

Wake UP!

Young Europeans becoming Change Makers for a better Europe



WAKE UP! Leitfaden für Jugendengagement-Projekte und Aktionen



Dieses Projekt (Projekt n° 2018-3-DE04-KA205-017083) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Content

1. Einleitung.....	3
2. Die „Goldenen Regeln“ von Wake UP!.....	6
3. Wake UP! Pädagogische Ansätze	13
3.1. Interaktives und kooperatives Lernen	13
3.2. Selbstgesteuertes Lernen.....	20
3.3. Selbstreflexion und Biographiearbeit	28
3.4. Szenario und Erfahrungslernen.....	32
3.5. Zugängliche Sprache	38
3.6. Outdoor training	45
3.7. Interessensbasiertes Lernen	51
3.8. Netzwerke und interdisziplinäres Arbeiten	57
3.9. Theorie des Wandels.....	64
3.10. Abschließende Bemerkungen zu den pädagogischen Ansätzen von Wake UP!	68
4. Intellectual Outputs des Projekts: Einige inspirierende Beispiele.....	69
4.1. Workshop: “Vingo Aktive Bürgerschaft”	70
4.2. Workshop Series: “Zivilcourage”	72
4.3. Workshop: “Gleichgewicht wiederherstellen”	77
4.4. Podcast: “Women of WASSUP”	79
4.5. Workshop: “Europäische Freiwillige”	81
4.6. Workshop: “Erasmus für junge Menschen”	83
4.7. Workshop: “Fake News”	84
4.8. Podcasts: “Futter fürs Hirn – Food for the Brain”	86
5. Abschließende Worte	89

1. Einleitung

Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement sind mitunter die Aktivitäten, bei denen die aktive Bürgerschaft am sichtbarsten wird. Diese Tätigkeiten tragen essentiell dazu bei, dass Menschen eine breite Spanne an Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln, die nicht nur ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, sondern auch zum Aufbau neuer Beziehungen führen. Zudem werden sie dazu angeregt, Stereotype und soziale Ungerechtigkeit zu hinterfragen und Probleme in der Gesellschaft aktiv anzugehen. Das 30-monatige Erasmus+ Key Action 2 Projekt namens „Wake UP! Young Europeans becoming change Makers for a Better Europe“ macht darauf aufmerksam, wie wichtig es ist, jungen Menschen eine Stimme zu geben und Möglichkeiten zu schaffen, damit sie positive Veränderungen in ihren Communities bewirken können.

Das Projekt fiel in die Zeit der COVID-19 Pandemie, die in ganz Europa zeigte, dass viele der sozial isolierteren Menschen noch stärker von der Krise betroffen waren. Die Verbreitung von Falschinformationen über das Virus, aber auch der Anstieg von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Angst, machten diese gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Krise zu einer noch größeren Herausforderung für uns alle. Wie der Projektleitfaden jedoch zeigen wird, haben die von den Organisationen in den Partnerländern unterstützten jungen aktiven Bürger*innen gezeigt, dass sie trotz der Schwierigkeiten in der Lage sind, zusammenzustehen und Solidarität mit den Menschen zu zeigen, die sich in prekären Situationen befinden.

Die jungen Teilnehmer*innen des Wake UP! Projekts schafften es, Menschen zusammenzubringen und selbst zu den treibenden Kräften der Veränderungen zu werden, die Europa zu einem lebenswerteren Ort machen können. Sie konnten zeigen, wie wichtig die Bürgerschaft in all ihren Varianten ist: die aktive Bürgerschaft, die demokratische Bürgerschaft, die europäische Bürgerschaft und die informierte Bürgerschaft. Das Projekt zeigte, dass sich junge Menschen in all diesen Bereichen mit einer Vielfalt an Projekten, Workshops, Konferenzen, Veranstaltungen, Blogs und Podcasts aktiv in die Gesellschaft einbringen. Diese hatten das Ziel, soziale Ungerechtigkeit zu bekämpfen und den Weg dafür zu bereiten, dass sich die Gemeinschaften auf dem Kontinent Schritt für Schritt zu einem einzigen sozialen Europa zusammenschließen können.

Die Projektpartner*innen stellten sich den pandemiebedingten Herausforderungen und lieferten herausragende Ergebnisse. Der Projektleitfaden ist eine Sammlung an Vorbildprojekten und pädagogischen Ansätzen, die während des Wake UP! Projektes verwendet und analysiert wurden. Ebenso bietet der Leitfaden Inspirationen für eine Vielzahl unterschiedlicher Workshops an, die von den Partner*innen in den verschiedenen Kategorien entwickelt wurden. Im Rahmen des Projektes wurde eine überwältigende Vielzahl an Workshops entwickelt, von denen die Organisationen, die in das Projekt verwickelt waren, in diesem Leitfaden eine kleine Auswahl präsentieren. Diese Beispiele stammen von den Partnerorganisationen in Rumänien, Österreich, Kroatien, dem Vereinigten Königreich, der Tschechischen Republik, Norwegen, Nordmazedonien und Deutschland.

Am Ende des Leitfadens fordern die Partner*innen die Leserschaft dazu auf, das eigens eingerichtete Online-Lernportal – eine Datenbank mit Vorbildprojekten – zu besuchen. Dort ist die gesamte Arbeit der in das Wake UP! Projekt involvierten Organisationen verfügbar und fungiert als Ressource, die von allen gemeinsam genutzt werden kann. Die vollständige Beispielsammlung wird in der Zukunft dazu beitragen, die in diesem Leitfaden zusammengetragenen Inspirationen weiter auszubauen.

Es wird deutlich, dass die an dem Projekt beteiligten jungen Menschen erfolgreich begannen, die Probleme und sozialen Ungerechtigkeiten auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene zu bekämpfen. Ihre Lösungen fanden oft Gehör bei den Entscheidungsträger*innen und die jungen Menschen erwarben selbst äußerst wichtige Kompetenzen, die sie auf ihrem Lebensweg als aktive europäische Bürger*innen unterstützen werden. Vor allem wurden die jungen Menschen zu Akteur*innen, die Veränderung bewirken, um ein besseres, solidarischeres, inklusiveres und sozialeres Europa zu formen.

2. Die „Goldenen Regeln“ von Wake UP!

Einleitung: Warum machen wir dieses Projekt?

Das Ziel unserer „Wake UP!“ Workshops, Trainingseinheiten und Aktivitäten ist es, junge Europäer*innen dazu zu bewegen, sich aktiv für ein besseres Europa einzusetzen und wirkliche Veränderungen durchzusetzen. Wir wollen junge Leute inspirieren und ermutigen, demokratische Werte, Solidarität und Inklusion quer durch Europa in einer praktischen Art und Weise durchzusetzen. Um dies zu gewährleisten müssen junge Erzieher*innen und Jugendarbeiter*innen effektivere Wege finden um die jungen Menschen anzusprechen, sie zu ermächtigen und sie zu ermutigen in ihrer Stadt oder Gemeinde ein aktiver Bürger*innen zu werden. Als Ergebnis unserer Aktivitäten werden Jugendliche teilnehmen und ehrenamtliche Aufgaben (mindestens auf lokaler Ebene) übernehmen. Sie organisieren ihre eigenen Initiativen und Projekte, halten lokale Workshops und Aktivitäten ab. Die Hoffnung ist, dass einige junge Leute, die unsere Workshops und Trainingseinheiten besuchen, Ausbilder*innen oder Trainer*innen von Gleichaltrigen, und Vorantreibende von Veränderung werden. Normalerweise erreichen sie auf diese Weise noch mehr Leute, die sich ehrenamtlich engagieren, Gemeinschaftsarbeiten leisten oder soziale und politische Aktivitäten wahrnehmen. So könnten sie Vorbilder für diese jungen Menschen werden.

Wir glauben es ist wichtig, dass die Stimme, die Meinungen und die Ideen der jungen Generation gehört werden. Um Veränderungen zu bewirken, sollten sie auch ernst genommen werden und sie sollten in der Lage sein, Einfluss zu nehmen und ihre Umwelt und Gemeinschaft zu formen.

Unsere „Wake UP!“ Workshops, Trainingseinheiten und Aktivitäten spiegeln dies wider, und darum sollten alle unseren „Goldenen Regeln“ befolgt werden. Manche mögen simpel und auf den ersten Blick einleuchtend erscheinen. Nichtsdestotrotz würden wir empfehlen sicherzustellen, dass wirklich auch alle davon Berücksichtigung finden!

Regel Nummer 1: „Ermächtigt“ junge Leute und begrüßt eine aktive Teilnahme!

Ermutigen Sie alle Teilnehmer*innen dazu, etwas beizutragen und aktiv teilzunehmen: Jede(r) ist aufgerufen sich zu beteiligen. Nicht nur einzelne Individuen, sondern die gesamte Gruppe ist für den Erfolg, die gute Atmosphäre und das Ergebnis der Gruppenarbeit verantwortlich.

Die Befähigung in der Praxis (nicht bloß in der Theorie) bedeutet jungen Leuten auf Augenhöhe zu begegnen! Hören Sie zu, zeigen Sie Interesse, und am wichtigsten, nehmt sie ernst! Erkennen und schätzen Sie ihre Erfahrungen und ihre Standpunkte. Geben Sie ihnen viele Gelegenheiten ihre Ideen einzubringen und sie in das Planen und Entscheiden von Prozessen miteinzubeziehen. Junge Leute erwarten es auch sensibel und respektvoll behandelt zu werden. **Vermeiden Sie Vorurteile und Stereotypen.** Dies bedeutet auch eine aktive Teilnahme zu fördern und zu bestärken. **Bieten Sie den jungen Menschen Gelegenheit sich zu engagieren und vor allem gegenüber den gleichaltrigen Erzieher*innen die Verantwortung für ihre Arbeitsabläufe zu übernehmen.**

Bestärkung und Miteinbezug der Teilnehmer*innen bedeutet auch, dass man benachteiligte und vermeintlich schwächere Teilnehmer*innen in die Verantwortung nimmt. Zu hoch angelegter Schutz ist kontraproduktiv. Es geht darum, die Balance zwischen Unterstützung und Selbsthilfe zu finden. Genauso

wie Balance zwischen dem Rahmen in dem es stattfinden soll und aktiver Teilnahme gefunden werden soll. Ermächtigung beschreibt auch den Prozess jungen Leuten mehr Selbstvertrauen zu geben, vor allem aber ist es die Befähigung im eigenen Leben die Kontrolle zu haben/zu erlernen und sich für die eigenen Rechte einzusetzen.

Also ist es wichtig die Lernkompetenzen der jungen Leute zu steigern (hierzu zählt Zeit- und Wissensmanagement), sowie ihre Problemlösungsstrategien zu verbessern. Da die Teilnehmer*innen im Prozess erlernen sollen an sich selbst und ihre Fähigkeiten zu glauben, sowie befähigt werden etwas zum Guten wenden zu können, ist es ebenfalls hilfreich ihnen Strategien beizubringen, um negative Selbstbilder und geringes Selbstvertrauen aus dem Weg zu schaffen.

Regel Nummer 2: Das Lernen sollte praxisbezogen sein

Jeglicher Inhalt sollte auf den (potentiellen) Erfahrungen der jungen Menschen in ihrer jeweiligen Welt basieren. Sie sollten anschließend dazu befähigt sein die „gelernten Stunden“ und ihr neuerworbenes Wissen auf geeignete Weise, in die Praxis umzusetzen. Dies kann beispielhaft auf folgende Weise geschehen: Junge Leute dürfen im Rahmen eines Projekts, Aufgaben oder Workshops planen und implementieren, in dem man Fallbeispiele aus der Wirklichkeit oder Methoden wie das „Story Telling“ einsetzt.

Regel Nummer 3: Fördern Sie interessenbasiertes Lernen

Berücksichtigt die Interessen der Lernenden und lässt die Teilnehmer*innen selbst ihre Aufmerksamkeit auf die von ihnen forcierten Aktivitäten lenken. Sprecht mit den jungen Leuten, die man auch erreichen möchte. Hören sie aktiv zu und planen sie dementsprechend. Sammeln Sie die Erfahrungen der jungen Lernenden am Anfang des Seminars/Workshop/etc. und finden Sie heraus, was ihnen wichtig ist. Denn am Ende der Aktivität/Workshop sollte eine bessere Orientierung und echte Lösungsansätze für Probleme oder Interessen erreicht werden.

Regel Nummer 4: Erlauben Sie selbstgesteuertes Lernen

Lasst Lernende ihren eigenen Weg gehen und verfolgen: Geben Sie ihnen Chancen Initiative zu ergreifen und das mit oder ohne die Unterstützung von anderen. Die Lernenden sollten ihr Lernen in die Hand nehmen; führen und entscheiden was genau und wie sie dies lernen wollen.

Regel Nummer 5: Selbstreflexionen und biographische Arbeiten sind wichtig

Reflexives Lernen bringt die jungen Leute zum Nachdenken, was sie gelernt und erfahren haben. Sie beziehen das Gelernte auf ihr eigenes Leben und geben ihm auf diese Weise Bedeutung. Um diesen Prozess noch weiter zu befruchten, ist es wichtig Selbstreflexionsaktivitäten, so z.B. mit Reflexionsbögen, Gruppendiskussion oder Selbstbewertungsbögen anzubieten und einzufordern. Da auch unsere Vergangenheit und Lebensgeschichte uns entscheidend geprägt hat, sind diese Art von biographischer Arbeit auch in den Workshops, Trainingseinheiten oder Aktivitäten sinnvoll. Ihre eigene Lebensgeschichte zu verstehen, ermöglicht es den jungen Leuten neue Strategien und Chancen zu erlernen und auch anzuwenden. Die Biographie hat einen starken Einfluss auf Lernprozesse und praktische Anwendungen. Dadurch wird es für sie auch einfacher die Gegenwart und Zukunft kreativ zu gestalten oder zu modellieren. Biographische Arbeit kann ebenfalls nützlich sein um zu zeigen, inwiefern das Lernen einen positiven Einfluss auf das echte Leben hat und wie diese Elemente miteinander verknüpft sind.

Regel Nummer 6: Benützen Sie so viele interaktive Methoden wie möglich

Man lernt am besten wenn man aktiv in die Prozesse eingebunden ist, also sollten Teilnehmer aktiv werden und für sich selbst etwas erarbeiten (dies kann in Einzel- oder Gruppenarbeit geschehen). Ladet die Lernenden ein etwas beizutragen und Fragen während einer Präsentation zu stellen. Fragen Sie immer nach Feedback und verwenden Sie so viele interaktive Methoden wie möglich (z.B. Quiz, Ideen-Mindmaps, Brainstorming oder auch Spiele).

Regel Nummer 7: Experimentelles Lernen ist „Lernen zum Anfassen“

Damit junge Leute lernen und sich entwickeln können, brauchen sie verschiedene Möglichkeiten auch etwas ausprobieren zu dürfen um sich selbst zu testen, Erfolge zu genießen und Spaß zu haben. Also erlauben Sie „Lernen zum Anfassen“ um zu experimentieren und Sachen auszuprobieren aber auch Methoden wie Rollenspiele oder Simulationen zu verwenden (siehe das Modell der UN).

Regel Nummer 8: Arbeitet mit anderen zusammen und entwickelt zusammen Ideen

Ermutigen Sie eine positive Gruppenatmosphäre und fördern Sie effektive Gruppendynamiken. Eines der Hauptziele von unseren Workshops, Trainingseinheiten und Aktivitäten sollte es sein, die Fähigkeiten der jungen Leute zu schulen, soziale und persönliche Beziehungen besser aufbauen zu können. Deshalb stellen Sie sicher, dass ALLE Teilnehmer eingebunden werden und auch dazu in der Lage sind, etwas beizutragen bzw. dass andere Teilnehmer dem Sprechenden aktiv zuhören. Es müssen klare Regeln aufgestellt werden und gelten, welche die Teilnehmer akzeptieren, bzw. auf einem Flipchart unterschreiben. Hierfür eignen sich Gruppengespräche und –arbeiten, gemeinsame Reflexion und gemeinsame Rückmeldung und das Sammeln von Kommentare in der Gruppe.

Regel Nummer 9: Benützen Sie einfache Sprache

Damit Inhalte und Themen verstanden und leicht nachvollziehbar werden, benützen Sie einfache Sprache und Wörter. Dies bedeutet nicht Dinge grundsätzlich zu vereinfachen, jedoch sollten Sie sich in einfacher Sprache bedienen. Das wird durch kurze Sätze und ausschließlich leicht verständliche Wörter gewährleistet.

Regel Nummer 10: Benützen Sie positive Sprache

Benützen Sie bestärkende, lobende Wörter und eine positive Haltung, wenn Sie sprechen. Dies vermittelt der angesprochenen Person Glaubwürdigkeit und Respekt. Sprechen Sie respektvoll von den involvierten Leuten und ihrer Kultur, ihrem Glauben oder ihren Idealen. Betonen Sie ihre Stärken, ihre positive Art und ihre Beiträge. Wenn Sie ein bestimmtes Ziel erreichen möchten, beschreiben Sie das erwartete Ergebnis in positiver Art und Weise. Betonen Sie nicht, was Sie nicht haben möchten (was wird dadurch erreicht oder verbessert, wie werden sich Leute unterschiedlich verhalten oder denken, etc.). Vermitteln Sie eine übergeordnete Vision der positiven Ergebnisse und der Effekte auf die Denkweise der Leute. Positive Sprache ermutigt und verbessert auch die Kommunikation, reduziert mögliche Abwehrhaltungen bei anderen und kann auf diese Weise Konflikte vorbeugen.

Regel Nummer 11: Der Fokus sollte auf Stärken der jungen Leute liegen

Das Hauptaugenmerk liegt auf den Stärken, Fähigkeiten, Talenten und dem Wissen der jungen Leute, nicht auf deren Defizite und auf dem, was ihnen fehlt. Verbreiten Sie positive Einstellungen gegenüber anderen Gemeinschaftsmitgliedern oder Kolleg*innen der jungen Teilnehmer*innen. Ermutigen Sie sie, sich mit Stereotypen und Vorurteilen gegenüber jungen Menschen auseinanderzusetzen. In den Workshops, Trainingskursen und Aktivitäten sollte man versuchen herauszufinden, was junge Menschen gut können und welche persönlichen Ressourcen sie haben. Wenn in unseren Trainingsstunden diese Stärken erkannt und herausgearbeitet werden, können sich die jungen Wähler besser mit den gelernten Inhalten identifizieren.

Regel Nummer 12: Fehler sind willkommen!

Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der junge Leute sich trauen etwas beizutragen, ohne Angst zu haben, dass sie ausgelacht werden könnten, wenn sie etwas „Falsches“ sagen. Vor allem junge Leute sind sehr sensibel in der Art und Weise wie sie bei anderen oder in der Gruppe ankommen bzw. wie sie auf andere wirken. Aus diesem Grund versuchen sie oft Fehler jeglicher Art zu vermeiden, um nicht bloßgestellt zu werden. Diese Angst vor Fehlern oder einen Fehler zu machen kann sie im Prozess sich weiterzuentwickeln erheblich zurückwerfen. Durch Versagen lernt man jedoch einige der wertvollsten Lektionen, die das Leben bieten kann. Der Trick ist deswegen, sich auf das zu konzentrieren, was man aus Fehlern lernen kann und wie man sich im weiteren Verlauf verbessert.

Regel Nummer 13: Finden Sie neue Wege und Orte um zu lernen

Die Komfortzone zu verlassen – also das gewohnte Umfeld – bietet eine Vielzahl an Lernmöglichkeiten. Zum Beispiel „das Rausgehen“ und/oder an Aktivitäten (z.B. Exkursionen, Simulationen, Praktika) im Freien teilzunehmen hilft jungen Menschen den Abstand zu bestimmten theoretischen Themen zu verringern. Das Denken außerhalb der „eigenen Blase“ und das dementsprechende Verhalten, zeigen verschiedene Perspektiven zu einem Thema auf und helfen zu erkennen, wie bestimmte Gegebenheiten oder Umstände Einfluss auf das eigene Leben und das der Anderen nehmen.

Regel Nummer 14: Seien Sie authentisch

Trainer*innen/Erzieher*innen, die einen authentischen Lehrstil verkörpern kommen bei den Lernenden besser an. Sie wirken nahbarer, begeistert, aufmerksam, kompetent und fähig. Sie zeigen Bereitschaft Details aus ihrem Leben zu erzählen, eigene Erfahrungen weiterzugeben, persönliche Geschichten zu teilen, Witze zu erzählen und sie geben auch Fehler zu. Diese Selbstauskunft sollte allerdings auch nicht grenzenlos sein. Seien Sie sich Ihrer Rolle, der Situation und Ihrer Lernenden bewusst. Eine zu persönliche Beziehung und zu viele Details aus dem eigenen Leben sind hier unangebracht. Am allerwichtigsten aber: Schauspieler*innen Sie nicht und freunden Sie sich nicht mit den Schülern an, indem Sie versuchen cool oder kumpelhaft zu wirken. Dies ist nicht zweckdienlich.

Regel Nummer 15: Baue Vertrauen auf und sei verlässlich

Als Trainer*in/Erzieher*in sind Sie ein wichtiges Vorbild. Stellen Sie sicher, dass sich eine positive, vertrauenswürdige Beziehung zwischen Trainer*in und den jungen Menschen entwickeln kann. Halten Sie Ihre Versprechen und befolgen Sie/stellen Sie Regeln der Zusammenarbeit auf. Es ist essentiell das Vertrauen zwischen Trainer*in und Lernenden aufzubauen und aufrechtzuerhalten.

Regel Nummer 16: Geben Sie Orientierung

Vor einem Workshop, Trainingskurs oder einer Aktivität, ist es nötig einen Plan zu haben. Wenn man nicht weiß „Wofür“ und „Warum“ man etwas tut, wird man im Führen der Gruppe normalerweise versagen. Sie müssen die Richtung kennen, damit andere folgen und verstehen. Die Lernenden müssen die Methoden auch kennen und verstehen, ebenso den Kontext sowie den Inhalt. Somit ist es sehr wichtig immer klar zu kommunizieren und die Regeln am Anfang aufzustellen, so dass sie jeder begreifen kann. Was wird gemacht und warum? Wie wird der Prozess ablaufen? Was wird von dem Anderen erwartet?

In jedem Fall steht fest, dass dem Lehrenden eine Vorbildrolle zukommt. Die Werte und Prinzipien die man als Lehrender aufstellt, muss man auch leben. Setzen Sie klare Regeln und fordern Sie die Zustimmung der Teilnehmenden ein. Man muss ferner in der Lage sein, Grenzen zu setzen und einer Missachtung von Demokratisierung und Ermächtigung vorzubeugen.

Regel Nummer 17: Fördern Sie gleiche Rechte und Chancen und fordern Sie Respekt und „Fair Play“

Jede*r Teilnehmer*in hat das Recht und sollte ermutigt werden einem Workshop, einer Aktivität oder einem Training teilnehmen zu können. Dies gilt gleichermaßen für alle, auch wenn unterschiedliche Fähigkeiten, sozio-ökonomische Situationen, Ethnizität, Geschlecht oder andere Faktoren vorliegen. Es bedeutet, dass die Verantwortlichen und Organisator*innen individuelle Differenzen und Fähigkeiten berücksichtigen und im Sinne einer Differenzierung eine Vielzahl von Aktivitäten anbieten, um möglichst viele Leute (möglicherweise mit Behinderungen oder Defiziten) im Sinne der Integration und Differenzierung miteinbeziehen zu können. Inhaltliche Anpassungen müssen für die Lernenden und die Gruppen ebenfalls gemacht werden können. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass Fairness, Fair Play und Inklusion als Grundlagen verstanden und akzeptiert werden. Am Wichtigsten ist das Vorzuleben, was gewünscht wird. Sie müssen: ein Vorbild für Fair Play sein, jedem Teilnehmer mit Respekt begegnen und alle Teilnehmer in Aktivitäten inkludieren/einbinden. Es ist daher sehr hilfreich Grundregeln zu Beginn des Workshops/Trainingskurses/Aktivität aufzustellen, die diese Werte widerspiegeln und sicherzustellen, dass diese auch erfüllt werden.

Regel Nummer 18: Bauen Sie eine unterstützende, begrüßende und sichere Umgebung

Stellen Sie eine unterstützende, verständnisvolle und begrüßende Umgebung her, die jungen Menschen dabei hilft, offene Diskussionen zu führen, sowie ihnen die Freiheit und Chancen gibt, sich aktiv an flexiblen Prozessen, die für sie funktionieren zu beteiligen.

Junge Leute müssen sich physisch sowie sozial sicher fühlen, wenn sie teilnehmen sollen. Teilnehmer in eine sichere Umgebung zu stellen, umfasst eine Vielzahl von Gebieten, so zum Beispiel:

a) Die physische Umgebung

Überprüfen Sie die Einrichtung, stellen Sie sicher, dass alles, was man braucht vorhanden ist, sich in einem guten Zustand befindet und sicher zu benutzen ist. Achten Sie auch auf den Wetterbericht, falls Aktivitäten im Freien geplant sind.

b) Das soziale Umfeld

Seien Sie sich bewusst, dass die Teilnehmer*innen, sowie die Trainer*innen in unterschiedlichen Beziehungen zu einander stehen. Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmer*innen miteinander verständnisvoll, fair und respektvoll umgehen. Sie müssen spüren, dass es sich hierbei um eine sichere Umgebung handelt, wo Respekt, Fairplay und Inklusion selbstverständliche sind.

c) Die emotionale Umwelt

Beachten Sie, dass Teilnehmer*innen unterschiedliche Bedürfnisse haben und unterstützen Sie sie auf bestmöglicher Art und Weise. **Verhindern Sie jegliche Art von Diskriminierung, Missbrauch oder Mobbing.** Verbreiten Sie eine positive Atmosphäre und positive Gefühle gegenüber anderen.

Wenn Sie Teilnehmer*innen aus schwierigen oder konflikträchtigen Situationen haben, stellen Sie sicher, dass auch besondere Bedürfnisse berücksichtigt werden können. Bereiten Sie sich darauf vor und, falls nötig, fordern Sie externe Expertise an.

Regel Nummer 19: Seien Sie im Moment präsent und handeln Sie flexibel

Natürlich sollte man als Trainer*in/Erzieher*in eine gewisse Struktur befolgen und anbieten, sowie eine klare Vision und ein klares Ziel, was erreicht werden soll, verfolgen. Dennoch ist es wichtig im Geist und in konkreten Taten flexibel zu bleiben: Erwarten Sie das Unerwartete, falls notwendig tolerieren Sie Veränderungen und, achten Sie auf kreative Problemlösungsansätze, falls die ursprünglich angedachte Agenda nicht funktionieren sollte. Seien Sie offen für Vorschläge der Teilnehmer*innen und passen Sie sich an die wirklichen Bedürfnisse und Ideen der Teilnehmer*innen an.

Regel Nummer 20: Gestalten Sie Inhalte attraktiv und ansprechend

Falls möglich, visualisieren Sie Lern-/Lehrinhalt. Benutzen Sie dafür Social Media, Bilder, Filme, Videos sowie Audioaufnahmen. Als ersten Schritt aber gilt es herauszufinden, was für junge Leute interessant ist, da die technischen Entwicklungen immer rasanter und schneller werden und die jungen Leute möglicherweise schon ganz andere Plattformen und digitale Kommunikationsformate verwenden. Falls es möglich ist, ermutigen Sie die Kandidat*innen diese Medien(träger) auf ihre Art und Weise zu benutzen um somit neue, interessante und spannende Inhalte zu bekommen und später auch evaluieren zu können. Diese Ergebnisse können auch nach Feedbackrunden ausgestellt werden, falls dies der Wunsch der Teilnehmer ist.

Regel Nummer 21: Weniger ist mehr!

„Keep it short and simple“! Inhalte sind kurz und einfach zu halten. Es ist besser ein Thema in aller Deutlichkeit zu bearbeiten, als fünf andere Themen nur oberflächlich zu behandeln. Auch sollte jede Art von Frontalinput (von Seiten der Lehrenden v. A.) auf maximal fünfzehn Minuten begrenzt sein (hier ist Frontalunterricht gemeint). Nach jedem Inhalt sollte den Teilnehmer*innen die Chance gegeben werden, etwas beizutragen, eine Diskussionsrunde anzustreben und/oder, das Gelernte interaktiv anzuwenden.

Regel Nummer 22: Nutzen Sie Netzwerke als Ressource

Wenn Sie einen WakeUP! Workshop, eine Aktivität oder eine Trainingseinheit planen, achten Sie darauf, dass Sie immer junge Menschen aber auch Schulen, Jugendzentren, Eltern, Betreuer*innen, professionelle Jugendstellen und, NGOs miteinbeziehen. Je stärker die Bindung zu der lokalen Gemeinde oder Stadt ist, desto größer wird der Erfolg des Projektes werden. Um dies zu gewährleisten, ist es von größter Dringlichkeit, seine eigene Gemeinschaft zu kennen. Finden Sie geeignete oder potentielle Unterstützer*innen für Ihr Projekt auf lokaler Ebene und bauen Sie sich ein Netzwerk auf.

Aber auch im Unterrichten von jungen Leuten sollte auf die Vorteile eines Netzwerks eingegangen und diese berücksichtigt werden. Einerseits sollen sie lernen diese Netzwerke aufzubauen und auf der anderen Seite wissen, wie man Netzwerke erhalten und ausweiten kann.

Gute Fähigkeiten im Netzwerken werden die jungen Leute befähigen und möglicherweise inspirieren; eigene Veranstaltungen zu organisieren und, Ressourcen für die Zukunft bereitzustellen.

Regel Nummer 23: Haben Sie Spaß!

Wenn lernen Spaß macht, ist es eindeutig effektiver. Um die Motivation der Teilnehmer aufrechtzuerhalten, ist Spaß bei den Aktivitäten und Workshops eine essentielle Komponente. Die Teilnehmer fühlen sich besser, können Informationen leichter behalten und sind viel gewillter, neue Ansätze und Methoden auszuprobieren. In diesem Sinne stellen Sie sicher, dass Lehrende und Lernende eine Menge Spaß haben.

3. Wake UP! Pädagogische Ansätze

3.1. Interaktives und kooperatives Lernen

Ich und die Anderen - Empowerment

Zusammenfassung – Hauptmerkmale des Ansatzes – Schlüsselwörter

Interaktives und kollaboratives Lernen basiert auf der Idee, dass die Teilnehmer*innen komplexe Konzepte entdecken und verstehen können, wenn sie die Möglichkeit haben, über das Thema „Lernen“ zu sprechen. Die Ergebnisse zahlreicher Umfragen zeigen, dass diejenigen, die die Möglichkeit erhalten, auf diese Weise zu lernen, schneller und einfacher lernen und dass sie sich viel länger an das durch diesen Prozess erworbene Wissen erinnern.

Es ist wichtig zu betonen, dass beide Ansätze zur Demokratisierung des Lernprozesses genutzt werden sollten und dass diese Methoden auf demokratischen Werten und Prinzipien basieren und dass sie in einem Umfeld von Toleranz, Inklusion, Wertschätzung der Vielfalt, Gleichheit, Verantwortung, Nichtdiskriminierung, Dialog, Solidarität und persönlichen Freiheiten angewendet werden. Diese Werte und Prinzipien sind nicht nur zu respektieren, sondern auch durch die Methoden des interaktiven und kooperativen Lernens zu fördern – **Die Teilnehmer*innen werden über diese Werte, in diesen Werten und für diese Werte nachdenken.**

Obwohl diese Konzepte zwei Ansätze darstellen, die dieselben Werte und Prinzipien fördern, weisen sie dennoch einige Unterschiede auf. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Konzepte des interaktiven und kooperativen Lernens zu definieren.

Interaktives Lernen ist eine Herangehensweise an eine bestimmte Ausbildung, die die Lernenden dazu ermutigt, miteinander und mit dem Unterrichtsstoff zu interagieren. Anstatt an ihrem Schreibtisch zu sitzen wie passive Schwämme, die bereit sind, den Stoff aufzunehmen, sind die Lernenden bei diesem interaktiven Ansatz Teil des Unterrichts. Es ist ein Prozess, der zu relativ stabilen Veränderungen im Denken, in den Emotionen und im Verhalten führt, die sich aus den Erfahrungen, Traditionen und Praktiken ergeben, die in der sozialen Interaktion erreicht werden. Dies geschieht am häufigsten durch die Interaktion zwischen Trainer*in und Schüler*in, durch die Interaktion zwischen Schüler*in und Schüler*in, durch den Einsatz von Audio-, Bild- und Videomaterial sowie durch praktische Demonstrationen und Übungen. Das bedeutet, dass sowohl die Trainer*innen/Ausbilder*innen als auch die Lernenden für die Qualität der Ausbildung verantwortlich sind - und damit dies geschehen kann, muss der/die Peer Educator den Raum für aktive Beiträge und Interaktion zur Verfügung stellen.

Kooperatives Lernen kann formell oder nicht formell sein. Formelles kooperatives Lernen besteht darin, dass die Lernenden während einer Klassenperiode bis zu mehreren Wochen zusammenarbeiten, um gemeinsame Lernziele zu erreichen und gemeinsam bestimmte Aufgaben und Aufträge durchführen. Nicht-formales kooperatives Lernen besteht darin, dass die Lernenden in temporären Ad-hoc-Gruppen, die von einigen Minuten bis zu einer Unterrichtsstunde dauern, zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Lernziel zu erreichen. In beiden Fällen ist das kooperative Lernen interaktiv. Erstens entstand es als Antwort auf das kompetitive Lernen, das manchmal großartige Ergebnisse für Teilnehmer*innen erzielt, die einen bestimmten Grad an Erfolg erreichen wollen, aber gleichzeitig den

Teil der Teilnehmer*innen, der keinen Erfolg hat, demotiviert. Beim kooperativen Lernen ist der Erfolg gängiger und wirkt daher für alle Beteiligten motivierend. Es ist wichtig zu beachten, dass beim kooperativen Lernen der Gruppendynamik besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte - ist die Aufgabe angemessen und ermutigt sie alle Teilnehmer*innen, ihren Beitrag zu leisten, hat jedes Mitglied der Gruppe seine/ihre eigene Aufgabe, sind alle gleichberechtigt beteiligt, sind die Rollen in der Gruppe klar und wer ist dafür verantwortlich, sie zu bestimmen, usw.

Würden wir die Philosophie hinter der Methodik des interaktiven und kooperativen Lernens zusammenfassen, so wäre dass, **dass die Teilnehmer*innen den Prozess mit dem Gefühl verlassen sollten, dass sie mit neuem Wissen, neuen Fähigkeiten und Einstellungen ausgestattet sind und wissen, wie man kooperiert, Konflikte auflöst und produktiv im Team arbeitet.**

Spezifische Arten des interaktiven und kooperativen Lernens sind in anderen Kapiteln dieses Handbuchs zu finden, wie z.B. Szenario- und Erfahrungslernen, Outdoor-Training und andere.

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Der methodische Vorschlag für interaktives und kooperatives Lernen impliziert in erster Linie das Bewusstsein für die Notwendigkeit, die Teilnehmer*innen zu aktivieren und ihre aktive Beteiligung am Lernprozess sicherzustellen. Dies bedeutet eine Abkehr von der traditionellen Ausbildung, bei der der/die Lehrer*in allein für den Lehrprozess verantwortlich ist und die Lernenden nur passive Empfänger*innen der gegebenen Informationen sind. Beim interaktiven und kooperativen Lernen bereiten die Peer Educators Aktivitäten vor, die die Teilnehmer*innen mit dem Inhalt und miteinander in Verbindung bringen. Um dies zu erreichen, sind klar definierte Aufgaben und Rollen für jede/jeden Einzelnen oder innerhalb der Gruppe erforderlich. Die Teilnehmer*innen müssen eine klar definierte Aufgabe und definierte Regeln haben, von denen sie bei der Lösung dieser Aufgaben abhängen werden.

Es liegt in der Verantwortung der Trainer*innen/Ausbilder*innen, den Lernprozess zu leiten - klare Anweisungen zu geben, in seiner/ihrer Arbeit konsequent und authentisch zu sein, das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die Bedürfnisse des/der Einzelnen und der Gruppe zu beachten und zu respektieren und die Teilnehmer*innen tatsächlich zu ermutigen und aktiv einzubeziehen. Damit alle einbezogen werden können, ist es die Verantwortung des/der Trainer*in/Ausbilder*in, einen klaren Überblick über die Erwartungen der Teilnehmer*innen zu haben. Es sollte zumindest eine kurze Aktivität stattfinden, die die Erwartungen aufzeigt, die anschließend in den Workshop integriert werden können. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Teilnehmenden auch für ihre aktive Beteiligung, das Stellen von Fragen, die Offenheit für Interaktionen mit anderen und für die Selbstreflexion sowie für das endgültige Lernergebnis verantwortlich sind.

Beim kooperativen Lernen sucht der/die Einzelne nach Ergebnissen, die für ihn/sie selbst, aber auch für alle anderen Gruppenmitglieder nützlich sind. Es ist wichtig zu verstehen, dass die Gruppe von jedem ihrer Mitglieder abhängig ist und dass alle von ihnen das schaffen, was wir "die Gruppendynamik" nennen. Das bedeutet, dass die Lernziele von der Motivation und dem Enthusiasmus jedes einzelnen Gruppenmitglieds stark beeinflusst werden.

Wir können darüber bei Johnson & Johnson lesen, der uns über fünf wesentliche Komponenten des kooperativen Lernens berichtet.

1) Positive Abhängigkeit - Eine Situation, in der die Gruppenmitglieder das Gefühl haben, dass sie so

- miteinander verbunden sind, dass sie nicht erfolgreich sein können, wenn nicht alle erfolgreich sind.
- 2) **Einzel- und Gruppenverantwortung** - Jedes Mitglied ist für seinen/ihren Beitrag verantwortlich, indem es seinen/ihren Teil der Gruppenarbeit leistet, aber auch indem es andere Mitglieder dazu befähigt, ihren Beitrag zu leisten.
 - 3) **Förderung der Interaktion** – Die Mitglieder tauschen Ressourcen aus und helfen, unterstützen, ermutigen und loben sich gegenseitig in ihren Lernbemühungen.
 - 4) **Zwischenmenschliche und Kleingruppenkompetenzen**- Die Arbeit in Gruppen ist komplexer als wettbewerbsorientiertes oder individualistisches Lernen, alle Mitglieder müssen wissen, wie man effektive Führung, Entscheidungsfindung, Vertrauensbildung, Kommunikation und Konfliktmanagement gewährleistet, und motiviert sein, die erforderlichen Fähigkeiten zu nutzen.
 - 5) **Gruppenprozesse** - Die Gruppenmitglieder diskutieren über ihre Arbeit, hilfreiche und nicht hilfreiche Aktionen, Verhaltensweisen, die begrüßt werden oder die geändert werden müssen. Mit anderen Worten: Sie analysieren den Prozess und kommunizieren regelmäßig darüber.

Bei der Einteilung der Lernenden in Gruppen sollte bekannt sein, wie diese nach unterschiedlichen Anforderungen oder Kriterien gebildet werden können. Das kann zeitweise oder dauerhaft sein: Gruppen können nur für einen bestimmten Workshop gebildet werden, aber auch mehrere Wochen oder sogar Monate zusammenbleiben, je nach Länge der Ausbildung. Darüber hinaus können Gruppen nach Vorlieben, Interessen, Fähigkeiten und/ oder Wünschen der Teilnehmer*innen gebildet werden. Jede Art der Gruppenbildung hat ihre Vor- und Nachteile, so dass der/die Trainer*in/Lehrkraft eine Methode wählt, die seine/ihren Wünschen entspricht.

Darüber hinaus kann (und sollte) interaktives und kooperatives Lernen genutzt werden, um den Ausbildungsprozess zu demokratisieren und alle Teilnehmenden aktiv in die interaktiven Methoden einzubeziehen, um dadurch die Kernprinzipien und Werte der Demokratie zu verstehen - wie die Notwendigkeit der **aktiven Teilnahme, Toleranz, Inklusion, Wertschätzung von Vielfalt, Gleichheit, Verantwortung, Nichtdiskriminierung, Solidarität, Dialog und persönliche Freiheiten**. Für kooperatives Lernen müssen die Teilnehmenden einige spezifische Fähigkeiten erlernen, wie aktives Zuhören, gute Erklärungen geben, sich gegenseitig in Aktivitäten einbeziehen, tolerant sein usw. Mit diesen Fähigkeiten werden sie auch die Kraft der Kooperation und der Teamarbeit erlernen, wie man Konflikte auflöst und außerhalb von persönlichen Bedürfnissen denkt und handelt.

Wenn wir die Philosophie hinter der Methodik des interaktiven und kooperativen Lernens zusammenfassen würden, dann wäre das, dass die Teilnehmenden den Prozess mit dem Gefühl verlassen sollten, dass sie mit neuem Wissen, neuen Fähigkeiten und Einstellungen ausgestattet sind und wissen, wie man kooperiert, Konflikte auflöst und produktiv im Team arbeitet.

Interaktive und kooperative Lernmethoden lassen sich in **individuelle Aktivitäten, Paaraktivitäten, Gruppenaktivitäten und interaktive Spielaktivitäten der Teilnehmenden** einteilen. Hier sind einige der Methoden, deren Einzelheiten Sie im Internet erforschen können (Link in den Materialien):

Interaktive Lehrstrategie: Nachdenken, Austausch und Teilen, Brainstorming, Buzz-Sitzung;

Individuelle Aktivitäten: Austrittszettel, Überprüfung auf Missverständnisse, Einkreisen von Fragen, Fragen Sie den/die Gewinner*in;

Paaraktivitäten für Lernende: Paarweise-Wiederholung, Lehrer*in und Schüler*in, Weisheit von einem

anderen, Erzwingene Debatte, Optimist/Pessimist, Peer-Review-Schreibaufgabe;
Gruppenaktivität für Lernende: Paarweise-Wiederholung, Lehrer*in und Schüler*in, Weisheit von einem Anderen, Erzwingene Debatte, Optimist/Pessimist, Peer-Review-Schreibaufgabe;
Interaktive Spielaktivitäten: Kreuzworträtsel, Scrabble, Wer bin ich?

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, benötigte Materialien)

Die Trainingseinheiten sollten zwischen 45 Minuten und maximal 2 Stunden dauern. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass die Konzentration der Schüler*innen (in diesem Fall - der Teilnehmer*innen) nach 15 Minuten "Frontalunterricht" abnimmt. Aus diesem Grund sollte die Sitzung interaktiv organisiert werden, wobei die in diesem Leitfaden beschriebene Methodik zu berücksichtigen ist.

Der Raum, für den Workshop muss über eine technische Grundausstattung wie einen Computer und einen Projektor verfügen, aber gleichzeitig sollen diese technischen Hilfsmittel nicht den Kern der Ausbildung bilden. Der Raum muss den Teilnehmenden auch genügend Platz bieten, um ihre individuellen oder Gruppenaufgaben in Ruhe zu bearbeiten. Es ist auch eine gute Idee, darüber nachzudenken, wie die Tische verteilt werden und ob überhaupt welche benötigt werden, da sie Barrieren zwischen den Teilnehmenden und dem/der Trainer*in/Ausbilder*in schaffen können - deshalb entscheiden sich immer mehr von ihnen dafür, zusammen mit ihren Teilnehmer*innen im Kreis zu sitzen/stehten. Auf diese Weise ist die Bildung/Ausbildung integrativer und der Raum fördert den Dialog.

Es ist jedoch zu beachten, dass der Lernprozess auch außerhalb konventioneller Schulungsräume stattfinden kann (und manchmal sogar sollte). Mehr dazu kann im Kapitel Outdoor-Training nachgelesen werden.

Eine allgemeinere Anweisung lautet, dass die Umgebung auf die Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten sein und die konkrete "Maßnahme" für jede Umgebung und jede Zielgruppe individuell getroffen werden muss. Dieser Prozess ist nicht nur eine Aufgabe für den/die Trainer*in/Ausbilder*in, sondern auch für die Teilnehmer*innen, die mit den hergestellten Materialien oder kreativen Ideen usw. zur Organisation des Schulungsraums beitragen können.

Ausrüstung wie Papier, Flipcharts, Post-its, Filzstifte in verschiedenen Farben und verschiedene andere Dinge werden benötigt, um Raum für kreativen Ausdruck und die Möglichkeit zur Improvisation je nach den Bedürfnissen der Teilnehmer zu schaffen.

Risiken - Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind - Mögliche Fallen

Die Risiken bei der Organisation von interaktiven und kooperativen Workshops sind vielfältig.

Trainer*in/Ausbilder*in – Eines der Risiken für den/die **Trainer*in/Ausbilder*in** ist ihre unzureichende Kenntnis des Themas, die bei den Teilnehmenden Misstrauen hervorrufen kann. Das verhindert auch (produktive) Improvisation und geht auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden ein. Ein Risiko kann auch darin bestehen, dass der/die Ausbilder*in nicht über die nötigen Fähigkeiten für den

Vermittlungsprozess verfügt - er/sie hat nicht genügend Fähigkeiten, um die Teilnehmer*innen zu befähigen, aktiv zu sein und ihre Meinung zu äußern, oder um ein angemessenes Feedback zu geben und zu erhalten. Diese Probleme können vermieden werden, wenn zwei Trainer*innen/Ausbilder*innen zusammenarbeiten und ihre Erfahrung und ihr Wissen kombinieren.

Es ist auch ein großes Risiko, dass der/die Trainer*in/Ausbilder*in kreative Arbeitsmethoden anwendet, ohne eine klare Vorstellung davon zu haben, was damit erreicht werden soll - dieses Risiko ist besonders ausgeprägt bei jungen Trainer*innen/Lehrkräften, die sich der Notwendigkeit bewusst sind, den Bildungsprozess interaktiver zu gestalten, aber nicht genügend Erfahrung besitzen, die geeignete Methode zur Erreichung der erforderlichen Ergebnisse zu wählen. Dies kann verhindert werden, indem man die Planung jeder Ausbildung/Bildung mit der Festlegung der entsprechenden Ergebnisse beginnt und weiß, dass die Methoden danach ausgewählt werden sollten.

Ausbildungsraum - Ein Risiko wäre ein ungeeigneter, überfüllter Schulungsraum mit zu wenig Platz für interaktive Methoden, ein Raum, in dem sich die Teilnehmer*innen nicht in Gruppen aufteilen können, oder ein zu formeller Raum, der die Kreativität nicht fördert. Ein Raum ohne Tageslicht, ohne leichten Zugang zu sanitären Einrichtungen, kein Ort für den Aufenthalt in den Pausen. All diese Merkmale können die Teilnehmenden an einer aktiven Teilnahme hindern.

Dies kann verhindert werden, indem man sich bereits in der Phase der Gestaltung der Ausbildung überlegt, was man aus dem Schulungsraum benötigt. Wenn Sie den Raum vor der Schulung noch nicht gesehen haben, versuchen Sie, ihn zu besichtigen, damit Sie notwendige Änderungen am Raum oder an den Lehrplänen vornehmen können.

Teilnehmer*innen - Einige Teilnehmer*innen sind vielleicht nicht an interaktives und kooperatives Lernen, sondern an traditionellen Unterricht gewöhnt und könnten deshalb in einer - für sie - neuen Situation desorientiert sein. Es kann auch vorkommen, dass sie aufgrund ihrer (negativen) Vorerfahrungen oder persönlicher Probleme, mit denen sie zum Training gekommen sind, einfach nicht motiviert sind (bewusst oder unbewusst), an Workshops teilzunehmen.

Dies kann durch den/die Trainer*in/Ausbilder*in verhindert werden, der/die die Teilnehmenden auf das Kommende vorbereitet, die Methodik erklärt und auch, was sowohl von ihnen selbst als auch von den Teilnehmenden erwartet wird. Es ist auch notwendig, den Überblick über die Teilnehmenden zu behalten und diejenigen zu ermutigen, die weniger aktiv sind - spricht mit ihnen während der Pausen, gibt ihnen einfache Aufgaben, versuche, eine sichere Umgebung zu schaffen - aber achtet darauf, es nicht zu übertreiben und den ganzen Prozess noch stressiger zu machen.

Eines der größeren Risiken besteht für die Teilnehmenden darin, den Demokratisierungsprozess zu missbrauchen, d.h. die Sitzungen in eine Richtung zu lenken, die nichts mit dem Prozess zu tun hat, ihre eigenen Interessen zu erkunden und das Hauptthema zu ignorieren, wodurch der Prozess nicht nur für Trainer*innen/Ausbilder*innen, sondern für alle Teilnehmenden behindert wird. Dies kann verhindert werden, indem klare Regeln oder sogar ein eigenes Regelwerk in Zusammenarbeit mit der gesamten Gruppe zu Beginn der Ausbildung erstellt werden. Dieses Regelwerk sollte sowohl Einzelpersonen zur Teilnahme und zum Erfahrungsaustausch befähigen als auch verhindern, dass ein/e Einzelne*r den gesamten Prozess übernimmt. Wenn es klare Regeln gibt, sollte der/die Trainer*in/Ausbilder*in nicht zögern, die Gruppe daran zu erinnern, wobei er/sie darauf achten sollte, dass sich der/die Einzelne nicht herausgehoben fühlt.

Materialien – die Risiken sind eine unzureichende Finanzierung der Arbeitsmaterialien und die Unfähigkeit, den gewählten Raum mit den technischen Grundvoraussetzungen für interaktive Workshops auszustatten oder die notwendige Ausrüstung zu mieten. Der beste Weg, dies zu verhindern, ist, mit einer vorausschauenden Planung zu beginnen und sich Zeit zu nehmen, um angemessen zu handeln, wenn Herausforderungen auftreten.

Bewertung der angewendeten Methoden - wie Erfolgsfaktoren zu messen sind

Die Bewertung der angewendeten Methoden kann durch die Überwachung von Indikatoren erfolgen, die spezifisch für interaktives und kooperatives Lernen sind und sich auf Gruppendynamiken und die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme an einer Atmosphäre beziehen, in der gleiche Chancen und Vielfalt willkommen sind. Die Bewertung sollte von Trainer*innen/Ausbilder*innen initiiert werden, aber sowohl von ihnen als auch von den Teilnehmer*innen durchgeführt werden.

Es ist auch zu beachten, dass die Bewertung durch kontinuierliche, systematische Überwachung, Überprüfung und Sammlung von Daten erfolgt, die zeigen, wie die Lernenden den gewünschten/erwarteten Zielen und Aufgaben, die in den Ausbildungslehrplänen festgelegt wurden, näher kommen. Dies kann auf verschiedene Weise geschehen - mündlich, schriftlich, durch Beobachtung psychomotorischer Handlungen, durch Essays, Aufsätze usw.; und in verschiedenen Stadien der Ausbildung/des Trainings kann eine formale Evaluation zu Beginn (Kontrollfragen, aber auch die Kartierung von Erwartungen) und am Ende (Auswertung des Prozesses, Gewinnung von Daten, die mit Kontrollfragen vergleichbar sind) durchgeführt werden. Die nicht-formale Evaluation kann durch Beobachtung des Prozesses während der Ausbildung und durch das Sammeln von Feedback erfolgen.

Obwohl Lernende in Schulen die Bewertung oft mit Noten identifizieren, die ihnen zeigen, wie erfolgreich ihr Lernprozess war, ist die Bewertung von Methoden in der non-formalen Bildung eine Information, die vor allem für Ausbilder*innen und Lehrplanersteller*innen nützlich ist.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Beginnt eure Ausbildung/Schulung mit der Erläuterung der Methodik und des Themas und fragt die Teilnehmer*innen nach ihren Erwartungen (achtet darauf, diese anschließend einzubeziehen).

Nutzt die Vorteile des Internets - es gibt eine Menge Informationen über interaktives und kooperatives Lernen und diese sind zugänglicher denn je.

Bedenkt, dass die Methode nur ein Mittel ist, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen - viele junge Peer Educators sind ganz darauf ausgerichtet, kreative und unterhaltsame Methoden zu entwickeln, ohne darüber nachzudenken, was sie damit erreichen wollen.

Nehmt euch etwas Zeit, um zu planen, wie alle Gruppenmitglieder in kooperatives Lernen einbezogen werden - es ist nichts Magisches daran, die Gruppeneinteilung vorzunehmen. So können die Teilnehmenden mit den übrigen Gruppenmitgliedern konkurrieren, individualistisch arbeiten, während sie die Gruppenmitglieder ignorieren, oder kooperativ mit den anderen arbeiten. Das hängt von der Moderation ab.

Bereitet Euch sich auf Teilnehmende vor, die aufgrund ihrer Unerfahrenheit nicht wissen, wie sie in interaktiven Situationen reagieren sollen - erstellt stets detaillierte Anweisungen und überlegt, wie Ihr diese am effizientesten umsetzen könnt.

Bereitet alle notwendigen Materialien für Eure Ausbildung/Trainings/ Workshops einen Tag vor der Veranstaltung vor.

Kümmert Euch während der Pausen um die Teilnehmenden - lasst Raum für informelle Gespräche, bei denen diese mit Euch in Kontakt treten können, was einen positiven Effekt auf die gesamte Ausbildung haben kann.

Lasst immer zusätzliche Zeit für Ideen und Fragen der Teilnehmenden, Abbruch einer Aktivität wegen des Zeitlimits, Bewertung etc. Gleichzeitig ist es jedoch ratsam, einige zusätzliche Aktivitäten vorzubereiten, wenn der Workshop vorzeitig beendet wird.

Referenzen

Literatur:

- Bogнар, L. (2006). *Suradničko učenje u sveučilišnoj nastavi*. Život i škola, LII (15-16), 7-16. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=39434
- Bulut, S. (2009). *The effect of cooperative learning techniques on pre-service teachers' self-esteem, achievement and absences*. Suvremena psihologija, 12 (1), 23-41 <https://hrcak.srce.hr/82655>
- Johnson D. W., & Johnson, R. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: interaction Book Company.
- Kadum-Bošnjak, S. (2012). *Suradničko učenje*. Metodčki ogledi, 19 (2012) 1, 181–199. <http://www.hrfd.hr/documents/14-mo-35-kadum-bosnjak-pdf.pdf>
- Knežević, S. i Kovačević, B. (2011). *Interactive learning and students' competences in teaching literature*. Metodčki obzori, 6(2011)3 (13), 83-92. <https://doi.org/10.32728/mo.06.3.2011.06>
- Popović, A. (2007). *Interaktivno učenje – inovativni način rada u nastavi*. Obrazovna tehnologija 4/2007. http://www.edu-soft.rs/cms/mestoZaUploadFajlove/6_OT_4_2007_ANITA_POPOVIC_.pdf
- Suzic, N., Stanković-Janković, T. i Đurđević, S. (2013). *High School Pupils and University Students' Self-regulated Efficiency and Emotions*. Croatian Journal of Education, 15 (Sp.Ed.2), 69-95. <https://hrcak.srce.hr/106729>

Video:

- <https://www.youtube.com/watch?v=igvZdRuXJ7E>

Online:

- <http://www.co-operation.org/what-is-cooperative-learning>
- <https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-activities-for-in-the-interactive-classroom>

3.2. Selbstgesteuertes Lernen

Junge Lernende richten ihren eigenen Weg ein

Zusammenfassung - Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Das selbstgesteuerte Lernen hängt vom Wissen, der Fähigkeit und der Bereitschaft der Lernenden ab, die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Bewertung des Lernens zu übernehmen. Die Lernenden müssen nicht nur in der Lage sein, sich selbst Ziele zu setzen und die notwendigen Lernschritte zu planen, sondern sie müssen auch über ein Repertoire an Lernkompetenzen (wie z.B. Leistungs-, Zeit- und Wissensmanagement) verfügen und ihren Lernfortschritt beurteilen können. Da der/die Lernende mehr und mehr zum/zur Selbst-Instruktor*in des Lernens wird, ändert sich die Rolle des Ausbilders oder der Ausbilderin zum Begleiter oder zur Begleiterin. Nichtsdestotrotz ist seine/ihre Rolle für den Lernerzentrierten Fokus relevant: Er/sie unterstützt die kognitiven Prozesse der Lernenden (z.B. durch Wiederholen, Zusammenfassen, Hervorheben, Überprüfen usw.) und die metakognitiven Strategien (z.B. Organisation des Lernens, Nutzung von Pausen, Wissen über Lernstrategien usw.). Ein letzter und gleichzeitig sehr wichtiger Aspekt ist die Motivation der Lernenden.¹

Neben der Rolle des/der Ausbilder*in spielt auch die Organisation selbst, die das SGL zur Verfügung stellt, eine Schlüsselrolle für den Erfolg für alle Beteiligten, indem sie für eine positive Lernatmosphäre und entsprechende Strukturen wie flexible Lernmodule, individuelle Zeitplanung, Raum für Gruppen- oder Projektarbeit sowie geeignete Einrichtungen und Ausrüstungen sorgt. Obwohl sich die SGL-Formate von den Kursen, die zu einer Qualifikation führen, unterscheiden, können sie dem/der Lernenden viele Vorteile bringen. Anstelle von Noten oder Testfragen kann die Bewertung mit Methoden erfolgen, die die intrinsische Motivation und Selbstreflexion der Lernenden fördern, z.B. durch Peer- oder Selbsteinschätzung oder durch die Überwachung der Erreichung individueller Lernziele.

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Selbstgesteuertes Lernen (SGL) gibt den Lernenden ein höheres Maß an Selbstbestimmung im Vergleich zu traditionellen Lehrmethoden hinsichtlich der Lernziele, der Zeit, des Ortes, der Lerninhalte, der Lernmethoden und der Lernpartner. Sie umfasst auch die Selbstbewertung des Lernerfolgs. Aber selbstgesteuertes Lernen kann nicht verlangt, sondern muss entwickelt werden. Um die Lernenden in die Lage zu versetzen, ihre Lernprozesse selbst zu steuern, muss ein gewisses Maß an Orientierung beibehalten werden.

Der Hauptaspekt bei SGL ist, dass sich die Rolle des/der Trainer*in/Ausbilder*in von einer lenkenden zu einer führenden, unterstützenden und fördernden ändert. Darüber hinaus übernimmt der/die Lernende mehr und mehr die Rolle eines Selbstausbilders oder einer Selbstausbilderin. Er/sie wird befähigt, die Kontrolle über das Lernen zu übernehmen. Der/die Ausbilder*in kontrolliert zusätzlich durch geeignete ergänzende pädagogische Maßnahmen.

Um die Lernenden in die Lage zu versetzen, ohne direkte Anweisung der Ausbilder*innen zu arbeiten, müssen sie mehrere (interessens- und leistungsdifferenzierte) Lernangebote erhalten, aus denen sie

¹ <https://infopool.univie.ac.at/startseite/universitaeres-lehren-lernen/selbstgesteuertes-lernen/#c322856>

wählen können. Sie arbeiten in verschiedenen sozialen Formen wie Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit und präsentieren, diskutieren, reflektieren und revidieren ihre Ergebnisse. Dies stützt sich auf die Überzeugung der Ausbilder*innen und die Bereitschaft der Lernenden, sich für das Lernen einzusetzen. Selbstgesteuertes Lernen sollte gerechtfertigt und hinsichtlich Material und Lernaufgaben gut vorbereitet sein. Es erfordert die Festlegung klarer Regeln und sollte durch regelmäßiges Feedback verbessert werden.

Eine Möglichkeit, vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten sichtbar und damit nutzbar zu machen, ist die Reflexion der (Lern-)Biographie. Dies ermöglicht es den Lernenden, sowohl ihre positiven als auch ihre negativen Lernerfahrungen und die damit verbundenen Vorbilder zu analysieren, die das aktuelle Lernen oft stark beeinflussen. Biografieorientierung bedeutet auch, dass der/die Ausbilder*in die Lernenden vor dem Hintergrund ihrer (Lern-)Biografie betrachtet und so in die Lage versetzt wird, ihre Potenziale zu erkennen und auch Widerstände oder blockierendes Verhalten zu erklären.

Einerseits muss sich das Lernen auf vergangene Lebens- und Berufserfahrungen beziehen, da neues Wissen mit vorhandenem Wissen verknüpft wird. Zum anderen sollte es auf die Zukunft ausgerichtet sein. Neues Wissen erhöht die berufliche Kompetenz und eröffnet neue Möglichkeiten. Die Erfassung von Lerninteressen und die Identifizierung von Ausbildungszielen dient der Entwicklung subjektiv (d.h.: biographisch) sinnvoller Perspektiven.²

SGL bezieht sich nicht nur auf das inhaltsbezogene Lernen, sondern auch auf die "Lernkompetenz", die die Fähigkeit beschreibt, eigene Lernprozesse mit dem Ziel des Wissenserwerbs zu organisieren. Sie umfasst u.a. die Fähigkeit, Lernziele selbstständig zu bestimmen, die Kontrolle über Lernwege zu übernehmen, die Rahmenbedingungen des Lernens selbstgesteuert zu organisieren (z.B. Lernzeiten und -orte) und die Lernergebnisse zu bewerten.

Die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Lernprozess ist eine der Grundvoraussetzungen, um Lernpotenziale für die Steuerung und Organisation des Lernprozesses zu nutzen. Die Ausbilder*innen müssen die Lernenden als reife und verantwortungsbewusste Erwachsene akzeptieren und Teile der Verantwortung für den Lernprozess tatsächlich an sie abgeben.³

Grundsätze zur Förderung der Lernkompetenz:

- Die Methoden und Lernprozesse müssen explizit angesprochen werden, um den Lernenden zu zeigen, dass nicht nur Ergebnisse wichtig sind.
- Das Lernen wird zum Unterrichtsgegenstand, um die Lernenden für ihre eigenen Lernstrategien zuzensibilisieren.
- Die Lernenden müssen die Relevanz und den Wert ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten verstehen.
- Der Transfer und die Verallgemeinerbarkeit des Lernens muss diskutiert werden. Die Lernenden müssen wissen, in welchen neuen Situationen Lerninhalte angewendet werden können.
- Die Lernstrategien werden regelmäßig im Rahmen der unterrichteten Fächer eingeübt.

² Project Learn Empowerment (2006). Guidelines

³ Ibid.

- Der Unterricht ist so gestaltet, dass die Lernenden ihre eigenen Lernmethoden wählen können.
- Die Verantwortung für das Lernen wird schrittweise an die Lernenden übertragen.⁴

Eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von SGL ist die Teilnahme. Die Bereitschaft dazu ist in der Regel umso höher, je mehr die Lernenden über die relevanten Bedingungen, Faktoren, Möglichkeiten und Grenzen Bescheid wissen. Die Ausrichtung auf Partizipation ist eng mit Transparenz und Interaktion verbunden. Transparenz im Sinne einer Nachvollziehbarkeit der Lern-

/Trainingsituation hinsichtlich Organisation, Inhalten, Methoden und Medien ist die Voraussetzung für eine aktive Beteiligung der Lernenden. Die Öffnung von Feldern der interaktiven Beteiligung erweist sich als eine besonders große Herausforderung für Bildungsanbieter, da diese Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden auch auf institutioneller Ebene Offenheit erfordert.

Neben der Transparenz braucht SGL eine gewisse Offenheit gegenüber dem Prozess. Die Ergebnisse aus diesem entstehen auf andere Weise als beispielsweise in geschlossenen Lehrplänen mit vorher definierten Zielen. Darüber hinaus kann eine professionelle Sicht des Prozesses Lernanreize bieten, die über die vorgeplanten Lernangebote hinausgehen, die von den Lernenden in die Situation gebracht werden, die sich in sozialen Situationen entwickeln und daher am ehesten den unmittelbaren Interessen und Bedürfnissen entsprechen. Prozessoffene Konzepte können eine Überforderung für alle Beteiligten sein, deshalb müssen grundlegende Orientierungsmaßstäbe gegeben und die Ergebnisse des Prozesses transparent gemacht werden.

Die Prinzipien der Orientierung an den Teilnehmer*innen, an der Partizipation und am Prozess sind stark mit einem weiteren Faktor verbunden, der sich auf die Lernenden konzentriert: Die Orientierung an den (Lern-)Interessen der Teilnehmer*innen. Diese bilden den Ausgangspunkt für Entscheidungen über Didaktik und Inhalte. Für die Lernenden ist die Markierung und Formulierung sinnvoller Interessen eine Voraussetzung für die Definition individueller Ziele und steht in engem Zusammenhang mit dem Aufbau bzw. der Aufrechterhaltung der Motivation.⁵

Werkzeuge für SGL:

- Werkzeuge für die (Selbst-)Reflexion und die Entwicklung von Zielen:
z.B. Lerntagebuch, Zieltraining, Portfolios, Methoden der Lernbiographie
- Werkzeuge zur kollektiven Reflexion individueller und kollektiver Lernprozesse:
z.B. Lernkonferenz, Peer-Evaluation und Feedback
- Medien und Materialien für selbstgesteuertes Lernen
z.B. Auswahl an Lernquellen, Online-Plattformen, Online-Kursen und -Portalen, Bibliothek
- Werkzeuge zur Bewertung von Lernergebnissen im sozialen Umfeld:
z.B. Feedback und fachliche Reflexion, Bewertung des Lernens und des Ausbildungsumfelds, Selbstevaluation, Lernvertrag
- Bedarfsorientierte Beratungsmöglichkeiten,
z.B. Lernberatung, Coaching, Mentoring

⁴Studienseminar Koblenz (2017). Selbstgesteuertes Lernen: Methoden zur Förderung der Schülerelbsttätigkeit im Unterricht einsetzen.

http://studienseminar.rlp.de/fileadmin/user_upload/studienseminar.rlp.de/gv-ko/Wahlmodule_16-18/2017.03.20_Selbstgesteuertes_Lernen/01_Selbstgesteuertes_Lernen_ppt_.pdf

⁵ Project Learn Empowerment (2006). Guidelines

- Flexible Lernzeiten, Orte, Varianz der Lernstile und -methoden
z.B. Selbstlernzeiten, selbstorganisierende Gruppen, Fallbearbeitung, Projektarbeit ⁶

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, benötigte Materialien)

Projekte mit einem hohen Grad an Teilnehmer*innen-Orientierung bedeuten mehr Aufwand durch Konzeptentwicklung, Beratung, Unterstützung und Bereitstellung von Ressourcen, was zu der Schlussfolgerung führt, dass die Implementierung von SGL in Organisationen zusätzliche Zeit erfordert. Wie viel davon benötigt wird, hängt vom Umfang der Implementierung von SGL ab (isolierte Aktivitäten, teilweise oder gesamt strukturierte Trainings).

Die Infrastruktur: Die Räumlichkeiten, in denen SGL stattfindet, sollten leicht zu erreichen sein (z.B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln) und genügend physischen Raum und geeignete Bedingungen für die Praxis des selbstgesteuerten Lernens bieten (z.B. genügend gut funktionierende PCs und eine kommunikative Sitzordnung, bei der sich die Lernenden gegenseitig sehen). Es sollten genügend Räume vorhanden sein, die so ausgestattet sind, dass verschiedene Lerngruppen sie getrennt und gemeinsam nutzen können. Verantwortliche Ausbilder*innen sollten ihre Büros in der Nähe der Lernräume haben, um notwendige Korrekturen oder Weiterentwicklungen schnell erkennen und umsetzen zu können.

Die Lernenden sollten sich in den Schulungsräumen wohl fühlen. Maßnahmen, um sie zu empfangen, können in das Konzept der SGL-Formate aufgenommen werden. So haben die Lernenden z.B. Namen ihrer Projekte wie "Firmenschilder" oder die Möglichkeit, eine Website für ihre Projektgruppe zu entwickeln. Zusätzliche Ressourcen, wie Gemeinschaftsräume und eine Kantine, sollten ebenfalls verfügbar sein. Um den individuellen Lernzeiten der Lernenden Rechnung zu tragen, werden zumindest für einige Räume, z.B. die Bibliothek, erweiterte Öffnungszeiten empfohlen.

Ressourcen: Die wichtigste Ressource sind qualifizierte Mitarbeiter*innen. Größerer Aufwand für die Implementierung von SGL-Formaten erfordert die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter*innen (z.B. Freelancer) für einen bestimmten Zeitraum. Die Aufgaben, Zuständigkeiten und die Arbeitszeit des vorhandenen Personals, z. B. des Verwaltungspersonals, können für einen bestimmten Zeitraum verlängert werden, und/oder es können Aufgaben und Zuständigkeiten neu zugewiesen werden, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

In Anbetracht von Faktoren wie zusätzliches Personal, Ausrüstung und andere Ressourcen, die für die Einführung von SGL in Organisationen benötigt werden, sind finanzielle Mittel erforderlich. Um den Ansatz zu "testen", wird empfohlen, ein spezifisches Projekt zu entwerfen und an öffentlichen Ausschreibungen teilzunehmen, um nationale oder internationale Mittel zu beantragen. Solche Testfelder bieten Möglichkeiten zur Verbesserung, da nicht jedes Projekt auf Anhieb gut funktionieren könnte. Für die (langfristige) Umsetzung von SGL ist es ratsam, die Erfahrungen aus diesen Experimenten in andere Bereiche der Organisation zu übertragen. Sollte SGL danach dauerhaft implementiert werden, können die finanziellen Mittel durch spezifische Zuschüsse erhöht werden, um die Nachhaltigkeit der SGL-Formate zu unterstützen und zu sichern.

Material: Vorhandenes Material kann weiterhin genutzt werden. Die Lernenden sollten die Möglichkeit erhalten, bestimmtes Material auszuleihen und mit nach Hause zu nehmen. Neben genügend gut funktionierenden PCs sollte die Möglichkeit zum Ausdrucken von elektronischem Material durch die

⁶ Project Learn Empowerment (2006). Guidelines

Institution gegeben sein. Je nach Art des Trainings muss spezifisches Material angeschafft werden, z.B. spezifische Software.⁷

Risiken - Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind - Mögliche Fallen

Bei der Implementierung von SGL sind mehrere kritische Aspekte zu berücksichtigen. Für Ausbilder*innen besteht ein potenzielles Risiko darin, dass das Design des SGL-Formats nicht anwendbar ist oder zu Missverständnissen führt. Voraussetzung für die Implementierung ist, dass die Lernenden das Format klar verstehen. Daher sollte das Konzept und die Anforderungen an die Lernenden ausreichend erläutert werden.

Dies beinhaltet eine Änderung der Lernhaltung, die zur nächsten potenziellen Falle führt, nämlich dass Lernende eine "rezeptive" Lernhaltung als "gemeinsame" wahrnehmen. Hier ist es empfehlenswert, Geduld zu zeigen, das Selbstvertrauen der Lernenden zu stärken, bei der Auswahl des geeigneten Lernmaterials auf ihre Interessen und Lernbedürfnisse einzugehen und sie regelmäßig zu motivieren, z.B. durch Feedback.⁸

Bei einigen Lernenden muss zunächst die Bereitschaft eingeübt werden, sich auf ihr eigenes Verhalten einzulassen, Verantwortung für das eigene Lernen und für gemeinsame Gruppenziele zu übernehmen. Zur Unterstützung können individuelle Lernpläne oder -verträge erstellt werden. Diese enthalten Bildungsziele, daraus abgeleitete Bildungsmodule und die entsprechenden Rechte und Pflichten des/der Lernenden, des/der Ausbilder*in und der Organisation. Es ist wichtig, dass diese Pläne im Detail besprochen und gemeinsam mit den Lernenden entwickelt werden. Wenn etwas Unerwartetes eintritt oder Änderungen vorgenommen werden müssen, ist es wichtig, eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens sowie aktuelle und flexible Lösungen zu finden, die beiden Seiten zugutekommen.

Es kann jedoch sein, dass keine volle Akzeptanz unter den Lernenden vorhanden ist. Einige Lernende bevorzugen einen zuvor definierten Lehrplan mit einem "anerkannten" Abschluss. Eine zielorientierte Weiterbildung ist mit vielen Unsicherheiten verbunden, und oft ist das Ziel eine erfolgreiche Qualifikation, die hilft, einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Innerhalb der Organisation könnte das SGL als eine isolierte Maßnahme angesehen werden, die nicht mit dem Basisangebot verbunden ist, was ein Hindernis für die Anerkennung ihrer Veränderungsmöglichkeiten sein kann. Kommunikation auf allen Organisationsebenen und unter Einbeziehung aller beteiligten Akteure kann die Akzeptanz des SGL-Formats unterstützen. Die Implementierung von SGL-Teilen in das Basisangebot kann integrativ wirken und den fachlichen Austausch zwischen Bildungs- und Verwaltungspersonal fördern.⁹

Bewertung der angewendeten Methoden - wie Erfolgsfaktoren zu messen sind

Es wird gewöhnlich angenommen, dass die Bewertung der Arbeit der Lernenden von dem/der

⁷ Himmel, W. (1999). Institutionelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen. In: S. Dietrich, E. Fuchs-Brüninghoff (Eds.), Selbstgesteuertes Lernen Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (pp. 89-108). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1999/dietrich99_01.pdf

⁸ Studienseminar Koblenz (2017). Selbstgesteuertes Lernen: Methoden zur Förderung der Schülerselbsttätigkeit im Unterricht einsetzen. http://studienseminar.rlp.de/fileadmin/user_upload/studienseminar.rlp.de/gv-ko/Wahlmodule_16-18/2017.03.20_Selbstgesteuertes_Lernen/01_Selbstgesteuertes_Lernen_ppt_.pdf

⁹ Himmel, W. (1999). Institutionelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen. In: S. Dietrich, E. Fuchs-Brüninghoff (Eds.), Selbstgesteuertes Lernen Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (pp. 89-108). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1999/dietrich99_01.pdf

Ausbilder*in vorgenommen werden sollte. Dieser Modus hat sicherlich seinen Zweck, z.B. für eine Abschlussprüfung mit dem Ziel, ein Zertifikat auszustellen. Es gibt aber auch andere Formen der Bewertung, die zwischen dem/der Ausbilder*in und dem/der Lernenden ausgehandelt werden können. Weitere Optionen, die auch für SGL anwendbar sind, sind die Selbst- und Peer-Evaluationen. Durch diese Art der Bewertung kann nicht nur das fakultative Wissen bewertet werden, sondern auch die Umstände, unter denen Menschen lernen und die Strategien, die sie anwenden. Sensibel durchgeführt, wird der Beurteilungsprozess selbst Teil des Lernens, steigert die Motivation und unterstützt den zukünftigen Fortschritt der Lernenden. Wenn beispielsweise eine Leistung schwach ist, ist es besser, zwei oder drei Bereiche auszuwählen, an denen der/die Lernende arbeiten und sich verbessern kann, als jeden Fehler hervorzuheben, was demotivierend sein kann. Den Lernenden sollte nicht nur gesagt werden, welche Hauptbereiche verbesserungsbedürftig sind, sondern auch, warum sie mehr lernen müssen und wie sie ihre zukünftige Arbeit fördern können. Gleichzeitig sollten auch positive Aspekte hervorgehoben werden.

Wenn eine Aufgabe oder eine Arbeit gut erledigt wurden, ist es leicht, diese zu benoten, aber nicht so leicht, ein schriftliches oder mündliches Feedback zu geben. In diesen Fällen sollte hervorgehoben werden, was gut war, und es können Tipps für weitere Fortschritte gegeben werden, z.B. durch Vorschläge für weitere Lektüre oder eine weiterführende Aktivität.

In allen Fällen, in denen eine Note vergeben wird, sollte der/die Ausbilder*in dem/der Lernenden erklären, warum er/sie diese Note erhalten hat. Sie müssen die Standards kennen, damit sie einen informierten Versuch unternehmen können, sie zu erreichen.¹⁰

Eine Möglichkeit, das SGL zu bewerten, die Zielerreichung sicherzustellen und Faktoren zur Messung zu liefern, sind individuelle Aktionspläne. Sie enthalten individuelle Lernziele, einen Zeitrahmen, benötigte Ressourcen usw. Bei der Festlegung von Zielen und Entwicklungsaktivitäten sollte das SMART-Modell¹¹ in Betracht gezogen werden, das als Grundlage für die Kategorisierung von Bewertungskriterien dienen kann.

Eine weitere Möglichkeit der Selbstevaluation ist die Verwendung von Rubriken. Die Rubrik ist ein Instrument, das den Lernenden eine Anleitung zur Bewertung ihrer Leistung geben soll. Das Werkzeug besteht aus drei Teilen: Der Skala, den Dimensionen und den Deskriptoren. Die Skala beschreibt das Ausmaß, in dem der/die Lernende die Erwartungen des Kurses erfüllt hat. Die Dimensionen (z.B. Themen) beschreiben die Leistungskriterien. Die Deskriptoren spiegeln das konkrete Niveau der Leistung des/der Lernenden in einem bestimmten Kriterium wider. Mit den Rubriken können klare Ziele zwischen Lernenden und Ausbilder*innen gesetzt werden. Die Lernenden verstehen, was genau eine gute Leistung in einem Bereich bedeutet und wie sie zu erreichen ist. Sie können als Grundlage für die Selbstbewertung, das Feedback und die Rückmeldung von Kolleg*innen verwendet werden. Rubriken helfen, Leistungsbeurteilungen klarer, objektiver und transparenter zu gestalten.¹²

Die Peer-Evaluation ist eine nützliche Methode, um Lernenden konstruktives Feedback zu einer Arbeitsaufgabe, einer individuellen Leistung usw. zu geben. Sie ist für die Lernenden vorteilhaft, weil sie unterschiedliche Standpunkte und Vorschläge zur Verbesserung ihrer eigenen Arbeit erhalten. Darüber hinaus fördert sie die Selbstreflexion, weil es kein falsch oder richtig gibt, sondern verschiedene Inputs, die berücksichtigt werden können oder nicht.

¹⁰ Project Learn Empowerment (2006). Worksheet

¹¹ SMART stands for Specific, Measurable, Action Oriented, Realistic and Timebound. The advantage of SMART set goals are that they are precise and measurable.

¹² Keller, S.D. (2017). Zum Umgang mit Kompetenzrastern bei der Beurteilung komplexer Schülerleistungen 10. SH-Sommeruniversität Akademie Sankelmark. https://www.ipn.uni-kiel.de/de/das-ipn/veranstaltungen/Vortrag_Sankelmark_2017_Keller.pdf

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Die aktive Beteiligung an SGL als Peer Educator umfasst zwei Seiten der Rolle: den/die Ausbilder*in und den Peer. Als Ausbilder*in ist es erforderlich, die Rolle des Lernförderers oder der Lernförderin im Kurs zu übernehmen, indem er/sie pädagogische Einstellungen und einen didaktischen Ansatz anwendet. Das Selbstverständnis kann Auswirkungen auf die Arbeits- und Lernkultur der gesamten Gruppe haben. Wenn der/die Ausbilder*in die SGL-Prinzipien "lebt", ist die Gruppe eher bereit, SGL anzuwenden. Die Bereitschaft, sich auf die Entwicklung neuer didaktischer Konzepte einzulassen und die eigene pädagogische Einstellung zu verändern, steigt in der Regel, wenn man sich mit den wirklichen Gründen für das Lernen, im Sinne der persönlichen Motivation oder direkt erkennbarer Vorteile, auseinandersetzt. Positive Erfahrungen mit SGL, entweder allein oder durch andere, sind sehr ermutigend. Auch Irritationen können ein Ansatz für SGL sein, da die auftauchenden Fragen Antworten erfordern, was ein Ausgangspunkt für den Prozess von SGL ist.

Freiräume für die Umsetzung von SGL erlauben "Experimente" und neue Ansätze. In diesem Sinne sollte eine "Kultur der Fehler" etabliert werden. Freiräume für „Experimente“ erfordern jedoch viel Geduld für alle Beteiligten. Aber scheinbare Rückschläge und Schleifen bringen den Entwicklungsprozess in Gang und können als Quelle für die Entwicklung neuer Ansätze dienen.¹³

Als Peer Educator teilt der/die Ausbilder*in den Lebensstil und das Lebensumfeld der Generation, was eine ausgezeichnete Voraussetzung für die Arbeit an sensiblen Themen ist. Wenn es um bestimmte Standpunkte und Einstellungen geht, wird die Glaubwürdigkeit der Gleichaltrigen höher eingeschätzt, da sich die Jugendlichen verstanden fühlen und "die gleiche Sprache sprechen".

Für SGL bedeutet dies auch, dass die Beziehung zur Lerngruppe viel offener ist. Die Lernenden fühlen sich vielleicht wohler, wenn sie Fragen stellen und aktiv Hilfe suchen.¹⁴ Bei der Bereitstellung von Hilfe kann der Peer-Educator eine Sprache verwenden, die von Gleichaltrigen leichter verstanden wird, und Wissen, das für diese Gruppe relevant ist, weitergeben. Außerdem muss ein Peer-Educator nicht alles wissen, sondern fungiert als Moderator, stellt Fragen und initiiert Diskussionen und stellt klar, dass es keine falschen oder richtigen Antworten gibt. Auch der gegenseitige Austausch zwischen den Lernenden kann in diesem Zusammenhang gefördert werden.

Darüber hinaus können sie die Situation des/der Lernenden besser einschätzen, was auch bedeutet, dass sie evaluieren können, ob das Lernmaterial für eine Lerngruppe geeignet ist, um SGL zu fördern. Allerdings sollten die Rollen zwischen Lernenden und Ausbilder*innen klar unterschieden werden. Der Peer Educator weiß, wie er auf die Aussagen der Lernenden in einer Weise reagieren muss, die das Lernen und die Motivation fördert. Er/sie ist mit dem Lernmaterial vertraut und handelt professionell.

Referenzen

Referenzprojekt:

Das LOT-Haus ("Lernen, Orientieren, Tun") zielte darauf ab, (Langzeit-) Arbeitslose und sozial benachteiligte Menschen aus der Region Korneuburg (Niederösterreich) zu bestärken. Der Schwerpunkt lag auf der Entwicklung der Kompetenzen der Lernenden durch die Kombination von Training und Beratung im Rahmen eines Kurses. Trainer*innen, pädagogische Expert*innen und Verwaltungsmitarbeiter*innen des LOT-Hauses waren mit einer sehr heterogenen Gruppe von Lernenden konfrontiert, da diese über unterschiedliche Biografien und Lernbiografien verfügten. Dies

¹³ Project Learn Empowerment (2006). Toolbox

¹⁴ Manning, C. (2014). Considering peer support for self-access learning. Studies in Self-Access Learning Journal, 5(1), 50-57.
<http://sisaljournal.org/archives/mar14/manning>

fürhte natürlich zu unterschiedlichen Lernhaltungen, Verhaltensmustern und Formen der Lernmotivation. Die Lernenden im LOT-Haus erhielten eine individualisierte Ausbildung, bei der eine Vielzahl von Lernwerkzeugen und -methoden eingesetzt wurde. Am wichtigsten war, dass sie die Möglichkeit erhielten, an verschiedenen Lernorten, in verschiedenen "Lernzonen" zu lernen und zu arbeiten:

- Info-Zone
- Kurs-Zone
- Workshop-Zone
- Initiative Zone
- Leitfaden

Quellenverzeichnis:

Projekt "Befähigung zum Lernen" (2006)

- "Richtlinien für die Integration des selbstgesteuerten Lernens in die Berufsausbildung von gering qualifizierten Arbeitslosen"
- Werkzeugkasten": Lernmaterialien, Methoden und Umsetzungsmodelle für selbstgesteuertes Lernen"
- "Übungen & Arbeitsblätter oder selbstgesteuertes Lernen" (Interne Quellen)

<https://infopool.univie.ac.at/startseite/universitaeres-lehren-lernen/selbstgesteuertes-lernen/#c322856>

Himmel, W. (1999). Institutionelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen. In: S. Dietrich, E. Fuchs-Brüninghoff (Eds.), Selbstgesteuertes Lernen. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (pp. 89-108). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-1999/dietrich99_01.pdf

Keller, S.D. (2017). Zum Umgang mit Kompetenzrastern bei der Beurteilung komplexer Schülerleistungen 10. SH-Sommeruniversität Akademie Sankelmark. https://www.ipn.uni-kiel.de/de/das-ipn/veranstaltungen/Vortrag_Sankelmark_2017_Keller.pdf

Manning, C. (2014). Considering peer support for self-access learning. Studies in Self-Access Learning Journal, 5(1), 50-57. <http://sisaljournal.org/archives/mar14/manning>

Studienseminar Koblenz (2017). Selbstgesteuertes Lernen: Methoden zur Förderung der Schülerselbsttätigkeit im Unterricht einsetzen.

http://studienseminar.rlp.de/fileadmin/user_upload/studienseminar.rlp.de/gy-ko/Wahlmodule_16-18/2017.03.20_Selbstgesteuertes_Lernen/01_Selbstgesteuertes_Lernen_ppt_.pdf

3.3. Selbstreflexion und Biographiearbeit

Wo stehe ich? Was ist mir wichtig? Was ist es, was ich anbieten möchte?

Zusammenfassung - Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Um einen ehrlichen Blick auf sich selbst und ihre eigenen Fähigkeiten werfen zu können, wird es für Lernenden hilfreich sein, mit einer Einschätzung ihres Hintergrunds, ihrer Kompetenzen und Interessen zu beginnen.

Es gibt mehrere verschiedene Beurteilungsinstrumente, die im Gespräch mit dem/der Ausbilder*in verwendet werden. Wichtig ist es, die notwendigen Hintergrundinformationen zu dokumentieren (formelle und informelle Fähigkeiten, Interessen, Zertifikate, Gesundheits- und Lebenssituationen).

Dieses erste Gespräch ist der Ausgangspunkt für die Entwicklung von Vertrauen und den Dialog zwischen dem Lernenden und dem/der Trainer*in. Dieser Dialog unter vier Augen ist wichtig, wenn es um Selbstreflexion und biographische Arbeit geht.

Ein kontinuierlicher Dialog im Laufe der Zeit, bei dem der Coach den Schwerpunkt auf gute Fragen und aktives Zuhören legt, wird den Lernenden helfen, sich über ihre eigenen Werte, ihr Wissen, ihre Herausforderungen und Grenzen und ihre Motivation klarer zu werden.

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Dialog/Einzelgespräch

Der Schlüssel ist, eine Beziehung und Vertrauen aufzubauen. Es ist wichtig zu erkennen, welche Bedeutung qualifiziertem Personal zukommt, das die gleichen Bezugsrahmen wie die Lernenden hat und sich daher mit den Jugendlichen auf einer persönlicheren Ebene identifizieren kann.

Mitbestimmung

Innerhalb der vorgegebenen Richtlinien werden die Methoden gemeinsam mit den Lernenden entwickelt.

Sie werden vom ersten Tag an an der Auswahl der Schwerpunktbereiche und der Gestaltung der Inhalte beteiligt. Dies trägt zu einem Gefühl der Verantwortung und Eigenverantwortung bei.

Erkennen von negativen Mustern

Wir wollen den Teilnehmer*innen helfen, die negativen und selbstzerstörerischen Denkmuster ihres eigenen Geistes zu erkennen.

Durch Meditation und Achtsamkeit können die Teilnehmer*innen beginnen, ihren eigenen Geist zu beobachten und erkennen, dass dieser recht trügerisch sein kann.

"Mein Leben – Meine Verantwortung"

Selbstmitleid ist lähmend. Wir müssen uns dafür entscheiden, uns auf Chancen und Lösungen zu konzentrieren.

Die Opferrolle selbst ist eine unglückliche. Identifiziert man sich selbst zu sehr als Opfer, betrachtet man sich selbst als gebrochen und verwundet. Das beinhaltet ein allgemeines Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, und Beleidigungen werden nicht so leicht vergessen. Die Opferrolle bringt ein unterschiedliches Maß an Selbstmitleid, Selbstgerechtigkeit und Selbstaufopferung mit sich.

Die Übernahme der Opferrolle impliziert eine Wahrnehmung von sich selbst als Opfer in Bezug auf die Welt, auf Ereignisse, die man nicht beeinflussen oder für die man keine Verantwortung übernehmen kann. Es ist eine Rolle, die mehrere Bereiche des Lebens betrifft - die ganze Person wird zum Opfer. Die Wahrnehmung, ein Opfer zu sein, bezieht sich in der Regel auf vergangene Ereignisse, aber diese Wahrnehmung bleibt bestehen - oft über Jahrzehnte.

Daher wird es zu einer wichtigen Aufgabe für den/die Ausbilder*in, dem/der Lernenden dabei zu helfen, zu erkennen, dass eine solche Rolle "lähmend" ist und konstruktive Veränderungen verhindert.

Gesellschaftliches Verständnis

Bei der Arbeit mit Selbstreflexion und bei biographischer Arbeit ist es wichtig, die eigene Rolle in der Gesellschaft zu reflektieren. Es ist zu hoffen, dass wir so den Wunsch wecken können, einen Beitrag zur lokalen Gemeinschaft zu leisten sowie das Interesse an Politik zu erwecken und das Wissen darüber zu erweitern. Der/die Ausbilder*in muss sicherstellen, dass die Lernenden mit Wissen über die verschiedenen Einflusskanäle ausgestattet werden, die sie nutzen können, um sich Gehör zu verschaffen. Die Lernenden müssen über gemeinsame Werte wie Menschenrechte und Redefreiheit nachdenken.

Es ist wichtig, einen grundlegenden Einblick in die Mechanismen unseres demokratischen politischen Systems zu gewinnen und ein Verständnis für diese zu entwickeln.

Seht Euch die eigenen Vorurteile an!

Welche Gedanken und Ideen habe ich über Menschen aus anderen Kulturen, denen ich täglich begegne? Basieren diese Überzeugungen auf Fakten? Es ist wichtig, dass wir einen kritischen Blick auf unsere eigene, aber auch auf die Kultur anderer werfen. Wir müssen Debatten fördern und junge Menschen dazu einladen, sich gegen aktuelle Entwicklungen in ganz Europa, wie die Zunahme von Populismus und extremer politischer Alternativen, auszusprechen.

Wissen beseitigt Vorurteile!

Leistet Euren Beitrag!

Wie kann ich in meiner Gemeinde aktiv sein?

Es ist wichtig, darüber nachzudenken, wie viel Energie wir in "mich und mein Leben" stecken, verglichen mit der Energie, die wir dafür aufwenden, anderen zu helfen.

Lasst die Lernenden selbst Wege und Bereiche in ihrer Gemeinde wählen, in denen sie einen aktiven Beitrag leisten können. Sie könnten ihre eigene Initiative, Spendensammlung oder traditionellere ehrenamtliche Arbeit aufbauen.

Sich darauf zu konzentrieren, anderen Menschen zu helfen, ist ermächtigend. Wir sehen direkt, dass unser Beitrag notwendig ist, was unser Selbstwertgefühl erhöht.

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, benötigte Materialien)

Generell bevorzugen wir in unseren Ausbildungen eine räumliche Situation, die eine horizontale Diskussionsatmosphäre ermöglicht. Das bedeutet, dass wir den traditionellen Klassenraum mit seinen hierarchischen Strukturen verlassen.

Eine gute Einschätzung zu Beginn der Zusammenarbeit ist entscheidend für eine erfolgreiche biographische Arbeit mit den Teilnehmenden. Dazu stehen verschiedene Werkzeuge zur Verfügung. LoPe nutzt zum Beispiel das Tool VIP24. Aus organisatorischer Sicht erfordert dies einen PC und einen

Ruheraum. Die Befragung kann mehrere Stunden dauern und sollte in einem entspannten Ambiente stattfinden.

Die Auswahl der Ausbilder*innen, die Personalressourcen, sind entscheidend für den Erfolg eines Trainingskurses. In der biographischen Arbeit ist die zwischenmenschliche Ebene der wichtigste Faktor. Konkret bedeutet dies, dass es keine persönliche Abhängigkeit geben sollte und dass bei zwischenmenschlichen Herausforderungen zwischen Coach und Lernenden ein Trainerwechsel empfohlen wird. Ausbilder*innen mit einem ähnlichen kulturellen und religiösen Hintergrund wie die Teilnehmer*innen sind in einer Position, in der sie einen völlig anderen Einfluss ausüben können als jemand mit einem anderen ethnischen Hintergrund.

Risiken - Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind - Mögliche Fallen

Die Arbeit mit jungen Flüchtlingen birgt unterschiedliche Risiken und Herausforderungen in der Biographie- und Selbstreflexionsarbeit. Wenn Ausbilder*innen beobachten, dass junge Lernende traumatisiert ist, muss das Training abgebrochen und der/die Teilnehmer*in an einen medizinisch-psychologischen Dienst verwiesen werden. Biographie- und Selbstreflexionsarbeit ersetzt keine Therapie.

Eine weitere Herausforderung ist die Wahl der Ausbilder*innen. Eine gute Verbindung zwischen ihnen und Lernendem/Lernender ist entscheidend für den Erfolg. Ein Team von Trainer*innen, das aus Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund besteht, wird empfohlen. Wenn Teilnehmer*innen kein Vertrauen in den/die Ausbilder*in haben und sogar eine negative Abhängigkeit entwickeln könnten, sollte die Ausbildung ebenfalls abgebrochen werden.

Bewertung der angewendeten Methoden - wie Erfolgsfaktoren zu messen sind

Soziale Werte entstehen in komplexen Prozessen. An ihnen sind viele Faktoren beteiligt. Die Auswirkungen solcher Bemühungen treten in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen auf, sowohl für den Einzelnen und die Einzelne, seine/ihre Familie als auch für die Gesellschaft als Ganzes.

Es ist schwierig, einen spezifischen Indikator zu finden, um erhöhte Lebensfreude zu messen. Am wichtigsten wird sein zu beobachten, welche Hindernisse überwunden werden. Die Forschung hat gezeigt, dass eine ineffiziente Integration mehrere negative Folgen hat. Zum Beispiel Krankheit, Gefühle der Hoffnungslosigkeit, mangelnde Selbstachtung und Entfremdung. Wenn diese Folgen beseitigt werden, kann die Motivation für eine stärkere Teilnahme am Arbeits- und Gemeinschaftsleben gedeihen. Unser Erfolg lässt sich also daran messen, dass es keine kräftezehrenden Alltagsprobleme gibt. Dies führt zu weniger Eingriffen durch die zuständigen Behörden und zu einem größeren Gefühl der individuellen Verantwortung für das eigene Leben.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Lasst den Lernenden/die Lernende den Ort und - wenn möglich - den Zeitplan wählen.

Abhängig von der Zielgruppe sollte ein junger Peer Educator gut darauf vorbereitet sein, alle Arten von Lebensgeschichten zu hören.

Referenzen

Referenzprojekt: Mikrointegration

Der Integrationsprozess kann für den einzelnen Neuankömmling eine persönliche Belastung sein, und schwach integrierte Einwanderer und Einwanderinnen können eine erhebliche soziale und wirtschaftliche Belastung für die Gesellschaft darstellen. Untersuchungen haben gezeigt, dass eine langsame oder ineffektive Integration für die Migrant*Innen selbst eine Erfahrung der Hoffnungslosigkeit und Frustration schafft, die negative Folgen wie psychische Erkrankungen, Krankheiten, Arbeitslosigkeit, mangelnde Betreuung usw. nach sich ziehen kann. In der Gesellschaft kann dies zu Vorurteilen, Verurteilung und Rassismus führen. Viele Organisationen und Regierungsbehörden arbeiten an verschiedenen Teilen des Integrationsprozesses - Sprache, Arbeit, Schutz der Familie usw. Es gibt jedoch eine Reihe von individuellen Herausforderungen, die groß genug sind, um andere Teile der Integration zu lähmen, da sie viel Aufmerksamkeit und Energie von dem/der Einzelnen erfordern. Die Mikrointegration umfasst jene Bereiche, die zwischen mehreren Ebenen liegen - oder die Gefahr laufen, zu einer Sackgasse zwischen der schnelllebigen und unverständlichen Gemeinschaft zu werden. Es liegt im Interesse aller, den Integrationsprozess so effizient und flexibel wie möglich zu gestalten.

Mikrointegration sieht jeden einzelnen Menschen und konzentriert sich auf individuelle Alltagsprobleme. Die Mikrointegration führt in weiterer Folge zu einem Nebeneffekt, der zu vermehrter und besserer Integration auf der Makroebene beiträgt. Die Mikrointegration verhindert Parallelität, Ausgrenzung und Extremismus.

3.4. Szenario und Erfahrungslernen

Einbetten von realen Fällen aus dem wirklichen Leben

Zusammenfassung - Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Szenario- und Erfahrungslernen bedeutet Lernen aus Erfahrung oder Learning-by-doing. Beim Szenario- und Erfahrungslernen werden die Lernenden zunächst in eine Erfahrung einbezogen. Danach werden sie ermutigt, über ihre Erfahrung zu reflektieren: "Welche Art von neuen Fähigkeiten, neuen Einstellungen oder neuen Denkweisen habe ich entwickelt? Auf diese Weise haben die Lernenden die Möglichkeit, ihr Wissen anzuwenden und in der Praxis zu testen, um zu sehen, ob sie das Konzept, den Inhalt oder den Prozess richtig verstehen.

Szenario- und Erfahrungslernen kann als ein vierteiliger Zyklus verstanden werden:

- Der/die Lernende hat konkrete Erfahrungen mit den zu vermittelnden Inhalten
- Der/die Lernende reflektiert die Erfahrung, indem er/sie diese mit früheren Erfahrungen vergleicht.
- Auf der Grundlage der Erfahrung und der Reflexion entwickeln die Lernenden neue Ideen über die zu vermittelnden Inhalte.
- Die Lernenden setzen ihre neuen Ideen um, indem sie in einer erfahrungsorientierten Umgebung experimentieren.

Durch Szenario- und Erfahrungslernen haben junge Menschen die Chance, durch eine Erfahrung aus erster Hand zu lernen. Kolb sah diesen Prozess als transformativ an, weil der/die Einzelne sein/ihr Wissen und Verständnis auf eine ganz neue Ebene bringen kann. Die jungen Menschen erhalten die Möglichkeit, ihr Lernen selbst in die Hand zu nehmen, anstatt sich sagen zu lassen, was sie wann zu tun haben.

Darüber hinaus haben junge Menschen durch diese Art des Lernens die Möglichkeit, kritisches Denken sowie Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeiten zu entwickeln. Erfahrungen aus erster Hand helfen ihnen, neue Konzepte zu entwickeln und sich Situationen besser zu eigen zu machen.

Durch Szenario- und Erfahrungslernen können junge Menschen ihr volles Potenzial und ihre Fähigkeiten entdecken und aus Erfahrungen, ebenso wie auch aus Fehlern, lernen.

Schlüsselwörter: Szenario-Lernen, Erfahrungslernen, junge Menschen, Wissen, Erfahrung, Praxis.

Geeignete Methoden oder der Ansatz - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Es gibt einige Methoden, die wir beim Szenario- und Erfahrungslernen anwenden können:

Simulation

Simulation ist ein Modell einer Reihe von Problemen oder Ereignissen, das verwendet werden kann, um jemandem beizubringen, wie man etwas macht, oder den Prozess der Herstellung eines solchen Modells.

Wenn eine Simulation effektiv ist, haben die Lernenden die Möglichkeit, Erfahrungen zu machen, diese zu reflektieren, auf der Grundlage dieser Erfahrungen neue Ideen zu entwickeln und zukünftige Erfahrungen zu planen.

Service-Learning

Service-Learning ist ein Bildungsansatz, der Lernziele mit gemeinnütziger Arbeit verbindet, um eine

realistische, fortschrittliche Lernerfahrung zu ermöglichen und gleichzeitig die Gesellschaft zu unterstützen. Die Forschung (Brandeis, 1997; Hedin & Conrad, 1990) zeigt, dass Lernende, die sich in dienstleistenden Aktivitäten engagieren, ihre schulischen Fähigkeiten, ihre gesellschaftlich Haltung und ihre Fähigkeiten zur aktiven Bürgerschaft stärken.

Outbound- Lernen/Training

Outbound-Lernen ist eine Trainingsmethode zur Steigerung des Individual- und Teamverhaltens, zur besseren Organisation durch Outdoor-Aktivitäten und für erfahrungsorientierte Lernmethodik.

Rollenspiel

Ein Rollenspiel ist ein Spiel, bei dem die Teilnehmer*innen die Rollen von verschiedenen Charakteren übernehmen und gemeinsam Geschichten erfinden. Sie bestimmen die Handlungen ihrer Charaktere auf Grundlage von deren Charakterisierung. Die Handlungen gelingen oder scheitern nach einem formalen System von Regeln und Richtlinien.

Fallstudien

Dies sind großartige Beispiele für erfahrungsorientiertes Lernen, die auf realen Beispielen und Situationen aus der Vergangenheit basieren. Indem sie die Lernenden mit dem, was in der Vergangenheit passiert ist, anhand von illustrativen Fallstudien konfrontieren, können die Ausbilder*innen ihnen hilfreiche Einblicke in das angemessene Verhalten zeigen, das für den Umgang mit ähnlichen Situationen erforderlich ist, sowie in die Rückwirkung, die es haben kann.

Spiele

Erfahrungsorientierte Lernspiele sind eine beliebte Möglichkeit, junge Menschen beim Lernen durch Ausprobieren zu unterstützen. Die Spiele können so organisiert werden, dass Einzelpersonen und Gruppen miteinander spielen, indem sie entweder zusammenarbeiten oder miteinander konkurrieren, wie in der realen Welt. Dieser Prozess kann ihnen wichtige Lektionen darüber vermitteln, wie man mit Situationen am Arbeitsplatz umgeht. Als Teil dieser erfahrungsorientierten Trainingstechnik können Motivationswerkzeuge wie Punkte und Verdienstabzeichen vergeben werden, um das Spiel für die Lernenden interessanter zu gestalten.

Exkursionen

Eine weitere Methode, die wir beim Szenario- und Erfahrungslernen anwenden können, sind Exkursionen.

Exkursionen sind eines der besten Mittel, um jungen Menschen Erfahrungen aus der realen Welt zu vermitteln, da sie Zugang zu Werkzeugen und einer Umgebung erhalten, die in Schulen oder anderen Einrichtungen nicht zur Verfügung stehen.

Storytelling

Storytelling (Geschichten erzählen) beschreibt die soziale und kulturelle Aktivität des Austauschs von Geschichten, manchmal mit Improvisation, Theatralik oder Verschönerung. Diese Methode ist nützlich, weil sie jungen Menschen hilft, kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten zu erlangen.

Theorie des Wandels

Die Theorie des Wandels ist im Wesentlichen eine umfassende Beschreibung und Veranschaulichung, wie und warum eine gewünschte Veränderung in einem bestimmten Kontext erwartet wird. Sie konzentriert sich insbesondere darauf, die "fehlende Mitte" zwischen dem, was ein Programm oder eine Veränderungsinitiative macht (seine Aktivitäten oder Interventionen) und der Art und Weise, wie diese zur Erreichung der gewünschten Ziele führen, abzubilden oder "auszufüllen". Dies geschieht, indem zunächst die gewünschten langfristigen Ziele identifiziert werden und dann von diesen zurück

gearbeitet wird, um alle Bedingungen (Ergebnisse) zu ermitteln, die vorhanden sein müssen (und wie diese in einem kausalen Zusammenhang zueinanderstehen), damit die Ziele erreicht werden können.

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Hilfsmittel, benötigte Materialien)

Dauer

Die Dauer der Ausbildung kann je nach Ziel und den verwendeten Methoden variieren.

Da die Jugendlichen sich mit der Umgebung (Setting), in der die Aktivitäten stattfinden werden, vertraut machen, das Ziel der Ausbildung verstehen und Spaß haben sollten, ohne sich zu etwas gezwungen zu fühlen, schlagen wir eine Dauer von 2 bis 8 Stunden vor.

Infrastruktur

Der Ort sollte für junge Menschen geeignet und attraktiv sein, damit sie sich leicht einarbeiten und das Lernen genießen können, was wiederum zu ihrer aktiven Teilnahme an der Ausbildung führt. In bestimmten Fällen ist ein spezielles Szenario erforderlich, um den Prozess so realistisch wie möglich zu gestalten.

Hilfsmittel

Erstens brauchen wir menschliche, zweitens technische Ressourcen, die den jungen Menschen bei der Umsetzung von Szenario- und Erlebnisaktivitäten helfen, und schließlich finanzielle Mittel.

Materialien

Die Lernenden sollen die Möglichkeit erhalten, die benötigten Materialien (Leitfäden, Bewertungsformulare, Szenario-/Fallhandbücher usw.) auszudrucken; weiters werden Geräte, die ihnen bei der notwendigen Recherche helfen (PC, Laptop, Smartphones) sowie eventuell zusätzliches Material wie Marker, Flipchart, Haftnotizen, Papier usw. benötigt.

Risiken - Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind - Mögliche Fallen

Bei der Anwendung von Szenario- und Erfahrungslernen mit jungen Menschen sind bestimmte Dinge bzw. potenziellen Fallen zu beachten.

Das erste, was wir in Betracht ziehen sollten, ist, dass das Szenario und das Erfahrungslernen für unerfahrene junge Menschen nicht hilfreich ist.

Wenn man bedenkt, dass SL und EL unterhaltsam sind, kann ein Zuviel an Unterhaltung manchmal dazu führen, dass der Schwerpunkt des Lernens verloren geht.

Außerdem ist zu bedenken, dass junge Leute negative Emotionen erleben können.

Junge Peer Educators sollten mögliche Faktoren hervorheben, die die Fähigkeit junger Menschen zur vollen Teilnahme am Szenario- und Erfahrungslernen beeinflussen können, und sollten deshalb Strategien zur Minimierung oder Beseitigung von Hindernissen für die Teilnahme empfehlen.

Eine davon könnte das Klima im Klassenzimmer sein. Junge Menschen sollten es als physisch und emotional sicher erleben, damit sie sich frei beteiligen können. Im Hinblick darauf, dass ein positives Klassenklima das Engagement der Teilnehmer*innen begünstigt und die Zusammenarbeit und

Kooperation unter den jungen Menschen fördert, sollten wir ihnen ein solches Klima bieten.

Die Möglichkeit, Fehler zu machen, ist eine weitere Falle, die sich negativ auf junge Menschen auswirken kann. Es ist sehr wichtig, die Fehler zu würdigen und sie als einen Weg des Lernens und der Entwicklung zu sehen, und sich nicht über Menschen, denen Fehler unterlaufen, lustig zu machen. Dies wird den jungen Menschen helfen, Selbstvertrauen zu gewinnen.

Bewertung der angewendeten Methoden - wie Erfolgsfaktoren zu messen sind

Wenn wir Szenario- und Erfahrungslernen anwenden, ist es sehr wichtig, die Bewertung oder Evaluierung unmittelbar danach durchzuführen, während die Erinnerungen an die Ereignisse und Gefühle über die Erfahrungen noch frisch in den Köpfen der jungen Menschen sind.

Bei der Durchführung von Bewertungsmethoden für erfahrungsorientiertes Lernen ist es gut, diese Dinge zu analysieren:

- Analyse der Beziehung zwischen den Informationen und Fähigkeiten, die während der Aktivität verwendet werden, und dem Kurs-/Trainingsinhalt
- Bestimmen Sie den Grad, in dem das beabsichtigte Lernziel und die Leistungserwartungen erreicht wurden und welche Handlungen zum Erfolg und/oder Misserfolg beigetragen haben.

Es gibt viele Methoden zur Bewertung des SL- und EL-Lernens:

- **Führen eines Lerntagebuchs oder eines Portfolios:** Das Führen eines Tagebuchs oder einer Mappe ermöglicht es den beteiligten Jugendlichen, ihre Arbeit zu verfolgen und auf diese Weise ihre Fortschritte im Laufe der Zeit zu überprüfen. Die Tagebücher können Zusammenfassungen von neuen Informationen oder gelernten Dingen, Misserfolgen, neuen Ansätzen usw. enthalten. Für den Peer Educator ist es sehr wichtig, den jungen Menschen die Fähigkeit zur kritischen Reflexion zu vermitteln.
- **Überlegungen zu kritischen Zwischenfällen:** Das Nachdenken über kritische Zwischenfälle kann sehr nützlich sein, und diese können Erfahrungen oder Wissen über zukünftige Aktivitäten liefern.
- **Präsentation des Gelernten:** Dies ist eine weitere Methode zur Bewertung des angewandten Erfahrungslernens, denn aus der Präsentation der Jugendlichen können wir beurteilen, wie und was sie daraus gelernt haben.
- **Aufsatz und Bericht über das Gelernte:** Die jungen Menschen können einen Aufsatz oder einen Bericht über das, was sie während der SL und EL gelernt haben, vorbereiten; dies kann für uns ein guter Indikator oder eine gute Möglichkeit sein, ihr Lernen zu messen.
- **Selbstbewertung:** junge Peer Educators können Fragebögen oder Bewertungsformulare vorbereiten, die junge Menschen beantworten und so ihren Lernprozess bewerten können. Es ist auch gut, ihnen die Möglichkeit zu geben, zu definieren, wie ihre Arbeit beurteilt werden soll: Sie können wählen, welche Kriterien zur Beurteilung ihrer Arbeit verwendet werden, oder sie können dabei helfen, eine Bewertungsrubrik oder Checklisten zu erstellen. Benotungsrubriken oder Checklisten haben einige Vorteile, wie z.B. die Angabe der Kriterien, auf denen die bewertete Arbeit der Jugendlichen basiert, und die Jugendlichen können ihre Stärken und die Bereiche, in denen sie sich verbessern sollten, erkennen.
- **Einzelne mündliche Beurteilung zusammen mit dem/der Ausbilder*in:** Dies ist eine weitere Möglichkeit, das während des Szenario- und Erfahrungslernens Gelernte zu bewerten.

- **Gruppendiskussion über die gelernten Dinge:** Durch die Diskussion zwischen jungen Menschen über das Gelernte können wir dieses bewerten und verstehen und ihnen auf diese Weise helfen, voneinander zu lernen.
- **Nachbesprechung:** Dieses Beurteilungsinstrument hilft den Teilnehmer*innen, über eine kürzlich gemachte Erfahrung zu reflektieren, erörtert, was gut gelaufen ist, und zeigt Verbesserungsmöglichkeiten auf. Der Nachbesprechungsprozess sollte die Projektziele und ihre Erreichung, die Dinge, die - wenn überhaupt - möglicherweise falsch gelaufen sind, und die Gründe dafür (dies sollte kein Schuldzuweisungsspiel werden) sowie die Dinge, die geändert werden müssen, um zukünftige Probleme zu reduzieren oder zu stoppen, umfassen. Es ist wichtig, auch innovative Möglichkeiten für Verbesserungen zu identifizieren und natürlich alle erreichten Ziele hervorzuheben.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Eine Hauptaufgabe des jungen Peer Educators bei der Verwendung von SL und EL ist es, den jungen Menschen zu helfen, ihre Eindrücke zu verstehen und aus den Erfahrungen selbst zu lernen; daher gibt es einige spezifische Dinge, die wir im Auge behalten sollten:

- **Die Bedürfnisse der Lernenden:** Haben sie irgendwelche spezifischen Bedürfnisse, die wir berücksichtigen sollten? Verfügen sie über Erfahrung in diesem Bereich? Welche Aktivitäten sind für sie geeignet? Wir sollten die Teilnehmer*innen mit geeigneten Aktivitäten und mit Aktivitäten, die ihren Interessen entsprechen, zusammenzubringen, einen sicheren Raum für sie schaffen und sie darauf vorbereiten, indem wir sie darüber informieren, was von ihnen erwartet wird und auf welche Bedürfnisse sie sich konzentrieren sollten.
- **Emotionale Investition:** Die jungen Menschen sollten die Erfahrung spüren und genießen und nicht nur das tun, was von ihnen verlangt wird. Wenn sie keine Freude daran haben, sind sie vielleicht nicht interessiert und können ihr volles Potenzial nicht entfalten.
- **Geeignete Aktivitäten:** Entwicklung von Aktivitäten, die für die jungen Menschen geeignet sind und die das Ziel des Kurses/Ausbildung erfüllen, sowie von Aktivitäten, die herausfordernd, aber gleichzeitig überschaubar sind.
- **Objektives Ergebnis:** Wir sollten ein klares Ziel haben, was die Teilnehmer lernen und wie das Ergebnis aussehen soll. Wenn die Jugendlichen das Ziel nicht verstehen und auch nicht, warum sie sich beteiligen sollen, lernen sie vielleicht nichts Neues und haben keine Freude an dem Prozess.
- **Wertschätzung von Fehlern als Chance zum Lernen:** Beim Szenario- und Erfahrungslernen besteht die Möglichkeit, dass junge Menschen Fehler machen können; in diesem Fall sollten sie nicht bestraft werden. Stattdessen werden wir Fehler als Gelegenheit zum Lernen und zum Sammeln von mehr Informationen schätzen. Wir sollten den jungen Menschen sagen, dass wir uns um das Erlebte kümmern und schätzen, was sie sagen, und dass wir an den Lern- und Entwicklungsfortschritten jedes einzelnen Jugendlichen interessiert sind.

Dies sind auch einige Empfehlungen, die Ihr als Peer Educators für Jugendliche beachten solltet:

- 1) Nähern Sie sich der Lernerfahrung auf eine positive, nicht dominierende Weise.
- 2) Identifizieren Sie eine Erfahrung, an der junge Menschen Interesse und eine persönliche Bindung finden werden.
- 3) Erklärt den jungen Menschen den Zweck der erfahrungsbezogenen Lernsituation.
- 4) Teilt Eure Gefühle und Gedanken mit den jungen Leuten und lasst sie wissen, dass auch Ihr aus

dieser Erfahrung lernt.

- 5) Bindet die Lernziele des Kurses an Kursaktivitäten und direkte Erfahrungen, damit die jungen Leute wissen, was sie tun sollen.
- 6) Stellt relevante und sinnvolle Ressourcen bereit, um jungen Menschen zum Erfolg zu verhelfen.
- 7) Erlaubt jungen Menschen, selbst zu experimentieren und Lösungen zu entdecken.
- 8) Findet ein Gefühl der Ausgewogenheit zwischen den akademischen und befruchtenden Aspekten der Ausbildung.

Referenzen

<https://www.outlife.in/experiential-learning.html>

<https://www.eaglesflight.com/blog/experiential-learning-vs.-simulation-whats-the-difference>

<https://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/ExperientialLearningReport.pdf>

<https://study.com/academy/lesson/what-is-experiential-learning-definition-theories-examples.html>

<https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

https://www.niu.edu/facdev/pdf/guide/strategies/experiential_learning.pdf

3.5. Zugängliche Sprache

Wie wollen junge Menschen kommunizieren und verstehen?

Zusammenfassung - Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Was ist zugängliche Sprache?

Zugängliche Sprache ist eine Sprache, die an Laien angepasst ist, an diejenigen, die keine Erfahrung in einem bestimmten Bereich haben, an diejenigen, die keine Texte lesen oder nicht an einer Ausbildung in ihrer Muttersprache teilnehmen, oder an diejenigen, die einige objektive Barrieren haben, wie z.B. fehlende kognitive Fähigkeiten, geringe Bildung und/oder Alphabetisierung, usw.

Dies ist besonders wichtig für Jugendliche, da sie in der Regel nicht über die erforderlichen Kenntnisse verfügen, um einen methodischen Leitfaden zu lesen oder an einer Ausbildung teilzunehmen, wenn diese in einer hochprofessionellen Sprache durchgeführt wird. Dies setzt natürlich voraus, dass sie keine pädagogisch-formale oder nicht-formale Vorbildung haben.

Sowohl Texte als auch Ausbildungen, die in einer sehr professionellen Sprache geschrieben bzw. durchgeführt werden, beziehen den/die durchschnittlichen Leser*in/Teilnehmer*in nicht mit ein; im Gegenteil – er/sie fühlt sich ausgeschlossen, weil er/sie keine wirkliche Möglichkeit hat, an den Inhalten teilzunehmen oder sie wirklich zu verstehen und in der späteren Arbeit anzuwenden.

Dies ist besonders wichtig im Zusammenhang mit dem Wake UP!-Projekt, denn eine unangemessene Sprache kann die Möglichkeit beeinträchtigen, die Teilnehmer*innen sinnvoll einzubinden und dadurch den gesamten Prozess undemokratisch machen.

Gleichzeitig ist es sehr wichtig, dass die Sprache nicht so weit vereinfacht wird, dass sie das Wesentliche nicht mehr vermittelt. Aus diesem Grund ist es notwendig, sorgfältig abzuwägen, was gesagt wird und auch, was ausgelassen wird und wie sich das auf das angestrebte Ergebnis des Textes oder der Ausbildung auswirkt.

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Wenn wir im Zusammenhang mit dem Wake-Up-Projekt über zugängliche Sprache reden, gibt es eigentlich zwei Dinge zu beachten:

- Die Art und Weise, wie wir das Projekt, unsere Aktivitäten und Werte an Jugendliche vermitteln, die erst vor kurzem von Wake UP! gehört haben, und wie wir junge Menschen zur Teilnahme an diesem Projekt bewegen - die erste Phase der "ersten Aufmerksamkeit".
- Ein Weg zu klarer Kommunikation und sinnvoller Beteiligung für diejenigen, die bereits im Projekt sind - die zweite Phase der "Schaffung von Raum für die Teilnehmer*innen".

Phase 1

Einige allgemeine Ratschläge für die erste Phase, in der Ihr versucht, jungen Menschen Eure Ideen/Projekte zu vermitteln, sind:

- Seid in sozialen Netzwerken aktiv, werdet zu Influencer*innen - einflussreiche Nutzer.
- Beobachtet die technologischen Entwicklungen und nützt die verschiedenen Technologien aktiv.
- Verwendet die Sprach so, dass sie für junge Menschen geeignet ist.
- Bezieht visuelle Elemente wie Fotos, Videos, Piktogramme, Gifs, Teaser aktiv mit ein und investiert in die Vorbereitungszeit.

Wie oben erwähnt, sollten wir hier über die Kommunikationsmittel nachdenken. Wenn wir eine echte Integration erreichen wollen, müssen wir dort präsent sein, wo die meisten jungen Menschen ihre Informationen erhalten - in sozialen Netzwerken. Und wir müssen wissen, wie wir über diese Technologien kommunizieren können.

Die Umfrage zeigt den hohen Stellenwert von sozialen Netzwerken, der von Land zu Land leicht variiert. Zu den grundlegenden/globalen sozialen Netzwerken, die verwendet werden, gehören Facebook, Instagram, YouTube und neu, für Jüngere, Tik Tok. Wir beobachten auch einen Unterschied in den bevorzugten sozialen Netzwerken nach Bildung und sozialem Status. **Wake UP! bedeutet, mit allen jungen Menschen reden zu können, ohne zwischen Bildung und sozialem Status zu unterscheiden.** Die verwendete Sprache ist kurz und informell, muss aber vertrauenswürdig und durchdacht sein.



Methoden, um junge Menschen in sozialen Netzwerken zu erreichen:

- Einbeziehen von bekannten Influencer*innen.
- Aktive Nutzung von sozialen Netzwerken und Investition von Zeit in die Rolle eines einflussreichen Nutzers oder einer einflussreichen Nutzerin.
- Attraktive Fotos und Videos teilen - "Likes" erhalten, Kommentare aufrufen und als höchste Wertigkeit Teilen eines Beitrags.
- Investiert Zeit in regelmäßige und qualitativ hochwertige Beiträge auf der gemeinsamen
- Instagram-Seite wakeup_project_eu, um das Thema bekannt zu machen.
- Wake UP!

Werdet Influencer*innen. Arbeitet mit beliebten Influencer*innen. Entwickelt Euer eigenes Konzept. Sucht nach einfachen, aber effektiven Lösungen. Investiert Zeit in die Vorbereitung. Verwendet Bildmaterial, Props. Lasst Euch inspirieren, lernt von anderen. Verfolgt neue Technologien, neue Werkzeuge und lernt weiter. Macht Eure Arbeit mit Liebe für Euch selbst und andere.

Methoden zur Ansprache junger Menschen durch direkten Kontakt, praktische Beispiele:

- Diskussionen und Präsentationen in Schulen.

- Popularisierung auf der Straße - Ausstellungen, Aufführungen, Diskussionsstände, Umzüge und mehr.
- Treffen in Freiwilligenzentren, Gemeinde- und Informationszentren.

Wake UP!

Verwendet eine lockere, aber anspruchsvolle Sprache. Macht Euch bereit. Sprecht kurz, verwendet Fragen. Erklärt schwierige Wörter und gebt Beispiele. Verwendet aktive statt passiven Verben. Vermeidet komplexe Sätze. Prüft auf Klarheit. Präsentiert Eure Qualifikation. Verwendet Spiele und Spielelemente, Gamifizierung. Transformiert Kommunikations- und Präsentationswerkzeuge. Ordnet Gruppen Aufgaben zu. Verwendet Vorbildrollen, sprecht eine nonverbale Sprache. Bindet immer mehr Menschen ein, erweitert Euer Netzwerk.

Phase 2

Wenn man die Aufmerksamkeit junger Menschen auf sich gezogen hat und sie sich engagieren, muss man sich eine sinnvolle Möglichkeit überlegen, sie in das Projekt einzubeziehen. Das bedeutet sowohl Kommunikation in der Weise, dass sie Euch verstehen, als auch den Versuch, sie zu aktiven Mitwirkenden an den Projektergebnissen zu machen.

Eine der Lösungen besteht darin, die Jugendlichen, wann immer möglich, in den Entwurf oder die Überarbeitung der Projektergebnisse (textlich) und/oder der Methode für die Workshops einzubeziehen. Alle pädagogischen Richtlinien und Methodenbeschreibungen sollten so verfasst werden, dass sie die gesamte Botschaft vermitteln, aber dennoch für ein breites Publikum potenzieller Nutzer verständlich sind.

Deshalb müssen die Ergebnisse und Methodenbeschreibungen mit den jungen Menschen kommuniziert werden, was einen ständigen Dialog und die Bereitschaft, Neues zu lernen, und auf Veränderungen zu reagieren, erfordert. **Im Wake UP-Projekt sollten wir Fokusgruppen von jungen Menschen einsetzen**, die sich über die verwendete Sprache Gedanken machen und Änderungen zur Verbesserung vorschlagen. Mit der Erfassung dieser Daten könnt Ihr das Projekt auf die Bedürfnisse Eurer Zielgruppe - der Jugend - zuschneiden.

Die andere Möglichkeit, junge Menschen einzubeziehen, besteht darin, ihnen die Möglichkeit zu geben, einen Teil dieser Ergebnisse selbst zu erzielen. **In Wake UP haben wir die Möglichkeit, Jugendliche in die Schaffung von Methoden einzubeziehen.** Das bedeutet nicht, dass sie diese Methodenbeschreibung allein durchführen - die Mentorschaft sollte jederzeit verfügbar sein. Aber das Endprodukt kann von Jugendlichen erstellt und darüberschrieben werden, was an sich schon eine Garantie dafür ist, dass die Sprache für diese Zielgruppe angemessen ist.

Dies sind auch einige allgemeine Vorschläge für beide Phasen, den Erstkontakt, aber auch die Einbeziehung der Jugend in das Projekt und die Durchführung von Ausbildungen:

These are also some general proposals for both phases, initial contact, but also including youth in the project and holding education sessions:

- nur auf die notwendigen und relevanten Informationen zu achten;

- die Informationsdichte zu reduzieren;
- das Interesse an weiteren, tiefgreifenderen Informationen zu wecken;
- nur einen Hauptgedanken pro Satz auszudrücken - genau und abwechslungsreich zu formulieren;
- Informationen in einer logischen Reihenfolge präsentieren, eine nach der anderen;
- Beispiele, Analogien und Bilder verwenden, um komplizierte Ideen zu erklären oder zu unterstützen;
- die stilistische Dichte reduzieren und Beispiele und Erklärungen verwenden, um das Verständnis zu erleichtern;
- eine respektvolle Sprache verwenden;
- eine positive, ressourcenbasierte Sprache verwenden, keine defizitäre Sprache - sich auf positive Ergebnisse und persönliche Stärken konzentrieren, statt auf Probleme und Barrieren;
- Füllungen wie "Ich denke" oder "Vergessen Sie nicht" vermeiden;
- häufige Phrasen vermeiden;
- benutzt eine Sprache, die junge Menschen respektiert als aktive Individuen, die Kontrolle über ihr eigenes Leben haben;
- verwendet keine Sprache, die junge Menschen inkompetent darstellt;
- setzt keine Vorkenntnisse über Euer Thema voraus.

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, benötigte Materialien)

Dies sind einige der organisatorischen Empfehlungen für alle, die mit der Organisation von Jugendlichen zu tun haben

Dauer: Verwendet kurze und klare, aber einprägsame Sätze, insbesondere für soziale Netzwerke. Für den persönlichen Kontakt könnt Ihr eine Idee in längeren Sätzen kommunizieren, aber versucht immer, einige klare Beispiele zu verwenden, um die Theorie zu untermauern. Bereitet Euch immer gut vor und verwendet interessante neue Methoden und Werkzeuge; lernt von Anderen. Verwendet Fragen, um einen Dialog über das gewählte Thema zu beginnen. Wenn Ihr Aufmerksamkeit erhaltet, übermittelt die wichtigste Botschaft, denn viele können aufgrund des ersten Eindrucks zu einer Schlussfolgerung kommen. Die Hauptbotschaft sollte am Anfang stehen, gefolgt von der Entwicklung der Idee in kurzer Zeit.

Macht einen Zeitplan, teilt die Aktivität in kleinere Teile auf. Schätzt die Dauer der einzelnen Abschnitte ab. Lasst die Teilnehmer*innen zu Beginn wissen, wie lange Ihr plant, sie zu beschäftigen und zu aktivieren.

Infrastruktur: Direkte Kommunikation (eine Gruppe junger Menschen, z.B. in der Schule, im Gemeindezentrum, auf der Straße usw.) und elektronische Hilfsmittel, insbesondere soziale Netzwerke (lokale, regionale, nationale und internationale Zielgruppen) können unterteilt werden. Für die direkte Kommunikation können sowohl formelle als auch informelle Settings gewählt werden.

Es kann eine Schule, ein Club, ein Freizeitzentrum sein; aber auch Straßen, Sportplätze und ein kultureller Ort wie ein Theater oder eine Galerie, ein Rathaus oder eine Teestube. Bei Veranstaltungen

im Freien ist es aufgrund äußerer Einflüsse wie Wetter oder Zusammentreffen von Ereignissen notwendig, eine alternative Lösung parat zu haben.

Wake UP!-Empfehlungen für die Infrastruktur sozialer Netzwerke:

Für eine erfolgreiche Nutzung von sozialen Netzwerken ist es notwendig, ihrer Bedeutung zu vertrauen und ein/e einflussreiche/r Nutzer*in zu werden. Es ist Eure Entscheidung, die Jugendlichen dort aufzusuchen, wo sie sich aufhalten. Passt Eure Werkzeuge an ihre Sprache an, macht Eure Arbeit attraktiv, aber glaubwürdig. Verwendet ein gutes Foto, ein großartiges kurzes Video, einen interessanten kurzen Text; arbeitet weiterhin mit den jungen Leuten an Eurer Idee und teilt Eure Werte. Schafft ein Netzwerk von Anhänger*innen.

Materialien: Ergänzt die verbale Kommunikation mit illustrativen Props und schließt die nonverbale Kommunikation ein. Nutzt Gaming-Tools und attraktive Funktionen wie z.B. Präsentationen auf prezi.com, Quiz, Bilder, Props, Links, gemeinsame Umgebungen und mehr. Ihr könnt kombinieren, Ihr habt die Wahl. Verwendet kurze, aber attraktive Videos, Gifs, Teaser, Fotos mit Gedanken zu sozialen Netzwerken sowie Symbole, Emoticons, Apps.

Risiken - Spezifische Risiken, die zu berücksichtigen sind

Im Folgenden werden wir einige der Risiken für die aufzeigen, die Jugendliche in ihr Projekt einbeziehen. Ihr solltet darauf achten, dass Ihr diese Elemente dabei nicht einbringt:

- *Ignoranz und Verachtung für soziale Netzwerke* → wir alle haben unsere persönliche Meinung über soziale Netzwerke, müssen sie aber als eine gute Möglichkeit zur Verbindung mit Jugendlichen betrachten und in unsere Kompetenz als Nutzer*innen sozialer Netzwerke investieren.
- *Passiver Ansatz zur Kommunikation* → wir können nicht einfach alle Informationen online stellen und erwarten, dass die Jugendlichen sie finden. Wir müssen bei der Vermarktung unserer Projekte/Trainings/Aktivitäten proaktiv sein.
- *Mangelnde Authentizität* → wir müssen authentisch sein, wenn wir für Wake UP! werben; junge Menschen erkennen, wenn sich etwas "gefälscht anfühlt".
- *Junge Menschen unterschätzen* → wir sollten ihre Bedürfnisse und Ideen akzeptieren und uns an sie anpassen, aber sie nicht unterschätzen, denn das wird auch erkannt werden und unser Ziel nicht gut widerspiegeln.
- *Unterschätzte Vorbereitung, Durchdachtheit und Zeit für die Suche nach der optimalen Form der Kommunikation und Zusammenarbeit* → die zugängliche Sprache und die richtigen Kommunikationsmittel sind ein komplexes Thema und es erfordert Zuwendung und kontinuierliche Arbeit.
- *Ein fehlerhafter Start der Kommunikation, der den Prozess stört* → der erste Eindruck zählt!

- *Wir haben und verwenden immer noch einen überholten schulischen Ansatz* → wenn wir Jugendliche in die nichtformale Bildung einbeziehen, müssen wir inklusiv, anpassungsfähig, interessant und relevant sein, damit junge Menschen uns nicht mit (potentiell!) schlechten Erfahrungen in der formalen Bildung in Verbindung bringen.
- *Wir sind skeptisch und zynisch gegenüber dem Leben junger Menschen* → Wenn wir die Jugend beurteilen, können wir nicht wirklich integrativ sein. Das bedeutet nicht, dass wir mit allem einverstanden sind, sondern dass wir ehrlich als gleichberechtigt kommunizieren wollen und offen sind für unterschiedliche Standpunkte.

Das gemeinsame Instagram-Konto **wakeup_project_eu** ist ein Beispiel für die Bereitschaft, diese Einstellungen und den Umgang mit der Sprache der Jugendlichen zu ändern.

Bewertung der angewendeten Methoden - wie Erfolgsfaktoren zu messen sind

Wir können die Zugänglichkeit der Sprache mit einer Reihe von Methoden einschätzen/ bewerten:

- Eine teilweise Bewertung oder Evaluierung wurde bereits in dem Teil vorgenommen, in dem Jugendliche als Mitgestalter*innen und Bewerter*innen von Texten und beschriebenen Methoden einbezogen wurden
- Wir sollten auch Rückmeldungen bei allen Bildungsmaßnahmen sammeln, insbesondere bezüglich der verwendeten Sprache und der Klarheit der übermittelten Ideen.
- Aktivierung für andere Aktivitäten, wir haben junge Menschen dazu gebracht, sich in anderen Gemeinschaften zu engagieren; junge Menschen sind an weiterer Zusammenarbeit oder Kommunikation mit uns interessiert.
- Es ist uns gelungen, junge Menschen zu eigenen Aktivitäten zu inspirieren, ihre Ideen zu entwickeln und die Gemeindegarbeit fortzusetzen
- Unsere Teilnehmer*innen werden sich nicht in die Grauzone des Lebens begeben. Aktive Vernetzung, Begegnungen, Zusammenarbeit

In sozialen Netzwerken sollten wir:

- Die Anzahl von Anteilen, Kommentaren und Likes pro Beitrag und bezüglich des Projekts im Allgemeinen verfolgen.
- Die Qualität des Engagements überprüfen - war es die Zielgruppe, die kommentiert, Likes vergeben und auf Kommentare geantwortet hat? Worauf beziehen sich die Kommentare?
- Die Zahl der jungen Menschen, die durch die sozialen Medien von Wake Up! erfahren haben, erfragen und notieren.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Als Peer Educators seid Ihr bereits Teil der Zielgruppe. Das bedeutet, dass Eure Sprache viel näher an der Zielgruppe liegt als die Sprache der Projektleiter*Innen.

Nichtsdestotrotz sind dies einige Ratschläge, die Euch helfen können:

- Nutzt Euer Alter zu Ihrem Vorteil, macht jedes Thema aktueller, indem Ihr Referenzen aus dem

Alltagsleben der jungen Menschen in Eurer Region verwende.

- Sie kennen die ganz schicken Fachbegriffe nicht? Das ist toll! Benutzen Sie Ihre Sprache, denken darüber nach, wie Sie etwas verstanden haben, und erzählen Sie es auf diese Weise.
- Seien Sie authentisch und engagiert. Sie sind in diesem Projekt, weil Sie gute Eigenschaften und Voraussetzungen für eine solche Tätigkeit mitbringen.
- Hören Sie zu und moderieren Sie unterschiedliche Meinungen, geben Sie Gelegenheit für alternative Ideen. Achten Sie auch auf das Gleichgewicht zwischen den Meinungen.
- Bereiten Sie vor, arbeiten Sie in einem kleinen Vorbereitungsteam.
- Verwendung von Props, Einsatz von Technik und Gadgets.
- Stecken Sie alles hinein, was Sie können und wissen. Stecken Sie alles hinein, was die Teilnehmer*innen tun können.
- Kombinieren Sie direkten Kontakt, Gruppenarbeit und soziale Vernetzung.
- Wenn Sie nicht wissen, wohin Sie gehen sollen, sprechen Sie mit Ihren Kolleg*innen, bleiben Sie nicht für sich.

Referenzen

Bei der Suche nach weiteren Informationen über zugängliche Sprache ist Google wirklich Euer Freund. Es gibt viele verschiedene Ansätze und Perspektiven, die auf spezifische Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Dies sind einige von ihnen:

- *Verzichten Sie auf den ausgefallenen Wortschatz für eine zugängliche Sprache:* <https://www.boia.org/blog/ditch-the-fancy-vocabulary-for-accessible-language>
- *Verwenden Sie Klartext:* <https://accessibility.huit.harvard.edu/use-plain-language>
- *Zugängliche Sprache: Ein Leitfaden für Benimmregeln bei Behinderung:* <https://www.disability.illinois.edu/academic-support/instructor-information/accessible-language-guide-disability-etiquette>
- Sie können auch YT-Videos verwenden, und hier sind einige Beispiele:
- VPS: Zugängliche Sprache: <https://www.youtube.com/watch?v=5khpP5u9fqc>
- Technologie nutzen, um Inhalte zugänglicher zu machen: <https://www.youtube.com/watch?v=qiWBkpJzytM>
- WIAD Austin 2019 - Stephanie Louraine über Zugängliche Sprache: <https://www.youtube.com/watch?v=JYlxzROmH-Y>

3.6. Outdoor training

Verlassen Sie den Klassenraum und erkunden Sie neue Lernumgebungen

Zusammenfassung - Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Outdoor-Training und -Ausbildung ist organisiertes Lernen, das überwiegend im Freien, also außerhalb des Klassenzimmers, stattfindet. Es ist experimentelles Lernen in der, für oder über die Natur. Beim Training und der Ausbildung im Freien geht es darum, auf eine neue, andere, attraktive Weise zu lernen, indem so viele Ressourcen wie möglich aus der Natur genutzt werden.

Einige typische Ziele der Ausbildung im Freien sind:

- die persönliche und soziale Entwicklung zu fördern
- Verbesserung der Fähigkeiten zur Problemlösung
- ein tieferes Gefühl für den Ort, an dem Sie leben, und für andere Menschen und wichtige Themen in Ihrer örtlichen Gemeinde zu schaffen,
- Verbesserung der Teamarbeit
- natürliche Umgebungen zu verstehen und eine tiefere Beziehung zur Natur zu entwickeln.

Das Verlassen der gewohnten und üblichen Umgebung eröffnet viele neue Möglichkeiten: Der Aufenthalt außerhalb des Klassenzimmers bietet eine Umgebung für verschiedene interaktive Methoden und Aktivitäten, die in der üblichen Unterrichtssituation nicht durchgeführt werden können:

z.B. Exkursionen, Wanderungen, gemeinsame Sportaktivitäten, Camping, Gruppenspiele, Abenteuerjagden, Besuche von (lokalen) Orten wie Museen, Wäldern, Geschäften und Firmen, Durchführung von Straßeninterviews, Erkundung der Natur oder der lokalen Gemeinde, gemeinnützige Arbeit oder Freiwilligenarbeit usw.

Junge Menschen müssen manchmal aus ihrer Komfortzone heraustreten und mit Fremden interagieren oder mit ungewohnten Situationen umgehen, ihre "Box" verlassen. Durch den Kontakt mit der natürlichen Umwelt können junge Menschen ihre Beziehung zum natürlichen Umfeld, die Beziehung zwischen bestimmten Ökosystemkonzepten, persönliche Beziehungen mit anderen, aber auch mit sich selbst kennenlernen. Lernen im Freien ist also viel mehr als nur Lernen "draußen". Zudem - natürlich abhängig von der Umgebung und der Gruppe - erhalten junge Menschen die Möglichkeit, von einem Meinungsaustausch mit Menschen unterschiedlicher kultureller oder sozialer Herkunft in einer natürlichen Umgebung zu profitieren.

Bei Aktivitäten im Freien lernen sie nicht nur durch Hören oder Lesen, sondern auch durch die Wahrnehmung ihrer Umgebung mit allen Sinnen. Sie werden neue Wege des Denkens und Lernens entwickeln, mit Menschen in Kontakt kommen, zu denen sie keine Verbindung haben, und mit anderen zusammenarbeiten. Der Gang nach draußen wird ihnen helfen, die Distanz zu einem bestimmten theoretischen Thema aufzubrechen und ihnen dieses Thema aus einer anderen Perspektive zu zeigen oder zu zeigen, wie sich dieses Thema auf ihr persönliches Leben auswirkt. Und natürlich müssen sie manchmal ihre gewohnte Komfortzone verlassen und werden dabei körperlich und geistig gefordert. Aber wenn die Lernerfahrung im Freien erfolgreich ist, sammeln sie neue Eindrücke und Erfahrungen, die hoffentlich zu einer neuen Art des Denkens, einem "out of the box"-Denken führen werden. Outdoor-Trainings- und Ausbildungsmethoden sollten sie befähigen, im wirklichen Leben zu handeln.

"Learning by doing" sollte ihnen helfen, ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu entdecken, wobei sie auch aus Fehlern lernen können. Im Outdoor-Training wird "Lernen durch eigene Fehler" begrüßt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Outdoor-Training und -Ausbildung das Lernen über sich selbst, über andere und über die natürliche Welt bedeutet.

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Der Schwerpunkt der folgenden ausgewählten Methoden liegt darauf, dass sie einfach anzuwenden und umzusetzen sind, einen Bezug zu Themen des realen Lebens haben und Themen behandeln, die auf irgendeine Weise im Alltag relevant sind. Alle Methoden werden außerhalb des typischen Klassenzimmers ausgeübt. Ausführliche Beschreibungen, verwendetes Material, Empfehlungen zur Umsetzung findet Ihr in unserem "**WakeUp! Inspiration Toolbox**", indem Ihr auf den Hyperlink klickt.

1. Aktives Rollenspiel: Durch das Inszenieren einer bestimmten Rolle werden junge Menschen dazu herausgefordert, sich in eine andere Identität "einzufühlen". Die Identität wird entsprechend dem gewählten Thema gestaltet. Das bedeutet, dass der Schwerpunkt auf viele Merkmale gelegt werden kann, wie z.B. Hautfarbe, Alter, Geschlecht oder Beruf. Das Rollenspiel ist wie eine Simulation, hat aber oft Gewinner*innen und Verlierer*innen. Rollen sind stärker strukturiert und haben ein definiertes Set von Teilnehmer*innen mit bestimmten Zeiten, Orten, Geräten und Regeln. Rollenspiele sind eine geeignete Methode für eine Vielzahl von Themen, wie z.B. solchen, die sich auf soziale Identität, Medienfreiheit oder Demokratie konzentrieren.
2. Stadtrundfahrt: Eine Stadtführung innerhalb eines bestimmten Themas macht jungen Menschen die Stadt, in der sie leben, und die verschiedenen Menschen, die in ihr leben, bewusster.
3. Ausflüge/Klassen- oder Exkursionen/Studienbesuche, z.B. Ausflug in ein Naturschutzgebiet, ein Museum, ein Theater, eine Stadtrundfahrt, eine Reise in die Welt der EU-Diplomatie in Brüssel
4. Foto- oder Video-Challenge: Junge Leute sollen Fotos oder Videos zu einem bestimmten Thema machen. Die kreative Arbeit mit Smartphones und Kameras ist eine gute Möglichkeit, ein unbekanntes Thema an junge Leute heranzutragen. Indem sie zum aktiven Teil der Methode werden, werden sie ermutigt, ihren eigenen Standpunkt zu entwickeln. Später, während sie die Fotos diskutieren und vergleichen, werden sie gebeten, ihre Erfahrungen zu reflektieren, zu bewerten und zu diskutieren. Fotos und/oder Videos können veröffentlicht oder ausgestellt werden.
5. Simulationsspiele: Ein Simulationsspiel ist ein Modell der Realität. Es ist eine kontrollierte, detaillierte Art, eine in der realen Welt vorgefundene Situation zu reflektieren. In einem Simulationsspiel handeln und verhalten sich die Teilnehmer*innen ähnlich wie in der Realität. Sie treffen Entscheidungen, setzen diese um und erleben deren Konsequenzen, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.
6. Schnitzeljagd: Es handelt sich um ein Spiel, das typischerweise in einem ausgedehnten Außenbereich gespielt wird und bei dem die Teilnehmer*innen eine Reihe verschiedener Gegenstände sammeln müssen.
7. Interviews auf der Straße: Die Befragung von Menschen auf der Straße oder an anderen Orten ermöglicht es Jugendlichen, einen Überblick darüber zu erhalten, was verschiedene Menschen über ein bestimmtes Thema denken. Danach können sie die Interviews auswerten, diskutieren, interpretieren und veröffentlichen.

8. Geschichten erzählen: Menschen, die etwas Besonderes erlebt oder erreicht haben, erzählen ihre Geschichte aus einer persönlichen Sicht, um die Distanz zu einem Thema zu minimieren.
9. Spaziergang und Gesprächsrunde: Eine "Walk and Talk"-Sitzung kann als mobiles Interview beschrieben werden: Üblicherweise gehen zwei Personen zusammen und sprechen über ein bestimmtes Thema oder besprechen bestimmte Fragen.

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, benötigte Materialien)

Wir müssen sicherstellen, dass das Umfeld für die Teilnahme junger Menschen attraktiv ist: Versucht, auch Menschen zu erreichen, die nicht von der allgemeinen/konventionellen Bildung angezogen werden. Manchmal kann es sogar sinnvoll sein, den Bildungszweck hinter einer für junge Menschen attraktiven Veranstaltung zu verbergen. Wenn möglich, arbeitet mit einer Band zusammen, macht ein Lagerfeuer, ein Picknick oder eine Party danach, bietet Snacks an oder treibt Sport (z.B. Fußball, Beach-Volleyball).

Die Dauer eines Outdoortrainings mit Jugendlichen ist variabel. Wir empfehlen eine Zeitspanne zwischen 2 und 8 Stunden. Achtet dabei darauf, dass genügend Zeit für das Kennenlernen, für Anregungen und Diskussionen, aber auch für körperliche Bedürfnisse bleibt (unterschätzt nie die Zeit, die für den Weg von A nach B oder den Gang zur Toilette benötigt wird!)

Vergewissert Euch vor Beginn des Projekts über das Ziel, die Zielgruppe und das Ergebnis. Je nach dem Zeitrahmen und der Gruppe, mit der gearbeitet wird, sollten verschiedene Sitzungen durchgeführt werden, um ein Umfeld mit einem möglichst großen Ergebnis zu schaffen.

Je nach dem Alter der Gruppe müsst Ihr Eure Umgebung überprüfen, bevor Ihr nach draußen geht. Sollte irgendeine Gefahr existieren (Fahrräder, Bienennester, Verkehr, schlechte Wetterbedingungen ...), informiert die Gruppe darüber und *minimiert die Gefahr so weit wie möglich*.

Risiken – Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind – Mögliche Fallen

Das Lernen im Freien beinhaltet zusätzliche Risiken, aber das Eingehen von Risiken ermöglicht es jungen Menschen, wichtige Lektionen über sich selbst und ihre Welt zu lernen. Junge Menschen müssen Risiken eingehen, um kognitive, soziale, physische und psychische Kompetenzen zu entwickeln. Und da die "Welt im Freien" voller Risiken ist, müssen sie lernen, diese zu erkennen und darauf zu reagieren, um sich zu schützen und ihre eigenen Fähigkeiten zur Risikobewertung zu entwickeln. Risiken können also einen Nutzen für das Lernergebnis haben und sollten daher berücksichtigt werden. Aber natürlich sollten Trainer*innen eine Lernumgebung im Freien schaffen, die so sicher wie möglich, aber so risikoreich wie nötig ist, damit die jungen Menschen lernen, Herausforderungen zu meistern.

Welche Lernaktivitäten Ihr auch im Freien plant, stellt sicher, dass die Umgebung so sicher wie möglich ist, indem Ihr folgende Aspekte berücksichtigt:

- Macht eine Bewertung des Außenbereichs und überprüft ihn kurz vorher
- Stellt sicher, dass der Arbeits-/Lernbereich mit den geplanten Aktivitäten übereinstimmt
- Bespricht potenzielle Risiken und Lösungen mit den Teilnehmer*innen
- Informiert Euch stets über die wechselnden Wetterbedingungen. Bei Sturm, Wind und Regen benötigt Ihr immer einen Plan B. Im Winter müsst Ihr Euch noch mehr auf die wetterbedingten Risiken wie Rutschgefahr, Kälte, Eiszapfen usw. einstellen.

- Schließt mögliche Gefahren aus (giftige Pflanzen, scharfe Hecken, schräge Tore ...)
- Wählt die richtige Kleidung und Schuhe
- Überprüft vorher, ob die Versicherung auch Aktivitäten im Freien abdeckt
- Achtet auch auf die Größe der Gruppe. Wenn keine Anmeldung notwendig war, müsst Ihr je nach Gruppengröße unterschiedliche Methoden vorbereiten und Euch vergewissern, dass Ihr genügend "Betreuer*innen" habt, die die Gruppe leiten und überwachen.
- Achtet darauf, dass niemand die Aktivität im Freien verlässt und dass Ihr die Aufsichtspflicht nicht verletzt.
- Vor allem, wenn die Gruppe zu groß ist, könnte es Schwierigkeiten geben, die Botschaften richtig zu vermitteln. Denkt immer daran, dass die Umgebung draußen immer lauter ist als drinnen.
- Vergesst nicht, alle benötigten Materialien an den Ort zu bringen, an dem Ihr sie benötigt.
- Bereitet Euch rechtzeitig vor und plant Zeitpuffer für den Fall von Störungen und unvorhergesehenen Schwierigkeiten ein

Bewertung der angewandten Methoden - Messung - Erfolgsfaktoren

Es ist nicht immer einfach, den Nutzen des Lernens im Freien zu messen.

Am besten wäre es, wenn wir die unterschiedlichen Ergebnisse von "Klassenzimmer"-Lernergebnissen und "Outdoor"-Lernen in ähnlichen Bereichen oder Themen vergleichen können.

Um den Erfolg einer Lernveranstaltung oder -aktivität im Freien zu messen, müssen wir Diskussions- und Bewertungsräume in die Planung einbeziehen. Jede*r sollte die Möglichkeit haben, über die Veranstaltung und über sein Lernergebnis zu reflektieren. Auch können interaktive Feedback-Übungen leicht in Outdoor-Trainings umgesetzt werden.

Wir können die während der Veranstaltung stattfindenden Diskussionen aufzeichnen (Audio/Film), Fotos machen, die Leistungen und Ergebnisse sowie Verhaltens- und Denkfehler analysieren. Verwendet dazu Hilfsmittel wie ein persönliches Reflexionstagebuch/ selbstgemachte Tagebücher, um die Beschreibungen und das Erzählen von Gefühlen, Wahrnehmungen und Erfahrungen zu dokumentieren. Ihr könnt auch Werkzeuge wie den "Blob-Baum" Weitere Informationen hier (werden mit einem Hyperlink versehen) verwenden, um den Lernweg zu visualisieren oder um Emotionen, Gefühle und Verhalten von Einzelpersonen, aber auch in einer Gruppe zu analysieren.

Auch Fotos und Videos, die während der Lernaktivität im Freien aufgenommen wurden, können später helfen, die Situation, den Lernfortschritt und den Prozess in einer Gruppendiskussion zu analysieren.

Wenn wir eine tiefere Bewertung der Wirkung und des Einflusses Ihrer Outdoor-Aktivität wünschen, können wir Teilnehmer*innen vor und nach der Veranstaltung zu ihren Kenntnissen/Einstellungen im Zusammenhang mit den verschiedenen Themen, die wir gerne ansprechen möchten, befragen/bewerten. Durch den Vergleich der Antworten/Ergebnisse können wir sehen, wie sich ihr Wissen, ihre Kompetenzen, ihre Fähigkeiten, ihr Bewusstsein, ihre (Selbst-)Wahrnehmung usw. verändert hat. Um valide Daten zu erhalten, müssen wir vor der Teilnahme an den Outdoor-Trainingsaktivitäten Messungen durchführen. Diese Daten werden mit Daten verglichen, die etwa einen Monat nach Beendigung der Aktivität erhoben werden, was auf einen kurzen, aber nichtsdestotrotz langfristigen Effekt der Aktivität hinweist.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Bevor wir mit der Planung einer Lernveranstaltung im Freien beginnen, ist es wichtig, sich über die Ziele und Vorgaben der Aktivität klar zu werden. Wir sollten auch über das gewünschte Ergebnis nachdenken: Was wird anders sein, wenn unsere Aktivität erfolgreich ist? Welche Veränderungen können wir im Handeln, Denken und Verhalten feststellen? Es könnte hilfreich sein, unsere Ziele und Vorstellungen aufzuschreiben.

Es ist auch wichtig, einige Fakten über unsere Peer-Group zu kennen: Wie alt sind sie? Wie viele Vorkenntnisse haben sie? Ist es ihre Freizeit, die sie damit verbringen, oder besuchen sie die Veranstaltung auf einer erzwungenen Basis (z.B. während der Schulzeit)?

Überlegen wir uns vor Beginn, was schief gehen könnte. Wie gehen wir mit verschiedenen Situationen und Meinungen um? Was ist, wenn es eine Diskussion oder sogar einen Streit gibt? Wie gehen wir mit diskriminierender Sprache um? Wie können wir die motivieren, die nicht bereit sind mitzuarbeiten? Was tun wir im Falle von Verletzungen? Was können wir tun, wenn sich das Wetter ändert? Die Beantwortung dieser Fragen im Voraus gibt uns Sicherheit.

References

Auf eigener Projektebene (deutscher Partner Gemeinsam leben & lernen in Europa): Jedes Jahr haben wir ein zeitlich begrenztes Sprachpatenprogramm für junge Freiwillige und junge Flüchtlinge, das sogenannte "10-10-10" (10 Bilder - 10 Stunden -10 Begegnungen). Nach einem interkulturellen Training sowohl für den/die Mentor*in als auch für den Flüchtling gibt es ein Auftakttreffen mit allen Teilnehmern zum gegenseitigen Kennenlernen. In den folgenden 10 Wochen treffen sich ein/e Mentor*in und ein Flüchtling einmal pro Woche für etwa eine Stunde. Die Treffen finden im örtlichen Jugendzentrum statt. Bei jedem Treffen bringt der Mentee ein Bild zu einem bestimmten Thema mit, über das er/sie gemeinsam sprechen möchte (z.B. Sport, Freizeit / Ausgehen, Familie & Freunde, Schule / Universität, interessante Dinge in meiner Stadt, Reisen, Essen, Traditionen, ...). Aber auch der/die Mentor*in kann ein Bild mitbringen. Wir haben den Mentor*innen auch eine "Sprach-Mentor-Box" zur Verfügung gestellt: Sie enthält 10 thematische Module mit praktischen Tipps und Empfehlungen und Lernmaterial, das ihnen hilft, miteinander zu reden, sich kennenzulernen und zu interagieren. Diese Treffen sind eine Art Simulationsmethode, bei der die teilnehmenden Migrant*innen und Flüchtlinge ihre Sprachkenntnisse in realen Situationen testen und verbessern können. Für die Lernenden ist diese interaktive und im Freien stattfindende Aktivität und Methode sehr attraktiv, aber es macht noch mehr Spaß, wenn sie das Jugendzentrum verlassen und sich an Orten treffen, die beide mögen. Häufig werden Freiwillige und ihre "Mentees" zu Freunden und treffen sich häufiger an privaten Orten.

Nach diesen 10 wird eine gemeinsame Abschlussveranstaltung für alle Teilnehmer*innen organisiert, um ein schönes Ende des Projekts zu gestalten. Es kann entweder ein Picknick in einem Park, ein Volleyball- oder Fußballturnier, ein gemeinsames Grillen, wenn möglich ein Lagerfeuer oder etwas anderes sein.

Verwandte Links und Literatur

Tag im Klassenzimmer im Freien: Ressourcen, siehe <https://outdoorclassroomday.org.uk/resources/>

Bildung außerhalb des Klassenzimmers (EOTC): Aktivitäten, Ideen, Werkzeuge, siehe: <http://eotc.tki.org.nz/EOTC-home/For-teachers/Teaching-resources/Activities-ideas-tools>

toggl: 39 Team-Building-Spiele, die Ihnen tatsächlich Spaß machen werden: <https://toggl.com/team->

[building-games/](#)

Robert Cserti: 12 effektive Führungsaktivitäten und -spiele am 16. November 2018, siehe: <https://www.sessionlab.com/blog/leadership-activities/>

REYNOLDS, Olivia (2018): Eine KRITISCHE ANALYSE DER LERNERFAHRUNGEN IM AUSSENBEREICH UND DER AUSWIRKUNGEN AUF DIE SCHÜLERENTWICKLUNG UND DAS KONZEPTUELLE VERSTÄNDNIS, in: The STeP Journal, 5(1), Universität von Cumbria, Band 5 (1) Seiten 22-29.
Link: <https://ojs.cumbria.ac.uk/index.php/step/article/view/490/607>

Was sagt die Forschung über Outdoor Learning aus? Sammlung relevanter Artikel, Forschung etc. siehe: <https://www.englishoutdoorcouncil.org/research.in.outdoor.learning.html/>

3.7. Interessensbasiertes Lernen

Wie können junge Lernende angemessen motiviert werden?

Zusammenfassung – Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Interessensbasiertes Lernen bringt die **Lernenden in den Mittelpunkt** des gesamten Bildungsprozesses. Schon in jungen Jahren beginnen Kinder, ihr Interesse für bestimmte Aktivitäten oder Bereiche zu bekunden, was beweist, dass sie mit einer Vielzahl von Auffassungsgaben ausgestattet sind. Der Schlüssel dieses Ansatzes besteht darin, das **Interesse einer Person als Grundlage für die Entscheidung zu nutzen, was, wie lange und auf welche Weise sie lernen werden.**

Der Prozess erfordert die volle Hingabe des/der Erwachsenen – der/die eine Erzieher*in, ein/e Lehrer*in oder ein Elternteil sein kann -, der/die immer für das Zuhören und das Erkennen der Bedürfnisse der Lernenden zur Verfügung stehen sollte. Darüber hinaus muss der/die Erwachsene Spontaneität und Anpassung zeigen, damit das Bildungsprogramm für jede/n Jugendlichen maßgeschneidert und interessant ist.

Im Allgemeinen ist diese Art des Lernens leichter durch Hausunterricht oder Schulen, die der Waldorf- oder Montessori-Philosophie folgen, zu vermitteln. Im klassischen Schulsystem könnte die Umsetzung dieser Art von Bildung aufgrund der hohen Anzahl von Schüler*innen, mit denen ein/e Lehrer*in täglich arbeitet, eine größere Herausforderung darstellen.

Die **Vorteile** dieses interessenbasierten Ansatzes sind jedoch zahlreich und sollten bei der Wahl des Bildungssystems, zu dem ein Lernender oder eine Lernende gehören sollte, als ein relevanter Faktor berücksichtigt werden. Zum Beispiel die Vorteile:

erfahren, woran sie interessiert sind

sie haben die Freiheit, schneller durch die ihnen bereits vertrauten Materialien zu gehen oder mehr Zeit damit zu verbringen, die Konzepte zu verstehen, die für sie individuell herausfordernder zu sein scheinen

sind begieriger darauf Neues zu entdecken

sind weitaus weniger frustriert über das diskutierte Thema und den Schwierigkeitsgrad

werden dabei unterstützt, ihre Stärken zu entdecken und zu erfahren, welche Fächer ihnen wirklich Spaß machen und sie lieber vertieft lernen

Dennoch haben Ausbilder*innen **die Freiheit, gemeinsam mit den Lernenden Bildungsprojekte zu gestalten**. Diese sollten sich an den Interessen der Lernenden orientieren und auf eine sehr bereichernde und unterhaltsame Art und Weise durchgeführt werden, damit sie bereit sind, mehr zu lernen und sich aktiv zu beteiligen. Die Teilnehmer*innen werden mehr Informationen behalten, da sie sich nicht langweilen und auch nicht das Problem fehlender Motivation für die Aufgaben haben.

Die Auswirkungen dieses Bildungsstils lassen sich leicht am Verhalten der Lernenden ablesen, aber mit der Zeit, wenn sie erwachsen werden, bringen sie eine lebenslange Liebe zum Lernen zum Ausdruck und fördern ein nachhaltiges Bildungsmodell fördern.

Wenn man über interessenbasiertes Lernen nachdenkt, reicht es aus, die **Antworten auf eine einfache Frage zu finden: "Woran ist diese/r Teilnehmer*in/diese Person interessiert?"** Sobald die Antwort

darauf gefunden ist, kann der Prozess beginnen.

Schlüsselwörter: *Lernen, Interesse, Motivation, interessenbasiertes Lernen, persönlicher Ansatz, anpassungsfähiger Lehrer, angenehmes Lernen, lebenslange Liebe zum Lernen*

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Interesse wird als ein wichtiger Faktor für die kognitive Stimulation angesehen. Untersuchungen zeigen, dass das Lern-Engagement zunimmt, sobald das Interesse für das Thema geweckt wurde. (Alexander, Jetton, & Kulikowich, 1995; Hidi, 2000). Da der Prozess sehr stark von den Interessen der Teilnehmer*innen abhängt und die Methoden auf den jeweiligen Fall zugeschnitten sind, variieren sie sehr stark. Ein und dasselbe Thema wird meist von verschiedenen Personen unterschiedlich erlebt und gelehrt.

Um eine Methode zu wählen, ist es jedoch notwendig, einige bestimmte **Elemente** durchzugehen.

1. Die **Beobachtung** des Verhaltens einer Person trägt zum Verständnis der Leidenschaften, Talente und Interessen von Lernenden bei. Eltern oder Erzieher*innen sollten dafür Folgendes beachten:

- Aktionen, die häufig von Kindern durchgeführt werden
- Reaktionen auf verschiedene Impulse
- Gestellte Fragen und gegebene Antworten

Es ist wichtig, gemeinsam Zeit zu verbringen, ohne abgelenkt zu werden – sei es von Geräten, Menschen usw. - und sich zu 100 % aufeinander einzustellen.

Beim Beobachten ist es wichtig, die **Lernenden das Spiel leiten zu lassen**, so dass sie zeigen, was sie mehr interessiert oder worauf sie neugierig sind. Das verschafft Erwachsenen genügend Informationen, um einen Lernkontext zu diesen Themen zu schaffen. Darüber hinaus brauchen Kinder Hilfe beim Spielen oder bei den täglichen Aktivitäten, die sie ausführen möchten, und Erwachsene werden ermutigt, sich zur Verfügung zu stellen, Interesse und Neugierde an ihren Überzeugungen oder Neigungen zu zeigen. Eine weitere einfache Handlung, die ein/e Ausbilder*in tun kann, besteht darin, die Teilnehmer*innen direkt zu fragen, was sie tun möchten. Sobald sie mit der "Arbeit" beginnen, sollte der Erwachsene ruhig und geduldig bleiben.

Anmerkung: Wenn die Beobachtung in Eile gemacht wird, besteht keine Gewissheit, ob das Kind die Dinge in seinem eigenen Tempo erledigt hat, was wiederum die Qualität der Beobachtung verringert. Die **Beobachtung braucht Zeit**, aber das ist der einfachste Weg, um herauszufinden, wo das Kind das größte Interesse daran hat, Neues zu entdecken.

2. **Ehrlichkeit und Offenheit** zur Unterstützung des interessenbasierten Lernens.

Ein Mathematikprofessor sagte beispielsweise zu seinen Schüler*innen, dass seine Rolle nicht darin besteht, ihnen das Fach beizubringen, sondern ihnen verschiedene Wege aufzuzeigen, wie sie Mathematik verstehen können. Die **Verantwortung für die Wahl des Lernverfahrens liegt bei dem/der Schüler*in**, und diejenigen, die nicht wissen, was sie wählen sollen, werden vom Lehrer in diesem Prozess unterstützt. Diese Art der Darstellung, dass das Lernen vom Interesse der Lernenden geleitet werden sollte, ist ein gutes Beispiel dafür, wie ein/e Moderator*in den Teilnehmer*innen Raum für individuelles Lernen schafft.

3. Die **Anpassungshaltung**, die den Lernenden gegenüber gezeigt wird, beeinflusst immer den Lernprozess. Ein anderes Beispiel zeigt, wie eine Lehrerin einen Schüler wahrnimmt, der sich mit Biologie schwer tut, aber sehr geschickt im Handwerk ist. Entsprechend der Philosophie des

interessenbasierten Lernens bat sie ihren Schüler, eine menschliche Zelle mit Hilfe eines handwerklichen Modells zu schaffen. der Schüler war von der Idee sehr begeistert und fertigte die Zelle mit all ihren spezifischen Elementen an. Nach dieser Übung war der Schüler sehr begierig darauf, mehr über die Entwicklung der Zelle zu erfahren.

Als **allgemeiner Schritt-für-Schritt-Ansatz** des interessenbasierten Lernens gibt es einige Fragen, die den Erwachsenen helfen sollen, die richtige Methodik für jeden Einzelnen und jede Einzelne zu finden:

- Was bringt den/die Teilnehmer*in dazu aufzupassen?
- Was bringt den/die Teilnehmer*in zum Lachen?
- In welche Art von Aktivität ist der/die Teilnehmer*in besonders vertieft?

Die Ideen für die am besten geeigneten Aktivitäten zeigen sich, sobald für die Beobachtungsphase genügend Zeit zur Verfügung steht und alle anderen Tipps und Tricks in der Haltung der Parteien verankert sind. Trotzdem geht es beim interessenbasierten Lernen um Anpassung - daher ist es wichtiger, rechtzeitig die Methoden zu entdecken, die der Persönlichkeit, den Begabungen und natürlich den Interessen der Teilnehmer*innen entsprechen.

Organisatorische Empfehlungen (benötigte Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, Materialien)

Dauer

Der/die Ausbilder*in sollte sowohl die Dauer des Unterrichts als auch die Beobachtungsphase berücksichtigen. Das bedeutet, dass es in etwa **2 Stunden bis zu der Zeit dauern kann, die der/die Lernende** benötigt, um die Lektionen zu erhalten. Dieses Merkmal, den Teilnehmer*innen zu gestatten, wie viel Zeit sie für das Lernen benötigen, ist ein relevantes Merkmal des interessenbasierten Lernens und stellt den Vorteil dar, der der beteiligten Person geboten wird - keine zeitliche Begrenzung, kein Stress durch Aufgaben, nur eine höhere Motivation durch Leidenschaften für das Lernen.

Infrastruktur

Diese Art des Lernens kann **überall stattfinden** - das ist einer der Vorteile. Sobald die Aufmerksamkeit der Teilnehmer*innen erregt ist, kann der Raum in seiner ganzen Bandbreite genutzt werden, so dass sie erforschen und gestalten können. Es ist jedoch wichtig, sicherzustellen, dass die physische und emotionale Sicherheit gewährleistet ist, damit die Lernenden so viel wie möglich aus dem Kontext herausholen können.

Ressourcen

An dieser Art von Prozess sind alle Arten von Ressourcen beteiligt: **menschliche, informelle, materielle und finanzielle**. Die Einbeziehung eines/einer **Ausbilder*in**, der/die immer in der Nähe sein kann, ist von wesentlicher Bedeutung, um den Prozess zu unterstützen und einen Raum zu gewährleisten, in dem Lernende das auf Interesse basierende Lernen in einer echten Weise erfahren können. Dies setzt voraus, dass der **Erwachsene darüber informiert** ist, wie das Lernen auf der Grundlage persönlicher Interessen erfolgt, und dass er auch über kognitive Fähigkeiten verfügt, um sicherzustellen, dass der informatorische Input selbst von dem/der Lernenden gut entdeckt wird.

Wenn man berücksichtigt, was der/die Lernende bevorzugt, könnte auch ein Bedarf an **Materialien** bestehen, insbesondere an solchen, die es ihnen ermöglichen, **praktisch zu lernen**.

Je nach der Art der verwendeten Methode können finanzielle Mittel für den Erwerb, die Eintrittsgebühren, die Dienstleistungsgebühren usw. benötigt werden.

Materialien

Die Teilnehmer*innen sollen unterschiedliche Aktivitäten erleben, je nachdem, was sie bevorzugen. Daher ist es notwendig, eine breite **Palette von Materialien zur Verfügung zu stellen, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse abgedeckt werden können**. Zum Beispiel können Bücher, Gadgets, Schreibwaren, Natur, Kunsthandwerk, Musikinstrumente usw. verwendet werden, ganz nach dem Interesse der Teilnehmer*innen.

Risiken - Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind - Mögliche Fallen

Der Grund, warum interessenbasiertes Lernen weltweit so offen aufgenommen wird, wurde bereits aufgezeigt - die Steigerung der Lernmotivation, die Entwicklung eines Gefühls für lebenslange Liebe zum Lernen, der Aufbau von Fähigkeiten für das Leben und auch von beruflichen Fähigkeiten.

Es gibt jedoch einige **Herausforderungen**, denen sich Ausbilder*innen und Teilnehmer*innen stellen müssen:

- Sie könnten Schwierigkeiten haben, effektive **Fragetechniken** zu modellieren, damit die Lernenden die **Themen vertiefen** und mehr Wissen und Fähigkeiten erhalten können;
- Die Moderator*innen müssen das Konzept des interessenbasierten Lernens vollständig verstehen und so annehmen, wie es ist, gleichzeitig aber **flexibel bleiben, ohne die Philosophie dahinter zu beeinträchtigen**;
- Teilnehmer*innen muss die Kompetenz beigebracht werden, effektive Fragen zu stellen und die erhaltenen Informationen **persönlich zu bewerten** - je nach Fall;
- Teilnehmer*innen muss beigebracht werden, **Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen**;
- Die **Anerkennung der durch diese Art von System erworbenen Kompetenzen** ist derzeit recht schwierig, da es **keine Standardtests** gibt. Daher könnte es für einen Teilnehmer oder eine Teilnehmerin, der/die sich in Zukunft für ein klassisches System anmelden möchte, ein wenig schwierig sein, die Validierung zu erhalten;
- Anstelle der klassischen Beurteilungen hat der/die Teilnehmer*in ein **persönliches Portfolio**, das meist von dem/der Moderator*in verwaltet wird, der den Fortschritt beobachtet (je nach Alter etc.). Damit das Portfolio relevant ist, müssen sich die Moderator*innen bemühen, es mit Informationen zu aktualisieren, die die Realität zeigen bzw. anerkennen.

Es gibt keinen Lernförderungsprozess/Stil ohne jedes Risiko. Interessenbasiertes Lernen hat einige Einschränkungen, ist aber dennoch eines der bevorzugten Bildungssysteme, wie Eltern, Erzieher*innen und verschiedene Teilnehmer*innen zum Ausdruck gebracht haben. Damit der Prozess wie gewünscht ablaufen kann, ist ein starkes Engagement aller Beteiligten erforderlich.

Bewertung der angewendeten Methoden - Messen der Erfolgsfaktoren

Die Einführung einer **formalen Bewertungsmethode** wird bei dieser Art von Bildung, die auf Interesse basiert, **nicht gefördert**. Es wird davon ausgegangen, dass die beteiligten Teilnehmer*innen aufgrund von Bewertungen oder Tests Druck verspüren, was im Widerspruch zu ihrem Ziel steht: dank des interessenbasierten Ansatzes mehr Informationen zu behalten. Es werden also keine traditionellen Materialien oder Techniken verwendet, sondern es ist der/die Moderator*in, der/die die Evaluation des Prozesses leitet. (Wynnen Harlen, 2013)

Der/die Moderator*in muss zwei **Perspektiven** im Auge behalten, um die Erfolgsfaktoren zu **bewerten**:

- Den **Fortschritt des Teilnehmers/der Teilnehmerin von heute im Vergleich zu ihm selbst**, dem/der Teilnehmer*in von gestern; und
- Die **Kompetenz des Moderators/der Moderatorin**, effektive Lernkontexte auf Basis der Interessen der Teilnehmer*innen zu schaffen, mit denen sie arbeiten.

Der **Fortschritt** der Teilnehmer*innen wird durch ein **persönliches Portfolio** überwacht. Die Portfolios der Lernenden können als ein **Beweis für das Lernen** gesehen werden, das sie auf ihrem eigenen Niveau und in ihrem eigenen Tempo entdecken wollen. Sie stellen ein gutes Instrument für die Teilnehmer*innen dar, um ihre im Laufe der Zeit **erworbenen Kompetenzen anzuerkennen** und sich ihrer **bewusst zu werden**. Gleichzeitig können **Lehrer*innen** die Interessen der Lernenden **beobachten** und wie sich diese entwickelt haben. Zudem können sie **Lösungen** für mögliche Dinge zu finden, die von der Lehrkraft **verbessert werden können** - sie haben die Verantwortung, den interessenbasierten Lernprozess effektiv zu leiten.

In einigen Fällen wird das **Portfolio von Moderator*in und Teilnehmer*in gemeinsam verwaltet**, um den Teilnehmer*innen zu helfen, zu reflektieren, ihre Fähigkeiten besser zu verstehen und sich selbst besser kennen zu lernen.

Außerdem wird der Fortschritt des Teilnehmers/der Teilnehmerin (und des/der Moderator*in) durch **Gruppen- oder Einzelgespräche und Dialoge** beobachtet, die jede Partei initiieren kann. Das sind die Momente, in denen die Bedürfnisse der Lernenden direkt geäußert werden und der/die Moderator*in die Rolle hat, Einfühlungsvermögen zu zeigen, sie zu verstehen und sie in die zukünftigen vorgeschlagenen Aktivitäten zu integrieren.

Der/die Moderator*in überwacht auch die von ihm/ihr selbst geleistete Arbeit mit Hilfe spezifischer Instrumente in Verbindung mit dem **Feedback**, das von den Teilnehmer*innen während der Dialogzeiten, von den Eltern, von anderen Kollegen oder auf andere informelle Weise gesammelt wird.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

Der/die Vermittler/in, sei es ein/e Jugendbetreuer/in, ein/e Lehrer/in oder ein Elternteil usw., könnte die **folgende Checkliste** verwenden, um auf der roten Linie der Philosophie der interessenbasierten Bildung zu bleiben:

- Identifizieren von Objekten, Aktivitäten oder Personen, die die Aufmerksamkeit des Subjekts auf sich ziehen;
- Identifizieren von Objekten, Aktivitäten oder Personen, die die Lieblingsdinge der Teilnehmer*innen zu sein scheinen oder sie zum Lachen bringen;
- Identifizieren von Verhaltensweisen, die den Lernenden am meisten Spaß machen - was sie öfter tun möchten/ welche Arbeit schwer zu erledigen ist;
- Identifizieren von alltäglichen Aktivitäten, die Möglichkeiten für interessenbasierte Bildungsmethoden für Teilnehmer*innen darstellen könnten;
- Anbieten einer Reihe von Möglichkeiten, die der/die Teilnehmer*in wählen kann, um sich zu engagieren;

- auf die Interaktion zwischen den Teilnehmer*innen und anderen Personen oder Objekten achten;
- das Engagement des/der Teilnehmer*in mit Positivismus und Zuversicht unterstützen
- Ermutigen der Teilnehmer*innen, neue Wege zur Lösung von Herausforderungen zu nutzen.

Die oben genannten **praktischen Vorschläge sind immer mit einer liebevollen und fürsorglichen Haltung der Moderator*innen zu befolgen**, die auch auf den/die Teilnehmer*in übertragen wird, die dabei unterstützt werden, ihre eigene lebenslange Liebe zum Lernen zu erkennen. Unter Berücksichtigung dieser Tatsache trägt der/die Lernbegleiter*in dazu bei, die Lernenden zu motivieren, zu erforschen, um ihnen zu helfen, mehr von dem, was sie lernen, zu behalten. (OECD, 2018)

Referenzen

Alexander, Jetton, & Kulikowich, 1995; Hidi, 2000. *Motivational Effects of Interest on Student Engagement and Learning in Physical Education: A Review*. 11-16

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018. *The future we want*. Education 2030. 4-6

Wynne Harlen, 2013. *Assessment & Inquiry-Based Science Education: Issues in Policy and Practice*. 48-60

<https://howdoihomeschool.com/2018/12/26/interest-based-learning-benefits-theory/>

[https://www.researchgate.net/post/What teaching methods do you use in order to attract students attention and interest](https://www.researchgate.net/post/What_teaching_methods_do_you_use_in_order_to_attract_students_attention_and_interest)

[http://ecpcprofessionaldevelopment.org/wp-content/uploads/articulate uploads/Interest-Based-Child-Learning-e-Lesson-3/index.html](http://ecpcprofessionaldevelopment.org/wp-content/uploads/articulate/uploads/Interest-Based-Child-Learning-e-Lesson-3/index.html)

<https://www.wabisabilearning.com/blog/inquiry-based-learning-disadvantages>

3.8 Netzwerke und interdisziplinäres Arbeiten

Neue Formen der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Zusammenfassung - Hauptmerkmale des Ansatzes - Schlüsselwörter

Vernetzungs- und interdisziplinäre Arbeit: neue Formen der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Die Notwendigkeit der Vernetzung, der Zusammenarbeit und interdisziplinärer Ansätze war schon immer ein sehr wichtiger Faktor für die erfolgreiche Durchführung gemeinsamer Aktivitäten in einem breiten Spektrum von Bereichen. Im akademischen Bereich wurde festgestellt, dass die Strukturen von Abteilungen die Entwicklung von Forschung und Bildung behindern. "Strukturen und Labels sind wichtig, um Ordnung in die Verwirrung zu bringen, um ein Gefühl für Richtung und Zweck zu vermitteln. Aber sie können ihren Wert verlieren, wenn sich die Welt um sie herum verändert. In einer Welt, in der interdisziplinäre Forschung von wachsender Bedeutung ist, schafft die Trennung der Universitäten durch akademische Abteilungen Barrieren, nicht Vorteile", zitiert aus The Guardian.¹

Das gleiche gilt für den Bereich der Zivilgesellschaft, und, wenn wir weiter denken, sind ähnliche Prinzipien von Austausch, Vernetzung, Verhandlung, Einigung und der gemeinsamen Arbeit in Politik, Wirtschaft, Forschung und überall dort, wo Menschen zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels interagieren, eine Realität. Aber die Notwendigkeit der Vernetzung und interdisziplinären Arbeit sowie Offenheit für Zuhören, Zusammenarbeit und Überwachung anderer Sektoren, auch der Wachsamkeit und des Überwindens von Ungleichheiten, die sich aus dem Einfluss externer Faktoren ergeben, stellen ein Schlüsselement des Erfolgs nicht nur für zivilgesellschaftliche Organisationen und Netzwerke, sondern auch für Projekte und Initiativen, die auf sehr lokaler Ebene durchgeführt werden, dar. Selbst Initiativen, die sehr basisorientiert sind, können eine finanzielle Unterstützung erfordern, und da der Erhalt finanzieller Unterstützung immer wettbewerbsfähiger wird, ist es wichtig, Initiativen im Rahmen eines Netzwerks organisieren zu können: Je mehr davon vorhanden sind, desto stärker sind sie! Wenn man sich das Beispiel unseres Projekts ansieht, so bestehen wir aus vielen Organisationen, die ihre Identität bewahren und behalten, worauf wir stolz sein sollten. Wir haben eine Erfolgsbilanz in verschiedenen Interventionsbereichen und erzielen dort Erfolge, wo wir am besten in der Lage sind, eine positive Veränderung herbeizuführen. Gemeinsam haben wir jedoch auch die Identität "Wake Up Europe", die uns zusammen stärker macht. Vernetzung und interdisziplinäres Arbeiten sind auch wichtige Elemente, die unser Projekt und sicherlich auch unsere eigenen Projekte und Initiativen erfolgreich machen.

Zusätzlicher Vermerk: Einrichten Ihres Projekts mit Hilfe von Netzwerkfähigkeiten

Bevor wir auf detailliertere Abschnitte dieses Kapitels eingehen, wollen wir mit einer kleinen Einführung in die Konzepte der Vernetzung und der interdisziplinären Arbeit beginnen.

Manchmal kann es entmutigend sein, über die Einrichtung eines Freiwilligenprojekts nachzudenken. Die Nutzung von Netzwerkkompetenzen und dem Einsatz von Kolleg*innen und Freund*innen von anderen Organisationen kann jedoch tatsächlich bei der Entwicklung und Durchführung eines Projekts hilfreich sein. Lesen wir den ersten Teil dieses Kapitels, der Netzwerke und interdisziplinäres Arbeiten auf einer Metaebene beschreibt, und dann...

...stellen wir uns eine Reihe von Fragen und die Antworten werden uns dabei helfen, unser Projekt erfolgreich aufzusetzen!

Wenn wir unsere Idee haben, denken wir an die Kolleg*innen, Freund*innen, Interessengruppen, formellere Gruppen, die uns helfen könnten.

Haben wir leichten Zugang zu diesen Gruppen? Könnten wir eine Gruppe von Leuten zusammenrufen, um einen Workshop zu veranstalten, in dem wir unsere Ideen darlegen können? Könnten wir unsere Kontakte in den sozialen Medien nutzen, um Menschen zu dem Workshop einzuladen?

Wo könnten wir den Workshop durchführen? Es wäre möglich, einen Raum in einer Schule, einer Universität oder einem Gemeindezentrum zu haben, in den wir interessierte Personen einladen könnten. Sind wir mit einer Institution verbunden, die uns helfen könnte?

Wenn wir mit einem Gemeindezentrum, einer Jugendgruppe, einer Schule, einer Universität oder einer anderen gemeindebasierten Organisation verbunden sind, besteht die Chance, dass diese wiederum mit einer Reihe anderer ähnlicher Organisationen verbunden ist und Möglichkeiten hat, mit ihnen in Kontakt zu treten. Diese Art der Vernetzung, die natürlich über soziale Medien oder Websites erfolgen muss (wo die Menschen bereits der Weitergabe ihrer E-Mails und Informationen zugestimmt haben), könnte uns mit viel mehr Menschen in Kontakt bringen, die vielleicht an unserem Projekt teilnehmen und mit uns zusammenarbeiten möchten.

In der Annahme, dass wir unser eigenes Projekt leiten, entwickeln und umsetzen wollen, müssen wir nun über folgende Punkte nachdenken:

- Finanzierung (falls erforderlich)
- Materialien
- Begünstigte
- Demonstration des Erfolges und der Auswirkungen Ihres Projekts

Auch hier gilt: Nutzen wir unsere Netzwerke, um an Personen zu gelangen, die in der Lage sein könnten, uns kleine Zuschüsse und/oder Materialien zur Verwendung in unserem Projekt zu geben.

Wer werden die Endbegünstigten unseres Projekts sein? Mit wem werden unsere Freiwilligen zusammenarbeiten? Im Falle von WAKE UP - die Begünstigten werden andere junge Menschen sein. Wir müssen also unsere Netzwerke - soziale Medien - nutzen, um an die jungen Leute zu gelangen, die daran interessiert sein könnten. Wenn wir mit einer Schule oder einer Universität verbunden sind, haben wir ein fertiges Publikum. Aber vielleicht wollen wir eine jüngere Altersgruppe erreichen und sie für aktive Bürgerschaft und europäische und demokratische Werte sensibilisieren. In diesem Fall müssten wir zum Beispiel eine Grundschule ansprechen können. Nutzen wir unsere Netzwerke! Haben wir Freund*innen, Verwandte oder Bekannte, die Grundschullehrer sind? Könnten wir uns informell an sie wenden, um herauszufinden, ob ihre Schule an einer Reihe von Workshops zu diesem Thema interessiert sein könnte, die sich an diese jüngere Altersgruppe richten?

Wir empfehlen Ihnen auch, diesen Artikel zu lesen und zu erfahren, was Networking für Sie tun kann:
<https://hbr.org/2016/05/learn-to-love-networking>.

Wichtig ist auch ein interdisziplinärer Ansatz für die Arbeit und den Aufbau von Projekten. Nach

Angaben des Zentrums für integrative Ansätze auf den Kanalinseln sind die wichtigsten Merkmale eines/einer interdisziplinären Denker*in:

- stellt Fragen
- bestimmt Ziele und erfüllt sie
- aufgeschlossene, unabhängige Denker*innen
- anpassungsfähig, keine Angst davor, neue Dinge auszuprobieren
- kreativ und innovativ
- passt Lehrbuchwissen an die reale Welt an
- wächst und lernt weiter
- Fähigkeiten:
- Problemlösung
 - Forschung
 - Schreiben
 - Mündliche Kommunikation
 - Zuhören
- Teamgeist, versteht die Gruppendynamik, arbeitet gut in der Gruppe und ist bereit, anderen zu helfen
- sieht das Gesamtbild (nicht nur ein Spezialgebiet)
- ist sich der Vielfalt bewusst, behandelt andere mit Würde und Respekt Trifft dies auf uns zu? Nehmen wir diesen Ansatz beim Aufbau eines Projekts?

Denken wir über die oben genannten Hinweise, Tipps, Fragen und Vorschläge nach. Wenn Ihr bereit und daran interessiert seid, zu einem höherwertigen Ansatz der Vernetzung und interdisziplinären Arbeit überzugehen, empfehlen wir Euch dringend, die nächsten Seiten dieses Kapitels durchzugehen, wo Ihr mehr über Methodologie, organisatorische Empfehlungen, potenzielle Risiken und Erfolgsfaktoren erfahrt, die alle mit den Konzepten der Vernetzung und interdisziplinären Arbeit verbunden sind.

Genießt es und viel Glück!

PS. Ganz am Ende dieses Kapitels befindet sich ein Abschnitt über einen sehr interessanten, nützlichen und erfolgreichen Ansatz zur Durchführung und Verwaltung von Projekten und Initiativen. Er heißt "Theorie des Wandels" und stellt eine wirklich gute Möglichkeit dar, in einer Gruppe die Ziele, Aktivitäten und Auswirkungen Eures Projekts festzulegen. Wenn Ihr mehr darüber erfahren wollt, worum es bei der "Theorie des Wandels" geht, auch wenn Ihr sie nicht unbedingt in Euren Projekten anwenden werden, empfehlen wir Euch, diesen Abschnitt ebenfalls zu lesen!

Für den Ansatz geeignete Methoden - Methodische Beschreibung - Beispielhafte Werkzeuge

Was genau ist Vernetzung und interdisziplinäre Arbeit? Man könnte sich Vernetzung als Zugehörigkeit zu einer formellen Gruppe, einer politischen Partei oder einer zivil-gesellschaftlichen Plattform vorstellen. Ein gutes Beispiel für eine solche ist Volonteuropa (www.volonteuropa.eu), das gleichgesinnte NGOs aus ganz Europa und ihre Freiwilligen zusammenbringt, um durch Aktivismus und politische Fürsprache Freiwilligenarbeit, aktives Bürgertum und soziale Gerechtigkeit zu fördern.

Aber die Vernetzung muss nicht im Rahmen einer formalen Plattform oder Organisation erfolgen! Seid Ihr schon einmal zu Konferenzen oder Versammlungen mit vielen verschiedenen Personen gegangen oder plant Ihr dies? Vielleicht wisst Ihr, dass noch andere Personen daran teilnehmen werden, die für

die Arbeit an Eurem Projekt oder Eurer Initiative entscheidend sind. Warum nicht die Gelegenheit nutzen, zur gleichen Zeit am gleichen Ort zu sein, um sich mit ihnen zu treffen und so gemeinsam investierte Ressourcen (Zeit, Geld für Reisen usw.) bestmöglich zu nutzen? Trefft Euch mit ihnen am Registrierungsschalter oder am Eingang zum Lunch-Bereich - Ihr könnt vor der Veranstaltung leicht über soziale Medien mitteilen, wie Ihr aussieht, es wird einfacher sein, Euch in der großen Versammlung wiederzuerkennen - sonst müsst Ihr vielleicht nur beschreiben, was Ihr tragen werdet! Dann fahrt mit Eurem 1:1-Meeting fort. Denkt daran, dass Ihr auch für die Konferenz anwesend seid. Stellt also sicher, dass Ihr und Eure Gesprächspartner*innen gut vorbereitet und über die Themen informiert seid, denn die Zeit kann knapp bemessen sein. Und wenn wenig Zeit bleibt, arrangiert eine Folgekonferenz, ein Ad-hoc-Treffen, um alle Themen, Fragen und Probleme zu behandeln, die beide besprechen wollten.

Was aber verstehen wir unter interdisziplinärer Arbeit? Bereits im vorigen Abschnitt haben wir einige Merkmale von interdisziplinären Denker*innen als Charakterzüge einzelner Personen umrissen. In einem breiteren Kontextes bedeutet interdisziplinäres Arbeiten, die Verbindungen zwischen verschiedenen Disziplinen zu analysieren und zusammenzuführen. Holen wir also in unserem Projekt beispielsweise andere Partner*innen mit ins Boot, schaffen wir ein Netzwerk! Mit diesem bauen wir eine Brücke zwischen verschiedenen Hintergründen, Fachkenntnissen und Spezialisierungen, die jede/r Einzelne mitbringt. Dies bedeutet, dass unser Projekt als ein koordiniertes und kohärentes Ganzes funktioniert, das aus einer Vielzahl von Partner*innen besteht, die gemeinsam unser Projekt/ unsere Initiative stärker und effektiver machen.

Organisatorische Empfehlungen (Dauer, Infrastruktur, Ressourcen, benötigte Materialien)

Die Dauer, die Infrastruktur, die Ressourcen und die benötigten Materialien sind je nach Art des von uns aufgebauten Netzwerks und unserer interdisziplinären Zusammenarbeit unterschiedlich. Die Dauer einer Initiative kann sehr kurz sein, wenn wir versuchen, einen Notfall zu bewältigen - wenn wir beispielsweise nach einer Überschwemmung eine Gruppe von Freiwilligen organisieren, die bei den Aufräumarbeiten helfen, ist es unwahrscheinlich, dass unser Engagement lange andauert, aber die Gemeinschaft wird es sicher zu schätzen wissen, wenn wir und unsere Gruppe Hilfe und aktives Bürgertum zum Ausdruck bringen. Andere Initiativen - z.B. wenn wir feststellen, dass in unserem Gemeinderat eine Entscheidung über eine Änderung in der Gemeinde wie die Einstellung einer Busverbindung, die für die Menschen in Ihrer Stadt eine wichtige Verbindung zu anderen geografischen Gebieten darstellt, getroffen wird, wird der Prozess der Einreichung von Petitionen für die Entscheidung und die Übernahme von Interessenvertretungen viel länger dauern. Um das Beispiel der Hilfe nach einer Überschwemmung fortzusetzen, brauchen Sie vielleicht gar keine physische Infrastruktur, Sie werden wahrscheinlich Ihre Mobiltelefone und sozialen Medien sowie Kontakte nutzen, um Freiwillige zu mobilisieren, die bei den Aufräumarbeiten helfen. Wenn Sie an dem anderen Beispiel beteiligt sind, bei dem Sie ein Netzwerk von Aktivist*innen zusammenbringen, um eine Petition gegen eine Entscheidung des Gemeinderats einzubringen, die Ihrer Meinung nach falsch ist und sich negativ auf die Gemeinschaft auswirkt, brauchen Sie, während Sie natürlich Online-Zusammenarbeit und soziale Medien nutzen, vielleicht einen Treffpunkt, um den Fortschritt und die nächsten Schritte Ihrer Initiative zu besprechen. Dies wird ein Beispiel für Ihre Infrastruktur sein.

Die Ressourcen/ Materialien werden so vielfältig sein wie unser Projekt und die Art unseres Netzwerks, und wir stellen sicher, dass wir sie bei unserer Planung berücksichtigen, auch wenn unsere Initiative sehr lokal und von kurzer Dauer ist. Beim Mithelfen an Aufräumarbeiten haben wir und unsere Mitfreiwilligen in unserem informellen Netzwerk aktiver Bürger vielleicht nicht die nötigen Werkzeuge,

aber sicher werden uns professionelle Rettungsdienste vor Ort gern Materialien und Ressourcen zur Verfügung stellen, die unter ihrer Führung eine positive und dauerhafte Wirkung und Hilfe für Ihre Gemeinde erzeugt.

Risiken - Spezifische Dinge, die zu berücksichtigen sind - Mögliche Fallen

Nicht immer funktionieren die Dinge unbedingt nach dem gewünschten Plan, und wir müssen uns einiger der Risiken und Fallen bewusst sein, auf die wir bei unserem Projekt oder unserer Initiative stoßen könnten. Wir stellen sie hier vor, nicht um Euch zu erschrecken, sondern diese bewusst zu machen. Wenn wir vor dem Start unseres Projekts daran denken und eine Reserveplanung vorbereiten - was wir als "Notfallplanung" bezeichnen würden -, dann sind wir für den Fall, dass wir auf diese Probleme stoßen, bereits darauf vorbereitet, wie wir sie umgehen und unser Projekt wieder auf den Weg bringen können.

Einige potenzielle Risiken, auf die wir unterwegs stoßen könnten:

- Wenn in unserem Projekt eine ungleiche Verteilung der Aufgaben besteht, werden wir vielleicht feststellen, dass wir die Last zusätzlicher Zeit auf uns nehmen müssen, insbesondere wenn wir das Projekt leiten; in Netzwerken haben wir vielleicht Partner*innen, die mehr "Nehmer*innen" als "Geber*innen" sind
- Es gibt eine unklare Messung der Ergebnisse unseres Projekts und daher mehr Schwierigkeiten, die Erfolge Ihrer Initiative nachzuweisen.
- Wenn wir in einem Netzwerk von Organisationen arbeiten, kann es zu Veränderungen in der Personalbesetzung kommen, so dass die Person, mit der wir vorher vielleicht gearbeitet haben, ausgetreten ist und wir eine neue Person auf den neuesten Stand bringen müssen; dies kann Zeit und mehr Ressourcen erfordern!
- Sie machen Begegnungen zu langwierigen Diskussionen, die zu wenige Ergebnisse liefern, daher ist es entscheidend, eine/n guten Vorsitzende/n für die Meetings zu haben.
- Die Tagebücher und Kalender aller Beteiligten können schnell ausgelastet sein, so dass wir Probleme haben könnten, Termine für Treffen zu finden, die für alle Partner*innen gut funktionieren.
- Möglicherweise haben wir nicht die richtigen Partner, die wir brauchen, um das Netzwerk effizient und effektiv arbeiten zu lassen. Denken wir also an alternative Partner, die wir möglicherweise in unser Netzwerk aufnehmen müssen, insbesondere wenn ein/e aktuelle/r Partner*in ausfällt.
- Es kann Unterschiede in den Meinungen, Arbeitsstilen und Erwartungen der Netzwerkpartner*innen geben - diese müssen gut und ohne Frustrationen gehandhabt werden.
- Wenn unser Netzwerk wirklich nicht gut funktioniert, kann dies unserer Marke und/oder unserem Ruf schaden oder ihn verwässern.
- Wir können bei der Entscheidungsfindung auf Komplexität stoßen, und deshalb ist es wichtig, dass zu Beginn unseres Projekts, unserer Initiative oder Netzwerks sehr deutlich gemacht wird, wie der Prozess für die Entscheidungsfindung aussieht.
- Wenn wir uns zum Beispiel zu sehr auf externe Finanzierungsquellen oder Geldgeber*innen verlassen, die ihre Regeln für den Betrieb Ihres Projekts oder Netzwerks diktieren, verlieren wir möglicherweise die Autonomie über unsere Initiative.

- Wenn viele externe Ablenkungen beginnen, unser Projekt zu beeinträchtigen, konzentrieren wir uns möglicherweise auf diese und lenken so Energie und Ressourcen von den Kernzielen Ihrer Initiative ab - ein "mission drift"
- Ähnlich wie bei der Verwässerung und Schädigung der Marke und des Rufs kann es auch hier zu einer Schädigung der Organisation und zu einer Verschwendung von Ressourcen kommen, wenn das Netzwerk nicht erfolgreich ist.

Und vergessen wir nicht, einige wichtige Hindernisse für ein erfolgreiches Netzwerk und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu berücksichtigen:

- Persönlichkeiten
- Wettbewerb zwischen den Partner*innen
- Mangel an Informationen und Erfahrung
- Mangel an Ressourcen, insbesondere in der Entscheidungsphase
- Widerstand gegen Veränderungen
- Kulturelles Missverhältnis zwischen Organisationen
- Mangelnde Konsistenz und Klarheit bezüglich der Rollen und Verantwortlichkeiten

Bewertung der angewendeten Methoden - wie Erfolgsfaktoren zu messen sind

In diesem Abschnitt des Kapitels möchten wir Ihre Aufmerksamkeit auf die Grundprinzipien der Vernetzung lenken, die hoffentlich zu vielen Erfolgen für Euer Projekt führen werden. Es ist wichtig, sie zu berücksichtigen - wie auch die Risiken, die wir im vorigen Abschnitt besprochen haben -, denn sie werden einen wichtigen und positiven Einfluss auf Euer Netzwerk und Eure Initiative haben.

Wir schlagen also vor, an Folgendes zu denken:

- Ein Netzwerk kann nur aufgebaut und gepflegt werden, wenn es die volle Unterstützung aller seiner Mitglieder und Teilnehmer*innen hat
- Folgende Punkte über Netzwerke sollten berücksichtigt werden:
 - eine konkrete Ursache oder ein konkretes Ziel festzulegen, sei es ein gemeinsames Projekt oder die Notwendigkeit, Ressourcen zu bündeln (z.B. zur Verbesserung der finanziellen Situation)
 - Entwickeln einer interessanten Plattform, einer Idee oder Erschaffung eines Rahmens oder eine Gelegenheit für eine Plattform, die Euer Netzwerk um ein gemeinsames Projekt und eine gemeinsame Initiative herum aufbauen wird.
 - gibt es gemeinsame Grundintentionen: gemeinsame Zielformulierung bei gleichzeitigem Schutz der Autonomie der Personen oder Organisationen in Ihrem Netzwerk
- enge und verlorene Beziehungen müssen in angemessener Weise gehandhabt werden
- Ihr braucht einen Austausch: alle Partner im Netzwerk sollen von der Teilnahme am Netzwerk profitieren
- Menschen sind genauso wichtig wie Organisationen und Institutionen
- Vertrauen zwischen den Partnern schaffen
- Schaffung eines Gefühls der Einheit und Zugehörigkeit

- Respektieren von unterschiedlichen Kompetenzen/Kenntnissen der Partner
- Fähigkeiten und Erfahrungen der beteiligten Mitglieder oder Partner anzuerkennen und zu nutzen
- Kontinuität und Zuverlässigkeit ist wichtig
- Klärung der gegenseitigen Erwartungen ist ebenfalls wichtig, wie wir bereits zuvor diskutiert haben

Wenn wir alle oben genannten Punkte berücksichtigen und uns mit ihnen befassen, sind wir besser vorbereitet, um sicherzustellen, dass unser Netzwerk und das von ihm durchgeführte Projekt erfolgreich ist.

Und, zu guter Letzt, denken wir an die folgenden Bedingungen für eine erfolgreiche Vernetzung:

- Kompetenzaustausch ist gegenseitig
- Es muss ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen herrschen
- Als Leiterin oder Leiter eines Netzwerks ist es wichtig, ausgewogen, fair und geduldig, aber gleichzeitig bereit zu sein, etwas in geeigneter Weise zu fordern.
- Es muss sichergestellt sein, dass genügend Zeitressourcen vorhanden sind, nicht nur physische Ressourcen
- Offenheit für neue Dinge und innovative Arbeitsweisen
- Am Anfang stehen konkrete Aktionen, die auch leicht zu realisieren sind (leichte Siege sowie langfristige Ziele)
- Netzwerke nicht idealisieren, sondern kritisch bleiben: Sie sind sehr nützlich, aber sie sind nicht immer die perfekte Lösung.

Spezifische Empfehlungen für junge Peer Educators

In diesem Kapitel haben wir versucht, Euch eine Vielzahl von Tipps zu geben, Dinge, auf die wir in Bezug auf Risiken und Fallen achten sollten, Erklärungen zu den Begriffen erfolgreiche Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit. Wir hoffen, dass Ihr sie nützlich findet, da wir versucht haben, die verschiedenen Abschnitte so zu verfassen, dass Ihr sie an Eure eigene Situation, Euer eigenes Netzwerk, Euer eigenes Projekt oder Eure eigene Initiative anpassen könnt. Wenn wir Euch eine konkrete Empfehlung geben können, dann sicher die, dass kein Netzwerk immer dasselbe ist, aber was es stärker macht, ist die Tatsache, dass Ihr etwas zum Nutzen anderer tun und das aufzeigen könnt, was in Ihrer Gemeinschaft falsch sein könnte, gemeinsam, in einer Gruppe, ob es sich nun um Einzelpersonen oder Organisationen handelt. Seid aufgeschlossen, denkt kreativ, diskutiert, hört zu und lernt voneinander, seid fair, aber auch kritisch, habt keine Angst vor Konflikten, denn auch diese müssen in Netzwerken gemanagt werden, und vor allem: genießt die Erfahrung.

3.9. Theorie des Wandels

Verstehen und Planen, was Sie mit Ihrem Projekt erreichen wollen

Theorie des Wandel

Wenn Sie diesen Abschnitt lesen, bedeutet das, dass Sie daran interessiert sind, mehr über die Theorie der Veränderung zu erfahren. Prima! Wie wir am Anfang des letzten Kapitels erwähnten, freuen wir uns sehr, dass Sie mehr über diese nützliche Methode erfahren wollen, auch wenn Sie diese nicht für die Zwecke Ihres eigenen Projektes verwenden werden.

Die Theorie des Wandels ist eine weltweit eingesetzte Methode, um Probleme zu identifizieren und um zu bestimmen, welche Veränderungen unter den jeweiligen Gegebenheiten nötig sind, um das Problem zu lösen. Die Methode beschreibt auf der einen Seite welche Veränderungen ein Projekt mit den durchgeführten Aktivitäten bewirkt. Auf der anderen Seite stellt sie fest, wie diese Tätigkeiten dazu beitragen, die gesetzten langfristigen Ziele zu erreichen. Die Theorie des Wandels schließt die Lücke zwischen beiden Seiten, indem zuerst die langfristigen Ziele identifiziert werden und dann von diesen ausgehend alle Bedingungen benannt werden, die geschaffen werden müssen, damit die Ziele erreicht werden können. All diese Elemente werden schließlich in einem Ergebnisprotokoll festgehalten.

Das Ergebnisprotokoll bietet die Grundlage dafür, herauszufinden, welche Maßnahmen zu denjenigen Ergebnissen führen, die für das Erreichen der langfristigen Ziele des Projektes erforderlich sind. Durch diesen Ansatz wird der Zusammenhang zwischen den einzelnen Aktivitäten und dem Erreichen der Ziele genauer verstanden. Dies ermöglicht eine bessere Planung, da die einzelnen Tätigkeiten mit einem detaillierten Verständnis darüber verknüpft sind, wie die gewünschte Veränderung geschieht. Zudem hilft die Methode bei der Evaluierung eines Projektes, da sie es ermöglicht, den Fortschritt der Zielerreichung zu messen. Dies geht noch über die Evaluation der Projektoutputs hinaus. So kann die Theorie der Veränderung den Geldgebern und Teilhabern die große Wirkung des Projektes aufzeigen!

Die Theorie der Veränderung nutzt bekannte Methoden, die bei allen erfolgreichen Unternehmungen eingesetzt werden, egal ob es sich um formelle Projekte (wie die eingangs erwähnte Volonteuropa-Plattform) oder um informelle Ad-hoc-Projekte handelt. Das Ziel ist, keine Alleingänge zu machen, sondern über die Tellerrand der eignen Arbeit hinauszuschauen und mit gleichgesinnten Akteuren zu kooperieren. Dies beinhaltet unter anderem:

- Planung
- Einigungen finden
- Verbindungen schaffen
- Aktives Einbringen
- Wissen hinterfragen
- Unterstützung anbieten
- Verantwortung übernehmen
- Veränderung bewirken

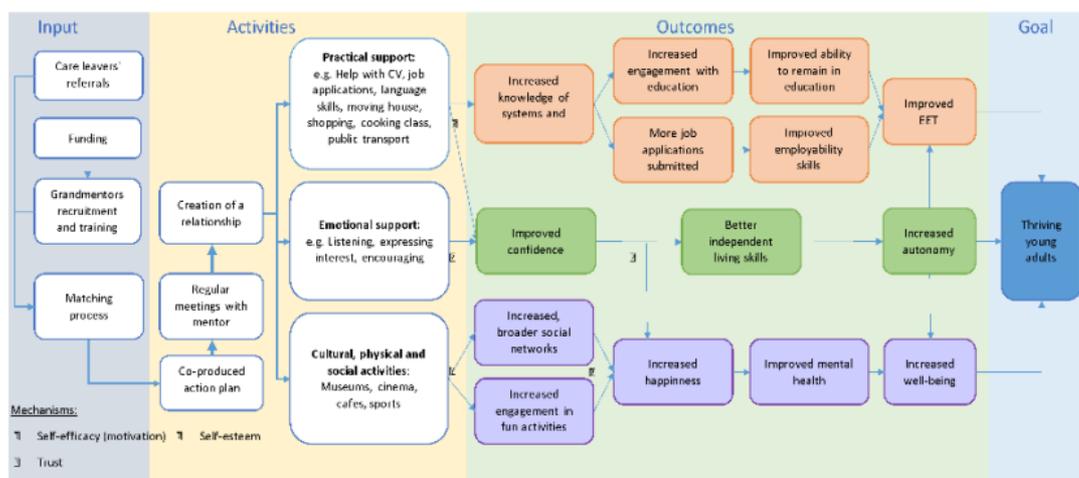
Was ist nötig, um ein erfolgreiches Modell der Theorie des Wandels umzusetzen?

Zu Beginn empfiehlt es sich, die folgenden sechs Fragen zufriedenstellend zu beantworten:³

1. Wen wollen wir beeinflussen und wer soll profitieren: unsere Zielgruppe?
2. Welchen Nutzen wollen wir erreichen: die Ergebnisse?
3. Wann werden wir diese erreichen: der Zeitraum?
4. Wie werden wir und andere dies erreichen: Aktivitäten, Strategien, Ressourcen usw.?
5. Wo und unter welchen Umständen werden wir unsere Arbeit tun: der Kontext?
6. Warum glauben wir, dass unsere Theorie aufgehen wird: die Annahmen?

Im Folgenden stellen wir Ihnen ein bestehendes Modell vor, bei dem die Theorie der Veränderung Anwendung findet. Dieses stammt aus einem Projekt namens "Grandmentors", das von der britischen Organisation Volunteering Matters geleitet wurde. Es wird Ihnen dabei helfen, zu visualisieren, wie das endgültige Modell aussieht.

Grandmentors Theory of Change



Was ist zu beachten bei der Verwendung der Theorie der Veränderung?

Wie bei jeder Methode gibt es auch hier Vor- und Nachteile. Bei Projekten, deren Erfolg auf Vernetzung und interdisziplinärer Zusammenarbeit beruht, kann die Theorie der Veränderung erfolgreich angewendet werden. Diese Methode kann jedoch auch nicht alles beschreiben.

Eine mögliche Falle ist die Annahme, dass alle unsere Inputs zu Outputs führen und dass die Outputs wiederum zu Ergebnissen führen werden. Das kann zwar manchmal der Fall sein, aber nur von einer solch strikt linearen Erklärung auszugehen, wäre ein Fehlschluss. Eine weitere Falle ist, dass wir nicht davon ausgehen sollten, dass das Aufstellen einer Theorie der Veränderung in einem Projekt einen fehlerfreien Fahrplan zum Erreichen erfolgreicher Ziele schafft. Wir brauchen Raum für die Weiterentwicklung und das Lernen. Um das zu erreichen, können wir einige kreativitätsfördernde Methoden übernehmen, wenn wir den Ansatz der Theorie der Veränderung verwenden⁵:

- Nehmen Sie Veränderungsprozesse bewusst wahr: Ignorieren Sie nicht die Tatsache, dass Sie

während eines Projekts neue Informationen und Erkenntnisse bekommen werden

- Machen sie das Lernen zur Priorität: Lernen Sie von den sich verändernden und entwickelnden Informationen und Erfahrungen
- Denken Sie lokal: Durch unsere offene und kreative Partnerschaft findet die Veränderung, die Sie in einem Projekt vornehmen, auf eine inklusive und einladende Art und Weise statt
- Betrachten Sie die Theorie der Veränderung als einen Kompass und nicht als eine Landkarte, da so die oben beschriebene Linearitätsfalle vermieden wird. Eine Karte bringt Sie per Definition von A nach B (manchmal müssen Sie einen Umweg machen, um dorthin zu gelangen, aber auch das ist Teil einer Karte). Ein Kompass hingegen hilft uns, durch die dynamischen sich verändernden sozialen und politischen Umstände zu navigieren. Dabei können auf dem Weg zur Erreichung unserer Ziele immer neue Herausforderungen auftauchen.
- Verankern Sie eine Lernkultur im Projekt: Dies wird die Partner*innen ermutigen, über ihre Lernerfahrungen zu sprechen, sowohl über die positiven als auch über die negative.

Welcher Erfolg ist bei der Anwendung der Theorie der Veränderung zu erwarten?

Die erfolgreiche Anwendung der Theorie der Veränderung führt zu den folgenden Vorteilen:

- Sie werden eine klare und überprüfbare Grundannahme über diejenigen Veränderungen haben, die Ihr Projekt herbeiführen wird. Dies ermöglicht es Ihnen nicht nur, sich für die Ergebnisse verantwortlich zu fühlen, sondern auch Ihre Ergebnisse viel glaubwürdiger zu machen, da sie in gewisser Weise vorhergesagt wurden.
- Sie haben eine visuelle Darstellung der Veränderungen, die Sie erreichen wollen.
- Sie haben einen Leitfaden (keinen genauen Fahrplan, sondern einen richtungsweisenden Kompass) für die spätere Auswertung mit messbaren Erfolgsindikatoren ausgearbeitet.
- Sie werden eine Vereinbarung zwischen Ihren Partner*innen darüber haben, was Sie alle unter Erfolg verstehen und was Ihre Partnerschaft braucht, um dorthin zu gelangen.
- Sie werden ein überzeugendes Instrument haben, mit dem Sie kommunizieren können, dass Ihr Projekt komplex ist und es Herausforderungen gibt, aber dass der Erfolg erreichbar ist.

Und schließlich...

Seien Sie sich im Klaren darüber, dass die Erstellung einer Theorie der Veränderung nicht Tage, Wochen oder gar Monate dauern muss. Ganz im Gegenteil: sie kann in wenigen Stunden formuliert werden. Hierbei ist aber absolut entscheidend, dass alle am Prozess beteiligten Personen mit vollem Einsatz dabei sind. Sie sollten verstehen, dass eine erfolgreiche Theorie der Veränderung nicht statisch, also kein fester Fahrplan, ist. Sie ist vielmehr ein Leitfaden, zu dem aktiv zurückgekehrt und an dem während der gesamten Dauer Ihres Projektes oder Ihrer Aktivität gearbeitet werden muss, wenn sie die gewünschte Veränderung herbeiführen und etwas bewirken soll.

Darüber hinaus gibt es eine Fülle an frei zugänglichen Informationen darüber, wann die Methode der Theorie der Veränderung eingesetzt werden sollte. Eine empfehlenswerte Website ist die folgende:

[<https://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change/how-does-theory-of-change-work/when-to-use/>].

Danke, dass Sie bis hier gelesen haben!

Referenzen

¹ *The university of the future will be interdisciplinary*; 24 Januar 2018, The Guardian; Education – Universities section; <https://www.theguardian.com/higher-education-network/2018/jan/24/the-university-of-the-future-will-be-interdisciplinary>

² *Multidisciplinarity, interdisciplinarity and transdisciplinarity in health research, services, education and policy: 1. Definitions, objectives, and evidence of effectiveness*; Choi, Pak; Clin Invest Med. 2006 Dez;29(6):351-64;
https://www.researchgate.net/post/What_is_difference_between_terms_of_multidisciplinary_transdisciplinary_and_cross_disciplinary_approaches

³ *Six Theory of Change Pitfalls to Avoid*; 23 Mai 2012; Matthew Forti, Stanford Social Innovation Review; https://ssir.org/articles/entry/six_theory_of_change_pitfalls_to_avoid#

⁴ “Grandmentors”; Volunteering Matters delivery project;
<https://volunteeringmatters.org.uk/project/grandmentors/>

⁵ *What’s wrong with Theory of Change*; 27 September 2016; Julie Rasmussen, Infinitas International;
<http://infinitasinternational.com/whats-wrong-theories-change/>

3.10. Abschließende Bemerkungen zu den pädagogischen Ansätzen von Wake UP!

Lassen Sie uns zum Schluss einen kurzen Blick auf das werfen, was wir in den vorherigen Abschnitten erfahren haben. Junge europäische Bürger*innen sollen nicht länger das Gefühl haben, dass ihre Stimme nicht gehört wird und sich deshalb vom zukünftigen Fortschritt Europas abwenden, sondern sie sollen erkennen, dass sie ein wichtiger Teil davon sein können. Wake UP! will das Bewusstsein junger Menschen für europäische Politik und Werte schärfen, für die Auswirkungen dieser auf sie selbst und wie sie Einfluss nehmen können. Das Projekt bietet ein einzigartiges Konzept, das Trainer*innen auf effektive und praktische Art und Weise dabei unterstützt, junge Menschen anzusprechen und zu erreichen, auch solche, die noch nicht in Freiwilligenarbeit, Gemeindearbeit oder soziale/politische Aktivitäten eingebunden sind.

Wir haben innovative Ansätze, Methoden und Werkzeuge entwickelt, mit denen junge Menschen sich gegenseitig stärken und inspirieren können. Mit diesem Mittel ist es ihnen möglich, aktiv für Veränderungen zu sorgen und verantwortungsvolle junge europäische Bürger*innen zu werden. Junge Menschen, die basierend auf ihren Lebenssituationen, Interessen und Erfahrungen mit Gleichaltrigen arbeiten - wir denken, dass dies besser funktionieren wird als die derzeit existierenden Programme mit eher theoretischen Ansätzen und traditionellen Lehrmethoden. Als Ergebnis der Workshops, Trainings und Aktivitäten soll das Interesse und das Bewusstsein der Jugendlichen für europäische Politik und Entwicklungen gesteigert werden. Wir hoffen, dass auch einige von Ihnen Gleichaltrige in diesem Sinne motivieren.

Das Wichtigste: Uns war es wichtig, Richtlinien zur Verfügung zu stellen, die nicht "von oben" kommen, das heißt von klugen Pädagog*innen, die den Jugendlichen sagen, was richtig oder falsch ist, und ihnen "beibringen", wie man es richtig macht. Im Gegensatz dazu haben wir, anstatt alte Schulansätze zu kopieren, Jugendliche, das heißt junge Lernende und Freiwillige, aktiv in den Entwicklungsprozess dieser Richtlinien einbezogen. Wir haben sie dazu ermutigt, als kritische Freund*innen zu fungieren, indem sie überprüfen, ob die Inhalte (und der Sprachstil) dieser Richtlinien für sie Sinn machen, diese ausreichend attraktiv sind und in einer Weise geschrieben sind, die für sie verständlich und ansprechend ist.

Alle unsere Wake UP! Methoden sind auf Empowerment, aktive Mitwirkung und Beteiligung der an den Trainingsprogrammen teilnehmenden jungen Menschen sowie auf ihre Selbstverantwortung ausgerichtet. Um die Trainings so interessant, praktisch und abwechslungsreich wie möglich zu gestalten, können die Jugendlichen sich und ihre realen Lebenssituationen in den Themen wiedererkennen und das Gelernte leicht in die Praxis umsetzen. Learning-by-doing ist der beste Weg!

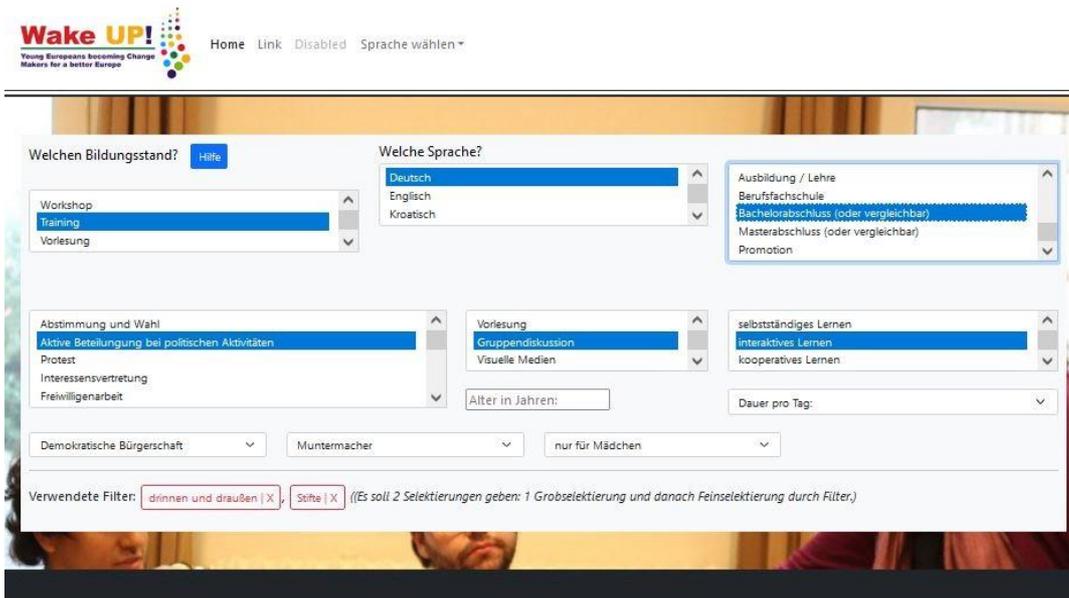
Natürlich ist nicht jede angebotene Methode die richtige für jedes Projekt. Sie können aus einer Vielzahl von Methoden für das von Ihnen geplante Projekt auswählen. Darüber hinaus gibt es wichtige Grundlagen- und Hintergrundinformationen und vieles mehr zu den nützlichen Werkzeugen zu erfahren, von denen Sie bei Ihren Trainings profitieren werden. Dieser Leitfaden bietet Ihnen also alles, was Sie für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit jungen Menschen in diesem Kontext benötigen. Haben Sie keine Angst, Fehler zu machen und daraus zu lernen - es ist okay, wenn nicht alles beim ersten Mal perfekt ist!

Es gibt auch die "23 Goldenen Regeln" des Wake UP! Projektes, die in allen Workshops, Trainings und Aktivitäten angewendet werden sollten. Sie spiegeln wider, wie wichtig es ist, auf die Stimme, die Meinungen und die Ideen der Jugendlichen zu hören, sie ernst zu nehmen und sie bei der Teilnahme an den Aktivitäten einfließen zu lassen. Übrigens, die letzte dieser Regeln lautet: "Habt Spaß!"

4. Intellectual Outputs des Projekts: Einige inspirierende Beispiele

Während der gesamten Wake UP!-Projektzeit haben die acht Partner aus den acht Ländern, aus denen sich die Projektpartnerschaft zusammensetzt, Hunderte von jungen Menschen in lokalen und regionalen Gemeinschaften in Europa mobilisiert, um fast 130 Ergebnisse zu erzielen – darunter Workshops, Konferenzen, Veranstaltungen, Interessensvertretungen, Podcasts und vieles mehr -, dies ist ein Beweis für das Interesse der jungen Menschen an aktiver Bürgerschaft. All jene, die mehr über die Projekterfolge erfahren möchten, und das im Projekt erarbeitete Wissen weitergeben wollen, sind dazu eingeladen, die Projektwebsite und die Lernplattform zu besuchen. Der Zugriff auf und die Nutzung der Lernplattform gestaltet sich als sehr einfach und bietet eine Vielfalt an Unterrichtsmaterialien, mittels Filter- und Suchfunktion. Geleitet von der Inspiration durch junge Menschen, liegt der Schwerpunkt der Projektergebnisse dabei auf der Erweiterung von Handlungsoptionen, um so positive Veränderungen in der Gesellschaft bewirken zu können.

Alle Lernressourcen sind online unter www.wakeup-europe.eu/platform zu finden. Außerdem werden in diesem Kapitel insgesamt 8 Projekt-Outputs vorgestellt, je ein Projekt-Output eines jeden Projektpartners. Die an Wake UP! beteiligten Organisationen hoffen, dass diese als "Vorgeschmack" und Einladung dienen, um die Leser*innen dieses Dokuments und alle zukünftigen Interessenvertreter*innen von der Vielfalt des Projekts Wake UP! begeistern zu können.




PODCAST WAKEUP! - FUTTER FÜR'S HIRN

Podcast zu gesellschaftspolitischen Themen und gesellschaftlichem Engagement

[mehr](#)



BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Erklären das Konzept der Freiwilligenarbeit und warum es wichtig ist, dies zu tun.

[mehr](#)



HANDYNACHHILFE

Senioren können ihre Fragen rund ums Handy an junge Menschen stellen

[mehr](#)



KOCH MIT MIR

Das Projekt soll Jung und Alt unkompliziert beim Kochen miteinander in Kontakt bringen.

[mehr](#)

4.1. Workshop: "Vingo Aktive Bürgerschaft"

Rumänien, Intellectual Output 2 – Aktive Bürgerschaft

Das **Cluj-Napoca Volunteer Centre** in Rumänien organisierte diesen ansprechenden Workshop zum Thema „Wahlen“. Umgesetzt wurde der Workshop in Anlehnung an das „Bingo“-Spiel, wobei das **"V" in "Vingo"** von Wählen (engl. vote) und Freiwilligenarbeit (engl. volunteering) kommt. Alle Fragen bezogen sich auf das **Wählgehen** und die **Freiwilligenarbeit**, um junge Leute besser über diese beiden wichtigen Themen zu informieren. Während des Spiels leitete der Moderator die Diskussionen an, damit die Teilnehmer kritisch über jede Frage nachdenken und so lernen konnten, was es bedeutet, ein/e aktive Bürger*in zu sein. Während des Spiels wurden die Teilnehmer*innen in Teams aufgeteilt und erhielten Punkte für jede richtige Antwort: Auf diese Weise stellte der Moderator sicher, dass die Teilnehmer*innen die Informationen erhielten, die zum Lernen über Wahlen beitragen, egal wie ihre anfänglichen Antworten ausfielen.

Zielgruppe waren **junge Menschen im Alter von 15-30 Jahren**, ungeachtet ihres Bildungsniveaus. Natürlich wurde der Workshop auch für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen zugänglich gemacht. Die ideale Teilnehmer*innenzahl lag bei 8-25 und fand im Kursraum statt. Es war notwendig, die Materialien und Fragen im Voraus vorzubereiten. Die insgesamt Vorbereitungszeit des Workshops wird auf 12 Stunden geschätzt, wobei die Umsetzung des eigentlichen Workshops in etwa drei Stunden dauert.



Für die Vorbereitung und Durchführung der Aktivität empfiehlt es sich, mindestens eine Person einzusetzen, die auch als Moderator*in fungiert. Es ist wichtig, den Workshop sehr gut zu dokumentieren, vorzubereiten sowie geeignete Fragen und Informationen zu recherchieren. Der/die

Moderator*in sollte sichergehen, dass er/sie auf Fragen eingehen kann, die sich aus den Diskussionen mit den Teilnehmer*innen ergeben könnten.

Empfohlene Materialien für die Umsetzung des Workshops: Flipcharts; Flipchart-Papier; Leuchtsifte; Papier – am besten in verschiedenen Farben, um die Vingo-Punkte bunt zu gestalten; Scheren; Klebeband.

Vorgeschlagene Tagesordnung für die verschiedenen Phasen der Durchführung des Workshops:

- 1) Begrüßung und Ankommen der Teilnehmer*innen ; kurze Vorstellung Moderator*in und Teilnehmer*innen (dafür eignet sich ein Namens- oder Kennenlernspiel); **5 Minuten**
- 2) Eisbrecher – zur Einstimmung auf den Workshop; 15-30 Minuten, je nach Gruppengröße
- 3) Stellen Sie die Tagesordnung vor - erwähnen Sie, dass es sich um eine 3-stündige Aktivität handelt und erklären Sie das Ziel des Workshops; **5 Minuten**
- 4) Erklären Sie das Vingo-Spiel, bilden Sie Teams und spielen Sie; **1,5 Stunden**
 - a. Die Teilnehmer*innen werden in Teams von 4-5 Personen aufgeteilt
 - b. Jedes Team wird gebeten, einen Namen zu wählen (2 Minuten)
 - c. Die Teams beschäftigen sich im Spiel mit Fragen zu aktiver Bürgerschaft, Wahlen und Freiwilligenarbeit. Jede Frage ist mit einer Zahl verknüpft (von 1 bis 25)
 - d. Die Zahlen werden (vor Beginn des Workshops) auf farbige Papierkreise geschrieben und an die Wand/ Flipchart-Tafel geklebt, und zwar in zufälliger Weise (nicht 1,2,3...) in Form eines Quadrats mit 5 Kreisen auf jeder Seite (am Ende sollte das Quadrat die 25 Kreise 5x5 angeordnet haben)
 - e. Die Zahlen auf den Kreisen sollten für alle Teilnehmer*innen sichtbar sein. Jedes Team wählt eine Zahl aus, der Moderator liest die mit der Zahl verbundene Frage vor und das Team muss sie beantworten. Wenn die Antwort richtig ist, gewinnt das Team 1 Punkt. Wenn sie falsch ist, kann ein anderes Team versuchen, die Antwort zu erraten - wenn sie richtig ist, erhält dieses Team 1 Punkt, und so weiter
 - f. Das Spiel ist dann zu Ende, wenn ein Team es schafft, 5 Fragen zu beantworten, die mit 5 in einer Linie angeordneten Kreisen verbunden sind.
 - g. Der/die Gewinner*in ruft laut "Vingo", damit alle wissen, wer gewonnen hat!
- 5) Zusammenfassung – besprechen sie nochmals mit den Teilnehmer*innen warum es wichtig ist, informiert zu sein und wählen zu gehen, aktiv zu sein und sich ehrenamtlich zu engagieren; **15 Minuten**
- 6) Evaluieren Sie den Workshop; jede/r Teilnehmer*in wird gebeten, ein Wort zu sagen, das am bestenbeschreibt, wie es war, am Workshop teilzunehmen; **15 Minuten**
- 7) Laden Sie die Teilnehmer*innen zu Diskussionen in lockerer Atmosphäre ein und sprechen sie über Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit; Besprechen Sie folgende Fragen in der moderierten Diskussion: Werden Sie wählen? Werden Sie sich ehrenamtlich engagieren? Suchen Sie nach Möglichkeiten der

Freiwilligenarbeit in Ihrer Gemeinde/ Informieren Sie sich über die nächsten Kandidaten bei lokalen/ nationalen/ europäischen Wahlen?; **10 Minuten**

4.2. Workshop Series: “Zivilcourage”

Österreich, Intellectual Output 2 – Aktive Bürgerschaft

BEST, mit Sitz in der **österreichischen Hauptstadt Wien**, führte im Rahmen eines Arbeitsmarktservice (AMS)-Projekts mit dem Schwerpunkt Bildung, eine Reihe von Workshops durch. Das Kursangebot richtete sich an **Personen im Alter von 21 bis 25 Jahren**, zumeist junge Männer mit Migrationshintergrund, aus Ländern wie Rumänien, Türkei, Serbien, Syrien, dem Irak, den Philippinen sowie eine junge Frau aus Serbien. Sie nehmen an der AMS-Initiative teil, um eine Lehre oder eine Lehrabschlussprüfung zu absolvieren.

Populismus, Nationalismus, Rassismus und Antisemitismus sowie Terrorangst und Straftaten im Zusammenhang mit Fremdenfeindlichkeit und Islamophobie etc. sind in den letzten Jahren politisch und gesellschaftlich wieder massiv in den Vordergrund getreten, nicht nur in Europa. Hinzu kommen auch negative Einstellungen gegenüber Flüchtlingen und Migranten im Allgemeinen. Wie rasant sich diese Entwicklungen verbreitet haben, haben die Protestbewegungen im Zusammenhang mit dem gewaltsamen Tod von George Floyd in den USA sowie weltweit gezeigt. Daher ist es in einem ersten Schritt besonders wichtig, dies im Rahmen des Workshops zu reflektieren, um so ein besseres Verständnis für Diskriminierung jeglicher Art zu entwickeln.

Die Wake UP! Workshop-Reihe war perfekt dafür geeignet, um sich bewusst mit den Themen Vorurteile, Rassismus (Rassismus im Alltag und in politischen Systemen), Fremdenfeindlichkeit und jeder anderen Form von Diskriminierung auseinanderzusetzen. Grundsätzlich betreffen diese Themen alle gesellschaftlichen Gruppen und alle Altersgruppen. Unser Ansatz, bei den Jugendlichen mit entsprechender Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, Information, Aufklärung und Veränderungsarbeit anzusetzen, ist daher naheliegend. Die junge Generation von heute ist in der Lage zu lernen, sich ein positiveres (nicht-diskriminierendes) Bild von ihrer Zukunft zu machen. Sie verfügen einerseits bereits über die notwendige Reife im Denken und Handeln und sind andererseits auch offen, Veränderungsprozesse aktiv und positiv engagiert zu unterstützen.

Deshalb **startete BEST im Juni 2020 mit einer Reihe von Workshops mit verschiedenen Gruppen**, um ein Gefühl dafür zu entwickeln, ob der gemeinsame Projektansatz unsere Zielgruppe erreicht und auch um zu erkennen, wie sehr sich junge Menschen mit diesen Themen beschäftigen, wie groß die Bereitschaft ist, sich aktiv und engagiert an Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Aufgrund der Corona-Sicherheitsbestimmungen in Österreich konnten diese Workshops in der Anfangsphase nur mit kleinen Gruppen durchgeführt werden. Dennoch waren wir sehr positiv überrascht von der hohen Motivation und dem außerordentlichen Engagement, mit dem sich unsere Teilnehmer*innen den Workshop-Themen widmeten. Schon zu Beginn der Workshops wurde deutlich, wie wichtig der Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung für die Jugendlichen ist. Die Antwort auf die einleitende Frage "Was glaubst du, bewegt die Menschen auf der Welt im Moment am meisten?" lautete nicht, wie erwartet, "COVID-19", sondern "Rassismus".

Daraus lässt sich die Notwendigkeit ableiten, Themen wie Rassismus im Alltag und in politischen Systemen, Populismus, Nationalismus, Angst vor Terrorismus und Kriminalität, Fremdenfeindlichkeit, Islamophobie, Antisemitismus, Diskriminierung, Ausgrenzung und vieles mehr in der Erwachsenenbildung von Jugendlichen intensiver zu behandeln. Das heißt, junge Menschen zu sensibilisieren, zu informieren und gemeinsam mit ihnen wertvolle und nachhaltige Lösungen gegen all diese Trends zu erarbeiten. **Das Projekt Wake UP! bot hierfür die richtige Plattform!**



Gegen Rassismus und Vorurteile – die fünf Hauptziele in unseren Workshops

1) Bewusstseinsbildung und Reflexion

Jeder Mensch hat Vorurteile. Wenn wir unsere Vorurteile kennen, können wir versuchen, mit entsprechenden Situationen anders umzugehen. Wir können uns selbst in der Interaktion mit anderen Menschen beobachten. Auch Zeit spielt eine wichtige Rolle: Je mehr Zeit wir zum Nachdenken haben, desto bewusster werden wir uns unserer Vorurteile.

2) Kontakt mit anderen Menschen haben

Die türkische Mitschülerin mit dem Kopftuch, die syrische Studentin, der afrikanische Zeitungsverkäufer, die Bäuerin aus dem Südburgenland - das sind Persönlichkeiten, einzigartig wie wir alle. Wenn wir bei der Begegnung mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen nicht auf die Gruppe, sondern auf den Einzelnen schauen und positive Erfahrungen machen, können wir Vorurteile abbauen. Der Blick auf das Individuum ist ein wichtiges Mittel gegen Rassismus. Die Angst vor "dem Fremden" und dem Unbekannten nimmt ab.

3) Vielfalt sichtbar machen

Je sichtbarer die Vielfalt in unserer Gesellschaft ist, desto "normaler" ist sie für uns. Dazu gehören auch Menschen des öffentlichen Lebens, zum Beispiel in Politik, Sport, Kunst und Kultur. Ein Beispiel ist David Alaba, ein österreichischer Fußballspieler mit dunkler Hautfarbe. Diese sogenannten "Role Models" haben eine Vorbildwirkung und helfen, Vorurteile abzubauen. (Wussten Sie, dass in Österreich Menschen aus 190 Ländern der Welt leben?)

4) Gruppenbilder neu überdenken

Das "Unbekannte" kann uns Angst machen, weil wir es nicht kennen. Wir unterscheiden daher oft zwischen "wir" und "die anderen", was manchmal mit uns selbst zusammenhängt. Dazu gehört auch, dass wir einige Merkmale als "typisch" für eine Gruppe wahrnehmen oder beschreiben. Wir alle wollen zu einer Gruppe gehören, der wir uns selbstbewusst zuordnen können. In diesem Fall sind wir auch offener für das "Unbekannte". Wenn nicht, brauchen wir das "Unbekannte", um uns von anderen Menschen zu unterscheiden. Allerdings sollten wir wissen, dass es in jeder Gruppe freundliche und aggressive, nette und weniger sympathische Menschen gibt.

5) Zivilcourage zeigen / Rassismus vermeiden

Wenn Sie einen rassistischen Vorfall beobachten oder sogar selbst erleben, können Sie versuchen, den/die Täter*in zu konfrontieren. Wenn dies unmöglich oder gefährlich ist, kann der Vorfall gemeldet werden, eventuell sogar bei der Polizei. Als Nichtregierungsorganisation in Österreich unterstützt z.B. ZARA Opfer von rassistischer Diskriminierung und berät sie, wie sie sich rechtlich zur Wehr setzen können. Die Fälle werden auch im Rassismus Report der Organisation dokumentiert, der einmal im Jahr veröffentlicht wird:

- <https://www.demokratiewebstatt.at/thema/thema-rassismus-und-vorurteile/was-tun-gegen-rassismus-und-vorurteile/massnahmen-gegen-rassismus-und-vorurteile>
- <https://zara.or.at/de/wissen/publikationen/rassismusreport>

Zusammenfassung

Zusammenfassend können wir sagen, dass wir von den **Ergebnissen der Sensibilisierungs- und Aktivierungsworkshops begeistert und stolz auf die jungen Workshop-Teilnehmer*innen** sind. Wir haben nicht erwartet, dass wir ihnen ein Programm anbieten können, bei dem sie mit so großem Interesse, Engagement und Begeisterung dabei sind.

Schon die Antwort "Rassismus" auf die Einstiegsfrage "Was glaubst du, bewegt die Menschen derzeit weltweit am meisten?" hat uns gezeigt, wie sehr sich die Jugendlichen für die Themen Vorurteile, Diskriminierung, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Ausgrenzung etc. interessieren und vor allem auch aktiv etwas dagegen tun wollen.

Diskriminierung ist eine Verletzung von Menschenrechten. Menschen werden aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale aus der Gesellschaft ausgeschlossen und ihnen werden Rechte vorenthalten. Bereits in der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte" steht jedoch, dass alle Menschen die gleichen Rechte haben, unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ihrem Alter und ihrem Gesundheitszustand. Diskriminierung kann sich auf unterschiedliche Weise äußern, z.B. durch Benachteiligung, Differenzierung, durch Ausgrenzung oder Einschränkung, aber auch durch Bevorzugung.

In diesem Zusammenhang waren die Berichte aller Teilnehmer*innen und auch Trainer*innen zum ersten Workshop "Diskriminierung, Rassismus und Zivilcourage (Opfer – Täter*in- Zeuge*in - Kennenlernen aktiver und passiver Rollen)" sehr interessant. Sie gaben an, bereits Diskriminierung aus verschiedenen Gründen (Alter, Geschlecht, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Aussehen, gesundheitliche Einschränkungen, sozialer Status, finanzieller oder wirtschaftlicher Status der Familie, Bildungsstand, Arbeitslosigkeit, Hobbys und persönliche Interessen) erlebt zu haben.

Mit großer Offenheit und Ehrlichkeit erzählten uns einige Teilnehmer*innen, dass auch sie schon andere Menschen diskriminiert haben und wie schnell man in diese Falle tappen kann. Umgekehrt gab etwa die Hälfte an, dass sie schon Zivilcourage gezeigt und sich für andere, die diskriminiert wurden, eingesetzt, sie verteidigt oder geschützt haben. Natürlich sind diese Zahlen statistisch nicht repräsentativ, aber sie zeigen einen grundsätzlichen Trend, eine Veränderung, dass die Jugendlichen bereits offener für dieses Thema sind und einen hohen Wert in der Zivilcourage sehen.

Als die Workshops stattfanden, befanden sich die Teilnehmer*innen in der Anfangsphase des Kurses und hatten noch wenig Gelegenheit gehabt, sich näher kennen zu lernen. Umso erstaunlicher war unsere Beobachtung, dass trotz des "heiklen" Themas alle großes Vertrauen zueinander hatten und viele persönliche Geschichten austauschten. Die Erfahrung zeigt, dass es in der Anfangsphase des Kurses oft recht schwierig war, eine tragfähige Beziehung zwischen den Teilnehmer*innen und den Trainer*innen und Coaches aufzubauen, sich zu öffnen, Vertrauen aufzubauen, sich für die "Lebensgeschichten" und Erfahrungen der anderen zu interessieren.

Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Workshops: Die Teilnahme an Empowerment-, Antirassismus- und Antidiskriminierungsworkshops im Rahmen des Projekts Wake UP! unterstützt und ermutigt die Jugendlichen zu einem reflektierten Umgang mit der Problematik, fördert den Austausch und den damit verbundenen Wissenstransfer, auch in Bezug auf rechtliche Grundlagen, und stärkt das Selbstvertrauen.

Menschen, die mit jungen Flüchtlingen und Migrant*innen zusammenarbeiten oder zusammenleben, können für das Thema sensibilisiert werden. Sie lernen, welche Ausdrucksformen von Rassismus es gibt, wie gravierend diese Erfahrungen für die Jugendlichen sind und wie sie unterstützend handeln können. Wichtig ist auch, dass sowohl das pädagogische Personal als auch die Teilnehmer*innen wissen, an wen sie sich wenden können, um Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, aktiv zu unterstützen. Ein hohes Maß an Verständnis, Empathie und Anerkennung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen hilft jungen Menschen, besser damit umzugehen. So können sich die Jugendlichen auch an die Polizei und verschiedene Beratungsstellen wenden.

Hilfreich ist es auch, wenn Unterstützungsangebote, Informationsmaterial und Anlaufstellen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung stehen und die Jugendlichen auch über ihre Rechte und Pflichten informiert werden. Anlaufstellen für Opfer von rassistischer Gewalt und Diskriminierung müssen bekannt sein, damit jeder weiß, an wen man sich im Falle eines Vorfalls wenden kann.

Im Rahmen des Projekts Wake UP! hatten wir die Möglichkeit, alles zu besprechen, was junge Menschen bewegt. Rassismus war ein wiederkehrendes Thema während der Workshops. Es wurde deutlich, dass die Teilnehmer*innen in ihrem Alltag oft diskriminierende Situationen erleben. Umso wichtiger ist es, dass sie lernen, dass Rassismus und Diskriminierung in unserer Gesellschaft nicht akzeptiert werden kann. **Ein vielfältiges, gewaltfreies, offenes und respektvolles Miteinander ist daher unser oberstes Ziel.**

4.3. Workshop: "Gleichgewicht wiederherstellen"

Kroatien, Intellectual Output 3 – Demokratische Bürgerschaft

Der **kroatische Partner** im Wake UP! Projekt, **D kolektiv** (ehemals **Freiwilligenzentrum Osijek**, wo das letzte physische Transnationale Partnertreffen vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie stattfand), organisierte einen sehr engagierten Workshop mit dem **Schwerpunkt auf Frieden und Menschenrechte**.

Die Methodik des Workshops basiert auf den Bildern von **Uğur Gallenkuş**, die den Krieg problematisieren (siehe <https://www.instagram.com/ugurgallen>). Der "schockierende" Teil des Bildes wird mit weißem Papier überklebt, und die Teilnehmer*innen werden gebeten, das Foto so zu beenden, wie sie es für angemessen halten. Nachdem sie fertig sind, werden sie gebeten, das Foto aufzudecken und zu beschreiben, was sie sehen. Ein Moderator leitet eine Gruppendiskussion darüber, was wir tun können, um das fehlende Gleichgewicht auf den Fotos zu beeinflussen, und wie der Weltfrieden mit den Menschenrechten zusammenhängt. Danach initiiert der Moderator die Entwicklung von Aktivitäten und Ideen für Lösungen und ermutigt die Teilnehmer*innen, sich zu engagieren.

Die Idee dieser Methode ist es, das **Bewusstsein für Ungleichheiten in der Welt zu schärfen**, für Menschenrechtsverletzungen in Ländern außerhalb der "Ersten Welt" und wie unser tägliches Handeln damit zusammenhängt. Neben der Bewusstseinsbildung ist es auch Ziel, die Teilnehmer*innen zu befähigen, an Lösungen zu denken, an eigene Handlungen, die ein kleiner Schritt sein können, um Menschen in dieser Situation zu helfen.



Es gibt eine wichtige Vision und Realität hinter diesem Workshop. Kriege prägten die westliche Geschichte und beeinflussten die Entwicklung ihrer Kultur und ihres Bewusstseins - nach dem Zweiten Weltkrieg war die Notwendigkeit von starken Dokumenten und Organisationen zur Förderung der Menschenrechte klar. Und wegen dieser von Gewalt geprägten Geschichte hat "der Westen" in den letzten siebzig Jahren nur kleinere lokale Kriege verzeichnet, nämlich auf dem Balkan und in der Ukraine. Trotzdem sind westliche Länder weiterhin wirtschaftlich oder militärisch an der Verletzung grundlegender Menschenrechte beteiligt oder ignorieren Menschenrechtsverletzungen, die weltweit passieren. Gleichzeitig sind sich die meisten Menschen im Westen dieser Verstöße oder des Zusammenhangs dieser Verstöße mit ihrem täglichen Leben und der Verantwortung, die sie tragen, nicht bewusst. Die Idee hinter dieser Methode ist es daher, als Einstieg in die Sensibilisierung für dieses Thema zu dienen.

Workshop-Design und Format

Dies ist ein **Workshop für erfahrene Moderator*innen und geeignet für Teilnehmer*innen mit mittlerer Erfahrung.** Die Hauptzielgruppe sind **junge Menschen im Alter von 15 bis 26 Jahren**, der Workshop findet drinnen statt. Zu den benötigten Materialien gehören Leuchtstifte, Stifte, Papier, Schere, Klebeband und ausgedruckte Bilder/Fotos.

Die Gesamtdauer des Workshops beträgt ca. 60 Minuten und gliedert sich in die folgenden Teile:

- 1) Austausch von Fotos und Anweisungen; **5 Minuten**
- 2) Individuelle Arbeit; **10 Minuten**
- 3) Offenlegung aller Fotos und Reflexion; **10 Minuten**
- 4) Erstellung einer Aktivität (zu zweit), die eine Veränderung anregen könnte; **15 Minuten**
- 5) Präsentation der Aktivitäten; **10 Minuten**
- 6) Sich auf diese Aktivitäten einlassen; **10 Minuten**

In der Einleitung werden Fotos von Uğur Gallenkuş gezeigt, die eine Kombination aus zwei Fotos sind - eines aus der westlichen Welt; das andere aus einem Land der "Dritten" Welt, in dem Krieg oder Armut herrscht. Der "schockierende" Teil wird mit weißem Papier abgedeckt/überklebt, jedoch wissen die Teilnehmer*innen bisher noch nichts davon. Sie werden lediglich gebeten, das Foto fertigzustellen. Das dauert etwa 5 Minuten.

Gegen Mitte des Workshops versuchen die Teilnehmer*innen, das Bild "fertigzustellen" (10 Minuten). Nach 15 Minuten bittet der/die Moderator*in sie, den versteckten Teil des Bildes freizulegen und fragt sie nach ihrer Meinung - was sehen sie, und worum geht es auf den Fotos. Warum hat der Künstler diese Fotos gemacht, und was sagen sie über die westliche Welt aus? Inwiefern sind wir verantwortlich für das, was die Fotos uns zeigen? Können wir etwas tun, um das Gleichgewicht in diesem Foto wiederherzustellen (10 Minuten)? Die Teilnehmer*innen werden gebeten, in Zweiergruppen zu arbeiten und sich kleine Aktivitäten auszudenken, die helfen könnten, die Situation zu analysieren (15 Minuten). Zum Schluss stellen die Teilnehmer*innen die Aktivitäten und ihre Ideen vor (10 Minuten). Und schließlich, für die Nachbereitungsaktivität, bindet der/die Moderator*in die Teilnehmer*innen in die Entwicklung eines Engagementsplans ein - sie diskutieren, wie engagiert sie sind, um eine Veränderung herbeizuführen und wie sie sich gegenseitig helfen können.

4.4. Podcast: “Women of WASSUP”

Vereinigtes Königreich, Intellectual Output 3 – Demokratische Bürgerschaft

Bei Volunteering Matters in Großbritannien wurde **Frauen von WASSUP** aus dem Bedürfnis heraus geboren, **Themen zu diskutieren, die das Leben junger Frauen im Osten Englands betreffen**; Themen, die nach Ansicht der Freiwilligen der Organisation auf gesellschaftlicher und staatlicher Ebene nicht genug diskutiert werden. Die Freiwilligen haben sich zusammengefunden, um das Bewusstsein für die Themen, die sie und Gleichaltrige betreffen, in einem frei zugänglichen Podcast-Format zu schärfen. Zu finden hier: <https://anchor.fm/youthinaction/episodes/WOW---Women-Of-WASSUP---Consent-part-2-ejnavo>

Der Podcast hat eine Gesamtlänge von 1 Stunde und 10 Minuten. Die ersten 10 Minuten des Podcasts konzentrierten sich auf eine **Einführung in dieses von Freiwilligen geleitete Projekt für junge Frauen**, die Themen ansprechen wollen, von denen sie glauben, dass sie auf Regierungsebene nicht genug oder nicht effektiv diskutiert werden. Die Freiwilligen wählen die Themen und recherchieren und präsentieren ihre Ergebnisse in einem Podcast-Format, das frei zugänglich ist, damit sie so viele Gleichaltrige wie möglich für diese sehr wichtigen Themen begeistern können, die das Leben aller in ihren Gemeinden betreffen.

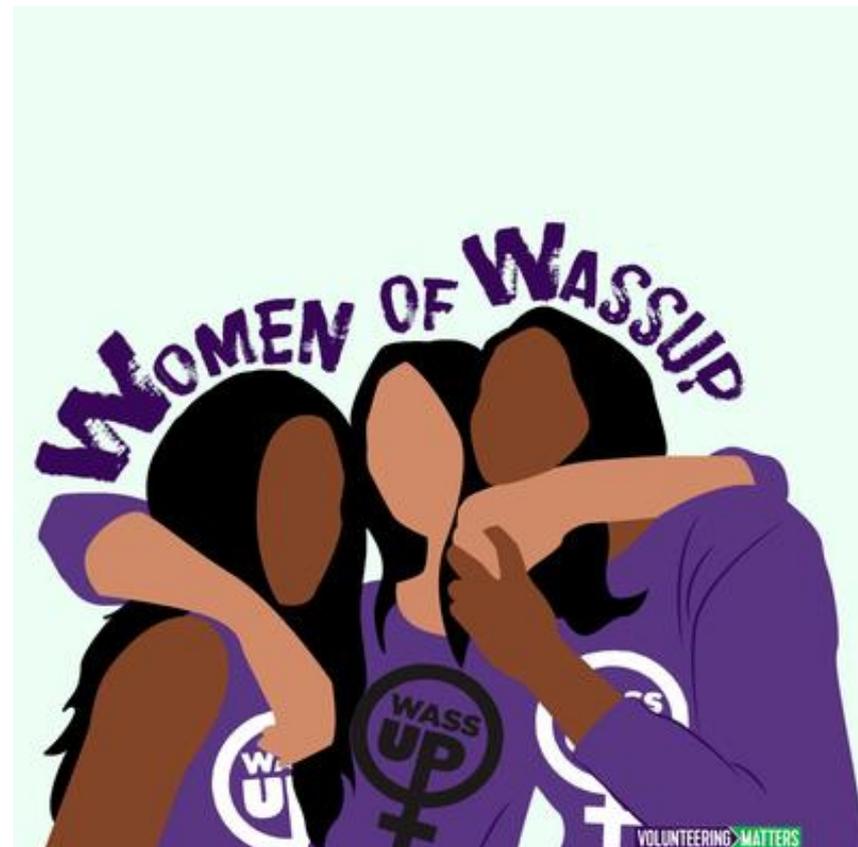
In den darauffolgenden 10 Minuten fand eine **Vorplanung** statt, in der erklärt wurde, dass dieses Projekt ein sicherer Raum für die Menschen sein soll und dass ihre Sicherheit nicht gefährdet werden soll. Anonymität ist auch etwas, das man zum Schutz der Identitäten der Freiwilligen in Betracht ziehen sollte, da sie Themen besprechen werden, die potenziell heikel sind.

Die weiteren 10 Minuten waren der **Rekrutierung von Freiwilligen** gewidmet. Es wurde erklärt, dass der Jugendbetreuer Freiwillige aus der lokalen Gemeinschaft rekrutieren sollte. Bei Volunteering Matters arbeitet dieses Projekt mit jungen Menschen, die sich als Frauen identifizieren, damit die erstellten Inhalte die Probleme und Barrieren, mit denen Frauen in der Gemeinde konfrontiert sind, ansprechen können. Das Projekt wird in Suffolk, Südost-England, durchgeführt. Weitere Hintergrundinformationen wurden gegeben, dass Volunteering Matters Freiwillige über Online-Anzeigen, Anzeigen in der Gemeinde und über lokale Schulen und Jugendclubs rekrutiert.

In diesem Teil des Podcasts wurde auch erklärt, dass die **Freiwilligen während jeder Phase vom Jugendbetreuer unterstützt** werden sollten, sodass diese sich wohl fühlen. Die Themen, die für die Diskussion im Rahmen dieses Projekts ausgewählt wurden, sind potenzielle Auslöser für junge Menschen, insbesondere für junge Menschen, die BAME (Black, Asian, Minority Ethnic) sind. Die Jugendbetreuer hatten die Verantwortung, die Freiwilligen zu schützen und sie zu unterstützen, während sie die Inhalte für die Podcasts erkunden.

In den nächsten 10 Minuten des Podcasts ging es um **die Entscheidung über Themen und Recherche**. Der Jugendbetreuer sollte die Freiwilligen ermächtigen, über Themen zu entscheiden, die sie in ihren Gemeinden betreffen, insbesondere über Themen, die für Themen der demokratischen Bürgerschaft relevant sind. Der Jugendbetreuer sollte die Freiwilligen dabei unterstützen, Dokumente zur Recherche zu erstellen, die sie bei der Aufzeichnung ihrer Gespräche für den Podcast verwenden können. Bei dem

Projekt in Großbritannien entschieden sich die Freiwilligen, über Männer und Frauenfreundschaft zu sprechen und eine spezielle Podcast-Episode zum Black History Month zu produzieren.



In den darauffolgenden **10 Minuten wurde der Podcast erstellt**. Der Jugendbetreuer sollte die Freiwilligen dabei unterstützen, ihre Gespräche für ihre Podcasts aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung der Gespräche für die Podcasts kann so einfach sein wie das Aufzeichnen des Gesprächs oder so kompliziert wie die Verwendung einer Podcast-Aufnahmesoftware. In diesem Workshop nahmen die Teilnehmer*innen Gruppengespräche mit Microsoft Teams und Zoom auf und verwendeten die Audiodateien als ihre Podcasts für das Projekt in Großbritannien. Es wird empfohlen, dass der/die Jugendbetreuer*in den Inhalt überprüft, um die Qualität und Angemessenheit sicherzustellen, und mit den Freiwilligen zusammenarbeitet, um Abschnitte neu aufzunehmen, sollte dies notwendig sein. In dieser Sitzung verwendete die Gruppe das Programm Audacity, um die Audiodateien zusammenzufügen.

In den folgenden 10 Minuten ging es um die **Verbreitung des Podcasts**. Der/die Jugendbetreuer*in sollte die Podcasts bei einem Online-Anbieter hochladen. Hier verwendete die Gruppe Anchor, weil es kostenlos ist und eine leicht zu bedienende Plattform, sodass Freiwillige der meisten Lernstufen damit arbeiten können. Sie teilten den Hyperlink zum Podcast mit den örtlichen Schulen, Hochschulen und Jugendclubs sowie mit den Stadträten der Gemeinde. Sie stellten die Podcasts auch online zur Verfügung, damit die breite Öffentlichkeit sich mit den Podcasts beschäftigen konnte.

Und schließlich, da die Auswertung sehr wichtig ist, konzentrierten sich die letzten 10 Minuten auf **die Auswertung der Auswirkungen des Podcasts**. Da es sich um eine Basis-Initiative handelt, war der einzige Effekt, den die Gruppe erhoben hat, wie viele Menschen auf die Podcasts zugegriffen haben. Diese Auswertung ist bei der Nutzung der Anchor-Plattform kostenlos.

4.5. Workshop: "Europäische Freiwillige"

Tschechische Republik, Intellectual Output 4 – Europäische Bürgerschaft

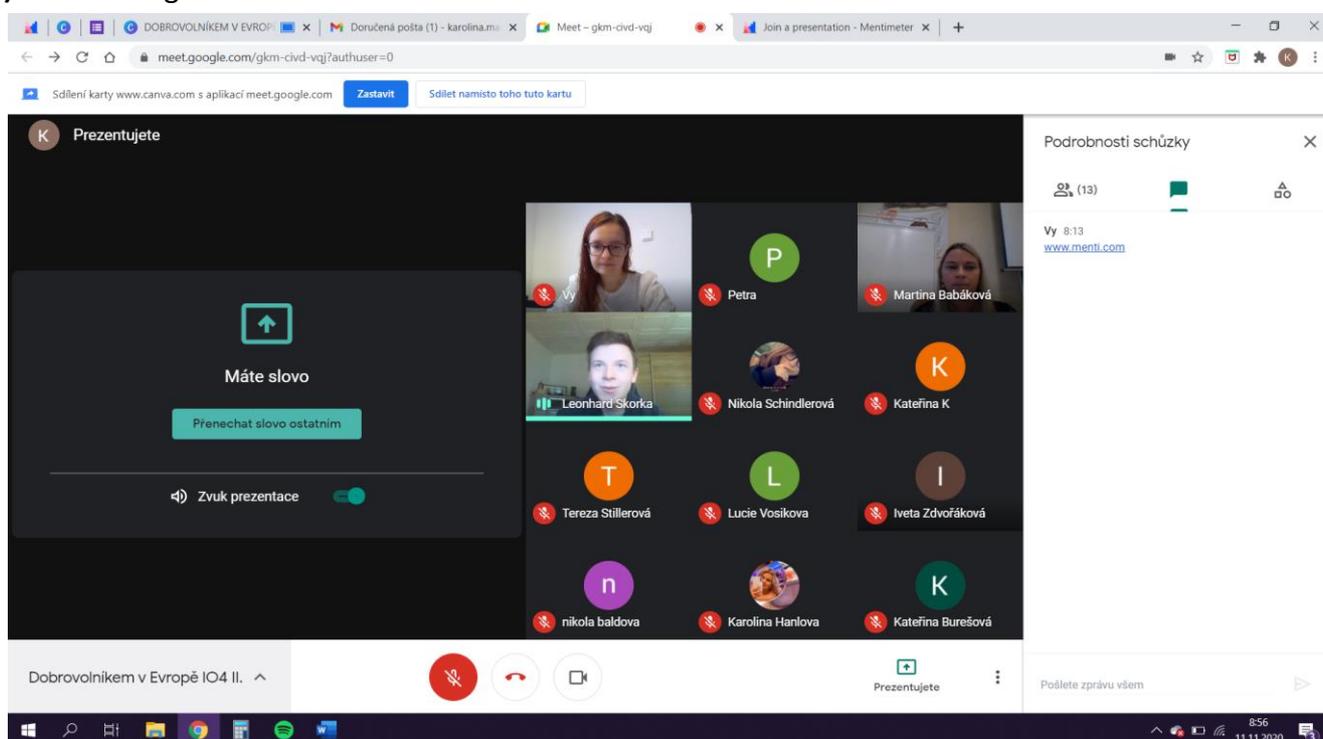
Der tschechische Partner, **Dobrovolnické centrum**, z.s. in **Ústí nad Labem**, organisierte einen Workshop, der im Rahmen des Intellektuellen Outputs zur Europäischen Bürgerschaft die **Werte und Vorteile der europäischen Freiwilligenarbeit** förderte. Um die Arbeitsweise der Europäischen Union besser zu verstehen, diskutierte eine Gruppe von Personen im Alter von 15-37 Jahren, unterstützt von einem Moderator, über ihre Motivation, ihre Ziele und ihre Schwierigkeiten mit der Freiwilligenarbeit. Die Gruppe diskutierte über Freiwilligenarbeit im Ausland, in anderen EU-Mitgliedsstaaten, und wie das dort gehandhabt wird.

Die Idee und die Vision hinter dem Workshop wurden von folgender Aussage geleitet: **"Aufgeregt für neue Abenteuer im Leben? Sie wissen nicht, was Sie mit Ihrem Leben nach der Schule anfangen sollen? Willst du neue Sprachen lernen, eine andere Kultur kennenlernen und dabei Menschen in Not helfen? Kein Problem! Europäische Freiwilligenarbeit ist das, wonach Sie suchen."** Während der Sitzung sprach die Gruppe über Freiwilligenarbeit, ihre Erfahrungen und wie man seine Zeit sinnvoll investieren kann. Die Moderatoren erklärten den Teilnehmer*innen auch, was die EU in Bezug auf Freiwilligenarbeit bietet. Darüber hinaus wurden im Workshop Themen wie Hindernisse, organisatorische Herausforderungen, aber vor allem die Vorteile und Werte, die grenzüberschreitende Freiwilligenarbeit mit sich bringt, angesprochen.



Der zweistündige Workshop, der aufgrund von COVID-19 online durchgeführt wurde, gliederte sich wie folgt:

- 1) Eintritt der Teilnehmer*innen in das Meeting, technische Unterstützung für Teilnehmer*innen
- 2) Vorstellung der Dozenten*innen, Teilnehmer*innen, des WakeUP!-Projekts und der Idee des Treffens
- 3) Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit
- 4) Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit in Europa
- 5) Gastrede (ehemaliger grenzüberschreitender Freiwilliger)
- 6) Meine eigene Organisationstätigkeit
- 7) Vorteile des Freiwilligendienstes im EU-Programm
- 8) Auswertung



4.6. Workshop: “Erasmus für junge Menschen” *Norwegen, Intellectual Output 4 – Europäische Bürgerschaft*

Die **norwegische Partnerorganisation LoPe** mit Sitz in **Skien** organisierte einen Workshop für junge Menschen, der sich auf die Förderung der Mobilitätsmöglichkeiten im Rahmen des Erasmus+ Programms konzentriert. Dies war eine sehr wichtige Veranstaltung, da Norwegen zwar kein EU-Mitgliedsstaat, aber ein Partnerland im Erasmus+ Programm ist und daher junge Menschen viele der grenzüberschreitenden Mobilitätsmöglichkeiten nutzen können.

Der Workshop dauert drei Stunden. Die Veranstaltung beginnt mit einer Einführung in das Wake UP! Projekt und einer Präsentation über das Erasmus+ Programm. Die 10 Teilnehmer*innen im Alter von 15-25 Jahren trafen sich virtuell, da der Workshop aufgrund der COVID-19 Situation angepasst werden musste.

Nach der Einführung beschäftigen sich die Teilnehmer*innen mit folgenden Fragen:

Was ist das Erasmus+ Programm?

Kennen Sie das Erasmus+ Programm? Haben Sie das Erasmus+ Programm schon einmal genutzt oder sind damit gereist?

Kennen Sie Schulen, die diese Art von Programm unterstützen?

Danach werden den Teilnehmer*innen folgende Aufgaben gestellt:

Recherchieren Sie über das Erasmus+ Programm und darüber, wohin man mit diesem Programm von Norwegen aus reisen kann.

Wählen Sie ein Reiseziel und eine Schule. Wohin würden Sie reisen?

Als Viertes folgt ein **Reflexionsteil**. Im Zuge dessen beschäftigen sich die Teilnehmer*innen mit der Frage, ob sie die **Möglichkeit wahrnehmen würden, das Erasmus+ Programm zu nutzen**. Daraufhin folgen eine kurze Diskussion und eine Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse. Abschließend denken die Teilnehmer*innen darüber nach, was sie aus dem **Workshop für die Zukunft mitnehmen** werden.



4.7. Workshop: "Fake News"

Nordmazedonien, Intellectual Output 5 – Informierte Bürgerschaft

Association Multikultura ist die **nordmazedonische Partnerorganisation** des Wake UP! Projektes. Die Organisation, die ihren Sitz in **Tetovo** hat, war auch Gastgeber des vorletzten transnationalen Treffens aller Partnerorganisationen, welches aufgrund von COVID-19 online stattfand. Dank der ausgezeichneten Organisation durch das nordmazedonische Team konnte das Meeting dennoch sehr erfolgreich durchgeführt werden. **Die Vision dieses Workshops ist es, jungen Menschen etwas über Fake News beizubringen. Sie sollen lernen, wie man Fake News bewerten und überprüfen kann. Das allgemeine Ziel des Workshops ist es, die Medienkompetenz junger Menschen zu erhöhen.**



Der Workshop, der mit bis zu 30 Teilnehmer*innen durchgeführt werden kann, dauert vier Stunden und beginnt mit einer Frage: "Was sind Fake News?". Die Teilnehmer*innen lernen, dass "Fake News" ein Begriff ist, der für verschiedene Menschen unterschiedliche Bedeutungen hat. Im Kern sind "Fake News" definiert als jene Nachrichten, die falsch sind: Die Geschichte selbst ist erfunden, ohne nachprüfbare Fakten, Quellen oder Zitate. Manchmal handelt es sich bei diesen Geschichten um Stimmungsmache, die absichtlich so gestaltet ist, dass sie den Leser in die Irre führt. Eine weitere Variante der Fake News ist "Clickbait". Hierbei ist der/die Autor*in aus wirtschaftlichen Gründen motiviert Unwahrheiten zu schreiben, da er/sie von der Anzahl der Leute, die auf die Geschichte klicken, profitiert. In den letzten

Jahren verbreiteten sich Fake News besonders über die sozialen Medien, zum Teil weil sie auf diese Weise einfach und schnell online geteilt werden können.

Die Teilnehmer*innen bekommen auch Informationen darüber, woher Fake News kommen: Wie Fake News entstehen, hängt direkt damit zusammen, wer der/die Autor(en) ist/sind und aus welcher Motivation heraus Fake News in den Umlauf gebracht werden.

Wer sind die Autor*innen? Diese könnten sein:

- Jemand, der Geld verdienen will, unabhängig vom Inhalt des Artikels (zum Beispiel Teenager)
- Satiriker*innen, die entweder überspitzt auf ein Problem aufmerksam machen wollen oder ihr Publikum unterhalten wollen, oder beides
- Nachlässige oder schlecht ausgebildete Journalist*innen - der Druck des 24-Stunden-Nachrichtenwesens sowie das Aufkommen immer neuer Nachrichtenseiten können zu nachlässigem Schreiben, das nicht den professionellen journalistischen (Ethik-) Standards genügt, verführen
- Menschen, die politische Überzeugungen und Entscheidungsträger beeinflussen wollen

Der Workshop bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich mit dem verschiedenen Arten von Fake News zu beschäftigen:

- Satire/Parodie
- Fake News Seiten, die sich als seriöse Seiten ausgeben
- Tatsächliche "Fake News"-Seiten
- Falschinformationen und echte Nachrichten sind vermischt
- Stimmungsmache
- Pseudowissenschaft
- Clickbait

Die nachfolgende Übung ist sehr praktisch und nützlich, da die Teilnehmer*innen die Kriterien für die Bewertung von Artikeln kennenlernen, um selbstständig falsche von echten Informationen unterscheiden zu können:

- Wer ist der/die Autor*in/? Was ist dies für eine Publikation?
- Welchen Standpunkt vertritt der/die Autor*in bzw. die Publikation und wie verhält er/sie sich zu seinem/ihrem Standpunkt?
- Wer ist die Zielgruppe des Artikels?
- Welche Beweise verwendet der/die Autor*in, um seinen/ihren Standpunkt zu untermauern?
- Was fehlt in dem Artikel?

4.8. Podcasts: “Futter fürs Hirn – Food for the Brain”

Deutschland, Intellectual Output 5 – Informierte Bürgerschaft

Die **federführende Organisation** in der Wake UP! Partnerschaft ist der **Verein Gemeinsam leben & lernen in Europa e.V. aus Passau (Bayern)**, die sich mit Podcasts am Projekt beteiligen. Die Themen, die im Podcast besprochen werden, reichen von der Frage, warum Menschen sich ehrenamtlich engagieren sollten, bis hin zu der Demokratiekrise, Sexismus, Rassismus, Inklusion und psychischer Gesundheit. Der Grundgedanke dahinter ist, dass viele Menschen über gesellschaftspolitische Themen und Engagement sprechen, aber die meisten nicht wissen, was dies überhaupt bedeutet. Die Idee ist, die Podcasts für alle verständlich zu gestalten und damit junge Menschen zu erreichen, um diese zu motivieren, sich zu engagieren und mitzudenken.

In jeder Folge des Podcasts lädt die Organisation jeweils einen jungen Menschen ein, der sich in dem Bereich engagiert, der in dieser Episode im Fokus steht. Die jungen Menschen stellen sich selbst vor und sprechen über ihr Engagement. Am Ende jeder Folge gibt es eine Challenge für die Zuhörer*innen, um ihnen zu zeigen, wie man sich persönlich für das Thema engagieren kann.

Wie ist der Podcast entstanden?

Die Idee entstand im COVID-19-Lockdown: der Verein kam immer wieder mit jungen Menschen in Kontakt, die sich engagieren wollten. Zudem stellten sie fest, dass immer mehr junge Menschen das Medium Podcast für sich entdecken und somit auch immer mehr Podcasts gehört werden. Das Team erkannte, dass sich Podcasts gut eignen, um auch komplexere Inhalte zu vermitteln. Mittlerweile arbeiten elf engagierte junge Frauen fest in dem Projektteam mit. Sie entscheiden über die Themen und die Ausrichtung der jeweiligen Folgen und teilen sich die Arbeit: Recherche, Marketing, Grafik und Design, Schnitt, Gästemanagement, Webseite, Projektkoordination, Moderation.



Was wurde erreicht?

Das Team produzierte mehrere Episoden und jeden ersten Freitag im Monat wird eine neue Folge auf die Podcast-Website (<https://www.futter-fuers-hirn.de/>) hochgeladen. Der Podcast ist auf allen gängigen Plattformen und Apps verfügbar. Die eigens erstellte Website enthält nicht nur alle Folgen, sondern auch die Challenges, die Organisation sowie weiterführende Informationen zu jedem behandelten Thema. Für die einzelnen Folgen wurden passende Cover gestaltet, die visualisieren, um was es in der jeweiligen Folge geht.

Was ist das Ziel des Podcasts?

Ziel ist es zum einen, eine hohe Reichweite aufzubauen und vor allem die jungen Zuhörer*innen zum Nachdenken zu bringen. Zum anderen soll die Hörerschaft durch den Podcast zu gesellschaftspolitischem Engagement motiviert werden. Bis zum Ende des Jahres 2021 sollen 400 Hörer gewonnen und eine überregionale Reichweite aufgebaut sein. Dies geschieht in der Hoffnung, dass mindestens 50% der Hörer die im Podcast gestellten Challenges in ihrem Alltag aufgreifen.



Warum ist der Podcast notwendig?

Die Motivation hinter dem Podcast ist es, eine Stimme der Vernunft zu sein. Damit fungiert der Podcast als Gegengewicht zu antidemokratischem, rassistischem und antisemitischem Gedankengut, welches immer lauter und präsenter wird. Das Podcast-Format erreicht junge Menschen und eignet sich somit, diese auf unkomplizierte Art und Weise über gesellschaftspolitische Themen zu informieren. Zudem bietet das Format Ideen und Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements für junge, aktive Menschen in Zeiten der Pandemie an.

Wie wird der Podcast finanziert?

Die Sachmittel (zum Beispiel das Mikrofon, die Software, die Gebühren für die Podcast-Plattformen, die Website) werden durch das „Lokale Solidaritätsprojekt“ des Vereins im Rahmen des Europäischen Solidaritätskorps finanziert. Ein geringer Teil der Personalkosten für die hauptamtliche Koordinatorin wird über das Wake UP! Projekt finanziert. Alles Weitere wurde und wird auf rein ehrenamtlicher Basis geleistet.

5. Abschließende Worte

Das "Wake UP!" Projekt war eine einzigartige strategische Key Action 2 Partnerschaft, nicht zuletzt, weil so viele verschiedene Partnerorganisationen beteiligt waren. Natürlich gestalteten sich dadurch manchmal die Koordination, das Sammeln von Informationen und der Arbeitsfortschritt herausfordernder. Dennoch bereicherten die vielen verschiedenen Erfahrungen, die die Partner in das Projekt einbrachten, das gemeinsame Unternehmen nachhaltig. Dies trifft ganz besonders zu, wenn es um wichtige Themen wie die aktive Bürgerschaft junger Menschen geht. Ihr Engagement und ihre Fähigkeit, Veränderungen herbeizuführen, stehen an vorderster Front bei der Bekämpfung von Ungerechtigkeiten in ihren Communities vor Ort.



Der erste Intellectual Output - die pädagogischen Ansätze, die im Rahmen des Wake UP! Projektes erarbeitet wurden und die in dem abschließenden Projektleitfaden detailliert beschrieben werden - waren eine gelungener Start für die Zusammenarbeit der Partnerorganisationen.

Der Erfolg dieses ersten Teils war die Grundlage für die Arbeit an den folgenden Intellectual Outputs (IO2 - IO5). Als Ergebnis können die Partner*innen feststellen, dass fast 130 Workshops, Trainings, Podcasts, Veranstaltungen, Kampagnen, Aufnahmen und andere Formate der Jugendarbeit als Teil des Wake UP! Projektes entstanden sind. Sie alle haben gezeigt, dass junge Menschen, wenn man sie befähigt und ihnen die Möglichkeit gibt, aktiv für soziale Veränderung zu sorgen, auf allen Ebenen einen echten Unterschied bewirken können.

Wie Wake UP! in der Zukunft weiter wirkt

Nachhaltigkeit ist etwas, dessen sich die Partner*innen des Wake UP! Projekts immer sehr bewusst waren. Die an dem Projekt beteiligten Organisationen unter der Leitung von Gemeinsam leben & lernen in Europa sind sich nur allzu bewusst, dass viele exzellente Projekte mit großem Potenzial stattfinden, die durch öffentliche Mittel finanziert werden und deren erarbeitetes Wissen nach Beendigung der Arbeit leider verloren geht. Dies wollten die Partner*innen des Wake UP! Projektes verhindern und so schlugen die beteiligten Organisationen noch in der Projektantragsphase vor, in eine übersichtliche, visuell ansprechende und verständliche Website zu investieren. Der Zugang zur Lernplattform ist über folgenden Link möglich:

www.wakeup-europe.eu/platform,

Sie dient als Lernplattform und ist eine Ideensammlung, in der die fast 130 Einzelprojekte aufgelistet sind und nachgeschlagen werden können. **Somit ist das erarbeitete Wissen für alle zugänglich und kann als nützliche Ressourcen in der zukünftigen ehrenamtlichen Arbeit sinnvoll eingesetzt werden.**


Home Link Disabled Sprache wählen -

Interkulturelle Kommunikation für Migranten



DE Interkulturelle Kommunikation für Migranten

Generelle Beschreibung:
Das Bewusstsein für die kulturelle Dimension stärken.

Idee:
Das Hauptziel ist die Integration. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer tauschen sich über ihre Erfahrungen mit Diskriminierungssituationen aus, die in unserer Gesellschaft vorkommen können.

Vision
Wir machen diese Erfahrung, um unser Ziel zu erreichen: Integration ist möglich.

Organisation:

Organisation: Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V
Name: Wingerter Perdita
Street: Leopoldstraße 9
Postcode and City: 94032 Passau
Phone: 00498512132738
website: www.gemeinsam-in-europa.de
E-Mail: projekt@gemeinsam-in-europa.de

[zurück zur Hauptseite](#)

Downloads

Die Website und die Lernplattform werden in den kommenden Jahren allen Interessierten zur Verfügung stehen. Besucher*innen der Website können die Datenbank mit den Lehr- und Lernmaterialien durchsuchen und spezifische Filter anwenden, je nachdem, welche Fragen sie haben und nach welcher Art von Materialien sie suchen. Das Design der Website macht die Navigation sehr einfach und die Partnerorganisationen bieten alle Informationen zu den Einzelprojekten an - zum Austausch, zur Inspiration und zum Lernen. Dies geschieht in der Hoffnung, dass die durch das Wake UP! Projekt erzeugten Ideen, die Arbeit und die Ergebnisse anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen (oder auch jedem anderen Akteur) helfen können, die Plattformen und Räume für junge Menschen schaffen möchte, damit diese in ihren Communities vor Ort für Veränderung sorgen.



Im Namen aller Partner*innen des Wake UP! Projektes: **Cluj-Napoca Volunteer Centre, BEST, D kolektiv, Volunteering Matters, Dobrovolnické centrum, z.s., Association Multikultura und Gemeinsam leben & lernen in Europa e.V.**, hoffen wir, dass die Leserschaft dieses Dokument hilfreich und inspirierend findet. Zudem freuen wir uns darauf, dass die Website und die Lernplattform, die gemeinsam erstellt wurden, für viele Jahre eine nützliche Wissensquelle und wegweisende Ressource für die aktive Bürgerschaft von jungen Europäer*innen sein werden.

Für Rückfragen und zur Kontaktaufnahme wenden Sie sich bitte an den Lead Partner unter info@gemeinsam-in-europa.de.

Wir danken Ihnen, dass Sie sich die Zeit genommen haben und daran interessiert sind, was wir als Wake UP! Erasmus+ Projektpartnerschaft gemeinsam erreicht haben.

Wake UP!

**Young Europeans becoming Change
Makers for a better Europe**

