um zu einer erfolgreichen individuellen Bildung, Arbeit und dem Leben in der Gesellschaft beizutragen, mehr dazu im Online-WordPress-Artikel: <https://kivinen.wordpress.com/2018/09/15/a-short-introduction-to-the-new-key-competences-for-lifelong-learning/>

Arten des Lernens in nicht-formalen Bildungsaktivitäten

NFB ist ein Bildungskontext, in dem viele Arten des Lernens stattfinden können, sogar gleichzeitig. Dies ist vielleicht der Grund, warum diejenigen in der Rolle von Lernpraktikern – Trainer, Moderatoren, Mentoren und Jugendbetreuer ... in der Lage sein müssen, es zu entwerfen und zu leiten.

Ganzheitliches Lernen

Unter Berücksichtigung der Prinzipien humanistischer Theorien sollten nicht formale Bildungsaktivitäten Herz, Verstand und Körper der Teilnehmer gleichermaßen einbeziehen. Je mehr der ganze Mensch und nicht nur „das Gehirn“ involviert ist, desto tiefer ist das Lernen. Hier liegt die Notwendigkeit für ein harmonisiertes Design, das verschiedene Seiten einer Person einbezieht – Beobachtungen, Erinnerungen, Perspektiven, Emotionen, praktische Fähigkeiten, Motorik und Wahrnehmung, Sinne und was manchmal tiefer in der inneren Welt einer Person steckt – Überzeugungen, Werte, Einstellungen.

Menschen außerhalb von NFB sagen: „Oh, du spielst nur.“ Nun ja, wir spielen viel, aber mit einem klaren Ziel. Wenn der Körper müde wird, machen wir energieraubende Übungen (Energizer). Wenn der Inhalt länger präsentiert wird, als „das Gehirn verdauen kann“, machen wir Konzentrationsspiele. Um uns kennenzulernen, suchen wir nach natürlicheren Umgebungen, in denen es Menschen leichter fällt, sich zu öffnen und zu sprechen, wenn sie in der Natur oder in einem Park spazieren gehen.

Um ein ausgewogenes Programm zu erstellen, ist es eine der ersten Pflichten der Pädagogen, ihre Lernpräferenzen zu kennen – um ihre Lernkompetenzen zu entwickeln. Dies ist wichtig, weil wir uns manchmal nicht bewusst sind, dass unser Design auf methodische Weise „widerspiegelt“, wie wir gerne lernen. Mehr über Lernpräferenzen wird in dem Kapitel über verschiedene Lerntypen erwähnt.

Gruppenlernen

Diese Art des Lernens hat mehrere Aspekte: in, mit und aus der Gruppe. Die Gruppe ist eine natürliche Umgebung für Menschen, in der sie leben und lernen können, wie Familie oder Freunde. Wenn Verbindungen zwischen den Teilnehmern hergestellt werden und sich die Menschen der Lerngemeinschaft zugehörig fühlen, ist die Gruppe ihr „Zuhause“, wo sie sicher neue Dinge erkunden können. Wenn Pädagogen die Verbindung von Einzelpersonen unterstützen, beginnen sie, gemeinsam zu lernen, zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu bereichern. Wir sagen: „Mehr Köpfe denken besser als einer“; dasselbe steht für mehr Herzen und sozio-emotionale Unterstützung. Das Lernen aus der Gruppe wird normalerweise in der Programmgestaltung geplant.

Aktivitäten regen Einzelpersonen oder Untergruppen dazu an, frühere Erfahrungen, Meinungen oder Überlegungen auszutauschen. Was auch immer „im Kreis“ oder an Tischen in kleinen Gruppen geteilt wird, wird zu einer Ressource, die allen zur Verfügung steht. Andererseits findet zu Beginn des Trainings viel unstrukturiertes Lernen in der informellen Zeit statt, das ein integraler Bestandteil der nicht-formalen Bildung ist. Wie in echten Familien teilen Menschen Fähigkeiten, Kontakte, Ressourcen, Witze und Zuneigung.

Kontextuelles oder kontextspezifisches Lernen

Kurz gesagt bedeutet dies, dass das Lernen in NFB für den Lernenden relevant ist. Im weiteren Sinne erleichtern durch Bildungsprogramme entwickelte Kompetenzen jungen Menschen den Übergang ins Erwachsenenalter, stärken ihre Unabhängigkeit durch den Erwerb verschiedener Fähigkeiten und Kenntnisse und ermutigen sie, sich aktiv am Aufbau ihrer Gemeinschaften für eine bessere Zukunft zu beteiligen. Im Sinne einer spezifischen Ausbildung und ihrer Inhalte ergibt sich Relevanz aus Verbindungen, die die Lernenden zwischen neuem Wissen und Konzepten mit ihren bisherigen Erfahrungen, Realitäten und möglichen Anwendungen im wirklichen Leben herstellen. Die Pädagogen führen die Aktivität in drei Schritten ein – was wir tun werden, was der Zweck der Aktivität ist und welche möglichen Anwendungen es gibt, um den Lernenden Raum zu geben, nach dem Erleben der Aktivität umzudenken und individuelle Bedeutung zu geben.

Interaktives Lernen

Interaktives Lernen kann sowohl online als auch offline stattfinden. Es bedeutet, dass Lernen durch geführte soziale Interaktion geschieht. Menschen arbeiten einfach zusammen, um ein Problem zu lösen, Ideen zu realen Herausforderungen zu entwickeln und an Simulationen oder Rollenspielen teilzunehmen. Manchmal erinnert mich interaktives Lernen an Bienenstöcke ... Viel Reden, Teilen, Zeigen, Lachen, Erklären, lautes Denken usw. Lernen findet irgendwo „zwischen“ all dem statt, was Menschen teilen, wie die Theorie des Konnektivismus vorschlägt. Ohne das Miteinander, Geben und Nehmen wäre Lernen in der Gruppe nicht möglich.

Soziales Lernen

Eine Gruppe ist eine Ressource für individuelles Lernen, da es viele Möglichkeiten bietet, andere zu beobachten und zu imitieren. Die Teilnehmer lernen, indem sie sich gegenseitig spiegeln, aber noch wichtiger, sie lernen von den Trainern – inhaltlich und viel von ihrem Verhalten gegenüber der Gruppe und Einzelpersonen. Aus diesem Grund müssen Pädagogen ein Vorbild dessen sein, was sie in der Gruppe sehen möchten. „Walk what you talk“ ist einer der meistgeübten Sprüche in der Jugendarbeit und Jugendbildung.

Erfahrungs- bzw. Lernen durch Tun

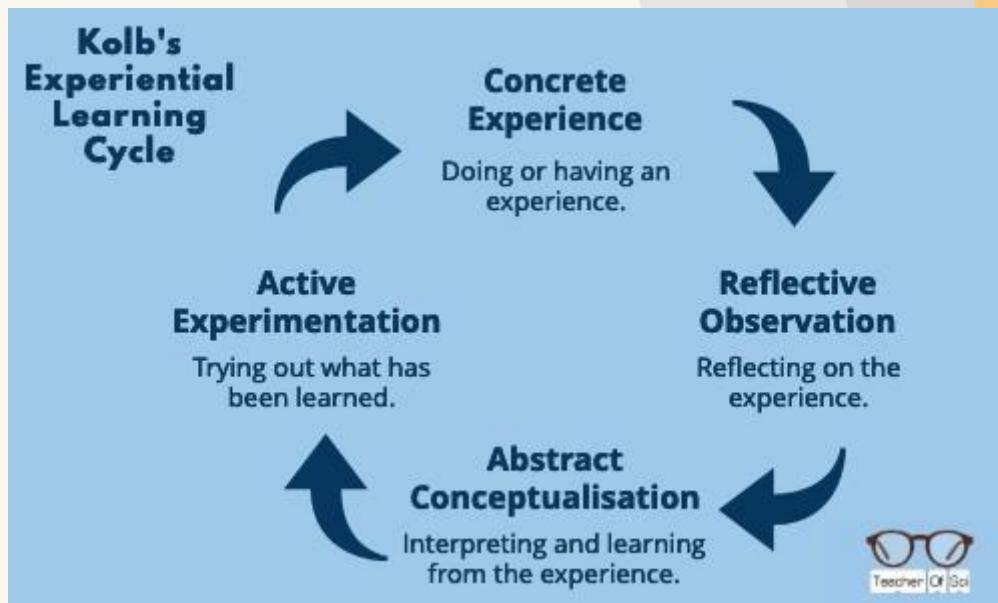
Wie das Wort schon andeutet, beginnt und endet diese Art des Lernens mit der aktiven Beteiligung des Lernenden auf vielfältige Weise – praktisch, emotional, intellektuell und sozial. Als hätten Sie Verhaltens-, kognitives und konstruktives Lernen in einem.

Der erfahrungsbezogene Lernzyklus von David Kolb erklärt, dass er „... auf zwei Ebenen funktioniert: ein vierstufiger Lernzyklus und vier separate Lernstile“ (McLeod, S. 2017.). Aus diesem Grund wird es häufig zur Gestaltung von Schulungsprogrammen und als Erklärungsmodell für verschiedene Lernstile mit einem entwickelten Inventar verwendet.

Wir werden es bei mehreren Gelegenheiten erwähnen. Es gibt viele Quellen im Zusammenhang mit nicht-formaler Bildung mit jungen Menschen, in denen Sie mehr über Erfahrungslernen nachschlagen können – vom neu überarbeiteten europäischen Trainingshandbuch T-Kit 6 Training essentials (2021) bis hin zu weit zurückgehenden Nullausgaben des Coyote-Magazins (1999), über wesentliche Themen rund um die Jugendarbeit in Europa und darüber hinaus.

Seit mehr als 20 Jahren spielt das Modell für pädagogische Praktiker in der Jugendarbeit eine bedeutende Rolle. In Coyotes Artikel „Einige Gedanken zum Erfahrungslernen“ (De Vilder, D., 1999, Juli) wird geschrieben, dass *„die Grundlage des Erfahrungslernens die Idee ist, dass das bloße Tun (Erfahrungen) nicht ausreicht. Es ist das Nachdenken über die Erfahrung und das Lernen aus dieser Erfahrung, das zu einem besseren Verständnis und Wandel führen kann. Der Erlebnislernzyklus macht diese Basis deutlich ... Der Reflexionsprozess macht Erfahrung zu Erlebnislernen.“*

Diagramm des Erfahrungslernzyklus



Quelle: <https://www.educationcorner.com/learning-theories-in-education/>

„Kolb betrachtet das Lernen als einen integrierten Prozess, bei dem sich jede Phase gegenseitig unterstützt und in die nächste mündet. Es ist möglich, in jeder Stufe in den Zyklus einzusteigen und ihn in seiner logischen Abfolge zu verfolgen.“ (McLeod, S.A. 2017).

Beim Erstellen einer Lernerfahrung gibt es zwei führende Rollen eines Pädagogen:

1. eine geeignete Methode/Aktivität für die Beteiligung der Teilnehmer auszuwählen/zu entwerfen
2. Unterstützung in der Umwandlung von Erfahrungen in neues Wissen oder Verhaltensänderungen ermöglichen

Die Transformation geschieht während der Reflexion, die den Phasen des Zyklus folgt. Jede Phase führt zur nächsten, aber Menschen können unterschiedlich viel Zeit auf verschiedenen Phasen verbringen – sie unterscheiden sich in ihrem Lernstil – mehr zur Reflexion finden Sie im Kapitel über die Nachbesprechung.

Eine spannende Beschreibung des Erfahrungslernens (EL)-Prozesses aus der Perspektive reflektierender Praktiker in NFL mit jungen Menschen bietet Monika Kėžaitė–Jakniūnienė und Mark E. Taylor. Sie schufen das MonMar LERN-Modell (Kėžaitė–Jakniūnienė & Taylor, 2018, S. 14), um alle Voraussetzungen für Einzelpersonen aufzuzeigen, die von dieser Art des Lernens lernen können. Es sieht aus wie ein lineares Modell, aber das Lernen kann in der Praxis

vorwärts und rückwärts gehen. Es ist sehr wichtig zu beachten, dass sich je nach individueller Präferenz nicht alle Teilnehmer zur gleichen Zeit am selben Ort befinden. Manche Menschen genießen es mehr, Dinge zu tun, als darüber nachzudenken; andere werden es widerstrebend versuchen, teilen aber gerne mit, was dabei passiert ist, oder verbinden Erfahrungen mit Vorkenntnissen oder -praktiken. Dennoch sieht der gesamte Erfahrungsprozess so aus:

L – LEBE ES

E – ERLEBE ES

A – AWARENESS DEVELOPS (BEWUSSTSEIN ENTWICKELT)

R – RECORD YOUR FINDINGS (NOTIEREN SIE IHRE ERGEBNISSE)

N – NAME YOUR LEARNING (BENENNEN SIE IHR LERNEN)

Erfahrungslernen geschieht, wenn Sie eine Person haben. Eine Gruppe, die sich auf das Geschehen konzentriert, sich am Ausprobieren und Experimentieren beteiligt, über verschiedene Empfindungen, Gefühle, Beobachtungen und Erkenntnisse nachdenkt, die durch die Beteiligung an der Aktion entstehen, und übt, wie man nicht vergisst, was man sich bisher merken möchte (in der Schule sagt uns der Lehrer normalerweise, dass wir Notizen machen sollen, was in Bezug auf den Unterricht zu beachten ist).

Hier wählen die Teilnehmer selbst aus, welche neuen wichtigen „Stichpunkte“ sie festhalten möchten (schreiben, erzählen, Tonaufnahmen, Bild, gefilmte Aufnahmen von persönlichen Erkenntnissen). Und nicht zuletzt ist es wichtig, dass das, was der Lernende entdeckt, einen Namen bekommt. Dieser Aspekt des Lernens stammt aus dem Konstruktivismus – der Identifizierung, welche Konzepte, Kategorien, Kompetenzen, neu gewonnenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen passend sind, damit wir unsere Erkenntnisse an andere weitergeben können. Wenn das Gelernte keinen Namen bekommt, kehren die Teilnehmer nach Hause oder in ihre Organisationen zurück und wissen nicht, was sie sagen sollen, wenn jemand fragt: „Was haben Sie dort gelernt.“ Sie würden nur beschreiben können, was sie erlebt haben (L&E) und über die Spiele sprechen, die sie gespielt haben :).

Individuelle Lernpräferenzen und -stile

Unterschiedliche Bildungs- und Lerntheorien, von humanistisch bis konstruktivistisch (kognitiv oder sozial), weisen auf individuelle Unterschiede im Lernen hin. Die oben erwähnte experimentelle Lerntheorie von David Kolb basiert auf diesen Annahmen.

Wie von Mcleod (2017) in seinem Artikel erläutert, stellt Kolb vier unterschiedliche Lernstile dar, die auf einem vierstufigen Lernzyklus mit Lerntheorie basieren. Beeinflusst von verschiedenen Faktoren wie sozialem Umfeld, Bildungserfahrung oder individueller kognitiver Struktur bevorzugen Menschen naturgemäß einen einheitlichen Lernstil.

Wie derselbe Autor weiter erklärt, sind diese Präferenzen das Produkt zweier getrennter „Entscheidungen“, die wir treffen:

- 1 wie die Person an eine Aufgabe herangeht – indem sie etwas tut oder zusieht (Verarbeitungskontinuum)
- 2 wie die Person auf eine Aufgabe reagiert – durch Fühlen oder Denken (Wahrnehmungskontinuum)

„Oder“ steht hier, weil Kolb glaubte, dass wir nicht beides aus einem einzigen Kontinuum gleichzeitig ausführen könnten (z. B. Denken und Fühlen). Diese zwei Wahlentscheidungen auf jedem Kontinuum beschreiben vier Lernpräferenzen:

Divergent (fühlen und beobachten)

- Dinge aus verschiedenen Perspektiven betrachten können
- stattdessen beobachten und sammeln Informationen und tun es dann
- verwenden die Vorstellungskraft, um Probleme zu lösen
- sensitiv

In einem Lernkontext schneiden sie besser in Situationen ab, in denen Ideen generiert werden müssen, wie z. B. beim Brainstorming. Menschen mit unterschiedlichen Lernstilen haben breite kulturelle Interessen und sind aufgeschlossen und kooperativ. Sie fühlen sich in einer Gruppenumgebung wohl. Können künstlerische Stärken aufweisen.

Beispiel in einer Gruppe: Diejenigen, die die Gruppe versammeln, zu Beiträgen anregen, haben immer eine Idee, plus...

Assimilation (beobachten und denken)

- von Theorien, Ideen und abstrakten Konzepten angezogen
- neigen dazu, Probleme logisch zu lösen
- suchen nach Erklärungen, anstatt zu üben
- weniger auf den Menschen fokussiert

Sie sind gut darin, umfangreiche Informationen zu verstehen und diese klar und logisch zu organisieren.

Menschen mit diesem Stil sind in Informations- und Wissenschaftskarrieren effektiver. In einem Lernkontext bevorzugen sie Lesungen, Vorträge, die Analyse von Modellen und haben Zeit zum Nachdenken.

Beispiel in einer Gruppe: diejenigen, die sich über Beiträge freuen und nach Ressourcen oder Namen des Referenzbuchs fragen :)

Konvergent (tun und denken)

- Tendenz, beim Lösen von Problemen nach praktischen Lösungen zu suchen
- bevorzugen technische Aufgaben
- Suche nach Antworten auf Fragen
- weniger auf zwischenmenschliche Beziehungen konzentriert

Sie sind am besten darin, praktische Anwendungen für Ideen und Theorien zu finden. Menschen mit diesem Lernstil verfügen über technische Fähigkeiten und haben keine Angst, mit neuen Ideen zu experimentieren oder mit praktischen Anwendungen zu arbeiten.

Beispiel in einer Gruppe: der erste, der eine neue App ausprobiert oder Spaß daran hat, über die kreative Nutzung von etwas Altem nachzudenken...

Entgegenkommen (Tun und Fühlen)

- setzen eher auf Intuition als auf Logik
- sucht Informationen von Menschen
- hören aufmerksam zu aber schlussfolgern von sich aus
- bevorzugen einen erfahrungsorientierten Ansatz

Sie werden aktiv an neuen Herausforderungen und Erfahrungen teilnehmen. Dieser Lernstil ist in der allgemeinen Bevölkerung weit verbreitet.

Beispiel in der Gruppe: Diejenigen, die sich treiben lassen und dann Reflexionsmomente genießen

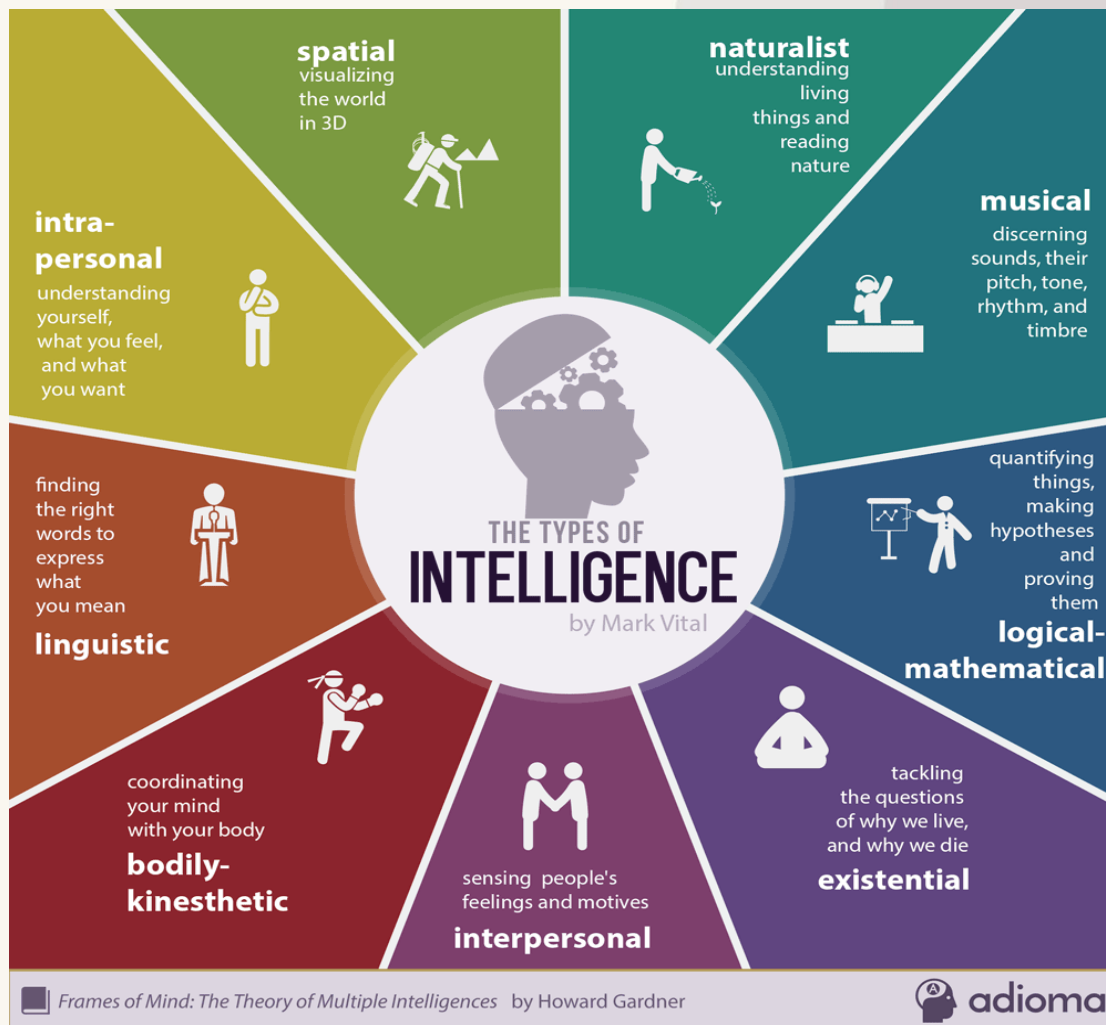
Bildungspraktiker sollten wissen, wie man teilnehmerzentrierte Lernangebote gestaltet. Dies bedeutet Lernerfahrungen, die es Menschen mit unterschiedlichen Lernpräferenzen ermöglichen, sich zu engagieren. So schaffen wir Chancen für junge Menschen, sich bestmöglich zu engagieren. Andererseits ist die Erweiterung der Lernkompetenzen immer eine horizontale Priorität, egal welches Thema Sie ansprechen. Durch das Engagement im gesamten Erfahrungslernzyklus üben die Teilnehmer weniger bevorzugte und entwickelte Fähigkeiten, aus, sodass ihr Lernen transformatives Potenzial haben kann.

Unterschiede zwischen den Lernenden werden oft im Zusammenhang mit Dr. Howard Gardners Theorie der multiplen Intelligenz (MI) und, wie sie die Rolle von Lehrern widerspiegelt – wie der Buchautor über MI im Klassenzimmer, Dr. Thomas Armstrong vom Amerikanischem Institut für Bildung und menschliche Entwicklung, in seinem Artikel beschreibt (Armstrong, T. 2020) .

Die Theorie erklärt, dass Menschen nicht nur eine allgemeine intellektuelle Fähigkeit haben, die Welt zu entdecken und sich anzupassen, sondern Mehrere davon. Wir werden mit multiplen Intelligenzen geboren, und nicht alle sind kognitiv. Es mag den Anschein haben, dass einige Intelligenzen in der Allgemeinbevölkerung stärker vertreten sind (z. B. sprachliche oder logisch-mathematische) als andere menschliche „Talente“. Die Wahrheit ist, dass diese aufgrund des Konzepts der formalen Bildung weiter entwickelt sind, wo Aufgaben und Vorlesungen an diese angepasst sind. „Wir schätzen die sehr artikulierten oder logisch denkenden Menschen unserer Kultur“, erklärt Armstrong auf der Grundlage von Gardners Theorie.

Eines der bemerkenswertesten Merkmale der Theorie der multiplen Intelligenzen ist, wie sie acht verschiedene potenzielle Wege zum Lernen bietet, sowohl von der Position des Lernenden als auch des Lehrers. Die Übersicht über diese Fähigkeiten/Lernansätze ist gut zu wissen, damit eine lernende Person bestmöglich lernen kann; Auf der anderen Seite entwirft ein Lehrer und ein Trainer ein Programm mit verschiedenen Aktivitäten. Manchmal sehen die Teilnehmer überrascht aus, wenn Sie sie dazu eingeladen sind, Körperskulpturen zu erstellen, Inhalte in einem bestimmten Filmgenre zu präsentieren, die Augen zu schließen und geführten Bildern zuzuhören oder in der Natur spazieren zu gehen und zu beobachten. Das liegt daran, dass ein beträchtlicher Teil der Lernerfahrungen nur mit unserem verbalen oder logischen „Teil des Gehirns“ verbunden ist – dem Verstehen des Gesagten und des Geschriebenen.

Die Theorie gibt uns eine Vielzahl von Kanälen, über die wir Lernmöglichkeiten für die ganze Gruppe schaffen können. Teilnehmer mit unterschiedlichen Lernstilpräferenzen fühlen sich in verschiedenen Momenten eingeladen. Die Menschen werden in verschiedenen Momenten mehr oder weniger lernen. Dennoch wird jeder seinen Moment haben, wenn Ihr Programm Folgendes beinhaltet: Wörter, Zahlen oder Logik, Bilder, Musik, Selbstreflexion, eine körperliche Erfahrung, eine soziale und eine Erfahrung in der natürlichen Umwelt. Denken Sie daran – wir werden mit all dem geboren:



Neun Arten von Intelligenz Infografik von Mark Vital
Abgerufen von <https://blog.adioma.com/9-types-of-intelligence-infographic/>

Ein paar Worte zu den Lernzonen

Wir müssen erwähnen, dass individuelle Lernpräferenzen nicht der einzige Grund sind, warum Menschen emotional, verhaltensmäßig oder zwischenmenschlich unterschiedlich auf dieselbe Aktivität reagieren. Dafür gibt es viele Gründe: Vorerfahrungen (vielleicht haben sie „das Spiel“ schon gespielt), unterschiedliche Bedürfnisse (einige sehen den Grund hinter dem Massieren einfach nicht, manche können schüchtern sein), Körperzustand (Müdigkeit), Motivationsverlust (etwas anderes was in ihrem Leben passiert) usw.

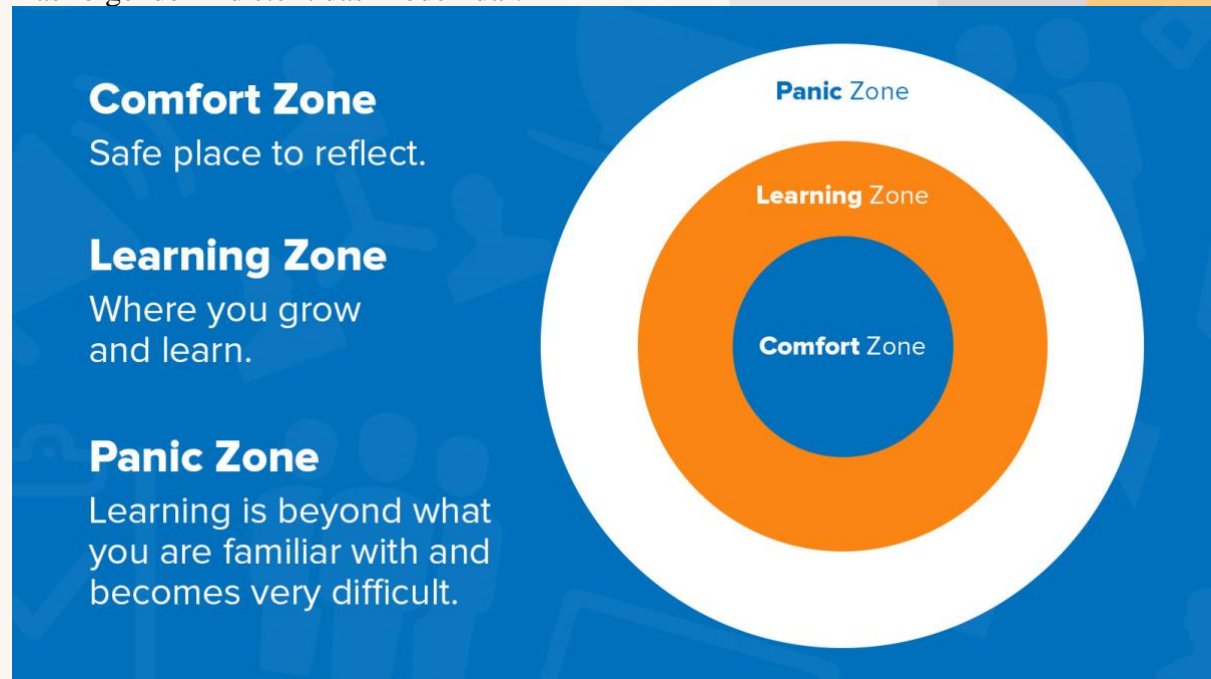
Einer der Gründe, die zu erwarten sind, dass alles zu anders, zu neu und folglich zu beängstigend ist.

Erinnern Sie sich, dass wir von Anfang an, als wir Lerntheorien einführten, Lev Vygotsky erwähnt haben, einen Psychologen, der die soziokulturelle Theorie der kognitiven Entwicklung entwickelt hat? Wir stellten sein Prinzip der Zone der proximalen Entwicklung vor – als Unterschied zwischen dem, was wir noch nicht wissen, aber noch wissen müssen. Einfach gesagt, es gibt Dinge, die wir gut kennen, andere, die wir mit etwas Unterstützung lernen

können, und einige, die aus verschiedenen Gründen „zu weit von uns entfernt“ sind von unseren derzeitigen Lernkapazitäten. In dieser „unerreichbaren“ Zone gibt es kein Lernen, selbst wenn wir Hilfe und Anleitung bekommen.

Wie im Artikel „Das Lernzonenmodell – Überwindung der Komfortzone“ erwähnt, sagen die Autoren, dass der deutsche Pädagoge Tom Senninger, inspiriert von Vygotskys Zonen, das Lernzonenmodell entwickelt hat.

Das folgende Bild stellt das Modell dar:



Abgerufen aus <https://www.mindtools.com/pages/article/learning-zone-model.htm>

Komfortzone – wo wir uns geborgen, gemütlich und selbstbewusst fühlen, Raum, wo wir nachdenken und Dinge verstehen, wohin wir von Zeit zu Zeit zurückkehren, um uns zu entspannen, neue Energie zu tanken oder bei einem Ausnahmezustand dort hin flüchten, wie für uns alle die ersten Monate der Pandemie.

Lernzone – bringt eine Mischung aus Gefühlen mit sich, von denen einige etwas unangenehm sind, wie Unsicherheit, Angst und Schreck, aber mit der richtigen Unterstützung anderer (das ist der Akzent von Vygotsky) und Inspiration können wir immer noch ein Risiko eingehen und das Unbekannte entdecken. Hier leben wir unsere Neugier aus und mit jedem Schritt, den wir in den Lernprozess hinein machen, erweitert sich unsere Komfortzone. So WACHSEN wir von INNEN. Manchmal können Sie, genau wie beim körperlichen Wachstum, Dehnungsstreifen bekommen, wenn es zu viel, zu schnell ist und es an Unterstützung mangelt. Aber Ihre Gruppe kann normalerweise viel mit angemessener Unterstützung und Lernenden aufnehmen. Nur nicht in die Lernzone stürmen, egal was passiert – vielleicht möchten einige Teilnehmer „alles und sofort wissen“, aber hier haben Sie einen Gruppenlernprozess, an dem nur Menschen gemeinsam wachsen. Trainer müssen einen sicheren Raum schaffen, in dem das Lernen in der Gruppe stattfinden kann.

Die Panikzone ist eine rote Zone, in der die Angst vorherrscht, sodass es unmöglich ist, ohne Traumatisierung zu lernen. Dies wird passieren, wenn Sie Ihr Training damit beginnen, dass Sie die Leute bitten, gleich nach der „Begrüßung“- zu springen, zu laufen und in Gruppenaktivität zu klettern.

Wir legen die Grundlagen: Wie schafft man zu Beginn einer Lernerfahrung in der Gruppe eine Komfortzone?

Wir legen den Zeitrahmen und die Agenda fest, die das Beste aus den Menschen herausholen sollen.

Wir gestalten den Raum so, dass sich die Gruppe wohlfühlt.

Wir stellen die Grundregeln für den Aufbau einer respektvollen Kommunikation vor und stellen ein Modell davon vor, indem wir zeigen, dass es sich lohnt, dem zuzuhören, was die Leute sagen.

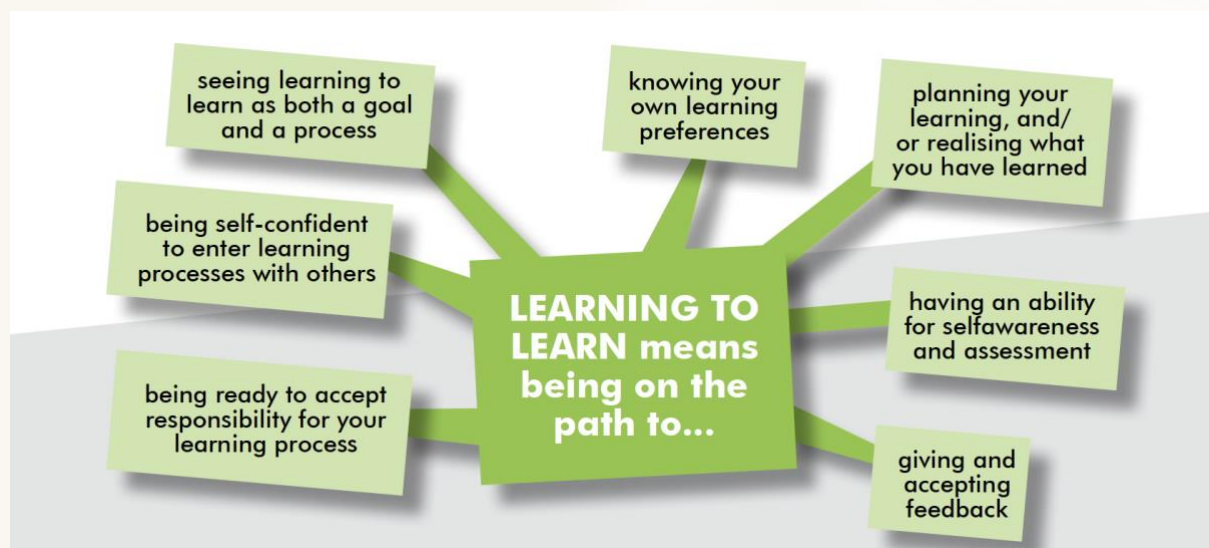
Wir helfen den Teilnehmern, sich besser kennenzulernen und sich zu vernetzen, egal wie unterschiedlich sie sind. Weil wir auf diese Vielfalt in einer Gruppe zählen, denn dies ist eine Quelle des Lernens.

Um die Magie des gemeinsamen Lernens zu beginnen, müssen sich die Menschen fühlen:

- Sicher genug, um zu SEIN,
- Sicher genug, um sich zu UNTERSCHIEDEN,
- Sicher genug, um sich AUSZUDRÜCKEN.

Überstürzen Sie niemals einen Lernprozess, bevor Sie diese Sicherheit in diesem Sinne ermöglichen. Es gibt eine Galaxie von Aktivitäten wie Eisbrecher, Namensspiele, Kennenlernen, Programmeinführungsaktivitäten, Erkundung von Erwartungstechniken, Gruppenbildungsübungen ...

Bevor wir dieses Kapitel abschließen, ist darauf hinzuweisen, dass ein Jugendtrainer, -moderator oder -leiter nicht nur derjenige ist, der die Lernmöglichkeiten für junge Menschen schafft und anbietet, sondern auch ein **Lernender** zu sein bedeutet, wie in Youthpass entfaltet (S. 14) „Wenn Sie sich als Lernender besser kennen, sind Sie besser in der Lage, das Lernen anderer zu erleichtern“ (unter Berücksichtigung der Tatsache, dass verschiedene Menschen auf unterschiedliche Weise von Ihnen lernen).



Mindmap: Was ist Lernen lernen? (Taylor, M. & Klosterman, P., 2012, S. 10)

Einige Fragen, die Ihnen helfen sollen, zu reflektieren, wie Sie selbst als Lernender oder in Ihrer Lernen- lernen- Kompetenz sind, wie in der obigen Mindmap dargestellt, können wie folgt lauten:

- 1 Was ist Ihrer Meinung nach Ihr Lernstil oder Ihre Präferenz?
- 2 Wie sieht es mit Ihrer Lernmotivation aus? Woher kommt sie?
- 3 Was unterstützt Sie beim Lernen? Was steht Ihnen im Weg?
- 4 Was denken Sie darüber, dass Sie ein lebenslanger Lernender sind?

3 - Partizipative Lernprinzipien in der nicht-formalen Bildung mit jungen Menschen

NFB mit Jugendlichen basiert auf einigen Hauptprinzipien. Die Inspiration für die folgenden Zeilen stammt aus persönlichen Trainingserfahrungen, der Meinung von Kollegen aus einer internationalen Gemeinschaft von Trainern in der Jugendarbeit (Youthtrain-Videoprojekt, 2019, Juni 07) und Prinzipien des nicht-formalen Lernens aus der Europäischen Trainingsstrategie (A Competence Modell, 2016). Es ist von großer Bedeutung für jeden Praktiker auf diesem Gebiet, ob professionell oder ehrenamtlich, Trainer oder Peer Erzieher, Jugendleiter oder Moderator, sie auswendig zu kennen, an sie zu glauben und sie bei der Planung und Durchführung von Bildungsaktivitäten zu respektieren. Das Lernen in NFB basiert auf:

- Freiwillige Teilnahme
- Aktive Teilnahme
- Die Gruppe ist eine Quelle des Lernens – die Teilnehmer sind Mitgestalter
- Lernerzentrierter Ansatz
- Wertbasiert
- Erfahrungsorientiertes Lernen
- Ein sicherer Ort zum Lernen

Nicht-formale Bildung ist FREIWILLIG – da Ihre Teilnehmer frei entscheiden, an Lernangeboten teilzunehmen, sie können sich auch dafür entscheiden, an einigen Aktivitäten nicht teilzunehmen; Ein Trainer oder Moderator kann versuchen, junge Menschen zur Teilnahme zu motivieren und zu befähigen, aber die Wahl liegt bei ihnen.

NFB sieht Lernende als AKTIVE Schöpfer des Lernprozesses und als primäre QUELLE der Veränderung – junge Menschen beteiligen sich am Lernprozess, indem sie ihre bisherigen Erfahrungen, Wahrnehmungen über die Welt, Realitäten, Emotionen oder Überzeugungen teilen, ohne Angst vor der Bewertung ihrer Beiträge oder Leistungen zu haben von irgendjemandem außer sich selbst. Dieses Prinzip ermöglicht es Einzelpersonen, Verantwortung für den Lernprozess und die Ergebnisse zu übernehmen.

NFB ist eine GRUPPENLERN-Erfahrung, bei der Menschen gemeinsam handeln, interagieren und reflektieren. Die Gruppe dient als Quelle für Motivation, vielfältiges Wissen und Erfahrungen, Empathie, Kreativität und Spaß. Eine der wichtigsten Aufgaben eines Pädagogen besteht darin, eine Gruppe zusammenzustellen, die bereit ist, die Lernreise gemeinsam anzutreten.

NFB hat einen LERNERZENTRIERTEN pädagogischen Ansatz, der Unterschiede in der Gruppe und die Existenz unterschiedlicher Lernarten und Lerntypen respektiert – folglich verfügt sie über ein Arsenal zahlreicher Werkzeuge und eine Vielzahl von Methoden, die von der Praxisgemeinschaft der Praktiker der Jugendarbeit in ganz Europa entwickelt wurden. Dieses Online-Angebot an Toolboxen und Handbüchern (z. B. SALTO Youth Toolbox) setzt Kreativität bei der Gestaltung von Lernmöglichkeiten frei und macht es spannend und unterhaltsam. Wir als Praktiker zeigen jedoch Kreativität bei der Gestaltung von Aktivitäten; Die Teilnehmer haben das „letzte Wort“. Es liegt an ihnen, wie und wann sie lernen wollen und was für ihren Kontext relevant ist.

NFB ist strukturiert und hat ein im Voraus geplantes Programm. Unabhängig vom Inhalt sollte das Training jedoch immer AUF WERTEN BASISIEREN, die es den Teilnehmern ermöglichen, entscheidende Kompetenzen zu erwerben, die zu ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung, sozialen Eingliederung, aktiven Teilnahme und Bürgerschaft sowie Menschenrechtswerten beitragen. Daher sollte es für alle jungen Menschen offen und zugänglich sein, unabhängig von ihrem sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen, bildungsbezogenen oder religiösen Hintergrund und ihren Möglichkeiten.

NFB ist GEPLANT, aber dennoch FLEXIBEL beim Erreichen von Bildungszielen. Dies liegt oft an der Fülle der verwendeten Methoden und der Tatsache, dass man immer „andere Wege“ finden kann, um die gesetzten Lernziele und erwarteten Ergebnisse zu erreichen. Noch wichtiger ist jedoch die Fähigkeit der Pädagogen, den Bedürfnissen der Gruppe ständig zu folgen. Lernende haben unterschiedliche Geschwindigkeiten, Tempos und Lernbedürfnisse. Die Hauptaufgabe des Lernbegleiters besteht darin, die Teilnehmer auf ihrem Lernweg zu unterstützen und dabei ihre Unterschiede als Lernende und Individuen zu respektieren. Dies ist ein ermächtigender Aspekt des Lernens in einem nicht formalen Bildungskontext. Junge Menschen werden gehört, respektiert und zur aktiven Teilnahme aufgerufen.

NFB ist ein SICHERER RAUM für junge Menschen zum Lernen, nicht nur wegen all der oben genannten Punkte, sondern auch, weil Bildungskonzepte der Gruppendynamik folgen und Methoden mit einem angemessenen Schwierigkeitsgrad beinhalten müssen.

NFB basiert auf dem Lernmodell des ERFAHRUNGSLERNZYKLUS. Es ist eine pädagogische Methode, die mehrere Annahmen darüber beinhaltet, wie Erwachsene lernen sollten. Das Modell hat transformatives Potenzial (um Verhaltensänderungen zu bewirken und so weiter ...), weil es eine sinnvolle und zielgerichtete Verbindung zum Lernenden respektiert; Basierend auf früheren Erfahrungen und Kenntnissen ist das Lernen selbstgesteuert, wird jedoch durch Reflexionsfragen des Moderators zu den Erfahrungen, der Gruppe, persönlichen Gefühlen, themenbezogenen Assoziationen und der praktischen Nutzung neuer Erfahrungen unterstützt.

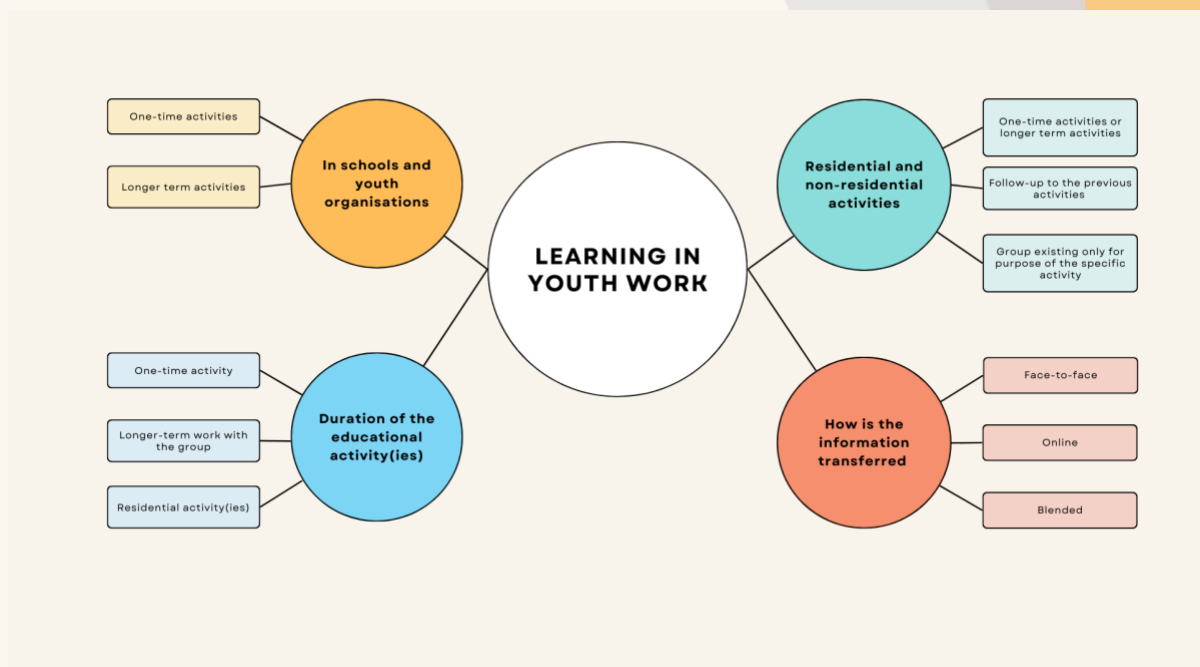
Die Rolle des Pädagogen besteht darin, die Methode gemäß den Lernzielen auszuwählen und Gruppendiskussionen in Bezug auf vergangene oder gegenwärtige Erfahrungen der Teilnehmer zu ermöglichen, die sie durch einige Übungen gewonnen haben. Es wäre perfekt, wenn die Aktivität die Neugier wecken und ein Gleichgewicht zwischen Spaß, Verspieltheit und tiefem Nachdenken und Argumentieren herstellen würde.

Um Lernaktivitäten unter Berücksichtigung aller oben genannten Prinzipien gestalten und erleichtern zu können, sollten Bildungspraktiker einige Dinge wissen („gestohlen“ aus dem Inhaltsverzeichnis von Youthpass, manuell entfaltet, weil wir glauben, dass es wahr ist):

- Erkenne dich als Lernenden
- Erkenne dich als Lernbegleiter
- Erkennen deine Zielgruppe
- Erkenne deine Konzepte und Werkzeuge

4 - Lernen in verschiedenen Aspekten der Jugendarbeit und verschiedenen Rahmen

Lernen in der Jugendarbeit findet im unterschiedlichen Rahmen statt; von Schulen und Jugendorganisationen bis hin zu mehrtägigen Aktivitäten und eintägigen Bildungsaktivitäten. Dieses Kapitel führt Sie in verschiedene Umgebungen ein, in denen Bildungsaktivitäten der Jugendarbeit stattfinden, und liefert einige praktische Beispiele, um die Unterteilungen auf praktischere/konkretere Weise zu verstehen.



Lernen in der Jugendarbeit – Diagramm der Aktivitätenarten

Die Aufteilung von Lernumgebungen in der Jugendarbeit kann auf komplexere Weise erfolgen als in diesem Material dargestellt, aber für das Handbuch haben wir es einfach gehalten und den Umgebungen angepasst, mit denen die meisten Neueinsteiger in der Jugendarbeit konfrontiert werden.

Wie in der obigen Grafik dargestellt, wird das Lernen in der Jugendarbeit hauptsächlich nach dem Ort, an dem die Aktivitäten stattfinden, der Dauer und der Art und Weise, wie Informationen übermittelt werden, unterteilt. Wir haben die folgenden 4 Rahmenbedingungen:

- Lernen in Schulen und Jugendorganisationen

Aktivitäten der pädagogischen Jugendarbeit finden oft in Schulen statt, organisiert durch verschiedene Projekte und Kooperationen, die Jugendorganisationen mit Schulen eingehen. Aktivitäten in Schulen können **einmalige Aktivitäten** in Form eines

Bildungsworkshops sein, der zu einem bestimmten Thema organisiert wird, z. B. ein Bildungsworkshop zur Prävention von sexuell übertragbaren Krankheiten (STDs).

Aktivitäten in den Schulen können auch über einen längeren Zeitraum organisiert werden. Dieser Ansatz erfordert mehr Ressourcen, hat aber auch bessere und nachhaltig längerfristige Ergebnisse. Langfristige Projekte dauern in der Regel mehrere Jahre und konzentrieren sich auf die Vermittlung von Wissen und die Veränderung von Einstellungen zu bestimmten negativen sozialen Phänomenen wie Gewalt, Drogen- und Alkoholmissbrauch und Schwangerschaft von Jugendlichen. Die Bildungsaktivitäten dieser Projekte sind in Workshops unterteilt, die mit größeren Gruppen über ein oder mehrere Schuljahre organisiert werden. Die Organisation von Bildungsaktivitäten innerhalb von Schulen macht es einfacher, junge Menschen zu erreichen und sie in die Aktivität einzubeziehen – da Sie derjenige sind, der in ihr Umfeld kommt und ihnen neue Informationen liefert. Der Nachteil ist, dass die Schulleitung oft in die Aktivitäten eingreifen kann; Daher ist die Hilfe von erfahreneren Jugendbetreuern mehr als willkommen, um die möglichen Komplikationen bestmöglich zu bewältigen.

Für das Umfeld der Jugendorganisation gelten die gleichen Grundsätze wie für die Aktivitäten in Schulen in Form von einmaligen oder längerfristigen Aktivitäten. Beispiele für einmalige und längerfristige Aktivitäten können die gleichen sein wie für die Schulen.

Einrichtungen von Jugendorganisationen bieten mehr Gelegenheiten für Gespräche mit jungen Menschen, da sie sich nicht mehr in formellen Bildungseinrichtungen befinden. Dies ist der Nutzen der bildungsorientierten Jugendarbeit, die innerhalb der Organisation stattfindet. Der Nachteil ist, dass es schwieriger sein kann, die konstante Teilnahme von Jugendlichen an längerfristigen Aktivitäten sicherzustellen, da sie selbst kontrollieren, wann und wie lange sie an den von Ihnen angebotenen Bildungsangeboten teilnehmen.

- **Wohn- und Nichtwohntätigkeiten**

Wohnaktivitäten erfordern, dass die Gruppe längere Zeit an einem bestimmten Ort zusammen ist und die Lern- und Lebensaspekte des Zusammenseins teilt. Beispiele für Wohnaktivitäten sind Ausbildungskurse für Jugendbetreuer und Jugendbegegnungen. Der Vorteil besteht darin, dass die Gruppe die Phasen der Gruppenentwicklung schneller durchläuft, während sie alle zusammen sind. Somit haben die Jugendbetreuer/Trainer mehr Möglichkeiten, die Gruppe dazu zu bringen, ihr Bestes zu geben, während alle zusammen sind. Der Nachteil ist, dass die Gruppe höchstwahrscheinlich nicht mehr im selben Format funktionieren wird, sobald die Wohntätigkeit endet.

Nicht-Wohntätigkeiten sind Aktivitäten, die als einmalige oder längerfristige Aktivitäten organisiert werden können. Sie bekommen die Gruppe für einen bestimmten Zeitraum, um sich zu treffen und gemeinsam zu lernen, während alle nach Beendigung der Aktivität nach Hause zurückkehren – die Gruppe verbringt keine Zeit miteinander und lebt nicht tagelang an einem bestimmten Ort zusammen.

- **Arten von pädagogischen Aktivitäten der Jugendarbeit basierend auf der Dauer der pädagogischen Tätigkeit oder Aktivitäten**

Basierend auf der Dauer der pädagogischen Aktivität oder mehrerer davon können wir Aktivitäten der pädagogischen Jugendarbeit in **einmalige -, langfristige - und stationäre Aktivitäten** unterteilen. All dies wurde oben bereits erläutert, da die Bildungsaktivitäten, die in verschiedenen Umgebungen stattfinden, über kurze oder längere Zeiträume dauern können. Wir haben absichtlich Wohnaktivitäten als separate Art von Aktivitäten basierend auf der Dauer einbezogen, da die Wohnaktivitäten als spezifisches Format großartige Möglichkeiten bieten, eine sinnvolle Ausbildung aufzubauen, die den Wissensstand der Teilnehmer erhöht und zur Änderung ihrer Einstellungen beiträgt.

Wohnaktivitäten bieten Jugendarbeitern und Trainern die Möglichkeit, den Prozess der Gruppenentwicklung zu überwachen und zu erleichtern, aber auch Lernziele basierend auf der/den Entwicklungsstufe(n), in der sich die Gruppe befindet, zu planen und anzupassen; im aktuellen Zeitraum.

- **Arten von Aktivitäten der pädagogischen Jugendarbeit im Hinblick darauf, wie die Informationen weitergegeben werden**

Face-to-Face-Aktivitäten sind Aktivitäten, die live stattfinden – außerhalb der Online-Umgebung. Face-to-Face ist die beste Art, um sicherzustellen, dass alle aktiv teilnehmen.

Online-Aktivitäten sind Online-Bildungsaktivitäten, die durch Tools für Online-Meetings und Online-Teilnahme stattfinden. Während sich die Online-Aktivitäten in Zeiten der Covid-19-Pandemie als nützlich erwiesen haben, verhindert die vollständige Online-Organisation einer Aktivität, dass die Gruppe den Entwicklungsprozess durchläuft, und Lernziele sind schwerer zu erreichen.

Gemischtes Lernen ist die Kombination aus Präsenz- und Online-Lernen. Gemischtes Lernen kann so organisiert werden, dass ein Teil der Gruppe online an der Aktivität teilnimmt, während der Rest der Gruppe persönlich teilnimmt. Gemischtes Lernen kann auch so organisiert werden, dass ein Teil der Lernaktivitäten live stattfindet, während die Nachbereitung online organisiert wird. Dies kann besonders nützlich sein, wenn das Budget für die Organisation von Aktivitäten begrenzt ist. Der Vorteil vom Integrierten Lernen besteht darin, dass es zur Zugänglichkeit Ihrer Lernaktivität beitragen kann. Andererseits kann es schwierig sein, die Teilnahme sicherzustellen, wenn die Teilnehmer online beitreten (schlechte Verbindung und veraltete technische Ausrüstung sind einige der Probleme, denen Sie gegenüberstehen können).

Es ist wichtig, genau zu wissen, wo die Bildungsaktivitäten stattfinden und seit wann diese Aspekte Einfluss darauf haben, wie die Gruppe die Entwicklungsphasen durchläuft und welche Lernziele erreichbar sind. Bei der Arbeit in Schulen und mit verschiedenen Klassen ist es wichtig zu wissen, dass sich die Gruppe bereits gebildet hat.

Für die Organisation von Aktivitäten innerhalb einer Jugendorganisation müssen Sie darauf vorbereitet sein, die Gruppe durch verschiedene Entwicklungsphasen zu führen und zu wissen, was Sie von der Gruppe erwarten können, je nachdem, in welcher Phase sie sich gerade befinden. Die gleichen Prinzipien in Bezug auf Gruppenentwicklung und Lernziele gelten für die Organisation von Wohn- oder Nichtwohntätigkeiten.

Einmalige Aktivitäten, besonders wenn sie für eine oder nur ein paar Sitzungen stattfinden, können nicht zu großen Veränderungen in der Einstellung führen. Beachten Sie dies bei der Festlegung der Lernziele. Und denken Sie daran, dass Sie nicht erwarten können, dass eine Gruppe verschiedene Phasen der Gruppenentwicklung durchläuft, wenn Sie nur wenige Male Bildungsaktivitäten mit ihnen organisieren.

Und zum Schluss denken Sie bei der Planung einer Bildungsaktivität daran, dass Sie sie auf verschiedene Arten organisieren können – face-to-face, online oder gemischt. Gemischtes Lernen bietet Möglichkeiten für diejenigen, die nicht physisch an Ihrer Aktivität teilnehmen können, um dennoch neue Informationen zu erhalten, Fähigkeiten aufzubauen oder zu verbessern und schließlich eine Änderung der Einstellung zu erfahren.

5 - Wie Sie Zielgruppen und ihre Bedürfnisse identifizieren

Die Durchführung einer Bedarfsanalyse ist der erste entscheidende und grundlegende Schritt bei der Erstellung einer Lernaktivität. Nur ein vollständiges Verständnis der Bedürfnisse der Lernenden führt Sie direkt zur erfolgreichen Erstellung der Aktivität sowie aller anderen notwendigen Schritte, die Sie später entwickeln müssen: Erstellen von Zielen, Planen von Methoden, Entwickeln von Aktivitäten oder Durchführen der Bewertung. Und hier sprechen wir nicht von einer Erhebung der allgemeinen Bedürfnisse junger Menschen auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene, sondern von den Bedürfnissen Ihrer spezifischen Zielgruppe auf individueller und organisatorischer Ebene. Egal wie gute Ideen, kolossale Motivation und ausgearbeitete Aktivitäten Sie haben, wenn sie nicht an den Bedürfnissen Ihrer Zielgruppe ausgerichtet sind, wird es keinen Erfolg geben. T-Kit Nr. 6 „Training Notwendigkeiten“ erklärt einige übliche Probleme, die Jugendorganisationen und Pädagogen bei der Durchführung von Bedarfsanalysen haben: „Zunächst einmal erfordert die Durchführung einer ernsthaften Bedarfsanalyse innerhalb von Organisationen/Institutionen und ihrem unmittelbaren Umfeld viel Mühe, Wissen, und Geld. Zweitens sind Organisationen/Institutionen und die für sie tätigen Personen oft davon überzeugt, dass sie die Realität und die Bedürfnisse ihrer Zielgruppe bereits sehr gut kennen und kein zusätzlicher Aufwand zur Entschlüsselung erforderlich ist.“ (Klocker, 2021)

Dieselbe Veröffentlichung definiert eine Bedarfsanalyse, die von Jugendorganisationen vor der Entwicklung von Lernaktivitäten durchgeführt wird, um auf vier verschiedenen Ebenen beteiligt zu sein:

- Organisations- oder Kontextbewertung
- Aufgabenbeurteilung
- Kompetenzeinschätzung
- Umweltscan

Organisations- oder Kontextbewertung:

Organisations- oder Kontextbewertung bedeutet, den Rahmen zu berücksichtigen, in dem die Lernaktivität stattfinden wird. Dazu gehört die Analyse der bestehenden Situation: frühere Erfahrungen, Themen, an denen die Organisation arbeitete, Anzahl der Mitarbeiter und deren Expertise sowie laufende und frühere strategische Pläne. Ein Bedarfsanalyseprozess zielt darauf ab, die Hauptschwerpunkte der Organisation, die dadurch hervorgehobenen Bedürfnisse und die notwendige Strategie zur Bewältigung der hervorgehobenen Probleme zu identifizieren. Nehmen wir zum Beispiel eine Jugendorganisation, die sich mit dem Thema Inklusion von jungen Migranten und Asylsuchenden beschäftigen möchte. Das bedeutet, dass diese Organisation bestehende Situationen zur Inklusion auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene untersuchen und allgemeine organisatorische Anpassungen vornehmen muss, um die Besonderheiten des Themas zu bewältigen, das sie priorisieren möchte.

Aufgabenbeurteilung:

Die Aufgabenbeurteilung identifiziert die Arbeit, die konkreten Aufgaben und Aktivitäten, die innerhalb der Organisation erfüllt werden müssen, um die Ziele zu erreichen, auf die sie sich konzentriert. Angenommen, wir verwenden weiterhin das Beispiel aus dem vorherigen Absatz. In diesem Fall werden in einer entsprechenden Aufgabenanalyse spezifische Aufgaben oder Arbeitsprofile im Zusammenhang mit dem Programm zur Inklusion junger Migranten und Asylbewerber identifiziert.

Kompetenzeinschätzung:

Die Kompetenzeinschätzung folgt logischerweise aus der Identifizierung von Aufgaben und erforderlichen Kompetenzen. Es geht um einen ersten Überblick über die aktuellen Kapazitäten und Kompetenzen der Personen für die geplanten Aktivitäten und identifiziert auch jene mit Weiterentwicklungsbedarf. Die Kompetenzbewertung umfasst Freiwillige, Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter oder Projektverantwortliche usw. und kann auf Selbsteinschätzung, externer Bewertung oder beidem basieren.

Umweltscan:

Der Umfeldscan analysiert das unmittelbare und weitere Umfeld der Jugendorganisation oder -einrichtung. Dies ist als separate Analyse wichtig, da das äußere Umfeld einen erheblichen Einfluss auf die Arbeit von Jugendorganisationen hat (z. B. Grundsatzdokumente und Entwicklungen, Unterstützung bedeutender Geberorganisationen usw.). Dieses Element der Bedarfsanalyse zeigt die möglichen Kooperationspartner auf dem Gebiet auf, identifiziert die relevante Konkurrenz, kartiert die wichtigsten „Akteure“ auf dem Gebiet und untersucht die Beziehungen zwischen ihnen.

Lernergebnisse

Sobald Sie die Bedürfnisse potenzieller Lernender untersucht und erkannt haben, ist die Entwicklung von Lernergebnissen der nächste Schritt. Lernergebnisse geben einen Überblick darüber, was Studierende nach Abschluss eines Kurses oder Programms wissen, können oder wertschätzen sollten. Sie bedeuten, wie viel Wissen oder Fähigkeiten ein Teilnehmer durch verschiedene Aufgaben, Kurse, Klassen oder Programme bis zum Ende eines bestimmten Zeitraums erwerben sollte. Sie sind beobachtbar und messbar durch Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Werte (Korde, 2021).

Der Bildungspsychologe Robert Gagne klassifizierte 1985 Lernergebnisse in fünf Kategorien, darunter die kognitiven, affektiven und psychomotorischen Bereiche. Die fünf Lernziele sind intellektuelle Fähigkeiten, kognitive Strategie, verbale Information, motorische Fähigkeiten und Einstellung. Die intellektuellen Fähigkeiten, die kognitive Strategie und die verbalen Informationen befinden sich im kognitiven Bereich. Die motorischen Fähigkeiten liegen im psychomotorischen Bereich. Die Einstellung ist der affektive Bereich (Gagne, 1985).

- intellektuelle Fähigkeiten: Eine Beschreibung der Fähigkeit für diesen Typ wäre, allgemeine Konzepte und Regeln anzuwenden, um Probleme zu analysieren, Probleme zu lösen und neue Probleme zu generieren. Das praktische Beispiel wäre, einen Projektvorschlag erstellen zu können, indem bestimmte zuvor festgelegte Anforderungen erfüllt werden.

- verbale Information: Eine Beschreibung der Fähigkeit für diesen Typ wäre, zuvor gespeicherte Informationen anzugeben, zu erzählen oder zu beschreiben. Das praktische Beispiel wäre, bedeutende Daten aus der Geschichte zu erzählen oder die Hauptstädte der europäischen Länder zu nennen.
- Einstellungen: Eine Beschreibung der Fähigkeit für diesen Typ wäre, eine persönliche Vorgehensweise zu wählen. Das praktische Beispiel wäre die Anpassung bestehender Bildungsangebote für junge Menschen nach der Ausbildung für die Lehrerbildung.
- Kognitive Strategien: Eine Beschreibung der Fähigkeit für diesen Typ wäre, den eigenen Denk- und Lernprozess zu steuern. Das praktische Beispiel wäre die selektive Verwendung von drei Ansätzen, um die Bedürfnisse junger Menschen in der lokalen Gemeinschaft zu ermitteln.
- Motorische Fähigkeiten: Eine Beschreibung der Fähigkeit für diesen Typ wäre, eine physische Aktion mit Präzision und Timing auszuführen. Das praktische Beispiel wäre, zu lernen, einen 20 Meter hohen Felsen zu besteigen oder einen Rückwärtssalto zu machen.

Nachdem wir theoretisch herausgefunden haben, wie wir Lernergebnisse aufteilen könnten, ist es wichtig, eine Verbindung zu regelmäßigen Jugendarbeits-Lernaktivitäten herzustellen, die wir planen und durchführen. Wir müssen uns der oben genannten Modelle bewusst sein, um die Art und das Niveau der angebotenen Bildungsaktivitäten zu unterscheiden. Bei den meisten Lernaktivitäten, die wir organisieren, werden wir nicht in der Lage sein, auf alle Modelle abzielen, aber die meisten entwickeln intellektuelle Fähigkeiten (Lernende können erfolgreiche Projektvorschläge entwickeln oder eine erfolgreiche Bewertung durchführen), kognitive Strategien (Lernende können täglich drei verschiedene Methoden zur Selbstreflexion anwenden) und Entwicklung von Einstellungen (Lernende werden nach Abschluss der Ausbildung in der Lage sein, Workshops unter Verwendung nicht-formaler Bildungsmethoden zu organisieren). Auch wenn das verbale Informationsmodell für die Aktivitäten, die wir normalerweise ausführen (Arbeiten in multikulturellen und mehrsprachigen Umgebungen), nicht am besten geeignet ist, scheinen motorische Fähigkeiten heutzutage häufiger mit der Entwicklung von Outdoor-Bildungsaktivitäten und dem Lernen in der Jugendarbeit durch Sportmethoden in Verbindung gebracht zu werden.

In der Jugendarbeit ist die Entwicklung von Lernergebnissen eng mit der zuvor erwähnten und beschriebenen Kompetenzentwicklung verbunden. Wenn Jugendpädagogen Lernergebnisse entwickeln, konzentrieren sie sich hauptsächlich auf Kompetenzen, die die Lernenden entwickeln oder verbessern müssen, um die ursprünglich erkannten Bedürfnisse zu erfüllen. Daher kann der Prozess der Entwicklung von Lernergebnissen nicht vollständig erreicht werden, wenn wir die Lernbedürfnisse unserer Zielgruppe nicht kennen, und wir werden später nicht in der Lage sein, die im nächsten Kapitel vorgestellten endgültigen Lernziele zu entwickeln.

Lernerwartungen, Beiträge und Herausforderungen

Der letzte Schritt der Erkundung und Anpassung an die Bedürfnisse der Teilnehmer erfolgt normalerweise kurz vor Beginn der Lernaktivität. Angenommen, eine Lernaktivität findet über einen längeren Zeitraum statt (mehrere Tage oder Wochen). In diesem Fall kann diese Bewertung während des Einführungsteils erfolgen, bevor mit der Bearbeitung des

Aktivitätsthemen selbst begonnen wird. Wenn eine Lernaktivität kürzer ist, besteht auch die Möglichkeit, diese Bewertung vor Beginn durch regelmäßige Kommunikation mit den Teilnehmern zu absolvieren. Das Ziel dieser Bewertung ist es, den Ausdruck persönlicher Erwartungen und Befürchtungen der Teilnehmer in Bezug auf die Lernaktivität zu erleichtern und ihre aktive Teilnahme durch die Reflexion über ihre Rolle und ihren persönlichen Beitrag zur Entwicklung des Lernprozesses anzuregen.

Eines der Werkzeuge, die für diese Bewertung verwendet werden können, ist ein speziell vorbereitetes Arbeitsblatt mit Bildern von Waagen und Glühbirnen, das in der SALTO-Toolbox-Datenbank von Davide Di Pasquale präsentiert wird und für die Bedürfnisse der Jugendinitiative „Behinderung und sexuelle Identität“ verwendet wird.

„Zunächst ist es notwendig, für jeden Teilnehmer ein persönliches Arbeitsblatt mit dem Bild einer Waage als Symbol der Aktivität auszudrucken. Nach der allgemeinen Erläuterung der Aktivität, der Bekanntgabe der Ziele und der Beschreibung der durchzuführenden Aktivitäten sollte der Moderator/Jugendtrainer den Teilnehmern das persönliche Arbeitsblatt aushändigen und sie bitten, über ihre Erwartungen in Bezug auf die Ergebnisse der Aktivität nachzudenken und diese in die obere Waagschale schreiben, sowie über ihre Ängste und Bedenken hinsichtlich der Hindernisse bei der Durchführung der Aktivität, der Wirksamkeit der Aktivitäten, ihrer Beteiligung daran nachzudenken und sie in die unterste Waagschale zu schreiben; Schließlich sollten die Teilnehmer über ihren Beitrag zur Aktivität nachdenken und in die Glühbirne schreiben, was sie während des Projekts praktisch tun können, um seine Umsetzung zu unterstützen, und welche ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten der Gruppe zur Verfügung gestellt werden könnten“ (Di Pasquale, 2013).

Nach Abschluss der Aufgabe wird deutlicher, wie zuvor formulierte Bedürfnisse, Lernergebnisse und Ziele mit den Erwartungen und Wünschen der Teilnehmer verknüpft sind. So können Sie letzte Änderungen und Anpassungen vornehmen, die den Lernprozess für die Teilnehmer komfortabler, reibungsloser und produktiver machen sollen.

6 - Entwicklung von Zielen der Lernaktivität

„Der Grund, warum die meisten Menschen ihre Ziele nie erreichen, ist, dass sie sie nicht definieren oder sie jemals ernsthaft als glaubwürdig oder erreichbar betrachten. Die Gewinner können Ihnen sagen, wohin sie gehen, was sie unterwegs vorhaben und wer das Abenteuer mit ihnen teilen wird.“ Cecil B. DeMille (1881-1959).

Um Bildungsaktivitäten erfolgreich zu entwickeln und umzusetzen, müssen Sie klar definierte Ziele haben. Im Allgemeinen können wir Lernziele als Aussagen definieren, die das erwartete Ergebnis eines Kurses in Bezug auf nachweisbare Fähigkeiten oder Kenntnisse, die der Lernende als Ergebnis des bereitgestellten Unterrichts erwerben wird (Wengroff, 2019). Wenn wir speziell über die Entwicklung von Zielen für Aktivitäten der Jugendarbeit sprechen, können wir die erwähnte Definition ändern. T-Kit Nr. 6 „Schulungsgrundlagen“, entwickelt von der Europäischen Kommission und dem Europarat, definiert Lernziele als eine Reihe von Aussagen oder Projektionen, die das Team und die Teilnehmer während einer Schulungsaktivität zu erreichen versuchen. (Klocker, 2021). **Bei der Definition Ihrer Ziele legen Sie fest, was junge Menschen als direkte Zielgruppe wissen, tun oder ändern können, wenn Ihre Lernaktivität erfolgreich umgesetzt wird.**

Die Verwirrung, die unter Jugendpädagogen, insbesondere unter weniger erfahrenen auf diesem Gebiet, oft entstehen kann, ist die Frage, wie Ziele und Zielsetzungen unterschieden werden sollen und was sie eigentlich bedeuten. Ziele sind definiert als breite gemeinsame Erklärungen, allgemeine Endziele der Projekte und allgemeine Bestätigungen (Walker, 2022). Wenn wir mit der zuvor erläuterten Definition der Ziele vergleichen, wird deutlich, dass Ziele kleine Schritte darstellen, die abgeschlossen werden müssen, um das Gesamtziel zu erreichen. Das Gesamtziel stellt die allgemeinen Absichten unserer Aktivitäten dar, während die Zielsetzung spezifische Maßnahmen sind, die ergriffen werden, um diese zu erreichen. Wenn wir noch mehr Verwirrung stiften, werden wir versuchen, es für Sie aufzubrechen, indem wir ein einfaches Beispiel aus dem täglichen Leben verwenden:

Sagen wir, wir wollen nächsten Sommer in Form kommen.

Dann könnten unsere Ziele wie folgt definiert werden:

- Machen Sie In den nächsten zwei Monaten jeden Tag 30 Minuten körperliche Bewegung
- Folgen Sie einer strikten Keto-Diät für vier Wochen
- Reduzieren Sie den täglichen Zuckerkonsum um 50 %
- Teilnahme an mindestens zwei Online-Kursen über gesunde Lebensweise bis zum nächsten Sommer.

Wie deutlich zu erkennbar ist, sind die Ziele viel definierter, klarer und realistischer. Und das aus dem Grund, dass sie auf SMARTe Weise formuliert werden (und ja, wir meinen es ernst!):

S – Spezifisch: Für eine effektivere Planung müssen alle Ziele klar definiert und eingegrenzt werden. Ziele sollten nie zu allgemein sein und klar beschreiben, was erreicht werden soll.

M – Messbar: Alle Ziele müssen Metriken enthalten, die sicherstellen, dass Sie Ihren Erfolg messen können. Wenn Sie Ihren Erfolg nicht nachverfolgen können, werden Sie nie wissen, wie gut Sie Ihre Ziele erreicht haben, ob Sie sie erreicht haben oder ob es noch Verbesserungspotenzial gibt.

A – Erreichbar (engl. Attainable): Alle Ziele müssen mit den verfügbaren Werkzeugen und Ressourcen realistisch und erreichbar sein. Zu optimistische Ziele werden dazu führen, dass

Sie sich machtlos fühlen und nicht in der Lage sind, die gewünschte Veränderung zu erreichen. Es ist auch wichtig, dass Sie Ihre Ziele nicht zu niedrig ansetzen; Idealerweise sollten sie herausfordernd, aber dennoch erreichbar sein.

R – Relevant: Alle Ziele müssen mit dem verbunden sein, was Sie erreichen möchten, welche Werte Sie fördern möchten und welche Bedürfnisse Sie erkennen. Wenn Ihre Ziele für Ihre Zielgruppe relevant sind, werden Sie jetzt nur noch energischer und enthusiastischer. Dennoch wird es Ihnen helfen, mehr junge Menschen für Ihre Aktivitäten zu gewinnen.

T – Zeitgesteuert (engl. Timed): Alle Ziele müssen eine genaue Endzeit in der Zukunft angeben. Es wird Sie motivieren, auf dem richtigen Weg zu bleiben, und es Ihnen ermöglichen, Aufgaben zu priorisieren und konzentriert zu bleiben. Indem Sie keinen realistischen Zeitrahmen für das Erreichen Ihrer Ziele festlegen, riskieren Sie direkt, zu früh aufzugeben und entmutigt zu werden.

Wenn Sie beispielsweise Jugendarbeitsaktivitäten unter bestimmten Umständen entwickeln, wenn Sie bereits die genaue Anzahl der Teilnehmer/Lernenden oder die Dauer der Aktivität (eintägiger Workshop oder siebentägiger Schulungskurs) kennen, brauchen Sie nicht zu viel Zeit zu verlieren, um über das Timing oder die Messbarkeit Ihrer Ziele nachzudenken. Aber wenn Sie Lernaktivitäten haben, die über längere Zeiträume stattfinden und unterschiedliche Zielgruppen einbeziehen, sind diese Abschnitte entscheidend und sollten niemals vergessen werden. Ziele in Lernaktivitäten der Jugendarbeit sind auch deshalb spezifisch, weil sie auf individueller und organisatorischer Ebene festgelegt werden müssen. T-Kit 6 „Schulungsgrundlagen“ besagt, dass „der erste Satz aus den spezifischen Zielen auf individueller Ebene besteht und die Vorteile der Schulung für die Teilnehmer umreißt. Die zweite Gruppe bezieht sich auf die Organisation, der die einzelnen Teilnehmer angehören, und befasst sich mit den potenziellen Anwendungen und Einflüssen des Lernens in der Organisation und ihrem Umfeld. Wenn der Kurs darauf abzielt, Multiplikatoren zu schaffen und zu motivieren, wird dieses zweite Ziel noch wichtiger.“ (Klocker, 2021).

Kompetenzen: Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen



Quelle <https://www.itcilo.org/design>

Wenn wir in der Jugendarbeit über die Schaffung von Lernergebnissen und -zielen sprechen, sprechen wir meistens über die Entwicklung von Kompetenzen junger Menschen. Kompetenzen werden als drei miteinander verknüpfte Dimensionen verstanden:

- Wissen: es stellt eine kognitive Dimension der Kompetenz dar. Es ist die Fähigkeit, bestimmte Konzepte zu verstehen und besteht aus den Fakten, Informationen und theoretischen Erkenntnissen verschiedener Fächer. Wissen umfasst alles, was Sie aus Schule, Arbeit, Freunden und der Umwelt im Allgemeinen aufnehmen können. Die praktischen Lernbeispiele wären das Lernen von Zutaten für die Herstellung von Schokoladenkeksen, Namen von Weltführern oder Teilen des Flugzeugs.
- Fähigkeiten: es stellt eine praktische Dimension der Kompetenz dar. Es ist die Fähigkeit, eine bestimmte Aufgabe oder Rolle zu erfüllen. Fähigkeiten werden durch Training und Erfahrung erworben. Fähigkeiten unterscheiden sich von Wissen, weil Wissen eine Voraussetzung für Fähigkeiten ist. Die praktischen Lernbeispiele wären das Lernen, wie man Kekse macht, wie man ein Auto repariert oder eine E-Mail sendet.
- Einstellung: es stellt eine Kompetenzdimension dar, die sich auf Einstellungen bezieht, die vertreten werden müssen. Wenn wir über Einstellungen sprechen, geht es nicht unbedingt darum, eine „gute“ oder „schlechte“ Einstellung zu haben, sondern darum, wie Ihr Bewusstsein für Ihre eigene Einstellung und Ihren Geisteszustand bei einer bestimmten Aufgabe Ihre Leistung beeinflusst. Die praktischen Lernbeispiele wären, gute Kundenbeziehungen zu schätzen und motiviert zu sein, hart zu arbeiten oder die Beiträge anderer Menschen zu schätzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Entwicklung Ihrer Ziele ist eine angemessene Formulierung, da Sie sich durch die Wiederholung gängiger Verben wie „verstehen“ oder „lernen“ leicht in der Bedeutung verlieren und zu spezifisch werden können (zwei Ziele sollten möglicherweise nicht auf das gleiche Ausmaß an Erfolg ausgerichtet sein, aber wenn Sie dasselbe Verb verwenden, könnten Sie es so aussehen lassen). Aus diesem Grund bringt Jordan

Meyers in ihrem Artikel für die Bob Pike Group eine Liste von Aktionsverben, die Ihnen bei der Entwicklung Ihrer Ziele direkt helfen können:

- **EINSTELLUNG**

Befürworten • Akzeptieren • Zustimmung • Zulassen • Analysieren • Genehmigen • Bewerten • Glauben • Auswählen • Zusammenarbeiten • Einhalten • Anpassen • Überzeugen • Kooperieren • Entscheiden • Verteidigen • Befürworten • Bewerten • Auswählen • Empfehlen • Auswählen • Unterstützen • Tolerieren • Freiwilligenarbeit leisten

- **WISSEN**

Vergleichen • Definieren • Beschreiben • Kennzeichnen • Entdecken • Unterscheiden • Erklären • Identifizieren • Aufführen • Benennen • Auflisten • Benennen • Rezitieren • Erkennen • Nacherzählen • Beziehen • Nacherzählen • Spezifizieren • Buchstabieren • Behaupten • Erzählen • Terminieren • Schreiben

- **FÄHIGKEITEN**

Betätigen • Anpassen • Verwalten • Ausrichten • Modifizieren • Montieren • Bauen • Kalibrieren • Ändern • Kopieren • Demonstrieren • Konzipieren • Entwickeln • Entwerfen • Ausführen • Formen • Handhaben • Manipulieren • Messen • Ausbessern • Ausführen • Vorbereiten • Verarbeiten • Aufzeichnen • Regulieren • Entfernen • Reparieren • Ersetzen • Einstellen • Service leisten

Vermeiden Sie es, mehr als ein Aktionsverb für jede Lernstufe zu haben, und stellen Sie sicher, dass es sich um ein Verb handelt, das gemessen werden kann (Meyers, 2014).

Hier sind einige Beispiele für gut entwickelte Ziele, die alles zuvor Erwähnte einbeziehen:

Auf individueller Ebene:

- Untersuchung verschiedener Formen der Jugendpartizipation im Rahmen des Programms Erasmus+;
- Um ein besseres Verständnis dafür zu erlangen, wie bestehende europäische Programme als Instrument zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit genutzt werden können;
- Diskussionen über Möglichkeiten zur Einbeziehung von Jugendpartizipation und aktiver Bürgerschaft in die reguläre tägliche Arbeit mit jungen Menschen;
- Jugendbetreuer mit Werkzeugen und Techniken für die Arbeit mit NEET-Jugendlichen auf lokaler Ebene auszustatten;
- Jugendpartizipation von Basisorganisationen anhand von guten Praxis- Beispielen erleben;
- Bereitstellung eines Raums für den Austausch bewährter Verfahren mit Schwerpunkt auf nicht-formalen Bildungsmethoden in der Jugendarbeit.

Auf Organisationsebene:

- Bringen Sie positive und lang anhaltende Auswirkungen auf die teilnehmenden Organisationen, indem Sie das Wissensmanagement und die Kapazitätsentwicklung durch die Schaffung von Bildungszentren verbessern

Letztendlich ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass Ziele als einzelne Kontrollpunkte dienen, die zur Erfüllung des Gesamtziels führen. Sie müssen mit der Zielgruppe (potentiellen Lernenden) besprochen, immer an deren Bedürfnisse angepasst und ggf. durch Input und Feedback verbessert/korrigiert werden.

7 - Methoden in der nicht-formalen Bildung mit Jugendlichen

Erfahrungslernen stellt die pädagogische (und philosophische) Logik für die Gestaltung der Methoden dar, die Lernmöglichkeiten für junge Menschen schaffen können. Die Methode ist eine Aktivität, die jungen Menschen angeboten wird, um Erfahrungen zu sammeln, die mit einem bestimmten Lernzweck (Ziel) verbunden sind. Bei der Auswahl einer Methode muss ein Pädagoge viele „Warum“- oder „Wie“-Fragen beantworten, aber was zuerst und zuletzt kommen kann, ist:

„Stimmt diese Methode mit den Werten hinter Ihrem Programm und den Prinzipien von NFB überein?“.

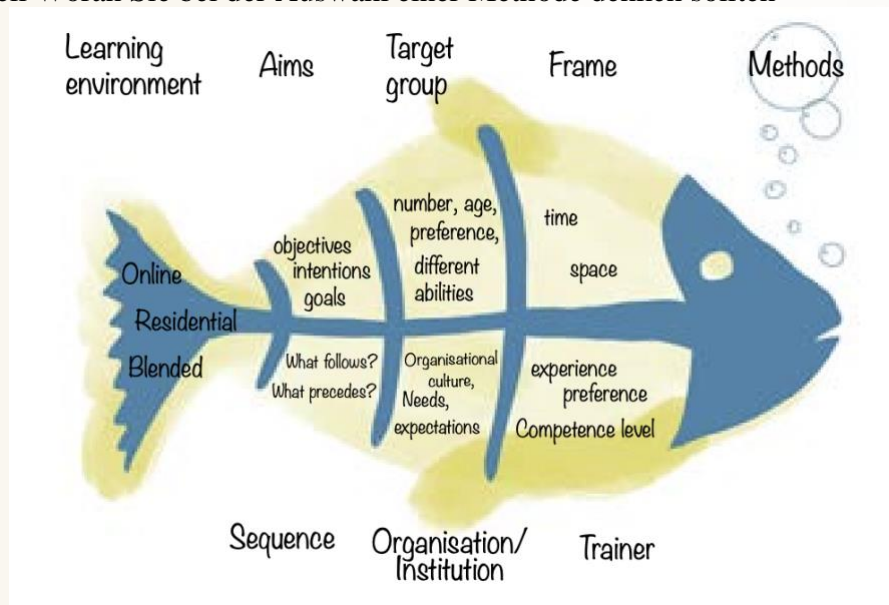
Spaß am Lernen in NFE ist fast schon Pflicht. Das bedeutet nicht, dass die Methode, die Sie wählen, bleibt, weil es Spaß macht – die Teilnehmer haben Spaß an Teamarbeit, können aber keinen Bezug zu ihrer Gruppe und den Lerninhalten im Programm finden.

Das Gleiche gilt für einen zu direktiven und formalen Ansatz, bei dem sehr ernst mit dem Thema umgegangen wird und versucht wird, Partizipation oder aktive Bürgerschaft in einem Schulungsraum einzuführen, in dem nur Ihre Stimme gehört wird.

Pädagogen müssen das Vorbild für Werte hinter nicht-formaler Bildung sein; Dasselbe gilt für ausgewählte Methoden, die integrativ und partizipativ sind und individuelle Beiträge respektieren.

Wie macht man das alles? Es gibt einen „Fisch“, den wir normalerweise verwenden, um die Methoden zu „fangen“.

FISH-Modell Woran Sie bei der Auswahl einer Methode denken sollten



(Clocker, S. (Ed). (2021)), T-Kit 6 Trainingsgrundlagen (2, S.70)

<https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/128207003/T-KIT-6-023322-GBR.pdf/5f9a09c0-e69c-93b2-0fd5-fe9fa6f421f3>

Ein Trainer oder Moderator kann ein Modell verwenden, um darüber nachzudenken, welche Art von Methoden in einem bestimmten Teil des Programms am besten anzuwenden sind, da das Modell Folgendes berücksichtigt:

- wie die Methode zur Kommunikation oder Zusammenarbeit in der Gruppe beiträgt oder ob die Gruppe dafür „bereit“ ist
- wie die Methode Beteiligungsmöglichkeiten für verschiedene Personen schafft oder sie zum Nachdenken anregt
- wie die Methode zu den Lernzielen passt, welche Kenntnisse oder Fähigkeiten Lernende haben müssen, um sich engagieren zu können und sich nicht überfordert zu fühlen
- Gibt es eine rote Linie zwischen dem, was die Gruppe zuvor getan hat, und dem, was sie danach tun wird?
- Fragen in Bezug darauf, wie machbar es für Sie ist, eine Methode anzuwenden – haben Sie genügend Zeit, Raum oder Mittel (Geräte, Materialien), um die Aktivität von Anfang bis Ende zu bewältigen
- kannst DU es in einem ganzen Zyklus vorbereiten, umsetzen und nachbesprechen

Erlebnislernzyklus als methodische Grundlage für die Gestaltung einer Lernaktivität

Erfahrungslernen wurde bisher oft erwähnt. Das Design von Lernmethoden, die auf einem vollständigen Zyklus basieren, hat zwei Hauptelemente:

- I Erleben (Instruktion) Teil der Aktivität
- II Reflexion (Nachbesprechung) Teil der Aktivität

Hier möchten wir uns den Erfahrungsteil ansehen und was er sein kann.

Wir lernen auf ganz natürliche Weise durch Lebenserfahrungen. Manchmal braucht es mehr als mehrere Versuche (oder Fehler), bis wir endlich einen „AHA“-Moment oder eine Einsicht darüber haben, warum uns etwas passiert, und dann Dinge anders machen oder nicht.

Erfahrung kann auch in Trainingsprogrammen arrangiert werden, um Gelegenheiten mit spezifischen Lernzwecken zu bieten (um Gruppendynamiken zu schaffen, Themen einzuführen oder zu erforschen, das Üben bestimmter Fähigkeiten oder Verhaltensweisen zu fördern). Sobald spezifische Lernziele identifiziert sind, können sie durch viele verschiedene Aktivitäten erreicht werden. Aktivitäten können Kooperations- und Problemlösungsübungen, Simulationsspiele, Rollenspiele, Gruppendiskussionen usw. sein. Sie können von der ganzen Gruppe oder in kleineren Gruppen durchgeführt werden. Dieselbe Methode kann je nach Kreativität der Pädagogen, den Bedürfnissen der jeweiligen Gruppe und dem Programmkonzept auf verschiedene Weise modifiziert werden. Sie können beispielsweise eine Gruppendiskussion über jedes identifizierte Problem mit verschiedenen Techniken führen:

-mit einer ganzen Gruppe im Kreis, indem definiert wird, worum es geht, und der Raum für den Austausch unterschiedlicher Meinungen geöffnet wird (Plenum mündliche Diskussion);

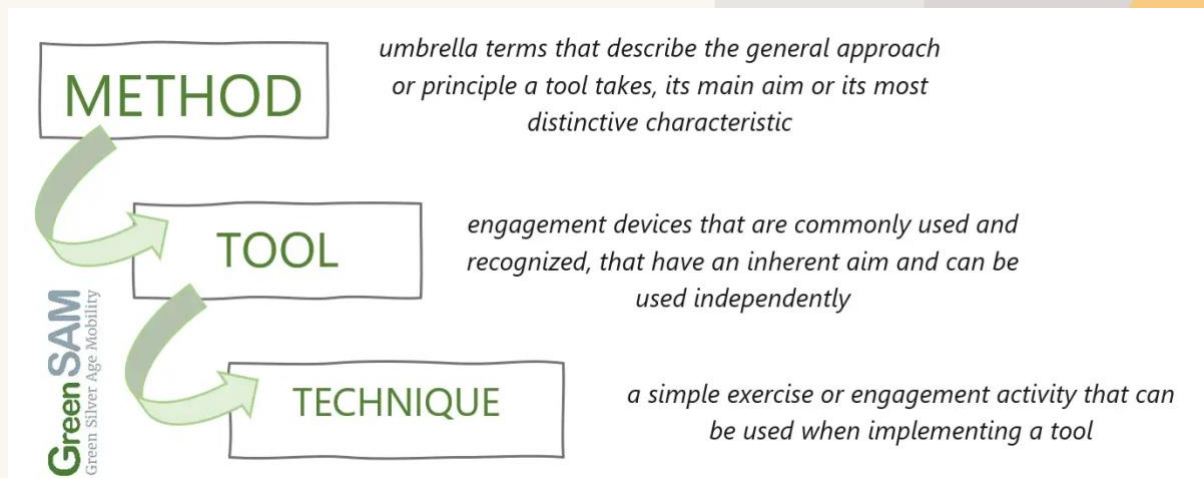
- Sie können das/die Problem(e) mit einer Gruppe identifizieren und schriftlich formulieren – dann laden Sie die Teilnehmer ein, in Stille schriftlich zu reagieren und ihre Meinung zu äußern (stille Bodendiskussion);
- Sie können mehrere Aussagen zu einem bestimmten Thema oder Konzept formulieren und die Teilnehmer bitten, ihre Haltung zu zeigen – Zustimmung oder Ablehnung zum besprochenen Thema (Raumbarometer oder Wo stehen Sie?-Debatte usw.).

Wichtig zu beachten ist, dass dies nur der Anfang der Lernunterstützung ist. Sie hören hier nicht auf. Wenn Sie beispielsweise eine Simulationsübung als Methode wählen, die alle Quellen unterschiedlicher Verhaltensweisen oder/und intensiver Emotionen hervorrufen kann, wie interkulturelles Lernen oder Konfliktmanagementsimulationen und Sie beenden, wenn das „Spiel“ endet, bleibt alles Lernen übrig und Sie können zufällig für emotionales oder zwischenmenschliches „Chaos“ verantwortlich sein, anstatt für die Förderung des Lernens der Teilnehmer.

Mehr über diese Moderatorenverantwortung, insbesondere bei interkulturellen Lernmethoden, kann im Artikel „Albatross Dilemma“ in der Coyote-Ausgabe (Taylor, M. 1999, Juli) nachgelesen werden.

Es gibt heute viele Spiele und Übungen, offline und online. Für Pädagogen in NFB mit Jugendlichen, die einige davon ausprobieren möchten, aber noch keine praktische Erfahrung haben, sind diejenigen wichtig, die zumindest klare Beschreibungen des kontextuellen oder konzeptionellen Hintergrunds der Aktivität, der Größe der Gruppe und der Dauer der Umsetzung, der Lernziele und Reflexionsfragen haben. Die Aufgabe ist die gleiche für diejenigen Praktiker mit mehr Erfahrung in der Gestaltung und Leitung von Gruppenlernprozessen, die bereit sind, damit zu beginnen, bestehende Methoden anzupassen oder neue zu entwickeln. Bevor Sie sich vor die Gruppe stellen, machen Sie sich über die Bedürfnisse der Gruppe und Ihre Ziele im Klaren, wie der Lernfluss vorher abläuft und was nach dieser Aktivität passieren muss. Wählen Sie dann eine Methode, die dem Zweck dient, und gestalten Sie Ihre Nachbesprechungsfragen sorgfältig (neu), da sie ein wesentlicher Bestandteil der Aktivität sind.

Bevor wir mit der Auflistung verschiedener Methoden fortfahren, die wir in unserer Arbeit verwenden, möchten wir versuchen, zwischen Methoden, Werkzeugen und Techniken zu unterscheiden. Berücksichtigen Sie, dass diese Begriffe in vielen Handbüchern, Websites und Online-Kursen überlappend und mehrfach verwendet werden. Konkrete Methoden, die entwickelt wurden, um bestimmte Themen in Zusammenfassungen von Handbüchern zu behandeln, werden als Methoden, Aktivitäten, Übungen, Workshops und Tools bezeichnet. Hier stellen wir Methoden im weiteren Sinne als Überbegriffe für verschiedene Werkzeuge vor, die auf dem gleichen Prinzip basieren, aber an den spezifischen Zweck Ihrer Arbeit angepasst werden können. Eine Methode ist ein allgemeiner Ansatz oder ein Prinzip, das ein Werkzeug verwendet. Der Hauptunterschied zwischen Werkzeug und Methode ist der Grad der Spezifität. Techniken sind Übungen, Spiele und Aktivitäten, die erstellt werden, wenn wir ein Werkzeug in unserem Bildungsdesign implementieren möchten.



Grafik aus dem Artikel „Sind alle Ansätze gleich: Der Unterschied zwischen Technik, Werkzeug und Methode“ (GreenSAM Kommunikation, 2020. Juni18) Abgerufen von: <https://greensam.eu/technique-tool-method/>.

Nachfolgend finden Sie das Ergebnis unseres Brainstormings (eine der Methoden zum Generieren und Erkunden verschiedener Themen) darüber, welche verschiedenen METHODEN oder Arten von Methoden wir in NFB verwenden. Denken Sie daran, dass die Liste nicht exklusiv ist; andere würden wahrscheinlich andere Gruppen oder Kategorien bilden.

Einführungsaktivitäten und Energizer

Dies ist eine vielfältige Gruppe von Methoden, die Namensspiele, Begrüßungs- und Aufwärmaktivitäten umfassen, um das Eis zu brechen und eine angenehme und positive Gruppenatmosphäre zu schaffen. Namensspiele unterstützen den Aufbau der Kommunikation in der Gruppe, überstürzen Sie sie also nicht. Fühlen Sie sich frei, sie zu wiederholen oder andere zu verwenden, um sich an die Namen der Personen während der ersten Tage/Zeiten längerer pädagogischer Aktivitäten zu erinnern. Namensspiele können als Energiespender dienen, wenn sie in wettbewerbsorientierten Teamaktivitäten eingesetzt werden. Als Einführungsaktivitäten sehen wir solche zum „Kennenlernen“. Sie sind länger als Namensspiele und Energizer. Diese Art von Aktivitäten sind in erster Linie verbal und helfen den Teilnehmern, ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu entdecken und die Grundlage dafür zu schaffen, Sicherheit zu schaffen, indem sie sich gut fühlen, während sie persönliche Dinge über einander teilen.

Energizer müssen mit Freude, Spaß und Leidenschaft ausgeführt werden, sonst zeigt sich ihre Magie nicht. Sie können körperlich-kinästhetisch sein, einschließlich Laufen, Tanzen, Singen und Schreien. Daher heben sie die Energie in der Gruppe oder diejenigen, die Fokus und kollektive Aufmerksamkeit bringen, Spannungen lösen und Fürsorge und Vertrauen

zueinander wecken – wie Spaziergänge zu zweit, Gruppenmassagen, Gruppenzählung usw. Es gibt eine Art Energizer, den wir für kleinere Gruppenunterteilungen verwenden. Sie haben einen klaren Zweck innerhalb eines Programms und können die Energie vor „ernsteren“ Aufgaben heben. Oft bitten wir die Leute, ihre Gruppe zu finden, indem sie „dasselbe Instrument spielen“, so tun, als wären sie bestimmte Tiere, bestimmte Tanzschritte tanzen usw.

Aktivitäten zur Vertrauens- und Gruppenbildung

Diese Methoden unterstützen die Schaffung von Teamgeist in der Gruppe, indem sie eine Herausforderung eines Moderators meistern. Normalerweise ist es das erste Mal, dass Sie die Teilnehmer einladen, einen Schritt in Richtung ihrer „Stretching Zone“ zu machen. Einzel- und Gruppenerfahrungen nach diesen Übungen müssen nachbesprochen werden, da sie als Lernwerkzeug dienen. Vertrauen und Gruppenbildung können während komplexer 2in1-Simulationsübungen stattfinden, z. B. wenn die Teilnehmer körperlich engagiert sein und sich auf viele verschiedene Arten aufeinander stützen müssen, um die Aufgabe zu erfüllen. Eine typische Aktivität hier ist „Elektrodraht“, bei dem ein Stück Schnur oder Seil etwa 1,2 m hoch über dem Boden befestigt wird. Das Ziel ist, dass das gesamte Team sicher über den „elektrischen Draht“ (die Schnur oder das Seil) kommt, ohne einen „Stromschlag“ zu erleiden (das Seil zu berühren) und nicht unter das Seil geht. Solche intensiven körperlichen, sozio-emotionalen und kommunikativen Gemeinschaftserlebnisse fördern die Vertrauensbildung und bringen „unbekannte“ Menschen einander näher. Diese Aktivitäten bilden die Grundlage für die Entwicklung einer Gruppendynamik, in der Menschen bereit sind, miteinander und voneinander zu lernen. Sie können die Gruppenbildung drinnen und draußen mit einer großen oder einer Reihe kleinerer Aktivitäten beginnen. Sie können mit Übungen zu zweit beginnen (z. B. Bewegungen wie das Halten des Ballons mit Köpfen, Nasen, Bäuchen ...), in kleinen Gruppen mit ein wenig Wettbewerb fortfahren (wenn es darum geht, Dinge zu entdecken, die alle gemeinsam haben ... oder gar nicht), dann machen Sie etwas mit der halben oder ganzen Gruppe (wie die ganze Gruppe, um den Ball unter 10 Sekunden zu passen), wo mehr Kommunikation und Strategiewechsel unerlässlich sind. All dies kann in komplexen Übungen wie „Mission Impossible“ gemischt werden, die von You Train Projekt Trainern gut erklärt werden

https://www.youtube.com/watch?v=jTo_4D9Ghlw&list=PLalcxnicShPNomcxjp6wtFGuaEX7xu6YF.

Halten Sie immer Sicherheit, individuelle Unterschiede und den Zweck der Aktivität fest. Eilen Sie nicht durch das Reflektieren danach. Sie können es verwenden, um eine Gruppenvereinbarung für den Rest des Trainings zu schreiben.

Methoden zur Generierung von Ideen und Meinungen

Diese Methoden sind eher inhaltsbezogen und dienen dazu, Vorwissen, unterschiedliche Ansichten zu bestimmten Themen oder breitere übliche Sichtweisen durch abweichendes Denken (Suche nach mehr Lösungen für ein bestimmtes Problem oder eine Frage) zu erforschen. Hier verwenden wir verschiedene Brainstorming-Aktivitäten und Wortassoziationen, normalerweise im Plenum, auf Flipcharts und im Kreis. Aber kreativere Ansätze sind willkommen, wie das Erstellen eines Alphabets für bestimmte Konzepte usw.

Methoden zur Präsentation von Konzepten, Ideen oder Meinungen

Momente, in denen nicht formale Bildung der formalsten Bildung ähnelt, sind, wenn der Trainer vor der Gruppe steht und eine Theorie oder einen neuen Ansatz präsentiert oder einen Vergleich und Überblick zu einem Thema gibt. Sie sieht ähnlich aus, sollte es aber nicht sein. Sprecher neigen nicht zur reinen Information, sondern fordern Interaktivität bei diesen Inputs. Fragen aus mehreren Richtungen sind willkommen, niemand hat eine Position mit „mehr Macht“, vielleicht nur ein bisschen mehr Erfahrung.

Inputs und Präsentationen können als Ergebnis von Kleingruppenarbeiten entstehen. Dann legt der Trainer Zeit und Art der Präsentation fest und Gruppe für Gruppe trägt ihre Ergebnisse vor. Einige Methoden können nicht fest in eine Kategorie eingeordnet werden, da sie eher ein Werkzeug zur Aufteilung der Gruppenaufmerksamkeit sind. Eins wird „Fischglas“ genannt, bei dem der Austausch an Erkenntnissen oder Meinungen kleiner Gruppen in einem kleinen Kreis stattfindet, der Rest der Gruppe beobachtet, im Außenkreis sitzend. Dies ist ein Werkzeug sowohl für die Präsentation von Ergebnissen kleinerer Gruppen als auch für die Diskussion zwischen Gruppenmitgliedern, die unterschiedliche Meinungen vertreten.

Gruppendiskussionen und Debattenmethoden

Gruppenmethoden, um Ideen auszutauschen, Wissen und Argumentationsfähigkeiten zu verbessern und Offenheit gegenüber unterschiedlichen Standpunkten zu üben. Konfrontationen werden je nach verwendetem Instrument auf unterschiedliche Weise erleichtert und strukturiert, aber eine Gemeinsamkeit besteht darin, dass jede Art von verbaler Gewalt verboten ist. Die Methoden legen den Grundstein für die Entwicklung demokratischen Denkens und einer wertfreien Haltung gegenüber unterschiedlichen Meinungen oder Praktiken des kritischen Denkens und Argumentierens.

Wir verwenden hier viele verschiedene Tools, von denen einige bereits erwähnt wurden: „Wo stehst du?“-Aktivität, die es ermöglicht, Meinungen mit Zustimmung oder Ablehnung von vorbereiteten Aussagen eines Moderators zu äußern, das „Welt Café“, eine komplexe Gruppendiskussionsaktivität, bei der die gesamte Umgebung an ein Café erinnert in dem sich Freunde über Themen unterhalten, die sie interessieren.

In der Trainingssituation werden Tische mit jeweils einem schriftlichen Diskussionsthema aufgestellt und die Teilnehmer wählen das erste Thema, um das sie sich setzen. Nach einer bestimmten Zeit gehen alle in die gleiche Richtung und setzen sich um den nächsten Tisch herum. Die Diskussion wird bis zum nächsten Wechsel fortgesetzt. Immerhin besuchen Gruppen alle Tische und berichten von jedem anwesenden Diskussionsergebnis. Wenn Sie bereits zu viele verbale Diskussionen in der Gruppe geführt haben, können Sie sich jederzeit für eine „stille Diskussion auf dem Boden“ entscheiden, bei der die Leute schreiben, zeichnen und Emoticons auf das setzen können, was auf den großen Flipcharts auf dem Boden steht. Musik im Hintergrund ist sehr willkommen.

Rollenspiele und Simulationsübungen

Rollenspiele sind Gruppenaktivitäten, bei denen eine oder mehrere Personen Rollen in einer definierten simulierten Situation übernehmen. Sowohl Rollen als auch Situationen können den Teilnehmern, die die Rolle spielen, vertraut oder außergewöhnlich und neu für ihr wirkliches Leben sein. Diese Methode ist vom Psychodrama, einer Form der Gruppentherapie, „entlehnt“ und meist sehr stark adaptiert. Situationen und Rollen können vom Moderator im Voraus festgelegt werden oder vom „Regisseur“ in der Gruppe kommen, einer Person, die bereit ist, die Situation zu teilen – einen Fall und die gerne durch die „Augen“ anderer dazu konsultiert werden möchte und bereit ist verschiedene Rollen in der dargestellten Situation zu spielen.

Hier können wir auch Forum Theater erwähnen. Die Methode bietet erfahrenen Moderatoren viele Möglichkeiten, junge Menschen in eine aktive Suche nach der Transformation von

Konflikten einzubeziehen und Empathie zu üben. Diese Methode kann mehr Zeit in Anspruch nehmen, daher muss sie in einem Plan berechnet werden. Wenn nicht, wird der Prozess des „Aussteigens“ aus der Rolle nicht abgeschlossen sein, und Menschen können emotional und mental in der „Rolle“ stecken bleiben, egal ob sie mit einem Programm weitermachen. Für grundlegende Informationen können Sie sich das kurze Tutorial ansehen „Forum Theater: Wie kann es in der nicht-formalen Bildung eingesetzt werden?“ aus dem Youtrain-Projekt (2019, 24. Juni).

Reflexionsmethoden

Neben der Reflexion, die im Rahmen einer bestimmten Aktivität (während der Nachbesprechung) erleichtert wird, die den Lernzyklus in Bezug auf die festgelegten Lernziele abschließt, müssen wir uns hier an individuelle Präferenzen und das Lerntempo in der Gruppe erinnern. Reflexionsmethoden bieten jedem in der Gruppe am Ende des Tages oder der „Einheit“ des Trainingsprogramms die Möglichkeit, ihre bisherigen Lernergebnisse zu „verdauen“ und zu reflektieren und zu versuchen, ihre eigene „rote Linie“ im Programm zu erstellen und zu integrieren.

Reflexionsmethoden können einzeln, in Gruppen oder kombiniert sein. Sie können kreative visuelle Werkzeuge wie Dixit-Karten, Fotos, Zeitschriften zum Erstellen von Collagen usw. verwenden, um eine visuelle Darstellung ihres Lernens während des Tages auszuwählen oder zu erstellen. Sie können eine (ermächtigende) Reflexionsfrage schreiben wie: „Was war heute dein AHA-Moment? oder „Was schreit ab heute in deinem Kopf nach mehr...?“ oder „Was ist noch „pausiert“ und warum?“ auf einem Flipchart und die Leute antworten, indem sie ein Post-it mit ihren Gedanken anbringen.

Wir erstellen oft Gruppenreflexionen für tägliche Reflexionen mit einem geschlossenen Kreis von Menschen, um sich gegenseitig zu unterstützen, zu teilen und noch privatere Gedanken zu hören. Es ist in Verantwortung des Moderators zu entscheiden, auf welche Weise oder ob die Gruppen dem Team Feedback geben sollen. Rein für die individuelle Reflexion wird oft ein „Lerntagebuch“ verwendet – ein Werkzeug für das gesamte Training, in das die Leute schreiben, zeichnen und alles festhalten können, was sie sich merken möchten – dieses Werkzeug bleibt viel länger bei einer Person, nachdem die Bildungsaktivität beendet ist.

Bewertungsmethoden

Wie Sie verschiedene Aspekte Ihres Programms bewerten können, erfahren Sie im Kapitel des Handbuchs über die Bewertung (**siehe Kapitel 11 dieses Handbuchs**)

Abschlussaktivitäten

Aktivitäten haben den Zweck, das Training zu beenden, da es aus verschiedenen Gründen schmerzhaft sein kann. Selbst wenn dies nicht der Fall ist, müssen sich Trainer, die für den „Aufbau der Gruppe“ verantwortlich sind, jetzt wieder auf einzelne Teilnehmer konzentrieren, sie befähigen, die Erfahrung zu schätzen, die sie bereichert hat und über Verbindungen und Beziehungen nachzudenken, die sie zwischen ihnen als Grundlage für eine mögliche Zusammenarbeit in Zukunft hergestellt haben. Hier können Sie auf lokale Postkarten schreiben, woran/an wen sie sich „in vielen Jahren“ nach dem Training erinnern wollen. Die Teilnehmer können Postkarten mitnehmen oder sich von den Organisatoren zusenden lassen. Sich gegenseitig Zertifikate zu geben, ist eine hervorragende Möglichkeit, an die „Eigenverantwortung“ der Teilnehmer für das Training zu erinnern.

Manchmal machen wir gerne lustige Abschlussspiele oder Energizer (die der Favorit der Gruppe sein können) und beenden sie in einer positiven Atmosphäre.

Sobald Sie beginnen, einen erfahrungsorientierten Lernprozess zu ermöglichen, müssen sich Pädagogen der Komplexität der Elemente im Leben einer Gruppe bewusst sein. Einige dieser Elemente werfen Fragen auf wie:

Sind diese geplanten Aktivitäten am besten für meine Gruppe geeignet?

Ist die Zeit und der Ort für eine bestimmte Aktivität im Programm noch korrekt, oder sollte dies überdacht werden?

Was sind die Anzeichen dafür, dass es an der Zeit ist, den Plan zu ändern?

Trainer müssen bei der Arbeit mit einer Gruppe das nutzen, was sie haben. Dies sind nur einige der Empfehlungen:

- Bereiten Sie sich gesund vor – versuchen Sie, die Bedürfnisse und den Kontext der Gruppe zu verstehen, oder planen Sie, dass sie es Ihnen mitteilen; Nutzen Sie die Umwelt, in der Sie sich befinden, und isolieren Sie das Lernen nicht von der Umgebung – es bringt informelle Aspekte in das strukturierte Programm und hilft es dem wirklichen Leben näher zu bringen; bereiten Sie einige Aktivitäten in Reserve vor; Wenn Sie sich bei einer bestimmten Aktivität etwas unsicher sind, versuchen Sie es mit einem Team. Machen Sie Ihre Notizen im Programm oder schreiben Sie Ihre Leitkarten.
- Beobachten – Nutzen Sie Ihre nonverbale Kommunikation und die der Gruppe und spüren Sie mit Ihrem eigenen Körper, was in der Gruppe vor sich geht.
- Seien Sie präsent und offen – konzentrieren Sie sich flexibel auf alle Erfahrungen, die Sie in der Gruppe sammeln.
- Aufzeichnen – Nehmen Sie Ihr Notizbuch mit, um aufzuschreiben, was Sie beobachten und was Sie über das Geschehene denken.
- Kommunizieren – nutzen Sie Ihr Team, um über Gruppen- oder Einzellernen und -beteiligung nachzudenken und sich weiter anzupassen.

8 - Ablauf der pädagogischen Aktivität und Gruppendynamik

Die Trainingsgruppe wird für eine begrenzte Zeit und für bestimmte Bildungszwecke gegründet. Es ist eine intensive Erfahrung, die vom verantwortlichen Team geformt und

ungeformt wird. Zwischen Beginn und Ende können auch viele andere, persönliche oder berufliche Ergebnisse aus der Zusammenführung junger Menschen in NFB-Aktivitäten entstehen, wie z. B. das Knüpfen neuer Freundschaften, Projektpartnerschaften, Aktivistengruppen ... Pädagogen beobachten normalerweise, dass Lerngruppen ähnlichen Veränderungen unterliegen, die bei der Gestaltung von Bildungsprogrammen unterstützt und anerkannt werden müssen. Der folgende Text ist stark von Online-Notizen inspiriert, die von einem Kollegen und internationalen Moderator, Mark Taylor, verfasst wurden. Er fasst zusammen, was während des Workshops „Gruppendynamik und Modell des Erfahrungslernens“ vor vielen Jahren besprochen wurde, ungewiss wann.

Eine positive Gruppendynamik kann das individuelle Lernen stark beeinflussen. Das mentale, emotionale und energetische Niveau in der Gruppe ändert sich und durchläuft mehrere Stadien der Gruppenentwicklung. Die Anzahl der Stufen variiert von 4 bis 18 nach Meinung verschiedener Autoren. Einige Gruppen gehen linear durch die Phasen, andere gehen vor und zurück, und einige können in einer der Phasen stecken bleiben oder einige überspringen. Eine der Rollen des Trainers/Moderators besteht darin, den Lernprozess zu gestalten und dabei den Lebenszyklus einer Gruppe wertzuschätzen. Es bedeutet, Gruppenlernen sorgfältig auf verschiedene Stufen abzustimmen. In unserer Arbeit stützen wir uns normalerweise auf die fünf Gruppenentwicklungsstadien von Tuckman (Tuckman, B. 1965).



Wikipedia: Tuckmans Stadien der Gruppenentwicklung, abgerufen aus:
https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s_stages_of_group_development

Der Ablauf Ihres Trainings muss so auf diese Phase abgestimmt sein, dass:

Du formierst – Grundlagen schaffen, damit sich die Gruppe bilden und gemeinsam lernen kann. Die Schaffung eines sicheren Raums für Ihre Teilnehmer beginnt von Anfang an, wenn alles unbekannt ist. Sie arrangieren den Ort, heißen alle willkommen, stellen die Gründe für die Bildungsaktivitäten vor, ermöglichen den Teilnehmern, das Team kennenzulernen, bieten

Lernziele und inhaltliche Schritte an, untersuchen Erwartungen, stellen die Werte und Prinzipien der NFB-Methodik vor und legen Möglichkeiten für Ihre Lernenden fest sich auf persönlicher Ebene kennen zu lernen, was sie mit dem Thema verbindet, sich über frühere Erfahrungen auszutauschen und mit Gruppenbildungsübungen zu beginnen.



Wieso? Denn in ihren Köpfen fragen sich die Menschen:

Was ist das für eine Gruppe? Wer ist wer? Werde ich angenommen?

Was wird von mir erwartet? Werde ich in der Lage sein, das zu lernen, was nötig ist?

Stürmen – In diesem Stadium lautet die Hauptfrage: „Kann es getan werden?“. Nachdem Sie den Plan vorgestellt hatten und sich die Teilnehmer ein wenig kennengelernt hatten, begannen einige an sich selbst oder der Gruppe oder dem Team zu zweifeln, ob das Programm die Ziele erreichen würde, ob sie daraus lernen würden, wie sie es erwarteten usw. Viele stille Dilemma. Menschen reagieren anders, wenn sie ein bisschen Angst haben. Sie können sich in vielerlei Hinsicht dagegen wehren, leise oder laut zu sein, mit anderen Teilnehmern zu streiten, gegen Trainer zu rebellieren, sich zu weigern, sich zu engagieren usw. Sie denken darüber nach, wie unterschiedlich sie sind und es gibt immer noch keine Einigkeit. Auch die Frage, wer den Prozess kontrollieren (wird) liegt in der Luft. Aus diesem Grund müssen wir Raum für Zusammenarbeit schaffen und Aktivitäten auswählen, bei denen die Nutzung der Unterschiede zwischen den Teilnehmern die Gruppe zum Erfolg führt. Änderungen der zwischenmenschlichen Wettbewerbsfähigkeit konzentrieren sich auf die Aufgabe, die Zeit, die Komplexität und manchmal den Trainer, aber auf angenehme Weise. Um all dies zu bewältigen, ist der Erzieher ein Vorbild für erwünschtes Verhalten auf partizipative Weise:

- legt die Grundregeln für eine konstruktive Kommunikation und eine Atmosphäre der Zusammenarbeit fest,
- klärt Rollen und Verantwortlichkeiten,
- ermöglicht Raum für den Austausch bisheriger Erfahrungen zu Themen und Realitäten Ihrer Teilnehmer und der bisherigen Gruppenleistung,
- zeigt Wertschätzung für aktive Beiträge der Lernenden und führt alle Perspektiven auf die Hauptthemen als Ressourcen und Reichtum an Vielfalt an Erfahrungen, Meinungen, Wissen, Wahrnehmungen usw. zusammen.

Die Existenz vieler Unterschiede im Gruppenlernprozess kann ziemlich verwirrend und schmerzhaft sein. Einzelpersonen werden versuchen zu verstehen, wie sie persönlich mit dem beitragen können, was sie in einem Lernkreis anbieten können, indem sie ihre Rolle in dieser bestimmten Gruppe gestalten. Einige werden auf Hochtouren gehen, aber andere brauchen vielleicht ein bisschen Ermutigung und kein Urteil.

Normierung – Das Lernen in einer Gruppe mit vielen Unterschieden kann verwirrend und schmerzhaft, aber inspirierend sein. Die vorherige und diese Phase treten manchmal gleichzeitig auf. Einzelpersonen in der Gruppe werden sich ihrer Rolle sicher, nachdem ihre Beiträge angenommen wurden. Das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gruppe unabhängig von den individuellen Unterschieden schafft einen gemeinsamen sicheren Raum, und die Lernenden können die Bereitschaft zeigen, mehr Inhalte zu erfassen und weiterzugeben. Interaktion basiert auf Vertrauen. Während der Zusammenhalt und das Vertrauen ineinander steigen, strebt die Gruppe nach dem Feedback der Trainer: „Wir schaffen das!“ - man spürt das in der Luft.

Dies ist ein Moment in einem Programmablauf, in dem Sie inhaltliche Neuerungen, Denkanstöße, inspirierende Zitate, Definitionskonzepte in Kleingruppen oder theoretische Hintergründe vorstellen können. Vermeiden Sie Vorträge, geben Sie kurze Inputs und stellen Sie genügend Ressourcen bereit, damit die Teilnehmer recherchieren und voneinander lernen können.

Aufführung – Um aufzutreten/zu produzieren, braucht eine Gruppe eine Mischung aus Unbehagen und Komfort. Andernfalls kann es in der "Norming"-Phase stecken bleiben. Dies ist der Teil des Designs, der mit Inhalten und Themen befeuert wird. Die Gruppe konzentriert sich nicht mehr auf sich selbst. Die Gruppe wird zum Motor des Lernens. Individuelle Unterschiede und Kompetenzen werden wertgeschätzt und bei der Lösung von Gruppenproblemen anerkannt. Die Menschen sind bereit zu experimentieren, Fehler zu machen und es erneut zu versuchen. Es gibt ein hohes Maß an gegenseitiger Unterstützung, daher bewegt sich der Trainer an den Rändern des Lernens und übernimmt eher die Rolle eines Vermittlers, der hilft, wenn er gebraucht wird – die Menschen haben keine Angst, um nach Hilfe zu bitten. Diese Gruppenphase kann als Dehnungszone des Lernens bezeichnet werden.

Die Hauptfragen der Teilnehmer maximieren ihre Leistung und bewerten sie. Es besteht ein Bedarf an Reflexionsraum, sowohl in der Gruppe als auch individuell.

Beenden oder beschwören – Diese Gruppenphase beinhaltet den Abschluss, die Übertragung des Gelernten und den Abschied. Es ist genauso wichtig wie die vorherigen und sollte nicht

überstürzt oder unterbewertet werden. Die Leute fragen sich:



Was bedeutet diese Gruppe für mich?

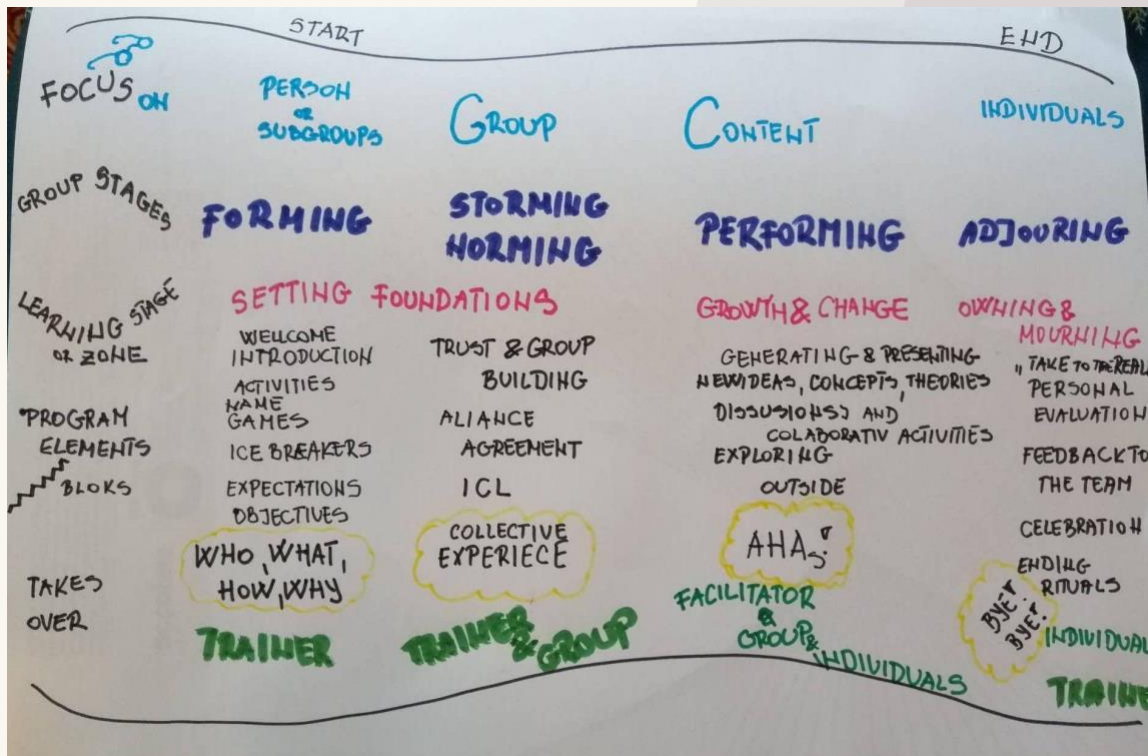
Wie werde ich ohne diese Menschen leben?

Was nehme ich aus dieser Gruppe/Training mit?

Pädagogen müssen Aktivitäten planen, die genügend Raum und Zeit für die individuelle Bewertung und das Nachdenken darüber bieten, wie persönliche Lernergebnisse in die Realität zurückübertragen werden können, Feedback an das Team, Abschied von der Gruppe und Gesamterfahrung. Das Schließen der Veranstaltung liegt in der Verantwortung der Pädagogen, bedeutet jedoch nicht, dass das Lernen für die Teilnehmer beendet ist. Manchmal wird in der Endphase Gruppen oder befähigten Einzelpersonen angeboten, mit der Planung neuer möglicher Erfahrungen zu beginnen, damit die Lernspirale weitergehen kann.

Das folgende Modell wurde inspiriert durch das Visuelle von dem T-Kit 6 Handbuch Trainingsgrundlagen (Klocker, S. (Hrsg.) 2021, S.125) und hebt die Zusammenhänge zwischen dem Gruppenlernprozess, dem Stadium der Gruppendynamik und geeigneten Methoden und Aktivitäten hervor. Wir haben weitere Elemente hinzugefügt, die für uns beim Programmdesign entscheidend sind, z. B. wer mehr Kontrolle (mehr Verantwortung) über den Lernprozess hat – ein Team oder eine Gruppe; und Stufen in einer Strömung über Lernzonen (Grundlagen für Komfort schaffen und dann in die Dehnung gehen).

Unsere Visualisierung stellt die Beziehung zwischen verschiedenen Aspekten und Elementen von Bildungsprogrammen dar, die berücksichtigt werden müssen, wenn Sie einen Programmablauf von Anfang bis Ende entwerfen und geeignete Methoden auswählen.



Die Hauptfragen, die sich das Team beim Entwerfen eines Ablaufs stellen muss, sind:

- Wer/was steht im Mittelpunkt des Programms?
- Wie folgen die Aktivitäten den Phasen der Gruppenentwicklung?
- Schaffen wir Lernzonen mit unserem Ablauf und wie – Beginnen Sie damit, Komfort zu schaffen, indem Sie das Unbekannte über die Menschen, das Programm und den Prozess verringern, laden Sie die Gruppe langsam dazu ein, in die Dehnung einzutreten – meist verbunden mit Inhalten und ermutigen Sie, zu wachsen und zu verändern und verhindern Sie Panik davor, alles zu unterbrechen, indem Sie die Ergebnisse besitzen und den Prozess abschließen?
- Was sind die konkreten Schritte in unserem Programm? Große Blöcke? Ihre Ziele? Was sind die kleineren – Aktivitäten, Bewegung ...?
- Wer übernimmt mehr Verantwortung für die Umsetzung der Aktivitäten? Sind Sie in einem bestimmten Moment eher ein Trainer oder Moderator, das heißt, Sie führen und geben mehr oder folgen und unterstützen die Gruppe?

9 - Nachbesprechung in Bildungsaktivitäten

Wir haben bereits Huxleys Zitat aus der Kartensammlung „Lernen aus der Box“ erwähnt, dass Erfahrung nicht etwas Erlebtes ist, sondern das, was wir aus dem Geschehenen gemacht haben (Huxley, A. I., zitiert in Evrard et al., 2013) .

Der Erfahrungslernzyklus besteht, wie bereits erwähnt, aus vier Phasen. Hier sind wir bei dem Teil, der auf wesentliche Erfahrungen folgt, die durch Übung gewonnen wurden.

Die Nachbesprechung ist ein geplantes Gespräch mit der Gruppe nach der Teilnahme an einer konkreten Aktivität. Es wird von definierten Lernzielen eingerahmt, wobei eine Reihe von Fragen geplant sind und Pädagogen leiten die Reflexionen der Teilnehmer an. Möglicherweise wird die Gruppe auch einige Fragen aufwerfen.

Die Reflexion soll die Teilnehmer dazu führen, Erfahrungen in ein neues Verständnis umzuwandeln, einen neuen Standpunkt zu bisherigem Wissen, eine neue Überzeugung, eine andere Art, etwas zu tun, einen anderen Blick auf persönliche innere Treiber oder Motivation, eine neue Ebene des Selbstvertrauens usw. Zu ermöglichen – Unterstützen von Erfahrungslernen bedeutet, dass die Auswahl einer „großartigen“ themenbezogenen Aktivität nicht ausreicht. Sie müssen wissen, wie man eine Nachbesprechung durchführt. Das bedeutet, geeignete Fragen zum Lernthema zu planen, zu formulieren und das Gruppengespräch „umstrickt“ zu führen. Es beinhaltet viel Zuhören sowie verbale und Körpersprache, da die Nachbesprechungsfragen Gedanken, Wahrnehmungen, Emotionen, Körperreaktionen, Verhaltensweisen, Vorkenntnisse und Vorstellungen sowie Überzeugungen der „ganzen Person“ der Teilnehmer beinhalten.

Kurz gesagt geht es darum: was passiert ist, warum und was wir (die Lernenden) damit machen.

Ablauf der Nachbesprechung

Nach einer Erfahrung mit angeleiteter Aktivität wird die Gruppe normalerweise gebeten, sich dem Moderator im Kreis anzuschließen. An diesem Punkt scheint die Nachbesprechung zu beginnen. Die Nachbesprechung begann in der Entwurfsphase des Programms. Es ist ein integraler Bestandteil des Aktivitätsplans, bei dem Sie zunächst Folgendes berücksichtigen:

Was wollen Sie, dass Ihre Teilnehmer realisieren (Ziele);

Umfang und Art ihrer Beteiligung (Lernzone);

Was sind die vorherigen und nächsten Schritte im Programm, die am besten damit verbunden sind, wo sich Ihre Lernenden befinden, nachdem Sie den Zyklus mit der Nachbesprechung abgeschlossen haben?

Wie gestaltet man die Nachbesprechungsreflexion?

Ein kurzer Blick auf die wichtigsten Punkte, die behandelt werden müssen, wie Kolbs Zyklus vorschlägt, sind:

- Gefühle und Verhaltensweisen während der Aktivität;
- Bezüge zur Realität herstellen oder Konzepte/Themen vorstellen;
- Erforschung von Anwendungen des individuellen Lernens in externen Kontexten.

Ein Mikroblick auf den Prozess, die Gruppe durch die drei verbleibenden Phasen des Erfahrungslernzyklus zu führen, kann wie folgt aussehen:

Fragen zur reflektierenden Beobachtung – Weisen Sie die Teilnehmer an, konkrete Erfahrungen, die sie gerade gemacht haben zu beobachten und darüber nachzudenken (was haben sie gesehen, was passiert ist, wie haben sich die Menschen verhalten, kommuniziert, was haben sie (Einzelpersonen) getan und wie haben sie sich gefühlt, wie und was hat sich während der Aktivität geändert, was war die Ergebnis der Aktivität, falls vorhanden, Ungereimtheiten, was war schwierig, was war einfach...).

Abstrakte Fragen zur Konzeptualisierung– ein neu ausgerichtetes Gespräch von der konkreten Erfahrung her bringt es näher an das Thema heran und versucht, ein Verständnis dafür zu erreichen, was passiert ist und warum (welche Ähnlichkeiten aus Erfahrungen mit dem persönlichen/sozialen/Arbeitsleben der Teilnehmer, mit anderen Kontexten gezogen werden können und ob sie Konzepte, Theorien oder allgemeineres Wissen mit dem bisher Beobachteten erkennen und miteinander verknüpfen können, ob sie einige Definitionen über das Konzept machen können, welche Schlussfolgerungen sie mit ihrer Ausbildung oder mit äußeren Realität in Bezug auf den Inhalt in Verbindung bringen können...).

Aktive Experimentierfragen oder Qs anwenden – Zum Testen der Schlussfolgerungen oder zum Experimentieren mit neuem Wissen kann der Moderator Fragen stellen, um das Nachdenken über Arbeits-/Lebenssituationen zu wecken, in denen eine bestimmte Idee zutrifft. Fähigkeit oder Verhalten können in die Praxis umgesetzt werden (Menschen können sich vorstellen, wo sie versuchen könnten, in neuen Situationen etwas anders zu machen, über erste Schritte nachdenken, die zu einer Verhaltensänderung führen können, was ihnen im Weg stehen kann, welche Unterstützung würden sie brauchen, um eine neue Fähigkeit auszuüben oder eine andere Einstellung zu einem Diskussionsthema zu haben ...).

Der gesamte Erfahrungslernzyklus wird bewusst genutzt, um die Lernenden darin zu schulen, wie sie aus beliebigen Lebenserfahrungen Lernschlüsse reflektieren und ableiten können.
Das lernen wir nicht in der Schule und es ist ein großer Teil der Lernkompetenz.

Warum sagen wir, dass Lernen in einem Kreislauf verläuft? Die Schlussfolgerungen, die sie gezogen haben, können die Lernenden erneut in verschiedenen Kontexten und Realitäten testen und prüfen, ob sie zutreffen oder nicht. Dann haben sie eine neue Erfahrung aus einem anderen Kontext, über die sie reflektieren können und die Lernspirale setzt sich durch das Leben fort.

Beispiel

Methode und Aktivität:

Vertrauensbildende Aktivität – „Geheimnisse im Kreis“, Beginn des Trainings

Ziele:

- *den Austausch zwischen den Teilnehmern zu fördern, indem ein geschützter Raum bereitgestellt wird*
- *herausfordernde Situationen gemeinsam zu meistern*
- *das erste Vertrauensgefühl in der Gruppe zu gewinnen*
- *das Verhältnis von Geben und Nehmen im Gruppenlernprozess zu reflektieren*
- *zu reflektieren, wie Vertrauen in einer Gruppe aufgebaut und aufrechterhalten wird*
- *zu verstehen, warum wir Vertrauen in Lerngruppen brauchen*

Beschreibung:

Schweigend schreiben die Teilnehmer ein Geheimnis auf Papier. Alle falten ihre Zettel, kommen und bilden den Kreis. Der Moderator bittet um ein Wort darüber, wie sich die Menschen im Kreis in diesem Moment fühlen. Die Teilnehmer teilen ein Wort. Die neue Anweisung lautet, dass jeder sein Blatt der Person gibt, die im Kreis gegenübersteht. Ohne die Papiere aufzufalten, halten sie schweigend die Geheimnisse des anderen auf den Papieren. Dann tauschen sie den Platz im Kreis und das Papier, das sie halten, mit ihrer 3. Person auf der linken Seite; dann tauschen sie die Papiere mit einer Person, die ihnen jetzt

gegenübersteht, dann tauschen sie die Papiere mit einer 5. Person zu ihrer Rechten, und danach noch ein paar Mal zufällig, damit niemand weiß, wo ihr Geheimnis ist und wessen Geheimnisse sie haben. Schließlich fragt der Moderator nach allen Papieren und legt sie alle in einer geschlossenen Box an einem sicheren Ort.

Nachbesprechung:

Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie Ihr Geheimnis aufgeschrieben haben?

Was waren Ihre Gedanken, als Sie die Anweisung hörten – weiterzugeben?

Was geschah danach? Wie haben sich andere Menschen verhalten? Wie beeinflusst Sie das, was andere getan haben?

Haben Sie bemerkt, dass sich während der Aktivität etwas verändert hat – seit Sie Ihr Papier geheim halten, das Geheimnis eines anderen bewahren, Papiere mit den Geheimnissen anderer Leute aus dem Kreis geben?

Wie können Sie all diese Gefühle mit dem Prozess der Vertrauensbildung in einer Gruppe verbinden?

Warum braucht die Gruppe Vertrauen, um zu lernen?

Was können Sie tun, um sich während unseres Trainings sicher zu fühlen und Vertrauen aufzubauen?

Denken Sie daran, dass mehr als zwei oder drei Fragen pro Phase wie ein Verhör klingen können. Reflektierende Beobachtung kann mehr Zeit in Anspruch nehmen, insbesondere wenn die Teilnehmer emotional, körperlich, sozial oder sogar intellektuell stark involviert sind (wie während psychischer Teambuilding-Übungen oder Debatten über Themen, die in Überzeugungen verwurzelt sind). **Planen Sie ausreichend Zeit für die Nachbesprechung ein. Konzeptualisierung** kann weniger dauern, ist aber entscheidend für individuelle und Gruppenlernerblicke. Sie müssen die Teilnehmer dabei unterstützen, die „Trainingserfahrung“ beiseite zu lassen und in die Realität zu blicken. Einige mögen echte AHA-Momente haben; für andere können sich neue Fenster öffnen, indem sie die Welt oder sich selbst betrachten. Dies ist ein Spitzenmoment, in dem der Moderator alle erforderlichen Kommunikationsfähigkeiten einsetzt – aktives Zuhören, Paraphrasieren und Zusammenfassen, um der Diskussion zu folgen und sie zu leiten, den Austausch zu unterstützen und den Ausdruck zu stärken. Vergessen wir nicht, wie wichtig es ist, unterschiedliche Meinungen innerhalb der Gruppe zu fördern und zu respektieren.

Authentische Reflexion erfordert die Entwicklung einer persönlichen Sichtweise auf das Thema, eine tiefe Einsicht oder einen gefühlten Sinn, in dem Lernende Gedanken, Gefühle, Werte, Intuition und Erfahrung verbinden. Dies kann nur angemessen geschehen, wenn sie ihre intrinsische Lernmotivation „anstecken“.

In „Den Raum halten“ (Concetta, T. et al., 2016, S. 48), einer Publikation mit einer Sammlung von Briefen von Trainern, die europaweit mit jungen Menschen arbeiten, haben wir eine wertvolle Liste von Prinzipien **zum Gestalten von reflektierende Lernumgebung**, gefunden, die von allen in der Gruppe geteilt wird, sowohl von Pädagogen als auch von Lernenden. Die Liste kann inspirierende Denkanstöße darüber geben, in welcher Umgebung die Nachbesprechungsreflexion stattfinden kann:

1. Sensibilisierung der Lernenden, ihr Lernen auf persönlich sinnvolle Weise zu „besitzen“ (es geht nicht darum, die Expertise des Pädagogen zu übernehmen! und von ihm zu lernen!).
2. Entwicklung einer Beziehung zwischen Pädagogen und Lernenden, die auf Vertrauen, Offenheit, Empathie, Transparenz, Dialog und Feedback basiert.
3. Den Reflexionsprozess mitgestalten.

4. „Kontrolle“ über intrinsische Lernprozesse auszubalancieren.
5. Die nachdenkliche Aufmerksamkeit der Lernenden lenken.
6. Momente des Nicht-Wissens verlangsamen und wertschätzen.
7. Fragen schrittweise vertiefen.
8. Denken Sie daran, dass Reflexion niemals aufgezwungen, sondern nur freundlich eingeladen werden kann.
9. Betrachten Sie Reflexion immer als einen erweiternden, vertiefenden und ganzheitlichen Prozess.
10. Achten Sie darauf, wie Sie die Reflexion (oder überhaupt nicht) bewerten.

Diese Prinzipien vermitteln die notwendige Haltung von Pädagogen, wenn sie Menschen bitten, ihre persönlichen Ansichten und emotionalen Gedanken mitzuteilen. Darunter sind einfache Kommunikationstricks, Ratschläge zur Gestaltung von Fragen und die Bitte, ein Gleichgewicht zwischen der „Kontrolle“ und der Entscheidung der Lernenden zu schaffen, worüber sie nachdenken müssen, damit sie das Ergebnis selbst bestimmen können.

In Brief Nr. 3 von „Den Raum halten“ (S. 22) sagt der Autor, Björn Vilhjálmsson: „Feinabstimmung mit den Lernenden am Anfang, welche Fragen für sie jetzt relevant sind, was ihre Aufmerksamkeit und Energie weckt zum Lernthema und was für sie hier und jetzt in ihrem Lernprozess sinnvoll ist.“

Warum müssen wir am Ende dieses Teils mit den Lernenden über „Feinabstimmung“ sprechen? Die Bedeutung der Reflexion, um alle Punkte für den gesamten Lernzyklus zu verbinden, ist unbestritten. Aber manchmal können Pädagogen zu begeistert von der Reflexion sein – indem sie alle geplanten Fragen weiter weg von der Gruppe stellen oder die Aufmerksamkeit der Lernenden auf einen irrelevanten Aspekt lenken. Wie in den Schulen können sich die Teilnehmer unserer nicht formalen Aktivitäten über zu viele Nachbesprechungen und zu viele Reflexionen beklagen. All dies kann dazu führen, dass sich die Lernenden von der Teilnahme zurückziehen und Sie möchten nicht, dass dies geschieht.


10 - Diskussion in Bildungsaktivitäten

Diskussionen in einem Lernkontext können für viele zu einer lohnenden oder ziemlich enttäuschenden Erfahrung werden. Die größte Herausforderung dabei (sowohl für Sie als Moderator als auch für die Gruppe als Lernkollektiv von Jugendlichen) liegt darin, die

Verantwortung für das Lernen vom Team an die Teilnehmer **zu übergeben**. Das bedeutet nicht, dass der Moderator die Gruppe loslässt, um sich alleine fortzubewegen. Was bedeutet dann Erleichterung?

Facilitation means:

- To create supportive learning environment
Low-stress - high challenge
- To easier learning process
- To foster communication and cooperation
- To Be a model not an expert



Zeichnung inspiriert von einer Erläuterung der Moderation von COMPAS (2002)

Diskussionen zu Lernzwecken zu ermöglichen bedeutet, die Gruppe zu ermutigen, durch Kommunikation und Kooperation in einer unterstützenden Lernumgebung von sich selbst zu lernen.

Die Aufgabe besteht darin:

1 Die Diskussionen starten

Stellen Sie sich vor, Sie wären die Person, die ein Wegweiser in der Hand hält – das die Richtung zu einer leeren, offenen Straße weist, die die Teilnehmer erkunden können. „Starter“-Fragen müssen einladend sein – um sicherzustellen, dass jeder in der Gruppe entsprechend seiner Erfahrung oder Fähigkeiten und aus authentischer Neugier heraus, sicher teilnehmen kann. Um mehr darüber zu erfahren, wie man neugierige Fragen stellt, seien Sie geduldig. Hier können wir sagen (um Ihre Neugier zu stillen), dass diese Fragen nicht zu den richtigen Antworten führen (weil nicht einmal Sie sie haben). FAus diesen Gründen stellen wir keine geschlossenen Fragen – bei denen die Antwort JA oder NEIN ist. Offene Fragen beginnen mit – Was? Wie? Wo?

Wie:

Wie wäre es mit möchten Sie jetzt erkunden?

Was ist der Teil von das ist nicht klar?

Was wäre das Beispiel von?

Wie denken Sie über?

Welche anderen Winkel von können Sie sich vorstellen?

Wie möchten Sie es haben?

Wo können wir suchen nach?

2 Behalten Sie den Fokus und bleiben Sie in Bewegung.

Angenommen, die Gruppe fungiert als Lernkollektiv und als sichere Umgebung für die Akzeptanz von Unterschieden, dann steht dasselbe für unterschiedliche Meinungen.

Idementsprechend sollten Sie kein Problem damit haben, die Diskussion am Laufen zu halten. Aber den Fokus zu behalten, kann genauso herausfordernd sein wie „steckenzubleiben“. Moderatoren können verschiedene Kommunikationsfähigkeiten einsetzen, um die Richtung der Kommunikation in der Gruppe zu steuern, z. B. aktives Zuhören, gefolgt von Paraphrasieren, Klären und Feedback an die gesamte Gruppe geben, wie sie den bestimmten Moment in der Diskussion beobachten.

Aber es kann vorkommen, dass „nichts geht“, und dann muss der Moderator: a) diesen Zustand in der Gruppe anerkennen und b) versuchen, die Ursache zu identifizieren. Es kann daran liegen, dass das Thema erschöpft ist oder es für manche Menschen zu emotional ist. Nach Identifizierung der Ursache liegt die Entscheidung über das weitere Vorgehen immer beim Moderator. Dennoch kann das Trilemma der Gruppe mitgeteilt werden (Sie behalten den partizipativen Ansatz bei).

„Ich frage mich, sollten wir weiter in diese Richtung gehen ... oder etwas/vollständig anderes machen, dann fortfahren oder weitermachen ...? Was ist Ihrer Meinung nach die beste Option?“

Bezüglich des Inhalts der Diskussion muss die Gruppe selbst ihre Antworten finden, indem sie einander zuhören und sich austauschen. Sie können Ihre Meinung oder Ihren Rat einholen, aber Sie müssen darauf achten, nicht wie ein Experte zu klingen und Verantwortung dafür zu übernehmen, dass die Teilnehmer aus dieser Position lernen. Diese Verantwortung muss die Gruppe auch in schwierigen Momenten übernehmen.

Hilfreiche Fragen bei der Diskussion über feststecken können so klingen:

Was meinen Sie, wenn Sie sagen ...? Was können Sie mehr sagen....?

Welcher Teil ist hier nicht klar? Was glauben Sie, wollen Sie jetzt?

Was sonst? Erzählen Sie mir mehr ... zum Beispiel?

3 Schließe es ab

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, dies zu tun, sogar durch einen anderen Moderator aus dem Team; wenn Sie damit einverstanden sind, dass sie Notizen/Zeichnungen/Mindmaps machen...Zeigen Sie Wertschätzung für Beiträge, die integrativ erscheinen – Meinungen, die mehr von dem zusammenführen, was die Leute geteilt haben, und wiederholen, was offen geblieben ist. Bieten Sie für weitere Erkundungen zusätzliche Ressourcen an.

Sind Sie immer noch neugierig, **warum Neugier** etwas ist, das ein Moderator HABEN MUSS?

Kinder sind von Natur aus neugierig, aber wenn wir aufwachsen, passiert normalerweise, dass es so viele soziale Normen gibt, für die wir unsere natürliche Neugier nicht zeigen können, also Sätze wie: „Schau nicht hin“ und „Frag das nicht!“, „Das ist nicht höflich...“ sind oft zu hören. Und die „kindliche“ Neugier auf die Welt und die Menschen um uns herum erlischt langsam. Wenn wir als Erwachsene mit solcher Neugier verbunden bleiben, wird sie zu einer Quelle von Leidenschaft, Offenheit, Energie, Empathie...Neugier bereitet auch das Gehirn perfekt auf das Lernen vor.

Bei der Vorbereitung und Durchführung von Schulungen oder Lernaktivitäten sind die Trainer in der Lage, genauso zu lernen wie die Gruppe. Das Team stellt sich viele Fragen über die Gruppe, die Ziele, den Kontext, den Ort, die Aktivitäten, informelle Zeit, Ruhezeiten usw. Diese Fragen erleichtern – helfen ihnen zu verstehen und zu erkennen, warum, was, wie und wann ...Die gleiche Neugier, die sie bei den Teilnehmern zu wecken hoffen, insbesondere während der Diskussionen im Programm.

Fragen können großartige Lernwerkzeuge sein. So wie gute Fragen den Geist öffnen können, können schlechte ihn schließen. Neugier baut Beziehungen auf; Befragung schafft Verteidigung. Was eine starke Frage bewirkt, ist, dass sie eine Art Dissonanz in unserer

üblichen Denkweise oder der Suche nach Antworten erzeugt. Die Teilnehmer können sich zunächst etwas unwohl fühlen, in Stille denken, dass sie nicht wissen, was sie antworten sollen, und dann ihre Frage folgen: „Was meinen Sie damit ... Meinten Sie ...? Und das ist der Beginn sinnvoller Diskussionen ... aus Sicht der Teilnehmer.

Wir haben bereits erwähnt, dass wir, wenn wir aus echter Neugier fragen, fragen, ohne die Antwort zu kennen (hören Sie auf, ein Experte zu sein, und werden Sie ein Zuhörer). Menschen spüren, wenn hinter den Fragen eine „richtige“ Antwort steht, und neigen dazu, sich einer Antwort zu widersetzen. Aber wenn sie gebeten werden, im Inneren nach Antworten zu suchen, fühlen sie sich eingeladen, persönliche Meinungen, Wege oder Warums zu erforschen ...

Um diesen Geisteszustand zu üben, können Sie Ihre Frage einfach beginnen mit: **„Ich bin neugierig auf ...“** Dieser Ansatz stammt aus der Coaching-Praxis – Coaches müssen es nicht wissen; Es ist ihre Aufgabe, neugierig zu sein. Wir sehen die Moderation von Gruppendiskussionen so. Es ist kein Prozess, eine richtige Antwort zu finden, um allen zu gefallen. Es ist ein gemeinsamer Erkundungsraum, der mit neugierigen Fragen begann – ohne richtige Antworten zu erwarten.

Aber wenn es darum geht, Gruppendiskussionen im Plenum zu ermöglichen, ist das Definieren einladender Fragen nur ein Teil des Weges. Zuhören ist vielleicht die wichtigste Aufgabe; Der Moderator muss verstehen, was von der Gruppe kommt und sich auf das Thema konzentrieren.

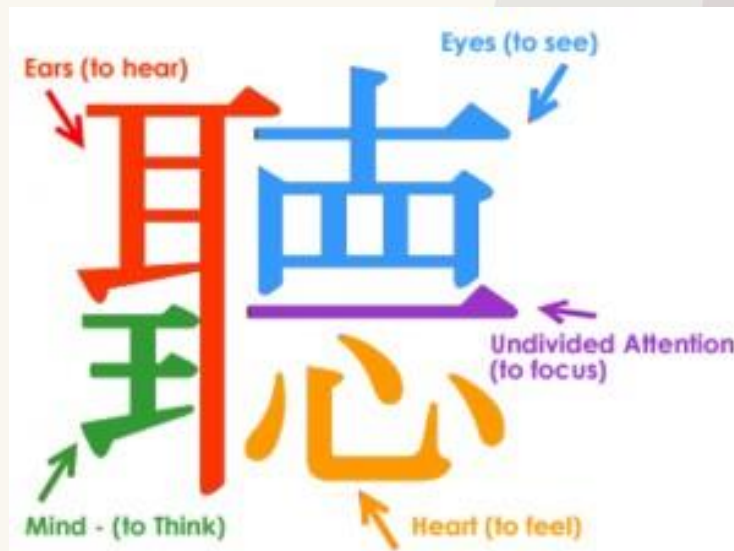
Kommunikationsfähigkeiten, um in Diskussionen in Bewegung zu bleiben und den Fokus zu behalten, sowie um mit einer Gruppe am Ball zu bleiben:

Aktives Zuhören

Laut der Studie von Dr. Albert Mehrabian (Belludi, 2008) werden nur 7 % der kommunizierten Nachrichten durch Worte kanalisiert. Der Rest ist Ton oder Stimme und 55 % durch nonverbale Elemente (Mimik, Gestik, Körperhaltung, Blickkontakt, Berührung, Raum, Stimme, Ungereimtheiten).

Die meiste Kommunikation ist nonverbal (denken Sie daran, wenn Sie online moderieren!). Nonverbales Verhalten ist der wichtigste Aspekt der Kommunikation und hat viel mehr Kanäle (mindestens 8) als verbales. Dies ist für den Moderator unerlässlich, um sich dessen bewusst zu sein und sich entsprechend zu verhalten.

Beide Kommunikationsrichtungen (Ihre und die der Lernenden) sind gleich wichtig. Ihre Körpersprache unterstützt und zeigt Interesse, Bereitschaft, Präsenz und Konzentration. Wie offen und empfänglich Sie für alle verbalen oder nonverbalen Botschaften sind, die die Gruppe und Einzelpersonen senden – das sagt alles darüber aus, dass Sie **ein aktiver Zuhörer sind**. Die Verwendung nonverbaler Zeichen und deren Verbalisierung für Gruppen- und Einzelnern ist eine Fähigkeit, die alle Moderatoren benötigen. Aktives Zuhören ist eine Haltung, die aus dem Zuhören mit Ihren Ohren, Augen, Ihrem Herzen, Ihrem Verstand und Ihrer ungeteilten Aufmerksamkeit (Ihrer Präsenz) entsteht.



Abgerufen von <https://www.skillpacks.com/chinese-character-listening-5day-plan/>

Wie in der Veröffentlichung erwähnt Eins zu eins: Zur Unterstützung des Lernens voreinander (Taylor & Kėžaitė–Jakniūnienė, 2018) gibt es verschiedene (Orientierungen) und Arten des Zuhörens. Wir haben passives Zuhören, wenn wir vorgeben zuzuhören, während wir an etwas anderes denken, wenn wir an einem Gespräch teilnehmen, hören wir zu, aber ein Teil unserer Aufmerksamkeit ist immer noch auf uns selbst und unsere Gedanken gerichtet. Dann haben wir aktives Zuhören, wenn unser Fokus auf dem Sprecher liegt, der ganzen Person im Ganzen zuhören.

Empathisches Verständnis und Gebrauch von gewaltfreier Sprache

Als Moderator müssen Sie die ganze Zeit über einen Empathieknopf haben, sowohl für das, was in der Gruppe vor sich geht, als auch für das, was in Ihnen passiert. Empathische Kommunikation ist in hohem Maße von nonverbalen Kommunikationszeichen abhängig, da dies ein natürlicher Kanal zum Senden und Empfangen von Emotionen ist. Der Moderator muss wissen, wie und wann er seine Gefühle der Gruppe mitteilen muss. Denken Sie daran, dass Lernen von Ihrer Empathie profitiert. Verbalisieren Sie die Botschaft in der gewaltfreien Sprache der mitfühlenden Kommunikation, wie Marshall Rosenberg, der Vater der gewaltfreien Kommunikation, sie nannte.

Mit empathischem Zuhören und Sprechen kann man nicht viel falsch machen. Es ist eine einfache Formel, mit der Sie überprüfen können, ob Sie etwas versehentlich „verstanden“ haben und es erneut versuchen können. Diese Art der Kommunikation versetzt Sie in absolute Präsenz, schenkt Ihnen volle Aufmerksamkeit und stellt Kontakt zu anderen Menschen her. Wenn Sie Empathie geben, verbinden Sie sich. Wenn Sie sich verbinden, zeigen Sie Verständnis. Intellektuelles Verstehen – von Gedanken, Ideen, Wörtern, Inhalten ... das nennt man Paraphrasieren. Empathie ist tiefgründiger, umfassender und voller (Rosenberg, M. 2016). Empathie in 4 Schritten:

1. Sagen Sie, was Sie beobachten, hören und sehen, ohne zu urteilen – nur Fakten (Dies ist eine Fähigkeit zum aktiven Zuhören – Sie hören der ganzen Person zu)
2. Erraten und drücken Sie ein Gefühl hinter dem Verhalten, Worte aus

3. Schätzen und drücken Sie das Bedürfnis hinter den Gefühlen aus, erfüllt oder unerfüllt
4. Äußern Sie eine konkrete Bitte oder fragen Sie, was die Maßnahme sein kann, die einem Bedürfnis entspricht

Beispiel:

Dies ist das dritte Mal, dass Sie sprechen, wenn eine andere Person bereits begonnen hat und Sie scheinen begeistert zu sein, etwas zu sagen zu haben. Es macht mich traurig und verwirrt, weil ich jedem den gleichen Raum geben muss, sich auszudrücken, indem man etwas anderen antut – unterbrechen Sie sich selbst. Was denken Sie darüber? Wie fühlen Sie sich, wenn Sie unterbrochen werden? Was können Sie tun, um engagiert zu sein, wie ich sehe, und trotzdem anderen zuzuhören, ohne sie zu unterbrechen?

Achten Sie darauf, sich nicht zu sehr auf die persönlichen Gefühle in der Gruppe zu konzentrieren. Manchmal fühlst du dich in der Gruppe besser und musst den Unterschied verstehen. Das Leitprinzip hilft Ihnen, mit einer Gruppe in Verbindung zu bleiben; dem folgen Sie. Wenn etwas in Ihnen passiert, das Sie davon abhält, dem Gruppenprozess zu folgen, Ihre Gefühle anzuerkennen und später das Team zu bitten, zuzuhören und zu helfen, zu verstehen, was passiert ist – damit Sie lernen können.

Das Befolgen von Zuhörtechniken kann Ihnen helfen, den Inhalt der Diskussionen und Nachbesprechungen besser zu verstehen. Die gesamte Liste stammt aus dem Handbuch für Moderatoren in non-formaler Bildung des Europarates (Clocker, S 2009).

Paraphrasierung:

Es zeigt, dass Sie zuhören und versuchen zu verstehen. Helfen Sie den Sprechern, sich selbst zu verstehen. Wenn Sie Sätze anderer umschreiben, achten Sie darauf, nichts Unausgesprochenes, wie Ihre eigenen Ideen hinzufügen, wiederholen Sie nur kurz in eigenen Worten, wie Sie das Gesagte verstanden haben.

Wie: „Wenn ich dich richtig verstehe...?“ „Mit anderen Worten, es könnte ... sein?“

Konstruktive Rückmeldung:

Feedback verstehen wir als Geschenk, nicht als Kritik eines anderen. Um Ihr Feedback so zu gestalten, müssen Sie zunächst prüfen, ob es benötigt wird. Der ganze Zweck und die Absicht, Feedback zu geben, besteht darin, dass die Person etwas damit macht – ein Verhalten ändert, etwas anders macht. Es geht nie um die Person – Feedback beginnt mit Fakten, einer Beschreibung der Situation und des Verhaltens und setzt sich mit gewaltfreier Sprache fort – mit der Ich-Botschaft.

Wie: „Wenn ich dich sagen höre/tun sehe ... fühle ich,



denke ich“

Dann bieten Sie eine andere Lösung an, schlagen vor, was die Person in der gegebenen Situation versuchen kann, wie: „Vielleicht können Sie versuchen?“ und frage, wie es sich anhört. Am Ende des Feedbacks steht immer ein Fragezeichen.

Es ist immer gut, Ihr Feedback mit einem positiven Beispiel für das Verhalten einer Person zu beginnen. So können Sie das Vertrauen anderer steigern und auf ihre Stärken hinweisen.

Herausziehen:

Eine Möglichkeit, Menschen dabei zu unterstützen, den nächsten Schritt zur Klärung ihrer Ideen zu tun. Es lässt den Sprecher verstehen, dass Sie bei ihm sind und dass Sie ihn bisher verstanden haben.

Wie: Paraphrasieren Sie die Aussage des Sprechers und stellen Sie dann offene, nicht-direktive Fragen: „Wie ich verstehe, haben Sie gesagt, dass ... Können Sie uns mehr darüber sagen, was Sie mit ... meinen?“

Ermutigung:

Die Kunst, Menschen die Möglichkeit zu geben, sich zu beteiligen, ohne jemanden in die Schranken zu weisen.

Wie: „Wer hat noch eine Idee?“, „Wirft diese Diskussion Fragen für andere auf?“, „Lass mal von Jemandem hören, der eine Weile nicht gesprochen hat“, usw. Zusammenfassend:

Hervorragende Fähigkeit, den Fokus der Diskussion bei Bedarf zu verschieben. Zuerst wiederholen Sie die Hauptgedanken der bisherigen Diskussion und gehen dann etwas weiter.

Wie: „Bis jetzt habe ich gehört ... Nun, wie klingt es, sich mehr mit diesem Aspekt zu befassen ...? Wohin würde es uns führen?“

Integrieren:

Das Hören auf Gemeinsamkeiten dient der Lösung von Meinungsverschiedenheiten – integrative Beiträge.

Wie: Geben Sie der Gruppe zunächst an, dass Sie die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Gruppe zusammenfassen werden. Fassen Sie zweitens die Unterschiede zusammen. Drittens, notieren Sie Gemeinsamkeiten. Überprüfen Sie abschließend die Genauigkeit.

Wenn Sie bisher noch keine Ahnung haben, was der Moderator tut, Folgendes tun sie nie:

Schau mich an – ich bin der Star.

Einige Moderatoren sehen sich selbst als „Gurus“, die den Klang ihrer Stimme lieben. Die Teilnehmer werden schnell müde, wenn eine Person spricht, sei es der Moderator oder ein anderer.

Vergiss das Gruppenpotential.

Ihre Aufgabe IST es, zu versuchen, Ihre Gruppe zu verstehen, bevor Sie einen Workshop moderieren, und später die Fähigkeiten und Kenntnisse der Teilnehmer während der Schulungen anzuerkennen. Angenommen, Sie nutzen die Fähigkeiten und das Wissen des Teilnehmers nicht. In diesem Fall kann es während eines Lernprozesses zu einem Machtspiel kommen, bei dem die Teilnehmer und der Moderator versuchen, das Fachwissen des anderen zu „messen“.

Erzwungene Bestätigung

Erwarten, dass die Gruppe die überlegene Weisheit des Moderators anerkennt. Beispiele: "Habe ich recht?" "Sind Sie einverstanden?". Die entscheidende Frage ist nicht, ob Sie Recht haben, sondern ob die Gruppe Recht hat. Und im Mittelpunkt stehen nicht Sie, sondern das Thema.

Du gehst nicht, während du sprichst.

Die Arbeit mit jungen Menschen versetzt Sie immer in die Rolle eines Modells, nicht eines Experten. Die Teilnehmer merken sehr schnell, wenn ein Moderator unaufrichtig ist. Unaufrichtigkeit kann von einem Unglauben an den Inhalt und das Programm (oder einige Elemente davon) oder einem Unglauben an das Gesamtziel des Projekts, zu dem das Training gehört, herrühren. Laden Sie niemals junge Menschen ein, sich Ihnen bei etwas anzuschließen, hinter dem Sie nicht stehen. Selbst wenn Sie Energizer nicht mögen, beginnen Sie mit dieser Wahrheit über sich selbst und wählen Sie von Zeit zu Zeit diejenige, die Sie „genießen“. Selbstgesteuerter Humor ist eine hervorragende Möglichkeit, immer die „wahre Wahrheit“ zu sagen...

Weniger akzeptieren

Wenn Sie effizient „gut“ antworten, antworten Sie zu oberflächlich. Dies wird auch begangen, wenn wir Menschen murmeln lassen und nicht ihre volle Teilnahme verlangen. Dieser Ansatz macht sich nicht die Mühe, das Beste zu fordern und geht davon aus, dass Menschen auf echte Fragen keine authentischen Antworten geben können. Alternativ können wir auch anderer Meinung sein, etwa: „Nun, vielleicht, aber haben Sie es so betrachtet ...?“.

Erfülle jede Stille

Absichtliches Schweigen wird stark unterschätzt. Es besteht aus einer Pause von 5-8 Sekunden, um den Teilnehmern „extra ruhige Zeit“ zu geben, um herauszufinden, was sie sagen wollen.

Einige Moderatoren können es einfach nicht ertragen. Bleiben Sie ruhig, entspannt, mit Augenkontakt und Körpersprache und achten Sie darauf. Vertraue darauf, dass Gruppenweisheit entstehen wird. Wenn nicht, können Sie später immer noch auf das Thema zurückkommen, wenn der Lernprozess dies erfordert.

11 - Erfolgreiche Evaluation in den Lernaktivitäten

„Evaluation ist Schöpfung: Hört es, ihr Schöpfer! Das Bewerten selbst ist der wertvollste Schatz von allem, was wir schätzen. Nur durch Bewertung existiert Wert: und ohne Bewertung wäre die Nuss des Daseins hohl. Hört es, ihr Schöpfer!“ (Friedrich Nietzsche).

Als Menschen bewerten wir uns und alles um uns herum ständig neu. Egal, ob Sie das Abendessen für Ihre Freunde vorbereiten oder ein Musikfestival besuchen, Sie werden (un)bewusst Informationen sammeln, ihnen einen Wert geben, versuchen, Schlussfolgerungen daraus zu ziehen und über Dinge nachdenken, die für das nächste Mal geändert werden könnten. War die Band, die Sie gehört haben, gut genug; Waren Ihre Standards im Vergleich zu denen Ihres Freundes zu hoch? Hatten die Leute beim Konzert Spaß, weil sie die ganze Zeit tanzten; Hat es sich gelohnt, so viel für die Eintrittskarte zu bezahlen usw.? Es gibt auch keinen großen Unterschied bei der Bewertung Ihrer Lernaktivitäten, aber wir versuchen, dies zu ändern, indem wir die Bildungsbewertung systematisch mit klaren Erklärungen und Schlussfolgerungen durchführen.

T-Kit 10 „Bildungsevaluation in der Jugendarbeit“ (Garcia Lopez, 2007) definiert Bildungsevaluationen als einen systematischen und fortlaufenden Prozess, der Folgendes umfasst:

- Recherche und Sammlung von Informationen aus verschiedenen Quellen über den Lernprozess, den Inhalt, die Methoden, den Kontext und die Ergebnisse der Bildungstätigkeit;
- Die Organisation und Analyse dieser Informationen;
- Festlegung spezifischer Kriterien (Bewertungskriterien);
- Die Unterscheidung und Beurteilung der analysierten Informationen (gemäß den festgelegten Bewertungskriterien und im Lichte der Bildungsziele);
- Das Ziehen von Schlussfolgerungen und Empfehlungen ermöglicht die Neuorientierung und eventuelle Verbesserung der Bildungstätigkeit“.

Wann auswerten?

Basierend auf den Beschreibungen und Schlussfolgerungen des T-Kit 3 „Projektmanagement“ (Dussap & Merry, 2004) zu mehreren Phasen der Projektbewertung schließt das überarbeitete T-Kit 6 „Trainingsgrundlagen“ (Klocker, 2019) die vier Kernpunkte daraus wann die Evaluation der Lernaktivitäten erfolgen soll:

- 1 Ex-ante-Bewertung: Diese Bewertung wird durchgeführt, nachdem die Bedürfnisse der Lernaktivität identifiziert und ein Bildungsprogramm für die Aktivität entworfen wurden. In dieser Phase sollten, die dem Programm zugrunde liegenden Annahmen und Bedürfnisse sowie das Programmdesign selbst, evaluiert und ggf. angepasst oder verfeinert werden.
- 2 Laufende Auswertung: Diese Bewertung erfolgt während der Lernaktivität. Das Programm wird regelmäßig überprüft, um festzustellen, ob es den Anforderungen

entspricht und die definierten Ziele erreicht (Beispiele sind kleine Bewertungsgruppen, Zwischenbewertung, mündliches und schriftliches Feedback der Teilnehmer usw.).

- 3 Schlussbewertung: Diese Bewertung wird ganz am Ende der Lernaktivität durchgeführt. Das Hauptaugenmerk liegt auf den Reaktionen der Teilnehmer, deren Bewertung der Lernergebnisse, der Bewertung der Zielerreichung und so weiter (Beispiele sind Evaluationsfragebögen, Präsentationen der Teilnehmer, mündliche Evaluation, visuelle Evaluation und Planungsteam-Evaluation).
- 4 Ex-post - Bewertung: Diese Evaluation wird auch als Wirkungsevaluation bezeichnet. Es wird einige Zeit nach der Aktivität durchgeführt und konzentriert sich hauptsächlich auf die wahrgenommene persönliche Entwicklung der Teilnehmer. Das Hauptziel besteht darin, zu überprüfen, welche Auswirkungen die Lernaktivität auf die Teilnehmer hatte und wie sich diese Auswirkungen sowohl in persönlicher Hinsicht als auch in ihrer Erfassung in ihren Organisationen widerspiegeln (Beispiele umfassen eingehende Recherchen, Bewertungsfragebögen, Bewertung ganzer Organisationen, etc.).

Klocker (2019) definiert und erläutert in derselben Veröffentlichung vier verschiedene Bewertungsmodelle:

Das Kirkpatrick-Modell

Vier Bereiche der Evaluation:

- Reaktion: eine persönliche Reflexion der Teilnehmer, d. h. zu Zufriedenheit, Wirkung und Nützlichkeit des Trainingsprogramms;
- Lernen: Wissenszuwachs, Lernerfolge;
- Verhalten: Verhaltensänderungen, Übertragung von Kompetenzen in konkrete Handlungen/Situationen;
- Ergebnisse: langfristiger, nachhaltiger Transfer, organisatorische nationale und institutionelle Bedingungen.

Das CIPP-Modell

Vier Bereiche der Evaluation:

- Kontextbewertung – Sind die gewählten Ziele die richtigen für diese Aktivität?
- Input-Evaluation – Ist das Programm gut geplant? Gibt es genügend Ressourcen, um die Aktivität umzusetzen?
- Prozessevaluation – Wie war der Ablauf der Aktivität? Welches Feedback kam von den Teilnehmern?
- Produkt(ergebnis)bewertung – Wurden die Ziele erreicht?

Das Brinkerhoff-Modell

Sechs Bereiche der Evaluation:

- Zielsetzung – Was sind die Bedürfnisse? Sind diese Bedürfnisse echt?
- Programmdesign – Was ist erforderlich, um diese Anforderungen zu erfüllen? Wird dieses Design den Anforderungen gerecht?
- Programmdurchführung – Wie bewerten wir das Programm in der Praxis?
- Unmittelbare Ergebnisse – Haben die Teilnehmer gelernt? Was haben sie gelernt?
- Zwischen- oder Nutzungsergebnisse – Setzen die Teilnehmer ihr Gelerntes um?
- Auswirkungen und Wert – Hat es einen lohnenden Unterschied für die Organisationen und die persönliche Entwicklung der Teilnehmer gemacht?

Modell des Systemansatzes (Bushnell).

Vier Bereiche der Evaluation:

- Input – Was fließt in den Trainingsaufwand ein? (Qualifikation der Auszubildenden, Ausbilderkompetenz, Ressourcen etc.)
- Prozess – Wie angemessen sind Planung, Design, Entwicklung und Implementierung der Aktivität?
- Output – Wie sind die Reaktionen der Teilnehmer? Haben sie Kenntnisse oder Fähigkeiten erworben? Haben sie ihr Verhalten reflektiert? Hat sich ihre Einstellung geändert?
- Ergebnisse – Was sind die Auswirkungen auf die Organisationen der Teilnehmer?

Das Kirkpatrick-Modell – Erklärung und Beispiele aus der Praxis



Abgerufen von <https://www.isixsigma.com/dictionary/kirkpatrick-model-of-evaluation/>

Das Kirkpatrick-Modell ist ein international anerkanntes Instrument zur Bewertung und Analyse der Ergebnisse von Bildungs-, Trainings- und Lernprogrammen. Es besteht aus vier Bewertungsebenen: **Reaktion**, **Lernen**, **Verhalten** und **Ergebnisse**. Jede aufeinanderfolgende Ebene des Modells stellt ein genaueres Maß für die Effektivität eines Trainingsprogramms dar.

Donald Kirkpatrick, ehemaliger Emeritus Professor an der University of Wisconsin, veröffentlichte sein Modell erstmals 1959. Er aktualisierte es 1975 und erneut 1993, als er sein bekanntestes Werk „Bewertung von Trainingsprogrammen“ veröffentlichte.

Die erste Bewertungsebene – Reaktion

Nach der Durchführung einer Bildungsaktivität ist das erste, was Sie messen möchten, die Beteiligung der Lernenden an der Aktivität, ihre Energie und ihr Enthusiasmus. Sie sollten herausfinden, was die Lernenden über Ihre Aktivität denken, wie bedeutend ihr Beitrag war, wie umfangreich ihre Beteiligung war, wie relevant sie für ihre Lernerwartungen war usw.

Diese Bewertung erfolgt normalerweise durch die Implementierung verschiedener Umfragen mit zuvor vorbereiteten Fragen am Ende der Lernaktivität oder in der Mitte, wenn Sie eine Zwischenbewertung durchführen.

Das Mindtools-Team schlägt vor, den Lernenden/Teilnehmern am Ende der Bildungsaktivität die folgenden Fragen zu stellen, um ihre Reaktion zu messen (Mind Tools Content Team, 2009):

- Hatten Sie das Gefühl, dass das Training/die Aktivität Ihre Zeit wert war?
- Hatten Sie das Gefühl, dass das Training/die Aktivität erfolgreich war?
- Was waren die wichtigsten Stärken und Schwächen der Aktivität?
- Gefallen Ihnen der Veranstaltungsort und der Präsentationsstil?
- Entsprach die Schulung/Aktivität Ihren Lernerwartungen?
- Waren die Schulungsaktivitäten ansprechend?
- Was sind die drei wichtigsten Dinge, die Sie gelernt haben?
- Was möchten Sie von dem, was Sie gelernt haben, in Ihrer zukünftigen Karriere anwenden?
- Welche Unterstützung benötigen Sie möglicherweise, um das Gelernte anzuwenden?

Dies sind nur einige Beispiele für Fragen, die Sie je nach Art Ihrer Bildungsaktivität verwenden oder anpassen können. Sobald Sie alle Antworten und Inputs gesammelt haben, ist es wichtig, sie zu analysieren und zukünftige Bildungsaktivitäten darauf basierend zu verbessern/anzupassen.

Die zweite Ebene der Bewertung – Lernen

Wie bereits in diesem Handbuch erwähnt, ist das Lernen in der nicht-formalen Bildung eng mit der Entwicklung von Kompetenzen, Einstellungen, Selbstvertrauen und Verpflichtungen der Lernenden verbunden. Da wir in der nicht-formalen Bildung keine spezifischen Tests oder

Prüfungen, um den Lernerfolg der Teilnehmer zu messen haben; Es gibt mehrere andere Möglichkeiten, das Lernen der Gruppe zu bewerten. Eine der praktischsten ist der Vergleich von Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen vor Beginn der Bildungsaktivität und unmittelbar nach deren Abschluss: Vor Beginn der Lernaktivität erhalten die Lernenden zuvor vorbereitete Formulare, in denen sie ihr vorhandenes Wissen oder ihre Fähigkeiten in bestimmten Themen, die für die Bildungsaktivität relevant sind, quantitativ bewerten (1-5 oder 1-10) (z.B. Fähigkeiten zur Teamarbeit, Fähigkeiten zur Organisation von Bildungsworkshops, Bewusstsein für soziale Probleme in ihrer lokalen Gemeinschaft usw.) und nachdem die Bildungsaktivität durchgeführt wurde. Auf diese Weise können die Teilnehmer ihren Lernprozess bewerten, was für Sie ein Ausgangspunkt sein kann, um die Gesamterreichung der Lernziele zu bewerten, die Sie zu Beginn des Prozesses festgelegt haben. Damit sich die Teilnehmer jedoch des Lernprozesses und der Dinge, die sie während der Aktivität verbessert haben, voll bewusst sind, ist es wichtig, ihnen möglichst viele Möglichkeiten zu geben, alles, was sie gelernt haben, praktisch umzusetzen, indem sie nicht-formale Lernmethoden wie Rollenspiele, Simulationen, interaktive Präsentationen usw. verwenden. Nehmen Sie außerdem an, dass Sie mehrere Workshops oder mehrere Tage die Bildungsaktivitäten durchführen. In diesem Fall kann es hilfreich sein, den Teilnehmern zu ermöglichen, ihr Lernen nach jedem Workshop (oder Lernkapitel) zu bewerten, indem sie einige der Tools aus den Beispielen verwenden:

1 Bewertung von drei Dingen

- Eine neue Sache, die ich heute / während des Workshops / während des spezifischen Teils der Bildungsaktivität gelernt habe
- Eine Sache wusste ich schon vor dem Workshop/spezifischen Teil der Bildungsaktivität
- Eine Sache werde ich nach dem Workshop/spezifischen Teil der Bildungsaktivität näher untersuchen

2 Verschiedene Ecken des Raumes

- Es gibt mehrere Ecken im Raum:
- Ein Koffer (auf Flipchartpapier gezeichnet oder aus einem Karton gebaut), der in einer Ecke hängt/steht mit der Frage: „Das nehme ich mit nach Hause.“
- Ein großes Fragezeichen in einer anderen Ecke sagt: „Fragen unbeantwortet gelassen.“
- Eine Glühbirne in einer anderen Ecke sagt: „Ideen, Vorschläge ...“
- Ein Mülleimer in einer anderen Ecke sagt: "Das lasse ich hier."
- Die Teilnehmer werden gebeten, über diese Dinge nachzudenken und ihre Antworten auf den Zetteln zu notieren.

3 Zielauswertung

- Die Teilnehmer platzieren eine Markierung oder einen Aufkleber in jedem Segment einer bedruckten Zielscheibe/Dartscheibe entsprechend ihrer Bewertung dieser Aktivität oder dieses Ergebnisses, wobei die beste am nächsten zum Scheibenmittelpunkt und die schlechteste am weitesten entfernt ist.
- Die Zielbewertung eignet sich perfekt für verschiedene Bewertungselemente einer Veranstaltung. Es kann jedoch auch verwendet werden, um über Gesamtergebnisse oder andere Fragen nachzudenken, die entlang einer Bewertungsskalenantwort gestellt werden können.
- Visuelle Ansätze machen den Teilnehmern oft mehr Spaß als Standardfragebögen.

Die dritte Ebene der Bewertung – Verhalten

Diese Bewertungsebene zielt darauf ab, Änderungen im Verhalten der Lernenden auf der Grundlage des zuvor beschriebenen Lernens zu analysieren. Im Vergleich zu den vorherigen Ebenen und Methoden kann diese Bewertungsebene jedoch nicht ganz am Ende der Aktivität durchgeführt werden, sondern nach einiger Zeit und stellt daher einen längerfristigen Prozess dar. Wenn Sie Trainer oder junge Führungskräfte ausbilden, ist es logisch, dass es keine Möglichkeit gibt, durch spezifische Fragen oder Übungen zu erkennen oder zu bewerten, ob sie Trainer oder Führungskräfte geworden sind. Doch nur durch Dinge werden sie in der Folgezeit umgesetzt. Ihre Beteiligung an regelmäßigen Aktivitäten / Jobs, die sie tun werden. Wie in der Jugendarbeit haben wir normalerweise nur begrenzte Mittel, um uns mit den Teilnehmern am gleichen Ort und in der gleichen Gruppe zu treffen; Dieser Prozess wird normalerweise online durchgeführt, indem speziell vorbereitete Fragebögen verwendet werden, die den Teilnehmern nach einiger Zeit (normalerweise über Wochen oder Monate) zugesandt werden. Der Artikel von Mindtools erwähnt die folgenden Fragen als entscheidend für diesen Prozess (Mind Tools Content Team, 2009):

- Haben die Teilnehmer etwas von ihrem Gelernten angewendet?
- Können die Teilnehmer ihre neuen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Einstellungen anderen Menschen vermitteln?
- Ist den Teilnehmern bewusst, dass sie ihr Verhalten geändert haben?

Die vierte Ebene der Bewertung – Ergebnisse

Wie die vorherige Ebene der Evaluation stellt auch diese einen langfristigen Prozess dar, der nicht analysiert werden kann, sobald eine Lernaktivität durchgeführt wird. Im Gegensatz zu Stufe 3, wo wir uns mehr auf die individuellen Lernergebnisse konzentrieren, denken wir hier mehr über die Organisationsebene nach und wie sich die Ergebnisse der Bildungsaktivitäten auf die Organisationen der Teilnehmer auswirken und welche Vorteile sie in ihrer täglichen Arbeit durch verbesserte Kompetenzen der Teilnehmer sehen. Die Evaluation auf dieser Stufe ist noch komplizierter als die vorherige, da wir nicht direkt etwas über den individuellen Lernerfolg der Teilnehmer erfahren. Dennoch müssen wir spezifische Ergebnisse identifizieren, die wir aus zuvor entwickelten Lernzielen analysieren möchten. Die Methoden und Werkzeuge, die wir für die Bewertung verwenden, richten sich an Jugendarbeiter und

Mitarbeiter der Organisationen, die nicht direkt an unseren Lernaktivitäten beteiligt waren, aber mit Teilnehmern arbeiten, die an diesen Aktivitäten teilgenommen haben. Aus diesem Grund besteht immer ein spezifisches Risiko, dass selbst wenn unsere Lernaktivität erfolgreich war, aufgrund interner Faktoren innerhalb der Organisation die Ergebnisse möglicherweise nicht so erzielt werden, wie wir es uns vorgestellt haben.

Quantitative vs. qualitative Bewertung

Bei jeder Art von Evaluation in jeder Phase der Lernaktivität (vorherige, mittelfristige oder abschließende Evaluation) kann die allgemeine Evaluation in quantitative und qualitative unterteilt werden.

Quantitative Evaluation im T-Kit 10, „Bildungsevaluation in der Jugendarbeit“ (Garcia Lopez, 2007) wird als die Bewertung definiert, die sich auf die „Quantität der Erfahrung“ konzentriert und darauf abzielt, verschiedene Phänomene zu zählen oder zu messen. Es beantwortet Fragen wie „wie viele“, „wie viel“ und „wie oft“, zum Beispiel:

- Wie viele junge Menschen nahmen an den Konferenzen in den lokalen Gemeinschaften teil?
- Wie viele Workshops wurden während des Projekts durchgeführt?
- Wie oft treffen sich junge Leute jeden Monat?
- Wie oft haben Sie nach der Lernaktivität E-Mails und Informationen mit den Teilnehmern ausgetauscht?

Diese Art der Auswertung ist eng mit Messungen verbunden und die Schlussfolgerungen basieren immer auf der Analyse der gesammelten Daten.

Qualitative Evaluation ist definiert als die Evaluation, die sich auf die Bedeutung der Erfahrung für die Teilnehmer konzentriert und sich auf die Qualität des Programms und der Lernaktivität im Allgemeinen bezieht. Es beantwortet die Fragen „wie“ und „warum“, zum Beispiel:

- Warum interessieren sich junge Führungskräfte jetzt mehr für die Arbeit am Klimawandel?
- Wie entsprechen die während der Lernaktivität verwendeten Methoden den Bedürfnissen der Teilnehmer?
- Warum nahmen mehr weibliche Teilnehmer an der Lernaktivität teil als männliche Teilnehmer?

Diese Bewertung ist in gewisser Weise mit einer Erklärung der aufgetretenen Phänomene verbunden und Schlussfolgerungen aus Beobachtungen hängen von der Interpretation ab.

Obwohl, sowohl die quantitative als auch die qualitative Bewertung ihre Vor- und Nachteile haben, ist es bei der Bewertung von Lernaktivitäten in der Jugendarbeit wichtig, beide zu kombinieren, um unterschiedliche Informationen zu erhalten, die Ihnen helfen, ein umfassenderes und klareres Bild Ihrer Lernaktivität zu erstellen und die Dinge zu finden, die in Zukunft verbessert werden können.

12 - Wie man erfolgreiche Bildungsaktivitäten erstellt

Neben den theoretischen Inputs, die wir weiter oben im Handbuch definiert haben, stellen wir Ihnen praktische Beispiele aus unserer Erfahrung zur Verfügung. Zusammenfassend lässt sich sagen, egal wie gut Sie eine Bedarfsanalyse durchgeführt, Lernziele entwickelt und über Methoden und Arten von Aktivitäten nachgedacht haben, es gibt immer noch einige Dinge, die die Umsetzung Ihrer Lernaktivität herausfordernder und komplexer machen können. Basierend auf der reichen Erfahrung der Autoren dieses Handbuchs, sowie der Durchführung von Analysen und dem Lesen des Materials von (EU)europäischen Ausbildungsorganisationen, haben wir Ihnen hier einige praktische Beispiele und Ratschläge gegeben, die bei der Organisation und Umsetzung von Lernaktivität in der Jugendarbeit berücksichtigt werden sollten:

- Moderation (Interaktion mit Teilnehmern)

Auch wenn Sie in dem speziell gestalteten Kapitel weitere Informationen zu Grundlagen und Theorien der Moderation finden, geben wir hier einige zusätzliche praktische Ratschläge, die auf der persönlichen Erfahrung von Autoren bei der Arbeit mit verschiedenen Gruppen in nicht-formalen Bildungseinrichtungen auf lokaler und internationaler Ebene basieren:

- 1 Sprechen und präsentieren Sie immer so, dass jeder Sie verstehen kann (verwenden Sie keine zu komplizierten Wörter, passen Sie Wortschatz und Begriffe Ihrer Zielgruppe an, versuchen Sie, keine Fremdwörter zu verwenden, wenn Sie nicht mit mehrsprachigen Gruppen arbeiten, verwenden Sie die „Oma-Regel“ – wenn Ihre Oma, die nichts mit dem Thema zu tun hat, Sie nicht klar verstehen kann, dann können es Ihre Teilnehmer auch nicht).
 - 2 Zwingen Sie den Teilnehmern niemals Ihre Meinung auf (dies gilt besonders für die Arbeit mit jungen Menschen, da sie oft in einer Gesellschaft aufwachsen, die versucht, ihnen die Normen aufzuzwingen, denen sie folgen müssen, also müssen Sie sicher sein, dass sie sich wohl und entspannt genug fühlen, um vollständig an der Aktivität teilnehmen zu können).
 - 3 Behalten Sie immer Ihre Energie – auch wenn es schwierig ist, Energie zu definieren, wenn Sie Bildungsaktivitäten moderieren, stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer erkennen können, dass sie sich weniger motiviert und ermutigt fühlen, wenn Sie nicht mit 100 % bei der Aktivität anwesend sind . Es gibt keinen magischen Rat, den wir Ihnen diesbezüglich geben können. Dennoch versichern wir Ihnen, dass das Energieniveau und das Glück, das Sie nach erfolgreicher Durchführung der Aktivität empfinden werden, wenn Sie die Chance haben, dass sich jemand persönlich und beruflich verbessert, „Ihre Batterien aufladen“ und Sie sich bereit fühlen, weiterzumachen.
- Im Kreis sitzen (alle sind beteiligt, jede Meinung zählt)

Wir haben oft erwähnt, dass Lernaktivitäten in der Jugendarbeit inklusiv und freiwillig sein müssen und dass sich alle Beteiligten bei der Teilnahme wohl und sicher fühlen müssen. Der Raum und die Umgebung, in der die Lernaktivität stattfindet, spielen eine wichtige Rolle dafür, wie erfolgreich diese Aktivität sein wird und wie viele Teilnehmer beteiligt und an einer Teilnahme interessiert sind. Nur wenn sich die Teilnehmer wohl genug fühlen, können sie offen diskutieren, Fragen stellen, Meinungen austauschen und sich ausreichend einbringen, damit die Lernaktivität langfristige Auswirkungen auf ihre Entwicklung (sowohl persönlich als auch beruflich) hat.

Im Gegensatz zu den traditionellen Klassenzimmern in Schulen oder Universitäten, wo der Lehrer/Professor/Pädagoge auf der einen Seite sitzt und alle Schüler auf der anderen Seite sitzen, muss der Arbeitsraum für Lernaktivitäten in der Jugendarbeit offen und für alle zugänglich sein. Es sollten keine Barrieren zwischen den Teilnehmern bestehen (z. B. große Tische, Stühle, Wände usw.), aber sie sollten sich jederzeit gegenüberstehen können. Dies geschieht normalerweise durch die Schaffung einer kreisförmigen oder halbkreisförmigen Anordnung, in der alle Teilnehmer gleich sind und in der Lage sind, Kontakt mit anderen aufzunehmen.

In bestimmten Fällen, in denen Sie möglicherweise nicht genug Platz oder Zeit haben, um solche Strukturen zu schaffen, versuchen Sie zu improvisieren und eine Struktur zu schaffen, die es zumindest den meisten Teilnehmern ermöglicht, sich zu beteiligen. In bestimmten Fällen können Sie die Teilnehmer sogar bitten, Ihnen im Rahmen der anregenden und teambildenden Aktivitäten beim Bewegen des Tisches und bei der Einrichtungen im Raum zu helfen :)

- Arbeiten zu zweit oder in kleineren Gruppen

Lernaktivitäten in der Jugendarbeit sollten die Teilnehmer ermutigen, in Paaren oder kleineren Gruppen zu arbeiten. Abgesehen davon, dass Ihre Lernaktivität einfacher und angenehmer für die Teilnehmer wird, sind hier einige weitere Vorteile der Arbeit in Paaren und kleineren Gruppen:

- 1 Es ermöglicht allen Teilnehmern, Erfahrungen zum Thema auszutauschen und mehr voneinander zu erfahren
- 2 Förderung von Kooperation statt Konkurrenz im Bildungsprozess und in der Gruppe
- 3 Entwicklung des Gefühls der Gruppenidentität unter den Teilnehmern
- 4 Schaffen Sie Möglichkeiten für Beiträge von weniger selbstbewussten Teilnehmern, die sich sonst möglicherweise nicht für eine Teilnahme entscheiden würden
- 5 Ermöglicht den Teilnehmern, komplexere Aufgaben und Probleme anzugehen, als dies einzeln zu tun
- 6 Ermöglicht den Teilnehmern, die Aufgaben zu beenden und abzuschließen, die sie möglicherweise aufgeben würden, wenn sie alleine arbeiten würden

- Zeiteinteilung

Bei der Vorbereitung und Durchführung von Bildungsaktivitäten ist es wichtig, auf das Zeitmanagement zu achten. Bei der Entwicklung geplanter Aktivitäten sollten Sie immer die Dauer jedes Teils der Aktivität abschätzen und mögliche Risiken berücksichtigen, die eintreten und dazu führen können, dass Ihre Aktivität länger oder kürzer als erwartet dauert. Nicht-formale Bildungsaktivitäten hängen von der erfolgreichen Interaktion mit Ihren Teilnehmern ab. Bereiten Sie im Voraus mögliche Fragen oder Aussagen vor, die Sie verwenden können, um Ihre Diskussion interaktiver und spannender zu gestalten, aber üben Sie auch, sich der Zeit bewusst zu sein und zu wissen, wann die Übung oder Aktivität abgeschlossen sein sollte und Sie weitermachen müssen.

- Wer ist wer in der Gruppe

Vor Beginn des Lernprozesses ist es wichtig, dass Sie Ihre Teilnehmer und deren Hintergründe kennen. Bei manchen Aktivitäten haben Sie mehr Vorabinformationen über Ihre Gruppe (z. B. Bildungshintergrund, berufliche Expertise, Interessen etc.) als bei anderen. Es empfiehlt sich jedoch immer, zu Beginn „Begegnungsübungen“ zu verwenden, nicht nur, dass sich die Teilnehmer treffen, sondern auch, dass Sie sich ein besseres Bild von den Lernenden machen und eventuell einige Teile der Aktivitäten darauf aufbauend anpassen.

- Verwenden Sie nur zuverlässige Quellen und Informationen

Verwenden Sie bei der Vorbereitung und Entwicklung von Bildungsaktivitäten immer zuverlässige und vertrauenswürdige Hintergrundinformationen und Materialien. Versuchen Sie, Informationen aus Materialien zu finden, die von relevanten Institutionen und Organisationen in der Jugendarbeit veröffentlicht wurden, und das allgemeine Thema, um das sich Ihre Bildungsaktivität drehen wird. Doch egal, wie gut Sie auf die Durchführung Ihrer Aktivität vorbereitet sind, Sie werden sich nie vollständig auf mögliche Fragen und Zweifel der Teilnehmer während der Durchführung vorbereiten können. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Sie niemals Dinge präsentieren oder beantworten, von deren Richtigkeit Sie sich nicht zu 100 % sicher sind. Jede falsche oder unzuverlässige Information, die Teilnehmer (Lernende) während Bildungsaktivitäten erhalten, kann sie und ihr späteres Handeln ernsthaft beeinträchtigen. Auch wenn Sie statistische Daten und Informationen verwenden oder weitergeben, müssen Sie Ihre Quellen und den Zeitraum der Daten kennen. Abschließend: Teilen Sie den Teilnehmern niemals Informationen mit, bei denen Sie sich nicht sicher sind. Sagen Sie ihnen bei Bedarf, dass Sie ihnen nach der Bildungsaktivität Antworten geben werden, wenn Sie sie und ihre Quellen bestätigen können.

- Teilnehmer (Lernende) sind diejenigen, die einen Fluss von Bildungsaktivitäten schaffen.

Wenn Sie den Plan für die Bildungsaktivität entwickeln und ihn auf die gleiche Weise mit ein paar verschiedenen Teilnehmergruppen umsetzen, werden Sie feststellen, dass es jedes Mal anders war und die Endergebnisse nie gleich waren. Diese Bildungsaktivitäten werden in den von Ihnen verwendeten Methoden, Aktivitäten und Übungen ähnlich sein, aber am Ende werden die Teilnehmer diejenigen sein, die die endgültigen Ergebnisse erzielen. Diskussionen sehen nie gleich aus und dauern nie gleich lange; Das Brainstorming wird immer anders sein, und die Schlussfolgerungen werden ähnlich, aber auf bestimmte Weise unterschiedlich sein. Ein weiterer Grund, dass Ihre Bildungsaktivitäten unterschiedlich sein werden, liegt in den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmer und darin, dass einige Themen und Übungen mehr oder weniger besprochen werden, wenn Sie mit mehreren Gruppen arbeiten. Folgen Sie immer den Bedürfnissen der Teilnehmer, aber achten Sie auch darauf, dass Sie dem zuvor vorbereiteten Ablauf folgen, der Sie zum Erreichen der endgültigen Ziele und Lernergebnisse führt.

13 - Herausforderungen und Hindernisse bei der Umsetzung von Lernaktivitäten

Egal, wie gut Ihre Bildungsaktivitäten vorbereitet sind, es gibt dennoch einige Dinge, die Sie nicht beeinflussen können und die Sie bei der Erreichung Ihrer gewünschten Ziele und Ergebnisse vor Herausforderungen stellen können.

In der Arbeit „Hindernisse und Herausforderungen, die von Praktikern nicht-formaler naturwissenschaftlicher Lernaktivitäten in Europa identifiziert wurden“ (Christidou et al., 2022), basierend auf Beiträgen von 22 Praktikern der Jugendarbeit aus Europa, werden die häufigsten Herausforderungen, die nicht direkt die Lernziele und den Ablauf der Aktivitäten betreffen, beschrieben. Dennoch scheinen sie sie und ihr Lernpotenzial direkt zu beeinflussen. Diese Herausforderungen und Hindernisse können vor Beginn der Aktivität auftreten und hängen eher mit der erfolgreichen Vorbereitung und Entwicklung des Prozesses zusammen:

- Teilnehmer

Dazu gehören die unterschiedlichen Hintergründe der Teilnehmer in Bezug auf Alter, Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie die Schwierigkeit für die Organisatoren, den Hintergrund der Teilnehmer rechtzeitig zu kennen. Die Anzahl und den Hintergrund, die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmer im Voraus zu kennen, würde es Praktikern ermöglichen, sich besser vorzubereiten und Aktivitäten zu entwerfen, die auf die Interessen und Profile der Teilnehmer zugeschnitten sind. Diese Ungewissheit kann noch schwieriger werden, wenn Sie Lernaktivitäten mit jungen Menschen aus bestimmten Hintergründen und zu sensiblen Themen (wie Versöhnung, Friedenskonsolidierung usw.) durchführen, bei denen Jugendliche möglicherweise durch formale Bildungssysteme anders unterrichtet werden und dieselben Begriffe anders interpretieren.

- Zeitbeschränkungen

Die Zeitbeschränkungen der Aktivitäten lösen mehrere Herausforderungen für die Praktiker aus. Da die meisten Lernaktivitäten entweder als einmalige Veranstaltungen oder für eine begrenzte Zeit organisiert werden, erfordern sie sowohl von den Praktizierenden als auch von den Teilnehmern ein halsbrecherisches Tempo der Aktivität, bei dem sie von einem Schritt zum anderen an der richtigen Stelle wechseln müssen. Diese starre Struktur der Aktivitäten, bei der Praktiker bestimmte Schritte zu einem bestimmten Zeitpunkt befolgen, schränkt häufig die Zeit ein, die den Teilnehmern zum Experimentieren, Erledigen ihrer Aufgaben und Präsentieren ihres Fortschritts in den letzten Phasen der Aktivität zur Verfügung steht. Obwohl die zeitliche Begrenzung zweifellos aus praktischen und organisatorischen Gründen notwendig ist, scheint es, dass Inhalt und Struktur der Aktivitäten sowohl den Teilnehmern als auch den Praktikern genügend Zeit und Raum geben sollten, um sich auszudrücken und die Aufgaben bei Bedarf zu vertiefen oder zu erweitern. Aus diesem Grund ist es wichtig, das im vorherigen Abschnitt erwähnte Zeitmanagement zu pflegen und zu praktizieren.

- Design und Verfügbarkeit von Unterrichtsmaterialien und -ressourcen

Bei der Planung einer Lernaktivität können Ihre gewünschten Ergebnisse und Ziele manchmal direkt von Ihren verfügbaren Ressourcen begrenzt oder bestimmt werden. Erstens werden die Teilnehmer in der Gruppe nie mehr dieselben sein, und während einige damit zufrieden sein werden, einfach durch Diskussionen und kleine Aufgaben zu lernen, benötigen andere praktischere und fortgeschrittenere Methoden, um ihren Lernprozess zu fördern. Aufgrund von Einschränkungen im Arbeitsraum oder der Finanzierung werden Sie jedoch nicht immer in der Lage sein, die Ideen, die Sie im Kopf hatten, vollständig umzusetzen. Nicht in der Lage zu sein, Ressourcen zu verwenden, die Sie möglicherweise benötigen, stellt das gesamte Design der Aktivität in Frage. Wenn Sie nicht über die gewünschten Ressourcen verfügen, müssen Sie einfache Materialien und Ansätze verwenden, die die gesamte Aktivität zu ruinieren drohen. Dies kann heutzutage bei der Verwendung digitaler Ressourcen und Tools aufgrund ihrer schnelllebigen, sich ändernden Natur und ihres Wettbewerbs mit bestehenden kommerziellen Optionen eine besondere Herausforderung darstellen. Zum Beispiel können digitale Übungen im Vergleich zu bestehenden Handyspielen, die junge Leute spielen, schnell veraltet oder grafisch unterlegen und für sie langweilig sein.

- Konflikt mit formalen Bildungseinrichtungen

Die Durchführung nicht-formaler Bildungsaktivitäten mit Teilnehmern aus dem schulischen Umfeld kann vor allem aufgrund der Beschränkungen des Lehrplans und der verfügbaren Zeit, die anscheinend aus dem schulischen Umfeld stammt, eine Herausforderung darstellen und die verfügbare Zeit scheint im Widerspruch zu den offeneren Ansätzen und Lernzielen einer nicht-formalen naturwissenschaftlichen Lernaktivität zu stehen.

Auf der anderen Seite, selbst wenn Sie alles gut vorbereiten und an all die kleinen Details denken, wird jede Gruppe von Jugendlichen, mit der Sie arbeiten, anders sein und einige spezifische Herausforderungen mit sich bringen. Das Handbuch „Programm Y“ (Micijevic & Slijepcevic, 2022) enthält eine Liste der häufigsten Probleme und Herausforderungen, auf die Sie bei der Implementierung/Ermöglichung von Lernaktivitäten in der Jugendarbeit stoßen könnten, sowie mögliche Lösungen, die Sie verwenden könnten, um sie zu lösen:

Mögliche Herausforderungen und Probleme:

- 1 Teilnehmer sprechen miteinander und stören die anderen
- 2 Teilnehmer unterbrechen ständig andere und lassen sie nicht zu Ende denken
- 3 Teilnehmer nehmen nicht aktiv teil, und egal welche Fragen Sie stellen, Sie erhalten keine Antwort
- 4 Die Teilnehmer verwenden ihre Mobiltelefone oder andere Geräte mitten im Workshop
- 5 Teilnehmer beleidigen andere und machen beleidigende Kommentare gegenüber anderen

Mögliche Lösungen zur Verwendung:

- Wenn einige Teilnehmer nicht aktiv am Workshop beteiligt sind und Ärger machen und den Rest der Gruppe stören, versuchen Sie immer, den ersten Schritt zu tun, um diese Teilnehmer einzubeziehen. Sie können diese Person direkt nach ihrer Meinung zu etwas fragen, sie als Partner in der nächsten Übung verwenden oder ihr eine Aufgabe übertragen, die ihr das Gefühl gibt, wichtig zu sein (z. B. auf dem Flipchart schreiben, Papiere sammeln, Gruppenleiter sein, usw.)
- Angenommen, Sie arbeiten mit sensibleren Themen und haben das Gefühl, dass die Gruppe sich nicht wohl dabei fühlt, ihre Meinung zu teilen, selbst nachdem Sie eisbrechende Spiele implementiert haben. In diesem Fall könnten Sie versuchen, Ihre eigene Geschichte zu dem Thema zu erzählen und die Gruppe fragen, ob sie ähnliche Erfahrungen gemacht hat. Dies wird den Teilnehmern helfen zu wissen, dass alle jungen Menschen mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind und sich wohler fühlen, mit Ihnen und dem Rest der Gruppe darüber zu sprechen.
- Bei der Durchführung von Jugendarbeitsaktivitäten und der Anwendung von Prinzipien der nicht formalen Bildung ist es wichtig, daran zu denken, dass niemand jemals von der Lernaktivität ausgeschlossen werden sollte. In der formalen Bildung sind wir alle an die Vorstellung gewöhnt, dass Sie direkt bestraft werden, wenn Sie sich nicht an den Unterricht oder die vorgeschlagenen Regeln halten (aus dem Unterricht entfernt, schlechtere Noten erhalten usw.). Bei den Aktivitäten, die wir durchführen, müssen wir jungen Menschen immer zeigen, dass wir wegen ihnen da sind, ihnen zuhören und unser Bestes geben, um sie zu verstehen.
- Bevor Sie mit einer Lernaktivität beginnen, wird empfohlen, den Teilnehmern einige Minuten Zeit zu geben, um ihre eigenen Regeln zu erstellen und sich gemeinsam darauf zu einigen. Wenn Sie denken, dass sie einige grundlegende Regeln vergessen könnten, können Sie sie nur dann vorschlagen und auf die Liste setzen, wenn die Gruppe sie akzeptiert, aber sie nicht erzwingen. Später wird es Ihre Moderation viel einfacher machen, da Sie sich an diese Regeln erinnern können, wenn die Teilnehmer sie brechen.
- Wenn Sie Fragen stellen, die die Teilnehmer nicht beantworten, könnten dies einige der Gründe sein:
 - 1 Die Teilnehmer sind schüchtern oder fühlen sich nicht wohl genug, um zu antworten: In diesem Fall können Sie die erste Antwort geben und die Gruppe bitten, fortzufahren. Sagen Sie der Gruppe auch immer wieder, dass es keine falschen oder dummen Antworten gibt und dass alle Meinungen gleichermaßen respektiert und akzeptiert werden.
 - 2 Die Teilnehmer interessieren sich nicht für Ihr Thema oder verstehen Ihre Fragen nicht gut genug: Versuchen Sie in diesem Fall zu sehen, woran die Gruppe interessiert ist. Sprechen Sie immer offen mit Ihrer Gruppe und haben Sie, wie bereits erwähnt, keine Angst davor einige Dinge in Ihrem Aktivitätsablauf basierend auf den Inputs und Bedürfnissen der Teilnehmer zu

ändern. Wenn die Teilnehmer Fragen nicht verstehen, versuchen Sie, sie besser zu erklären und neu zu definieren.

14 - Techniken und Werkzeuge in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen (für Präsenz-, Online- und kombinierte Settings)

In einem der vorangegangenen Kapitel hatten Sie Gelegenheit, mehr über verschiedene Methoden in der nicht-formalen Bildung zu lesen und zu erforschen. Außerdem haben Sie den Unterschied zwischen Methoden, Werkzeugen und Techniken gelernt. Dieses Kapitel enthält einige praktische Beispiele für Tools, die für verschiedene Methoden und in verschiedenen Settings (persönlich, online und gemischt) verwendet werden.

METHODEN	PERSÖNLICH	ONLINE	GEMISCHT
Vorstellungs- und Namensspiele / Energizer	1 „Name und Bewegung“ - - 2 Name Games: Name and Movement, Princesses and Dragons	1 "Was könnte es sonst sein..." - Super simple Zoom energizer - what else could it be? ☺	1 „Persönliche E-Cards erstellen“- https://bighugelabs.com/dec k.php
	2 “Pass “- Getting to Know Each Other Activity: Passport	2 "Gehirnjogging"- Brain gym simple brain boosting exercises brain exercises easy 7 ultimate brain gym exercises	2 Nutzung speziell vorbereiteter Foren und Austauschräume, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich vorzustellen
	3 “Gehen und sprechen” - - Die Teilnehmer werden in Paare aufgeteilt und mit zuvor vorbereiteten Fragen auf dem Papier versorgt, die ihnen helfen, sich besser kennenzulernen (indem sie ihre Hobbys, Lieblingsfilme/ Musik/ Essen etc. besprechen)	3 „Persönliche E-Cards erstellen“ - https://bighugelabs.com/deck.php	
	4 “Ich bin gut in...” - https://www.coe.int/en/web/com pass/-i-m-good-at...-	4 “Radentscheidungs spiel“- https://wheeldecide.com/wheels/	

Team- und Gruppenbildungsaktivitäten	<ol style="list-style-type: none"> 1 "Unmögliche Mission" - Team Building Group Challenge: Mission Impossible 2 "Spinnennetz erstellen" - https://smallbusiness.chron.com/team-building-exercises-ropes-18685.html 3 "Knoten Übung" - https://www.coe.int/en/web/compass/knots 4 "Hula-Hoop-Aktivitäten" - https://www.leadbyadventure.com/2015/06/30/7-team-games-with-hula-hoops/ 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Die „Sammelstadt-Plattform“ bietet einen Raum für die Erstellung von Schatzsuchen und ähnlichen Übungen - https://www.gather.town 2 „Haiku-Gedicht“ ist eine Übung, bei der die Teilnehmer ein gemeinsames Haiku-Gedicht erstellen, indem sie ein einzelnes Wort (1 Teilnehmer = 1 Wort) mithilfe der Jamboard-Plattform hinzufügen - https://jamboard.google.com 3 „Wie groß ist Alfred“ - https://projectmanagementacademyweb.wordpress.com/2017/04/03/how-tall-is-alfred-team-building-task/ 	
Zur Generierung von Ideen und Meinungen	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Traditionelles Brainstorming im Plenum“ mit Zetteln und Post-it Notizen 2 „Wortwolke“ zu mehreren Aktivitätsthemen mit Mentimeter - https://www.mentimeter.com 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Wortwolke“ zu mehreren Aktivitätsthemen mit Mentimeter - https://www.mentimeter.com 2 „Stilles Brainstorming“ mithilfe der Jamboard-Plattform - http://jamboard.google.com/ 3 „Kommentare zu Bild/Story/Frage gepostet“ über die Padlet-Plattform - https://padlet.com 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Erstellen von Mindmaps“ mit der Popplet-Plattform - www.popplet.com 2 „Ergebnisse anzeigen“ mithilfe der Mentimeter-Plattform - www.mentimeter.com

<p>Zum Präsentieren von Ideen und Meinungen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Traditionelle Präsentationen“ durch verbale Inputs 2 „Wandausstellung“, bei der die Teilnehmer verschiedene Themen mithilfe von grafischen Präsentationen und Zeichnungen präsentieren 3 „Kreative Präsentationen“ durch die Durchführung kleiner Rollenspiele oder die Nutzung von Audio-/Video-Inputs (Videos vorbereiten oder Podcasts drehen) 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Verbale Inputs“ im Zoom oder ähnlichen Plattformen, bei denen der Präsentator eine Gastgeberrolle übernimmt und den Bildschirm freigeben kann 2 „Powerpoint-Präsentationen“ mithilfe von Microsoft Office- oder Google Slides-Tools - https://www.google.com/slides/about/ 3 „Kreative Präsentationen“ mit Padlet - https://padlet.com 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Individuelle Praxisaufgaben“, die später in die jeweilige Plattform hochgeladen werden (gemeinsamer Arbeitsraum genutzt)
--	--	---	---

<p>Gruppendiskussionen und Debatten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Weltcafé“ - Get Groups Moving - World Cafe 2 "Wo stehst du?" - Facilitating Group Debate: Where Do You Stand Method 3 „Stiller Boden“ - Facilitating Group Discussion: Silent Floor Method 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Zustimmen/Nicht zustimmen“, wobei der Teilnehmer über die Mentimeter-Plattform zwischen den angebotenen Optionen wählen kann - https://www.mentimeter.com 2 „Erstellen Sie eine Mittellinie“, in der die Teilnehmer ihre Avatare hochladen können, auf welcher Seite der Linie sie stehen, um Meinungen zu teilen, die sie mithilfe von Jamboard teilen - https://jamboard.google.com 3 „Breakout-Räume“, in denen die Teilnehmer anhand ihrer Meinungen und Haltungen mithilfe der Zoom-Plattform in kleinere Gruppen eingeteilt werden 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Forumsdiskussionen“, bei denen Teilnehmer über Reddit oder ähnliche Forenplattformen Beiträge zu ihren Meinungen hinterlassen - https://www.reddit.com
---	---	--	--

Rollenspiele und Simulationen	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Fünf Tricks“ - Classic Intercultural Simulation Activity - Five Tricks 2 “Wo stehst du?” - https://pip-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/Act20.pdf/0fab8805-9116-ffb8-a66f-c10b42d9b455 3 „Fishbowl-Übung“ - https://www.betterevaluation.org/en/evaluation-options/fishbowltechnique 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „TV-Show-Simulation“, bei der die Teilnehmer unterschiedliche Rollen wie Regisseur, Schauspieler, Moderator usw. erhalten und eine TV-Show/einen Podcast mithilfe von Breakout-Räumen im Zoom vorbereiten müssen 	
Reflexion	<ol style="list-style-type: none"> 1 "Wetterbericht" - https://www.coe.int/en/web/compass/weather-report 2 „Persönliches Lerntagebuch“, in dem die Teilnehmer ihre eigenen Lerntagebücher schreiben, die ihnen helfen, ihren Lernprozess zu verfolgen 3 „Kombinierte Reflexion“ - https://www.youtube.com/watch?v=30Bmhads4rA&list=PLalcxnicShPN 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Objektreflexion“, bei der die Teilnehmer Objekte verwenden, die im Raum um sie herum platziert sind, um über den Arbeitstag nachzudenken 2 „Fragebogenreflexion“ durch Verwendung zuvor vorbereiteter Reflexionsfragen in Padlet - https://padlet.com 3 „Rad entscheidet Reflexion“ durch Ändern von Aussagen/Fragen in der Wheel Decide-Plattform - https://wheeldecide 	

	<p>omxjp6wtFGuaEX7xu6YF&index=15</p> <p>4 „Dixit-Karten-Reflexion“, bei der die Teilnehmer mithilfe von Dixit-Karten über Alltagssituationen nachdenken</p>	<p>.com</p> <p>4 „Dixit-Karten-Reflexion“, bei der die Teilnehmer Dixit-Karten auswählen, die zuvor für die Online-Nutzung vorbereitet wurden, und sie mithilfe von Docs oder ähnlichen Plattformen teilen</p>	
Auswertung und Feedback	<p>1 „Endspiel“ - https://www.coe.int/en/web/compass/end-game</p> <p>2 „Zielbewertung“, bei der ein großes Flipchart mit gezeichnetem Ziel auf den Boden gelegt wird und die Teilnehmer gebeten werden, verschiedene Merkmale der Lernaktivität zu bewerten. Je näher sie ihren Punkt an der Mitte platzieren, desto zufriedener sind sie damit</p> <p>3 „Fragebogen“, der mithilfe von Google Docs oder ähnlichen Plattformen erstellt wurde</p>	<p>1 „Brief an mich selbst“ über die Futureme-Plattform - www.futureme.org</p> <p>2 „Umfrage“, bei der die Teilnehmer verschiedene Aspekte bewerten, die mit Mentimeter erstellt wurden - https://www.mentimeter.com</p> <p>3 „Fragebogen“, der mithilfe von Google Docs oder ähnlichen Plattformen erstellt wurde</p>	<p>1 „Fragebogen“, der mithilfe von Google Docs oder ähnlichen Plattformen erstellt wurde</p>

Abschlussaktivitäten	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Garnwurf-Übung“ - How to Evaluate Individual and Group Learning? 2 Evaluation Methods 2 „Verabschieden Sie sich von Ihrem Teddybär“, bei dem sich die Teilnehmer vorstellen, dass sie letzte Nachrichten an ihre Lieblingsspielzeuge senden, die während der gesamten Lernerfahrung mit ihnen anwesend waren 	<ol style="list-style-type: none"> 1 „Ein Satz“, in dem die Teilnehmer die letzte Nachricht an die Gruppe/oder Einzelpersonen schreiben, indem sie die Chat-Option in Zoom oder ähnlichen Plattformen verwenden 2 „Mailingliste erstellen“, in der die Teilnehmer ihre Kontakte teilen, um sich gegenseitig Nachrichten zu schreiben, aber auch den Kontakt für zukünftiges Networking und Zusammenarbeit halten 	
----------------------	--	--	--

Ressourcen:

- Armstrong, T. (n.d.) Multiple Intelligenzen. Abgerufen von <https://www.institute4learning.com/resources/articles/multiple-intelligences/>
- Belludi, N. (2008, 4. Oktober), *Albert Mehrabian's 7-38-55 Regel der persönlichen Kommunikation* Abgerufen von <https://www.rightattitudes.com/2008/10/04/7-38-55-rule-personal-communication/>
- Christidou, D., Voulgari, I., Tisza, G., Norouzi, B., Kinnula, M., & Iivari, N. et al. (2022). Hindernisse und Herausforderungen, die von Praktikern nicht-formaler naturwissenschaftlicher Lernaktivitäten in Europa identifiziert wurden. *Internationale Zeitschrift für naturwissenschaftliche Bildung*, 44(3), 514-533. doi: 10.1080/09500693.2022.2035466
- De Vilder, D. (1999, Juli), „Einige Gedanken zum Erfahrungslernen“. Kojote; Ausgabe 0. Abgerufen from https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261434/Experiential_Learning.pdf/590ed2fe-a102-40a2-8148-b624052ec0f3
- Unterschied zwischen Zweck und Ziel – Unterschied Wiki. (2022). Abgerufen von <https://www.difference.wiki/aim-vs-objective/>
- Di Pasquale, D. (2013). SALTO-YOUTH - Toolbox - Erwartungen - Ängste - Eigenleistung. Abgerufen am 1. September 2022, von <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/expectations-fears-personal-contribution.1453/>
- Dr. McLeod, S. (2020). *Behavioristischer Ansatz*, abgerufen von <https://www.simplypsychology.org/behaviorism.html> und (2019); *Konstruktivismus als Theorie des Lehrens und Lernens*. Abgerufen von <https://www.simplypsychology.org/constructivism.html>, August 2022
- E-Learning-Infografiken (2014, April 02), Die Theorie der Erwachsenenbildung – Andragogik – Infografik. Abgerufen von <https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/>, August 2022
-
- Evrard, G. & Bergstein, R. (2016), Europäische Ausbildungsstrategie, „Ein Kompetenzmodell für Jugendbetreuer, um international zu arbeiten“, SALTO-YOUTH Training und Zusammenarbeit Ressourcenzentrum
-
- Fairbanks, B. (2021, September 09). 5 Pädagogische Lerntheorien und wie man sie anwendet. [Blogeintrag]. Abgerufen von [https://www.phoenix.edu/blog/educational-learning-theories.html#:~:text=There%20are%20five%20primary%20educational,transformati ve%2C%20social%2C%20and%20experiential](https://www.phoenix.edu/blog/educational-learning-theories.html#:~:text=There%20are%20five%20primary%20educational,transformati ve%2C%20social%2C%20and%20experiential.). August, 2022

- Gagne, R. M. (1985). Die Bedingungen des Lernens und die Theorie des Unterrichts (4. Aufl.)
- Gagne, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. M. (1992). Prinzipien der Unterrichtsgestaltung (4. Aufl.)
- Garcia Lopez (Hrsg.) (2007) T-Kit 10 Bildungsevaluation in der Jugendarbeit, abgerufen von https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261233/T-Kit_10.pdf/8d85c6ac-05e5-4715-8f43-0f9c3018772a
- Grafik [Mind Tools Content Team]: Das Lernzonenmodell – Bewegen Sie sich über Ihre Komfortzone hinaus <https://www.mindtools.com/pages/article/learning-zone-model.htm>
- Hare, E. (2019, 12. November) *Eine Einführung in die humanistische Lerntheorie*. Abgerufen von <https://medium.com/age-of-awareness/an-introduction-to-humanistic-learning-theory-1489cdde6359>, August 2022
- Bild Autor <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?title=User:DovileMi&action=edit&redlink=1> (2021, February 11), *Tuckans Entwicklungsstadien*, abgerufen von https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s_stages_of_group_development#/media/File:Team-development-stages.png, Access August 2022
- Interview mit Marshal Rosenberg Was Empathie nicht ist Abgerufen von https://www.youtube.com/watch?v=NBjnNRaI_Og
- Këžaitë–Jakniūnienė, M & Taylor, M.E (2018), *ONE2ONE Unterstützung des Lernens face-to-face*. Bonn, Germany: JUGEND für Europa/SALTO Training & Kooperation
- Kirkpatrick's Modell: Analyse der Trainingseffektivität. (2009). abgerufen von <https://www.mindtools.com/pages/article/kirkpatrick.htm>
- Klocker S. (2009), Handbuch für Moderatoren in der nicht-formalen Bildung, Europäischer Rat. (S. 40-41) Abgerufen von: <https://rm.coe.int/16807023d1>
- Klocker, S (Hrsg.). (2021) T-Kit 6 Trainingsgrundlagen (2.), abgerufen von <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/128207003/T-KIT-6-023322-GBR.pdf/5f9a09c0-e69c-93b2-0fd5-fe9fa6f421f3> August 2022
- Klostermann, P, Markovic, D. & Ratto-Nielsen, J. (2012), Youthpass entfaltet.

- Praktische Tipps und praktische Methoden, um den Youthpass optimal zu nutzen, S. 12, Abgerufen von: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2614/Publication_YP-unfolded_online.pdf
- Klostermann, P, Markovic, D. & Ratto-Nielsen, J. (2012), Youthpass entfaltet.
- Praktische Tipps und praktische Methoden, um den Youthpass optimal zu nutzen, S. 12, Abgerufen von: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2614/Publication_YP-unfolded_online.pdf
- Korde, B. (2021). Was sind Lernergebnisse: Arten, Vorteile und Beispiele für Lernergebnisse. abgerufen von <https://www.iitms.co.in/blog/learning-outcomes-types-benefits-examples.html>
- McLeod, S. A. (2017, October 24), Kolb – Lernstile, www.simplypsychology.org/learning-kolb.html; (2022, May 5) Vygotskys soziokulturelle Theorie der kognitiven Entwicklung. Einfache Psychologie. Abgerufen von <https://www.simplypsychology.org/vygotsky.html>
- McLeod, S. (2022, May 5), Vygotskys soziokulturelle Theorie der kognitiven Entwicklung. Einfache Psychologie. Abgerufen von <https://www.simplypsychology.org/vygotsky.html>
- Meyers, J. (2014). 5 Schritte zum Schreiben klarer und messbarer Lernziele. Abgerufen von <https://www.bobpikegroup.com/trainer-blog/5-steps-to-writing-clear-and-measurable-learning-objectives>
- Micijevic & Slijepcevic (2022). Program Y - Praktični priručnik za edukatore. Unveröffentlichtes Manuskript
- Pappas, C. (2013, May 9), *Die Theorie der Erwachsenenbildung – Andragogik – von Malcolm Knowles*. Abgerufen von <https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>
- Radonjić, S. (1992). *Psihologija učenja* (2nd ed.) Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd
- Taylor M. and Kloosterman P (2012), *Handbuch für Moderatoren-Lernen in der Praxis*. Abgerufen von <https://educationaltoolsportal.eu/educationaltoolsportal/en/handbook-facilitators-learning-learn-practice> August, 2022
- Taylor, M. (?) Gruppendynamik und Erfahrungslernen, Abgerufen von <https://www.angelfire.com/mt/Roofonfire/group.html>
- Taylor, M. (1999, July), “Albatross Dilemma”, *Coyote Magazin*; Ausgabe 0. Abgerufen von

- <https://pip-eu.coe.int/documents/42128013/47261434/Albatross.pdf/bfb60eba-3a37-4fd3-9b00-a38267fc7af7>
- Toolbox – für Ausbildung und Jugendarbeit. <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>
- Tuckman, B. (1965), „Entwicklungssequenzen in Kleingruppen“, *Psychologisches Bulletin*, 63(6), 384-399, Abgerufen von http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Dynamics/Tuckman_1965_Developmental_sequence_in_small_groups.pdf, August 2022
- [USC: Lernen und Lehren]. (2014, January 22). Überblick über den Konnektivismus - Dr George Siemens[Videodatei]. Abgerufen von <https://www.youtube.com/watch?v=yx5VHpaW8sQ>
- Vilhjálmsón, B. (2016). “Eine Geschichte über die reflektierende Atmosphäre (und das spontanere Nachdenken)“. In A. Jakube (Eds.) *Platz halten*(S. 20-30). Abgerufen von <https://www.reflecting.eu/wp-content/uploads/2016/08/Holding-the-space-website-small.pdf>
- Vital, M (2014, March 17), *9 Arten von Intelligenz – Infografik*, Abgerufen von <https://blog.adioma.com/9-types-of-intelligence-infographic/>
- Wengroff, J., 2022. Was ist ein Lernziel? - Cognota. [online] Cognota. Abgerufen von <https://cognota.com/blog/what-is-a-learning-objective>
- [Youtrain-Videoprojekt], (2019, 7. Juni), Was ist NFB? 7 Prinzipien von NFB [Videodatei] Abgerufen von https://www.youtube.com/watch?v=dPANb53ojME&list=PLalcxnicShPO7HiVRj_dbRkDK4jSzTLRp&index=10 August 2022

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