



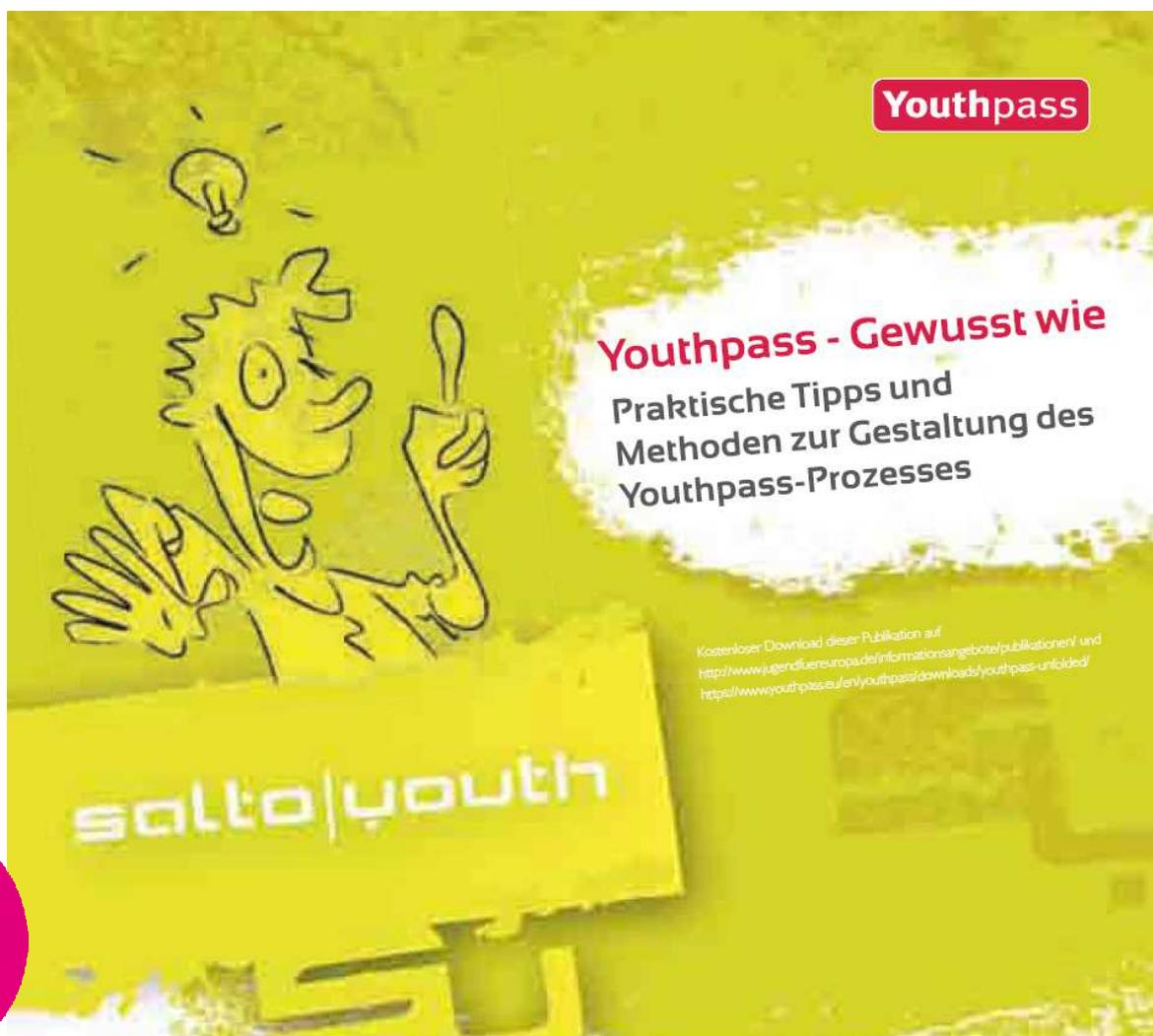
Jugendbüro

www.jugendbuero.be

Wie unterstützt Youthpass den Lernprozess?

# DER YOUTHPASS ALS EVALUIERUNGSTRUMENT

## Erasmus+



## Was ist der Youthpass?

Der YOUTHPASS ist Bestandteil der Strategie der Europäischen Kommission zur Förderung der Anerkennung nicht formalen Lernens. Er versteht sich als Instrument für die Sichtbarmachung und Bestätigung von Lernergebnissen aus Erasmus+ Projekten im Jugendbereich. Bei einem **Jugendaustausch, EFD und Trainingskursen** hat jeder Teilnehmer die Gelegenheit, sein YOUTHPASS-Zertifikat zu erhalten.

☞ Weitere Informationen und praktische Hinweise zum Ausfüllen des Youthpass finden Sie in einem anderen Modul unseres vereinfachten Leitfadens: Youthpass - Europäische Anerkennungsinstrumente.

Worauf wollen wir dann in diesem Leitfaden hinaus ?

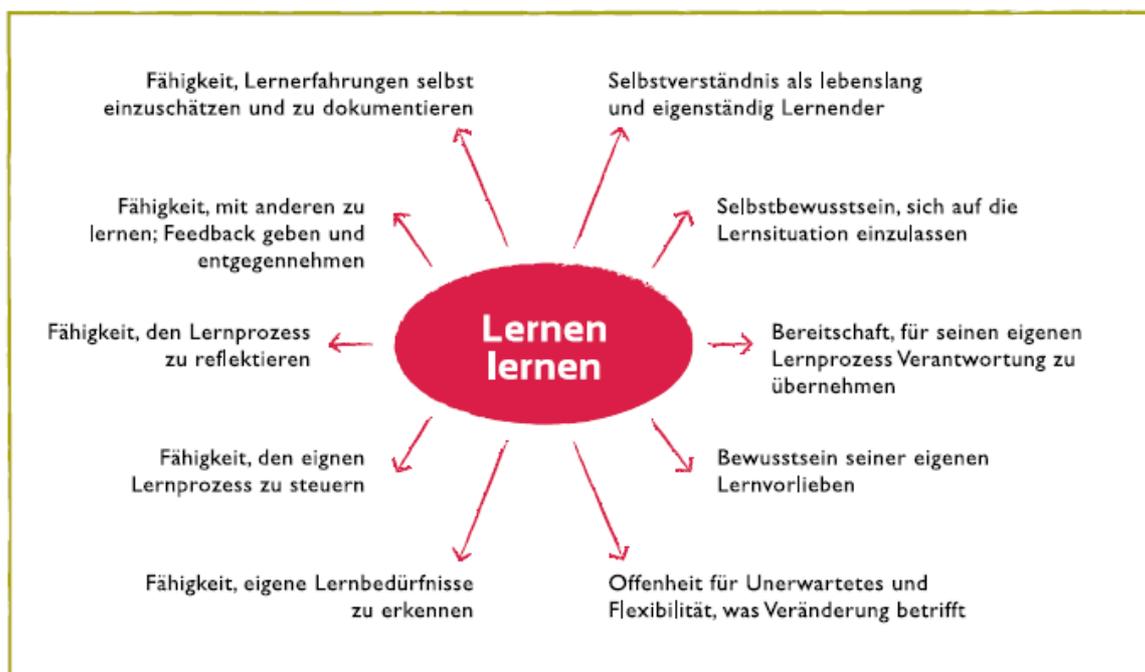
## Youthpass bietet mehr als Anerkennung!

Weniger bekannt ist der Youthpass-Prozess, der durch seine Methoden und Instrumente den Lernprozess und die Erasmus+ Erfahrung optimiert.

Dieser vereinfachte Leitfaden stützt sich weitestgehend auf die Inhalte der Broschüre "*Youthpass - Gewusst wie, Praktische Tipps und Methoden zur Gestaltung des Youthpass-Prozesses*" und gibt einen ersten Einblick in die Youthpass Möglichkeiten. Falls Sie sich eingehender einlesen möchten, finden Sie die Broschüre als kostenlosen Download unter folgender Adresse:

<https://www.youthpass.eu/da/youthpass/downloads/youthpass-unfolded/>

Wie gesagt: "der Youthpass ist mehr als eine Bescheinigung". Hier ein Schema, das veranschaulicht, was hinter dem Youthpass-Prozess steckt:



Als Jugendarbeiter, Trainer oder Tutor sollten Sie einige Vorbereitungen treffen, bevor Sie den Youthpass-Prozess mit jungen Leuten starten. Es geht nämlich um mehr als die paar Schritte, die zur Erstellung des Zertifikats führen. Der Durchlauf des ganzen Prozesses ermöglicht jungen Menschen, sich selbstbewusst in ihre eigene Entwicklung zu engagieren, und zwar weit über den Jugendaustausch, den Trainingskurs oder den Freiwilligendienst hinaus.

Wie? Die Methode hilft den Teilnehmern dabei, ihr Lernen selbst in die Hand zu nehmen und bestimmte Grundhaltungen und Kompetenzen zu entwickeln. Das Lernen an sich wird sichtbarer und bewusster, es kommt in den Vordergrund und läuft nicht wie ein Automatismus ab.

## Vorbereitung

Wie können Sie sich auf den Prozess vorbereiten? Das Youthpass-Team schlägt folgende Überlegungen vor:

- **Sie als Lernender:** Auch als Jugendarbeiter, Trainer oder Tutor sind Sie ein Lernender. Sich selbst unter diesem Aspekt zu betrachten kann sich als eine wichtige Ressource herausstellen. Wenn Sie sich selber als Lernender kennen, können Sie sich besser in andere Lernende versetzen (immer unter der Berücksichtigung, dass andere Menschen auf eine anderer Art und Weise lernen).

### Fragen zur Reflexion:

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

### Fragen zur Reflexion:

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

- **Sie als Moderator:** Wie sehen Sie Ihre Rolle in der Unterstützung junger Menschen.

- **Ihre Zielgruppe:** Der Prozess muss die Situation und die Erwartungen Ihrer Zielgruppe berücksichtigen. Sie müssen sich darauf einstellen, dass die Jugendlichen den Youthpass-Prozess nicht unbedingt mit der erwarteten/erwünschten Begeisterung angehen. Und trotzdem soll der Prozess jungen Menschen ermöglichen, ihre Stärken und Fähigkeiten aufzubauen und dabei ihr Selbstbewusstsein (zu) fördern.

### Fragen zur Reflexion:

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

- **Ihre Konzepte und Werkzeuge:** Ihre Einstellung dem Youthpass gegenüber und Ihre Kenntnis der Möglichkeiten beeinflussen den Prozess in hohem Maße.

#### Fragen zur Reflexion:

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

## Begeisterung für das Lernen erwecken

Die wesentlichen Motivationen für Jugendliche am Erasmus+ Programm teilzunehmen sind meist diese: Spaß haben, reisen, einen gesellschaftlichen Beitrag leisten, andere junge Leute treffen, Lebenserfahrung sammeln, sich selbst herausfordern und vielleicht auch - etwas Neues lernen!

Auf die Frage "was begeistert dich?" antworten Jugendliche meist Dinge wie Freunde, Musik, Lesen, Reisen, Sport, ... selten aber "Lernen". Begeisterung und Lernen werden selten in einem Zusammenhang erwähnt. Das ist sicher auf die formale Schulbildung zurückzuführen, die nicht alle Schüler in ihren Bann zieht! Viele sind bereits durch Sätze wie "Ich bin nicht gut im Lernen" geprägt. Andere wiederum haben Lernen als langweilig, schwierig und qualvoll empfunden.

Die Herausforderung, für Sie ist zu Beginn des Youthpass-Prozesses das Thema Lernen auf dynamische und motivierende Weise einzubinden. Ziel ist es, die Begeisterung für das Lernen in einem nicht formalen Rahmen neu zu erwecken und somit die individuelle Bereitschaft zu lebenslangem Lernen wieder zu fördern.

### WIE GEHT MAN ES AN?

- Bieten sie eine alternative Art von Lernerfahrung an. Erklärungen und praktische Umsetzung sollten ausgewogen sein.
- Überzeugen Sie den/die Jugendlichen, dass Lernen am meisten Spaß macht und am effizientesten ist, wenn sie sich engagieren und es selbst organisieren.
- Fördern Sie die Eigenverantwortung für das Lernen. Behalten Sie dabei im Auge, dass es für den/die Jugendlichen anfangs schwierig oder gar beängstigend sein kann, mit dieser Freiheit umzugehen.
- Heben Sie Erfolgserlebnisse in der Lernerfahrung der Jugendlichen hervor. Ermutigen Sie die Jugendlichen, darüber zu berichten.

- Erklären Sie, welchen Vorteil es bringt, in einer sich stetig verändernden Welt Lernen zu lernen und welche Konsequenzen es hat, nicht involviert zu sein. Die Kompetenz, sein Lernen eigenverantwortlich zu organisieren, ist für die persönliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit sehr wichtig.
- Zeigen Sie selbst Enthusiasmus, wenn es um den Youthpass-Prozess und das Lernen geht. Begeisterung (sowie fehlende Begeisterung!) ist ansteckend. Es geht nicht darum, den Youthpass an sich zu verkaufen, sondern darum den Jugendlichen den Wert des lebenslangen Lernens und der non-formalen Bildung zu vermitteln.

## BEWUSSTSEIN FÜR DAS LERNEN DER JUGENDLICHEN

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

Wir verbringen die meiste Zeit unseres Lebens mit Lernen, sei es bewusst oder unbewusst. Manchmal werden wir dazu gebracht darüber zu reflektieren, was wir gelernt haben. Viel seltener geht es um die Frage, wie wir gelernt haben. Es ist jedoch das Verständnis um unseren Lernprozess, der die Lernkompetenz weiter verstärkt. Bewusstes Lernen erlaubt uns, unsere Lernbedürfnisse besser zu erkennen, uns gezielt auf unsere bevorzugten Lernmethoden zurückzugreifen und unseren Lernprozess besser zu kontrollieren.

### Fragen für die Reflexion:

- Wie lerne ich am liebsten?
- Wie sieht mein Lernstil aus?
- Welche Rolle spielen Gefühle, wenn ich lerne?
- Wie motiviere ich mich zum Lernen?
- Wie sabotiere ich mein Lernen?
- Wie gehe ich mit Hürden und Herausforderungen um?
- Welche Rolle spielen andere Menschen in meinem Lernprozess?
- Welches Lernumfeld, welche Methoden und Instrumente helfen mir beim Lernen?
- Wie kann ich meine Lernmethoden ausweiten?

## METHODEN FÜR DIE REFLEXION DES LERNENS

Es gibt unzählige Methoden, um junge Leute zur Reflexion über ihr Lernen zu bringen. Vielleicht kennen Sie schon einige davon. Die Broschüre "[Youthpass - Gewusst wie, Praktische Tipps und Methoden zur Gestaltung des Youthpass-Prozesses](#)" stellt im zweiten Abschnitt des Handbuchs eine ganze Toolbox voller Aktivitäten vor.

Wir stellen Ihnen eines dieser Tools hier vor. Wir haben uns für diese Methode entschieden, weil sie ermöglicht am Anfang einer Aktivität (besonders in den EFD Projekten) das bewusste Lernen zu aktivieren und auf das aktuelle Projekt anzupassen, um somit persönliche Ziele sowie Lernziele festzulegen.

# 7

## Learning interview

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



### Ziele

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



### Gruppen- größe

- 6 - 40 Personen



### Erforder- nisse

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



### Zeitauf- wand

- 2 - 3 Stunden



### Schritt für Schritt

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

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

Ein Interview dauert mindestens 20 Minuten.

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



### Debriefing

Nach den drei Interviews erfolgt ein kurzes Debriefing in den Kleingruppen:

- Wie haben Sie die unterschiedlichen Rollen erlebt?
- Was hat Sie überrascht?

In der Großgruppe könnten folgende Fragen gestellt werden:

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



### Anpassung

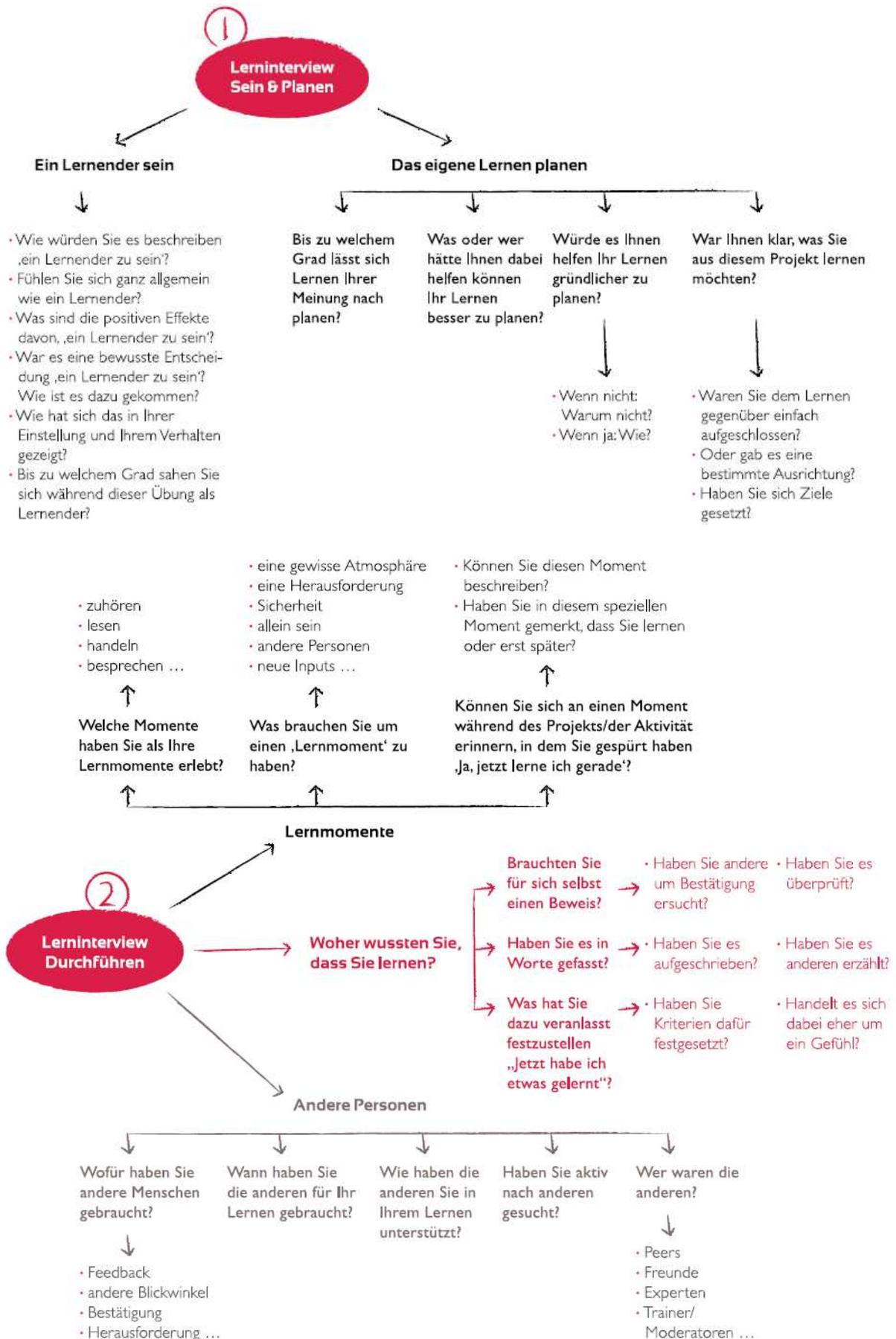
- In einem EFD-Projekt kann der Tutor den Interview-Leitfaden verwenden um ein Gespräch mit den Freiwilligen über ihr Lernen zu strukturieren.
- Sie können in die Übung auch Beobachter einbeziehen (eine vierte Rolle), die den Interviewern Feedback über den Stil und die Qualität der Befragung geben. Dies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



### Tipps

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

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





## LERNEN STEuern UND PLANEN

Lernen kann proaktiv oder reaktiv, selbstinitiiert oder zufällig stattfinden. Es geschieht während einer organisierten Lerngelegenheit aber auch in den täglichen Ereignissen des Lebens. Dies ist per Definition in der non-formalen Bildung im Jugendbereich der Fall! Und auch wenn ein Projekt um ein gewisses Thema organisiert wird, ist es nicht selten, dass unerwartete Lernerfahrungen stattfinden, die völlig aus dem Kontext sind. Somit engagieren sich junge Menschen manchmal mit bestimmten Zielen und Erwartungen in eine Aktivität und ändern diese im Laufe des Projekts, weil sich andere Lernmöglichkeiten und/oder andere Lernbedürfnisse für sie auftun.

Deshalb ist es wichtig, sich am Anfang einer Aktivität mit den Lerninteressen und –bedürfnissen der Teilnehmer zu befassen. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt bei den Teilnehmern und der Schwerpunkt der Lernziele sollte auf die Teilnehmer und nicht auf die Ziele der Jugendbetreuer, Trainer oder der Einrichtung gelegt werden. Es ist die Gelegenheit, beim Lernen vom Autopiloten auf das Bewusstsein umzuschalten!

Wie die Lernziele festgelegt werden, sollte vom Temperament der Jugendlichen abhängig gemacht werden. Bei einem EFD Projekt mit einem oder zwei Freiwilligen ist dies natürlich leichter umsetzbar als bei einer Jugendbegegnung, die 30 Teilnehmer zusammenbringt!

Manche reagieren auf Planung allergisch, weil sie sich dadurch eingeschränkt und kontrolliert fühlen, andere wiederum erleben Planung als beruhigend und komfortabel, weil es ihnen einen sicheren Rahmen gibt. Warum das so ist, hat die Forschung aufgezeigt. Es gibt vier große Planungsstile, die auf verschiedene Elemente aufbauen:

- Ziel: manche Menschen fokussieren auf bestimmte Ziele und Resultate.
- Richtung: andere haben sich für einen bestimmten Weg entschieden, bleiben aber bei den Zielen sehr offen und flexibel.

- Handlung: es gibt auch Menschen, die nicht an die Zukunft denken, sondern aus der Aktion heraus planen.
- Existentialismus: mach einer lebt in der Gegenwart und konzentriert sich darauf, wer er ist und nicht darauf wer er sein oder was er tun kann. Solche Menschen sind "Nicht-Planer" schlechthin.

Die Kenntnis dieser verschiedenen Planungsstile hilft bei der Auswahl der Methoden und Instrumente zur bestmöglichen Planung des Lernens. Die definitive Wahl sollte den Jugendlichen selbst überlassen werden. Der eigene Lernplan sollte für jeden selbst attraktiv und ansprechend sein und keine To Do Liste darstellen, die es gilt abzuhaken.

Wichtiger Hinweis in Bezug auf den eigenen Lernplan: er ist nicht unabänderlich! Manchmal ändern sich im Laufe des Projekts die Lernbedürfnisse. Die gesammelte Erfahrung im Lernprozess kann zu einem Kurs- und/oder Methodenwechsel führen. Begleiter und Jugendliche sollten für Änderungen offen bleiben.

## Unterstützungspersonen und Entwicklungsnetzwerke

Sind die Lernbedürfnisse identifiziert und steht die allgemeine Lernmethode, ist es an der Zeit sich nach Lernbegleitern umzusehen. Lernen geschieht am besten in einem sicheren Umfeld, in Beziehungen, in denen wir ehrliches Feedback über unsere Aktivitäten erhalten.

Für die Schaffung dieses Umfelds sind die Jugendarbeiter, Trainer und Tutoren zuständig. Jugendliche brauchen jedoch auch Gleichaltrige, die eine Art Spiegelfunktion übernehmen und sich gegenseitig in ihrer Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung unterstützen. Die Wechselseitigkeit wird demnach zu einem Schlüsselement in diesem Prozess: die Versendung der Netzwerke, um voneinander zu lernen und bilateralen Nutzen daraus zu ziehen.

Diese Art der Unterstützung kann man variabel gestalten:

- Jugendbegegnungen/Trainingskurse: Lern-Buddy-System, Dreier-Lerngruppen, Reflexionsgruppen, ...
- EFD: Aufbau von einem Lernnetzwerk zwischen mehreren Freiwilligen, Personen in der Aufnahmeorganisation für Feedback während des Lernprozesses einsetzen, ...
- Erstellung eines Lernblogs auf Internet mit der Einladung an andere, die veröffentlichten Lerngeschichten zu kommentieren und darauf zu reagieren.

### LERNEN REFLEKTIEREN

"Learning by doing" ist heute angesagt. Aber ist es wirklich so, dass wir je mehr wir tun auch desto mehr lernen? Die Teilnahme an Aktivitäten und Projekten gewährleistet nicht allein das Lernen. Zum Lernprozess gehört die Reflexion über das, was wir getan haben und wie die Dinge verlaufen sind.

Reflexion gibt uns die Möglichkeit, die Erfahrung zu evaluieren und zu entscheiden, ob wir weiterhin so verfahren oder Verbesserungen einführen. Das formale Bildungssystem bereitet uns nicht auf diesen Prozess vor, denn es nimmt uns diese Feststellung ab, ob wir tatsächlich etwas gelernt haben oder nicht.

Im Youthpass-Prozess wird dieser Aspekt sehr stark gefördert: Junge Menschen sollen Entscheidungen in Bezug auf ihr Lernen bewusst treffen, sich beobachten, darüber reflektieren und daraus ihre Schlüsse ziehen.

Wir können sie darin unterstützen, indem wir Raum für diesen Prozess schaffen und ihnen Methoden an die Hand geben. Auch dazu gibt die Youthpass Publikation interessante Methoden an die Hand. Wir haben zwei Methoden für unseren vereinfachten Leitfaden selektiert, eine für die individuelle Reflexion und einen Auszug mit Beispielen für die Reflexion mit anderen Jugendlichen.

## 9

### Lerntagebuch

Ein persönliches Tagebuch um den Lernprozess festzuhalten



**Ziele**

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



**Gruppen-  
größe**

- beliebig



**Erforder-  
nisse**

- Heft oder Notizbuch für jeden Teilnehmer



**Zeitauf-  
wand**

- unterschiedlich



**Schritt für  
Schritt**

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

Dies ist sehr hilfreich um sich bewusst zu werden, was man gelernt hat.

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

Das Lerntagebuch kann ein nett aussehendes Notizbuch sein, das Sie den Teilnehmern zu Beginn des Projekt geben. Die Teilnehmer können ihr Tagebuch während der Aktivitäten dabei haben, sich Notizen machen und diese im Gespräch mit den anderen Teilnehmern verwenden.

Es ist auch möglich, dass die jungen Leute online Tagebuch schreiben, als persönlichen Blog, Ein Blog kann strikt persönlich sein, oder der Teilnehmer gewährt einer ausgewählten Gruppe Zugang. In einem öffentlichen Blog teilen die Jugendlichen ihr Lernen mit der ganzen Welt,

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



### Anpassung

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



### Tipps

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

## Hallo,

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

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

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

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

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

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

Gutes Gelingen und viel Spaß!

## Beispiele für die Reflexion mit Peers

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

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

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

### LERNERGEBNISSE IDENTIFIZIEREN UND DOKUMENTIEREN

## Wozu Lernergebnisse identifizieren und dokumentieren?

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

- Junge Menschen werden sich des eigenen Lernens stärker bewusst, was ihnen dabei hilft weiteres Lernen zu planen.
- Es hilft den Teilnehmern, anderen (z.B. ihren Peers, Arbeitgebern, Kollegen oder Bildungsinstitutionen) die Lernergebnisse zu kommunizieren.

Die Broschüre "[Youthpass - Gewusst wie, Praktische Tipps und Methoden zur Gestaltung des Youthpass-Prozesses](#)" gibt 10 verschiedene Tools und Methoden zur Dokumentation der Lernergebnisse.

Dieser Schritt bereitet den letzten Schritt des Youthpasses vor: die Beschreibung der Lernergebnisse im eigentlichen Youthpass. Denn er kommt immer: der Moment, an dem das Projekt sich seinem Ende zuneigt und das Youthpass-Zertifikat ausgestellt werden muss!

Die Anleitung zur Erstellung des Zertifikats entnehmen sie bitte dem anderen Modul unseres vereinfachten Leitfadens.