



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

SOBRIETY4YOU AUSBILDUNGSMETHODIK

WP4 : Ausbildungsmethodik und Pilotierung Verantwortlich
: Compass GmbH

Inhaltsübersicht

Vorwort	3
Sobriety4you-das Projekt	4
Schulungsmethodik für Sobriety4You	5
Ein jugendzentrierter und offener Ansatz	5
Eine wertschätzende und befähigende Haltung	5
Ein ressourcen- und lösungsorientierter Ansatz	6
Struktur und Durchführung der Ausbildung	6
Die Rolle des Trainers	7
Trainerfähigkeiten für Sobriety4You	16
Das Fundament legen	16
Kompetenz	17
Ethische Richtlinien für Sobriety4You-Trainer	23
Wie man Sobriety4You-Trainer wird	24
Voraussetzungen für die Ausbildung zum Ausbilder	24
Schritte auf dem Weg zum Trainer	24
Sobriety4You Training-of-Trainers-Methode:	26
Überblick über die Module	27
Bewertungsmethodik für Trainingsaktivitäten mit jungen Menschen und Jugendarbeitern	28
Anhang - 1: Bewertungsbogen für die Ausbildung von Ausbildern	30
Anhang -2: Bewertungsbogen für nationale Workshops	32
Literaturverzeichnis	33

VORWORT

In der heutigen sich schnell verändernden Welt, in der die ökologischen Herausforderungen immer dringlicher werden, ist es wichtiger denn je, junge Menschen zu befähigen, den Übergang zur Nachhaltigkeit anzuführen. Das Projekt Sobriety4You hat diese Notwendigkeit erkannt und dient als Leuchtturm für die Förderung des Umweltbewusstseins und der Energienüchternheit unter Jugendlichen. Sobriety4You stattet Jugendbetreuer, Ausbilder und Teilnehmer mit innovativen Werkzeugen und Kenntnissen aus und steht im Einklang mit globalen Rahmenwerken wie den 2030-Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und der Strategie Europa 2020, das kollektive Handeln und lokale Führungsqualitäten bei der Bewältigung drängender Umweltprobleme fördern.

Sobriety4You verfolgt einen vorausschauenden und handlungsorientierten Ansatz. Das Programm betont die entscheidende Rolle junger Menschen als Katalysatoren für Veränderungen, die nicht nur ihr unmittelbares Umfeld, sondern auch breitere gesellschaftliche Systeme beeinflussen. Durch die Bereitstellung umfassender Schulungen schärft die Initiative das Bewusstsein für ökologische Herausforderungen und vermittelt gleichzeitig die für die Umsetzung nachhaltiger Lösungen erforderlichen Fähigkeiten. Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, ihre Lernreise selbst in die Hand zu nehmen und sich mit Zuversicht und Kreativität den Herausforderungen der Energie- und Umweltsanierung zu stellen.

Im Kern fördert Sobriety4You eine Kultur der Inklusion und Zusammenarbeit. Das Programm integriert modernste pädagogische Strategien, um unterschiedliche Teilnehmer einzubinden und sicherzustellen, dass jeder - unabhängig von seinem Hintergrund - einen sinnvollen Beitrag zu den Bemühungen um Nachhaltigkeit leisten kann. Die Schulung hebt die Bedeutung kleiner, konsequenter Maßnahmen hervor und zeigt, wie diese in ihrer Gesamtheit zu bedeutenden gesellschaftlichen Veränderungen führen können. Sobriety4You ermutigt die Teilnehmer, Nachhaltigkeit sowohl als persönliche als auch als kollektive Verantwortung zu sehen, und fördert so eine Mentalität der gemeinsamen Verantwortung und der aktiven Bürgerbeteiligung.

Darüber hinaus beschränkt sich das Programm nicht auf die Sensibilisierung, sondern legt den Schwerpunkt auf umsetzbare Ergebnisse. Durch interaktive Module, Fallstudien aus der Praxis und Szenario basiertes Lernen erwerben die Teilnehmer praktische Fähigkeiten, die direkt in ihren Gemeinden anwendbar sind. Die Ausbilder spielen eine zentrale Rolle, denn sie leiten die jungen Menschen an, wichtige Kompetenzen in Bereichen wie Energieeffizienz, Einsatz erneuerbarer Energien und nachhaltige Verbrauchspraktiken zu entwickeln. Diese Bemühungen werden durch eine robuste Online-Plattform unterstützt, die die Reichweite und Zugänglichkeit der Schulungsmaterialien erweitert und gleichzeitig eine globale Gemeinschaft von Lernenden fördert.

Dieses Dokument umreißt die Schulungsmethodik, die die Grundlage für die Umsetzung von Sobriety4You bildet. Durch die Vermittlung von Zielbewusstsein, Verantwortlichkeit und Eigenverantwortung stellt das Projekt sicher, dass junge Menschen nicht nur über die Problematik Bescheid wissen, sondern auch in der Lage sind, konkrete Schritte zur Schaffung einer nachhaltigeren Zukunft zu unternehmen. Diese Methodik dient sowohl den Ausbildern als auch den Teilnehmern als Leitfaden, der ihnen einen Weg zu wirkungsvollem Lernen und sinnvollen Beiträgen weist. Gemeinsam spielen sie eine entscheidende Rolle bei der Förderung des ökologischen Bewusstseins und nachhaltiger Praktiken in ihren Gemeinden und darüber hinaus.

SOBRIETY4YOU-DAS PROJEKT

Das Projekt Sobriety4You konzentriert sich auf die anfängliche und kontinuierliche berufliche Entwicklung von Jugendbetreuern, Ausbildern und Mentoren und stattet sie mit innovativen Werkzeugen und Pädagogik aus, um Umwelt- und Energienüchternheit zu behandeln. Durch die Integration dieser Konzepte in Ausbildungsprogramme für Jugendliche soll das Projekt junge Menschen befähigen, sich an neue Herausforderungen anzupassen und nachhaltige Lebensweisen und ökologisches Bewusstsein im Einklang mit der Strategie Europa 2020 und den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung 2030 zu fördern.

Das Projekt zielt auf mehrere Hauptergebnisse ab. Erstens soll es das Bewusstsein von Jugendlichen und Fachleuten für die Bedeutung eines nüchternen Umgangs mit Umwelt und Energie schärfen. Zweitens soll es junge Menschen mit den Fähigkeiten ausstatten, die sie benötigen, um wirksam auf aktuelle und zukünftige Umwelt- und Energiekrisen zu reagieren. Darüber hinaus betont das Projekt die soziale Eingliederung, indem es zugängliches und integratives Schulungsmaterial bereitstellt und sicherstellt, dass auch unterrepräsentierte Gruppen angesprochen werden. Um lebenslanges Lernen und Fortschritt zu erreichen, werden innovative pädagogische Ansätze und Bewertungstechniken entwickelt und gefördert. Darüber hinaus zielt das Projekt darauf ab, Netzwerke zu stärken, indem es die Zusammenarbeit zwischen Jugendorganisationen, Sozialverbänden und Unternehmen fördert, um gemeinsam ökologische Herausforderungen zu bewältigen.

Zu den Zielgruppen des Projekts gehören junge Lernende, Ausbilder, Jugendorganisationen und Unternehmen. Für junge Lernende liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung eines umfassenden Verständnisses von Umwelt- und Energienüchternheit, der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und des Unternehmertums durch proaktives Lernen und der aktiven Auseinandersetzung mit der Sobriety4You-Plattform. Für Ausbilder und Jugendbetreuer zielt das Projekt darauf ab, innovative Ausbildungsmethoden zu entwickeln, sie in die Gestaltung der Ausbildung einzubeziehen und sie in die Lage zu versetzen, junge Menschen mit wichtigen Nachhaltigkeitsfähigkeiten auszustatten.

Jugendorganisationen und Bildungseinrichtungen werden von der verbesserten Ausbildungsqualität, den verbesserten Fähigkeiten des Personals und den Möglichkeiten zur gemeinsamen Lehrplangestaltung mit Schwerpunkt auf ökologischer Nachhaltigkeit profitieren. Für Unternehmen unterstreicht das Projekt die Bedeutung von umweltfreundlichen Geschäftspraktiken, die Ausrichtung von Ausbildungsergebnissen auf die Bedürfnisse der Industrie und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Lernenden. Auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Jugendorganisationen wird gestärkt.

Um diese Ziele zu erreichen, wird das Projekt mehrere Schlüsselaktivitäten durchführen. Dazu gehören eine Literaturrecherche zur Ermittlung bewährter Verfahren, die Entwicklung eines methodischen Rahmens und eines Leitfadens für Jugendorganisationen sowie die Entwicklung von Modulen und Lehrplanaktivitäten zum Thema Nüchternheit in Bezug auf Umweltauswirkungen. Es werden Lehrmaterialien und Richtlinien erstellt, um junge Menschen effektiv einzubinden. Es wird ein Pilot-Schulungsprogramm durchgeführt, das von einem umfassenden Schulungspaket mit politischen Leitlinien zur Umweltverträglichkeit begleitet wird.

Darüber hinaus wird ein Online-Lernmanagementsystem (LMS) eingeführt, das die Sobriety4You- Inhalte zusammen mit einem interaktiven Buch mit politischen Empfehlungen für einen breiteren Zugang bereitstellt.

Zu den erwarteten Ergebnissen des Projekts gehören die Erleichterung des Zugangs zu E-Learning-Kursen über Umwelt- und Energiesparen, die Stärkung der Kapazitäten von Jugendorganisationen zur Bewältigung ökologischer Herausforderungen und die Förderung innovativer und integrativer Schulungsmethoden. Diese Bemühungen werden dazu beitragen, die Auswirkungen der anhaltenden Energie- und Umweltkrise abzumildern, indem junge Menschen mit den notwendigen Fähigkeiten und Kenntnissen ausgestattet werden.

Das Projekt Sobriety4You zielt darauf ab, lokale Exzellenzbereiche im Jugendbereich zu schaffen, Ausbildungsstandards auf EU-Ebene zu etablieren und die Reichweite innovativer Bildungspraktiken zu erhöhen. Durch die Befähigung von jungen Menschen, Auszubildenden und Organisationen geht das Projekt auf ökologische Prioritäten ein und fördert gleichzeitig die soziale Eingliederung und die sektorübergreifende Zusammenarbeit. Alle Ressourcen und Ausbildungsmodule, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden, werden frei verfügbar sein, um einen breiten Zugang zu gewährleisten und eine nachhaltige Grundlage für zukünftige ökologische Initiativen im Jugendbereich zu schaffen.

SCHULUNGSMETHODIK FÜR SOBRIETY4YOU

Das Schulungsprogramm "Sobriety4You" verfolgt einen jugendzentrierten, ressourcenorientierten und lösungsorientierten Ansatz, um jungen Menschen das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie für einen umwelt- und energiefreundlichen Lebensstil benötigen. Die Methodik basiert auf der Entwicklungspädagogik, die an das Potenzial jedes Teilnehmers glaubt, zu wachsen und Verantwortung für seinen eigenen Fortschritt zu übernehmen. Die Ausbilder spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung eines unterstützenden und befähigenden Umfelds, in dem sich die jungen Menschen aktiv an ihrem Lernprozess beteiligen.

EIN JUGENDZENTRIERTER UND OFFENER ANSATZ

Bei der Schulung stehen die jungen Teilnehmer im Mittelpunkt des Prozesses, was ihnen die Möglichkeit gibt, Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Die Teilnehmer entscheiden unter Anleitung des Trainers über den Schwerpunkt, das Tempo und die Ziele der Schulung. Dadurch wird sichergestellt, dass der Inhalt ihren Bedürfnissen und Erfahrungen entspricht, während gleichzeitig ihre Autonomie und Eigenverantwortung gefördert wird.

Die Trainer werden ermutigt, offen und nicht wertend zu sein und es zu vermeiden, persönliche Werte, Ideen oder Lösungen aufzudrängen. Stattdessen schaffen sie einen Raum, in dem sich die Teilnehmer gehört, respektiert und motiviert fühlen, ihre eigenen Perspektiven zu erkunden. Die Trainer können in geeigneten Momenten Vorschläge oder Hilfsmittel anbieten, aber es ist immer Sache der Teilnehmer, zu entscheiden, welche Ideen sie übernehmen wollen. Dieser Ansatz stärkt ihr Verantwortungsbewusstsein und ihre Handlungsfähigkeit.

EINE WERTSCHÄTZENDE UND BEFÄHIGENDE HALTUNG

Ein grundlegendes Prinzip der Methodik ist es, die Teilnehmer so zu akzeptieren und zu schätzen, wie sie sind, einschließlich ihrer persönlichen Hintergründe, Stärken und einzigartigen Eigenschaften. Die Trainer bauen Vertrauen auf, indem sie echten Respekt und Wertschätzung für den Weg jedes Teilnehmers zeigen und ihn gleichzeitig auffordern, Initiative und Verantwortung zu übernehmen.

Das Ziel ist nicht, Probleme für die Teilnehmer zu lösen, sondern sie zu befähigen, selbst aktiv zu werden. Die Trainer fördern die Unabhängigkeit, indem sie den Ball zu den Teilnehmern zurückspielen, wenn diese versuchen, sich der Verantwortung zu entziehen. Dies kann manchmal erfordern, dass die Trainer schwierige Fragen stellen oder Verhaltensweisen ansprechen, die den Fortschritt behindern.

Wenn Teilnehmer störende oder unproduktive Verhaltensweisen an den Tag legen, konzentrieren sich die Trainer darauf, das Verhalten selbst zu hinterfragen, ohne dabei den Respekt für die Person zu verlieren. Indem sie die Konsequenzen von Handlungen ansprechen und gemeinsame Vereinbarungen bekräftigen, fördern die Trainer die Verantwortlichkeit, ohne das Wertgefühl der Teilnehmer zu untergraben.

EIN RESSOURCEN- UND LÖSUNGSORIENTIERTER ANSATZ

Das Programm Sobriety4You legt den Schwerpunkt darauf, die vorhandenen Stärken und Ressourcen der Teilnehmer zu erkennen und auszubauen. Das Training konzentriert sich nicht auf Probleme, sondern auf Lösungen und ermutigt die Teilnehmer, die Werkzeuge zu erkennen, die sie bereits besitzen, um Herausforderungen zu bewältigen.

Die Teilnehmer werden angeleitet, drei wichtige Arten von Ressourcen zu erkunden:

- **Persönliche Ressourcen:** dazu gehören ihre Fähigkeiten, Talente, ihr Wissen und ihre persönliche Widerstandsfähigkeit.
- **Soziale Ressourcen:** Unterstützungsnetzwerke wie Familie, Freunde, Gemeindemitglieder und Gleichaltrige.
- **Externe Ressourcen:** verfügbare Instrumente, Organisationen, Infrastrukturen und Möglichkeiten in ihren Gemeinden, die Umweltziele unterstützen.

Selbst wenn die Teilnehmer kontraproduktives oder "negatives" Verhalten zeigen, geht der Trainer mit Neugier an diese Verhaltensweisen heran, anstatt sie zu bewerten. Der Schwerpunkt liegt darauf, den Zweck oder den versteckten Nutzen des Verhaltens zu verstehen und Wege zu finden, es auf positive Ergebnisse umzulenken. Die Trainer ermutigen die Teilnehmer, über ihre Handlungen nachzudenken und neue Lösungen zu erkunden, die mit ihren Zielen übereinstimmen.

STRUKTUR UND DURCHFÜHRUNG DER AUSBILDUNG

Die Methodik folgt einer systematischen Struktur, die die Teilnehmer während des gesamten Lernprozesses einbezieht:

- **Vertrauen und Engagement aufbauen**

Zu Beginn der Schulung schaffen die Ausbilder eine sichere und einladende Umgebung, in der sich die Teilnehmer wohl fühlen und ihre Gedanken und Erfahrungen mitteilen können. Themen im Zusammenhang mit Umwelt- und Energieeffizienz werden durch offene Diskussionen und nachvollziehbare Beispiele eingeführt.

- **Erkundung von Werten und Verantwortlichkeiten**

Die Teilnehmer werden dazu angeregt, über ihre persönlichen Werte, ihre Verantwortung und ihre Rolle bei der Förderung der Nachhaltigkeit nachzudenken. Durch interaktive Diskussionen und Gruppenaktivitäten beginnen sie, ihr Handeln mit umfassenderen Umweltzielen zu verbinden.

- **Praktisches Lernen und Kollaboration**

Praktische Übungen, Fallstudien und gemeinschaftliche Gruppenprojekte bilden den Kern der Schulung. Die Teilnehmer beteiligen sich an Rollenspielen, Problemlösungsaktivitäten und szenariobasiertem Lernen, so dass sie ihr Wissen in realen Kontexten anwenden können.

- **Entwicklung von Fertigkeiten und Zielsetzung**

Die Trainer helfen den Teilnehmern, Fähigkeiten wie kritisches Denken, Teamarbeit und Problemlösung zu erkennen und zu entwickeln. Die Teilnehmer werden ermutigt, sich konkrete, umsetzbare Ziele in Bezug auf Energie- und Umweltsparsamkeit zu setzen und so persönliches und berufliches Wachstum zu fördern.

- **Reflexion und Anwendung**

Während der gesamten Schulung reflektieren die Teilnehmer regelmäßig über ihre Fortschritte, Erfolge und Herausforderungen. Die Ausbilder geben konstruktives Feedback, feiern Erfolge und stärken die Stärken der Teilnehmer, um eine anhaltende Motivation zu gewährleisten.

DIE ROLLE DES TRAINERS

Die Vermittlung von Bildung in nicht-formalen Bildungsumgebungen unterscheidet sich stark vom traditionellen Unterricht im Klassenzimmer. In Schulen konzentriert sich ein Lehrer normalerweise auf die Vermittlung von Wissen. Moderatoren hingegen leiten Menschen durch einen Lernprozess, in dem sie ihre eigenen Fähigkeiten und ihr eigenes Verständnis aufbauen. Sie schaffen ein Umfeld, in dem sich die Lernenden auf eine Art und Weise entwickeln können, die ihren individuellen Bedürfnissen entspricht, was ein entscheidender Faktor für die Befähigung anderer ist.

Wenn wir die Idee der Moderation ernst nehmen - Menschen dabei zu helfen, selbstbewusster und fähiger zu werden -, verlagert sich der Schwerpunkt vom Lehren auf das Ermutigen, Moderieren und Befähigen. Um Lernende wirklich zu befähigen, ist es wichtig, Konzepte wie selbstgesteuertes Lernen zu verstehen und Lernende dabei zu unterstützen, autonom zu werden.

Ein Werkzeug zum Selbststudium

Dieser Lernbegleiter soll Ihnen helfen, als professioneller Moderator zu wachsen. Er soll Sie bei Ihrer Selbstentwicklung unterstützen und Ihnen helfen, Ihre eigene Definition von Moderation zu finden. Durch Beobachtung, Praxis und Reflexion werden Sie ein Portfolio Ihrer Fähigkeiten und Eigenschaften erstellen. Mit diesem Instrument können Sie Ihre Erfahrungen dokumentieren, sich selbst bewerten und Ihre Gedanken auf eine Art und Weise ausdrücken, die sich für Sie natürlich anfühlt - sei es durch Schreiben, Zeichnen oder sogar Brainstorming mit anderen. Unterschiedliche Perspektiven können den Prozess sehr bereichern.

Der Ratgeber ist in vier Teile gegliedert:

- **A:** Ihre Einstellung als Vermittler, Ihr Lernstil und Ihre Ziele.
- **B:** Die Institution und das Lernumfeld, in dem Sie arbeiten.
- **C:** Vorlagen für den praktischen Gebrauch, die kopiert und wiederverwendet werden können.
- **D:** Instrumente zur Bewertung und Reflexion Ihres Lernprozesses.

Konzentration auf das, was die Lernenden bereits wissen

Bei der Moderation geht es darum, vom vorhandenen Wissen und Potenzial des Lernenden auszugehen. Im Gegensatz zum traditionellen Unterricht, bei dem der Lehrer den Lernprozess kontrolliert, ermutigt die Moderation jeden, sich zu beteiligen. Stellen Sie sich das wie beim Kochen vor: In einem Klassenzimmer kreiert der Lehrer das Gericht und hofft, dass es der Gruppe schmeckt. Bei der Fazilitation experimentieren alle gemeinsam mit dem Rezept. Das funktioniert nur, wenn Sie wirklich an die Fähigkeit Ihrer Lernenden glauben, erfolgreich zu sein. Moderatoren verknüpfen Lebenserfahrungen mit dem Lernen und nutzen ihre Fähigkeiten, um die Teilnehmer zu motivieren. Sie helfen den Lernenden, Ziele zu setzen, Strategien zu entwickeln und über Herausforderungen nachzudenken - und nehmen sich dabei zurück und überlassen die Führung der Gruppe, wann immer dies möglich ist.

Beziehungen aufbauen

Moderatoren stehen nicht nur vor der Gruppe wie traditionelle Lehrer. Oft halten sie sich im Hintergrund, beobachten, unterstützen oder coachen. Ziel ist es, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen und gleichzeitig die Gruppe zu ihren Zielen zu führen. Das kann bedeuten, dass sie je nach Situation in verschiedene Rollen schlüpfen - manchmal führen sie, manchmal überlassen sie den Teilnehmern die Verantwortung.

Eine enge Beziehung zu den Lernenden macht den Prozess fließender und lohnender. Die Moderatoren müssen jedoch ein Gleichgewicht zwischen Vertrauen und Verantwortlichkeit herstellen, um sicherzustellen, dass die Gruppe auf dem richtigen Weg bleibt und gleichzeitig die Autonomie der Teilnehmer respektiert.

Umarmung der Vielfalt

Facilitation schätzt Vielfalt und sieht Unterschiede in Einstellungen, Stilen und Hintergründen als Ressourcen und nicht als Hindernisse. Während Schulsysteme oft darauf abzielen, dass sich jeder anpasst, lebt die Moderation von den individuellen Stärken und Perspektiven. Dies bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, wie z. B. den Umgang mit zeitlichen Beschränkungen oder das Ansprechen von Konflikten, wenn Werte aufeinanderprallen.

Sich der Vielfalt bewusst zu sein bedeutet, gewaltfreie, demokratische Prinzipien vorzuleben. Es geht darum, Respekt zu fördern und dazu zu ermutigen, von den Standpunkten anderer zu lernen. Es kann zu Konflikten kommen, aber das sind Gelegenheiten zu lernen, wie man mit Meinungsverschiedenheiten leben und an ihnen wachsen kann.

Konflikt als Lernchance

Konflikte entstehen, wenn Bedürfnisse nicht erfüllt werden, und sie können störend oder konstruktiv sein, je nachdem, wie sie gehandhabt werden. Ein gutes Konfliktmanagement verwandelt Herausforderungen in Möglichkeiten zur Stärkung von Beziehungen. Als Moderator helfen Sie den Teilnehmern, ihre Kommunikation zu verbessern und Fähigkeiten zu entwickeln, um Meinungsverschiedenheiten effektiv zu lösen.

Lebenslanges Lernen

Moderatoren inspirieren andere zum Lernen, aber sie müssen sich auch auf ihr eigenes Wachstum konzentrieren. Moderation bedeutet, ein lebenslang Lernender zu sein - jemand, der aus allen Arten von Erfahrungen Erkenntnisse gewinnt, sei es in formellen Settings, bei zwanglosen Interaktionen oder bei privaten Überlegungen. Um sinnvolle Lernmöglichkeiten für andere zu schaffen, müssen Moderatoren neugierig und offen dafür bleiben, sich selbst weiterzuentwickeln.

Einstellung zur Erleichterung



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

Um ein guter Moderator zu sein, muss man die richtige Einstellung haben. Eine gute Einstellung bedeutet, die Gefühle und Bedürfnisse der Lernenden zu verstehen, starke Partnerschaften mit ihnen aufzubauen und offen für unterschiedliche Meinungen und Konflikte zu sein. Dazu gehört auch, dass Sie sich für Ihr persönliches Wachstum als Vermittler einsetzen. Die Art und Weise, wie Sie über Konzepte wie Demokratie und Empowerment denken, kann die Art und Weise beeinflussen, wie Ihre Teilnehmer mit diesen Ideen umgehen. Bei einer effektiven Moderation geht es nicht nur darum, Wissen zu vermitteln, sondern auch darum, eine integrative, respektvolle Haltung zu fördern und Raum für die Entwicklung einer aktiven Bürgerschaft zu schaffen.

Schlüsselkompetenzen eines Facilitators

Ein guter Moderator vereint Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen. Dazu gehören:

- **Aufgabenspezifische Kompetenz:** Lösen von Problemen mit einem tiefen Verständnis für Ihr Fachgebiet.
- **Methodische Kompetenz:** Auswahl der richtigen Methoden und Bewertung der Ergebnisse.
- **Soziale Kompetenz:** Beziehungen pflegen, Konflikte lösen und im Team arbeiten.
- **Persönliche Kompetenz:** Selbstständiges Handeln, Reflexion über Herausforderungen und Übernahme von Verantwortung.

Moderatoren nutzen diese Kompetenzen, um das Lernen in einer Reihe von Situationen zu inspirieren und zu leiten.

Merkmale eines Facilitators

Moderatoren bringen einzigartige persönliche Eigenschaften in ihre Arbeit ein. Ob introvertiert oder extrovertiert, strukturiert oder spontan, jeder Persönlichkeitstyp hat Stärken, die er einbringen kann. Der Schlüssel liegt darin, seine Eigenschaften zu verstehen und sie in einem Team sinnvoll einzusetzen. Die Vielfalt unter den Moderatoren hilft, auf die Bedürfnisse der verschiedenen Lernenden einzugehen.

Stärken, Schwächen und Ziele

Jeder Vermittler hat Stärken, auf die er sich verlassen kann, und Schwächen, an denen er arbeiten muss. Wenn Sie darüber nachdenken, können Sie sich Ziele zur Verbesserung setzen. Ganz gleich, ob es darum geht, neue Fähigkeiten zu erlernen, Ihren Moderationsstil zu verfeinern oder eine demokratischere Denkweise anzunehmen, die Festlegung praktischer, erreichbarer Ziele wird Ihnen helfen, in Ihrer Rolle zu wachsen.

Gleichgewicht zwischen Macht und Beziehungen

Moderatoren schwanken oft zwischen zu viel Autorität und zu viel Zurückhaltung. Um das richtige Gleichgewicht zu finden, muss man wissen, wann man eingreifen und wann man den Teilnehmern die Führung überlassen sollte. Peer-Moderation, bei der die Teilnehmer voneinander lernen, kann besonders effektiv sein. Die Moderatoren müssen jedoch Professionalität wahren und vermeiden, sich zu sehr in die Gruppendynamik einzumischen.

Lernen und Selbstentfaltung

Moderation ist eine kontinuierliche Lernreise. Die Reflexion Ihres Lernstils - ob strukturiert und logisch oder intuitiv und ergebnisoffen - hilft Ihnen, einen auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Lernplan zu erstellen. Die Wahl des richtigen Umfelds, der richtigen Werkzeuge und Methoden kann Ihr Wachstum als Moderator fördern.

Aufbau Ihrer Moderationspraxis

Moderation erfordert ständige Reflexion und Verbesserung. Ob durch praktische Hilfsmittel, Feedback von Kollegen oder selbstgesteuertes Lernen - Moderatoren können ihr Handwerk ständig verfeinern. Einen Brief an Ihr zukünftiges Ich zu schreiben, in dem Sie beschreiben, was Sie erreichen wollen, kann eine motivierende Möglichkeit sein, Ihre Fortschritte zu verfolgen.

Zielgruppe und Institutionen

Als Vermittler ist es wichtig, die Ziele und Werte der Institution, mit der Sie arbeiten, zu verstehen. Das bedeutet, dass Sie Ihre persönlichen Werte mit dem Auftrag der Organisation in Einklang bringen müssen. Überlegen Sie, wie deren Ziele mit Ihren eigenen übereinstimmen, und berücksichtigen Sie die Gesamtkultur der Organisation. Diese Kultur wird durch die Art und Weise geprägt, wie sich die Menschen verhalten, wie sie kommunizieren und wie die Räumlichkeiten gestaltet sind - all diese Faktoren tragen zum Image der Organisation bei.

Stellen Sie sich selbst ein paar Fragen: Wie würden Sie die Kultur der Organisation in fünf Worten beschreiben? Haben Sie das Gefühl, dass Sie in diese Kultur passen, oder gibt es Bereiche, in denen Sie nicht dazugehören? Was fällt Ihnen auf, wenn Sie diese Organisation mit anderen vergleichen? Wenn Sie diese Aspekte verstehen, können Sie im Umfeld der Einrichtung effektiver arbeiten.

Ihr Einfluss

Als Vermittler spielen Sie eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, einen sozialen Wandel herbeizuführen und Menschen bei ihrer Entwicklung zu unterstützen. Der Erfolg Ihrer Arbeit zeigt sich darin, wie Ihre Teilnehmer ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihr Engagement entwickeln. Ihre Rolle als Vermittler von Veränderungen ist entscheidend, um gesellschaftliche Initiativen voranzubringen oder die persönliche Entwicklung der Menschen, mit denen Sie arbeiten, zu fördern.

Empowerment bedeutet in Ihren eigenen Worten, den Menschen die Werkzeuge und das Vertrauen zu geben, die sie brauchen, um ihr Lernen und ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Überlegen Sie, wie diese Idee der Befähigung auf Ihre Arbeit anwendbar ist, insbesondere im Kontext der politischen Bildung und des Kompetenzaufbaus.

Überlegen Sie, wie das Handeln der Teilnehmer einen Wandel in der Gesellschaft bewirkt und wie Ihre Unterstützung ihnen hilft, sich zu verbessern. Welche Ergebnisse sehen Sie, wenn die Teilnehmer aufgrund Ihrer Bemühungen an Ihrem Programm teilnehmen?

Verantwortung der Teilnehmer

Vom ersten Tag an ist es wichtig, die Teilnehmer zu ermutigen, Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Dies kann erreicht werden, indem man sie in die Festlegung von Lernzielen und die Planung von Aktivitäten für das Programm einbezieht. Sie können auch eine positive Gruppenatmosphäre fördern, indem Sie sie ermutigen, zum allgemeinen Wohlbefinden der Gruppe beizutragen. Wenn Sie den Teilnehmern die Möglichkeit geben, Aktivitäten zu leiten, sei es im sozialen oder im pädagogischen Bereich, können Sie ihnen helfen, Führungsqualitäten und ein Gefühl der Eigenverantwortung zu entwickeln.

Zu den praktischen Möglichkeiten, die Verantwortung zu fördern, gehören der Einsatz von Instrumenten wie täglichen Bewertungen, das Führen von Seminartagebüchern oder die gemeinsame Gestaltung von Aktivitäten mit den Teilnehmern. Diese Ansätze helfen allen, eine aktivere Rolle beim Lernen zu übernehmen.

Ihre Bedürfnisse im Team

Um gut im Team arbeiten zu können, muss man seine Bedürfnisse verstehen und mitteilen. Das



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

können persönliche Vorlieben sein, z. B. wie Sie kommunizieren, welche Art von Raum Sie brauchen und welchen Arbeitsstil Sie bevorzugen. Es geht auch darum, Ihre Zeit gut einzuteilen - Sie müssen sicherstellen, dass Sie genügend Zeit für Vorbereitung, Reflexion und Entspannung haben.

Um sich erfolgreich in das Team zu integrieren, ist es hilfreich, proaktiv auf diese Bedürfnisse einzugehen, indem man Strukturen oder Routinen vorschlägt, die allen helfen, gut zusammenzuarbeiten.

Bidirektionale Rückmeldung

Feedback ist ein mächtiges Instrument für Wachstum. Es geht darum, gegenseitiges Verständnis zu schaffen und gemeinsam Wege zur Verbesserung zu finden. Wirksames Feedback umfasst drei Schlüsselemente: Wertschätzung (Hervorhebung dessen, was gut funktioniert), Kritik (Ansprechen von verbesserungswürdigen Bereichen) und Inspiration (Anbieten von Ideen für Wachstum).

Wenn Sie Feedback geben, verwenden Sie "Ich"-Aussagen, konzentrieren Sie sich auf beobachtbare Handlungen statt auf Interpretationen, und seien Sie respektvoll und konstruktiv. Wenn Sie Feedback erhalten, hören Sie aufmerksam zu, unterbrechen Sie nicht und nehmen Sie sich Zeit zum Nachdenken, bevor Sie antworten. Danken Sie der Person, die Ihnen Feedback gegeben hat, denn ihre Erkenntnisse können Ihnen helfen, sich zu verbessern.

Praktische Tipps

Dieser Leitfaden konzentriert sich darauf, die Ziele der Institution zu verstehen, Ihren Einfluss als Moderator zu erkennen, die Verantwortung der Teilnehmer zu fördern, Ihre Bedürfnisse innerhalb eines Teams zu erfüllen und Feedback effektiv zu nutzen. Dies sind Schlüsselkompetenzen, die Ihnen helfen werden, ein effektiverer und wirkungsvollerer Moderator zu werden.

Die Konkrete Ausbildung

Die Moderation einer Schulung oder eines Workshops ist ein vielschichtiger Prozess, der die Aufmerksamkeit auf mehrere kritischen Bereiche erfordert. Dazu gehören Kompetenzentwicklung, Management, kooperatives Lernen und persönliches Wohlbefinden. Jeder Aspekt trägt zum Gesamterfolg der Schulung bei und gewährleistet, dass Teilnehmer und Moderatoren ihre Ziele erreichen. Die Reflexion dieser Bereiche ist sowohl für die Planung als auch für die Evaluierung Ihrer Sitzungen von entscheidender Bedeutung.

Schwerpunktbereiche

- Kompetenzentwicklung und -bewertung

Als Moderator besteht eine Ihrer Hauptaufgaben darin, den Kompetenzerwerb der Teilnehmer zu fördern. Dazu gehört, dass Sie die Teilnehmer befähigen, das Gelernte selbstbewusst und kompetent in der Praxis anzuwenden. Ebenso wichtig ist Ihre eigene Entwicklung als Moderator - die Verbesserung Ihrer Fähigkeiten, Techniken und Ihres Selbstbewusstseins bei der Anleitung anderer.

- Verwaltung

Ein effektives Management stellt sicher, dass die Fortbildung die angestrebten Ziele erreicht - unabhängig davon, ob sie sich auf den Inhalt, die einzelnen Teilnehmer oder die institutionellen Ziele beziehen. Dazu gehören die Veranstaltungslogistik, die Einhaltung von Zeitplänen und die Moderation von Gruppenprozessen, um das Training auf Kurs zu halten. Diese Managementaufgaben dienen auch als Schlüsselindikatoren für die Evaluierung des Erfolgs des Workshops.

- Kooperatives Lernen

Die Förderung der Zusammenarbeit ist entscheidend für die Schaffung einer dynamischen und ansprechenden Schulungsumgebung. Kooperatives Lernen fördert eine positive Gruppendynamik, erleichtert die Teamarbeit unter den Teilnehmern und fördert die Synergie zwischen Moderatoren, Teilnehmern und beteiligten externen Experten.

- Persönliches Wohlbefinden



SOBRIETY4YOU



**Co-funded by
the European Union**

Das Wohlbefinden der Teilnehmer ist entscheidend für die Schaffung eines förderlichen Lernumfelds. Dazu gehört es, auf besondere oder soziale Bedürfnisse einzugehen und sicherzustellen, dass die räumlichen Gegebenheiten ein effektives Lernen ermöglichen. Eine angenehme und integrative Atmosphäre hilft den Teilnehmern, konzentriert und engagiert zu bleiben.



SOBRIETY4YOU

Zielgruppe und Vorbereitung



Co-funded by
the European Union

- **Verstehen der Zielgruppe**

Jede Trainingsgruppe ist einzigartig und zeichnet sich durch spezifische Bedürfnisse, Ziele und Dynamiken aus. Denken Sie darüber nach, was die Gruppe, mit der Sie arbeiten, ausmacht und warum Sie sich gerne mit ihr beschäftigen. Das Verstehen dieser Verbindung kann Ihnen Aufschluss darüber geben, wie Sie Ihren Ansatz am besten anpassen können. Überlegen Sie auch, was Sie persönlich von der Arbeit mit dieser Gruppe haben - ob es Inspiration, Erfahrung oder ein Gefühl der Erfüllung ist.

- **Aufgaben zur Vorbereitung**

Vorbereitung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Schulung. Dazu gehören die Organisation der Inhalte, die Planung der Methoden und die Abstimmung mit dem Team. Achten Sie auf Ihre persönlichen Bedürfnisse, z. B. Ihren bevorzugten Arbeitsstil und Zeitplan, um sicherzustellen, dass Ihre Vorbereitung effizient und angenehm ist. Überlegen Sie außerdem, wie Sie logistische Aspekte wie Teamkommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit bewältigen können.

- **Team-Diskussionen**

Besprechen Sie vor Beginn der Schulung gemeinsam mit Ihrem Team die wichtigsten Aspekte der Vorbereitung. Dazu gehören die Abstimmung der Ziele, die Aufteilung der Verantwortlichkeiten und die Sicherstellung, dass sich jeder über seine Rolle im Klaren ist. Eine offene Kommunikation in dieser Phase trägt dazu bei, eine solide Grundlage für den Workshop zu schaffen.

Workshop-Bewertung und Feedback

- **Rolle und Reflexion**

Reflektieren Sie die Aktivitäten und Methoden, die Sie während des Workshops durchgeführt haben. Überlegen Sie, was gut funktioniert hat und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Dokumentieren Sie Ihre Beobachtungen und Gedanken, um Ihre zukünftigen Moderationsbemühungen zu unterstützen.

- **Sammeln von Feedback**

Feedback ist ein unschätzbbares Werkzeug für Wachstum. Sammeln Sie Beiträge von Teilnehmern, Co-Moderatoren und externen Beobachtern. Konzentrieren Sie sich sowohl auf positive Aspekte als auch auf verbesserungswürdige Bereiche. Konstruktives Feedback kann Ihnen helfen, Stärken zu erkennen, auf denen Sie aufbauen können, und Herausforderungen, die Sie in Ihrer nächsten Sitzung angehen wollen.

- **Moderation Bewertung**

Bewerten Sie verschiedene Aspekte Ihrer Moderation, z. B. die Zielerreichung, die Umsetzung der Methode und die Interaktion mit Teilnehmern und Co-Moderatoren. Überlegen Sie, wie gut Sie visuelle Hilfsmittel eingesetzt, die Gruppendynamik gesteuert und sichergestellt haben, dass die Ergebnisse effektiv dokumentiert wurden. Reflektieren Sie Ihren Einsatz von Körpersprache, Stimme und Raum, um Engagement und Klarheit zu erhalten.

Nach der Schulung

- **Reflexion und Dokumentation**

Die Reflexion nach dem Seminar ist wichtig, um festzustellen, wie Ihre Pläne mit den tatsächlichen Ergebnissen übereinstimmen. Beurteilen Sie, ob Ihre Ziele erreicht wurden und wie Ihre Einstellung und Stimmung die Schulung beeinflusst haben. Überlegen Sie, was oder wer Sie unterstützt hat und wie diese Faktoren zu Ihrem Erfolg beigetragen haben.

- **Feedback-Analyse**

Prüfen Sie das erhaltene Feedback, um Muster oder wiederkehrende Themen zu erkennen. Fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und nutzen Sie sie, um Ihren Moderationsstil zu verfeinern.

- **Fallstudien**

Dokumentieren Sie zwei konkrete Fälle aus der Schulung, die mit Ihren Lernzielen übereinstimmen. Analysieren Sie diese Beispiele, um tiefere Einblicke in Ihre Moderationspraktiken zu gewinnen und Bereiche für weitere Diskussionen mit Ihrem Team oder Ihren Mentoren zu identifizieren.

Die Gruppe und Ihr Team

- **Zielpublikum**

Überlegen Sie, ob Ihre Erwartungen an die Teilnehmer erfüllt wurden. Überlegen Sie, wie sich Ihre Beziehungen zu den Teilnehmern im Laufe der Fortbildung entwickelt haben, und bewerten Sie die Qualität dieser Interaktionen.

- **Teamarbeit**

Die Zusammenarbeit mit Co-Moderatoren ist ein wichtiger Aspekt einer erfolgreichen Schulung. Überlegen Sie, wie gut Sie zusammengearbeitet haben, ob Ihre Bedürfnisse erfüllt wurden und welche Ansätze oder Methoden die Teamarbeit unterstützt haben.

- **Konfliktmanagement**

Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte sind in jedem Team unvermeidlich. Bewerten Sie, wie Ihr Team mit diesen Situationen umgegangen ist, und ermitteln Sie Strategien, um Konflikte in Zukunft besser zu bewältigen.

Zielerreichung und nächste Schritte

- **Herausforderungen und Hindernisse**

Ermitteln Sie alle Hindernisse, die Sie möglicherweise daran gehindert haben, Ihre Ziele zu erreichen oder neue Kompetenzen während des Ausbildungsprozesses zu entwickeln. Wenn Sie diese Herausforderungen verstehen, können Sie Strategien planen, um sie in Zukunft zu überwinden.

- **Planung für die Zukunft**

Überlegen Sie sich Ihre nächsten Schritte als Moderatorin oder Moderator. Sie könnten neue Themen entwickeln, innovative Übungen entwerfen oder sich weiterbilden, um Ihre Fähigkeiten zu verbessern. Schreiben Sie Ideen für Artikel, Handbücher oder andere Ressourcen auf, die Ihre berufliche Entwicklung unterstützen könnten. Skizzieren Sie schließlich konkrete Maßnahmen, um weiter zu lernen und Ihre Moderationspraxis zu verbessern.

Bewertung und Perspektiven

Evaluierung und Reflexion sind integrale Bestandteile des Lernprozesses und bieten wertvolle Einblicke in Ihr Wachstum als Moderator. Dieser Prozess ermöglicht es Ihnen, Ihre Leistungen zu bewerten, verbesserungswürdige Bereiche zu identifizieren und zukünftige Ziele zu setzen. Moderation ist eine Reise, die von Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgen geprägt ist, und die Reflexion dieser Elemente gewährleistet eine kontinuierliche Entwicklung und



SOBRIETY4YOU

Anpassungsfähigkeit.



**Co-funded by
the European Union**

Ausblick: Die nächsten Schritte

Lernen verläuft selten linear; es ist ein dynamischer Prozess, der durch Momente des Wachstums, Rückschläge und unerwartete Entdeckungen gekennzeichnet ist. Die wertvollsten Lektionen ergeben sich oft aus zweideutigen oder herausfordernden Erfahrungen, bei denen Erfolg und Misserfolg nebeneinander bestehen. Dieser Reflexionsprozess hilft Moderatoren, ein tieferes Verständnis ihrer Kompetenzen zu erlangen und bietet eine Grundlage für künftiges Wachstum.

Eine Bestandsaufnahme

Als Moderator haben Sie durch Erfahrung, Diskussionen mit Gleichgesinnten und unabhängige Forschung wertvolles Wissen gesammelt. Denken Sie darüber nach, welches Fachwissen Sie entwickelt haben und wie dieses Ihren einzigartigen Moderationsstil definiert. Bedenken Sie Folgendes:

- Welche zentralen Stärken oder Kompetenzen zeichnen Ihr Moderationsportfolio jetzt aus?
- Welche Fachgebiete sind Ihre größten Stärken?

Zukünftige Ziele

Setzen Sie sich realistische und sinnvolle Ziele, um Ihre Moderationsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Überlegen Sie, was Ihr berufliches Kompetenzprofil vervollständigen würde:

- Was ist Ihr nächster erreichbarer Lernfortschritt?
- Welche neuen Fähigkeiten oder Kenntnisse würden Sie gerne erwerben?

Motivationstreiber

Intrinsische Motivation spielt eine Schlüsselrolle für langfristiges Wachstum. Überlegen Sie, was Sie zum Lernen und Wachsen anregt:

- Welche spezifischen Themen oder Bereiche reizen Sie?
- Wie können Sie Ihre natürliche Begeisterung nutzen, um Ihr Fachwissen zu vertiefen?

Ein professioneller Moderator werden

Zu Beginn dieser Reise hatten Sie eine Vorstellung vom "idealen" professionellen Vermittler. Nachdem Sie praktische Erfahrungen gesammelt haben, überlegen Sie, wie sich Ihr Verständnis weiterentwickelt hat. Zur Moderation gehören nicht nur Werkzeuge und Methoden, sondern auch Kreativität, Anpassungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.

Denken Sie darüber nach, was einen Moderator effektiv macht. Welche Werkzeuge, Materialien und Fähigkeiten haben sich in Ihrer Praxis als besonders nützlich erwiesen? Welche davon haben Ihnen geholfen, andere zu befähigen und sinnvolle Lernerfahrungen zu fördern?

Erkundung verschiedener Ansätze

Während Ihres Lernprozesses sind Sie auf eine Vielzahl von Ansätzen für nicht-formale Bildung und Moderation gestoßen. Jede Methode bringt einzigartige Stärken und Herausforderungen mit sich, und die Reflexion über diese Erfahrungen kann Ihren Moderationsstil prägen.

- Die vielversprechendsten Konzepte: Welche Methoden oder Ansätze haben sich Ihrer Erfahrung nach am besten bewährt?
- Kritische Diskussion: Gibt es Techniken, die Sie als schwierig oder weniger effektiv empfunden haben? Wie könnten sie verbessert oder angepasst werden?

Plan - Prozess - Bewertung

Schulungsprogramme umfassen in der Regel drei wichtige Phasen: Planung, Durchführung und Bewertung. Jede Phase spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg Ihrer Moderation. Überlegen Sie, wie Sie diese Phasen gemeistert haben:

- **Planung**

Betrachten Sie Ihren Vorbereitungsprozess und die Kompetenzen, die Sie entwickelt haben. Gab es Lücken oder Herausforderungen, die Sie noch angehen müssen?

- **Prozess**

Denken Sie während der Moderation darüber nach, wie gut Ihre Pläne in die Tat umgesetzt wurden. Was haben Sie effektiv getan, und welche Bereiche könnten verbessert werden? Welche neuen Fähigkeiten oder Erkenntnisse haben Sie durch den Prozess gewonnen?

- **Bewertung**

Die Evaluierung ist wichtig, um die Ergebnisse Ihrer Moderation zu verstehen. Bewerten Sie die Wirksamkeit Ihrer Methoden und Instrumente. Welche Aspekte Ihres Evaluierungsprozesses haben sich bewährt, und was muss verbessert werden?

Perspektiven: Zukunft als Facilitator

Wenn Sie über Ihre Zukunft in der Moderation nachdenken, denken Sie über Ihre Motivationen, Ihre berufliche Identität und praktische Überlegungen nach. Denken Sie darüber nach, welche Rolle die Moderation in Ihrem Leben spielen wird und wie sie mit Ihren Zielen und Werten in Einklang steht.

- **Vision für die Zukunft**

Was sehen Sie als Ihre nächsten Schritte in der Moderation? Überlegen Sie, wie Ihre Motivation, Ihr berufliches Profil und wirtschaftliche Faktoren Ihre Ziele beeinflussen.

- **Möglichkeiten der Zusammenarbeit**

Identifizieren Sie potenzielle Mitarbeiter, Partner oder Organisationen, die mit Ihrer Vision übereinstimmen. Überlegen Sie, wie diese Beziehungen Ihre Praxis bereichern und neue Möglichkeiten eröffnen könnten.

- **Fortgesetztes Lernen**

Lebenslanges Lernen ist für Moderatoren unerlässlich. Planen Sie, wie Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten weiter ausbauen können. Suchen Sie nach Ressourcen, Workshops oder Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen, um sich beruflich weiterzuentwickeln.

Bewertungsgespräch mit Mentor oder Lernbetreuer

Ein Dialog mit einem Mentor oder Coach kann Ihnen wertvolles Feedback und Orientierung geben. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um über Ihre Erfahrungen und Ihre Entwicklung als Vermittler nachzudenken.

- **Lernprozess**

Welche Qualifikationen, Ausbildungen oder Erfahrungen haben Sie erworben? Berücksichtigen Sie den Einfluss von Mentoren, Gleichaltrigen und Lebenserfahrungen auf Ihre Entwicklung.

- **Kompetenzentwicklung**

Denken Sie über die Fähigkeiten und Methoden nach, die Sie beherrschen. Stellen Sie fest, welche Ihnen am meisten Spaß machen und warum. Betrachten Sie Ihre Stärken und die Bereiche, in denen Sie Herausforderungen oder Enttäuschungen erlebt haben.

- **Zielerreichung**

Bewerten Sie, inwieweit Sie die Ziele, die Sie sich zu Beginn Ihrer Reise gesetzt haben, erreicht haben. Gab es unerwartete Erfolge oder Lektionen, die Sie auf Ihrem Weg gelernt haben?

- **Zusammenarbeit**

Bewerten Sie Ihre Interaktionen mit Mentoren, Koordinatoren und Kollegen. Überlegen Sie, was gut funktioniert hat und wie die Teamarbeit zu Ihrem Wachstum beigetragen hat.

- **Künftige Schritte**

Denken Sie darüber nach, welche Rolle die Moderation in Ihrem Leben in Zukunft spielen wird. Ermitteln Sie Bereiche, in denen Sie sich weiterentwickeln können, und setzen Sie sich Ziele für kontinuierliches Lernen und berufliches Wachstum.

TRAINERFÄHIGKEITEN FÜR SOBRIETY4YOU

Um ein Sobriety4You-Trainer zu werden, ist ein großes Interesse an Nachhaltigkeit, Umweltauswirkungen und Energienüchternheit von grundlegender Bedeutung. Trainer müssen offen dafür sein, sich in verschiedenen Rollen innerhalb des Trainingsprozesses zu engagieren, um die Perspektiven der Teilnehmer tiefgreifend zu verstehen. Es ist entscheidend, dass die Trainer diese Rollen erfahren haben, um ein effektives und einfühlsames Training durchzuführen:

- Der Teilnehmer (Lernende): Er erlebt die Schulung aus erster Hand, um sich in die Herausforderungen und Möglichkeiten der Teilnehmer einzufühlen.

- Der Beobachter: Beobachtung der Gruppendynamik und Identifizierung von Interventionsbereichen.
- Der Facilitator (Trainer): Er führt die Teilnehmer durch strukturierte Lernerfahrungen und Reflexionen.

DAS FUNDAMENT LEGEN

Planung

Die Planung beschreibt die Gestaltung eines Lernprozesses nach den Bedürfnissen und Ressourcen der Lernenden und nach pädagogischen Kriterien und Prinzipien. Ein Lernprozess besteht aus verschiedenen Standardelementen. Es spielt keine Rolle, ob er mehrere Tage, mehrere Stunden oder nur eine Stunde dauert,

- 1) die Arbeitsbedingungen geklärt und geschaffen werden müssen, oder
- 2) Die Lernenden müssen in die Lage versetzt werden, ihre Qualitäten, ihre Neugierde und ihr Fachwissen einzubringen. In mehreren Phasen eines längeren Prozesses brauchen sie auch systematisch geplante Gelegenheiten, um
- 3) die Reflexion über ihre Bedürfnisse, Fragen und Erfahrungen sowie die Bewertung ihres Lernens während des Prozesses (formative Bewertung). Die abschließende Bewertung konzentriert sich auf das Lernergebnis, seine Relevanz für die Zukunft und die Bewertung des Lernprozesses.
- 4) Die Arbeit an den Themen fließt auch in die Gestaltung einer Agenda in Form von Blöcken ein.
- 5) Schließlich müssen Lernende und Lehrende die Lernergebnisse oder die Kompetenzentwicklung beschreiben.

Diese Standardelemente bieten zwar eine Orientierung für die Gestaltung von Trainings oder Workshops, werden aber immer unterschiedlich gefüllt. Wenn es ein Ziel ist, den Bildungsprozess an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Lernenden auszurichten, dann ist es auch notwendig, Raum für die Anpassung der Planung im Prozess zu lassen, auch mit den Lernenden. Da der Erfolg der kompetenzorientierten Bildung nicht von Zertifikaten oder Noten abhängt, sondern von dem, was die Lernenden zeigen können, wozu sie in der Lage sind, muss auch die Planung transparent sein - Ziele und Methoden benennen und spezifizieren. Außerdem müssen diese in einem logischen Zusammenhang stehen. Der Lernende steht im Mittelpunkt: Die Bedürfnisse der Lernenden beeinflussen die Programmgestaltung in erheblichem Maße. Eine explizite Kompetenzbeschreibung hilft, dies zu erreichen.

Definition von Zielen und Zweck



Bevor man sich näher mit der Planung befasst, hat die Definition der Ziele Vorrang. Sie helfen Pädagogen und ihren Organisationen, Prioritäten zu setzen und zu sortieren, was sie wirklich erreichen wollen (und zu bewerten, inwieweit sie diese Ziele bisher erreicht haben). Im Gegensatz dazu können Pädagogen, die zuerst in Methoden denken, nicht unbedingt den tieferen Sinn hinter einer Einheit oder Methode beschreiben.

Ziele schaffen Ereignisse. Sie legen auch Kriterien für die Transparenz darüber fest, was erreicht werden soll und wie die Beurteilung/Bewertung erfolgt. Klare Ziele machen Pädagogen flexibler und freier, mit den Teilnehmern zu verhandeln und Pläne anzupassen, wenn sie überzeugt sind, dass der Gesamtprozess in die richtige Richtung geht oder sich ändern sollte. Die Einhaltung eines strukturierten Designs hilft später während des Workshops, ein gesundes Gleichgewicht zwischen einer zielorientierten Umsetzung nach einem Plan und einem prozessorientierten Ansatz herzustellen, der die Beteiligung und Vorschläge der Lernenden einbezieht. Dies bedeutet, dass die Tagesordnung und die Methodik vorgestellt und mitentschieden werden müssen und Raum für alternative Vorschläge gelassen werden muss.

Bildung, die transversale Kompetenzen anspricht, hat immer eine universelle Dimension. So hilft beispielsweise die Förderung des "kritischen Denkens" den Lernenden in vielen verschiedenen sozialen Situationen und Aktivitäten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Förderung von Querschnittskompetenzen generell ein Ziel des kompetenzorientierten Lernens ist. Folglich müssen die Aktivitäten Raum für diese Art des Lernens bieten.

Zweitens: Wenn kompetenzorientiertes Lernen den Menschen helfen soll, ihre Fähigkeiten in ihrem Leben anzuwenden, werden die sozioökonomischen und kulturellen Kontexte wichtig. Kompetenzorientiertes Lernen hat eine Metadimension, die das Verständnis und die Auseinandersetzung mit diesen verschiedenen Rollen und Kontexten fördert: Berufsbildungsbezogenes Lernen kann mit den Erfahrungen der Lernenden außerhalb des Arbeitsplatzes verknüpft werden. Das staatsbürgerliche Lernen könnte sich auf die beruflichen Kontexte der Lernenden beziehen. Bildung für demokratische Staatsbürgerschaft und Menschenrechtserziehung bringen einen transversalen Bereich in das Lernen ein, der für alle relevant ist. Folglich sollten Demokratie und Rechte als eine Zieldimension des bereichsübergreifenden Lernens in Demokratien verstanden werden. Diese Dinge legen nahe, dass wir, bevor wir über ganz konkrete Ziele eines Lernprozesses nachdenken, über die soziale und politische Ebene nachdenken sollten - über seinen allgemeinen gesellschaftlichen Zweck.

KOMPETENZ

Der Rahmen gliedert sich in sechs Hauptbereiche, jeder mit eigenen Kriterien (Standards für die Bewertung des Erfolgs) und Indikatoren (Verhaltensbeispiele, die zeigen, dass die Kriterien erfüllt wurden). Diese Indikatoren zeigen Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen durch drei Hauptperspektiven: wie Ausbilder denken und an ihre Arbeit herangehen, die Fähigkeiten, die sie in der Praxis anwenden, und wie sie ihre Gefühle und Einstellungen ausdrücken.

Jugendarbeit und nicht-formales Lernen

Dieser Rahmen ist im Kontext der europäischen Jugendarbeit verwurzelt und folgt den Grundsätzen des nicht-formalen Lernens. Zu diesen Grundsätzen gehören die Zentrierung auf die Lernenden und ihre Entwicklung, die Festlegung gemeinsamer Lernziele zwischen Ausbildern und Lernenden, Transparenz und Vertraulichkeit, freiwillige Teilnahme sowie demokratische Werte und Praktiken. Nicht-formales Lernen ist partizipativ, flexibel und geht auf die Bedürfnisse der Lernenden ein. Dieser Rahmen steht im Einklang mit diesen Werten und ist daher sehr gut anpassungsfähig für verschiedene Umgebungen.

Verwendung des Kompetenzmodells

Dieser Rahmen ist keine strenge Checkliste, sondern ein flexibler Rahmen, den Ausbilder an unterschiedliche Kontexte anpassen können. Er ist für verschiedene Bildungs- und Kulturhintergründe konzipiert und ermöglicht es den Nutzern, ihre eigenen Theorien und Ansätze zu integrieren. Er bietet eine Struktur für die Entwicklung von Fähigkeiten und fördert gleichzeitig Kreativität, Intuition und Offenheit für neue Ideen. Der Rahmen ist auch für Trainerteams wertvoll. Es kann den Teammitgliedern helfen, die Stärken der anderen zu ergänzen und sicherzustellen, dass die kollektiven Fähigkeiten einer Gruppe alle notwendigen Bereiche abdecken.

Die Rolle der Intuition

Der Rahmen liefert zwar detaillierte Indikatoren, erkennt aber auch die Bedeutung der Intuition an - jenes "magischen Elements", in dem sich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen nahtlos verbinden. Intuition hilft Trainern, effektiv auf unerwartete Situationen zu reagieren und wirkungsvolle Lernerfahrungen zu schaffen.

Kompetenzbereich 1: Individuelle und gruppenbezogene Lernprozesse verstehen und fördern

Dieser Bereich konzentriert sich auf die Entwicklung und Anpassung von Methoden, die das Lernen unterstützen, die Förderung eines sicheren und inspirierenden Umfelds und das Eingehen auf die Bedürfnisse der Lernenden. Zu den Schlüsselkompetenzen gehören die Auswahl und Anpassung von Lehrmethoden an unterschiedliche Situationen, die Förderung von Kreativität und Improvisation, der Aufbau von unterstützenden Beziehungen zu den Lernenden, das Erkennen von Gruppendynamik und die Anpassung von Ansätzen zur Unterstützung individueller Lernstile sowie die Anregung zur Teilnahme und Befähigung der Lernenden. Trainer sollten Einfühlungsvermögen, Respekt und Achtsamkeit an den Tag legen, aber auch ihre Emotionen effektiv steuern und ethische Grenzen wahren.

Kompetenzbereich 2: Lernen zu lernen

Dieser Bereich legt den Schwerpunkt auf Selbsteinschätzung und persönliches Wachstum. Die Ausbilder werden ermutigt, ihre Lernerfolge und verbesserungswürdigen Bereiche zu reflektieren, sich Lernziele zu setzen und diese proaktiv zu verfolgen, Feedback zu suchen und in ihre Entwicklung zu integrieren, sich an unerwartete Lernmöglichkeiten anzupassen und Ressourcen bereitzustellen, die das individuelle Lernen unterstützen. Offenheit für neue Ideen, Neugierde und die Bereitschaft, persönliche Gewohnheiten in Frage zu stellen, sind Schlüsselqualifikationen in diesem Bereich.

Kompetenzbereich 3: Gestaltung von Bildungsprogrammen

Die Gestaltung effektiver Programme beruht auf den Grundsätzen des nicht-formalen Lernens wie Transparenz und Partizipation, der Bewertung der Bedürfnisse der Lernenden und der entsprechenden Anpassung der Ansätze, der Einbeziehung des sozialen und kulturellen Hintergrunds der Lernenden in die Programmgestaltung, dem Einsatz von Technologie und innovativen Instrumenten, wo dies sinnvoll ist, sowie der Bewertung der Programmwirkung und der Anpassung auf der Grundlage von Rückmeldungen. Flexibilität, Kreativität und ein Bekenntnis zu **demokratischen Werten sind entscheidend.**

Kompetenzbereich 4: Erfolgreich in Teams zusammenarbeiten

Teamarbeit ist für Ausbilder unverzichtbar. Zu diesem Bereich gehören die aktive Mitwirkung an Teamaufgaben und die Klärung von Rollen, die Übernahme von Verantwortung und die Unterstützung von Teammitgliedern, die Förderung der Zusammenarbeit und des Lernens im Team sowie der konstruktive Umgang mit Meinungsverschiedenheiten und die Aufrechterhaltung einer positiven Teamdynamik. Gute Kommunikation, Einfühlungsvermögen und Offenheit für unterschiedliche Sichtweisen sind unerlässlich.

Kompetenzbereich 5: Sinnvoll mit anderen kommunizieren

Dieser Bereich konzentriert sich auf aktives Zuhören und Einfühlungsvermögen, den klaren Ausdruck von Gedanken und Emotionen, die Unterstützung der Lernenden bei der Entwicklung

von Kommunikationsfähigkeiten, die Auseinandersetzung mit identitäts- und diversitätsbezogenen Themen und die Förderung des gegenseitigen Verständnisses in unterschiedlichen Gruppen. Trainer sollten Respekt, Nichtbeurteilung und Engagement für einen inklusiven Dialog zeigen.

Kompetenzbereich 6: Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz beinhaltet die Akzeptanz von Mehrdeutigkeit und Veränderung, die Sensibilisierung für kulturelle und identitätsbezogene Dimensionen, die Ermutigung der Lernenden, über ihre Identität nachzudenken, die Nutzung unterschiedlicher Perspektiven zur Bereicherung des Lernprozesses, die Förderung der Menschenrechte und die Auseinandersetzung mit Stereotypen. Offenheit für Komplexität und die Bereitschaft, Annahmen in Frage zu stellen, sind wichtige Eigenschaften in diesem Bereich.

Zeitplanung und Sitzungsstruktur

Bei der Gestaltung längerer Workshops oder Schulungen ist es hilfreich, die Zeit in strukturierte Blöcke einzuteilen, z. B. in Halbtage oder ganze Tage, die jeweils ein bestimmtes Ziel oder einen bestimmten Schwerpunkt haben. Dies gibt der Sitzung eine klare Richtung und ermöglicht es den Teilnehmern, engagiert zu bleiben. Sobald Sie das große Ganze festgelegt haben, können Sie im nächsten Schritt mit der detaillierten Planung kleinerer Segmente oder "Einheiten" fortfahren.

Für den Plan ist es wichtig, wiederkehrende Elemente einzuplanen, die für Konsistenz und Rhythmus während des gesamten Programms sorgen. So sollten Sie zum Beispiel regelmäßige Pausen einplanen, damit die Teilnehmer Zeit haben, sich zu erholen. Es ist auch eine gute Idee, jeden Tag mit Gruppengesprächen zur Planung und Bewertung zu beginnen und zu beenden. Diese Momente helfen dabei, Erwartungen zu formulieren und den Fortschritt zu reflektieren.

Wichtige Phasen eines Workshops

1. Erste Schritte:

Beginnen Sie mit Aktivitäten, die die Voraussetzungen für das Lernen schaffen. Dazu kann es gehören, die Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmer zu erkunden, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und Eisbrecher oder Namensspiele zu verwenden, damit sich die Gruppe wohl fühlt. Bei den ersten Aktivitäten können auch persönliche Überzeugungen, Fachkenntnisse und Erfahrungen eingebracht werden, um das Vertrauen und die Verbundenheit innerhalb der Gruppe zu fördern.

2. Begleitung durch den Prozess:

Planen Sie während der gesamten Dauer der Sitzung regelmäßige Kontaktpunkte, um die Teilnehmer anzuleiten. Dazu könnten tägliche Briefings zu Beginn eines jeden Tages gehören, um die Ziele zu umreißen, und Abschlusssitzungen, um die Fortschritte zusammenzufassen. Energizer oder Cool-Down-Aktivitäten können helfen, die Konzentration und Energie während langer Sitzungen aufrechtzuerhalten.

3. Bewertung und Reflexion:

Planen Sie Zeit für die Teilnehmer ein, um ihre Fortschritte zu bewerten. Beginnen Sie mit einer ersten Einschätzung der Bedürfnisse und Kenntnisse der Teilnehmer. Nutzen Sie während der Sitzung regelmäßige Feedback-Momente, um Ihren Ansatz anzupassen. Führen Sie am Ende eine abschließende Bewertung durch, um das Erreichte zu überprüfen und Feedback über den gesamten Workshop zu sammeln.

4. Übertragung und Dokumentation:

Ein wichtiger Teil eines jeden Workshops ist es, sicherzustellen, dass die Teilnehmer das Gelernte im wirklichen Leben anwenden können. Fügen Sie Aktivitäten oder Diskussionen ein, die das Training mit ihrem persönlichen oder beruflichen Leben verbinden. Dokumentieren Sie die wichtigsten Erkenntnisse und Ergebnisse, um das Gelernte für die Zukunft zu sichern.

Dynamik in einem Lernprozess

Lernprozesse werden von zahlreichen Faktoren beeinflusst, die zusammenwirken, aber manchmal auch in Konflikt miteinander stehen können. Eine effektive Planung muss diese Elemente ausbalancieren, um eine reibungslose und fesselnde Erfahrung zu schaffen. Dazu gehören die Steuerung der Gruppendynamik, die Verwendung logischer Strukturen und die Förderung der



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

Kreativität. Lernen ist kein geradliniger Weg, sondern durchläuft Phasen der Erfahrung, der Reflexion und der Konzeptualisierung. Um dies zu unterstützen, sollte der Plan regelmäßige Gelegenheiten für die Teilnehmer vorsehen, sich an Aktivitäten zu beteiligen, diese zu reflektieren und ihre Erkenntnisse mit umfassenderen Ideen oder Konzepten zu verbinden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Lernens ist das Gleichgewicht zwischen divergentem und konvergentem Denken. Divergentes Denken eröffnet Möglichkeiten, ermutigt zur Erkundung und regt die Kreativität an, während konvergentes Denken den Fokus verengt und die Teilnehmer zu klaren Entscheidungen oder Schlussfolgerungen führt. Ein erfolgreicher Lernprozess wechselt zwischen diesen beiden Modi. So könnten die Teilnehmer beispielsweise mit einem Brainstorming beginnen, um Möglichkeiten zu erkunden, und diese Ideen später analysieren, um die beste Vorgehensweise zu bestimmen.

Auch die Reihenfolge, in der die Themen präsentiert werden, ist wichtig. Auch wenn die Tagesordnung einem linearen Ablauf folgt, muss sichergestellt werden, dass die Inhalte logisch aufgebaut sind. Grundlegende Ideen sollten früh eingeführt werden, komplexere oder schwierigere Themen folgen später. Der Wechsel zwischen schwereren und leichteren Aktivitäten kann dazu beitragen, die Energie und Konzentration der Teilnehmer während der gesamten Sitzung aufrechtzuerhalten.

Die Gruppendynamik spielt eine entscheidende Rolle im Lernprozess. Gruppen durchlaufen in der Regel verschiedene Phasen, z. B. Forming (Aufbau von Vertrauen), Storming (Bearbeitung von Differenzen), Norming (Eingewöhnung in einen Rhythmus) und Performing (effiziente Zusammenarbeit). Frühe Aktivitäten wie Eisbrecher oder teambildende Übungen können dazu beitragen, eine positive Atmosphäre zu schaffen. Im weiteren Verlauf der Gruppe können kooperative Strategien die Zusammenarbeit fördern und sicherstellen, dass mit Differenzen in der Gruppe konstruktiv umgegangen wird.

Kompetenzorientierte Lernprozesse verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der drei Dimensionen anspricht: Kognition (Denken), Emotion (Fühlen) und Praxis (Handeln). Das bedeutet, dass intellektuelle Aktivitäten wie Diskussionen, emotionales Engagement durch Erzählungen oder Rollenspiele und praktische Aufgaben miteinander kombiniert werden. Gemeinsam sorgen diese Aktivitäten dafür, dass die Teilnehmer ein abgerundetes Paket an Kompetenzen - Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werte - entwickeln, das sie in realen Kontexten anwenden können. Um einen ausgewogenen Lernprozess zu schaffen, ist es hilfreich, während der Planung zu reflektieren. Gibt es genügend Gelegenheiten für die Teilnehmer zum Erleben, Nachdenken und Handeln? Ist das Gleichgewicht zwischen Erkundung und konzentriertem Denken klar? Ist der Ablauf der Themen logisch und fesselnd? Wird die Gruppendynamik gefördert, und werden bei den Aktivitäten die kognitiven, emotionalen und praktischen Dimensionen des Lernens angesprochen? Die sorgfältige Berücksichtigung dieser Aspekte kann zu einer sinnvollen und effektiven Lernerfahrung führen.

Auswahl und Anpassung der Methoden

Die Auswahl und Anpassung von Methoden für einen Lernprozess ist für die Schaffung einer sinnvollen und effektiven Erfahrung unerlässlich. Die verwendeten Methoden sollten sich eng an den Bildungszielen orientieren und sowohl an die Lernenden als auch an den Kontext der Sitzung angepasst werden. Die Lehrkräfte müssen berücksichtigen, wie der gewählte Ansatz die Ziele unterstützt und den Teilnehmern die Möglichkeit gibt, sich aktiv und reflektiert einzubringen.

Die Beziehung zwischen Zielen und Methoden ist entscheidend. Jede Methode sollte im Hinblick auf die Erreichung der Lernziele gerechtfertigt sein. Pädagogen bringen auch ihr eigenes

Fachwissen und ihre Vertrautheit mit bestimmten Methoden mit, was ihre Wahl beeinflusst. Dieses Dokument bietet zwar keine vollständige Untersuchung des Methodentrainings, aber es enthält Kriterien, die Pädagogen helfen sollen, Methoden mit Bedacht auszuwählen und anzupassen.

Um sicherzustellen, dass sich die Teilnehmer wohl fühlen und sich engagieren, sollten die Moderatoren vermeiden, sie zu überfordern. Die Lernenden sollten die Freiheit haben, sich ihre eigene Meinung zu bilden und freiwillig teilzunehmen. Die Transparenz darüber, warum eine Methode gewählt wurde und wie sie zu den Zielen der Sitzung passt, hilft den Lernenden, über



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

ihre eigenen Erfahrungen nachzudenken. Meinungsverschiedenheiten sollten als Gelegenheit für einen konstruktiven Dialog begrüßt werden, und der Lernprozess sollte sich an den Bedürfnissen, Motivationen und Beiträgen der Teilnehmer orientieren.

Ein Methodenmix bringt Abwechslung und sorgt für Flexibilität. Der Wechsel zwischen Aktivitäten, die sich auf verschiedene Arten von Engagement konzentrieren - z. B. kognitiv oder kreativ, individuell oder in der Gruppe, oder Theorie oder Praxis - hält die Sitzung lebendig und anpassungsfähig. Diese Vielfalt ermöglicht es den Moderatoren, auf die sich entwickelnden Bedürfnisse der Gruppe einzugehen und eine reichhaltigere Lernumgebung zu schaffen. Ein Segment könnte beispielsweise spielerische Aktivitäten beinhalten, um die Energie zu steigern, während ein anderes eine konzentrierte Arbeit zur Vertiefung der Reflexion erfordert.

Bei der Entwicklung von Methoden sollten Pädagogen, die in Kontexten wie der politischen Bildung arbeiten, darauf achten, Form und Inhalt miteinander zu verbinden. Das Lernen über Demokratie und Partizipation sollte zum Beispiel Aktivitäten beinhalten, die demokratische Prinzipien widerspiegeln, wie z. B. die gemeinschaftliche Entscheidungsfindung. Ansätze, die die Handlungen der Teilnehmer mit umfassenderen Systemen wie Medien, Institutionen und dem Alltagsleben in Verbindung bringen, fördern das systemische Denken. Methoden, die auf realen Beispielen beruhen, wie die Diskussion aktueller Ereignisse oder die Analyse politischer Werbung, machen die Lernerfahrung relevant und nachvollziehbar.

Die Lernenden profitieren von der Möglichkeit, über ihre eigene Perspektive und die der anderen nachzudenken. Methoden wie Rollenspiele oder Gruppendiskussionen, die es den Teilnehmern ermöglichen, verschiedene Standpunkte einzunehmen, sind besonders effektiv. Bei der Planung der Methoden sollten Faktoren wie Gruppengröße, Vorkenntnisse, sozialer Hintergrund und verfügbare Ressourcen berücksichtigt werden, um Inklusivität und Zugänglichkeit zu gewährleisten.

Eine weitere wichtige Überlegung ist das Gleichgewicht zwischen den drei Dimensionen des Lernens: Kognition, Emotion und Praxis. Diese entsprechen dem Denken, Fühlen und Tun. Zu den kognitiven Aktivitäten gehören Diskussionen oder Lektüre, zu den emotionalen Aktivitäten das Erzählen von Geschichten, die Interaktion in der Gruppe oder die Vermittlung von Vorbildern. Praktische Aktivitäten, wie praktische Projekte oder Simulationen, geben den Lernenden die Möglichkeit, ihr Wissen anzuwenden. Zusammen bilden diese Dimensionen einen ganzheitlichen Ansatz, der auf unterschiedliche Lernpräferenzen eingeht und die Entwicklung umfassender Kompetenzen unterstützt.

Schließlich ist die Moderation ein interaktiver und sich weiterentwickelnder Prozess. Es kann sein, dass Pläne geändert werden müssen, um der Gruppendynamik oder neuen Bedürfnissen gerecht zu werden. Flexibilität und die Bereitschaft, neue Dinge auszuprobieren, sind wesentliche Qualitäten für effektive Moderatoren. Durch eine durchdachte Auswahl und Anpassung der Methoden können Pädagogen eine integrative, ansprechende und wirkungsvolle Lernerfahrung schaffen.

Die Beziehung mitgestalten

Aufbau von Vertrauen und einer unterstützenden Gruppenatmosphäre

Die Ausbilder müssen ein sicheres, integratives und zielorientiertes Umfeld schaffen. Vertrauen und gegenseitiger Respekt zwischen Trainern und Teilnehmern sind unerlässlich, um die Zusammenarbeit und den offenen Dialog zu fördern.

Nachhaltige Präsenz

Die Ausbilder sollten während des gesamten Ausbildungsprozesses aufmerksam und präsent bleiben, aktiv zuhören, die Interaktionen der Gruppe beobachten und sich auf die Bedürfnisse der Teilnehmer einstellen. Sie müssen auch über ihre eigenen Einstellungen und



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

Verhaltensweisen nachdenken, um als Vorbilder zu dienen.

Beispiel: Bei Aktivitäten wie den "Energiedetektiven" sollten die Trainer beobachten, wie sich die Teilnehmer mit energiebezogenen Herausforderungen auseinandersetzen, und diese Beobachtungen in sinnvolle Gruppendiskussionen einfließen lassen.

Effektiv kommunizieren

Aktives Zuhören

Die Schulungsleiter sollten sich ganz auf die von den Teilnehmern geäußerten und angedeuteten Bedenken konzentrieren und sicherstellen, dass ihr Feedback anerkannt und im Zusammenhang mit ihren Zielen behandelt wird. Auf diese Weise fühlen sich die Teilnehmer gehört und verstanden, was das Engagement steigert.

Offene, ressourcenorientierte und zielgerichtete Fragen

Die Schulungsleiter sollten eine Vielzahl von Fragen verwenden, die auf die Phase und den Kontext der Sitzung zugeschnitten sind:

Offene Fragen: Ermutigen Sie zum Nachdenken und zur Erkundung der Herausforderungen der Energienüchternheit (z. B. "Welche kleinen Veränderungen im Energieverbrauch können Sie heute vornehmen?").

Ressourcen-orientierte Fragen: Helfen Sie den Teilnehmern, ihre Stärken, Fähigkeiten und externen Unterstützungssysteme zu identifizieren und zu nutzen (z. B. "Welche Ressourcen in Ihrer Gemeinde könnten zur Förderung der Nutzung erneuerbarer Energien beitragen?").

Lösungsorientierte Fragen: Leiten Sie die Teilnehmer zu umsetzbaren Ergebnissen an (z. B. "Wie können Sie nachhaltige Verkehrslösungen in Ihrem täglichen Leben umsetzen?").

Erleichterung des Lernens und des Erreichens von Zielen

Bewusstseinsbildung und Maßnahmen

Die Schulungsleiter müssen Daten, Beobachtungen und Beiträge der Teilnehmer integrieren, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen zu fördern. Sie helfen den Teilnehmern bei der Entwicklung konkreter Aktionspläne zur Bewältigung von Umweltproblemen.

Planung und Zielsetzung

Die Schulungsleiter arbeiten mit den Teilnehmern zusammen, um umsetzbare Pläne zu erstellen, Verantwortlichkeiten zuzuweisen und erreichbare Fristen zu setzen. Die Schulungsleiter sollten die Bemühungen der Gruppe unterstützen, um Verantwortlichkeit und Fortschritt zu gewährleisten.

Beispiel: In "Kleine Veränderungen, große Ergebnisse" helfen die Ausbilder den Teilnehmern, lokale Aktionspläne für Energieeffizienz zu entwerfen, die messbare Schritte zur Senkung des Energieverbrauchs in ihren Schulen oder an ihren Arbeitsplätzen enthalten.

Spezifische Fähigkeiten für Energie- und Umweltsouveränität

Umfassende Methodik

Die Ausbilder müssen in ihrer Rolle als Lernende, Beobachter und Moderatoren über persönliche Erfahrungen mit nachhaltigen Praktiken verfügen. Sie sollten mit Konzepten und Instrumenten der Energiesparsamkeit vertraut sein, wie z. B. Kohlenstoff-Fußabdruck-Rechnern, Techniken zur Einführung erneuerbarer Energien und nachhaltigen Verbrauchspraktiken.

Moderation von Nachhaltigkeitsprozessen

Die Ausbilder müssen die Teilnehmer durch strukturierte Lernphasen führen:

- Einleitung: Festlegung des Kontextes und Erläuterung der Ziele (z. B. die Bedeutung der Energienüchternheit).
- Engagement: Einbindung der Teilnehmer in praktische Aktivitäten (z. B. Analyse von Energieverbrauchsszenarien in "Who Cares About That?").
- Reflexion: Ermutigung der Teilnehmer zum Austausch von Erkenntnissen und



SOBRIETY4YOU



**Co-funded by
the European Union**

Beobachtungen.

- Entwicklung von Aktionsplänen: Unterstützung der Teilnehmer bei der Erstellung realistischer Pläne zur Umsetzung nachhaltiger Praktiken.
- Abschluss: Zusammenfassung der Sitzung, Verteilung der Verantwortlichkeiten und Besprechung der nächsten Schritte.

Moderation von Gruppenprozessen

Erfahrung in Gruppendynamik ist unerlässlich. Die Ausbilder müssen sicherstellen, dass jeder Teilnehmer eine Stimme hat, die gemeinsame Problemlösung fördern und Konflikte konstruktiv bewältigen.

Ganzheitliches Denken

Die Trainer sollten das Thema Energienüchternheit aus einer Systemperspektive angehen und die Verflechtung von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren berücksichtigen. Sie müssen den Teilnehmern helfen, ihre Rolle in diesem Ökosystem zu verstehen und zu erkennen, welche Veränderungen sie bewirken können.

ETHISCHE RICHTLINIEN FÜR SOBRIETY4YOU-TRAINER

Das Projekt Sobriety4You zielt darauf ab, jungen Menschen und Jugendbetreuern das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um sich mit Umwelt- und Energiefragen auseinanderzusetzen. Um die Ausbildung effektiv umzusetzen, folgt es ethischen Richtlinien, die sich an globalen Nachhaltigkeitsrahmen wie den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung 2030 und dem Europäischen Green Deal orientieren. Diese Grundsätze tragen dazu bei, nachhaltige Bildung zu gewährleisten und verantwortungsvolle Verhaltensänderungen zu fördern. Die Ausbilder werden ermutigt, diese Richtlinien mit ihren nationalen ethischen Standards in Einklang zu bringen.

Das Projekt umreißt ethisches Verhalten in vier Schlüsselbereichen:

Achtung der Rechte und der Menschenwürde

Die Schulungsleiter müssen die kulturellen Werte der Teilnehmer respektieren und sicherstellen, dass die Schulung integrativ und frei von Vorurteilen ist. Sie sollten ein unterstützendes Umfeld fördern, das unterschiedliche Perspektiven wertschätzt. Der Schutz der Privatsphäre ist wichtig, und es sollten nur die notwendigen Teilnehmerinformationen gesammelt und vertraulich behandelt werden. Eine informierte Zustimmung ist von entscheidender Bedeutung, wobei die Teilnehmer den Zweck und die Methoden der Schulung kennen müssen und jederzeit die Möglichkeit haben sollten, die Teilnahme zu widerrufen. Die Schulungsleiter sollten auch die Selbstbestimmung fördern, indem sie den Teilnehmern die Möglichkeit geben, Entscheidungen über ihr Lernen zu treffen.

Kompetenz

Ausbilder sollten sich der ethischen Richtlinien bewusst sein und für sichere und effektive Praktiken sorgen. Sie müssen ihre Grenzen erkennen und bei Bedarf Hilfe suchen. Die Ausbilder sollten die Stärken und Grenzen ihrer Methoden klar kommunizieren und ihre Fähigkeiten durch ständige Weiterbildung kontinuierlich verbessern.

Verantwortung

Von Ausbildern wird erwartet, dass sie hohe berufliche Standards einhalten und unethische Praktiken innerhalb ihrer Organisationen melden. Sie müssen sicherstellen, dass die Hilfsmittel und Aktivitäten sicher und angemessen sind und schädliche Aktivitäten sofort unterbinden. Die Schulungsleiter sollten auch die Teilnehmer kontinuierlich unterstützen und ethische Probleme gemäß den Richtlinien lösen.

Integrität

Ehrlichkeit und Transparenz sind unerlässlich. Ausbilder sollten ihre Qualifikationen genau darstellen und die möglichen Ergebnisse ihrer Methoden nicht übertreiben. Sie müssen auch ein klares Feedback geben und jedes unethische Verhalten von Kollegen ansprechen. Diese ethischen Grundsätze leiten die Trainer bei der Durchführung einer effektiven,



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

verantwortungsvollen und kulturell sensiblen Ausbildung, die die Ziele von Sobriety4You unterstützt.

WIE MAN SOBRIETY4YOU-TRAINER WIRD

Das Sobriety4You-Programm bietet einen strukturierten Weg für Einzelpersonen, um Ausbilder in Umwelt- und Energienüchternheit zu werden. Ziel ist es, Ausbilder mit den notwendigen Fähigkeiten, dem ethischen Verständnis und dem pädagogischen Wissen auszustatten, um sowohl Ausbilderschulungen als auch jugendorientierte Schulungen zu leiten. Die Ausbilder werden eine entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, junge Menschen zu befähigen, nachhaltige Praktiken anzuwenden und Umweltprobleme anzugehen.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE AUSBILDUNG ZUM AUSBILDER

Um am Sobriety4You-Schulungsprogramm teilzunehmen, sollten die Kandidaten die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- **Vertrautheit mit dem Sobriety4You-Ansatz:** Die Bewerber sollten den grundlegenden pädagogischen Ansatz des Programms, die Trainerfähigkeiten und die ethischen Richtlinien, wie sie im Sobriety4You-Lehrplan dargelegt sind, verstehen.
- **Erfahrung in der Jugendarbeit oder Ausbildung:** Die Bewerber sollten Erfahrung in der Arbeit mit jungen Menschen in den Bereichen Bildung, Gemeinschaft oder Jugendentwicklung haben. Ein starkes Interesse an Nachhaltigkeit und Energienüchternheit ist unerlässlich.
- **Verpflichtung gegenüber den Programmzielen:** Die Bewerber müssen motiviert sein, zum Auftrag des Programms beizutragen: Förderung des Umweltbewusstseins und Befähigung junger Menschen.

SCHRITTE AUF DEM WEG ZUM TRAINER

1. Lernvereinbarung

Vor Beginn der Schulung unterzeichnen alle Teilnehmer eine Lernvereinbarung, in der die Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen sowohl des Trainers als auch der Programmorganisatoren festgelegt sind. Dieses Dokument enthält:

- Persönliche und berufliche Informationen über den Teilnehmer.
- Eine Erklärung zur Motivation und Präqualifikation.
- Anerkennung des pädagogischen Ansatzes, der ethischen Richtlinien und der Ausbildungsstandards des Programms.
- Verpflichtung zum Abschluss der Ausbildung und zur Durchführung von Folgeaktivitäten.

Die Lernvereinbarung dient als Grundlagenvertrag für den Ausbildungsprozess.

2. Ausbildung für Ausbilder (ToT)

Das Sobriety4You-Programm umfasst ein 20-stündiges, 3-tägiges Intensivtraining, das sich auf folgende Punkte konzentriert

- Verstehen der Grundsätze der Energie- und Umweltsparsamkeit.
- Entwicklung grundlegender Schulungsfähigkeiten und -techniken.
- Vertrautmachen der Teilnehmer mit den Sobriety4You-Modulen und -Tools.
- Ethische und integrative Praktiken in der Nachhaltigkeitsbildung.

Die Teilnehmer werden an praktischen Aktivitäten, Gruppendiskussionen und theoretischem Lernen teilnehmen. Sie erhalten außerdem Zugang zur Sobriety4You Online-Lernplattform, die zusätzliche Materialien wie z. B.:

- Texte und Leitfäden für den Unterricht.
- Schulungsvideos.

- Ein kleines Schulungspaket mit grundlegenden Informationen und Modulübersichten.

3. Umsetzungsphase

Nach Abschluss des ToT-Programms werden die Ausbilder das Sobriety4You-Schulungsprogramm mit 15 jungen Menschen in ihrem jeweiligen Partnerland durchführen. Während dieser Phase werden die Ausbilder:

- Anwendung der in der Ausbildung erlernten Instrumente und Methoden.
- Fördern Sie ansprechende und interaktive Aktivitäten mit jungen Teilnehmern.
- Bewertung der Auswirkungen des Programms und ggf. Anpassung an den lokalen Kontext.

Von den Ausbildern wird erwartet, dass sie ihren Umsetzungsprozess dokumentieren und dem Programmteam Feedback geben, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.

4. Youthpass-Zertifikat

Nach erfolgreichem Abschluss der Schulungs- und Umsetzungsphase erhalten die Ausbilder ein Youthpass-Zertifikat. Diese Bescheinigung würdigt ihren Beitrag zum Programm und ihre Fähigkeiten im Bereich der Nachhaltigkeitserziehung und unterstützt ihre berufliche Entwicklung.

HAUPTMERKMALE DES SOBRIETY4YOU TRAININGSPROGRAMMS

- **Spezialisierte Schulungsmodule:** Die Ausbilder lernen, fesselnde Aktivitäten wie "Energiedetektive" und "Kleine Veränderungen, große Ergebnisse" durchzuführen.
- **Praktische Umsetzung:** Die Ausbilder sammeln praktische Erfahrungen durch die direkte Arbeit mit jungen Teilnehmern.
- **Zugängliche Ressourcen:** Die Sobriety4You Online-Lernplattform bietet fortlaufende Unterstützung und Ressourcen, um das Wissen und die Fähigkeiten der Trainer zu verbessern.
- **Fokus auf Nachhaltigkeit:** Die Ausbilder inspirieren junge Menschen dazu, nachhaltige Praktiken anzuwenden und zu Initiativen zur Energieeinsparung beizutragen.



SOBRIETY4YOU TRAINING-OF-TRAINERS-METHODE:

Der Schulungsansatz von Sobriety4you konzentriert sich darauf, flexibel, kreativ und interaktiv zu sein, ohne dabei die Ziele des Programms aus den Augen zu verlieren. Es beginnt mit einer kontextuellen Vertiefung, bei der die Teilnehmer anhand von Geschichten, Videos oder Beispielen aus dem wirklichen Leben in das Thema der energetischen Nüchternheit eingeführt werden. Durch die Verbindung des Themas mit Situationen, die sie nachempfinden können, fühlen sich die Teilnehmer engagierter und sind neugierig darauf, wie sich das Thema auf ihr eigenes Leben anwenden lässt.

Als Nächstes folgt Dynamic Discovery, bei dem die Teilnehmer durch Brainstorming und offene Diskussionen tiefer in das Thema eintauchen. Hier gibt es keine strenge Struktur, sondern nur die Möglichkeit für alle, ihre Gedanken zu erkunden und Ideen frei auszutauschen. Tools wie Mindmaps können der Gruppe helfen, ihr kollektives Verständnis zu visualisieren und den Prozess gemeinschaftlich und inklusiv zu gestalten.

Beim interaktiven Problemlösen arbeiten die Teilnehmer gemeinsam an realen



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

Herausforderungen, z. B. an der Suche nach Möglichkeiten zur Senkung des Energieverbrauchs in einer Gemeinde oder am Arbeitsplatz. Damit es Spaß macht, können die Aktivitäten Rollenspiele oder sogar Spiele beinhalten, bei denen sie energieeffiziente Lösungen mit begrenzten Ressourcen entwerfen. Diese praktische Phase fördert die Teamarbeit und bringt die Konzepte auf praktische Weise zum Leben.

In der anschließenden Reflexionsphase haben die Teilnehmer Zeit, über das Gelernte nachzudenken und zu überlegen, wie es in ihr Leben passt. Ob durch Tagebuchaufzeichnungen oder Gruppenreflexionssitzungen, dieser Schritt ermutigt die Teilnehmer, ihre eigenen Gewohnheiten, Motivationen und alle Herausforderungen zu betrachten, denen sie bei der Einführung nachhaltigerer Praktiken begegnen könnten.

Beim Action Prototyping werden die Teilnehmer kreativ und entwickeln Ideen für echte Projekte, wie kleine Nachhaltigkeitsinitiativen oder Kampagnen, die sie in ihren Gemeinden umsetzen können. Anstatt nach Perfektion zu streben, testen und verbessern sie ihre Ideen mit Hilfe von Gleichaltrigen und Mentoren und konzentrieren sich darauf, dabei zu lernen und zu wachsen.

Schließlich ist die kontinuierliche Bewertung von Anfang bis Ende in die Schulung integriert. Nach jeder Aktivität haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Feedback zu geben und zu erhalten, damit sie ihre Fortschritte verfolgen und bei Bedarf anpassen können. Einfache Hilfsmittel wie Zielkarten können verwendet werden, um Erfolge visuell zu erfassen und alle Teilnehmer zu motivieren.

ÜBERBLICK ÜBER DIE MODULE

Das Modul "**Einführung in die Energiesparsamkeit**" dient als Grundlage der Schulung und führt die Teilnehmer in das Konzept der Energiesparsamkeit und ihre entscheidende Rolle für ein nachhaltiges Leben ein. Die Teilnehmer lernen, wie sich Energienüchternheit von Energieeffizienz unterscheidet, indem sie sich auf die Reduzierung unnötigen Energieverbrauchs durch Verhaltens- und Systemänderungen konzentrieren. Zu den Hauptthemen gehören die vier Säulen der Energienüchternheit: gesellige, dimensionale, strukturelle und Nutzungsnüchternheit. Durch Concept Mapping und Reflexionsübungen identifizieren die Teilnehmer energieverbrauchende Verhaltensweisen in ihrem Leben und erkunden praktische, nüchterne Alternativen. Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer die Bedeutung der Energienüchternheit begreifen und motiviert sein, kleine, aber wirkungsvolle Änderungen in ihrem täglichen Leben vorzunehmen.

Das Modul "**Energieeffizienz in der Praxis**" vermittelt den Teilnehmern Strategien zur Senkung des Energieverbrauchs bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung von Komfort und Funktionalität. Die Sitzung behandelt die Grundsätze der Energieeffizienz, einschließlich technologischer Fortschritte wie LED-Beleuchtung, intelligente Stromnetze und effiziente HLK-Systeme. Auch Verhaltensweisen wie das Ausschalten ungenutzter Geräte und die Einstellung optimaler Thermostattemperaturen werden hervorgehoben. Aktivitäten wie interaktive Quizspiele und Szenario-Workshops helfen den Teilnehmern, Ineffizienzen zu erkennen und umsetzbare Lösungen für Haushalte, Schulen oder Arbeitsplätze zu entwickeln. Dieses Modul vermittelt den Teilnehmern sowohl das Wissen als auch die praktischen Fähigkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz in ihren Gemeinden.

Das Modul Einführung in erneuerbare Energien sensibilisiert für die Bedeutung der Umstellung auf erneuerbare Energiequellen als Reaktion auf den Klimawandel. Die Teilnehmer lernen verschiedene Arten von erneuerbaren Energien kennen, darunter Solar- und Windenergie, Erdwärme und Wasserkraft, und diskutieren deren Vorteile und Grenzen. Anhand von Aktivitäten wie der Berechnung des Kohlenstoff-Fußabdrucks und der Planung von Maßnahmen im Bereich der erneuerbaren Energien verstehen die Teilnehmer, wie der Wechsel von fossilen Brennstoffen zu erneuerbaren Energien die Umweltbelastung verringern kann. Dieses Modul regt die Teilnehmer dazu an, sich in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld für den Einsatz erneuerbarer Energien einzusetzen.

Im Modul Nachhaltige Konsumpraktiken konzentrieren sich die Teilnehmer auf die Reduzierung von Abfällen und die Einführung umweltfreundlicher Verhaltensweisen. Zu den



SOBRIETY4YOU



Co-funded by
the European Union

wichtigsten Themen gehören die Minimierung von Lebensmittelabfällen, nachhaltige Einkaufsgewohnheiten und das Verständnis der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Aktivitäten wie die Analyse des Lebenszyklus von Alltagsprodukten und Rollenspiele zu umweltbewussten Entscheidungen helfen den Teilnehmern, ihre Konsumententscheidungen mit den Auswirkungen auf die Umwelt in Verbindung zu bringen. Dieses Modul befähigt die Teilnehmer, nachhaltige Entscheidungen zu treffen, die ihren ökologischen Fußabdruck deutlich verringern.

Das Modul "**Climate Action and Advocacy**" gibt den Teilnehmern Werkzeuge an die Hand, um sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen und ihre Gemeinden zu beeinflussen. Die Teilnehmer befassen sich mit den Grundlagen des Klimawandels und erforschen dessen Ursachen, Auswirkungen und Lösungen. Sie lernen Advocacy-Strategien, um das Bewusstsein zu schärfen, Einfluss auf die Politik zu nehmen und jugendgeführte Nachhaltigkeitsinitiativen zu leiten. Interaktive Aktivitäten wie Kampagnenplanung und Stakeholder-Mapping ermöglichen es den Teilnehmern, umsetzbare Pläne für lokale Klimaschutzmaßnahmen zu erstellen. Dieses Modul ermutigt die Teilnehmer, sich proaktiv für die Förderung von Nachhaltigkeit und Resilienz einzusetzen.

Das Modul Verhaltensänderung und Anpassung des Lebensstils unterstreicht die Bedeutung des Nachdenkens über persönliche Verhaltensweisen und deren Anpassung für eine nachhaltige Zukunft. Die Teilnehmer untersuchen die verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen des Energie- und Ressourcenverbrauchs und lernen Strategien für einen kohlenstoffarmen Lebensstil. Anhand von Aktivitäten wie Energieverbrauchstagebüchern und Selbstverpflichtungsübungen erkennen die Teilnehmer Möglichkeiten zur Verringerung ihrer Umweltbelastung. Am Ende dieses Moduls werden sie persönliche Aktionspläne haben, um nachhaltige Praktiken in ihr Leben zu integrieren. Das Modul Fallstudien und bewährte Praktiken stellt erfolgreiche Initiativen zur Energieeinsparung und Nachhaltigkeit aus der ganzen Welt vor. Die Teilnehmer analysieren nationale und internationale Beispiele, wie z.B. Frankreichs Energiesparplan, um wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen. Durch die Bearbeitung realer Szenarien in Problemlösungs-Workshops lernen die Teilnehmer, diese bewährten Verfahren an ihre lokalen Gegebenheiten anzupassen. Dieses Modul fördert das kritische Denken und inspiriert die Teilnehmer mit umsetzbaren Ideen, um die Herausforderungen der Nachhaltigkeit in ihren Gemeinden anzugehen.

Das Modul "**Bewertung und Reflexion**" schließlich bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, ihren Lernerfolg zu bewerten und Feedback zu geben. Strukturierte Instrumente wie Bewertungsbögen, Gruppendiskussionen und Zukunftsplanungsübungen helfen den Teilnehmern, ihre Fortschritte zu reflektieren und Schritte zur Anwendung ihres Wissens zu skizzieren. Dieses abschließende Modul stellt sicher, dass die Teilnehmer mit einer klaren Vorstellung von ihren Erfolgen und einem Fahrplan für die Schaffung einer langfristigen Wirkung nach Hause gehen.

Diese Schulungsmodule sind so konzipiert, dass sie aufeinander aufbauen und eine ganzheitliche Lernerfahrung gewährleisten. Durch die Integration von theoretischem Wissen, praktischen Übungen und gemeinsamen Diskussionen stattet das Sobriety4You-Programm die Teilnehmer mit den Fähigkeiten und der Motivation aus, die sie benötigen, um nachhaltige Veränderungen in ihrem Leben und in ihrem Umfeld zu bewirken.

BEWERTUNGSMETHODIK FÜR TRAININGSAKTIVITÄTEN MIT JUNGEN MENSCHEN UND JUGENDARBEITERN

Der Hauptzweck des Überwachungs- und Bewertungsprozesses bestand darin, die Effektivität des Sobriety4You-Projekts im Hinblick auf seine Ziele im Rahmen des Arbeitspakets 3: Ausbildungsentwicklung zu bewerten. Der Evaluierungsprozess wurde entwickelt, um relevante Informationen zur Verbesserung der Folgeprozesse des Projekts zu liefern sowie als Leitfaden für andere Organisationen zu dienen und Informationen über die Erfahrungen, Herausforderungen und Hindernisse zu liefern, denen man bei der Durchführung von Schulungsaktivitäten mit jungen Menschen und Jugendarbeitern begegnet ist. Bei der Überwachung und Bewertung wurden sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden angewandt, und die Bewertungsformulare für jedes Schulungsprogramm, die qualitativen und quantitativen Instrumente sind in den Abschnitten zur Bewertung der entsprechenden Aktivitäten als Offline-Formulare zu finden.

Das Hauptziel des Projekts ist es, durch ein Schulungsprogramm für Jugendliche, eine Sammlung von technischen Methoden und bewährten Praktiken und eine Online-Plattform mit reichhaltigen Beispielen für junge Menschen mit Hilfe von Jugendbetreuern als Mentoren auf die Umweltverträglichkeit hinzuwirken. Um dieses Ziel zu erreichen, umfasst das Projekt mehrere Arbeitspakete. Im Rahmen von Arbeitspaket 3 (Lehrplan und Module zum Thema Umweltverträglichkeit) wurden die folgenden Ziele festgelegt:

- *Die jungen Menschen und die in der Jugendarbeit tätigen Fachkräfte - zusammen mit anderen Gruppen wie benachteiligten Jugendlichen aus ländlichen Gebieten oder gering qualifizierten*

Jugendlichen - mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um die kommenden Herausforderungen zu bewältigen

- *Junge Menschen mit allen grundlegenden Fähigkeiten und übergreifenden Kompetenzen auszustatten, die sie für Energieeinsparungen und ökologische Herausforderungen empfänglich machen*

Um diese Ziele zu erreichen, wurden fünf Hauptaktivitäten geplant (fünf nationale Workshops und eine Aktivität zur Ausbildung von Ausbildern), an denen 85 Personen aus fünf verschiedenen Ländern (Türkei, Spanien, Österreich, Griechenland und Serbien) teilnehmen sollten. Im Folgenden wird die Bewertungsmethodik für diese Aktivitäten dargelegt.

Diese Monitoring- und Evaluierungsstrategie wurde entwickelt, um zu verstehen, ob die oben genannten Aktivitäten zum allgemeinen Ziel beigetragen und jungen Menschen und Jugendbetreuern geholfen haben, Einstellungen, Fähigkeiten und Wissen, d.h. Kompetenzen, während der Durchführung der Aktivitäten in Bezug auf Energienüchternheit zu entwickeln. Mit dem Planungsprozess dieser Evaluierungsstrategie wollten wir am Ende des Projekts die folgenden Fragen beantworten:

- *Hat die Schulung der Ausbilder zur beruflichen Entwicklung der Jugendbetreuer beigetragen?*
- *Haben lokale Experimente, z. B. Workshops, zur Sensibilisierung junger Menschen beigetragen?*
- *Haben die entwickelten Methoden zum Wissensaustausch und zur Sensibilisierung der jungen Menschen beigetragen?*
- *Wie zufrieden waren die Teilnehmer mit den einzelnen Aktivitäten insgesamt?*

Die Entwicklung der Überwachungs- und Evaluierungsstrategie erfolgte unter Einbeziehung der Mitarbeiter der Partnerorganisationen, und die Evaluierungsformulare wurden in einer Phase entwickelt, anstatt in Vor- und Nachbereitungsphasen. Der Grund für diese Art der Entwicklung der Strategie war, dass die Teilnehmer sich vor der Teilnahme an der Aktivität nicht überbewerten und keine unrealistischen Ergebnisse sammeln wollten. Dieses Problem wird in der Sozialwissenschaft als Antwortverzerrung bezeichnet. "Antwortverzerrung" ist ein allgemeiner Begriff für ein breites Spektrum von Tendenzen der Teilnehmer, ungenau oder falsch auf Fragen zu antworten. Diese Verzerrungen treten häufig bei Forschungsarbeiten auf, bei denen die Teilnehmer selbst Auskunft geben, wie z. B. bei strukturierten Interviews oder Umfragen. Antwortverzerrungen können die Aussagekraft von Fragebögen oder Erhebungen stark beeinträchtigen". Um dieses Problem zu überwinden, haben wir die folgende Überwachungs und Evaluierungsstrategie anstelle der Ausstellung eingeführt, da die Zahl der Besucher sehr groß ist und nicht jeder Besucher die Möglichkeit hat, eine längere Umfrage auszufüllen, und auch nicht bereit ist. Daher wird der Evaluierungsprozess in einem Schritt am Ende des Trainings/Workshops durchgeführt:

- ***Vor dem Training/Workshop:*** *indem die Teilnehmer gebeten werden, sich nach dem Training hinsichtlich ihres Vorwissens vor der Teilnahme an der Aktivität zu bewerten.*
- ***Nach dem Training/Workshop:*** *indem die Teilnehmer gebeten werden, sich selbst nach dem Training in Bezug auf ihr aktuelles Wissen/Fähigkeiten/Einstellungen zu bewerten.*

Da wir geplant haben, die Aktivitäten in Papierform zu bewerten, wird für die nationalen Veranstaltungen der Bewertungsbogen (Anhang -2) in die Landessprachen übersetzt, um einen einheitlichen Bericht über die Schulungsaktivitäten zu erstellen, in dem die entwickelten Methoden und Lehrpläne erprobt werden.

Methodik und Werkzeuge

Bei der Entwicklung von Überwachungs- und Bewertungsmethoden und -instrumenten wurde davon ausgegangen, dass die zu diesem Zweck durchgeführten Praktiken als Teil des Schulungsprogramms und nicht als eine Studie am Ende des Projekts angesehen werden sollten. Im Einklang mit dieser Überzeugung wurden die Methoden und Instrumente mit dem Wissen der

2	Ich kann in meinem Land Schulungen für junge Menschen durchführen.		
3	Ich habe eine Idee, wie ich meinen Energieverbrauch senken kann.		
4	Ich kenne die Praktiken des nachhaltigen Konsums.		
5	Ich weiß, wie man Trainingsaktivitäten mit jungen Menschen durchführt.		
6	Ich kann Schulungsmaßnahmen für junge Menschen zum Thema Energieeffizienz entwickeln.		
7	Ich kann die Nüchternheit der Energie in meiner Gemeinde fördern.		
8	Ich kann ein Bewusstsein für die Auswirkungen des Energieverbrauchs und der Praktiken in meiner Gemeinde schaffen.		
9	Ich kann den jungen Leuten Ratschläge zum Energieverbrauch und zur Nüchternheit geben.		
10	Ich kann bei jungen Menschen durch Fallstudien für nachhaltige Konsumpraktiken werben.		

Q1. Gab es etwas, das Sie in der Schulung vermisst haben? Was wäre gut, wenn wir es tun würden oder was passiert?

Q2. Welche Sitzung war für Sie am wertvollsten? Gibt es etwas, von dem Sie sagen können, dass ich es noch nicht wusste, aber hier gelernt habe?

Q3. Wie wollen Sie mit Konflikten und Problemen umgehen, die während der Fortbildungsmaßnahme auftreten könnten?

Q4. Konnten Sie Ihre Erwartungen erfüllen und Ihre Lernziele erreichen? Wenn ja, bitte erläutern. Wenn nein, warum?

Die folgenden Fragen werden auf einer 10er Likert-Skala gestellt.

Q5. Wie zufrieden sind Sie mit dem Inhalt der Schulungsmaßnahme?

Q6. Wie zufrieden sind Sie mit dem Verhalten der Ausbilder?

Q7. Wie zufrieden sind Sie mit den logistischen Vorkehrungen der Schulungsmaßnahme?

Q8. Haben Sie sich in der Gruppe wohl gefühlt?

Q9. Glauben Sie, dass Sie sich während der Ausbildung beruflich und persönlich weiterentwickelt haben?

Q.12. Bitte nutzen Sie diesen Platz, falls Sie keinen Platz gefunden haben und noch etwas sagen möchten.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Geduld.

ANHANG -2: BEWERTUNGSBOGEN FÜR NATIONALE WORKSHOPS

Feedback-Formular			
Geschlecht :		Alter :	
		Ja	Nein
Finden Sie, dass die Aktivität für die Gemeinschaft von Vorteil ist?			
Denken Sie, dass die Aktivität besser umgesetzt werden kann?			
Halten Sie diese Tätigkeit für erfolgreich?			
Würden Sie die Aktivität anderen empfehlen?			
Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1-5 (1 ist nicht zufrieden - 5 voll zufrieden)			
Erreichbarkeit des Standortes			
Inhalt der Aktivität			
Qualität der Aktivität			
Bitte hinterlassen Sie einen Kommentar über Ihre Erfahrungen mit der Aktivität.			
Wenn Sie an unserer Stelle wären, was würden Sie ändern?			

Das nachstehende Feedback-Formular kann je nach den Bedürfnissen der Teilnehmer geändert werden und wurde allgemein entwickelt, um quantitative und qualitative Informationen zu erfassen, die den Teilnehmern bei der Durchführung ihrer lokalen Workshops helfen. Dieses Formular kann als Online- oder Offline-Formular entwickelt werden, aber die nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselten Daten werden in jedem Fall von den Teilnehmern angefordert.

LITERATURVERZEICHNIS

- CTG. (2022). *Zusammenfassung des IPCC AR6-Berichts III. Cities Territories Governance*.
- Dametis. (2024, Juni). *Energie-Nüchternheit: Was, wenn es Zeit zum Handeln ist?* Abgerufen von Dametis:
<https://www.dametis.com/en/energy-sobriety-requires-common-sense/>
- Demaria, F. (2021). *Dossier: "Vektoren der Nachhaltigkeit: Visionen aus der Wirtschaft" koordiniert von Albert Puig Gómez*ISSUE 16 (NOVEMBER 2021). Barcelona.
- EG. (2024). *Ziele für erneuerbare Energien - Europäische Kommission*. Abgerufen von Ziele für erneuerbare Energien:
https://energy.ec.europa.eu/topics/renewable-energy/renewable-energy-directive-targets-and-rules/renewable-energy-targets_en
- FG. (2024, Juni). *Gouvernement Frankreich*. Abgerufen von PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE:
<https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/documents/dp-plan-sobriete.pdf>
- negaWatt. (2022). *Das Szenario im Detail*. Negawatt.
- Teréga. (2024, April). *Verständnis der Energienüchternheit | Teréga*. Abgerufen von Teréga:
<https://www.terega.fr/en/gas-future/sustainables-uses/understanding-energy-sobriety-definition-challenges-and-best-practices/>
- Thompson, A. (2023). *Erneuerbare Energie ist auf dem Vormarsch*. Abgerufen von Scientific American:
<https://www.scientificamerican.com/article/renewable-energy-is-charging-ahead/>
- UN. (2024). *Was ist erneuerbare Energie? | Vereinte Nationen*. Abgerufen von United Nations Climate Action:
<https://www.un.org/en/climatechange/what-is-renewable-energy>
- Veolia. (2024, Juli 8). *Gemeinsames Handeln für Energie-Nüchternheit*. Abrufbar bei der Veolia-Gruppe:
<https://www.veolia.com/en/media/planetlive/what-is-energy-sobriety>