

# JOY

*Developing Attunement through the Experience of Joy*

## Synthesis report

Ergebnis R4-A3

Authors: Kees Schuur, Eva Virag Suhajda,  
Anikó Kottes, Antonella Alessi, 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, Italia



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**



## Ergebnisinformationen

| Zuschussvereinbarung<br>Nr.          | 2021-1-HU01-KA220-ADU-000028311  |
|--------------------------------------|--|
| Akronym des Projekts                 | ODE AN DIE FREUDE  |
| Projekttitle                         | Ode an die Freude<br>Einstimmung durch die Erfahrung von Freude entwickeln |
| Zeitraumen und Dauer des<br>Projekts | 11.01.2021 – 05.01.2024 (30 Monate)  |
| Aufgabe                              | 7  |
| Ergebnis                             | R4-A3- Synthesebericht   |
| Status                               | Endgültige Version   |
| Versionsnummer                       | 1,0  |
| Ergebnisverantwortlich               | UWEZO GmbH   |

## Projektkoordinator

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

## Autorenliste

| Name                | Organisation   |
|---------------------|--|
| Kees Schuur         | UWEZO GmbH   |
| Margitta Glawe      | UWEZO GmbH   |
| Eva Virag Suhajda   | GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung |
| Anikó Kottes        | Rogers Foundation for Person-Centred Education       |
| Julia Dobay         | Astoria Színházi Közművelődési Egyesület             |
| Katalin Mária Lábán | Astoria Színházi Közművelődési Egyesület             |
| Giulia D'Annibale   | Centro per lo Sviluppo Creativo 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 gleichermaßen für alle Geschlechter. Die gekürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und stellt keine Wertung dar.



## Zusammenfassung des Projekts

|   |   |
|---|---|
| Titel:  | R4.1 Synthesebericht  |
| Beschreibung:   | <p>Der <u>Synthesebericht</u> gibt einen Überblick über die Erkenntnisse in den Outputs 1, 2 und 3, den JOY-Ansatz mit den angewandten Methoden, Verfahren und Instrumenten.</p> <p>In diesem Bericht werden die direkten Auswirkungen auf die informelle Anerkennung, das Selbstbewusstsein, das Selbstwertgefühl, die Selbstwirksamkeit und die Motivation sowie die indirekten Auswirkungen auf die formale Validierung von Lernergebnissen berücksichtigt. Der Synthesebericht wird auch einen Plan zur Valorisierung und Nachhaltigkeit enthalten.</p> |
| Partnerorganisation:  | UWEZO GmbH  |
| Für das Ausfüllen dieses Dokuments verantwortliche(n) Forscher: | Kees Schuur, Eva Virag Suhajda, Karin Lackner, Margitta Glawe, Giulia D'Annibale, Katalin Mária Lábán, Julia Dobay, Anikó Kottes  |
| Fälligkeitsdatum:   | 30. April 2024  |
| Sprache:  | DE  |



# Contents

|   |    |
|---|----|
| <i>Contents</i>   | 4  |
| <i>1. Die JOY-Forschung</i>                                   | 5  |
| 1.1. Einführung in das JOY-Projekt und die JOY-Forschung..... | 5  |
| 1.2. Das JOY-Modell.....                                      | 8  |
| 1.3. Kriterien für JOY-Methoden.....                          | 12 |
| 1.4. JOY-Methoden.....  | 13 |
| 1.5. Bewertung früherer erworbenen Kenntnisse (VPL).....      | 14 |
| 1.6. Schlussfolgerungen der Forschung.....                    | 16 |
| <i>2. Werkzeugkasten</i>                                      | 18 |
| <i>3. Handbuch</i>  | 18 |
| <i>4. Kernlehrpläne und Alternativlehrpläne der Partner.</i>  | 20 |
| 4.1 Einführung.....   | 20 |
| 4.2 Kurze Beschreibung des Lehrplans.....                     | 21 |
| 4.3 Zeitplan ab JOY-Modell Training of Trainers Pilot.....    | 22 |
| 4.4 Alternativer Lehrplan.....                                | 23 |
| 4.5 Lernerfolge.....  | 25 |
| <i>5. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen</i>                 | 29 |
| 5.1 Das JOY-Modell.....                                       | 30 |
| 5.2 Der JOY-Prozess.....                                      | 34 |
| 5.3 Die Zielgruppen:.....                                     | 35 |
| 5.4 Methode und Übungen:.....                                 | 37 |
| <i>6. Valorisierung und Nachhaltigkeit</i>                    | 38 |
| 6.1 Valorisierung.....  | 38 |
| 6.2 Nachhaltigkeit.....                                       | 40 |
| 6.3 Kosten-Nutzen.....  | 42 |
| 6.4 Die Akzeptanz.....  | 44 |
| 6.5 Ratschläge für die Zukunft von „Joy“ .....                | 45 |
| <i>7. Empfehlungen zur EU-weiten Anwendung von JOY</i>        | 47 |
| <i>Anhang A: Alternative Lehrpläne.</i>                       | 49 |
| <i>Anhang B: VPL-Übungen</i>                                  | 51 |



# 1. Die JOY-Forschung

## 1.1. Einführung in das JOY-Projekt und die JOY-Forschung

Dieses Ergebnis ist ein Leitfaden für eine pädagogische Methodik für die JOY-Trainings und -Instrumente. Es stellt die verschiedenen Schritte zum Aufbau der pädagogischen Methode zur Begleitung junger Menschen, die Voraussetzungen in Bezug auf Ressourcen und das Tutorenteam sowie das Spektrum der JOY-Dienste vor, die als angemessen und notwendig erachtet werden, um den identifizierten Bedürfnissen gerecht zu werden.

FREUDE ist nur eine der positiven Emotionen <sup>1</sup>. Andere positive Emotionen sind wie – „Freude“ eine Grundemotion, aber irgendwie ist es die Emotion, die wir alle zu erreichen versuchen. Für uns ist Freude nicht gleichbedeutend mit Glück. Freude ist kein universelles Gefühl, sondern ein komplexerer Zustand. In unserem Ansatz entsteht Freude nicht durch ein bestimmtes Ereignis, sondern kommt aus dem Inneren des Einzelnen. Freude bedeutet Selbstakzeptanz, Flexibilität in unerwarteten Situationen, Selbstfürsorge, Fähigkeit zu positiven Emotionen und der Umgang mit negativen Situationen und unangenehmen Gefühlen. Freude bedeutet, dass der Einzelne in der Gegenwart und im Rückblick auf die Vergangenheit mehr angenehmere Gefühle erlebt als unangenehme.

Joy ist auch eine der Hauptfiguren des berühmten Pixar-Films „Inside Out“. Eine fröhliche, sehr proaktive Figur, deren Hauptziel es ist, den Menschen, für den sie arbeitet, glücklich zu halten. Die Figur Joy lernt jedoch bald, dass Emotionen miteinander verbunden sind und dass Wohlbefinden oft durch die Überwindung anderer Gefühle wie Ängste, Traurigkeit und Wut entsteht.

Während unserer Forschung haben wir herausgefunden, wie wir das persönliche Glück und die Zufriedenheit des Einzelnen steigern können, die tatsächlich die Grundlage des Wohlbefindens sind. Wie wir herausgefunden haben, deuten auch andere Forschungsergebnisse in die gleiche Richtung.

Einige Studien haben auch gezeigt, dass positive Emotionen mit einer effektiveren Funktion des Immunsystems korrelieren, was sich wahrscheinlich auf unsere Fähigkeit zur Abwehr von Krankheiten auswirkt, was zu weniger Fehlzeiten und Krankheitstagen der Mitarbeiter führen kann. Unabhängig davon, warum oder wie positive Emotionen zu einer

---

<sup>1</sup> Im Projekt JOY haben wir den Begriff „Freude“ verwendet, der alle Positionsemotionen wie Dankbarkeit, Zufriedenheit, Gelassenheit, Interesse/Bewunderung, Mitgefühl, Liebe, Hoffnung, Stolz, Belustigung/Spaß umfasst.



besseren Gesundheit führen, ist der Zusammenhang zwischen Glück und Gesundheit stark und gut dokumentiert.

Einige arbeitsbezogene Vorteile des psychischen Wohlbefindens sind:

- weniger Burn-out.
- positive Emotionen sind auch eng mit besseren zwischenmenschlichen Beziehungen verbunden; Positive Emotionen verbessern soziale Interaktionen.
- Die emotionalen Erfahrungen der Mitarbeiter wirken sich auf die Interaktionen mit Klienten, Kunden und Kollegen aus.
- Positive Emotionen wirken sich positiv auf die Kreativität und die Fähigkeit zur Problemlösung aus.
- Ein weiterer wahrscheinlicher Vorteil positiver Emotionen ist eine gesteigerte Kreativität und Innovation bei der Arbeitsleistung.
- Positive Emotionen führen zu größerer Arbeitszufriedenheit.
- Zusammenhang mit Stressbewältigung.

Einige arbeitsbezogene Vorteile des psychischen Wohlbefindens sind:

- positive Emotionen sind auch eng mit besseren zwischenmenschlichen Beziehungen verbunden; Positive Emotionen verbessern soziale Interaktionen.
- Die emotionalen Erfahrungen der Mitarbeiter wirken sich auf die Interaktionen mit Klienten, Kunden und Kollegen aus.
- Positive Emotionen wirken sich positiv auf die Kreativität und die Fähigkeit zur Problemlösung aus.
- Ein weiterer wahrscheinlicher Vorteil positiver Emotionen ist eine gesteigerte Kreativität und Innovation bei der Arbeitsleistung.

Sonja Lyubomirsky identifizierte mehrere mögliche Quellen der Freude. Ihrer Theorie zufolge hat jeder zwei oder drei wichtige Bereiche, die für ihn eine Quelle der Freude darstellen. Dies sind diejenigen, die am meisten geübt werden sollten, um ein freudiges Leben zu führen. Und die anderen können eine zusätzliche Quelle der Freude sein und es lohnt sich diese weiterzuentwickeln. Seligman identifizierte die fünf wichtigsten Elemente des Wohlbefindens: positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Bedeutung und Erfolge (PERMA):

- **Positive Emotionen:** Positive Emotionen sind nicht nur einfach Glück im Leben eines Menschen. Es bezieht sich auf eine allgemeine Einstellung zum Genießen und Integrieren positiver Emotionen in das tägliche Leben, wie Hoffnung, Interesse, Liebe, Mitgefühl und Dankbarkeit. Das bedeutet nicht, dass negative Emotionen vergessen oder unterdrückt werden sollten. Das bedeutet, dass der Schwerpunkt



auf positiven Gefühlen liegt, die auch Resilienz beinhalten. Positive Emotionen werden gefördert, indem man Zeit mit wichtigen Menschen verbringt, interessante Aktivitäten durchführt oder Dankbarkeit übt.

- **Engagement:** Das Konzept des Engagements entspricht dem Fluss. Es tritt auf, wenn die Herausforderung und das Fähigkeitsniveau hoch und ausgewogen sind. Aber in Seligmans Werk bedeutet es auch, im Moment zu leben und sich unserer eigenen Empfindungen und Gefühle bewusst zu sein.
- **Beziehungen:** Beziehungen bedeuten positive Beziehungen, wenn sich der Einzelne unterstützt, geliebt und akzeptiert fühlt. Positive Beziehungen sind für ein glückliches Leben unerlässlich, starke soziale Netzwerke sorgen für eine bessere körperliche und geistige Gesundheit. Die Pflege bestehender guter Beziehungen stärkt die Lebenszufriedenheit und -freude. Das Teilen von Freude oder Erfolg fördert eine Beziehung.
- **Bedeutung:** Menschen, die einen starken Sinn oder Zweck im Leben haben, sind zufriedener mit ihrem Leben und haben einen besseren Gesundheitszustand. Es kann in einem Beruf, einer Gemeinschaft oder einem spirituellen Glauben zu finden sein. Es hilft, an Werten und wichtigen Dingen festzuhalten und den Fokus zu behalten, wenn Schwierigkeiten auftreten.
- **Leistung:** Die Erfüllung unserer internen Motivation und das Erreichen unserer eigenen Ziele sind viel wichtiger als die Erfüllung externer Erwartungen. Geld, Ruhm oder Macht verursachen viel weniger Wohlbefinden als das Erreichen der eigenen Ziele. Zur Erreichung gehören auch Eigenmotivation, Ausdauer und Leidenschaft für die Ziele. Dies trägt zum Wohlbefinden bei, da der Einzelne mit Stolz auf sein Leben blicken kann.

Einige Studien haben auch gezeigt, dass positive Emotionen mit einer effektiveren Funktion des Immunsystems korrelieren, was sich wahrscheinlich auf unsere Fähigkeit zur Abwehr von Krankheiten auswirkt, was zu weniger Fehlzeiten und Krankheitstagen der Mitarbeiter führen kann. Unabhängig davon, warum oder wie positive Emotionen zu einer besseren Gesundheit führen, ist der Zusammenhang zwischen Glück und Gesundheit stark und gut dokumentiert.

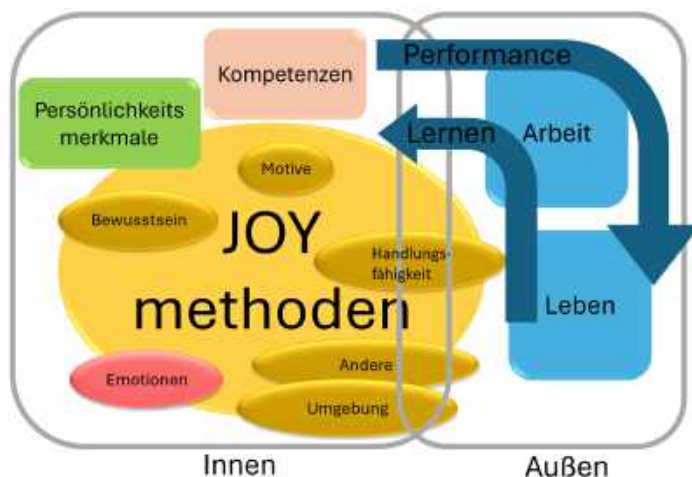
Im JOY-Projekt – wir haben alle Elemente des PERMA-Modells selbst erlebt – wollten wir verstehen, wie der Einsatz verschiedener Ansätze in Training und Beratung zu diesem positiven Wohlbefinden führen kann, das tatsächlich das Ziel aller Coachings und Therapien ist. Forscher und Praktiker aus vier Ländern – Ungarn, Österreich, Deutschland und Italien – kamen immer wieder zusammen, um ihre Methoden zu testen, ihre Ideen auszutauschen, voneinander zu lernen und etwas zu entwickeln, das für andere Praktiker nützlich sein kann.

Das JOY-Modell ist ein Bild oder eine Beschreibung der Wechselwirkungen unserer Methoden mit den Ebenen und Feldern innerer Bereiche der Persönlichkeit und persönlichen Entwicklung und äußerer Lebens- und Arbeitsbereiche des Klienten.

Die Hauptzielgruppe des JOY-Modells sind junge Menschen, die weder berufstätig sind noch sich in einer Ausbildung befinden. Wir glauben jedoch, dass unser Leitfaden für alle Praktiker gedacht ist, die sich für das persönliche Wohlbefinden einsetzen. Bei der Entwicklung unseres Modells und unserer Kriterien haben wir eine umfassendere Sekundär- und Feldforschung durchgeführt, die stärker auf die Bedürfnisse von NEETs ausgerichtet ist – die Ergebnisse werden in einem separaten Dokument veröffentlicht.

## 1.2. Das JOY-Modell

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 auch eine sehr komplexe Dynamik besteht. 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“ (internal) Innen und das „Außen“ (external): 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 äußere Dimension besteht in unserem Modell hauptsächlich aus „Arbeit“ und „anderen Lebensbereichen“ bzw. dem Privatleben selbst. Es ist eher willkürlich: Warum Arbeit erwähnen und andere wichtige Bereiche wie Familie oder Hobbys nicht erwähnen? Dies liegt am Ziel unseres Modells: Wie kann das Wohlbefinden in arbeitsbedingten Situationen gesteigert werden, einschließlich der Vorbeugung von Burnout? Arbeit ist ein sehr wichtiger Faktor unseres Lebens, ein Bereich, der an sich nicht zur Wahl steht: Als Erwachsene müssen wir alle arbeiten.





Für einige überschneiden sich der Arbeitsbereich und andere Lebensbereiche eher, für die meisten Menschen gibt es jedoch eine klare Unterscheidung in dieser Angelegenheit. Viele Menschen sind der Meinung, dass der Arbeitsbereich nur ein „Muss“ ist, was ein klarer Faktor für Unzufriedenheit ist. Wenn wir 40 oder mehr Stunden pro Woche damit verbringen, irgendwohin zu gehen, wo wir nicht sein wollen, um etwas zu tun, das uns nicht gefällt, ist das ein Problem, mit dem wir arbeiten müssen. Andererseits haben NEETS keine regelmäßige Arbeit. Es ist die Konsequenz der Definition. Aber sie müssen sich damit auseinandersetzen, wie sie an den Job herangehen. Wenn sie sich kompetent und sicher fühlen und eine realistische Selbsteinschätzung haben, hinterlassen sie im Vorstellungsgespräch einen besseren Eindruck und können einen einfacheren und besseren Job bekommen.

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.

Auch die sogenannten Methodenkompetenzen, die Fähigkeit, Wissen und Methoden so anzuwenden, dass sie jeden Kontext verstehen und in ihnen agieren, sind eng miteinander verbunden und können von unseren Methoden beeinflusst werden. Dennoch zielen wir auch nicht direkt auf sie ab. Wichtiger sind aus unserer Sicht die persönlichen Kompetenzen und die sozialen Kompetenzen. Persönliche Kompetenzen sind persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten, die Ihre Ergebnisse am Arbeitsplatz und im Leben beeinflussen, wie Selbstdisziplin, Stabilität, Stressresistenz, Integrität, Selbstreflexion, Kreativität und Selbstmanagement. Soziale Kompetenzen sind die Fähigkeit, mit sozialen Interaktionen umzugehen, Empathie zu zeigen, das Handeln anderer zu verstehen und Kommunikationsfähigkeiten. Unser JOY-Modell hat einen direkten Einfluss darauf, diese durch Erfahrung zu entwickeln.

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.

**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 könnte zum Beispiel passieren, dass eine zuvor kontaktfreudige Person aufgrund einer Härte introvertiert wird, aber in Wirklichkeit wird eine Person in diesem Zustand leiden, und dies wird auf Ängsten und nicht auf einer natürlichen Tendenz beruhen.

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 daher voneinander abhängig sind – es gibt keine Handlung, die nicht auf Emotionen basiert, so der Neurowissenschaftler.

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



uns viel besser um uns selbst kümmern, wenn wir uns unserer Emotionen bewusster werden.

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.

Unsere **Motive** – Wünsche und Triebe, die eine Anstrengung zum Erreichen des von uns gewünschten Ziels hervorrufen – 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 machen uns allein langfristige Motive nicht zufrieden mit unserem Leben. Wir müssen immer einen Ausgleich zwischen kurzfristigen und langfristigen Motiven schaffen.

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, später ihre Gefühle zu kontrollieren und später auch ihre Umstände zu kontrollieren.

### 1.3. 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:  
Empathie, Kongruenz, bedingungslose positive Wertschätzung
- Funktioniert im sicheren Raum (transienter Raum)  
Mit klar definierten Grenzen, schrittweisem Aufbau von Vertrauen und einem Gefühl der Sicherheit.
- Erfahrungsbasiert.  
Erleben und Verarbeiten / Bewerten/Reflektieren des Erlebten aus persönlicher Perspektive, Verallgemeinerung des Gelernten
- Gruppenmethode.  
Die Gruppengröße ist methodenabhängig; Verwendung von „Kreisen“; kleine Gruppen zum Austausch und zur Selbsteinschätzung.
- Führt zu realen Ergebnissen.  
Erlernen einer außerschulischen Umgebung bei der Beurteilung; Übungen zum Mitnehmen und nächste erfahrungsbasierte Schritte.
- Achtsamer Umgang mit dem Ist-Zustand  
Sich des Hier und Jetzt bewusst sein; unvoreingenommen; nicht reaktiv/beobachten
- Führt zu einem zunehmenden Maß an Entscheidungsfreiheit.  
Einschließlich körperorientierter Übungen: Körperbewusstsein; inkrementelle Tiefe.
- Bestätigung von Emotionen, Entwicklung emotionaler Intelligenz  
Raum, um sich zu treffen und Emotionen auszudrücken; Emotionen einschätzen und beschreiben; nicht wertschätzend; Spiegelung/Feedback; Teilen; nicht urteilen.
- Unterstützt Selbstbewertung und externe Bewertung.  
Bauen Sie in Zeit und Raum; Rückmeldung; schriftliche persönliche Selbstreflexion; Zertifikat.
- Hilft beim Aufbau und der Aufrechterhaltung gesunder Beziehungen.  
Austausch-/Teamaktivitäten; Ich/Ich-Sprache; Opt-out-Möglichkeit; Umgang mit Beschwerden; Stimulierung der zwischenmenschlichen Dynamik.
- Hilft dabei, sich unserer physischen Umgebung bewusst zu sein, sowohl der gebauten als auch der natürlichen.  
gemütlicher und warmer Raum; keine Probleme; umweltbezogene Fragen.



## 1.4. JOY-Methoden

Bei den Methoden handelt es sich um miteinander verbundene Methoden mit demselben Ansatz, die unserer Meinung nach auf der Grundlage unserer Forschung und persönlichen Erfahrung zu Freude, Zufriedenheit und persönlichem Wachstum führen.

Wir haben fünf Ansätze/Methoden herausgearbeitet, die unsere Kriterien unterstützen, obwohl wir anerkennen, dass in späteren Phasen auch andere Methoden einbezogen werden können. Die fünf Ansätze sind:

- a. Erzähl- und Erzähltechniken, die es ermöglichen, die narrative Identität einer Person zu entwickeln und zu stärken.
- b. Kunstbezogene Gruppenarbeit, die den Sinn für Schönheit und Kreativität steigert.
- c. Naturbasierte Techniken, die das Selbst mit der umgebenden Natur verbinden und Gefühle der Verbundenheit und des Friedens vermitteln.
- d. Somatische und Körperarbeit, die dem Einzelnen hilft, seine körperliche Handlungsfähigkeit und sein Selbstbewusstsein wiederherzustellen.
- e. Theater Techniken, die Raum bieten, Situationen kreativ zu verstehen, nachzubilden und neu zu formulieren.

In welcher Beziehung stehen die Methoden zu den JOY-Kriterien?

| Kriterium  | Erfüllt die Methode die Kriterien?<br>(Ja / Nein / Teilweise) |                 |           |       |       |     |
|--|---|-----------------|-----------|-------|-------|-----|
|  | GESCHICHTEN ERZÄHLEN  | DRAMA-TECHNIKEN | SOMATISCH | NATUR | KUNST | VPL |
| Personenzentrierter Ansatz                         | Y   | Y               | Y         | Y     | Y     | Y   |
| Arbeitet in einem sicheren Raum (transienter Raum) | Y   | Y               | Y         | Y     | Y     | Y   |
| Erfahrungsbasiert                                  | Y   | Y               | Y         | Y     | Y     | Y   |
| Gruppenmethode                                     | Y   | Y               | Y         | Y     | Y     | Y   |
| Führt zu realen Ergebnissen                        | P   | Y               | P         | Y     | Y     | Y   |
| Achtsamer Umgang mit dem Ist-Zustand               | Y   | Y               | Y         | P     | P     | -   |



|  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Dies führt zu einem zunehmenden Maß an Entscheidungsfreiheit   | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Bewertung von Emotionen, Entwicklung emotionaler Intelligenz   | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Unterstützt Selbstbewertung und externe Bewertung  | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Hilft beim Aufbau und der Aufrechterhaltung gesunder Beziehungen   | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| Hilft dabei, sich unserer physischen Umgebung bewusst zu sein, sowohl der gebauten als auch der natürlichen. | Y | Y | Y | Y | Y | Y |

## 1.5. Bewertung früherer erworbenen Kenntnisse (VPL)

Die VALUATION of Prior Learning bildet die Brücke zwischen Lernergebnissen der sozio-kreativen Ansätze und anderen Lernergebnissen mit formalen Anerkennungssystemen (Validation of Prior Learning). Hierbei handelt es sich um einen Ad-hoc-Prozess zur:

- 1) Identifizierung,
- 2) Dokumentation,
- 3) Bewertung und

4) Zertifizierung der Lernergebnisse von Personen, die im Rahmen früherer formaler Bildung und Ausbildung und/oder durch informelles Lernen erworben wurden.

Es verleiht allen Formen des Lernens Sichtbarkeit und Wert und misst dies anhand eines europäischen, nationalen und/oder professionellen Standards. Ziel ist es, latente Talente in der Belegschaft und der Gesellschaft zu entdecken und freizusetzen. Die europäischen Leitlinien zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens (Cedefop) sind führend bei der Umsetzung von VPL in Europa.



Der Druck aus Politik, Bildung und Arbeitsmarkt geht vor allem in Richtung dieser summativen Beurteilung, die zu einem Zertifikat bzw. Diplom und dem Erwerb eines höheren Abschlusses führt. Mindestens 40 % der erwachsenen Personen im Alter zwischen 21 und 35 Jahren sollten über ein abgeschlossenes Studium im Tertiärbereich verfügen. Für viele unserer Zielgruppen (NEETs) und andere Zielgruppen ist dieser Druck extrem hoch.

Die Bottom-Up- **Bewertung** verwendet Standards/Systeme, die näher an der Person liegen, wie zum Beispiel:

- Der persönliche Standard, bestimmt durch Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen und Motivation.
- Soziale Standards, wie Familie, Freunde, Kollegen
- Organisatorische Standards, wie Freiwillige, Hobbyclubs.

Der Alltag sowie das persönliche Lernen und die Entwicklung basieren auf einer Mischung aus persönlichen und sozialen Standards. Wenn diese Standards nicht berücksichtigt und nicht eingehalten werden, nimmt die Unausgeglichenheit im Leben zu und auch die Wahrscheinlichkeit von Krankheiten, Leistungsschwächen und Fehlern steigt.

Der Bewertungsprozess kann in verschiedenen Formen/Stufen erfolgen:

- Als Einstiegskontrolle für eine Ausbildung, ob die für den Beginn einer Ausbildung erforderlichen Kompetenzen vorhanden sind.
- Während des Trainings den Entwicklungsprozess verfolgen und Feedback, Feedforward oder Feed-Up geben.
- Messen Sie nach der Schulung das Verständnis eines Auszubildenden/Studenten, typischerweise anhand standardisierter Kriterien (Lernergebnisse, Kompetenzen, Qualifikation).
- Während des Lebens: eine kontinuierliche Selbstbewertung anhand der eigenen oder sozialen Standards einer Person.
- Es kann unterschiedliche Ziele geben, z. B. diagnostische, formative und summative.

JOY bietet mehr Raum für die Einzigartigkeit einer Person, die Persönlichkeitsmerkmale, die Emotionen, die Motivation, die informelle Selbst- und soziale Anerkennung und die Kraft der Vielfalt beim Lernen und der Wertschätzung der Lernergebnisse. Dabei handelt es sich um die Bedürfnisse/Anforderungen einer Person (z. B. näher an den eigenen Bedürfnissen, Stressabbau, Erhöhung der Belastbarkeit), was Arbeitgeber verlangen (eher einen hochmotivierten, praktischen und lernfähigen Mitarbeiter als einen hochzertifizierten, eher theoretischen, Mitarbeiter).



Die Ergebnisse des Monitorings zeigen die geringe Wirksamkeit des formalen VPL und den enormen grauen Arbeitsmarkt: Die Menschen sind stärker an Selbsteinschätzung, Selbstwertgefühl, Unterstützung und Verbesserung ihres informellen Lernens und anderen Formen der Anerkennung (Vernetzung) interessiert. Ein zweiter Aspekt ist, welche Arbeitsplätze in naher Zukunft zu erwarten sind. Das Ergebnis einer vom Institute for The Future für DELL Technologies durchgeführten Untersuchung ergab, dass 85 % der Arbeitsplätze, die es im Jahr 2030 geben wird, noch nicht erfunden sind. Welchen Wert haben die vorliegenden formalen Anerkennungen für die NEETs? Ein dritter Aspekt ist der Prozess der Jobsuche und -beschaffung: Eine Umfrage auf LinkedIn ergab, dass 85 % der Jobs durch Networking gewonnen werden. Wichtige Fähigkeiten hierfür sind Networking, Kontaktpflege, Präsentieren, Kontaktieren, Informieren und Sozialisieren.

Der JOY-Ansatz verbindet die informellen Bewertungsprozesse mit dem VPL-System, wobei der Bewertungsprozess des Einzelnen maßgebend ist und er/sie die Kontrolle über seine eigene Entwicklung hat.

## 1.6. Schlussfolgerungen der Forschung

Bei unserer Recherche – sowohl auf der Grundlage früherer Recherchen als auch durch das Feedback von Jugendbetreuern – haben wir herausgefunden, dass es vielen jungen Menschen an einem klaren Persönlichkeitsprofil und einem klaren Platz im Leben mangelt. Sie leiden unter Traurigkeit, Müdigkeit, Antriebs- und Motivationsmangel, Desinteresse an Hobbys und Freunden, Angst und dem Gefühl innerer Leere. Und äußere Umstände erhöhen den Druck auf diese Jugendlichen, wie die beschleunigte Veränderungsgeschwindigkeit in dieser Welt, der hohe Leistungsdruck, die abnehmende Rolle familiärer Strukturen und soziale Kontakte vor allem über das Internet.

Gleichzeitig haben wir erfahren, dass die Rolle von Emotionen im Lernprozess in den letzten 20 Jahren ein wachsendes Forschungsthema geworden ist und dass die Neurowissenschaften einen besonderen Schwerpunkt auf die Beziehung zwischen Emotionen, Lernen und Leistung legen. Wichtig ist, dass die Forschung gezeigt hat, dass Emotionen und Kognition gemeinsam aufrechterhalten werden und daher voneinander abhängig sind, was darauf hindeutet, dass Emotionen für das Lernen entscheidend sind, anstatt das Lernen zu beeinträchtigen.

Während unserer Forschung haben wir die folgenden weiteren Faktoren herausgearbeitet, die sich auf das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung auswirken:

**Außen:** Arbeits- und andere Lebensbereiche, physische Umgebung, persönliche Beziehungen.





**Innen:** Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Bewusstsein für Emotionen, Handlungsfähigkeit, Motive, Kompetenzen.

Das JOY-Modell wird in unserem LEITFADEN zur Entwicklung der Einstimmung durch die Erfahrung der Freude ausführlicher beschrieben. Wir können nicht das gesamte soziale Umfeld junger Menschen verändern. Deshalb müssen wir auf der persönlichen Ebene handeln. Wir haben Praktiken gesammelt, die Menschen einbeziehen und motivieren und bei denen sie Wachstum und Lernen erleben.

Basierend auf all diesen Erkenntnissen sind wir zu folgendem Schluss gekommen:

- Es ist wichtig, unsere Pädagogik auf Rogers' Sicht auf eine Person zu stützen, die in einem unterstützenden Umfeld immer entwicklungsfähig ist.
- JOY-Methoden werden in einem „transienten Raum“ – einer sicheren Umgebung – eingesetzt.
- JOY-Methoden sind erfahrungsbasiert und werden in Gruppen eingesetzt.
- JOY-Methoden führen zu Lernergebnissen, die im wirklichen Leben getestet/angewandt werden.
- Bei den JOY-Methoden stehen der tatsächliche Zustand und das Bewusstsein des Menschen im Vordergrund (achtsamer Ansatz).
- JOY-Methoden steigern das Maß an Entscheidungsfreiheit – das persönliche Gefühl der Kontrolle über das eigene Leben und der Ermächtigung.
- JOY-Methoden erkennen Emotionen, validieren sie und steigern die emotionale Intelligenz.
- JOY-Methoden unterstützen die Selbstbewertung, externes Bewertungsfeedback und Selbstreflexion (enthalten relevante Teile und Übungen).
- JOY-Methoden helfen dabei, gesunde Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten.
- JOY-Methoden helfen uns, uns unserer physischen Umgebung bewusst zu werden, sowohl der gebauten als auch der natürlichen.

Basierend auf diesen Erkenntnissen wurden die JOY-Kriterien und Richtlinien für die JOY-Praxis entwickelt und in unserem LEITFADEN zur Entwicklung der Einstimmung durch die Erfahrung der Freude beschrieben.

## 2. Werkzeugkasten

Die Toolbox ist eine Sammlung spezifischer Übungen und Instrumente der Methoden (Aufwärmen, Theater, Geschichtenerzählen, Arbeit mit der Natur, Körperarbeit,



Symbolarbeit, Bottom-up-Bewertung von Vorkenntnissen), die darauf abzielen, das Erleben positiver Emotionen zu verbessern. Die Übungen in der Toolbox wurden von der Partnerschaft während des Projekts in zwei verschiedenen Trainingserfahrungen entworfen, überarbeitet und getestet und stehen nun allen Trainern zur Verfügung, die sie nutzen möchten.

In diesem praktischen Online-Tool sind die Aktivitäten nach der Methodik unterteilt, jede Methode enthält ca. 5 – 6 Aktivitäten. Für welche sind angegeben:

- Allgemeines Ziel.
- Kurzbeschreibung/Hintergrund/Einleitung/Tipps für den Trainer.
- Ziel.
- Vorgeschlagene Gruppe.
- Materialien.
- Dauer.
- Vorgehensweise/Schritt.
- Auswertung/Abschließende Nachbesprechung.
- Literatur.

Für jeden Toolbox-Ansatz wurde ein Einführungsvideo entwickelt, das die Highlights der Methode im Stil jedes verantwortlichen Partners in Bild und Ton erklärt. Schließlich wurde neben der Toolbox auch ein Kartenset erstellt, in dem eine reduzierte Version der Aktivitäten zu finden ist, die ausgedruckt und bei Schulungen verwendet werden kann.

### 3. Handbuch

Das Handbuch ist ein Werkzeug, um sich eingehend mit der Joy-Methode zu befassen: Sie besteht aus einer Reihe von Disziplinen, deren Schwerpunkt auf der Bereitstellung von Werkzeugen liegt, um NEET-Menschen dabei zu unterstützen, sich selbst wiederzuentdecken. Als Hauptansätze wurden Geschichtenerzählen, Tanz und die Arbeit mit Natur und Kunst herausgearbeitet. Bei ihrer Erkundung entdeckte und erfand die Partnerschaft nützliche Aktivitäten, 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 aus 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 positive Emotionen unterstützen und die von den Menschen zuvor im Rahmen ihrer Erfahrungen erworbenen Erkenntnisse verbessern kann.

Ziel dieses Handbuchs ist es, durch die Worte ausgewählter Experten die grundlegende Bedeutung einer kombinierten Methode aufzuzeigen, 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.

Die vorgestellten Methoden sind alle als Teil derselben Reise zu betrachten, deren Ende unbekannt ist, aber der Weg ist sicherlich voller Abenteuer und Entdeckungen, und es kann nur gut sein, ihm eine Chance zu geben.

Rogers verfasste den Artikel über die Arbeit mit der Natur; GeSoB interviewte einen Tanzprofi; Astoria interviewte einen Schauspieler; CSC Danilo Dolci untersuchte die positiven Eigenschaften des Geschichtenerzählens, indem er einen Experten zu diesem Thema interviewte; und schließlich verfasste UWEZO den Artikel über Kunst.

Das Handbuch schließt mit einem Artikel über die Bedeutung der VPL-Methode und die Bewertung von Vorkenntnissen als Ausgangspunkt im Kontext der Arbeit mit NEETs, aber auch in der Bildungsarbeit im Allgemeinen. Der Artikel soll hervorheben, dass selbst das, was nicht unbedingt in der formalen Bildung gelernt wurde, für die Person äußerst nützlich sein und ihre Eingliederung in verschiedene Arten von Arbeitsumgebungen erleichtern kann.

Das Handbuch hilft dabei, Zweifel an den Ansätzen der JOY-Methode zu lösen 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](http://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!

## 4. Kernlehrpläne und Alternativlehrpläne der Partner.

### 4.1 Einführung

Storytelling- und Erzähltechniken beziehen sich auf die Kunst, Gedanken, Gefühle und Erfahrungen durch einen Identifikationsprozess zu erzählen. „Dramatherapie ist der Einsatz dramatischer Techniken zur Förderung des persönlichen Wachstums und der psychischen Gesundheit. Dramatherapie als kreative Kunsttherapiemethode nimmt viele Formen an und umfasst einzelne, anwendbare Elemente für Paare, Familien und verschiedene Gruppen.“ (Wikipedia) – Theater als Lehrmethode: „Die Schüler beschäftigen sich voll und ganz mit dem Lernen durch Theater. „Dieser Begriff wird in der Bewegungstherapie verwendet, um einen Ansatz zu bezeichnen, der auf Soma oder „dem von innen wahrgenommenem Körper“ basiert. Unter Körperarbeit versteht man allgemein alle Techniken, die mit dem Körper arbeiten. Emotionen entstehen nicht in unserem Kopf, sondern in unserem gesamten verkörperten somatischen Selbst. KUNST ist der Ausdruck oder die Ausübung menschlicher kreativer Fähigkeiten und Vorstellungskraft, meist in visueller Form wie Malerei oder Skulptur, wobei Werke entstehen, die vor allem wegen ihrer Schönheit (Ästhetik) oder emotionalen Kraft geschätzt werden. Sie zeichnen, malen und formen, ohne über ihre kreative, künstlerische und ästhetische Kompetenz nachzudenken.

### 4.2 Kurze Beschreibung des Lehrplans

Im zweiten Projektjahr wurde eine einwöchige Training-of-Trainers-Pilotschulung entwickelt und durchgeführt. Die Schulung basierte auf den Erfahrungen der ersten Schulung und auf dem Feedback der Stakeholder.

Die Aktivitäten wurden in dieser Reihenfolge konzipiert, da das Ziel darin besteht, den Teilnehmern eine Selbstfindungsreise zu ermöglichen, die beim Einzelnen beginnt und die kollektive Dimension erreicht. Tatsächlich ist die erste Aktivität ein Dialog mit sich selbst; der zweite ist ein Versuch, das Selbst mit der Außenwelt zu teilen; der dritte ist ein



Vergleich und eine Konstruktion der Bedeutung mit dem Anderssein; Die vierte Aktivität kann als Zusammenfassung der ersten drei betrachtet werden. Ziel ist es, die Teilnehmer in einem schrittweisen Prozess zu begleiten. Der Grundgedanke ist, dass Wissen und der Vergleich mit anderen nur möglich sind, wenn wir uns selbst zuerst entdecken wollen.

Die Übungen am Ende jedes Tages waren Schritte aus dem Bewertungsprozess und verknüpften die Lernergebnisse von fünf Methoden (Erzählung, Somatik, Drama, Kunst und Natur) mit dem Prozess des Erkennens, Beschreibens und Aktivierens erworbener Kompetenzen:

1. Sich selbst und den anderen kennenlernen.
2. „Stolz auf ...“: Beschreibung einer Situation mit der STAR-Methode
3. "Lebenslinie"
4. Reflexion und persönliche Werbung + persönlicher Aktionsplan und nachhaltiges Selbstmanagement“



## 4.3 Zeitplan ab JOY-Modell Training of Trainers Pilot

| Zeitfenster     | MONTAG   | DIENSTAG   | MITTWOCH  | DONNERSTAG   | FREITAG   |
|-----------------|--|--|---|--|---|
| 09.00           | -  | Eröffnungskreis  | Eröffnungskreis   | Eröffnungskreis  | Eröffnungskreis   |
| 09.15-10.45 Uhr | -  | <b>Abschnitt 4. - STORYTELLING-Methodik</b><br>„Das Selbst durch Erzählung entdecken: vom individuellen zum kollektiven Bewusstsein“ | <b>Abschnitt 8. - SOMATIC/BODYWORK-Methodik</b><br>„Erlebe deinen Körper“           | <b>Abschnitt 9b. - NATURE-Methodik</b><br>„Mit Freude verbinden durch die Schätze der Natur und die beste Version von uns selbst“                                      | <b>13. Abschnitt – REFLEXION</b><br><i>Reflexion über die Kriterien des JOY-Modells und wie die Übungen damit verbunden sind.</i> |
| 10.45           | -  | BRECHEN  | BRECHEN   | BRECHEN  | BRECHEN   |
| 11.00-12.30 Uhr | <b>Abschnitt 1. - Einführung</b>   | <b>Abschnitt 5. - DRAMA-Methodik</b><br>„Stimmbildung und Bewegungsbeherrschung“   | <b>Abschnitt 8. - SOMATIC/BODYWORK-Methodik</b><br>„Erlebe deinen Körper“           | <b>Abschnitt 10. - ART-Methodik</b><br>„LandArt“ & „Emotion Square“  | <b>14. Abschnitt - SCHLIESSUNG</b><br><i>Auswertung und Feedback zu den Materialien, Abschlusskreis</i>                           |
| 12.30 Uhr       | MITTAGESSEN  | MITTAGESSEN  | MITTAGESSEN   | MITTAGESSEN  | MITTAGESSEN   |
| 14.00-15.30 Uhr | <b>Abschnitt 2. – Methodik des Geschichtenerzählens</b><br>„Das Selbst durch Erzählung entdecken: vom individuellen zum kollektiven Bewusstsein“ | <b>Abschnitt 6. - DRAMA-Methodik</b><br>„Improvisationstheater-Workshop zum Thema Angst und Unruhe“                                  | <b>Gemeinsames Mittagessen vorbereiten und verzehren</b>                            | <b>Abschnitt 11. - Naturmethodik</b><br>„Mit Freude verbinden durch die Schätze der Natur und die beste Version von uns selbst“  |   |
| 15.30           | BRECHEN  | BRECHEN  | BRECHEN   | BRECHEN  |   |
| 15.45-17.15     | <b>Sektion 3. - VPL-Methodik</b><br>„A: Stolz darauf, ... eine Situation zu beschreiben“   | <b>Abschnitt 7. – VPL-Methodik</b><br>„B – Lebensader“   | <b>Abschnitt 9a. - NATUR Individuelle Arbeit – Verbindung zu uns selbst im Wald</b> | <b>Abschnitt 12. – VPL-Methodik</b><br>„C – Reflexion und persönliche Werbung“<br><b>Individuell: „D – Persönlicher Aktionsplan und nachhaltiges Selbstmanagement“</b> |   |



|                        |                         |                         |  |                         |  |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|--|
| 17.15-1<br>7.30<br>Uhr | Der Kreis schließt sich | Der Kreis schließt sich |  | Der Kreis schließt sich |  |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|--|

## 4.4 Alternativer Lehrplan

Der alternative Lehrplan ist ein 16-stündiger Workshop, der von allen Partnern entwickelt wurde und darauf abzielt, eine Bestandsaufnahme aller Methoden und Ansätze zu machen. Der entwickelte Lehrplan wurde mit Hilfe von Experten getestet und nach der Pilotierung wurde deren Feedback zur Verfeinerung der endgültigen Dokumente genutzt. Für die Teilnehmer war es eine Erlebniserfahrung, ihren eigenen Gefühlen zu begegnen, sich durch positive Emotionen miteinander und mit sich selbst zu verbinden. Die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren, zu bewerten und Feedback zu geben, hat ihnen ein sehr gutes Gefühl gegeben. Es wurde festgestellt, dass die JOY-Kriterien und -Ansätze von Praktikern aus allen Ländern, die zur NEET-Zielgruppe gehören, gleichermaßen anwendbar sind. Ein besonderes Highlight für die Teilnehmer war die Vielfältigkeit und Methodenvielfalt. Jeder Partner entwickelte einen oder mehrere alternative Lehrpläne (16 Stunden) und testete diese mit den Zielgruppen.

|                    |  |   |  |  |  |
|--------------------|--|---|--|--|--|
| Titel der Schulung | Emocean<br>Wir entdecken uns selbst und verbinden uns mit anderen durch Theater, Bewegung und Natur  | Eine Reise der Selbstfindung: vom individuellen zum kollektiven Bewusstsein   | GENIESSEN!<br>Mit Geschichten, Bewegung und persönlichem Austausch eine Verbindung zu uns selbst und der Natur herstellen  | Weg deiner FREUDE!<br>Entdecken Sie Ihren eigenen Weg mit Natur, Kunst und Theater Techniken   | IN HARMONIE ENTWICKELN MIT FREUDE  |
| Land / Partner     | HU / Astoria   | IT / CSC  | AT / GeSoB   | HU / Rogers  | DE / UWEZO   |
| Hauptübungen       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rosa Brille</li> <li>- Weltraumspaziergang</li> <li>- Brief an mich selbst</li> <li>- Natur Mandela</li> <li>- Sprechtraining</li> <li>- Improvisationstheater: Emotionen</li> <li>- Auswertung mit Symbolen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwartungsbaum</li> <li>- Brief an mich selbst (S)</li> <li>- Erinnerungen jagen (S)</li> <li>- Orange – Achtsamkeit (D)</li> <li>- Meine wichtigsten Acanas (S)</li> <li>- Marionetten (B+T)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicherer Raum</li> <li>- Kennenlernen... (VPL)</li> <li>- Einführung mit Symbolen (T)</li> <li>- Erwartungsbaum</li> <li>- Brief an mich selbst (S)</li> <li>- Stolz auf ... (VPL)</li> <li>- Sinne aktivieren (N)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung mit Symbolen (T)</li> <li>- Sicherer Raum (B)</li> <li>- Auf der Jagd nach Erinnerungen</li> <li>- Orange – Achtsamkeit (D)</li> <li>- Lebensader (VPL)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwartungsbaum</li> <li>- Brief an mich selbst (S)</li> <li>- Weltraumspaziergang durch Lebensabschnitte</li> <li>- Erwartungsbaum</li> <li>- Flüsternde Positivität</li> <li>- Stolz auf ... (VPL)</li> <li>- Erkenne unsere Gefühle (D)</li> <li>- Entwerfen Sie Ihr T-Shirt (S+A)</li> </ul> |





|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ich an dir mag</li> <li>- Emotionsquadrat</li> <li>- Begegnung mit einem Baum</li> <li>- Lebensader (VPL)</li> <li>- Reflexion und Feedback</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jacobson Entspannungsübung (D)</li> <li>- Treffen mit meinem Baum (N)</li> <li>- Natur werden (N)</li> <li>- LandArt (A+N)</li> <li>- Emotionsquadrat (D)</li> <li>- Lebensader (VPL)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Treffen mit meinem Baum (N)</li> <li>- Natur werden (N)</li> <li>- LandArt (A+N)</li> <li>- Das Gefühl, bewegt zu sein (B)</li> <li>- Natur Mandela (N)</li> <li>- Spinnennetz</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finden Sie Ihre natürliche Stimme (N)</li> <li>- Treffen mit meinem Baum (N)</li> <li>- Natur werden (N)</li> <li>- Pfad aus 4 Elementen</li> <li>- Brief an mich selbst</li> <li>- Natur Mandela (N)</li> <li>- Spinnennetz</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werben Sie für sich selbst – Aussage.</li> <li>- Folge der Spur (N)</li> <li>- Lebensader (VPL)</li> <li>- Emotionsquadrat (D)</li> <li>- Karten; Geschichte und ich</li> <li>- Selbstaussdruck und Reaktion (D)</li> <li>- Wertesysteme und Selbstförderung (VPL)</li> <li>- Persönlicher Aktionsplan (VPL)</li> </ul> |
|---|---|--|--|--|

Zusätzliche Übungen sind:

- Aufwärmen
- Benennen Sie Lernspiele.
- Prinz, Prinzessin, Drache
- Raumgeometrie und Partituren
- Eisbrecher.
- Sichere Orte schaffen
- Kreativ mit Musik
- Rückmeldung
- Betrachtung
- Der Kreis schließt sich



## 4.5 Lernerfolge

Die Lernergebnisse des Ode-to-Joy-Trainings für die Teilnehmer sind:

### Bewusstsein

- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstreflexion.
- Sich der Emotionen bewusst sein (Angst, Unruhe),
- Verbesserung der narrativen und symbolischen Fähigkeiten.
- Hilft, sich mit vergangenen Momenten zu versöhnen.
- Sich die Zukunft vorstellen; Konzentration auf Positivität.
- Sich der eigenen Qualitäten und Möglichkeiten bewusstwerden.

### Intern

- Verknüpfung mit Emotionen
- Stärkung des Selbstwertgefühls.
- Steigerung der Selbstachtung
- Steigerung der inneren Fähigkeit, Stress abzubauen und rückgängig zu machen.

### Bewertung

- persönliche Qualitäten und Kompetenzen entdecken und hervorheben.
- Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre eigenen Qualitäten „beweisen“ oder präsentieren können.
- Mit Emotionen verbinden.
- Denken Sie über wichtige Momente in Ihrem Leben nach und finden Sie die Qualitäten, Emotionen und Bedingungen heraus, die zu diesen Momenten gehörten.
- Integrale Vision Ihres Lebens
- In der Lage sein, Ihre Kompetenzen, Emotionen, persönlichen Eigenschaften, Motive und Erkenntnisse für die Gestaltung Ihrer „Work-Life-Karriere“ zu nutzen.
- Bewertungsprozess:
  - Schritt 1: Kennenlernen und Bewusstwerden.
    - Befragen Sie eine andere Person.
    - Stellen Sie die andere Person der Gruppe vor.
  - Schritt 2: Stolz darauf, ... eine Situation zu beschreiben
    - persönliche Qualitäten und Kompetenzen entdecken und hervorheben.



- Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre eigenen Qualitäten „beweisen“ oder präsentieren können.
- Mit Emotionen verbinden.
- Systematische Analyse und Beschreibung von Ereignissen im Leben.
- Schritt 3: Lebensader:
  - Integrale Vision Ihres Lebens
  - Denken Sie über wichtige Momente in Ihrem Leben nach und finden Sie die Qualitäten, Emotionen und Bedingungen heraus, die zu diesen Momenten gehörten.
  - Analysieren Sie „die bisherigen Transfers in Ihrem Leben“.
- Schritt 4: Reflexion und persönliche Werbung
  - Zeigen und überzeugen Sie andere davon, wer Sie sind.
- Schritt 5: Persönlicher Aktionsplan (PAP) + nachhaltiges Selbstmanagement der Kompetenzen
  - sich der eigenen Qualitäten und Möglichkeiten bewusst sein.
  - Nutzen Sie Ihre Kompetenzen, Emotionen, persönlichen Eigenschaften, Motive und Erkenntnisse, um Ihre „Work-Life-Karriere“ zu verwalten.
  - Formulieren Sie Ihre nächste persönliche Aktion im Rahmen eines PAP.

### **Emotional**

- Besser in der Lage, Gefühle/Emotionen zu ändern.
- Erwerben Sie die Fähigkeit, Ruhe zu finden.
- Schnelle Reaktion/Reaktion auf Emotionen
- Wir konzentrieren uns auf unsere eigenen Gefühle, unsere Begleiter und die Energien der Natur

### **(Reaktion**

- Negativität verhindern.
- Eine Balance zwischen positiven und negativen Aspekten finden.
- Fantasie entwickeln.
- Selbstbeobachtung entwickeln.
- Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre eigenen Qualitäten „beweisen“ oder präsentieren können.
- Freier, respektvoller Umgang mit Naturmaterialien zur Entfaltung der eigenen schöpferischen Tätigkeit.



### Sozial:

- o Einstimmung und Verbindung zu anderen
- o Sich mit sich selbst und der Umwelt um uns herum verbinden
- o Im Alltag offener und bewusster werden
- o Die „Erfahrung“ eines Designprozesses und eines wert- und kontrollfreien Ergebnisses besteht nur aus positiven Emotionen im Werden und Loslassen.

### Techniken:

- o Kenntnisse in Stimm- und Körpertechniken
- o Lernen, gemeinsam mit anderen Geschichten zu erfinden und auszuarbeiten, persönliche Qualitäten und Kompetenzen entdecken und hervorheben.
- o Einstimmung auf unseren Körper, Steigerung des Körperbewusstseins.
- o Lernen über Raum und Raumwahrnehmung
- o Lernen über somatische Ansätze in den darstellenden Künsten und der Selbstentwicklung
- o Die Schätze der Natur wahrnehmen, ein aufmerksamerer Präsenz.
- o Besseres Verstehen und Lernen über die eigenen Gefühle und die Körpersprache anderer.
- o Lernen, ein aktiver Teil einer Gruppe zu sein
- o Situationen verstellen
- o Nachdem ich Ihre „Transfers“ in Ihrem bisherigen Leben analysiert habe.



**CHECKLISTE für einen alternativen Lehrplan**

| <b>Funktioniert das Ode-to-Joy-Training...:</b>   | <b>J/N</b> |
|---|------------|
| ... das Selbstbewusstsein und die Selbstreflexion fördert?                                      |            |
| ... die narrativen und symbolischen Fähigkeiten verbessert?                                     |            |
| ... hilft es, sich mit vergangenen Momenten zu versöhnen?                                       |            |
| ... hilft es, sich die Zukunft vorzustellen?  |            |
| ... den Fokus auf Positivität legt?   |            |
| ... verhindert es Negativität?  |            |
| ... hilft es, eine Balance zwischen positiven und negativen Aspekten zu finden?                 |            |
| ... steigert es das Selbstwertgefühl?   |            |
| ... entwickelt es die Fantasie?   |            |
| ... entwickelt es Selbstbeobachtung?  |            |
| ... hilft es zu lernen, gemeinsam Geschichten zu erfinden und auszuarbeiten?                    |            |
| ... verbessert es die Konzentrationsfähigkeit?  |            |
| ... lernt es, sich mit dem eigenen Körper und dem Körper anderer Menschen wohler zu fühlen?     |            |
| ... stärkt es die Redekompetenz?  |            |
| ... einen Dialog mit dem umgebenden Raum herzustellen und ihn als freundlichen Ort zu erkennen? |            |



## 5. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Fröhliche Menschen sind motivierter zu handeln und mitzumachen, erleiden viel seltener Burnout, haben eine bessere geistige und körperliche Gesundheit und sind widerstandsfähiger gegenüber unangenehmen Emotionen. Positive Emotionen (z. B. Freude, Stolz, Zufriedenheit, Wertschätzung, Dankbarkeit, Zufriedenheit, Gelassenheit, Interesse/Bewunderung, Mitgefühl, Liebe, Hoffnung, Stolz, Belustigung/Spaß)

Das Projekt kombinierte erfahrungsbasierte Methoden wie Theater, Körperarbeit, Tanz, Musik, Symbolarbeit, Geschichtenerzählen und Naturarbeit, was NEETs dabei hilft, sich wieder mit ihrem Körper und Geist zu verbinden und ihre Fähigkeit zu steigern, Freude zu erleben und sich dadurch zu verbinden. Diese Erfahrung entwickelt ein größeres Gefühl von Harmonie und Freude, Stolz, Zufriedenheit und Wertschätzung. Durch die Verbindung dieser erfahrungsbasierten Methoden mit der VPL-Methode (Valuation of Prior Learning) werden sie mit Qualifizierungssystemen und formalen VPL-Methoden verbunden, die ihre Leistung in Beruf und Leben verbessern (z. B. Erfolg, Qualität, Kreativität, Akzeptanz, Flexibilität).

Die Ziele des Ode to Joy-Projekts waren folgende:

- Ausstatten von Erwachsenenbildnern mit Werkzeugen, mit denen sie ihre Zielgruppe bei der persönlichen Entwicklung durch gesteigertes Bewusstsein, Motivation und positive Emotionen unterstützen können.
- Förderung einer positiven Verbindung zwischen jungen NEET-Erwachsenen, dem Beschäftigungssektor und den formellen und informellen Lernumgebungen.
- Bereitstellung allgemeiner Richtlinien für die Umsetzung des Projektmodells und -ansatzes, der sich auf die Förderung der Einstimmung und Verbindung zu den eigenen Emotionen durch erfahrungsbasierte Methoden konzentriert.
- Bereitstellung von Empfehlungen für politische Entscheidungsträger zur Einbettung des Modells und des Prozesses in die aktive Arbeitsmarktpolitik.

Frühere Forschung

Bei unserer Recherche – sowohl auf der Grundlage früherer Recherchen als auch durch das Feedback von Jugendbetreuern – haben wir herausgefunden, dass es vielen jungen Menschen an einem klaren Persönlichkeitsprofil und einem klaren Platz im Leben mangelt. Sie leiden unter Traurigkeit, Müdigkeit, Antriebs- und Motivationsmangel, Desinteresse an

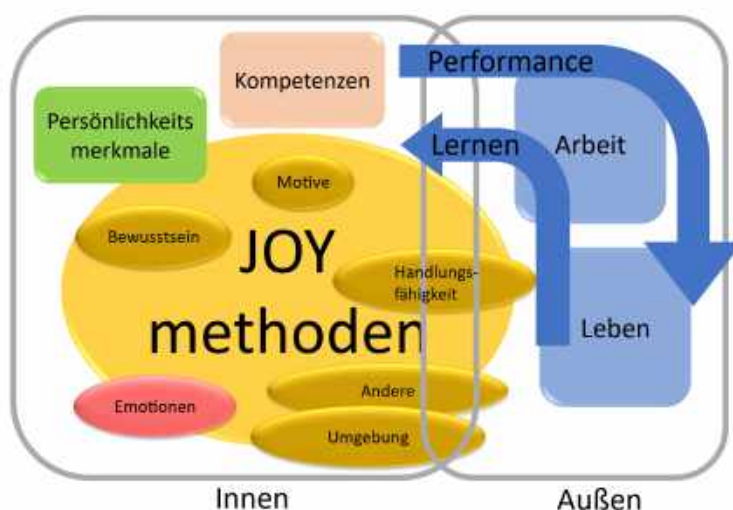
Hobbys und Freunden, Angst, Gefühlen innerer Leere. Und äußere Umstände erhöhen den Druck auf diese Jugendlichen, etwa die zunehmende Geschwindigkeit des Wandels in dieser Welt, der hohe Leistungsdruck, die abnehmende Rolle familiärer Strukturen und soziale Kontakte, die hauptsächlich über das Internet erfolgen.

Gleichzeitig ist die Rolle von Emotionen im Lernprozess in den letzten 20 Jahren ein wachsendes Forschungsthema geworden, und die Neurowissenschaften legen einen besonderen Fokus auf die Beziehung zwischen Emotionen, Lernen und Leistung. Wichtig ist, dass die Forschung gezeigt hat, dass Emotionen und Kognition gemeinsam aufrechterhalten werden und daher voneinander abhängig sind, was darauf hindeutet, dass Emotionen für das Lernen entscheidend sind, anstatt das Lernen zu beeinträchtigen.

## 5.1 Das JOY-Modell

Während der Forschungsphase wurden die folgenden zwei Hauptbereiche im Zusammenhang mit Ergebnissen in Bezug auf Wohlbefinden und Arbeitsleistung beschrieben:

1. Außen (external): Arbeits- und andere Lebensbereiche, physische Umgebung, persönliche Beziehungen.
2. Innen (internal): Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Emotionsbewusstsein, Handlungsfähigkeit, Motive, Kompetenzen.



Coaches, Berater und Trainer können keinen direkten Einfluss auf das „Außen“ der Person haben. Das Aufarbeiten der einzelnen Faktoren kann sich sowohl auf eine Person auswirken als auch indirekt auf das innere Umfeld der Person wirken. 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



tendenziell nicht damit. Der Fokus im Ode-to-Joy-Modell liegt auf der inneren Welt einer Person: Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Bewusstsein, (persönliche) Motive und Entscheidungsfreiheit.

Persönliche Kompetenzen sind persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten, die unsere Ergebnisse am Arbeitsplatz und im Leben beeinflussen, wie Selbstdisziplin, Stabilität, Stressresistenz, Integrität, Selbstreflexion, Kreativität, Zusammenarbeit, Problemlösung und Selbstmanagement. Soziale Kompetenzen sind die Fähigkeit, mit sozialen Interaktionen umzugehen, Empathie zu zeigen, das Handeln anderer zu verstehen und Kommunikationsfähigkeiten. Unser JOY-Ansatz hat einen direkten Einfluss auf die Entwicklung dieser Kompetenzen durch Erfahrung kombiniert mit positiven Emotionen.

Die äußere Dimension ist in unserem Modell in „Arbeit“ und „sonstige Lebensbereiche“ bzw. das Privatleben selbst unterteilt. Es ist eher willkürlich: Warum Arbeit erwähnen und andere wichtige Bereiche wie Familie oder Hobbys nicht erwähnen? Denn das Ziel unseres Ansatzes besteht darin, das Niveau der Teilhabe, des Wohlbefindens und der Weiterentwicklung in arbeitsbezogenen Situationen zu steigern, einschließlich der Prävention von Burnout, und wie die Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden kann.

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:

1. Persönlichkeitsmerkmale,
2. Emotionen,
3. Bewusstsein,
4. (persönliche) Motive,
5. Handlungsfähigkeit.

### **JOY-Kriterien**

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 (transienter Raum)
- Erfahrungsbasiert.
- Gruppenmethode.
- Achtsamer Umgang mit dem Ist-Zustand
- Zunehmendes Maß an Entscheidungsfreiheit
- Bestätigung von Emotionen, Entwicklung emotionaler Intelligenz
- Hilft beim Aufbau und der Aufrechterhaltung gesunder Beziehungen.
- Unterstützt Selbstbewertung und externe Bewertung.
- Hilft dabei, sich unserer physischen Umgebung bewusst zu sein, sowohl der gebauten als auch der natürlichen.
- Führt zu realen Ergebnissen.

## **Stärken des Joy-Modells und -Ansatzes**

### **Eine sichere Basis:**

Der JOY-Ansatz und die Instrumente konzentrieren sich auf den JOY-Ansatz und geben den Teilnehmern ein Gefühl von Sicherheit, Akzeptanz und Wertschätzung. Die Übungen sind freudig, furchtlos und nicht wertend. Es wurde ein sicheres Umfeld geschaffen, in dem sich die Gruppe ohne Angst und mit Respekt gegenüber anderen ausdrücken konnte.

Die Techniken und Übungen sind in Anlehnung an die Rogerianische Psychologie beschrieben. Die personenzentrierten Übungen betonen beispielsweise die Bedeutung von Empathie aus Sicht des Moderators. Positive Emotionen bilden die Grundlage für das gesamte Modell.

### **Funktion:**

Die eingesetzten Übungen gehen auf die Gefühle der Teilnehmer ein, verbinden sich mit ihren Persönlichkeitsmerkmalen, steigern die Sinnhaftigkeit ihres Seins, helfen deutlich dabei, aus einer Negativspirale und negativen Emotionen herauszukommen und helfen bei der Vorbeugung von Depressionen und anderen psychischen Problemen. Sie eignen sich hervorragend zur Selbsteinschätzung und Steigerung des Selbstwertgefühls. Somatische Übungen fördern beispielsweise die Entspannung und steigern die Lerneffektivität.

Die JOY-Methode kann auf ein breites Spektrum von Personen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und in unterschiedlichen Situationen zugeschnitten werden.



## Verfahren:

1. Schaffen Sie eine sichere Umgebung.
2. Wenden Sie eine Kombination von Methoden an (Storytelling, Somatik, Theater, Natur, Kunst)
3. Ergebnisse von Methoden verbinden
4. Bewertung früher erworbener Kenntnisse
5. Planen Sie die zukünftige Entwicklung.

Durch die Differenzierung der Techniken erforschen die Teilnehmer viele Facetten ihrer selbst.

Die Anpassungsfähigkeit des Ansatzes und sein Potenzial zur Wiederverwendung in vielen Umgebungen, auch aufgrund seiner starken ganzheitlichen Grundlage und seines vielfältigen professionellen Teams, sind Hauptmerkmale der Übungen.

Jeder Teilnehmer kann die Übungen unabhängig von seinen Talenten, Kenntnissen, Fähigkeiten und Lebenserfahrungen anwenden. Mit dem gleichen Ziel gibt es zahlreiche Kombinationen verschiedener Strategien, darunter Selbsterkenntnis, Selbstverständigung, Öffnung und Stärkung des Einzelnen.

## Bewertung früher erworbener Kenntnisse (VPL)

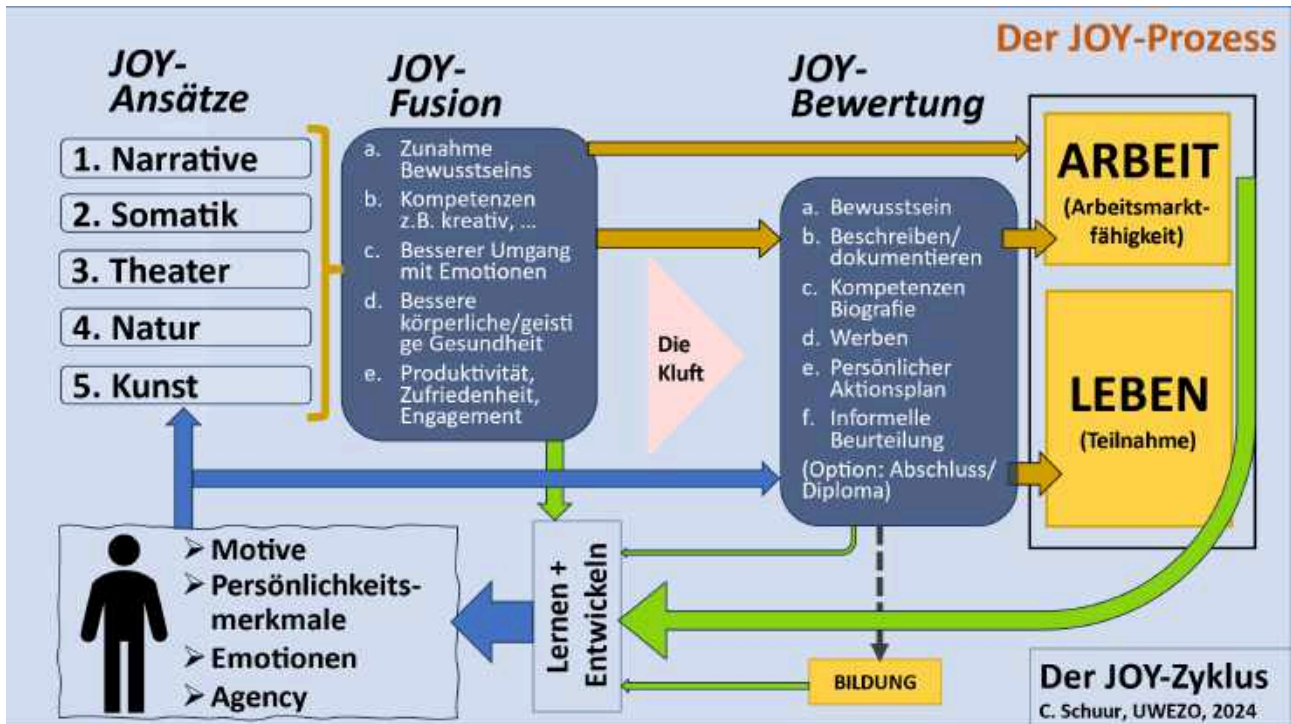
Die 5 VPL-Schritte unterstützen die Verbindung der inneren Welt einer Person (Persönlichkeitsmerkmale, Emotionen, Motivation, Selbstwertgefühl) mit der Wertschätzung durch die „äußere“ Welt von Familie, Freunden, Gruppen/Organisationen/Arbeit (Warm VPL) und die formale Welt der Qualifikationen und Bildung (Cold VPL).

Die VPL-Übungen stellen Verbindungen zwischen der freudigen und sicheren Umgebung der sozio-kreativen Ansätze und den Lebensrealitäten her:

1. Sich seiner Qualitäten und Kompetenzen bewusster werden.
2. Spezifische Aktivitäten und Situationen analysieren und Beschreibung der genutzten und entwickelten Kompetenzen.
3. Entwickeln einer Lebenslinie (/Start eines Portfolios).
4. Werbung für sich machen.
5. Einen persönlichen Aktions-/Entwicklungsplan vorbereiten.

Bei allen VPL-Übungen lernen die Teilnehmer, sich gegenseitig und sich selbst (Arbeit in Kleingruppen) zu trainieren und zu coachen.

## 5.2 Der JOY-Prozess



### A. Fusion sozio-kreativer Ansätze

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

- zu einem erhöhten Bewusstsein.
- zur Weiterentwicklung von Kompetenzen, wie Kreativität, Kommunikation, Teamarbeit, Innovation.
- zum besseren Umgang und Einsatz von Emotionen.
- zur körperlichen und geistigen Gesundheit.
- Zu mehr Aufmerksamkeit, Zufriedenheit, mehr Engagement und somit, höchstwahrscheinlich, höherer Produktivität mit weniger Fehlern.

### B. Wertschätzung

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



- Eine Weiterentwicklung des Bewusstseins für Kompetenzen, die sich stärker auf das Funktionieren in Gesellschaft und Arbeit beziehen.
- Zur Analyse des persönlichen Prozesses der Umsetzung von Kompetenzen
- Zur Verbesserung der Möglichkeiten, die Kompetenzen dem Arbeitgeber und dem sozialen Umfeld zu präsentieren.
- Dazu, die persönliche Entwicklung zu planen.

### C. Lernen

Das kontinuierliche Lernen sichtbar machen und aufzeigen, wie es zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt:

- das kontinuierliche informelles und nicht formales Lernen in Arbeit und Gesellschaft.
- Das Lernen aus den sozio-kreativen Übungen und die Bewertung der Kompetenzen.
- Lernen, indem man seine Talente (Kompetenzen, persönliche Eigenschaften, Motivationen und Emotionen) in einen „persönlicher Aktionsplan“ einbringt.

## 5.3 Die Zielgruppen:

### Die Profis

Bei den Fachkräften handelt es sich um Sozialarbeiter, Berater, Berufsberater, Psychologen, Trainer und Lehrer, die sich alle für die Unterstützung junger Menschen einsetzen, die sich „nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung“ (NEET) befinden. Während des Trainings und der Pilotschulung zeigte sich, dass auch bei Trainern und Fachkräften ein Bedarf besteht, die Verschmelzung verschiedener Methoden für den Umgang mit eigenen persönlichen Erfahrungen, ihrem eigenen Bewusstsein und der Konstruktion ihres eigenen Lebens zu erlernen und anzuwenden.

Sie stellten außerdem fest, dass sie Elemente des Trainings in ihrer Arbeit mit einzelnen Klienten nutzen könnten und dass es außer für NEETs auch für viele ihrer Klientengruppen (ältere Menschen, Frauen, Arbeitslose) genutzt werden könnte.

Für bestimmte Übungen, wie z. B. die Körperübung, ist mindestens Körperarbeits- oder Massageerfahrung (von Seiten des Körperarbeiters) oder somatische Erfahrung erforderlich, während bei der Marionettenübung auch Erfahrung in der Somatik-/Tanzunterricht vorhanden sein sollte.

Es ist gut, wenn der Moderator einen Assistenten hat. Wenn also jemand emotional wird und herausgehen möchte, kann der Assistent die betroffene Person begleiten.



## Interesse/Engagement der NEETs

Unter „Menschen, die sich nicht in Beschäftigung, Bildung und Ausbildung befinden“ (NEET) versteht man eine Gruppe von Personen mit, unter anderem unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Persönlichkeit, die in unterschiedlichen Situationen und Umgebungen leben, unterschiedliche Anforderungen haben und unterschiedliche Ursachen haben, die zu ihrem NEET-Status geführt haben.

Die Methodenverschmelzung, die zu ihrem Alternate-Training lässt, sich leicht an die Bedürfnisse, Ansprüche und Möglichkeiten der Personen oder Gruppe anpassen.

Wenn NEETs über ihre bestehenden Erfahrungen nachdenken und sie dabei unterstützt werden, sich selbst wertzuschätzen, ist dies ein sehr wichtiger Schritt, um sie in den Bereich der Arbeit und/oder des weiteren Lernens, der Ausbildung und/oder der Bildung zu integrieren. Außerdem kann es dabei helfen, ihre Lerninteressen und -bedürfnisse zu erkennen und sich so in ihrem lebenslangen Lernprozess zu unterstützen.

Die Aufmerksamkeit auf NEETs, ihrer Bedingungen den Gründer zu lenken, die dazu geführt haben, dass sie sich in dieser Situation befinden, ist für sie eine wichtige Möglichkeit, die heutige Gesellschaft und ihre Mechanismen zu verstehen. Es ist wichtig, diese Themen weiterhin zu diskutieren, um ihnen das Gefühl zu geben, berücksichtigt zu werden und sie somit zu einem Richtungswechsel zu ermutigen.

Der Versuch, NEETs mit ihrer Vergangenheit in Einklang zu bringen und ihre Qualitäten wiederzuentdecken, kann zu einer stärkeren Einbindung dieser Menschen in Arbeitskontexte führen, was (zumindest in lokalen Kontexten) den Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit begünstigen kann.

Die Verwendung einer nicht formalen Methodik, anstelle einer formalen (die oft nicht die erwarteten Ergebnisse liefert) kann ein guter Versuch sein, NEETs in größerem Maßstab einzubeziehen. Es berücksichtigt ihre spezifischen Situationen und Fähigkeiten.

Der JOY-Ansatz wurde als Test bei der Ausbildung ukrainischer Einwanderer (junge Erwachsene, 18-25 Jahre) angewendet. Die Ergebnisse waren positiv, denn die Teilnehmer änderten ihre Einstellung von der Notwendigkeit, an Standardprogrammen und Schulungen teilzunehmen, zu der Erkenntnis hin, selbst die Initiative zu ergreifen und Möglichkeiten herauszufinden, was sie können. Kulturelle und individuelle Unterschiede sowie Sprachprobleme wurden in freudige Herausforderungen umgewandelt und sie begannen sogar, die Berufsberater in den Arbeitsämtern zu steuern, die ihrerseits wieder eine effektivere Beratung bieten konnten.



Die kulturellen Unterschiede und unterschiedlichen Situationen der Einwanderer erfordern eine sorgfältige Auswahl sozio-kreativer Methoden und einen Fokus auf die Bewertung ihrer Kompetenzen. Junge Erwachsene müssen mit ihren jüngsten traumatischen Erlebnissen wie Gewalt, Übergriffen, Misshandlungen, Verlust von Familienmitgliedern und Freunden, und mit der Angst um die noch in der Ukraine lebenden Menschen, dem Stress des Einwanderungsprozesses und dem Zusammenleben (z. B. in einer Sporthalle) mit vielen anderen umgehen. Auch anderer Kulturen und/oder falsche Erwartungen an das Leben und Arbeiten im neuen Land, bieten große Problem. Darüber hinaus erleben diese jungen Erwachsenen einen Verlust ihrer Identität, Vertrautheit, einen Mangel an Stabilität und eine zunehmende Unsicherheit und müssen ihre Traumata verarbeiten und bewältigen.

Weitere Untersuchungen sollten die Auswirkungen auf große Gruppen von Einwanderern und die Feinabstimmung der sozio-kreativen Methoden, VPL und des alternativen Lehrplans zeigen.

Weitere Gruppen, bei denen die Joy ebenfalls angewendet werden könnte, sind zum Beispiel:

- Menschen mit Burnout/Bore-out.
- Menschen auf der Suche nach einer neuen Zukunft.
- Personen, die mit ihrer Arbeit und ihrem Leben unzufrieden sind.
- Schüler (Regelschulprogramm) mit Stress, Apathie, weniger positiven Emotionen, auf der Suche nach dem Sinn des Lebens).
- Junge Frauen (50 % der NEETs in Deutschland, teilweise mit Kind) ohne Arbeit.
- Personen mit spezifischem, präkeren sozialem Hintergrund
- Menschen mit geringer Bildung
- NEETs, die einen nicht registrierten Job nachgehen (z. B. Schwarzarbeit)
- Ältere Einwanderer, nur mit Erfahrungen in anderen Kulturen

## 5.4 Methode und Übungen:

- Die Methoden und Übungen müssen für viele Trainer (Pädagogen, Psychologen, Konfliktberater) leicht zugänglich sein. Den Trainern soll es leicht gemacht werden, die gewählten Methoden zu planen. Die Methoden sind lediglich ein Angebot. Alle „Profis“ sollten die Übungen auswählen, die sie am effektivsten und ehrlichsten unterrichten möchten.
- Es sollte möglich sein, weitere Übungskategorien und neue Tools und Übungen vorzuschlagen/hinzufügen/zu verknüpfen, damit JOY wachsen und sich erweitern kann.



- Schaffung von Möglichkeiten der Kommunikation zwischen den Teilnehmern in einem geschlossenen Umfeld (z. B. WhatsApp-Gruppe) um die Möglichkeit eines anschließenden Workshops/Trainings zu organisieren.
- Es könnte mehr Gewicht auf die Schlüsselkompetenzen gelegt werden: z. B. Kommunikationskompetenz, Mathematik/Naturwissenschaften/Technikkompetenzen, Soziale Kompetenz, Unternehmer-Kompetenz, und Kompetenzen wie Digital, lernen, Teamarbeit, Problemlösung, Kultur, Planung, um eine persönliche Kompetenzkarte mit diesen Kompetenzen zusammen mit den Lernergebnissen des JOY-Trainings zu erstellen, die beispielsweise bei der Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs verwendet werden könnten.

## 6. Valorisierung und Nachhaltigkeit

### 6.1 Valorisierung

Unter Wissensvalorisierung versteht man den Prozess der Schaffung von sozialem und wirtschaftlichem Wert aus Wissen durch die Verknüpfung verschiedener Bereiche und Sektoren und die Umwandlung von Daten, Know-how und Forschungsergebnissen in nachhaltige Produkte, Dienstleistungen, Lösungen und wissensbasierte Richtlinien, die der Gesellschaft zugutekommen.

Die JOY-Methode verbessert die Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe von NEET-Personen erheblich, indem sie ihr Selbstvertrauen stärkt und positive Emotionen durch gezielte nicht formale Lernerfahrungen kultiviert. Diese Methode ist besonders effektiv, weil sie die wichtige Komponente der Peer-Interaktion einbezieht und es den Teilnehmern ermöglicht, mit anderen in ähnlichen Situationen in Kontakt zu treten. Dieser Austausch unter Gleichgesinnten normalisiert nicht nur ihre Erfahrungen, sondern fördert auch das Gemeinschaftsgefühl und die gegenseitige Unterstützung, die für emotionale Heilung und Wachstum von entscheidender Bedeutung sind.

Da die JOY-Methode die Grundlage für jede bedeutende Veränderung im Leben, insbesondere für die Wiederaufnahme von Bildungs- oder Berufsaktivitäten, mit emotionaler Stabilität beginnt, legt sie Wert auf emotionale Sicherheit. Das Projekt zielt daher darauf ab, zunächst die emotionale Belastbarkeit der Teilnehmer anzusprechen und zu stärken. Dadurch wird die Grundlage dafür gelegt, dass sie ihre beruflichen Interessen und Ziele selbstbewusst erkunden und verfolgen können



Das Ode-to-Joy-Projekt hat alternative Lehrpläne erstellt und erfolgreich getestet, in denen verschiedene Arten sozio-kreativer Ansätze (Geschichtenerzählen, Somatik, Theater/Tanz, Natur und Kunst) miteinander verknüpft werden. Zielgruppe waren Fachkräfte, die mit NEETs arbeiten. Die Kombination von Übungen aus den verschiedenen Ansätzen 1) steigerte das Bewusstsein für ihre Kompetenzen, b) stimulierte die kreativen, innovativen, Kommunikations-, Kollaborations-, Netzwerk- und Kulturkompetenzen, alles Fähigkeiten, die wesentlich für den Erfolg im schnellen und immer schnelleren Wandel gelten, in der vernetzten Gesellschaft und der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert.

Zweitens verknüpfte das Ode-to-Joy-Projekt die sozio-kreativen Ansätze mit der Bewertung früherer Lernerfahrungen, die für die fortlaufenden, dynamischen Bewertungsprozesse wichtig sind und sich mit den Anforderungen von Arbeit und Leben in der Gesellschaft 5.0 und der Industrie 5.0 sowie deren Einflüsse auseinandersetzen, wie Künstliche Intelligenz und Robotertechnik. Die Bewertung ist ein wichtiger Schritt zur Validierung (formale Anerkennung). Cedefop (2023) stellte fest: „Allerdings mangelt es trotz EU- und nationaler politischer Bemühungen derzeit immer noch an einer konkreten Nutzung und Verfügbarkeit von Möglichkeiten zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens.“ Da die JOY-Methode die Grundlage für jede bedeutende Veränderung im Leben, insbesondere für die Wiederaufnahme von Bildungs- oder Berufsaktivitäten, mit emotionaler Stabilität beginnt, legt sie Wert auf emotionale Sicherheit in den Übungen. Das Projekt zielt daher darauf ab, zunächst die emotionale Belastbarkeit der Teilnehmer anzusprechen und zu stärken. Dadurch wird die Grundlage dafür gelegt, dass sie ihre beruflichen Interessen und Ziele selbstbewusst erkennen und verfolgen können. Die Teilnehmer lernen die vier verschiedenen Bewertungsstandards aus der Perspektive der Person (selbst, sozial, organisatorisch und formal) und die Bewertungsübungen schulen die Teilnehmer darin, eine Arbeits-/Lebenssituation und den Einsatz ihrer Kompetenzen zu beschreiben, um zu verstehen, wie sie damit umgegangen sind. Die Erstellung einer persönlichen „Werbung“ und die Entwicklung eines persönlichen Aktionsplans für ihre Arbeit und der Teilhabe in der Gesellschaft, für ihre weitere Entwicklung war ein wesentlicher Punkt der Validierung.

Der gesellschaftliche Wert steigt erheblich. Die Teilnehmer werden sich ihrer Kompetenzen bewusster, es kommt zu einem Anstieg des Selbstwertgefühls, einem besseren Verständnis für positive Emotionen (z. B. Zufriedenheit, Stolz, Zufriedenheit, Wertschätzung, Zuversicht, Hoffnung, Interesse, Dankbarkeit, Freude) und zur Fähigkeit mit negativen Gefühlen zurechtzukommen.

Die Methoden und Übungen bleiben für Trainer (Pädagogen, Jugendbetreuer, Psychologen, Konfliktberater) online verfügbar. Trainer können die gewählten Methoden und Übungen





einfach organisieren. Es ist jederzeit möglich, andere Kategorien von Ansätzen sowie neue Tools und Übungen vorzuschlagen/hinzufügen/zu verknüpfen, damit JOY wachsen/sich erweitern kann.

Der JOY-Ansatz betont die erforderlichen Kompetenzen, die im 21. Jahrhundert wichtig sind (Kommunikation, Mathematik/Naturwissenschaften/Technologie, Digitales, Lernen, Soziales/Staatsbürgerkunde und Initiative/Unternehmertum, Kultur, Teamarbeit, Problemlösung, Planung/Organisation /Priorisierung). Die Teilnehmer erfahren die Sinnhaftigkeit ihres JOY-Trainings sinnvoll sein und den Wert für ihre Arbeit und ihre Teilhabe in der Gesellschaft.

## 6.2 Nachhaltigkeit

Das Training zeigte nachhaltige Ergebnisse in Bezug auf die eigene Stärke, das Selbstwertgefühl, das Denken und Handeln der Teilnehmer. Erste Versuche, beispielsweise das Training mit ukrainischen Einwanderern, zeigten die Kraft des Joy-Trainings, da die Teilnehmer ihr Selbstbewusstsein, ihr Selbstwertgefühl und das Bewusstsein für ihre Kompetenzen erkannten und steigerten. Sie lernten, die Beschäftigungs- und Beteiligungskultur in ihrem neuen Umfeld zu verstehen und, was äußerst wichtig ist, durch paarweises Training und Rollenspiele lernten sie, ihre Bedürfnisse und Wünsche sowie ihren Plan für die weitere Entwicklung in ihrer gemeinsamen Sprache zu klären.

### **Zielgruppen**

Für die meisten Zielgruppen aus Trainern, Sozialarbeitern, Pädagogen, Berufsberatern war die JOY-Ausbildung ein „Augenöffner“. Nach dem Training führen sie mit den Übungen fort. Eine Weiterentwicklung von JOY (z. B. durch partizipative Forschung) ist erforderlich, auch um die Ergebnisse evidenzbasierter zu gestalten und die langfristige Wirkung von JOY zu erkennen. Um den Ausbau der Methode zu erleichtern, ist es von grundlegender Bedeutung, den Fokus auf die Ausbildung zusätzlicher Trainer innerhalb der Partnerorganisationen zu legen. Diese Trainer werden in die Lage versetzt, die Methode weiter zu verbreiten, nicht nur innerhalb ihrer Organisationen, sondern auch bei anderen Einrichtungen, die an der Übernahme dieses innovativen Ansatzes interessiert sind.

Die Vorbereitung der Teilnehmer auf ihren künftigen „Non-NEET“-Status sollte Teil des JOY-Trainings werden.



In Zukunft müssen mehr Brücken zwischen informellen sozio-kreativen Übungen, informeller Anerkennung und Akzeptanz in der Gesellschaft und im Arbeitsumfeld geschlagen werden.

Das Training muss mit mehr unterschiedlichen Gruppen (z. B. älteren Menschen, Einwanderern, Wiedereinsteigerinnen, Ehrenamtlichen) erprobt werden, um eine Bewertung und Weiterentwicklung zu ermöglichen. Einige der Partner sind bereits an der Projektgestaltung eines Vorschlags beteiligt, der darauf abzielt, die JOY-Methode bei älteren Menschen anzuwenden, da sie erkennen, dass die Grundprinzipien der Verstärkung positiver Emotionen und die Förderung der sozialen Eingliederung universell anwendbar sind.

### **Verantwortlichkeit:**

Die am JOY-Projekt beteiligten Partnerorganisationen setzen sich voll und ganz dafür ein, dass die Wirkung auch nach dem offiziellen Abschluss des Projekts erhalten bleibt. Durch ihre gemeinsamen Anstrengungen wollen diese Organisationen die während des Projektlebenszyklus gewonnene Dynamik aufrechterhalten und sicherstellen, dass die Vorteile der JOY-Methode auch in Zukunft anhalten und sich weiterhin positiv auf das Leben verschiedener Gruppen auswirken kann.

### **Aktualisierung/Entwicklung/Sicherung von Fachwissen und Input**

Auch nach Abschluss des Projekts werden die behandelten Themen, insbesondere diejenigen, die sich auf emotionale Stärkung, soziale Eingliederung, Beschäftigungsfähigkeit und Wohlbefinden konzentrieren, für die beteiligten Organisationen weiterhin von großem Wert sein. Aufgrund ihrer Bedeutung wird die JOY-Methode als Referenz und Modell für ähnliche Initiativen dienen und regelmäßig zur Orientierung und Inspiration bei entsprechenden Bemühungen herangezogen werden. Diese kontinuierliche Nutzung unterstreicht die grundlegende Rolle der Methode bei der Gestaltung von Ansätzen zur emotionalen und sozialen Entwicklung in verschiedenen Umgebungen.

Durch die Beibehaltung eines dynamischen und reaktionsfähigen Ansatzes verpflichten sich die beteiligten Organisationen dazu, die Ergebnisse des Projekts lebendig und auf aktuelle und zukünftige Bedürfnisse anwendbar zu halten, und verstärken so ihr Engagement für die Förderung dauerhafter positiver Veränderungen.



## 6.3 Kosten-Nutzen

### **Kosten:**

Die Schulungskosten können abhängig von verschiedenen Faktoren, wie dem Niveau der Auszubildenden, der Gruppengröße, der Dauer des Schulungsprogramms, der Art der Übungen, dem Fachwissen der Trainer, der Übersetzung (für Einwanderer) usw. am Standort variieren.

Die optimale Gruppengröße beträgt 8-12 Personen. Diese Größe ist nicht zu groß, sodass eine individuelle Betreuung möglich ist, und sie ist groß genug, um Gruppenaktivitäten durchzuführen und/oder sich in kleinere Gruppen aufzuteilen. Die Kombination unterschiedlicher Methoden ermöglicht es, die Herausforderungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln anzugehen und ist kostengünstiger.

Die optimale Dauer eines JOY-Trainings beträgt 3-4 halbe Tage (=3h), verteilt auf zwei Wochen, plus Hausaufgaben dazwischen. Das Training hat nachhaltige Ergebnisse hinsichtlich der eigenen Stärke, des Selbstwertgefühls, des Denkens und Handelns der Teilnehmer und ist der Beginn eines nachhaltigen Managements der eigenen Kompetenzen. Und vor allem ist es die Freude/der Spaß, den die Jugendlichen beim Durcharbeiten der verschiedenen Übungen haben und ist es eine Möglichkeit, Menschen für die Wertschätzung und Erkennung ihrer Kompetenzen zu interessieren.

Die Schulung ist kostengünstig, die meisten Personen benötigen jedoch finanzielle Unterstützung für diese Schulung. In Deutschland sind Jobcenter am Joy-Ansatz und der Ausbildung interessiert, allerdings wird eine Testung in einer größeren Gruppe notwendig sein. Auf nationaler und EU-Ebene unterstützt es die Qualifizierungs- und Validierungsrichtlinien für früher erworbene Kenntnisse. Die Verwendung dieser (von oben nach unten gerichteten) Validierung ist immer noch marginal, und der Bottom-up-Ansatz wird den NEETs (Selbsternannt, bzw. von den Arbeitgebern) helfen und sie auf den Fall vorbereiten, dass ein Validierungsverfahren erforderlich ist.

### **Vorteile**

Das JOY-Training ist eine Investition fürs Leben, denn sobald jemand seiner Kompetenzen und der Anforderungen aus Gesellschaft und Arbeit bewusst ist, diese versteht und die positive Energie erfahren hat, kann er sein Können besser nutzen.

So konnte z. B. der Fallmanager des Jobcenters Bedürfnisse, Kompetenzen und Wünsche besser erkennen und bei der Begleitung der Jobsuchenden zielgerichteter agieren.



Die Jobsuchenden haben erkannt, dass sie durch gemeinsames Arbeiten und Lernen Antworten erhalten und Probleme lösen können. Sie werden so zu ihren eigenen Trainern und Führern und übernehmen die Kontrolle und Steuerung ihrer eigenen Entwicklung. Dadurch können Folgekosten die durch Berufsberatung, psychologische Unterstützung und formelle Schulung entstehen, gesenkt werden.

Der Bewertungsprozess kann der erste Schritt zur formellen Validierung sein. Die Übung „Lebenslinien“ und der persönliche Aktionsplan konnten den Teilnehmer dazu anregen, einen nächsten Schritt in Richtung Validierung zu machen bzw. eine wohlüberlegtere Entscheidung zu treffen, was zu tun ist.

Auf einer höheren Ebene wird sich die Kluft zwischen den Fachleuten, die mit sozio-kreativen Ansätzen arbeiten, und denen, die mit der Bewertung und Validierung von Vorkenntnissen arbeiten, verringern werden, was den potenziellen Nutzern des JOY-Ansatzes zugutekommen wird.

### **Finanzierung**

Der Zugang zu den im Rahmen des Projekts entwickelten Materialien und Ressourcen ist kostenlos. Fachleute können diese Tools nutzen, um positive emotionale und motivierende Zustände bei NEET-Personen zu fördern und so die Wirkung des Projekts weiter zu steigern.

Die umfassenden Schulungsprogramme erfordern einen erheblichen organisatorischen Aufwand und Ressourcen. Ein Angebot für eine JOY-Schulung kann den Stakeholdern vorgelegt werden, d. h. den Organisationen, die von den Ergebnissen einer JOY-Schulung profitieren werden. Beispiele dieser Quellen sind:

- Die NEETs, die ihre Zeit hauptsächlich in die Ausbildung investieren werden, mit der Aussicht auf persönlicher positiver Entwicklung, z. B. Beschäftigung, Stressreduzierung und Wohlbefinden.
- Unternehmen und Organisationen, die ihre soziale Verantwortung wahrnehmen, ihren (potenziellen) Arbeitskräften die Vorteile des Joy-Trainings bieten um die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter verbessern.
- Die Fachkräfte bauen ihre Kenntnisse in der Arbeit mit NEETs weiter aus.
- Unterstützende Organisationen, wie Jobcenter, können davon profitieren, indem sie ihre Arbeit effizienter und effektiver und die Ergebnisse nachhaltiger gestalten.
- Nationale und europäische Mittel zur Verbreitung der Joy-Methode, um ihre Nachhaltigkeit und Zugänglichkeit für ein breiteres Publikum sicherzustellen.



## 6.4 Die Akzeptanz

Das Joy-Training ist für alle Teilnehmer leicht zu verstehen, zu erlernen und umzusetzen, unabhängig von ihrem Hintergrund und ihren Bedürfnissen. Es stimmt mit ihrem Selbstbild, ihrer Persönlichkeit, ihren Emotionen, ihrer sozialen Rolle und ihrer Motivation überein.

Die Wirksamkeit der Methode zeigt sich auch daran, dass die Teilnahme von Freude geprägt ist und die Übungen die eigene Entwicklung wertschätzen und kreativ vorantreiben können.

Kontinuierliches Feedback, Feed-Forward- und Feed-Up-Schleifen, sowie Verbesserungsmöglichkeiten sind eingebaut, was für die Akzeptanz des Trainings unerlässlich ist. Die Auszubildenden haben das Gefühl, dass ihr Beitrag geschätzt wird und dass die Methode auf der Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen und Erkenntnisse weiterentwickelt werden kann.

Das Training ist auf nahezu alle anderen Gruppen skalierbar. Erste Initiativen mit ukrainischen Einwanderern waren erfolgreich und es besteht Interesse an der Anwendung dieser Methode. Unabhängig vom Projekt wurden Teile der Ansätze beispielsweise erfolgreich für Flüchtlinge eingesetzt, wobei Frauen, Soldaten, ältere Menschen, Ehrenamtlichen, Studenten, Schüler und Lehrer integriert wurden.

Der Wert der JOY-Methode für Politiker und politische Entscheidungsträger liegt nicht nur in ihrem Potenzial, die Arbeitslosenquote zu senken und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, sondern auch in ihrem tiefgreifenden Einfluss auf das individuelle Wohlbefinden. Dieser ganzheitliche, lernerzentrierte Ansatz erleichtert den Weg einer Person, nicht nur beschäftigungsfähig, sondern auch ein engagierterer und verantwortungsbewussterer Bürger zu werden. Durch die Konzentration auf emotionale Stärkung und positive psychologische Entwicklung verbessert die Methode die Fähigkeit des Einzelnen, einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Eine der größten Herausforderungen besteht darin, dass die nationale und EU-Politik (EQR, NVQ, VPL), Bildungseinrichtungen und Branchenorganisationen (die von oben nach unten gerichteter, angebotsgesteuerter Erwachsenenbildung und die statische formale Anerkennung von Kompetenzen (VPL)) nur begrenzt unterstützende Akzeptanz erfahren. Der Bottom-up-Ansatz, der nachfrageorientiert, dynamisch und personenorientiert ist, wird immer noch weniger angewendet. Wir sind davon überzeugt, dass sich dies sehr bald ändern wird, da aufgrund der zunehmenden Geschwindigkeit des Wandels viele (niedrigqualifizierte) Arbeitsplätze verschwinden werden und laut Studienergebnissen die meisten Arbeitsplätze im Jahr 2030 noch nicht existieren werden. Die Berufsausbildung für



diese Jobs gibt es noch nicht. Der Joy-Ansatz bereitet den Einzelnen darauf vor und stärkt ihn, die Chancen der kommenden Gesellschaft zu bewältigen und zu nutzen. Diese Personen sind besser gerüstet, um nachhaltig in die Arbeitswelt einzusteigen, sinnvolle Beziehungen aufzubauen und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Dies kommt nicht nur den unmittelbar Beteiligten zugute, sondern ist auch eine Bereicherung für die Gesellschaft als Ganzes. Durch die Förderung des Zugehörigkeitsgefühls und der Zielstrebigkeit trägt die JOY-Methode dazu bei, eine kohärentere und widerstandsfähigere Arbeitsgesellschaft zu schaffen.

Ethik ist für die Akzeptanz und Teilhabe am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft äußerst wichtig. Jedes Joy-Training beginnt mit der Schaffung eines sicheren, respektvollen Raumes, in dem alles gesagt werden kann, wenn es gewollt ist.

## 6.5 Ratschläge für die Zukunft von „Joy“

Das Training muss mit mehreren Gruppen ausprobiert werden, um eine Bewertung und Weiterentwicklung zu ermöglichen:

- Weiterentwicklung des Studiums von JOY (z. B. durch partizipative Forschung) und evidenzbasierte Gestaltung.
- Das Praxisspektrum muss erweitert werden.
- Nachhaltige Ergebnisse hinsichtlich der eigenen Stärke, des Selbstwertgefühls, des Denkens und Handelns der Teilnehmer sollten formuliert werden.
- Erstellen ansprechender sozialer Inhalte, um junge Menschen für die Ausbildung zu begeistern und das Interesse an den Projektergebnissen zu steigern.
- Die Teilnehmer auf ihren zukünftigen Nicht-NEET-Status vorbereiten.
- mehr Brücken zwischen informellen sozio-kreativen Übungen und formalen Anforderungen bauen.

### **Förderung von „Joy“**

Das Projekt wurde bereits in der Vergangenheit über verschiedene Kanäle, darunter Veranstaltungen, Schulungen, Meetings und anderen, erheblich beworben. Diese strategische Verbreitung hat maßgeblich dazu beigetragen, das Bewusstsein für die JOY-Methode zu schärfen und bei einem breiten Publikum Unterstützung zu gewinnen. Die für dieses Projekt verantwortliche Partnerschaft nutzte diese Plattformen nicht nur, um die Methode vorzustellen, sondern auch, um ihre Wirksamkeit bei der Förderung des emotionalen Wohlbefindens und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von



NEET-Personen zu demonstrieren.

Mit Blick auf die Zukunft ist die Partnerschaft bestrebt, diese Werbebemühungen fortzusetzen. Eine Schlüsselstrategie besteht darin, die Übungen der JOY-Methode in andere Projektdesigns zu integrieren. Auf diese Weise zielt die Partnerschaft darauf ab, die Anwendbarkeit und Vorteile der Methode in verschiedenen Kontexten weiter zu validieren, insbesondere in solchen, die sich mit ähnlichen Themen wie sozialer Eingliederung, Bildung und Beschäftigung befassen. Darüber hinaus plant die Partnerschaft, die Vorteile der JOY-Methode in Kontexten zu artikulieren, die sich mit diesen Themen befassen, und so ihre Wirkung zu erweitern. Dies wird durch kontinuierliche Engagements in Bildungsforen, Workshops und Kooperationen mit Influencern im Bildungs- und Sozialsektor erreicht.



## 7. Empfehlungen zur EU-weiten Anwendung von JOY

Die Ode-to-JOY-Partner ermutigen nachdrücklich, die JOY-Methode und -Tools zu übernehmen. Zu diesem Zweck schlägt JOY die folgenden zentralen Empfehlungen vor:

1. Nutzen Sie die **Stärke der europäischen Vielfalt**, indem Sie **ein modulares System** aus verschiedenen Arten sozial-kreativer Ausbildung in Kombination mit der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse nutzen.
  - **eine Kernschulung** für alle Beteiligten, die das unterstützen
  - die **Flexibilität, sich mit einer Auswahl spezifischer auszustatten**, um sich an die nationalen, branchenspezifischen, pädagogischen, VPL-Systeme und -Verfahren anzupassen.
2. Wenden Sie den **Bottom-up-Ansatz bei der Bewertung früherer Lernerfahrungen an**. Erkennen Sie die Vielfalt der Bewertungswege und -standards, von Selbst- und sozialen Normen und Werten, Organisationsstandards, Arbeitsmarkt, Ausbildungsstandards und den NVQs/EQF. Dies bedeutet die Förderung einer **relevanten informellen Anerkennung von Kompetenzen**, die an die Bedürfnisse der NEETs, der Familien, des sozialen Umfelds, des Arbeitsmarkts und der Bildung angepasst sind.
3. **Einfacher Zugriff** auf das JOY-Modell, Tools und Schulungen/Übungen unter „Creative Commons“.

Die Umsetzung des „Individuum-zentrierten Ansatzes“-Prinzips seit der JOY-Bewertung Ode-to-Joy zielt darauf ab, einzelne NEETs zu stärken und sie für die Macht der Eigenkontrolle selbstverantwortlich zu machen.

- Die Umsetzung alternativer Lehrpläne
  - Ein Netzwerk von JOY-geschulten Fachkräften, die mit NEETs arbeiten.
  - „Creative Commons“ der JOY-Materialien
4. **Ermütigen Sie Trainer und Laufbahnberater, die mit NEETs und anderen Zielgruppen arbeiten, die JOY-Methode zu nutzen**. Ermütigen Sie Praktiker, die mit NEETs arbeiten,





JOY- **Tools zur Selbsteinschätzung zu nutzen** und die Möglichkeit zu haben, sich weiterzubilden und Zugang zu weiterer Bildung und Ausbildung zu erhalten.

5. Die **Kosteneffizienz, Erschwinglichkeit und Nachhaltigkeit** kann verbessert werden, , indem die JOY-Produkte in Gruppen von bis zu 12 Personen angewendet werden. Die Teilnehmer sind implizit darauf trainiert, sich gegenseitig zu trainieren und sich selbst zu trainieren, indem sie Schritte in ihrer Entwicklung machen, die tiefer sind und über die individuelle Anleitung hinausgehen.
6. Die Bottom-up-Methode der Kompetenzbewertung wird in Synergie mit den sozio-kreativen Ansätzen an, um eine wichtige, tiefgreifende, aber auch angenehme Unterstützung für die **formative Beurteilung zu schaffen**.
7. Der JOY-Ansatz trägt zur Vision der Europäischen Kommission **von Industrie 5.0 bei**, die über Effizienz und Produktivität als alleiniges Ziele hinausgeht, und stärkt die Rolle und den Beitrag der Industrie zur Gesellschaft als einen Ort des Wohlbefindens der Arbeitnehmer im Mittelpunkt des Produktionsprozesses. Außerdem bereitet es junge Menschen auf **die Gesellschaft 5.0 vor**, mit besonderem Augenmerk auf Problemlösungsfähigkeit, Wertschöpfung, Vielfalt, Dezentralisierung, Belastbarkeit, Nachhaltigkeit und Umweltharmonie.
8. Die Joy-methode dient der **Weiterentwicklung und den Einsatz** von Fusionsaktivitäten zwischen sozio-kreativen Methoden in Kombination mit einer Bottom-up-Methode für ein nachhaltiges Kompetenzmanagement ermöglichen.



## Anhang A: Alternative Lehrpläne.

| Titel       | 1. Kennenlernen und sicheren Raum schaffen   | 2. Das Selbst durch Erzählung entdecken: vom individuellen zum kollektiven Bewusstsein   | 4. Das Selbst durch Erzählung entdecken: vom individuellen zum kollektiven Bewusstsein  | 5. Stimmbildung und Bewegungs-beherrschung   | 6. Improvisationstheater-Workshop zum Thema Angst und Unruhe  |
|-------------|--|--|---|--|---|
| Ansatz:     | EINFÜHRUNG / KÖRPERARBEIT  | Geschichtenerzählen  | Geschichtenerzählen   | THEATER  | THEATER   |
| Länge/Teil. | 1,5h / 20p   | 1,5h / 20p   | 1,5h / 20p  | 1,5h / 20p   | 1,5h / 20p  |
| Lernerfolge | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahrnehmung von anderen und uns selbst</li> <li>- Verbesserung des Selbstbewusstseins und der Selbstreflexion;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstreflexion.</li> <li>- Verbesserung der narrativen und symbolischen Fähigkeiten des Bildes</li> <li>- Hilft, sich mit vergangenen Momenten zu versöhnen.</li> <li>- Die Zukunft vorstellen.</li> <li>- Negativität verhindern.</li> <li>- Eine Balance zwischen positiven und negativen Aspekten finden.</li> <li>- Stärkung des Selbstwertgefühls.</li> <li>- Selbstbeobachtung entwickeln</li> <li>- Selbstbeobachtung entwickeln.</li> <li>- Lernen, mit den anderen ausführlichen Geschichten zu erfinden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstreflexion.</li> <li>- Verbesserung der narrativen und symbolischen Fähigkeiten.</li> <li>- Stellen Sie sich vor, sich mit vergangenen Momenten zu versöhnen.</li> <li>- Die Zukunft vorstellen.</li> <li>- Negativität verhindern.</li> <li>- Eine Balance zwischen positiven und negativen Aspekten finden.</li> <li>- Stärkung des Selbstwertgefühls.</li> <li>- Selbstbeobachtung entwickeln</li> <li>- Selbstbeobachtung entwickeln.</li> <li>- Lernen, mit anderen die Geschichten anderer zu erschaffen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse in Stimm- und Körpertechniken</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sich der Emotionen bewusst sein (Angst, Unruhe),</li> <li>- Erwerben Sie die Fähigkeit, Ruhe zu finden.</li> </ul> |
| Aktivitäten | Raum; Regeln; Symbole; Erwartungsbaum; Namen lernen  | Brief an mich selbst; Auf der Jagd nach Erinnerungen   | - Meine großen Arcanas; Ein Spaziergang im Wald; eine erzählende Geschichte   | Begegnen; Achtsamkeit, Beherrschung der Bewegung; Sprechtraining; Rückmeldung                | Angstsimulation.<br>Theaterimprovisation mit Angst.<br>Jacobsons progressive Muskelentspannungstechnik  |
| Kommentare  |  | Entdeckungsreise: 1) Dialog mit sich selbst, 2) Teilen des Selbst mit der Außenwelt  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstfindungs-/Teilereise.</li> <li>- das Selbst mit der Außenwelt teilen</li> </ul>  |  | Die Teilnahme ist nicht verpflichtend, es können Zuschauer sein. Präf. mit Assistent  |



| Titel       | 8. Erlebe deinen Körper  | 9. Sich voller Freude mit den Schätzen der Natur und der besten Version von uns selbst verbinden  | 10. LandArt & Emotion Square  | 11. Sich voller Freude mit den Schätzen der Natur und der besten Version von uns selbst verbinden   |
|-------------|--|---|---|---|
|             | SOMATISCH  | NATUR / KUNST   | NATUR / KUNST   | NATUR   |
| Länge/Teil. | 3h / 20p   | 1,5h / 20p  | 1,5h / 15p  | 1,5h / 20p  |
| Lernerfolge | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstimmung auf unseren Körper, Steigerung des Körperbewusstseins.</li> <li>- Einstimmung und Verbindung zu anderen</li> <li>- Erfahren Sie mehr über Raum und Raumwahrnehmung.</li> <li>- Lernen über somatische Ansätze in den darstellenden Künsten und der Selbstentwicklung</li> <li>- Steigerung der Selbstachtung</li> <li>- Steigerung der inneren Fähigkeit, Stress abzubauen und rückgängig zu machen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- sich mit sich selbst und der Umwelt um uns herum zu verbinden</li> <li>- im Alltag offener und bewusster zu werden</li> <li>- die Schätze der Natur wahrzunehmen, ein aufmerksamerer Präsenz.</li> <li>- uns auf unsere eigenen Gefühle, unsere Begleiter und die Energien der Natur zu konzentrieren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Freier, respektvoller Umgang mit Naturmaterialien zur Entfaltung der eigenen schöpferischen Tätigkeit.</li> <li>- Die „Erfahrung“ eines Designprozesses und eines wert- und kontrollfreien Ergebnisses besteht nur aus positiven Emotionen im Werden und Loslassen.</li> <li>- Besseres Verstehen und Lernen über eigene und fremde Gefühle und Körpersprache.</li> <li>- Besser in der Lage, Gefühle/Emotionen zu ändern.</li> <li>- schnelle Reaktion / Reaktion auf Emotionen</li> <li>- lernen, ein aktiver Teil einer Gruppe zu sein</li> <li>- verstellende Situationen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- sich mit sich selbst und der Umwelt um uns herum zu verbinden</li> <li>- im Alltag offener und bewusster zu werden</li> <li>- die Schätze der Natur wahrzunehmen, ein aufmerksamerer Präsenz.</li> <li>- uns auf unsere eigenen Gefühle, unsere Begleiter und die Energien der Natur zu konzentrieren</li> </ul> |
| Aktivitäten | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ankunft im Raum und Körper</li> <li>- Wir sind ein Netzwerk.</li> <li>- Raumgeometrie und Partituren.</li> <li>- Das Gefühl, bewegt zu sein.</li> <li>- „Marionetten“</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Treffen mit meinem Baum.</li> <li>- Pflanzenfenster;</li> <li>- Beobachten Sie wie eine Ameise.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswahl des Ortes für die Schöpfung.</li> <li>- Finden Sie ein Thema.</li> <li>- Planen Sie die Schritte.</li> <li>- Verfassen Sie das Objekt.</li> <li>- Erzählen und spielen; Erste Geschichte und emotionales Spiel in 4er-Gruppen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensorische Kartierung.</li> <li>- Weg der 4 Elemente (Erde, Wasser, Feuer, Luft:</li> </ul>   |
| Kommentare  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trainer: Körperarbeits- oder Massageerfahrung oder somatische Erfahrung und somatische Tanzerfahrung</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erleben Sie auf verschiedene Weise.</li> <li>- Beobachtung der äußeren Umgebung.</li> <li>- Beziehung zur Natur</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trainer: beschreibt die Rollen der Spieler</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>   |



## Anhang B: VPL-Übungen

| Titel       | Kennenlernen – Andere präsentieren  | Stolz auf .... /START   | 7. Lebensader   | 12. Reflexion und persönliche Werbung  | 12. Persönlicher Aktionsplan und nachhaltiges Selbstmanagement  |
|-------------|---|---|---|--|---|
|             | VPL – Einführung  | VPL - 1   | VPL - 2   | VPL - 3  | VPL -4  |
| Länge/Teil. | 30-60 Min. / 12 St  | 1,5h / 12p  | 1,5h / 12p  | 1,5h / 12p   | 1,5h / 12p  |
| Lernerfolge | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schnell darüber nachdenken, was wichtig ist.</li> <li>- Dem anderen erklären</li> <li>- Gutes Zuhören</li> <li>- Bereiten Sie einen Pitch vor (für den anderen)</li> <li>- Pitch vor der Gruppe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- persönliche Qualitäten und Kompetenzen entdecken und hervorheben.</li> <li>- Denken Sie darüber nach, wie Sie Ihre eigenen Qualitäten „beweisen“ oder präsentieren können.</li> <li>- Mit Emotionen verbinden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrale Vision Ihres Lebens</li> <li>- Denken Sie über wichtige Momente in Ihrem Leben nach und finden Sie die Qualitäten, Emotionen und Bedingungen heraus, die zu diesen Momenten gehörten.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sich mit der Realität des Lebens/der Arbeit verbinden.</li> <li>- Persönliches Werteprofil</li> <li>- Verknüpfung mit externen Anforderungen.</li> <li>- Persönliche Werbung</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ist sich seiner eigenen Qualitäten und Möglichkeiten bewusst.</li> <li>- Analyse der „Transfers“ im bisherigen Leben.</li> <li>- ... können Kompetenzen, Emotionen, persönliche Eigenschaften, Motive und Erkenntnisse zur Steuerung Ihrer „Work-Life-Karriere“ nutzen.</li> <li>- die nächste persönliche Aktion im Rahmen eines PAP artikulieren.</li> </ul> |
| Aktivitäten | <p>In Paaren:<br/>Erkläre es dem anderen.</p> <p>Plenum:<br/>Pitch durch den anderen (max. 1,5 Minuten)</p>   | <p>Leistung beschreiben; KSA/Kompetenzen/Verbindung zu Emotionen + Nachweis; Interview zu zweit.</p> <p>STAR – Situation-Aufgabe-Aktivität -Ergebnis-Transfer</p>   | <p>Lebenslinie zeichnen</p> <p>Machen Sie sich ein Bild/eine Vision von Ihrem Leben.</p> <p>Rolle von Emotionen und Persönlichkeitsmerkmalen</p> <p>Portfolio starten</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sammeln und Systematisieren der Ergebnisse.</li> <li>- Werteprofil</li> <li>- Bild relevanter Kompetenzen/Werte in der Außenwelt</li> <li>- Beschreiben Sie die für die Person relevante Nachfrage/Bedürfnis anderer</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziel festlegen.</li> <li>- Beschreiben Sie die SMART-Aktion im persönlichen Aktionsplan</li> <li>- Präsentieren Sie einen persönlichen Aktionsplan in einer kleinen Gruppe (2–3 Personen) (seien Sie kreativ, verwenden Sie unterschiedliche Materialien).</li> </ul>  |



COORDINATOR

**Rogers Foundation for Person-Centred Education**

Hungary

[rogersalapitvany.hu](http://rogersalapitvany.hu)



**Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"**

Italy

[danilodolci.org](http://danilodolci.org)



**GeSoB – Gesellschaft für Sozialforschung und Bildung**

Austria

[gesob.at](http://gesob.at)



**UWEZO GmbH**

Germany

[www.uwezo.de](http://www.uwezo.de)



**Astoria Színházi Közművelődési Egyesület**

Hungary

[rs9.hu](http://rs9.hu)



[joy-experience.eu](http://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