



JOY

Developing Attunement through the Experience of Joy

LEITLINIEN FÜR ERWACHSENENPÄDAGOGEN

Ergebnis R4-A5

Kees Schuur, Eva Virag Suhajda, Margitta Glawe, Anikó Kottes, Giulia D'Annibale, Julia Dobay, Katalin Mária Lábán

ROGERS FOUNDATION FOR PERSON
CENTRED EDUCATION, HUNGARY

GESOB – GESELLSCHAFT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND BILDUNG, AUSTRIA

UWEZO GmbH, GERMANY

ASTORIA SZÍNHÁZI KÖZMŰVELŐDÉSI
EGYESÜLET, HUNGARY

CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO DANILO
DOLCI, ITALY



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Ereignisinformationen

Zuschussvereinbarung Nr.	2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311
Akronym des Projekts	Ode-to-Joy
Projekttitel	Ode to Joy – Developing Attunement through the Experience of Joy
Projektzeitrahmen und -dauer	11.01.2021 – 05.01.2024 (30 Monate)
Ergebnis	R4-A5
Status	Final
Versionsnummer	1.0
Ergebnisverantwortlich	UWEZO GmbH
Verbreitungsebene	Öffentlich

Projektkoordinator

Name	
Organisation	Rogers Foundation for Person-Centred Education
E-Mail	aniko.kottes@rogersalapitvany.hu
Anschrift:	6 Beethoven Street, Budapest 1126, Ungarn

Autorenliste

Name	Organisation
Kees Schuur	UWEZO GmbH
Eva Virag Suhajda	GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung
Margitta Glawe	UWEZO GmbH
Anikó Kottes	Rogers Foundation for Person-Centred Education
Julia Dobay	Astoria Színházi Közművelődési Egyesület
Katalin Mária Lábán	Astoria Színházi Közművelődési Egyesület
Giulia D'Annibale	Zentrum für Entwicklung Kreativer Danilo Dolci

Geschlechtserklärung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten in gleicher Weise für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und stellt keine Wertung dar.



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Die JOY-Ergebnisse.	2
3. Das JOY-Modell.	3
4. Der JOY-Prozess	5
5. Das JOY-Handbuch	6
6. Wirksame Richtlinien für Erwachsenenbildner	8
6.1 Einleitung	8
6.2 Kollaborative und respektvolle Lernumgebung	8
6.3 Verstehen Sie die Merkmale von NEETs: wichtige Erkenntnisse für Erwachsenenbildner	9
6.4 Einsatz vielfältiger Trainingsmethoden und -ressourcen	10
6.5 Kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten	11
6.6 Kontinuierliches Lernen und Kompetenzentwicklung	12
6.7 Technologie	12
6.8 Lernergebnisse bewerten und wertschätzen und entsprechend anpassen.	13
<i>Anhang 1: Über das JOY-Projekt</i>	15
<i>Anhang 2: Das JOY-Modell und sozio-kreative Methoden</i>	16
<i>Anhang 3: Bewertung früherer Kompetenzen – Bewertung, die die Lücke zwischen Emotionen und formaler Anerkennung schließt</i>	24

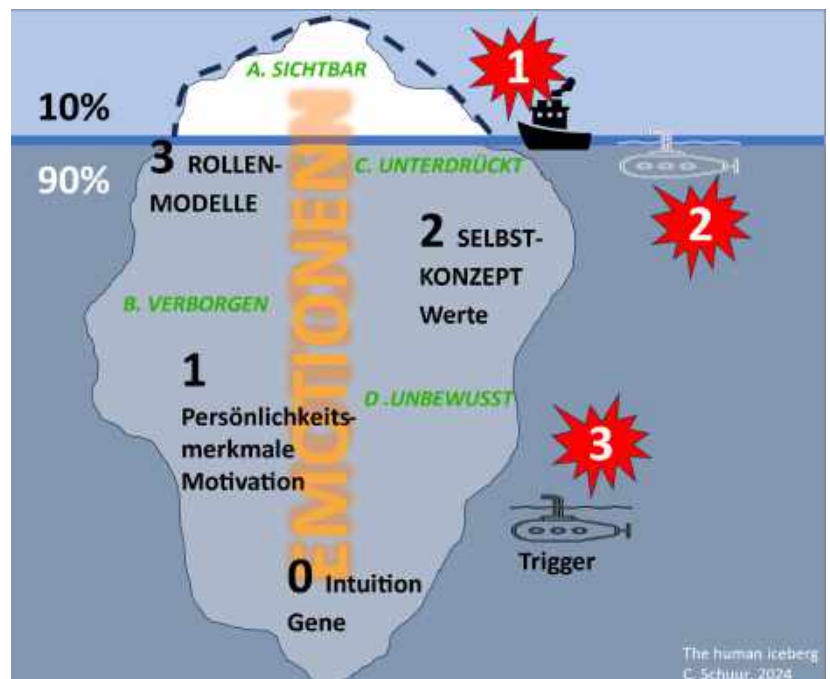
1. Einführung

Ziel dieses „Leitfadens für Erwachsenenbildner“ ist es, ausgewählte Ansätze innerhalb des JOY vertieft zu beleuchten. Das Konzept hinter diesen Leitlinien für Erwachsenenbildner ist die Verschmelzung von fünf sozio-kreativen Ansätzen und die Kombination mit einem Bottom-up-Ansatz der Bewertung früherer Lernerfahrungen, um NEETs zu motivieren und anzuregen, sich ihres Wesens und ihrer Fähigkeiten bewusster zu werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr Interesse an weiterer Bildung oder Ausbildung zu steigern und ihre Freude und ihr Wohlbefinden zu steigern.

Die JOY-Methode wurde im Rahmen des Projekts „Ode to Joy – Developing Attunement through the Experience of Joy“ entwickelt, einem Projekt, das vom Erasmus+-Projekt der Europäischen Union mitfinanziert wurde.

Zielgruppe des Joy-Projekts sind junge Erwachsene (15-29 Jahre), die sich „nicht in Beschäftigung, Bildung und Ausbildung“ (NEET) befinden. Die Gründe dafür, dass sie nicht in Ausbildung sind und nicht arbeiten, reichen von (frühen) Schulabgängern, die kein Interesse an Arbeit haben, über junge Frauen, die zu Hause ein Kind oder andere Familienmitglieder betreuen, über Menschen, die nicht arbeiten können, bis hin zu jungen Erwachsenen die krank, frustriert, enttäuscht sind, bis hin zu denen, die nicht gemeldet sind (Schwarzarbeit). Allen fehlt die Sichtbarkeit darüber, wer sie sind und was sie können und wozu sie interessiert sind und wie sie lernen (wollen). Die Lernergebnisse sind für die Außenwelt oft nicht sichtbar. Gründe dafür sind zum Beispiel, dass sie sich ihrer Kompetenzen nicht bewusst sind, sich verstecken/schützen oder dass sie nicht in der Lage sind, für sich selbst zu werben.

Man kann einen Menschen mit einem Eisberg vergleichen. Das Eisberg-Kompetenzmodell zeigt bestimmte Herausforderungen auf, mit denen sich JOY und die Bewertung im Allgemeinen auseinandersetzen müssen. 90 % des Volumens eines Eisbergs liegen unter Wasser, nur 10 % befinden sich über der Wasseroberfläche. Und von diesen 10 % ist nur die äußere Schicht sichtbar. Und dieser Teil ist oft mit einem dicken Schutzschild abgedeckt.





1. Die **Persönlichkeitsmerkmale** und **Motive** liegen meist tief im Inneren eines Menschen verborgen. Die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, erfordern vorsichtige und sorgfältige Interventionen.
2. Durch die Arbeit am **Selbstkonzept**, an der Selbsteinschätzung, **am Selbstwertgefühl** und am Selbstbild muss eine Person bestehende Einstellungen und persönliche Wertnormen ändern.
3. Jeder Mensch erfüllt ein oder mehrere **Vorbilder**, die stark von der Umwelt und oft wenig von einem starken Selbstverständnis beeinflusst werden können.
4. Die **positiven Emotionen** geben Kraft und unterstützen die Öffnung. Negative Emotionen veranlassen die Person, sich noch mehr zu verstecken oder gegen die Einflüsse anzukämpfen.
5. Der sichtbare Teil ist der schwierigste und komplexeste. Er sollte nicht zerstört, sondern vom Menschen selbst sanft geformt werden, indem er mit den tiefsten Schichten arbeitet.
6. Im Kern des Eisbergs befindet sich eine Auswahl an Kenntnissen und Fähigkeiten, die aus unterschiedlichen Gründen (persönliche Erfahrungen als Flüchtling, Mobbing, Missbrauch zu Hause, Kinderbetreuung, Schule, ...) verborgen bleiben.

Die Außenwelt kann nur die Außenseite des Teils über Wasser sehen und die Menschen schützen diesen Teil oft mit einem dicken Schild.

Die unbekannte Größe und Form des im Meer versunkenen Teils des Eisbergs stellt eine Gefahr für Schiffe (z. B. Berufsführer, Eltern) dar, die zu nahekommen. Bei allen Rettungsdiensten kann es zu Schäden an ihren Schiffen kommen, was dazu führen kann, dass eine Person nicht bereit ist zu kooperieren. Und unter Wasser gibt es U-Boote, die unbemerkt dem verborgenen Teil eines Menschen näherkommen. Die Absichten dieser Eindringlinge sind unbekannt.

Der JOY-Ansatz besteht darin, die innere Seite für die Person selbst und für die Außenwelt sichtbar zu machen, bewusster zu werden, ihr Selbstwertgefühl zu steigern, ihre Persönlichkeit und ihr Selbstverständnis zu stärken und den Schutzschild zu senken. JOY befasst sich mit der positiven Kompetenz einer NEET-Person und nutzt eine Kombination aus fünf sozio-kreativen Methoden in Kombination mit einer Methode zur Anerkennung und Bewertung von Kompetenzen.

Die JOY-Instrumente in Kombination mit dem Bewertungsansatz sind grundlegend für:

1. Bewusstmachen aller Elemente im Eisberg-Kompetenzmodell.
2. Alle diese Elemente miteinander verbinden.
3. Entwicklung/Anpassung hinsichtlich einer Veränderung ihrer Normen und Werte.
4. Verstehen, warum diese Elemente miteinander verbunden sind und welchen Einfluss sie auf das Wohlbefinden haben können.
5. Positive Emotionen nutzen und kontrollieren.
6. Kompetenzen beschreiben.
7. Kompetenzen sichtbarer, nutzbarer und wertvoller machen.



2. Die JOY-Ergebnisse.

Die Projektergebnisse bieten unterstützende Hintergrundinformationen, Leitlinien, das JOY-Modell und den JOY-Ansatz, alternative Lehrpläne, eine Toolbox mit Schulungsmaterialien, ein Positionspapier und diese Leitlinien für Erwachsenenbildner. Alle diese Dokumente können unter heruntergeladen werden

JOY-Ressourcen auf der JOY-Website :

<https://joy-experience.eu/resources/>

Diese Ressourcen sind:

1. Ein **Forschungsbericht** über die Wahrnehmung der Akteure im System (NEETs, Unternehmen, Bildung, Regierung), einschließlich einer Bedarfsanalyse für die Auswirkungen von COVID19 und die wirtschaftlichen Spannungen auf die Position von NEETs.

2. Der **JOY-Leitfaden für eine pädagogische Methodik** für die JOY-Trainingsinstrumente.

Basierend auf der Forschung und dem Leitfaden wurden Methoden/Ansätze ausgewählt, die Trainern und Erwachsenenbildnern detailliertes Wissen zur Bereicherung ihrer Arbeitspraxis liefern und sie bei ihrer Lehrplanplanung und -umsetzung unterstützen.

3. die **Joy-Toolbox** mit einer Sammlung spezifischer Übungen und Instrumente der Methoden (Drama, Storytelling, Arbeit mit der Natur, Körperarbeit, Symbolarbeit, Bottom-up-Bewertung von Vorkenntnissen), die darauf abzielen, das Erleben positiver Emotionen zu verbessern.

4. Das **Joy-Handbuch** wird eine Sammlung von Artikeln über die Ansätze und Wirkungsmechanismen der Methoden sein, die als „theoretischer“ Hintergrund für die Toolbox dienen.

5. Das **JOY-Kartenset** mit Zusammenfassungen der Toolbox-Aktivitäten.

6. Der **JOY-Kurs** mit Trainingsprogrammen, die Strukturen/Materialien umfassen, die erforderlich sind, um das Bewusstsein für Kompetenzen und den Zusammenhang mit ihren Emotionen, persönlichen Eigenschaften, Motivation und der Rolle, die sie spielen, zu stärken. Der Schulungsansatz ist mehrstufig, multidisziplinär und arbeitsbasiert, um eine NEET-Person in relativ kurzer Zeit auszubilden, einschließlich Elementen zur Bewertung informellen und nicht formalen Lernens.

7. Ein **zusammenfassender Bericht** der oben genannten Ergebnisse sowie Szenarien und Ratschläge für die weitere Anwendung des Joy-Modells, der Verfahren und Instrumente.

8. Ein **Positionspapier** mit politischen Empfehlungen.

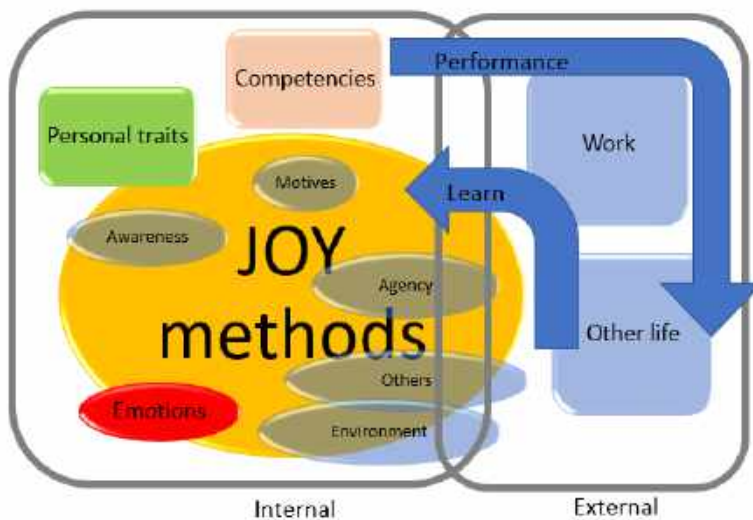
9. Diese **Richtlinien für Erwachsenenbildner**

LINK □ JOY-Ressourcen auf der JOY-Website: <https://joy-experience.eu/resources/>

3. Das JOY- Modell.

(weitere Informationen finden Sie im Forschungsbericht und im Handbuch)

Verschiedene Faktoren führen zum persönlichen Wohlbefinden, Und dazwischen gibt es auch eine sehr komplexe Dynamik. Praktiker, die mit komplexen Dynamiken arbeiten, müssen das Gesamtbild sehen. Obwohl wir nur kleine Elemente erfassen können, liegt der Schlüssel darin, die Faktoren in der Dynamik zu finden, bei denen unser Eingriff die größte potenzielle Wirkung erzielen kann.



Die beiden Hauptbereiche, die interagieren, sind das „Innen“/Interne und das „Außen“/Äußere: die Person und die Umwelt. Coaches, Berater und Trainer Sie können keinen direkten Einfluss auf das „Äußere“ der Person haben, aber durch die Arbeit mit den einzelnen Faktoren können sie sich sowohl auf sie als auch auf die innere Umgebung unseres Klienten auswirken.

Der Hauptbereich unserer JOY-Methode ist die innere Welt eines Menschen:

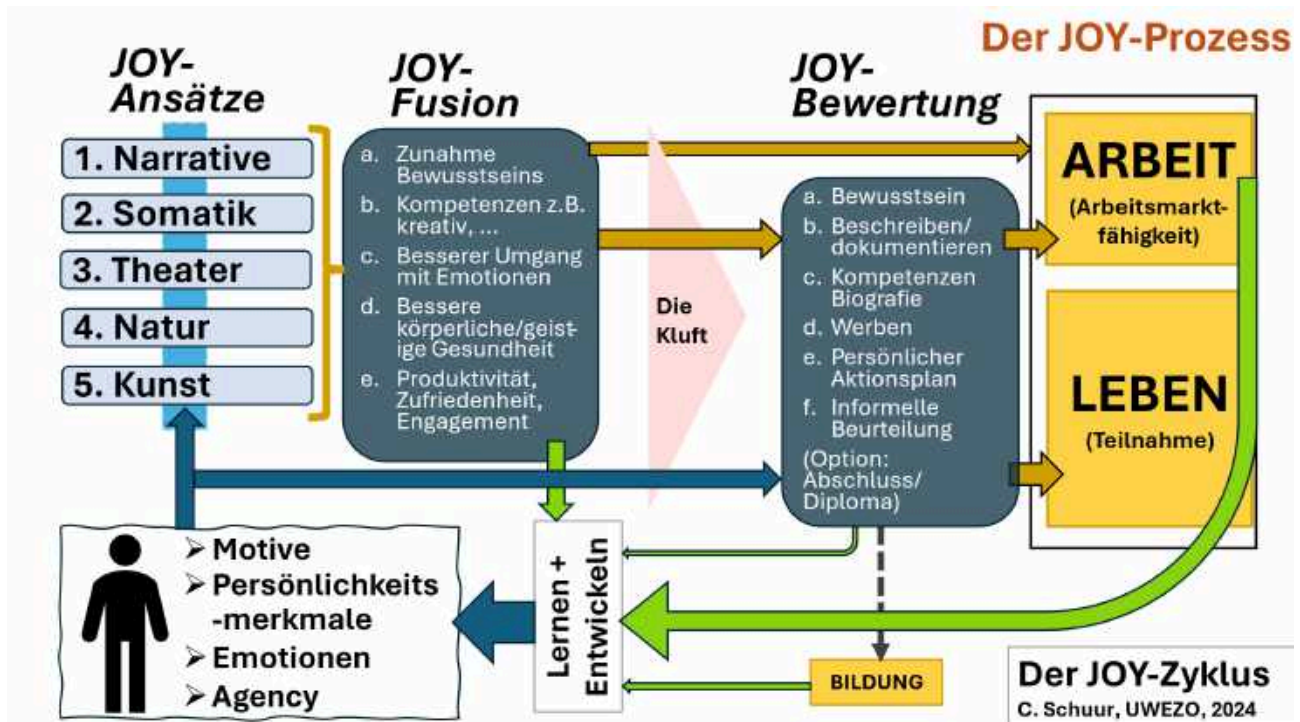
1. **Persönlichkeitsmerkmale**
2. **(Positive) Gefühle**
3. **Bewusstsein**
4. **Motive**
5. **Agentur** (Handlungskompetenz und Kontrollbefugnis).

Und die Kombination mit dem Bewertungsprozess von Lernergebnissen anhand einer Kombination verschiedener Normen und Werte (1) persönlich, 2) sozial, 3) gesellschaftlich/beruflich und 4) formal (Qualifikationen).

Um die Kontrolle zu haben, müssen wir uns unserer Gefühle, Motive und Persönlichkeitsmerkmale bewusst sein. Der Grad der persönlichen Entscheidungsfreiheit kann sich im Laufe unseres Lebens ändern.

4. Der JOY-Prozess

Die Schritte im JOY-Prozess



SCHRITT 1. Fusion soziokreativer Ansätze

Kombinationen und Fusionen der sozio-kreativen Methoden des Geschichtenerzählens, der Somatik, des Dramas, der Natur und der Kunst führen zu:

- Ein gesteigertes Bewusstsein
- Die (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen, wie Kreativität, Kommunikation, Teamarbeit, Innovation
- Ein besserer Umgang und Einsatz von Emotionen
- Körperlich und geistig gesünder
- Aufmerksamer, zufriedener und engagierter, was höchstwahrscheinlich zu höherer Produktivität und weniger Fehlern führt.

SCHRITT 2: Bewertung der Lernergebnisse.

Die Ergebnisse der sozio-kreativen Übungen, kombiniert mit anderen persönlichen Merkmalen, Motiven, Emotionen und Entscheidungsfreiheit.

- Weiterentwicklung des Bewusstseins für Kompetenzen, die sich stärker auf das Funktionieren in Gesellschaft und Arbeit beziehen.



- *Analyse des persönlichen Prozesses der Umsetzung von Kompetenzen*
- *Verbesserung der Möglichkeiten, ihre Kompetenzen Arbeitgebern und in ihrem sozialen Umfeld zu präsentieren.*
- *Ihre persönliche Entwicklung planen*

Weitere Einblicke in die Bewertung früher erworbener Kenntnisse finden Sie in Anhang 3.

SCHRITT 3: Lernen und festigen.

Ihr kontinuierliches Lernen sichtbar machen und zeigen, wie es zu ihrer nachhaltigen Entwicklung beiträgt.

- *Kontinuierliches informelles und nicht formales Lernen in Arbeit und Gesellschaft.*
- *Lernen aus den sozio-kreativen Übungen und die Bewertung ihrer Kompetenzen*
- *Lernen, indem man seine Talente (Kompetenzen, persönliche Eigenschaften, Motivation und Emotionen) in ein „persönliches Unternehmen“ einbringt.*

5. Das JOY-Handbuch

Als Ergebnis von R2 wird ein Handbuch veröffentlicht, das ein Werkzeug zur Vertiefung der Joy-Methode darstellt: Diese besteht aus einer Reihe von Disziplinen, die sich auf die Bereitstellung von Werkzeugen konzentrieren, um NEET-Menschen dabei zu unterstützen, sich selbst neu zu entdecken. Geschichtenerzählen, Tanz, Somatik, die Arbeit mit der Natur und Kunst sind die wichtigsten identifizierten Ansätze, die die Verbindung mit sich selbst erleichtern können. Die JOY-Methode versucht daher, diesen Menschen dabei zu helfen, die richtige Motivation für den Beginn einer Bildungs- oder Berufslaufbahn zu finden.

In diesem Handbuch versuchten die Partner durch Befragungen von Experten in den verschiedenen Bereichen zu verstehen, warum diese Methoden bei der Aktivierung positiver Emotionen besonders hilfreich sein können. Jeder Partner interviewte einen Fachmann aus einer der oben genannten Disziplinen und fragte ihn oder sie, wie der gewählte Ansatz in der Lage ist, positive Emotionen zu unterstützen und die von den Menschen zuvor im Rahmen ihrer Erfahrungen erworbenen Erkenntnisse zu verbessern.

Dieses Handbuch verdeutlicht anhand der Worte ausgewählter Experten die grundlegende Bedeutung einer kombinierten Methode, die in der Lage ist, verschiedene Ansätze zusammenzuführen, die alle auf das Wohlbefinden des Menschen abzielen. Wenn man aufmerksam auf die Erklärungen der befragten Personen achtet, kann man erkennen, wie eng diese Methoden miteinander verbunden sind und dass sie leicht genutzt werden können, um der Person, die sich dazu entschließt, sie auszuprobieren, die Möglichkeit zu geben, ihre tiefsten Wünsche zu erforschen. Sich selbst neu zu entdecken, auf seine unausgesprochenen Gefühle zu achten und seine Grenzen, aber auch seine Fähigkeiten anzuerkennen, steigert das



Selbstwertgefühl, stärkt das Selbstbild und ermöglicht es dem Einzelnen, dem Leben mit anderer Kraft und Freude zu begegnen. Tanzen, Geschichtenerzählen, Kontakt mit der Natur, Kreativität und Improvisation sind alles Teile eines großartigen Selbsterkundungsmechanismus. All dies, kombiniert mit der Wertschätzung dessen, was in nicht formalen Kontexten gelernt wurde, führt dazu, dass sich der Einzelne fähig fühlt, wieder in der Lage ist, in verschiedenen Lebensbereichen unterschiedliche Erfahrungen zu machen, und nicht länger in einem Gefühl der Unfähigkeit und Frustration feststeckt.

Das Handbuch schließt mit einem Artikel über die Bedeutung der Bottom-up-Methode der Bewertung des vorherigen Lernens (VPL) als Ausgangspunkt im Kontext der Arbeit mit NEETs, aber auch in der Bildungsarbeit im Allgemeinen.

Das Handbuch hilft dabei, Zweifel an den Ansätzen der JOY-Methode zu vertiefen und zu klären und zeigt, dass sie eine Chance für persönliche Bereicherung und Wachstum darstellen. Darüber hinaus werden die sozio-kreativen Methoden mit praktischen Übungen zur Joy Toolbox erkundet, die Sie auf der Projektwebsite (www.joy-experience.eu) finden. Für weitere theoretische Inhalte zu den folgenden Methoden ist es möglich, unser Joy-Modell zu erkunden, immer aus unseren kostenlosen Bildungsressourcen. Viel Spaß beim Lesen!



6. Wirksame Leitlinien für Erwachsenenbildner.

6.1 Einführung

Informelles, nicht formales und formales Lernen durch Erwachsene spielt in der heutigen Gesellschaft eine entscheidende Rolle, da es auf die vielfältigen Bedürfnisse und Interessen erwachsener Lernender eingeht und durch die sich immer schneller verändernde Welt, zunehmende Komplexität und eine unsichere Zukunft angetrieben wird. Ob beim Lernen in formellen Einrichtungen, Gemeindezentren oder am Arbeitsplatz – Erwachsenenbildner stehen vor einzigartigen Herausforderungen und Chancen. Um optimale Lernergebnisse zu gewährleisten, müssen Pädagogen wirksame Strategien anwenden, die auf die spezifischen Bedürfnisse erwachsener Lernender zugeschnitten sind. In diesem Handbuch untersuchen wir praktische Richtlinien, die Erwachsenenbildnern dabei helfen sollen, eine unterstützende und ansprechende Lernumgebung zu schaffen.

Die Joy-Methode umfasst fünf sozio-kreative Ansätze:

1. **Geschichtenerzähl- und Erzähltechniken** beziehen sich auf die Kunst, Gedanken, Emotionen und Erfahrungen durch einen Identifikationsprozess zu erzählen. Diese Methoden ermöglichen es der Person, einen Weg des inneren Wachstums und des Selbstverständnisses in einer Umgebung einzuschlagen, die sich um die Bedürfnisse des Einzelnen kümmert.
2. **Unter Dramatherapie** versteht man den Einsatz von Theatertechniken zur Förderung des persönlichen Wachstums und zur Förderung der psychischen Gesundheit. Die Teilnehmer sind in das Thema vertieft und ihr Körper, Geist und ihre Emotionen sind äußerst aktiv, wenn sie in das Drama vertieft werden.
3. **Somatik** ist ein Bereich innerhalb der Körperarbeit und Bewegungslehre, der die innere körperliche Wahrnehmung und Erfahrung betont. Der Begriff wird in der Bewegungstherapie verwendet, um Ansätze zu bezeichnen, die auf dem Soma oder „dem von innen wahrgenommenem Körper“ basieren.
4. **Naturbasierte** Techniken weisen neben der Nutzung der Natur und der Verbindung zur Natur noch einige weitere zusätzliche Merkmale auf. Die hier verwendeten Methoden setzen spezifische Entwicklungsziele (z. B. soziale Kompetenz, Verhaltensfähigkeit, persönliche Kompetenz, Selbsterkenntnis usw.) und Reflexion ein. Der Mensch wird als Teil der Natur betrachtet.
5. **Kunst** ist ein wesentliches Instrument, um Menschen ein besseres Gefühl zu geben, mehr Inspiration und Energie zu finden, kreativer zu sein, eine höhere Produktivität zu erzielen und/oder die Bindung zu steigern und Menschen widerstandsfähiger zu machen.



Zu diesen 5 Ansätzen kommt die **Bewertung des vorherigen Lernens hinzu**, die Werte von unten nach oben im Vergleich zu den verschiedenen Bewertungsstandards/-systemen, mit denen eine Person zu tun hat.

1. *Ein persönlicher Standard/eine persönliche Norm, die von Persönlichkeitsmerkmalen, Emotionen und Motivation bestimmt wird (wie ein Eisberg, der meiste ist nicht sichtbar)*
2. *Soziale Standards, wie Familie, Freunde, Kollegen*
3. *Organisatorische Standards, wie Freiwillige, Hobbyclubs.*
4. *Nationale und EU-Normen/Funktionsprofile.*

6.2 Kollaborative und respektvolle Lernumgebung

Wesentlich ist die Schaffung einer sicheren Lernumgebung und einer respektvollen Lernatmosphäre, die die aktive Teilnahme, Zusammenarbeit und den gegenseitigen Respekt unter den Lernenden fördert. Dies geschieht durch die Einbeziehung interaktiver Aktivitäten, Gruppendiskussionen und Peer-to-Peer-Lernmöglichkeiten, um Engagement und Wissensaustausch zu fördern. Der Erwachsenenbildner und die Teilnehmer gehen auf die unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Perspektiven der Lernenden ein und fördern ein integratives Umfeld, in dem sich NEETs verstanden, geschätzt und gehört fühlen.

Eine sichere, kollaborative und respektvolle Lernumgebung ist für die Förderung des Engagements, der Teilnahme und des gegenseitigen Respekts unter NEETs von entscheidender Bedeutung. In einem solchen Umfeld fühlen sich die Lernenden wertgeschätzt, unterstützt und befähigt, aktiv zu ihrem Trainingserlebnis beizutragen. Es liegt in der Verantwortung der Erwachsenenbildner, Räume zu schaffen, in denen Lernende zusammenarbeiten, Ideen austauschen und respektvoll und inklusiv voneinander lernen können.

Warum Zusammenarbeit und Respekt wichtig sind:

Sicherheit, Zusammenarbeit und Respekt sind die Grundelemente einer effektiven Erwachsenenbildung. Gemeinsame Lernaktivitäten fördern die **aktive Beteiligung (Agency) und Teilnahme der Lernenden, was zu einem besseren Verständnis und einer besseren Behaltensleistung des Kursmaterials führt. Eine solche Umgebung ermutigt die Lernenden auch, ihre unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Erkenntnisse zu teilen**, was Diskussionen bereichert und die Lernergebnisse für alle Teilnehmer verbessert.

Kollaborative Lernerfahrungen tragen **zur Entwicklung wesentlicher Kompetenzen** wie Kommunikation, Teamarbeit, kritisches Denken und Problemlösung bei, die sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Kontext wertvoll sind. Die Lernenden sind **motivierter** und eine respektvolle Lernumgebung fördert das Zugehörigkeitsgefühl, die Akzeptanz und die psychologische Sicherheit, reduziert Stress und Ängste bei NEETs und **steigert das allgemeine Wohlbefinden.**



Wie kann man Zusammenarbeit und Respekt fördern?

Kommunizieren Sie von Anfang an **klare Erwartungen an Verhalten, Beteiligung und Kommunikation und betonen Sie dabei die Bedeutung von Zusammenarbeit, aktivem Zuhören und gegenseitigem Respekt**. Beginnen Sie die Sitzungen mit **Eisbrecher-Aktivitäten** oder Einführungen, um den Lernenden zu helfen, sich gegenseitig kennenzulernen, eine Beziehung aufzubauen und ein Gemeinschaftsgefühl zu schaffen. Zum JOY-Ansatz gehört es, **sich selbst kennenzulernen**, sich Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen und Motive bewusst zu machen. Integrieren Sie **Gruppenarbeit, Diskussionen** und Peer-to-Peer-Lernaktivitäten in den Schulungsansatz, um die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch zu fördern. Geben Sie klare Richtlinien und Rollen für Gruppenaufgaben an, um eine gleichberechtigte Beteiligung sicherzustellen.

- *Ermöglichen Sie die NEETs **zum aktiven Zuhören**, indem Sie ein aufmerksames Zuhörverhalten vorleben, die Beiträge anderer zusammenfassen und paraphrasieren und klärende Fragen stellen, um Verständnis zu demonstrieren.*
- *Fördern Sie eine Kultur der **respektvollen Kommunikation**, indem Sie eine respektvolle Sprache vorleben, unterschiedliche Standpunkte anerkennen und Konflikte oder Meinungsverschiedenheiten konstruktiv angehen.*
- *Ermöglichen Sie die Lernenden, ihren Mitschülern **konstruktives Feedback, Feed-Forward und Feed-Up** zu ihrer Arbeit, Präsentationen oder Beiträgen zu geben, und betonen Sie dabei die Bedeutung unterstützender und respektvoller Kritik.*
- *Bieten Sie NEETs die Möglichkeit, über ihre Lernerfahrungen **nachzudenken** und Feedback zur Lernumgebung, den Lehrmethoden und den Kursinhalten zu geben.*

6.3 Verstehen Sie die Merkmale von NEETs: wichtige Erkenntnisse für Erwachsenenbildner

Erwachsenenbildung, insbesondere für NEETs, ist ein dynamischer Bereich, der auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Motivationen eingeht. Im Gegensatz zu traditionellen Studierenden bringen NEETs Lebenserfahrungen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen in die Trainingsgruppe ein, können aber auch Widerstand, Geschichte und Misserfolge mitbringen. Um NEETs effektiv einzubinden und zu unterstützen, müssen Pädagogen ihre einzigartigen Eigenschaften verstehen und ihre Lehransätze entsprechend anpassen. Einige der Schlüsselmerkmale von NEETs definieren die Auswirkungen auf das Lehren/Lernen. Das Erkennen dieser Persönlichkeitsmerkmale ist für die effektive Gestaltung maßgeschneiderter Trainingsansätze von entscheidender Bedeutung.

Erwachsene Lernende zeigen typischerweise ein hohes Maß an Selbststeuerung oder Widerstand bei ihren Lernbemühungen. Im Gegensatz zu Kindern oder Jugendlichen sollten junge Erwachsene durch ihre eigenen Ziele und Interessen motiviert und **selbstbestimmt sein** und nicht durch externe Anweisungen. Mit JOY lernen sie, die Kontrolle über ihren Lernprozess zu übernehmen, ihre eigenen Ziele zu setzen und das Tempo und die Richtung ihrer Lernreise zu bestimmen. Der



JOY-Ansatz entwickelt diese intrinsische Motivation, indem er Möglichkeiten für selbstgesteuerte Lernaktivitäten, Zielsetzung und Autonomie bei der Entscheidungsfindung bietet.

Die Jugendliche und junge Erwachsene bringen **Lebenserfahrung in die Ausbildung ein**. Diese Erfahrungen haben ihre Perspektiven, Werte und Einstellungen geprägt und können die Ausbildung mit ihren vielfältigen Einsichten und Standpunkten bereichern. Pädagogen können dieses Erfahrungswissen nutzen, indem sie Beispiele, Fallstudien und reale Anwendungen in die Schulung einbringen. Die Ermutigung der jungen Lernenden, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen, fördert eine kollaborative und bereichernde Lernumgebung für alle Teilnehmer.

Die praktische **Relevanz** des Themas für ihr persönliches oder berufliches Leben motiviert die jungen Erwachsenen. Die Lernergebnisse eines JOY-Trainings müssen sofort spürbar und anwendbar sein und greifbare Vorteile mit sich bringen, wie z. B. ein größeres Bewusstsein, die Akzeptanz der Unterstützung durch Gleichaltrige, der Erwerb neuer Fähigkeiten, das Finden und Erhalten von mehr Anerkennung, das Lösen realer Probleme und die Weiterentwicklung ihrer Arbeit/ Lebenskarrieren. Dies kann erreicht werden, indem die Relevanz ihres Unterrichts erhöht wird, indem die JOY-Kursinhalte mit den Zielen, Interessen und realen Herausforderungen der Lernenden verknüpft werden und praktische Implikationen und Möglichkeiten hervorgehoben werden. Dadurch wird die Relevanz des Materials gestärkt und das Engagement der NEETs gefördert.

Für NEETs ist es eine Herausforderung, mehrere Verantwortlichkeiten wie Arbeit, Familie, soziale/gemeinschaftliche Verpflichtungen und Planungsaktivitäten unter einen Hut zu bringen. Planungs- und Zeitbeschränkungen können sich erheblich auf ihre Fähigkeit auswirken, umfassend an Schulungsaktivitäten teilzunehmen und Aufgaben termingerecht zu erledigen. Beim JOY-Ansatz werden diese Einschränkungen erkannt und in kleinen Gruppen oder im Plenum durch Reflexion, Feedback, Feed-Forward und Feed-Up von Kollegen diskutiert und durch Selbstreflexion wird eine unterstützende und integrative Lernumgebung gefördert.

NEETs, die am JOY-Training teilnehmen, suchen und werden motiviert, Lernziele und -ziele zu erreichen. Ob sie persönliche Interessen befriedigen, ihre (zukünftige) Lebenssituation verbessern, ihre Kompetenzen weiter anerkennen oder ihre Karriere vorantreiben wollen, sie gehen das JOY-Training mit der Suche nach Sinn, Zweck und Entschlossenheit an. Erwachsenenbildner können von dieser intrinsischen Motivation profitieren, indem sie die JOY-Trainingselemente und -Aktivitäten auswählen und aufeinander abstimmen, sinnvolles Feedback und Anerkennung geben und eine unterstützende Lerngemeinschaft fördern. Die Anerkennung der Fortschritte der Lernenden und das Feiern ihrer Erfolge steigern ihr **Selbstwertgefühl, ihre positiven Emotionen** (z. B. Zufriedenheit, Stolz, Freude) und ihre **Motivation**. Dies stärkt ihre **Zielorientierung**, ihr Engagement und steigert ihr Erfolgserlebnis.



6.4 Einsatz vielfältiger Trainingsmethoden und -ressourcen

Der JOY-Ansatz verwendet eine breite Palette von Trainingsmethoden und -ressourcen (siehe JOY-Toolbox), um verschiedenen Lernstilen und -präferenzen gerecht zu werden und unterschiedliche Ziele zu erreichen. JOY umfasst **verschiedene soziokreative, erfahrungsbasierte Lernmethoden**, Tanz, Rollenspiele, praktische Lernaktivitäten und reale Situationen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der NEETs gerecht zu werden. Durch Flexibilität bei den Trainingsansätzen, die Anwendung alternativer Lehrpläne, unterschiedliche Lernstile, die Anbindung an die Anerkennung ihrer Kompetenzen und die Verschmelzung der Methoden können sich Pädagogen effektiv an die Vorlieben und Interessen ihrer Lernenden anpassen.

JOY fördert Peer-Training, Gruppenarbeit und Gemeinschaftsprojekte unter den NEETs. Das Peer-Training fördert **aktives Engagement, Wissensaustausch** und **soziale Interaktion**, während kollaborative Aktivitäten Teamarbeit, Kommunikation und Problemlösungsfähigkeiten fördern. Darüber hinaus stärkt das JOY-Training die Selbst(e)Bewertung, Selbststeuerung und Selbstvermarktung, indem der junge Erwachsene sein/ihr eigenes Lernen, seine Entwicklung und seine Aktivitäten steuert.

6.5 Kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten

JOY stimuliert kritisches Denken und Problemlösungsfähigkeiten, indem es die Lernenden in herausfordernde Aktivitäten und Diskussionen einbezieht. Die JOY-Übungen ermutigen die NEETs, ihre Annahmen zu hinterfragen, sie darin zu schulen, kritisch zu analysieren und Problemlösungsstrategien für ihre realen Situationen zu definieren. Es bietet Möglichkeiten zur Selbst- und Peer-Reflexion sowie konstruktives Feedback, Feed-Forward und Feed-Up und hilft den Lernenden, ihre Analyse- und Entscheidungsfähigkeiten zu entwickeln.

Einige praktische Strategien zur Förderung des kritischen Denkens und der Fähigkeiten zur Problemlösung sind:

- *In den JOY-Übungen werden die jungen Erwachsenen darin geschult, Fragen zu stellen, interessante Themen zu erforschen, sich ihrer körperlichen und geistigen Verfassung bewusster zu werden und selbstständig nach Lösungen zu suchen. Dies weckt die Neugier und fördert **die kritische Auseinandersetzung** durch Erkunden, Experimentieren und Entdecken.*
- *Joy nutzt **sokratische Fragetechniken**, um (selbst-)kritisches Denken anzuregen und ermutigt NEETs, Informationen zu analysieren und zu bewerten, alternative Perspektiven zu berücksichtigen und ihre Argumentation mit und für andere durch offene Fragen zu artikulieren.*
- *Integrieren Sie problembasierte Lernaktivitäten in den alternativen Lehrplan, in dem die NEETs zusammenarbeiten, um persönliche, soziale und gesellschaftliche Probleme zu identifizieren, zu diskutieren und zu lösen. JOY fördert so aktives Lernen, Teamarbeit und die*



Anwendung von Wissen in praktischen Zusammenhängen und schult sie in Problemlösungskompetenz und kreativem Denken.

- *Die VPL-Komponente der JOY-Methode umfasst **analytische Schreibaufgaben**, **reflektierende** Tagebücher und geführte Reflexionen und ermutigt die jungen Erwachsenen, ihre Erfahrungen kritisch zu bewerten und zu bewerten, ihre Gedanken zu artikulieren und die Ergebnisse mit gemeinsamen Normen und Werten auf persönlicher und sozialer Ebene zu verknüpfen, gesellschaftliche, berufliche und formale (Qualifikations-)Ebene.*
- *JOY legt Wert auf **Rollenspielübungen**, Simulationen und Szenario basierte Aktivitäten, um mit realen Kontexten zurechtzukommen. Der „Drama/Tanz“-Ansatz in JOY fördert Empathie, Perspektivenübernahme und Entscheidungsfindung unter Druck, die Entwicklung der positiven Wirkung von Emotionen und die Bewältigung und/oder Nutzung negativer Emotionen (z. B. Angst, Wut, Enttäuschungen, Frustration). die mentale Stärke der Lernenden zu stärken und effektiv auf Herausforderungen im Leben zu reagieren.*

Der JOY-Ansatz verbindet Körper, Geist, Persönlichkeitsmerkmale, Kompetenzen und Emotionen, indem er die sozio-kreativen Methoden integriert und diese mit den Anforderungen in der Welt um den jungen Erwachsenen verknüpft. Der Erwachsenenbildner schult die jungen Erwachsenen darin, Verbindungen zwischen verschiedenen Bereichen, Themen und unterschiedlichen Perspektiven herzustellen und mit den Herausforderungen umzugehen.

Wie bereits erwähnt, legt der Erwachsenenbildner Wert auf konstruktives Feedback zu kritischem Denken und Problemlösungsbemühungen sowie auf die Bedeutung von Klarheit, Ehrlichkeit, Kohärenz sowie evidenzbasierter Argumentation und Erweiterung.

6.6 Kontinuierliches Lernen und Kompetenzentwicklung

Kontinuierliches Lernen ist nicht nur ein einmaliges Ereignis, sondern eine lebenslange Reise des Wachstums und der Entwicklung. Ein Erwachsenenbildner setzt sich für eine Kultur des lebenslangen Lernens ein, indem er die nachhaltige Kompetenzentwicklung und das persönliche Wachstum der erwachsenen Lernenden fördert. Dazu gehört ein Angebot an Möglichkeiten zum weiteren Lernen, zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung sowie zur Kompetenzerweiterung, um die jungen Erwachsenen in die Lage zu versetzen, ihre Ziele und Wünsche zu verfolgen. Bieten Sie Zugang zu Ressourcen, Mentoring und Networking-Möglichkeiten, um ihre fortlaufende Lernreise zu unterstützen.

Im JOY-Training wird kontinuierliches Lernen groß geschrieben von:

- *Zeit und Geduld für das Lernen einplanen.*
- *Klare Ziele setzen.*
- *Das positive Gefühl geistigen Wachstums erleben.*
- *Steigende Neugier.*
- *Bitten Sie um Feedback (von Mentoren, Kollegen, Erwachsenenbildnern, Familie und Freunden).*



- *Akzeptiere das Scheitern.*
- *Feiern und genießen!!!*

Durch kontinuierliches Lernen verbessern die erwachsenen Lernenden ihre Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit und Belastbarkeit und positionieren sich so für den Erfolg in einer sich immer schneller verändernden Welt. Eine JOY-Ausbildung nutzt jede Gelegenheit, ihren Horizont zu erweitern und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Reise des Lernens endet nie wirklich.

6.7 Technologie

Bei einem JOY-Training wird der Einsatz von Technik auf ein Minimum reduziert. Die Auszubildenden müssen während der Schulungen ihre Mobiltelefone ausschalten. Das JOY-Training konzentriert sich auf den einzelnen jungen Erwachsenen und nutzt Gruppenübungen, um sich seiner Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Motivation bewusst zu werden, sich mit anderen auszutauschen und von ihnen zu lernen, zu reflektieren, zu bewerten, zu bewerten und das Selbstwertgefühl zu steigern. Technologie würde die sozio-kreative Ausbildung und die Bewertung früherer Kenntnisse beeinträchtigen und stören.

Obwohl Diskussionen und Überlegungen zum Einsatz und Einfluss der Integration von Technologie in die Lernumgebung sowie in das tägliche Leben und Arbeiten stattfinden, wird sie genutzt, um ein neues Gleichgewicht zwischen dem Engagement, der Zugänglichkeit und der Flexibilität der Technologie zu finden. Der direkte (unter Verwendung von IKT) und indirekte (IKT, der Gesellschaft/Arbeit verändert) Einfluss und die Auswirkungen von Online-(Lern-)Plattformen, Multimedia-Ressourcen, interaktiven Simulationen und virtuellen Kollaborationstools auf ihr Leben werden geklärt. Jeder Auszubildende kann seine eigene Entscheidung über den Umfang der Nutzung dieser Technologien treffen/erneuern.

6.8 Bewerten und bewerten Sie Lernergebnisse und passen sie entsprechend an

Das Ziel einer Schulung besteht darin, sinnvolle Lernerfahrungen zu ermöglichen, damit die Lernenden ihr volles Potenzial entfalten können. Doch erfolgreiche Lernergebnisse erfordern mehr als nur die Bereitstellung von Inhalten. Es erfordert eine kontinuierliche Bewertung, Bewertung, Bewertung und Anpassung. JOY bietet praktische Ansätze zur Steigerung der pädagogischen Effektivität und des Lernerfolgs der Lernenden.

Hauptgründe für die Bewertung sind die Rechenschaftspflicht, Verbesserung, Erfolg der Lernenden, Ausrichtung des Lehrplans und kontinuierliche Verbesserung. Daher kann der Erwachsenenbildner verschiedene Strategien anwenden, wie zum Beispiel:

- *Definieren Sie klare, messbare Lernziele (SMART): Beschreiben Sie die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die sich die Lernenden am Ende des JOY-Trainings aneignen sollen.*
- *Nutzen Sie vielfältige Bewertungsmethoden: z.B. Selbst- und Peerbewertung, Feedback,*



Leistungsbeurteilungen, Präsentationen, Portfolios.

- *Sammeln und analysieren Sie Daten: Analysieren Sie die Leistung, Leistung und das Engagement der Auszubildenden und suchen Sie nach Trends, Mustern und Verbesserungsmöglichkeiten.*
- *Bitten Sie um Feedback der Auszubildenden: Umfragen, Bewertungen, Fokusgruppen und informelle Gespräche mit Auszubildenden.*
- *Denken Sie über Trainingspraktiken nach.*
- *Arbeiten Sie mit Kollegen und Kollegen zusammen und teilen Sie Erkenntnisse, Praktiken und Ansätze:*
- *Trainingsstrategien und -instrumente anpassen:*

Bewerten Sie kontinuierlich den Fortschritt und die Zufriedenheit der Lernenden, um die Wirksamkeit der Lehrmethoden zu beurteilen und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Holen Sie durch Umfragen, Bewertungen und informelle Diskussionen Feedback von Lernenden ein, um Bereiche für Verbesserungen und Verfeinerungen zu identifizieren. Durch die Überwachung der Lernergebnisse und die entsprechende Anpassung der Unterrichtsstrategien können Pädagogen sicherstellen, dass ihr Unterricht weiterhin auf die sich ändernden Bedürfnisse erwachsener Lernender eingeht.

Der JOY-Ansatz schafft einen durchdachten und lernerzentrierten Ansatz, der Selbst- und Peer-Reflexion, positive Emotionen, Motivation, Engagement und sinnvolle Relevanz in den Vordergrund stellt. Durch das Verständnis der Merkmale von NEETs, die Förderung einer kollaborativen Lernumgebung, die Nutzung der Kombination von Trainingsmethoden in Kombination mit der Anerkennung früherer Lernergebnisse wird eine nachhaltige Lernerfahrung für Jugendliche und junge Erwachsene verbessert. Durch die Befolgung dieser Richtlinien können Erwachsenenbildner Lernenden die Möglichkeit geben, ihre Ziele zu erreichen, ihr Potenzial auszuschöpfen und in der sich ständig verändernden Welt von heute zu überleben und zu gedeihen. Und das Wichtigste bei guter (psychischer) Gesundheit und mit freudigen Gefühlen.



- Anhang 1: Über das JOY-Projekt

Das Projekt „Ode an die Freude“ ist nach einer der positiven Emotionen (Freude, Stolz, Zufriedenheit, Wertschätzung) benannt, die Katalysatoren für die Steigerung der Zufriedenheit von Menschen im Allgemeinen in ihrem Privatleben und beruflich in ihrer Arbeit sind. Fröhliche Menschen sind motivierter zu handeln und sich zu beteiligen, erleiden deutlich weniger Burn-out, haben eine bessere geistige und körperliche Gesundheit und sind widerstandsfähiger gegenüber unangenehmen Emotionen. Die Partnerschaft des Projekts möchte dies durch die Zusammenführung erfahrungsbasierter Methoden wie Theater, Körperarbeit, Tanz, Musik, Symbolarbeit, Geschichtenerzählen und Naturarbeit erreichen, die NEETs dabei helfen, sich wieder mit ihrem Körper und Geist zu verbinden und ihre Fähigkeit, Freude zu erleben, zu erhöhen und sich zu verbinden und durch diese Erfahrung ein größeres Gefühl der Einstimmung und Freude zu entwickeln.

Angesichts der Tatsache, dass die Anerkennung und Validierung der in nicht formalen und informellen Umgebungen erworbenen Kompetenzen schwierig, aber für die Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe äußerst wichtig ist, möchte das Projekt „Ode to Joy“ mit spezifischen Instrumenten intervenieren, die in der Lage sind, mit den tieferen Schichten von zu verbinden einer Person (unsichtbare Kenntnisse und Fähigkeiten, soziale Rollen, Selbstbild, persönliche Eigenschaften, Motive und zugrunde liegende positive Emotionen) und nutzen Sie die positiven Emotionen, um sie sichtbar zu machen und sie mit erkennbaren Anforderungen von Unternehmen/Organisationen zu verbinden, indem Sie früheres Lernen bewerten.

Hauptergebnisse sind:

- *Joy-Modell* – a Leitfaden für eine pädagogische Methodik für die JOY-Trainingsinstrumente
- *Ode to Joy Educators' Resources – Toolbox and Handbook* : eine Sammlung von Methoden/Ansätzen, die darauf abzielen, Trainern und Erwachsenenbildnern detailliertes Wissen zur Bereicherung ihrer Arbeitspraxis zu vermitteln und sie bei ihrer Lehrplanplanung und -umsetzung zu unterstützen.
- *JOY-Kurs* – Ein Schulungsprogramm, das Strukturen/Materialien umfasst, die darauf abzielen, das Bewusstsein für Kompetenzen und die Verbindung mit Emotionen, persönlichen Eigenschaften und Motivation der Begünstigten des Projekts zu stärken.
- *JOY-Positionierungspapier* – ein Memorandum of Understanding, das sich an politische Entscheidungsträger, Interessenvertreter und Organisationen richtet, die sich mit NEETs befassen, um den Weg für die Unterstützung des JOY-Modells, der Methodik und der Instrumente auf einer breiteren EU-Ebene zu ebnen.

Die Partnerschaft ist folgende:

- Koordinator: [Rogers Személyközpontú Oktatásért Alapítvány](#), Ungarn
- [GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung](#), Österreich



Kofinanziert von der
Europäischen Union

UWEZO

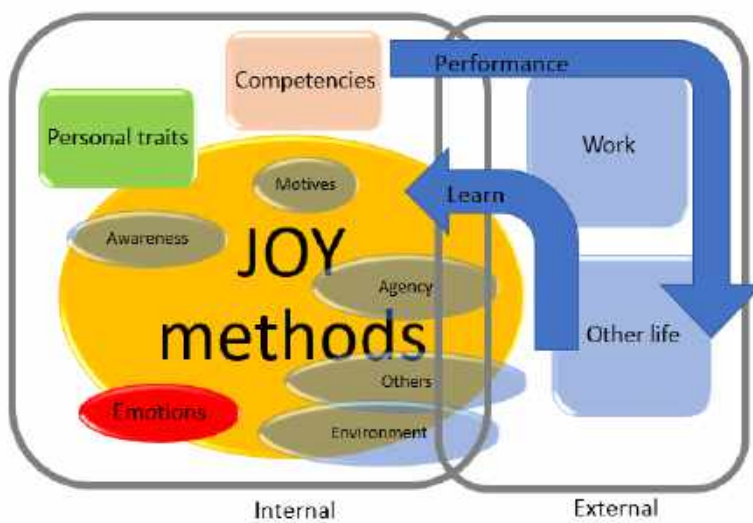


- [UWEZO GmbH](#), Deutschland
- [Astoria Színházi Közművelődési Egyesület](#), Ungarn
- [Centro per lo Sviluppo Kreativ Danilo Dolci](#), Italien

Weitere Informationen finden Sie auf der folgenden Website: <https://joy-experience.eu/>

- Anhang 2: Das JOY-Modell und sozio-kreative Methoden

Herauszufinden, wie sich das persönliche Wohlbefinden steigern lässt, ist keine einfache Aufgabe. Kompliziert, weil es mehrere Faktoren gibt, die zum persönlichen Wohlbefinden beitragen, und dazwischen gibt es auch eine sehr komplexe Dynamik. Praktiker, die mit komplexen Dynamiken arbeiten, müssen das Gesamtbild sehen, obwohl wir nur kleine Elemente erfassen können. Der Schlüssel besteht darin, die Faktoren in der Dynamik zu finden, bei denen unsere Intervention die größte potenzielle Wirkung erzielen kann.



Die beiden Hauptbereiche, die interagieren, sind das „Innen“/Innen und das „Außen“/Außen: die Person und die Umwelt. Coaches, Berater und Trainer Sie können keinen direkten Einfluss auf das „Äußere“ der Person haben, aber durch die Arbeit mit den einzelnen Faktoren können sie sich sowohl auf sie als auch auf die innere Umgebung unseres Klienten auswirken.

Die externe Dimension besteht in unserem Modell hauptsächlich aus

„Arbeit“ und „anderen Lebensbereichen“ bzw. dem Privatleben selbst. Das ist ziemlich willkürlich: Warum wird die Arbeit erwähnt, aber nicht andere wichtige Bereiche wie Familie oder Hobbys? Es liegt am Ziel unseres Modells: Wie lässt sich das Wohlbefinden in arbeitsbezogenen Situationen steigern, einschließlich der Vorbeugung von Burnout? Arbeit ist ein sehr wichtiger Faktor unseres Lebens, ein Bereich, der an sich keine Wahl ist: Als Erwachsene müssen wir alle arbeiten.

Für manche überschneiden sich Arbeitsbereich und andere Lebensbereiche stärker, für die meisten Menschen besteht in dieser Hinsicht jedoch eine klare Unterscheidung. Viele Menschen haben das Gefühl, dass Arbeit lediglich ein „Muss“ ist, und das ist klar ein Faktor für Unzufriedenheit. Wenn wir 40 oder mehr Stunden pro Woche damit verbringen, irgendwo hinzugehen, wo wir nicht sein wollen, und etwas zu tun, was uns nicht gefällt, ist das ein Problem, mit dem wir arbeiten müssen. NEETS hingegen haben keine regelmäßige Arbeit. Das ist eine Konsequenz der Definition. Sie müssen sich jedoch damit auseinandersetzen, wie sie an die Arbeit herangehen. Wenn sie sich kompetent und selbstbewusst fühlen und eine realistische Selbsteinschätzung haben, machen sie in einem Vorstellungsgespräch einen besseren Eindruck und bekommen leichter eine und bessere Stelle.

Die grundlegende Schnittstelle zwischen Arbeit und Innenleben ist der Bereich der Kompetenzen. Durch sie präsentieren wir unser inneres Selbst in der Arbeit. Es gibt sehr funktionale



(berufsbezogene) Kompetenzen – Berater oder Trainer arbeiten jedoch in der Regel nicht mit diesen.

Die sogenannten methodischen Kompetenzen, also die Fähigkeit, Wissen und Methoden anzuwenden, um jedem Kontext, sind ebenfalls eng miteinander verbunden und unsere Methoden können auf sie Einfluss nehmen. Dennoch zielen wir auch nicht direkt auf sie ab. Aus unserer Sicht sind die persönlichen und sozialen Kompetenzen wichtiger. Persönliche Kompetenzen sind persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten, die sich auf Ihre Ergebnisse am Arbeitsplatz und im Leben auswirken, wie Selbstdisziplin, Stabilität, Stressresistenz, Integrität, Selbstreflexion, Kreativität und Selbstmanagement. Soziale Kompetenzen sind die Fähigkeit, mit sozialen Interaktionen umzugehen, Empathie zu haben, die Handlungen anderer zu verstehen und Kommunikationsfähigkeiten. Unser JOY-Modell hat einen direkten Einfluss auf die Entwicklung dieser durch Erfahrung.

Andere Lebensbereiche – Familie, Freunde, Hobbys, Lernen, Zuhause usw. – kann einen noch größeren Einfluss haben und die Beziehung zu unserem inneren Leben und unseren Gefühlen verschwimmen lassen. Basierend auf Maslows Pyramide wissen wir alle, dass Umweltfaktoren – Unterkunft, Nahrung und Heizung – die Grundbedürfnisse sind, die erfüllt werden müssen, und dass sie einen ganz klaren Einfluss darauf haben, wie wir uns tatsächlich fühlen. Wenn wir frieren oder hungrig sind, werden unsere Interessen und unsere Motivation, irgendetwas zu tun, einfach beeinträchtigt.

Doch neben der physiologischen und physischen Sicherheit sind Beziehungen das dritte Existenzbedürfnis in Maslows Pyramide. Das Bedürfnis nach Wertschätzung und Selbstverwirklichung steht über den Beziehungen, aber es sind Bedürfnisse des Wachstums. Beziehungen finden zum Teil im Außen statt – als die Person, mit der wir in irgendeiner Beziehung stehen – und zum Teil im Inneren, da die Beziehung die Dynamik zwischen uns und den anderen ist, die tief in unseren inneren Verbindungs- und Bindungsmustern verwurzelt ist. Unser Modell befasst sich direkt mit diesen beiden Bereichen: Bereitstellung einer sicheren Umgebung, in der wir mit unseren Beziehungsmustern arbeiten können.

Die Hauptdynamik zwischen externen und internen Bereichen geschieht durch unsere „Leistung“. Die wichtige Arbeit besteht darin, die zuvor erlernten und entwickelten maladaptiven Muster und Verhaltensweisen zu finden und bei deren Änderung zu unterstützen.

Der Hauptbereich unserer JOY-Methode ist die innere Welt eines Menschen: Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Bewusstsein, (persönliche) Motive und Entscheidungsfreiheit.

1. **Persönlichkeitsmerkmale** sind natürliche Fähigkeiten, mit denen wir geboren werden. Einige von uns sind persönlichkeitsmäßig eher introvertiert, andere extrovertiert. Einige von uns haben Freude daran, mit Details zu arbeiten, andere nicht. Persönlichkeitsmerkmale können – obwohl sie sich im Laufe des Lebens weiterentwickeln und sich im Laufe des Lebens nur geringfügig verändern – nicht äußerlich verändert werden. Es kann beispielsweise vorkommen, dass eine zuvor kontaktfreudige Person



aufgrund einer Härte introvertiert wird. Aber in Wirklichkeit wird ein Mensch in diesem Zustand leiden, und die Ursache dafür sind Ängste und nicht eine natürliche Tendenz.

2. Die Rolle von **Emotionen** im Lern- und Leistungsprozess ist in den letzten 20 Jahren ein wachsendes Forschungsthema geworden, und die Neurowissenschaften haben einen besonderen Schwerpunkt auf die Beziehung zwischen Emotionen, Lernen und Leistung/Leistung gelegt. Emotionen sind tief in unserem somatischen Wesen verwurzelt, sie sind mit unserem Arbeitskörper verbunden – „verkörpert“ und werden entwickelt, um unser Leben und unsere Fortpflanzung aufrechtzuerhalten. Wichtig ist, dass die Forschung gezeigt hat, dass Emotionen und Kognition voneinander getragen werden und somit voneinander abhängig sind – es gibt keine Handlung, die nicht auf Emotionen basiert.

Im Gegensatz zu Persönlichkeitsmerkmalen können Emotionen jedoch sowohl von innen als auch von außen recht einfach verändert werden. Stellen Sie sich solche Methoden der Selbstfürsorge vor, wenn Sie müde und aufgeregt sind, wie zum Beispiel einen heißen, köstlichen Kaffee zu trinken, umarmt zu werden, zuzuhören oder sich hinzusetzen und zu meditieren oder zu schlafen. Aber selbst für die grundlegende Selbstfürsorge können wir viel besser für uns selbst sorgen, wenn wir unser Bewusstsein für unsere Emotionen schärfen.

3. Wir werden nicht so sehr mit diesem **Bewusstsein geboren**, sondern mit Emotionen. Wir lernen, sie von anderen zu unterscheiden und zu erkennen, insbesondere von unseren primären Bezugspersonen in den ersten Lebensjahren. Dies geschieht durch den Prozess, der Spiegelung genannt wird, wenn unsere Eltern uns sagen, dass wir darüber nachdenken sollen, wie wir uns fühlen: „Mein kleines Baby hat Hunger...“. Es gibt jedoch ein gewisses Maß an Lernerfahrungen in jungen Jahren, und für komplexere Gefühle müssen wir lernen, uns selbst zu reflektieren und unsere eigenen Gefühle einzuschätzen. Diese Selbstreflexion lässt sich deutlich entwickeln.
4. Unsere **Motive** – Wünsche und Triebe, die dazu führen, dass wir uns bemühen, etwas zu erreichen, was wir wollen, sind ebenfalls wichtige Faktoren im Zusammenhang mit Lernen und Leistung. Sie stehen in Wechselwirkung mit unseren Emotionen, mit unseren Eigenschaften und unseren Kompetenzen und treiben uns meist zu etwas, das uns am Ende glücklich macht. Motive werden durch „Befriedigung“ angetrieben, ein positives Ergebnis am Ende unseres Handelns – je höher das wahrgenommene positive Ergebnis, desto größer ist unser Motiv. Im Laufe unseres Lebens müssen wir langfristige Motive entwickeln, doch in der Regel allein machen uns langfristige Motive nicht zufrieden mit unserem Leben. Wir müssen immer einen Ausgleich zwischen kurzfristigen und langfristigen Motiven schaffen.
5. Abschließend, aber nicht zuletzt wichtig, befassen wir uns mit dem Faktor der **Entscheidungsfreiheit**. Entscheidungsfreiheit bedeutet, dass wir das Gefühl haben, die Kontrolle darüber zu haben, was mit uns geschieht, und dass wir das Gefühl haben, einen Einfluss auf unsere Umwelt zu haben. Um die Kontrolle zu haben, müssen wir uns unserer Gefühle, Motive und Persönlichkeitsmerkmale bewusst sein. Der Grad der persönlichen Entscheidungsfreiheit ist im Laufe unseres Lebens nicht gleich. Ganz am Anfang haben



Babys noch nicht einmal die Kontrolle über ihre eigenen Bewegungen. Sie lernen, ihren Körper zu kontrollieren und später ihre Gefühle zu kontrollieren. und auch später die Kontrolle über ihre Umstände haben.

Kriterien für JOY-Methoden

Basierend auf unserem Modell betrachten wir jene Methoden der Arbeit mit Klienten, bei denen die Praktiker alle verschiedenen Faktoren berücksichtigen, die in unserem vorherigen Abschnitt beschrieben wurden.

Die Methoden sollten folgende Kriterien erfüllen:

- Personenzentrierter Ansatz
- Funktioniert im sicheren Raum (Transient Space)
- Erfahrungsbasiert
- Gruppenmethode
- Führt zu realen Ergebnissen
- Achtsamer Umgang mit dem Ist-Zustand
- Führt zu einem zunehmenden Maß an Entscheidungsfreiheit
- Validierung von Emotionen, Entwicklung emotionaler Intelligenz
- Unterstützt die Selbstbewertung und die externe Bewertung
- Hilft beim Aufbau und der Aufrechterhaltung gesunder Beziehungen
- Hilft, sich unserer physischen Umgebung bewusst zu werden, sowohl der gebauten als auch der natürlichen.

JOY-Methoden

Im folgenden Abschnitt beschreiben wir verschiedene sozio-kreative Methoden, die unsere Kriterien erfüllen und auch Inspiration für eine weitere JOYful- Praxis geben können. Basierend auf unserer Forschung und persönlichen Erfahrung sind wir davon überzeugt, dass diese Methoden zu Freude, Zufriedenheit und persönlichem Wachstum führen.

Als Praktiker, der mit verschiedenen Gruppen arbeitet, kann das Erleben dieser Methoden auch eine gute Möglichkeit sein, mit dem Aufbau einer eigenen Praxis zu beginnen oder durch das Erlernen einer dieser Methoden mit einem bestehenden Ansatz fortzufahren.

Die genannten Methoden sind nicht exklusiv. Es gibt mehrere andere Methoden, die hier nicht erwähnt werden und zum gleichen Ergebnis führen. Auch der Einsatz dieser Methoden bei nicht so guten Moderatoren kann zu weniger angenehmen oder weniger fruchtbaren Erfahrungen führen.



Erzähltechniken und Erzähltechniken

Erzähl- und Erzähltechniken (kreative Buchtherapie und Poesietherapie) sind mit der Kunst verbunden, Gedanken, Emotionen und Erfahrungen durch einen Identifikationsprozess zu erzählen. Tatsächlich ermöglichen diese Methoden der Person, einen Weg des inneren Wachstums und des Selbstverständnisses in eine Umgebung einzuschlagen, die sich um die Bedürfnisse des Einzelnen kümmert. Bei diesen Praktiken geht es nicht um eine einfache chronologische Erzählung der Ereignisse, sondern ihr Ziel ist es, den Nutzern die Identifikation mit der Handlung zu ermöglichen und die Geschichte als ihre eigene zu empfinden. Dabei überwindet die Botschaft alle Grenzen, denn sie wird zur persönlichen Erzählung des Betrachters. Auf diese Weise wird die Geschichte zu einem Erlebnis für den Benutzer, der es durch das Erzählen einer fiktiven Geschichte schafft, Verbindungen zu seiner/ihrer eigenen Erfahrung herzustellen und Antworten auf einige Fragen zu seiner/ihrer eigenen Existenz zu finden.

Storytelling erweist sich als wichtige und innovative Methode, da es bei verschiedenen Personengruppen eingesetzt werden kann und in ganz unterschiedlichen Bereichen funktioniert. Derzeit können wir diese verschiedenen Arten des Geschichtenerzählens kurz erwähnen:

1. Mündliches Geschichtenerzählen
2. Visuelles Geschichtenerzählen
3. Narratives Geschichtenerzählen
4. Digitales Geschichtenerzählen

In jedem Fall sind die Ziele dieser Praxis unterschiedlich: therapeutisch, kommerziell, gesundheitlich, religiös, sozial, politisch, künstlerisch, relational, schulisch und so weiter. Daher ist das Geschichtenerzählen eine umfassende Praxis, die an mehrere Kontexte angepasst werden kann. Es kann als Bildungsmethode mit unterschiedlichen Benutzern eingesetzt werden, um einen Weg des Wachstums und Lernens zu fördern. Auch im Migrationsbereich ist das Geschichtenerzählen zu einer wichtigen Praxis geworden, um die Integration von Migranten in lokale Gemeinschaften zu fördern. Viele Projekte wurden ins Leben gerufen, um das Vertrauen und die Motivation von Flüchtlingen in der europäischen Gesellschaft zu stärken. Die Projekte ermöglichten es ihnen, eine Bühne zu schaffen, auf der sie ihre Geschichte teilen und ihre Integration stärken konnten. Beispiele für solche Projekte sind:

- das *Misty-Projekt* (<https://danilodolci.org/project/mysty/>)
- das *Storyliving-Projekt* (<https://storylivingyouth.eu/partners/>)

DRAMA-TECHNIKEN

Theater kann in Theater als Therapie und Theater als Lehrmethode unterteilt werden.

Unter Dramatherapie versteht man den Einsatz von Theatertechniken zur Förderung des persönlichen Wachstums und zur Förderung der psychischen Gesundheit. Dramatherapie wird in



einer Vielzahl von Umgebungen eingesetzt, darunter Krankenhäuser, Schulen, psychiatrische Zentren, Gefängnisse und Unternehmen. Die Theatertherapie als Modalität der kreativen Kunsttherapien gibt es in vielen Formen und kann auf Einzelpersonen, Paare, Familien und verschiedene Gruppen angewendet werden. (Wikipedia)

Beim Theater als Lehrmethode sind die Lernenden voll in das Lernen mit dem Theater eingebunden. Sie vertiefen sich in das Thema. Ihr Körper, Geist und ihre Emotionen sind äußerst aktiv, wenn sie in das Drama vertieft sind. Aktivitäten in den Bereichen Improvisation, Pantomime, Theaterstück und Szenennachstellung dienen der Entwicklung des kreativen Potenzials der Teilnehmer und tragen zur Entwicklung kritischer Denkfähigkeiten bei. (Google)

Dass Drama nicht nur etwas für Schauspieler ist, ist schon lange bekannt. Es kann für jeden therapeutisch sein, der offen ist, seine Persönlichkeit mit Hilfe der Mittel des Dramas zu entwickeln. Unser Ansatz zum Drama passt sich allen Kriterien des JOY-Modells an. Es folgt der Rogerianischen Theorie; Es wird immer in einer sicheren Umgebung in kleinen Gruppen eingesetzt. Es beinhaltet die Achtsamkeitsmethode; Es geht komplex und personenzentriert mit den Emotionen um. Durch die situativen Übungen werden die Teilnehmer dabei unterstützt, gesunde Beziehungen zueinander aufzubauen und daraus einen großen Vorteil in ihrem äußeren Leben zu ziehen (zum Beispiel: Gleichaltrige, Familie, romantische Beziehungen).

SOMATIK-TECHNIKEN

In Wikipedia heißt es: „Somatik ist ein Bereich innerhalb der Körperarbeit und Bewegungsforschung, der die innere körperliche Wahrnehmung und Erfahrung betont.“ Der Begriff wird in der Bewegungstherapie verwendet, um Ansätze zu bezeichnen, die auf dem Soma oder „dem von innen wahrgenommenem Körper“ basieren. Im Tanz bezeichnet der Begriff Techniken, die auf dem inneren Empfinden des Tänzers basieren: Bodywork ist ein Sammelbegriff für alle Techniken, die mit dem Körper arbeiten.

Der somatische Ansatz ist ein verkörperter Ansatz: Er glaubt, dass Geist und Körper untrennbar miteinander verbunden sind und dass das, was im Geist / mit der Person passiert, auch mit ihrem Körper passiert. Gefühle geschehen nicht im Kopf, sie geschehen in unserem gesamten, verkörperten, somatischen Selbst. Daher ist die Arbeit mit dem Körper eine der einfachsten Möglichkeiten, Freude zu erfahren.

Es gibt verschiedene Ebenen der Anwendung somatischer Ansätze. Es wird immer empfohlen, in einem Workshop/Kurs eine Ebene der „Verkörperung“ zu erreichen, damit die Teilnehmer bei ihrem Körper ankommen, ihre Aufmerksamkeit nach innen richten und sich des Hier und Jetzt bewusst sind. Diese können durch grundlegende Atem-, Entspannungs- und Bewegungsübungen erreicht werden. Auch zur Stärkung des Vertrauens oder für Lernerfahrungen werden Bewegungen mit verbundenen Augen häufig eingesetzt. Auch die einfache Peer-Massage (bei der sich ein Paar eine kurze Schultermassage gibt oder sich Personen im Kreis gegenseitig massieren) ist eine häufig verwendete Form der erfrischenden Konzentrations-Neuorientierung in Workshops und Schulungsveranstaltungen. Jede Art von nonverbaler Arbeit ist gut, um die Achtsamkeitsebene zu



vertiefen, und somatische Arbeit ist eine gute Möglichkeit, dies sowohl in einer natürlichen als auch in einer künstlichen Umgebung zu tun.

NATURBASIERTE TECHNIKEN

In naturbasierten Techniken wird der Mensch als Teil der Natur betrachtet. In JOY haben naturbasierte Techniken neben der Nutzung der Natur und der Verbindung zur Natur noch weitere Merkmale. Die Methoden, die wir hier besprechen, wenden immer spezifische Entwicklungsziele (z. B. soziale Kompetenz, Verhaltensfähigkeit, persönliche Kompetenz, Selbsterkenntnis usw.) und Reflexion an. Die beiden Schlüssel dieser Methoden sind die Lernzone, die zwischen der Komfortzone und der Panikzone liegt. Sie wird Lernzone genannt, weil das Ziel darin besteht, aus der Komfortzone in die Lernzone zu gelangen, ohne die Panikzone zu erreichen. Dies ist der Ort, an dem unser erfahrungsbasierter Lernprozess am effektivsten ist. Der andere Schlüssel ist die Beziehung: der Aufbau einer gesunden Beziehung zur Natur, zu den anderen Teilnehmern und zu uns selbst.

Die unterschiedlichen Zielsetzungen der naturbasierten Methoden erfordern unterschiedliche Qualifikationen. Das grundlegende Ziel ist die Freude selbst. Das heißt, wir können zusammenspielen oder einen schönen Ausflug machen, nur um Spaß zu haben. Für diese Art von Zielsetzung ist im Allgemeinen keine vorherige Schulung erforderlich, ein gewisses Maß an Erfahrung kann jedoch hilfreich sein. Die nächste Zielebene ist die Entwicklung. Dabei muss der Sitzungsleiter Erfahrung als Gruppenleiter haben und ein gutes Verständnis des Ziels sowie der Merkmale der Gruppe haben. Wichtig ist auch Erfahrung im Umgang mit Gruppendynamiken. Eine weitere Zielebene könnte die Therapie sein. In diesem Fall muss der Gruppenleiter über die Qualifikation verfügen, eine im jeweiligen Land gesetzlich vorgeschriebene Therapie durchzuführen. Dies erfordert in der Regel mindestens einen Abschluss in Psychologie, häufig klinischer Psychologie. Dennoch kommt es häufig vor, dass eine Übung, die zum Vergnügen oder zur Entwicklung durchgeführt wird, eine therapeutische Wirkung hat.

Erlebnispädagogik, Abenteuer oder Naturtechniken werden von denjenigen, die Fähigkeiten in den Bereichen Problemlösung, Kommunikation, Zusammenarbeit und Fehlertoleranz entwickeln möchten, stark nachgefragt. Bei diesen Methoden arbeitet die Gruppe gemeinsam an der Lösung eines Problems außerhalb ihrer Komfortzone. Realistische Ziele und gemeinsame Anstrengungen steigern die gegenseitige Akzeptanz, das Vertrauen und das Selbstvertrauen. Die Methoden nutzen häufig Kolbs Kreis des Erfahrungslernens. Die Gruppe arbeitet gemeinsam an Planung, Aktion, Reflexion, Abstraktion, Anwendung. Durch diese Art der Herangehensweise und Reflexion lernen die Teilnehmer nicht nur etwas über die konkrete Praxis, sondern Abstraktion und Anwendung können ihnen auch dabei helfen, etwas über sich selbst und andere zu lernen.



KUNSTBEZOGENE METHODEN

KUNST ist der Ausdruck oder die Anwendung menschlicher kreativer Fähigkeiten und Vorstellungskraft, typischerweise in visueller Form wie Malerei oder Skulptur, wobei Werke entstehen, die vor allem wegen ihrer Schönheit (Ästhetik) oder emotionalen Kraft geschätzt werden. Normalerweise beschränkt es sich auf Zeichnen, Malen und Bildhauerei.¹

Erwachsene haben typischerweise komplexe, ambivalente Gefühle gegenüber Kunst und Kunstschaffen; Die häufigsten Reaktionen reichen von Ablehnung und Spott bis hin zu Ehrfurcht und manchmal Scham über die eigenen mangelnden künstlerischen Fähigkeiten. Wir werden zu Betrachtern der Kunst anderer, anstatt zu aktiven Schöpfern, und wir verlieren die vielen Vorteile des kreativen Selbstausdrucks. (Amerikanischer Wissenschaftler). ART bietet eine Anleitung zur Verbindung oder Wiederverbindung mit kreativen Praktiken, die die psychische Gesundheit unterstützen und den Menschen helfen, mit den Herausforderungen und Unsicherheiten des Lebens umzugehen und widerstandsfähiger zu werden.

Die Ziele der Verwendung von Kunst sind 1) Heilung oder Bewältigung von psychischen oder physischen Gesundheitsproblemen, 2) Steigerung der Kreativität und Schaffung neuer Dinge. 3) Ausdruck in einem Gemälde, einer Zeichnung, einer Skulptur, 4) Entwicklung besserer / anderer Wahrnehmungen, 5) Verbesserung der Interpretation von Objekten und Prozesse. Darüber hinaus kann Kunst genutzt werden, um Co-Creation-Fähigkeiten zu entwickeln.

KUNST ist ein wichtiges Instrument, um Menschen dabei zu helfen, sich besser zu fühlen, mehr Inspiration und Energie zu finden kann kreativer sein, eine höhere Produktivität haben und/oder die Bindung erhöhen, Menschen widerstandsfähiger machen. Ergebnisse einer Studie der University of Essex² zeigte, dass Teilnehmer, die in einer bereicherten, mit Kunstwerken und Pflanzen ausgestatteten Büroumgebung arbeiteten, 15 % schneller arbeiteten und weniger Beschwerden hatten als diejenigen, die in einer langweiligen Firmenkabine arbeiteten, in der alles getan wurde, um Ablenkung zu vermeiden. In einer selbstbestimmten Arbeitsumgebung, in der die Menschen die Kunstwerke und Pflanzen selbst auswählen und arrangieren könnten, könnten die Menschen viel effektiver arbeiten. ART bietet Momente der Ablenkung, einen Moment der Flucht, Momente der Regeneration. Und Kunsttherapie wird eingesetzt, um kognitive und sensomotorische Funktionen zu verbessern, Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein zu fördern, emotionale Belastbarkeit zu fördern, Einsicht zu fördern, soziale Fähigkeiten zu verbessern, Konflikte und Stress zu reduzieren und zu lösen und gesellschaftliche und ökologische Veränderungen voranzutreiben.

¹ Der Begriff Kunst umfasst auch Musik, Bewegung, Schreiben, Theater und andere kreative Aktivitäten.



ART-Ansätze

Kunsttherapie kann kreative Übungen wie das Zeichnen oder Malen einer bestimmten Emotion, kreatives Journaling oder Freestyle-Kreation umfassen.

Kunsttherapie wird eingesetzt, um kognitive und sensomotorische Funktionen zu verbessern, Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein zu fördern, emotionale Belastbarkeit zu fördern, Einsicht zu fördern, soziale Fähigkeiten zu verbessern, Konflikte und Stress zu reduzieren und zu lösen und gesellschaftliche und ökologische Veränderungen voranzutreiben.

Freies Malen ist wie eine Abenteuerreise voller Überraschungen und Sensationen. Viele Erwachsene glauben, dass sie nur nach einer Vorlage und einem Thema im Kopf malen können. Die Überraschung und wachsende Begeisterung sind groß, wenn sie erleben, wie einfach (freies) Malen ist. Nach einer Weile möchte niemand mehr im Sitzen malen, das ist zu eng.

Freies Malen ist wie eine Abenteuerreise voller Überraschungen und Sensationen. Den Raum in Bewegung erleben, mehr Körperlichkeit zulassen und dennoch ruhig sein, diese Freiheit fließt in die Bilder ein. Nichts lenkt ab: Alles ist da und kann in einem geschützten Raum gemalt werden, frei von Druck, Einflussnahme, Interpretation und Bewertung.

Visuelles, wahrnehmungsbezogenes und emotionales Denken ist hauptsächlich in der rechten Hemisphäre angesiedelt. Und in der linken Hemisphäre ist hauptsächlich das verbale, analytische und logische Denken angesiedelt. Betty Edwards beschreibt in ihrem Buch „Das neue Zeichnen auf der rechten Seite des Gehirns“ Methoden, um die Kunst des Malens zu nutzen, um das Selbstbewusstsein zu steigern und die Nutzung der rechten Hemisphäre anzuregen.

Ein Bild (oder eine Skulptur) sagt mehr als tausend Worte, was bedeutet, dass der visuelle Aspekt der Kunst mehr bedeutet als nur Farben, Formen und Designs. Es kann das Wohlbefinden des Menschen fördern und durch vorherrschende Maßnahmen Leben in die Gesellschaft bringen.

Weitere Projektaktivitäten im Zusammenhang mit ART und NEETs sind digitale Kunst, bei der junge Erwachsene die Möglichkeit nutzen können, die für digitale Kunst erforderlichen Kompetenzen zu verbessern und in diesem Sektor beschäftigt zu werden.



- Anhang 3: Bewertung früherer Kompetenzen – Bewertung, die die Lücke zwischen Emotionen und formaler Anerkennung schließt

Einer der Eckpfeiler der JOY-Methode basiert auf Bewertung von bereits erworbenen Fähigkeiten. Die Grundidee besteht darin, dass man sich, um einen Weg des persönlichen und beruflichen Wachstums einzuschlagen, nicht nur auf im formalen Umfeld erworbenes Wissen, sondern auch auf unabhängig erworbene Lebenserfahrungen stützen sollte. JOY-Ansätze neigen daher dazu, die Teilnehmer dazu zu bringen, sich selbst auch aufgrund dessen, was sie im Laufe ihres Lebens gelernt haben, neu zu entdecken. Hier werden wir genauer untersuchen, woraus die Bottom-up-Methode, basierend auf der CH-Q-Methode zum nachhaltigen Selbstmanagement von Kompetenzen und die Bewertung zuvor erworbener Fähigkeiten.

Wir werden kontinuierlich für das geschätzt, was wir wissen, was wir tun oder wer wir sind. Wir werden in der Ausbildung, bei der Arbeit, im sozialen Umfeld und von uns selbst geschätzt. Die Volksperspektive besteht aus einer Kombination verschiedener Bewertungssysteme. Jedes System und jede „Ebene“ haben ihre eigenen Normen und Werte. Die Kompetenzen müssen für sich selbst und andere sichtbar und verständlich gemacht werden, um eine Bewertung zu ermöglichen. Die Menschen müssen sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusstwerden und die Kraft jeder dieser Kompetenzkombinationen verstehen.

Das Ergebnis einer positiven Bewertung macht die Menschen zufriedener, stolzer und selbstbewusster. Dies führt zu mehr Kreativität, Produktivität und Motivation. Dieser Zustand hilft den Menschen auch, sich glücklicher zu fühlen und mehr daran interessiert zu sein, sich selbst zu verbessern. Untersuchungen² haben einen Zusammenhang zwischen einem positiven Geisteszustand und einer verbesserten Gesundheit gefunden, darunter niedrigerer Blutdruck, geringeres Risiko für Herzerkrankungen, gesünderes Gewicht, bessere Blutzuckerwerte und längeres Leben. Es ist jedoch nicht klar, ob positive Emotionen zu einer besseren Gesundheit führen oder ob Gesundheit positive Emotionen hervorruft.

Durch die Bewertung bewerten/schätzen wir die Art, Qualität, Fähigkeit, den Umfang, die Bedeutung und/oder die Sinnhaftigkeit unserer Kompetenzen. Die Kompetenzbewertung zeigt das tatsächliche menschliche Potenzial anhand der Analyse (von uns selbst und von anderen) auf vier Ebenen: PersönlichSelbsteinschätzung von Persönlichkeitsmerkmalen, Emotionen, Motiven)

1. Sozial, (Bewertung durch Familie, Freunde, Kollegen, Freiwillige...)
2. Methodisch (Bewertung allgemeiner Kompetenzen)
3. Funktionale Kompetenzen (arbeits-/funktionsbezogen)

² National Institute of Health, (2015)

<https://www.nih.gov/sites/default/files/news-events/research-matters/2015/20151224-nihrm-highlights-full-list.pdf>

Eine positive Wertschätzung stärkt unser Selbstwertgefühl, unser Wohlbefinden und unsere Identität, was wiederum unsere Teilhabe am Leben und an der Arbeit steigern kann. Es gibt unserem Leben einen Sinn; Wenn wir stärker werden, haben wir weniger Angst vor dem Scheitern, weniger Sorgen und eine bessere Selbstkontrolle und ein besseres Selbstmanagement bei der Nutzung und Entwicklung unserer Kompetenzen.

Der Europäische Rat fordert die Mitgliedstaaten auf, nationale Validierungsregelungen einzuführen. Diese Vereinbarungen beinhalten oft die formelle Validierung/Anerkennung von früherem Lernen (VPL), „um alle Formen des Lernens zu identifizieren, zu dokumentieren, zu bewerten und zu zertifizieren (= zu validieren), um dieses Lernen für die Weiterentwicklung ihrer Karriere und für die weitere Aus- und Weiterbildung zu nutzen.“³ Unter Validierung versteht man den Prozess der Bestätigung durch eine autorisierte Stelle, dass eine Person Lernergebnisse erzielt hat, die an einem relevanten Standard (z. B. NQR) gemessen werden⁴. Die Teilnahme an VPL ist begrenzt, vor allem, weil 1) die formalen Standards keinen guten Bezug zu den Persönlichkeitsmerkmalen, individuellen Motivationen, emotionalen Kompetenzen und der Sinnhaftigkeit einer Person haben, 2) Es ist oft viel Arbeit und 3) für die meisten Berufe ist es keine Garantie für einen Job.

Die JOY-Methodik fügt wertvolle Übungen aus verschiedenen Methoden zum Bewertungsprozess des vorherigen Lernens basierend auf dem CH-Q-⁵Ansatz hinzu. In gewisser Weise bieten diese Übungen besondere Einblicke und unterstützen die Beurteilung von Vorkenntnissen.



1. Bewusst werden
2. Kompetenzen sichtbar machen
3. Entwickeln Sie eine Kompetenzbiografie und Peer-Bewertung.
4. Systematische Selbsteinschätzung
5. Präsentation von Kompetenzen
6. Planen Sie für die Zukunft: Aktionsplan.

Die Kompetenzbewertung in den JOY-Methodiken erfolgt zusätzlich zur Valuation Methode und überschneidet sich teilweise. Die Vorteile der Kombination der beiden Ansätze sind unten aufgeführt.

1. Entwicklung von Kompetenzen. JOY-Methoden und -Übungen können verschiedene Arten von Kompetenzen entwickeln, wie Kreativität, Kommunikation, Sensibilität, Gruppenarbeit.

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en>

⁴ NQR = Nationale Qualifikationsrahmen klassifizieren Qualifikationen nach Niveau, basierend auf Lernergebnissen – das heißt, was der Inhaber eines Zertifikats oder Diploms wissen, verstehen und können soll. Diese Klassifizierung spiegelt den Inhalt und das Profil der Qualifikationen wider. ([CEDEFOP](#))

⁵ CH-Q ist ein Bottom-Up-Ansatz zur Erkennung von Kompetenzen, der zu einem nachhaltigen Selbstmanagement dieser führt.



2. Das Bewusstsein für spezifische Kompetenzen mit den zugrunde liegenden Emotionen, Motivationen und Persönlichkeitsmerkmalen verbinden.
3. Kompetenzen besser oder in anderen Bewertungssystemen sichtbar und wertschätzend machen.
4. Indirekter positiver Einfluss auf die Bewertung anderer Kompetenzen.
5. Stärkung der Nutzung von Persönlichkeitsmerkmalen und Steigerung des Selbstwertgefühls.
6. Die effektive Nutzung und Kontrolle von Emotionen öffnet verborgene und unausgesprochene positive Emotionen und versteht, wie sie zum Wohlbefinden beitragen und wie sie negative Emotionen beeinflussen.
7. Erhöhte Motivation, mitzumachen, durchzuhalten oder daran zu arbeiten, etwas zu erreichen.
8. Stärkung der Identität.
9. Erleben neuer Kontexte, die das Verständnis von Kompetenzen verbessern können.
10. Entdecken/Erkennen kultureller und kontextueller Bedeutung und Planen geeigneter Aktionen und Verhaltensweisen.

Werfen wir einen tieferen Blick auf die Bewertungssysteme im Leben eines Menschen. Im Allgemeinen wird ein Mensch mit Bewertungen auf drei verschiedenen Ebenen konfrontiert. Im Gesamtbewertungssystem sind diese drei Ebenen aus Sicht der Person mit unterschiedlichen normativen Ansätzen verknüpft (von der Selbstbewertung bis zur Validierung des Nationalen Qualifikationsrahmens und von Ergebnissen vom Selbstwertgefühl bis zum Abschluss).

Bei der Bewertung gibt es zwei Hauptansätze:

- Bottom-up (Bewertung + JOY-Ansatz)
- Top-down (Nationaler Qualifikationsrahmen + Validierung früherer Kenntnisse)

Im Folgenden werden verschiedene Arten der Bewertung betrachtet, beginnend mit der einzelnen und endend mit der Valuation Methode. In Kombination können diese Bewertungen zu einer guten Gesamtbeurteilung der Person führen.

Selbsteinschätzung

Das Zentrum der Bewertung, der Punkt, an dem sich alle Bewertungssysteme und -arten treffen, ist das INDIVIDUELLE. Er/Sie muss in der Lage sein, alle Bewertungen zusammenzuführen und sie mit seinen/ihren Selbstbewertungsergebnissen abzugleichen. Die Herausforderung besteht darin, eine tiefe und ehrliche Verbindung herzustellen, indem man in die tieferen Schichten des Seins eintaucht, wo es Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Selbstbild, gespielte Rollen und Motivation gibt.

Externe Bewertung (Bewertung)

Mit externer Bewertung meinen wir, dass sie von Kollegen, am Arbeitsplatz, aber auch von Freunden und der Familie durchgeführt wird. Im Arbeitsumfeld kann es auch zu Gehaltserhöhungen, Anerkennungen verschiedenster Art kommen. Wichtige Kompetenzen sind



heutzutage in der sich immer schneller verändernden Gesellschaft und Arbeitswelt Kommunikation und Vernetzung. Oftmals haben junge Menschen jedoch Schwierigkeiten, in ihrem Fachgebiet oder Studium Arbeit zu finden, und müssen schlecht bezahlte Jobs annehmen. Dies erhöht ihren Stresspegel und senkt ihr Selbstwertgefühl. Fakt ist auch, dass 65–94 % der Erwachsenenbildung informell erfolgt. Die Teilnahme am informellen Lernen bleibt bis zur Pensionierung hoch, während das Niveau des formalen Lernens (und der Bewertung) nach dem 40. Lebensjahr rapide abnimmt. Es ist daher einigermaßen unvernünftig, so wenig Wert auf das zu legen, was und wird in informellen oder nicht formalen Umgebungen geschätzt.

Validierung / formelle Akkreditierung (VPL, VNIL, APL, APEL usw.)

Der formale Ansatz zur Anerkennung (Bildung, Validierung früher erworbener Kenntnisse) basiert auf dem Nationalen Qualifikationsrahmen oder auf Branchenstandards. Die Validierung wird auf globaler, EU- und nationaler Ebene stark gefördert. Im Jahr 2022 hatten mehr als 40 % der Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren in der EU einen Hochschulabschluss. Im Februar 2021 verabschiedete der Europarat eine Resolution, die ein Ziel auf EU-Ebene festlegt: Der Anteil der Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren mit einem tertiären Bildungsabschluss soll bis 2030 mindestens 45 % betragen. EQR-Niveaus erfordern eine noch stärkere formelle Akkreditierung in den Bildungssystemen durch Validierung.⁶

Der Einsatz von VPL im formalen Bildungs- und Arbeitsansatz ist trotz aller nationalen und internationalen Bemühungen der letzten 20 Jahre sehr begrenzt. Trotz des Versuchs, die Strategien zu verbessern, gibt das Cedefop an, dass uns nur wenige Informationen über den Grad der Einführung dieses Systems vorliegen.⁷ Überwachungssysteme für die Validierung sind immer noch begrenzt und es ist wenig über den Grad der Akzeptanz der Validierung als Weg zur Bewertung oder Zertifizierung von Kompetenzen bekannt.

JOY Valuation of Prior Learning

Die JOY Bottom-up-Methode beginnt mit der Schaffung einer sicheren Umgebung, mit der Beurteilung auf persönlicher Ebene, erreicht dann die soziale Ebene und schafft so eine Grundlage für die Anerkennung von Kompetenzen auf informeller und nicht formaler Ebene.

Es funktioniert wie eine Pyramide. Im Grunde haben wir einen sehr dynamischen Prozess der Selbsteinschätzung, bei dem die Emotionen eine sehr wichtige Rolle spielen. Positive Emotionen werden diesen Prozess unterstützen und Angst und Furcht werden uns vor falschen Entscheidungen oder Gefahren schützen, die auf unserem Lebensweg liegen.

Der JOY bottom-up Method stärkt den emotionalen Quotienten mit:

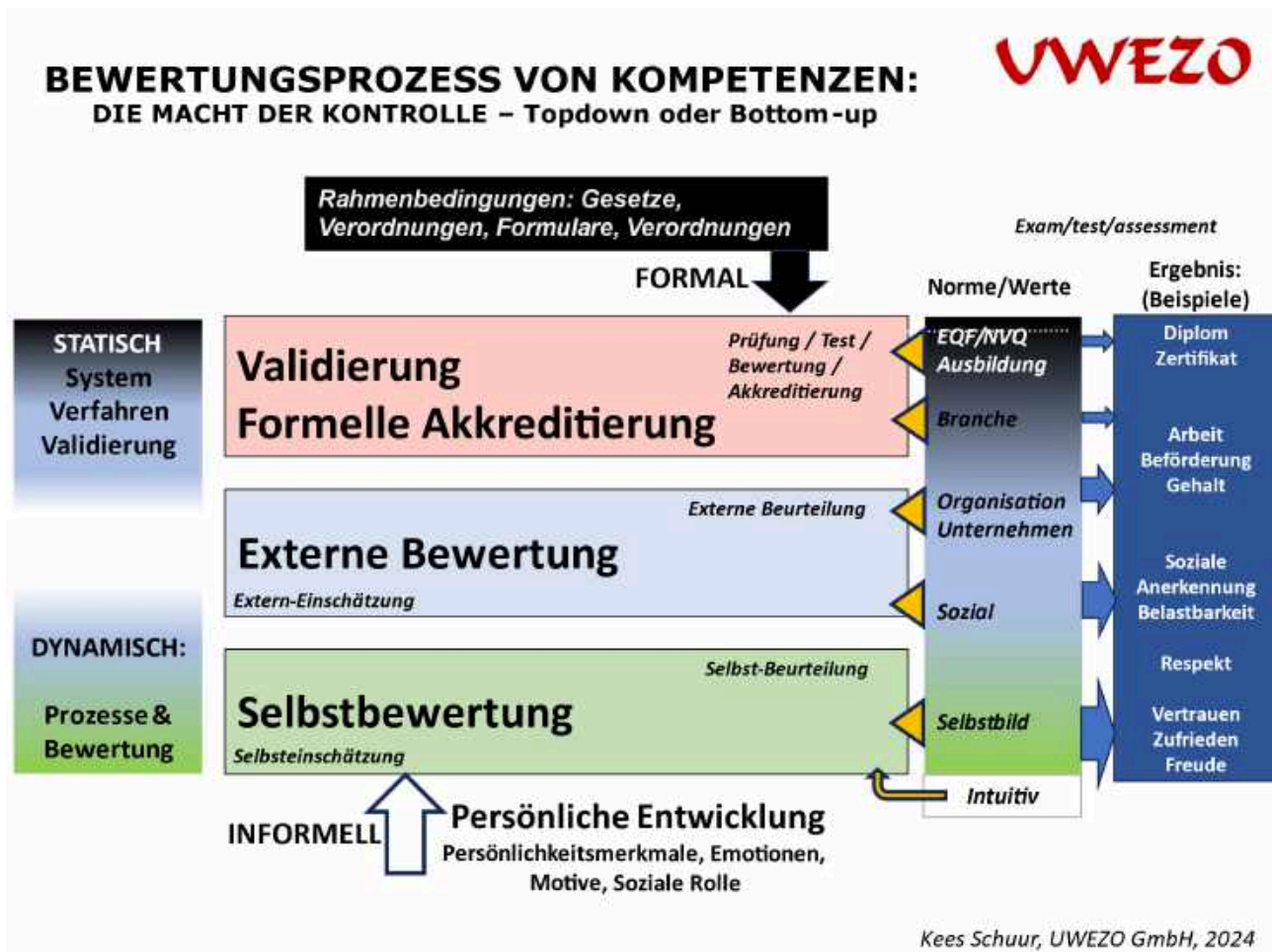
- Emotionales Selbstbewusstsein.
- Emotionale Selbstkontrolle.
- Motivation.
- Anpassungsfähigkeit.
- Soziale Fähigkeiten.
- Organisatorisches Bewusstsein.
- Beeinflussen.
- Coach und Mentor.

⁶ [Europäische Union, 2022](#)

⁷ [CEDEFOP](#)



- Leistungsorientierung.
- Positiver Ausblick.
- Empathie.
- Konfliktverwaltung.
- Zusammenarbeit.
- Inspirierende Führung.



Dieser Bottom-up-Ansatz ist dringend notwendig, weil:

- Es geht auf die spezifischen Bedürfnisse einer Person durch einen personenzentrierten Ansatz ein.
- Es sorgt für schnelle Antworten in der Auswertung. Der formelle Ansatz (von oben nach unten) erfordert langwierige Verfahren, strenge Qualitätskontrollen und ist oft teuer (oder subventioniert).
- Besonderes Augenmerk wird auf die verborgenen Qualitäten gelegt.
- Es passt zur Realität der Gesellschaft, in der etwa 80 % der Erwachsenenbildung informell stattfindet und Schätzungen zufolge bis zu 80 % der Kompetenzanerkennung informell stattfinden.
- Es legt großen Wert auf persönliche Motivation, Persönlichkeitsmerkmale und positive Emotionen.

Die JOY Valuation Methode auch auf das 1993 von Spencer & Spencer erfundene Kompetenzdiagramm: den Kompetenzeisberg. In ihrem Buch beschreiben die Autoren Kompetenzen mit der Metapher des Eisbergs.

An der Spitze befinden sich Eisberge, die über den Meeresspiegel hinausragen.

- **Wissen**
- **Fähigkeiten,**

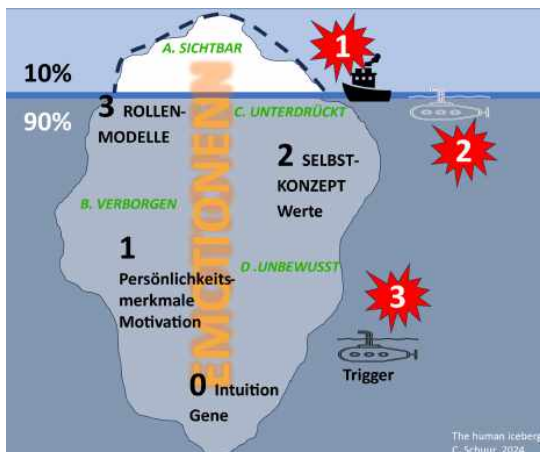
unter dem Meeresspiegel liegen

- **Selbstbild** (Identität und „Selbstwert“)
- **soziale Rolle** (erwartete Einstellung und Verhaltensweisen für eine Funktion in einer sozialen oder beruflichen Funktion)
- **Emotionen**

und auf einer tieferen Ebene

- **Persönlichkeitsmerkmale** wie Intelligenz, Kreativität, Neugier, Gewissenhaftigkeit, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Empathie, Optimismus, Führungsqualitäten, Extra- und Introvertiertheit, Neugier.
- **Motivationen**

Das Eisberg-Kompetenzmodell zeigt auch bestimmte Herausforderungen auf, mit denen sich JOY und die Bewertung im Allgemeinen auseinandersetzen müssen:



- Die Persönlichkeitsmerkmale und Motive liegen meist tief im Inneren eines Menschen verborgen. Die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, erfordern vorsichtige und sorgfältige Interventionen.
- Durch die Arbeit am Selbstkonzept, der Selbsteinschätzung und dem Selbstwertgefühl muss eine Person bestehende Einstellungen und Wertnormen ändern.



- Jeder Mensch erfüllt ein oder mehrere Vorbilder, die stark von der Umwelt und oft wenig von einem starken Selbstverständnis beeinflusst werden können.
- Der sichtbare Zustand ist der härteste und komplexeste, er sollte nicht zerstört, sondern vom Menschen selbst durch die Arbeit an den tiefsten Schichten sanft geformt werden.
- Im Kern des Eisbergs befindet sich eine Auswahl an Wissen und Fähigkeiten, die aus unterschiedlichen Gründen (persönliche Erfahrungen als Flüchtling, Mobbing, Missbrauch zu Hause, Kinderbetreuung, Schule, ...) verborgen bleiben.
- Die unbekannte Größe und Form des unter Wasser liegenden Teils des Eisbergs im Meer stellt eine Gefahr für Schiffe dar, die sich zu nahekommen. Rettungskräfte könnten ihre Schiffe beschädigen und als Reaktion darauf könnte eine Person nicht mehr bereit sein, mitzuarbeiten.

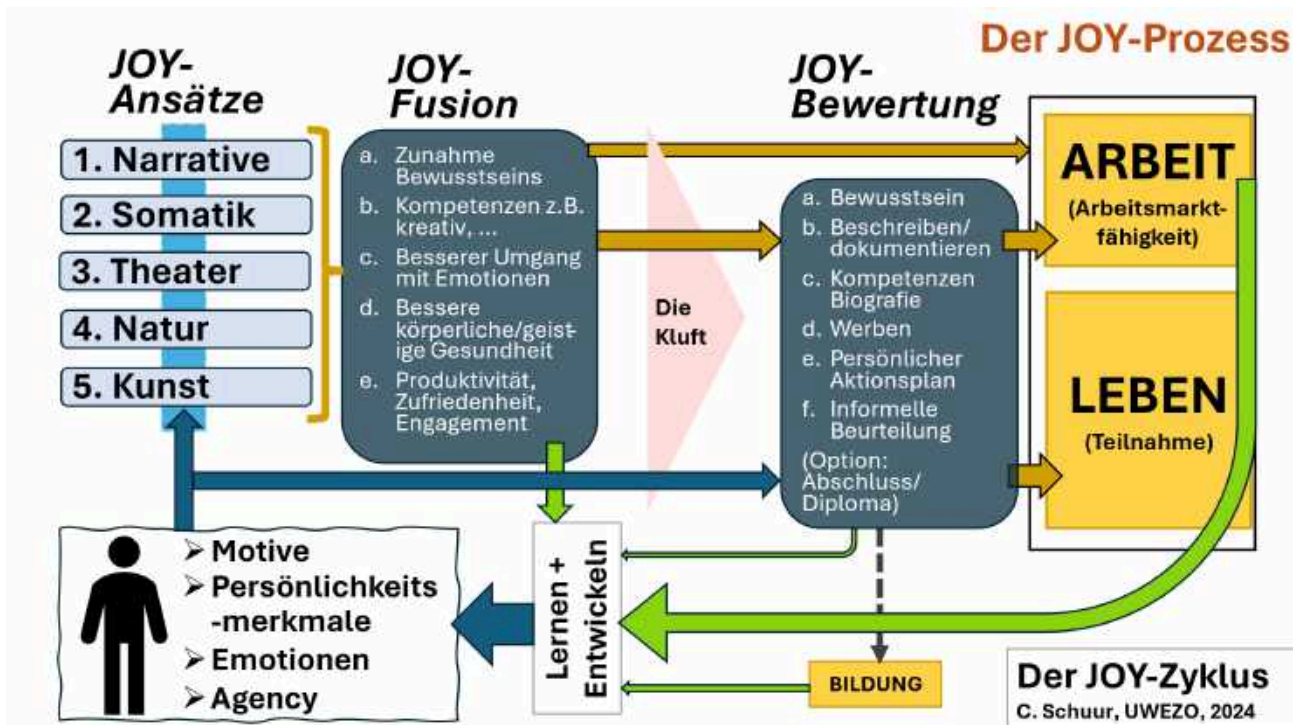
Es ist wichtig, die Kompetenzen sichtbarer zu machen und die Person auf die zugrunde liegenden Elemente aufmerksam zu machen. Es kann Menschen zu einem persönlichen, nachhaltigen Management ihrer Kompetenzen führen. Die Metapher des Eisbergs verdeutlicht auch den Unterschied zwischen dem Top-Down-VALIDATION-Ansatz und dem Bottom-Up-VALUATION-Ansatz. Die Validierung beschränkt sich hauptsächlich darauf, einen bestimmten Teil des Wissens, der Fähigkeiten und Einstellungen im Zusammenhang mit einer Qualifikation der NQF oder Branchenzertifizierungen zu identifizieren, zu dokumentieren und zu validieren. Allerdings liegen 90 % eines Eisbergs unter dem Meeresspiegel und sind nicht sichtbar.

Die sozio-kreativen Ansätze in Kombination mit dem Bewertungsansatz sind grundlegend für:

- *Sich aller Elemente des Eisberg-Kompetenzmodells bewusstwerden.*
- *Alle diese Elemente miteinander verbinden.*
- *Entwicklung/Anpassung an eine Reihe von Normen und Werten.*
- *Verstehen, warum diese Elemente miteinander verbunden sind und auf welche Weise sie das Wohlbefinden beeinflussen können.*
- *Positive Emotionen nutzen und kontrollieren.*
- *Kompetenzen beschreiben; Kompetenzen sichtbar, nutzbar und wertvoll machen.*

Die Kombination von JOY-Übungen (Kunst, Somatik, Theater, Natur, Geschichtenerzählen) und dem Bottom-up-Prinzip Valuation von Kompetenzen ermöglicht es, auf die spezifischen Bedürfnisse von NEETs einzugehen, die von der Suche nach Sinn und Identität bis zum Wunsch, sich in einen Weg innerhalb der Gesellschaft einzufügen, reichen. z. B. einen Arbeitsplatz finden, fortlaufendes

informelles Lernen mit formalen Lern- und Validierungsmöglichkeiten verknüpfen.



Diese kombinierte Intervention kann auch bei jüngeren Menschen (als präventive Intervention) und älteren Menschen (Verbesserung, Wiedereingliederung) angewendet werden.



COORDINATOR

Rogers Foundation for Person-Centred Education

Hungary

rogersalapitvany.hu



Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"

Italy

danilodolci.org



GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung

Austria

gesob.at



UWEZO GmbH

Germany

www.uwezo.de



Astoria Színházi Közművelődési Egyesület

Hungary

rs9.hu



joy-experience.eu



This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International

ERASMUS+ programme – Cooperation Partnership in Adult Education

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



Kofinanziert von der Europäischen Union

Ode to Joy - Developing Attunement through the Experience of Joy

Project ID: 2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311