

Adaption des learn forever Lernarrangements für Migrantinnen

Ein Erfahrungsbericht

Autorinnen:

Birgitta Loucky-Reisner, abz*austria

Eva Holder, abz*austria

Juni 2014, Wien

Erstellt im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft learn forever



BM



learn forever know how transfer wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

learn

forever

www.learnforever.at

learn forever – das Expertinnennetzwerk

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Bildung, Bildungsmanagement und Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever organisationsübergreifend zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernprozessen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an der Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren.

learn forever macht Bildungsbedürfnisse und –bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar, setzt Lernangebote um, die den (Wieder-) Einstieg ins Lernen ermöglichen, verbreitet und transferiert die Modelle und fördert damit die Implementierung von neuen Lernkulturen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Informationen zu learn forever: www.learnforever.at

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	4
2. DIE LEARN FOREVER PRINZIPIEN	5
2.1. TEILNEHMERINNEN IM MITTELPUNKT	6
2.2. KOMPETENZORIENTIERUNG / -ERWEITERUNG	6
2.3. MODERATION VON LERNPROZESSEN	7
2.4. SELBSTGESTEUERTES LERNEN INITIIEREN	7
2.5. MEDIENBASIERTES LERNEN	8
3. DAS DIDAKTISCHE MODELL DES LEARN FOREVER LERNARRANGEMENTS	9
4. TRANSFER VON LERNARRANGEMENTS	12
4.1. DER TRANSFERPROZESS IM ÜBERBLICK	12
4.2. ERFAHRUNGEN AUS DEM TRANSFERPROZESS	13
5. BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN MIT DEUTSCH ALS ZWEITSPRACHE ALS TEILNEHMERINNEN IN LERNARRANGEMENTS	15
6. ADAPTIONEN DES LERNARRANGEMENTS	17
6.1. DIE TEILNEHMERINNEN IM MITTELPUNKT	17
6.2. KOMPETENZORIENTIERUNG /-ERWEITERUNG	19
6.3. MODERATION VON LERNPROZESSEN	20
6.4. SELBSTGESTEUERTES LERNEN INITIIEREN	21
6.5. MEDIENBASIERTES LERNEN	21
7. ZUSAMMENFASSUNG	23
8. LITERATURVERZEICHNIS	24
9. IMPRESSUM	25
10. KONTAKT	26

1. Einleitung

Lernangebote von learn forever umzusetzen, bedeutet für eine Einrichtung der Erwachsenenbildung vor allem eine Veränderung im Selbstverständnis. Es bedeutet, den Wandel von einer Einrichtung, die Kurse anbietet, zu einer, die sich als Lernort für vielfältige Lernmöglichkeiten mit unterschiedlichen Graden der Selbststeuerung versteht. Dieser Prozess des Wandels umfasst die gesamte Einrichtung mit allen beteiligten MitarbeiterInnen. Mit dem Projekt „know how transfer, neue Wege in der Erwachsenenbildung“ hat sich das Expertinnen-Netzwerk learn forever folgende Ziele gesetzt:

- Wissen teilen – Nach diesem Motto sollen die Erfahrungen aus learn forever 1,2 und 3 anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen näher gebracht werden und in einem strukturierten Verfahren implementiert werden.
- Bewusstseinsbildung – Die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Migrantinnen als auch jener der Frauen mit Basisbildungsbedarf wird sichtbar gemacht.
- Organisationen der Erwachsenenbildung, pädagogische MitarbeiterInnen, ReferentenInnen bzw. TrainerInnen als auch LernprozessbegleiterInnen werden durch unterschiedliche Methoden beim know how Aufbau unterstützt, begleitet und vernetzt.

Im Rahmen des Projektes wurde das von learn forever entwickelte Modell des Lernarrangements zu zwei Erwachsenenbildungseinrichtungen transferiert, die mit bildungsbenachteiligten Migrantinnen arbeiten. Der Transfer zum Salzburger Verein Viele wurde von nowa Training • Beratung • Projektmanagement, Graz umgesetzt. In Wien transferierte abz*austria ein Lernarrangement zu Peregrina. Der Transferprozess wurde nach dem in learn forever 2 entwickelten Transferprozess gestaltet. Beide Transfernehmerinnen sollten am Ende des Transferprojektes selbst ein Lernarrangement pilotieren. Ein Augenmerk in diesem Prozess lag auch auf der Frage, inwiefern die Lernarrangements von learn forever für die Zielgruppe der beiden Transferpartnerinnen zu adaptieren sind. Die Erfahrungen dazu werden in der vorliegenden Publikation beschrieben.

2. Die learn forever Prinzipien

Alle Aktivitäten in learn forever basieren auf der Verknüpfung der drei gesellschafts- und bildungspolitischen Anliegen:

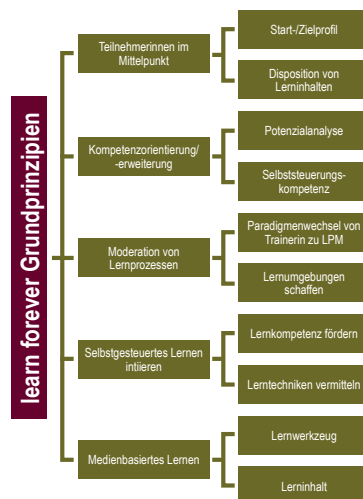
- Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens und
- gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissens- und Informationsgesellschaft.

Gleichstellung zielt auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an allen gesellschaftlichen Prozessen und die gleiche Verantwortung für alle Lebensbereiche ab. Sie hat demnach die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse zum Ziel. learn forever hat sich die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zur Aufgabe gemacht und verfolgt dabei die Strategie der Frauenförderung. Diese wird vor allem dort eingesetzt, wo Frauen besonders benachteiligt sind: Frauen nehmen weniger als Männer an beruflich verwertbarer Weiterbildung teil und sie finden Rahmenbedingungen (weniger Zeit, Mobilität, Geld etc.) vor, die ihnen den Zugang zu Weiterbildung zusätzlich erschweren.

learn forever macht bildungsbenachteiligte Frauen sichtbar und entwickelt Lernangebote, die ihren Rahmenbedingungen und Interessen entsprechen.

Die Abbildung 1 zeigt im Überblick die Grundprinzipien, die die Tätigkeit von learn forever prägen.

learn forever Grundprinzipien



Quelle: Implementierungscoaching (2014)

* Eichberger-Jesenko, Adelheid/Puchas, Karin (2014), Implementierungscoaching, Hrsg. Entwicklungspartner-schaft learn forever, Graz

2.1. Teilnehmerinnen im Mittelpunkt ¹

Die Teilnehmerinnen sind Ausgangs- und Bezugspunkt aller didaktischen und methodischen Überlegungen. Die Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt zu stellen, bedeutet konkret eine intensive Auseinandersetzung mit den Lebenswelten der Teilnehmerinnen, ihren (Lern-)Erfahrungen und Kompetenzen, ihren Interessen und Zielen sowie ihren Rahmenbedingungen. Dieses vorläufige Startprofil bestimmt die weiteren Aufgaben bei der Konzeption eines Lernarrangements, nämlich Auswahl der Lernsettings und inhaltliche Planung der Lernangebote. Überprüft und adaptiert wird dieses vorläufige Startprofil dann anhand der individuell erhobenen Startprofile der konkreten Teilnehmerinnen.

In engem Zusammenhang mit der Analyse des Startprofils steht die Entwicklung des Zielprofils. Es beschreibt Fähigkeiten und Wissen, über die die Teilnehmerinnen am Ende des Lernangebots verfügen sollen bzw. wollen. Start- und Zielprofil bilden die Grundlage für die Planung des Lernarrangements. Dazu zählen die inhaltliche Planung der Lernangebote sowie die Auswahl der Lernsettings. Während des Lernprozesses werden die festgelegten Lernziele gemeinsam mit den Teilnehmerinnen regelmäßig überprüft und bei Bedarf adaptiert.

2.2. Kompetenzorientierung / -erweiterung

Das Bewusstmachen, Einsetzen und Weiterentwickeln von Potenzialen und Kompetenzen ist gerade in selbstgesteuerten Lernprozessen von zentraler Bedeutung und wirkt direkt auf eine Erhöhung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung (Selbstwirksamkeit bezieht sich auf die Überzeugung einer Person, dass sie selbst fähig ist zu lernen bzw. bestimmte Aufgaben auszuführen) sowie die Aufrechterhaltung der Lernmotivation. Teilnehmerinnenadäquat aufbereitete Instrumente und Methoden der Potenzialanalyse unterstützen die Teilnehmerinnen ihre Fähigkeiten zu erkennen, zu entdecken und zu erproben. Diese Kompetenzen werden für selbstgesteuertes Lernen herangezogen, erhöhen die Handlungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und können auch in private und berufliche Kontexte transferiert werden.

¹ Die folgenden Beschreibungen der learn forever Grundprinzipien stammen aus: Eichberger-Jesenko, Adelheid / Puchas, Karin (2014), Implementierungscoaching

2.3. Moderation von Lernprozessen

learn forever versteht Lernprozesse als nicht-lineare Prozesse des Durchschreitens von sogenannten Lernräumen, welche die Lernenden individuell mitgestalten. Die Lernenden entscheiden über die Aufenthaltsdauer und den Wechsel zwischen den Lernräumen Orientierung/Disposition, Aneignung, Vertiefung und Bewährung selbst.²

Daraus resultiert ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Lernenden und Lehrenden. Von Anfang an liegt der Fokus des Lernprozesses auf dem Aufbau von Autonomie und die Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden verändert sich wesentlich. In diesen Lernangeboten müssen die Lernenden vom Start des Lernangebots weg Verantwortung für ihre Lernerfolge übernehmen und die Lehrenden sie durch die Gestaltung der Lernumgebungen und durch professionelle Anleitungen in der Entwicklung von Selbststeuerungskompetenz fördern.

Dieser Veränderungsprozess vollzieht sich sukzessive auf Seiten der Lernenden und Lehrenden und kann nur gelingen, wenn das Ziel – die Durchführung selbstgesteuerten Lernens bereits in der Planung und Entwicklung des Lernangebots – mitbedacht wird.

2.4. Selbstgesteuertes Lernen initiieren

Der Begriff des selbstgesteuerten Lernens im Projekt learn forever bringt zum Ausdruck, dass lernende Menschen im Mittelpunkt stehen, dass es die Person ist, die den Prozess des Lernens initiiert und organisiert, also steuert. Lernen wird als aktiver Aneignungsprozess verstanden und umfasst auch die Nutzung bestehender Lernangebote als Teil eines selbstgesteuerten Lernverhaltens. Selbstgesteuertes Lernen verlangt von den Lernenden die Kompetenz, handlungsfähig zu sein, im Sinne einer aktiven Steuerung des Lernprozesses. Im Wesentlichen geht es darum, Lernprozesse vorzubereiten, auszuführen, zu regulieren – also reflektierend zu überprüfen und bei Bedarf zu adaptieren – und Lernergebnisse bewerten zu können. Zusätzlich brauchen die Lernenden Strategien, um ihre Konzentration und Motivation aufrechterhalten zu können. Diese für selbstgesteuerte Lernprozesse notwendigen Kompetenzen werden als Lernkompetenz bezeichnet und können nicht vorausgesetzt werden. Das Bewusstmachen und Fördern dieser Kompetenzen ist ein zentrales Element in allen Lernangeboten von learn forever. Die Rolle der selbstbestimmten Lernenden ist für die Teilnehmerinnen anfangs neu und ungewohnt. Es bedarf daher einer schrittweisen Hinführung, Begleitung und Unterstützung in diesem Prozess, in dem sie idealerweise letztendlich selbstbestimmt und selbstbewusst ihre Lernwege gehen.

² Zur Beschreibung der Lernräume siehe Pretterhofer, Ingeborg / Eichberger-Jesenko, Adelheid / Auer, Marlies (2007), Lernprozesse neu gestalten, Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, 2. Auflage, <http://www.learnforever.at/uploads/000626.pdf> Stand: 23.5.2014

2.5. Medienbasiertes Lernen ³

Medienkompetenz ist eine zentrale Voraussetzung für die Teilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft. Lernangebote zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen, verknüpfen Lernen mit analogen und digitalen Medien gleichermaßen.

Die klassischen Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen als Basis für die Nutzung digitaler Medien werden dabei nicht vernachlässigt.

Baacke (1998)⁴ beschreibt vier Dimensionen von Medienkompetenz: Mediennutzung, Medienkunde, Mediengestaltung und Medienkritik.

- a. Mediennutzung enthält sowohl die Anwendungsebene in der Benutzung von Geräten, Technologien oder Software als auch das interaktive Anbieten von Inhalten (etwa Diskussionsforen, Betreiben eines Blogs) um bestimmte Lernziele zu erreichen.
- b. In Bezug auf Lernen beschreibt Medienkunde das Wissen über unterschiedliche digitale Medien, Geräte, Technologien und die Fertigkeit, diese auch bedienen zu können.
- c. Mediengestaltung bezieht sich auf die innovative Weiterentwicklung von Medien oder Mediensystemen und die Einflussnahme auf die sich ständig verändernden Mediensysteme.
- d. Medienkritik enthält die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Auswirkungen von Medienentwicklungen, durchaus auch auf einer ethischen Ebene. Nicht zuletzt gehört zu Medienkritik auch die kritische Reflexion der eigenen Mediennutzung.

Digitale Medien sind daher nicht nur Lerninhalte, sondern gleichzeitig auch zentrale Lernwerkzeuge. Damit bildungsbenachteiligte Frauen diese für ihre Lernprozesse nutzen können, müssen alle Dimensionen von Anfang an in die Lernangebote einbezogen werden.

³ In den bisherigen learn forever Publikationen wurde der Begriff „Neue Medien“ verwendet. Eine Darstellung, warum dieser Begriff durch „Medienbasiertes Lernen“ ersetzt wurde findet sich in der Publikation „Profil Lernprozessmoderation“, die ein Teilprojekt von learn forever 4 darstellt und im Juni 2014 veröffentlicht wird.

⁴ Vgl. Online unter, Baacke, Dieter (1998), Zum Konzept und zur Operationalisierung von Medienkompetenz. http://www.produktive-medienarbeit.de/ressourcen/bibliothek/fachartikel/baacke_operationalisierung.shtml Stand: 06.06.2014

3. Das didaktische Modell des learn forever Lernarrangements

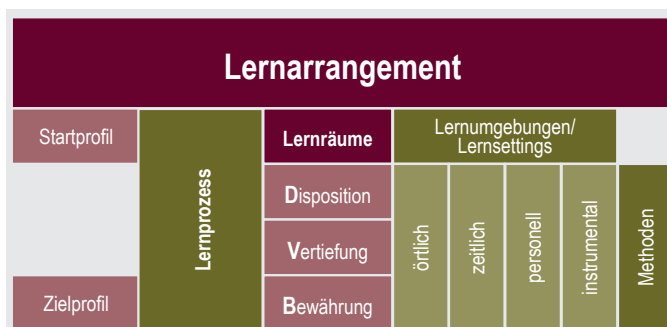
Im Rahmen des know how transfers wurde das didaktische Modell des learn forever Lernarrangements zu zwei Einrichtungen, die im Bereich der Basisbildung für Migrantinnen tätig sind, transferiert. An dieser Stelle wird eine kurze Übersicht über das didaktische Modell und eine Einführung in die verwendeten Begriffe geboten. Ausführlich beschrieben wurden Modelle von Lernarrangements in „Lernprozesse neu gestalten“ und „Endlich eine Chance“⁵.

Das Lernarrangement bietet folgende Vorteile:

- Zeitliche und räumliche Flexibilität
- Durch flexible Lernzeiten und ortsunabhängige Wissensaneignung lässt sich Weiterbildung mit den Lebenswelten der Lernenden vereinbaren.
- Individuelle Schwerpunkt- und Zielsetzung
- Die Lernenden setzen sowohl inhaltlich als auch methodisch (Selbstlernen, kooperatives Lernen mit Medien nach Wahl) ihre individuellen Lernziele um.
- Lernen im individuellen Lerntempo

Die folgende Beschreibung der Elemente eines Lernarrangements im Verständnis von learn forever stammt aus „Das Lernarrangement – ein didaktisches Modell“

learn forever Lernarrangements



Quelle: Lernprozesse neu gestalten (2007) , Seite 25

⁵ Pretterhofer/Ingeborg, Eichberger/Adelheid, Auer/Marlies (2007), Lernprozesse neu gestalten, 2. Auflage, Digitales Druckzentrum, Salzburg

Freimüller, Michaela / Pretterhofer, Ingeborg (2009), „Endlich eine Chance ...“. Ein Lernarrangement für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen, Salzburg, als Download verfügbar unter: <http://www.learnforever.at/uploads/000608.pdf>

Startprofil

Besondere Bedeutung in einem kompetenzbasierten Lernangebot kommt der Auseinandersetzung mit der Ausgangssituation der Teilnehmenden zu.

Eine genaue Analyse der Vorkenntnisse, der (Lern-)Erfahrungen, der Motivation zur Teilnahme und der Rahmenbedingungen der Lernenden ist ganz wesentlich zur Bestimmung der Lernvoraussetzungen und Festlegung einer groben Zielrichtung. Das Startprofil ist eine Momentaufnahme und gilt nur für die erste Phase des Lernarrangements.

Zielprofil

Das Zielprofil beschreibt Fähigkeiten und Wissen, über die die Teilnehmenden am Ende der Weiterbildung verfügen sollen bzw. wollen. Es steht in engem Zusammenhang mit der Analyse des Startprofils. Die Gestaltung des Lernarrangements wird auf die Ziele der Lernenden abgestimmt. Während des Lernprozesses werden die Ziele immer wieder reflektiert, bei Bedarf adaptiert und möglicherweise auch neu formuliert. Die individuelle Kompetenzentwicklung der Lernenden initiiert diesen Prozess.

Lernumgebungen/Lernsettings

Lernumgebungen oder Lernsettings bezeichnen die Möglichkeiten eine Lernsituation zu gestalten. Es wird unterschieden zwischen örtlichen, zeitlichen, personellen und instrumentalen Lernumgebungen. Örtliche Settings sind mögliche Lernorte wie die Erwachsenenbildungseinrichtung, zu Hause, der Arbeitsplatz oder das Internet. Das zeitliche Setting bezieht sich darauf, ob Lerneinheiten zeitlich fixiert (Präsenzphasen in der Erwachsenenbildungseinrichtung, Austausch in einem Internetforum) oder durch die Lernenden frei einteilbar sind. Personelles Setting bezeichnet die personelle Zusammensetzung einer Lerneinheit. Mögliche Settings sind individuelles Lernen in Einzelarbeit, kooperatives Lernen zu zweit als Lerntandem, in der Klein- und Großgruppe, mit Unterstützung von Fachtutorinnen, Lernprozessmoderatorinnen oder Peers. Das instrumentale Setting steht für die notwendigen Ressourcen einer Lernsituation. Dazu zählen Gruppenräume und deren Ausstattung, PCs und Lernsoftware, Arbeitsblätter, Bücher, Internetzugang, Laptop und (Lern-)Software für das Lernen zu Hause, Pausenräume, Tische und Stühle für Gruppenphasen und Einzelarbeit usw.

Lernräume

Lernräume bezeichnen den Rahmen, in dem sich ein Lernprozess entwickelt und den die Lernenden selbstständig mitgestalten. Die Lernenden wechseln im Laufe des Lernprozesses zwischen den Lernräumen und bestimmen ihre individuelle Lerndauer in den Räumen selbst. Dadurch wird der Inhomogenität einer Lerngruppe bezüglich Vorwissen, Lerntempi und Interessen begegnet und eine individuelle Zielerreichung ermöglicht. In den Lernarrangements werden folgende Lernräume unterschieden:

Dispositionsraum

In einem kompetenzorientierten Lernprozess wie dem Lernarrangement kommt der Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen und Potenzialen eine zentrale Rolle zu. Die Lernenden setzen sich im Dispositionsraum mit ihren Stärken auseinander, sie entdecken Fähigkeiten wieder oder neu und werden sensibilisiert für Kompetenzen, die sie aus anderen Lebensbereichen für den Kompetenzaufbau in selbstgesteuerten Lernprozessen nutzen können. Das Bewusstsein um eigene Stärken und Fähigkeiten ist im Sinne der Selbstwirksamkeitsüberzeugung und somit der Entwicklung von Lernmotivation von zentraler Bedeutung für den weiteren Lernverlauf.

Die Auseinandersetzung mit Lernerfahrungen und Lernstilen, die Erarbeitung von Lernstrategien sowie EDV-Grundlagen zur Nutzung von IKT als Lerninstrument sind weitere notwendige Elemente im Dispositionsraum. Im Dispositionsraum werden die Lernenden auf das selbstgesteuerte Lernen bestmöglich vorbereitet. Während des Lernprozesses ist eine Standortbestimmung hinsichtlich der Zielerreichung immer wieder notwendig. Die Teilnehmenden disponieren sich im Laufe des Lernprozesses immer wieder neu und nutzen ihre bisherigen Erfahrungen für das Weiterlernen.

Aneignungsraum

Im Aneignungsraum erfolgt die aktive Auseinandersetzung mit neuen Lerninhalten. Die Teilnehmenden werden weiterhin methodisch zum selbstgesteuerten Lernen angeleitet. Sie setzen nun im Aneignungsraum unterschiedliche Lerntechniken und –strategien sowie computerunterstützte Lernmöglichkeiten zum zunehmend selbstgesteuerten Lernen ein.

Vertiefungsraum

Die Lernenden üben, wiederholen, vertiefen das Gelernte und transferieren den Lernstoff in unterschiedliche Kontexte. Dadurch gewinnen sie an Sicherheit, sie fühlen sich bestätigt und sehen sich für das Weiterlernen motiviert. Das selbstgesteuerte Lernen kann gerade in diesem Raum durch Bereitstellung unterschiedlichster Materialien forciert werden.

Bewährungsraum

Hier werden das neu erworbene Wissen und die neu erworbenen Fähigkeiten in einer Bewährungssituation demonstriert. Die Bewährung kann durch Selbstüberprüfung, Testaufgaben, Lernzielkontrollen, Projekte, Präsentationen etc. erfolgen.

4. Transfer von Lernarrangements

4.1. Der Transferprozess im Überblick

Der Transferprozess im Rahmen von learn forever ist ausführlich in der Publikation „Gelungene Lernprozesse ermöglichen – Bildungsbenachteiligte Frauen an Weiterbildung beteiligen“⁶ beschrieben und in allen Details nachzulesen. Die Abbildung 2 zeigt den Ablauf des Transferprozesses im Überblick, wobei die Gewichtung der einzelnen Elemente unterschiedlich ausgeprägt sein kann.

learn forever Transferprozess



Quelle: Gelungene Lernprozesse ermöglichen (2009), Seite 16

Abbildung 2: Ablauf eines Transfers aus „Gelungene Lernprozesse ermöglichen“

⁶ Auer, Marlies / Pretterhofer, Ingeborg / Stiftinger, Anna (2009), Gelungene Lernprozesse ermöglichen – Bildungsbenachteiligte Frauen an Weiterbildung beteiligen – ein Transferangebot, als Download verfügbar unter: <http://learnforever.at/uploads/000991.pdf> Stand. 23.5.2014

Die Implementierung eines Lernarrangements betrifft die gesamte Bildungseinrichtung. Der Transferprozess wird auf drei Ebenen in der transfernehmenden Organisation begleitet:

- Leitung der Bildungseinrichtung
- Pädagogische Leitung
- Lernprozessmoderation

Im Rahmen dieses Prozesses wird methodisches und didaktisches know how auf der Ebene der Trainierenden weitergegeben, die pädagogische Leitung bei der Konzeption und Durchführung eines Lernarrangements begleitet und die gesamte Organisation dabei unterstützt eine neue Lernkultur zu implementieren.

4.2. Erfahrungen aus dem Transferprozess

Im Rahmen des Projektes learn forever transfer wurden zwei Lernarrangements zu „Migrantinneneinrichtungen“ transferiert – zum Verein Viele in Salzburg sowie zu Peregrina in Wien. Transferpartnerin für den Verein Viele war die learn forever Kernpartnerin nowa Training • Beratung • Projektmanagement, Graz und für Peregrina abz*austria - kompetent für frauen und wirtschaft, Wien.

Viele (Verein für interkulturellen Ansatz in Erziehung, Lernen und Entwicklung) ist ein gemeinnütziger Verein für Frauenanliegen, der ein interkulturelles Frauenzentrum und eine Familienberatungsstelle führt. Das Angebot umfasst interkulturelle und multikulturelle Frauenarbeit, sozialpädagogische Beratung für Familien, Integrations-, Deutsch- und Alphabetisierungskurse, Lernhilfe an Volksschulen für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache, Informationsveranstaltungen zu verschiedensten Themen, Kulturarbeit sowie das Kinderprojekt KIMM – Kinder-Integration mit Musik. Siehe auch: <http://www.verein-viele.at>

Peregrina ist eine der ersten Wiener Beratungsstellen bzw. selbstorganisierten Betreuungsorganisationen für Migrantinnen. 1984 gegründet als „Verein solidarischer Frauen aus der Türkei und aus Österreich“ unterstützt Peregrina zugewanderte Frauen und ihre Familien seither in ihren rechtlichen, sozialen und sprachlichen Angelegenheiten.

Peregrina bietet Rechts- und Sozialberatung, psychologische Betreuung, Bildungsberatung und Bildungsmaßnahmen für Frauen aus über sechzig Herkunftsländern. Mehr Information findet sich unter <http://peregrina.at/de/>.

Im Rahmen der Implementierung von Lernarrangements als methodisch-didaktische Modelle in Organisationen bildet der know how Aufbau bei den Trainerinnen einen zentralen Aspekt. Dazu wurde für die Mitarbeiterinnen beider transfernehmenden Organisationen die Weiterbildung „Vom Training zur Moderation selbstgesteuerter Lernprozesse“ im Ausmaß von sechzig Unterrichtseinheiten im vierten Quartal 2012 und im ersten Quartal 2013 umgesetzt. Parallel dazu wurde auch die Prozessbegleitung

auf der Ebene der pädagogischen Leitungen und der Organisation in Wien und Salzburg gestartet. In diesem Rahmen wurden die beiden Einrichtungen dabei begleitet, neue Lernangebote für ihre Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund und Basisbildungsbedarf zu implementieren. Ziel des Prozesses war die eigenständige Pilotierung eines Lernarrangements für die Zielgruppe der transfernehmenden Organisationen.

Peregrina pilotierte das Lernarrangement „B1 Intensiv“. Ursprünglich war der Transfer des Lernarrangements für junge Frauen zu Peregrina geplant. Im Laufe des Transferprozesses wurde von Peregrina aber der besondere Bedarf einer anderen Gruppe von Frauen identifiziert: Migrantinnen, die Deutsch auf Niveau B1 schaffen wollen/ müssen (z.B. für den Aufenthaltsstatus), die das aber aufgrund von Lernschwierigkeiten und weiteren hinderlichen Rahmenbedingungen mit herkömmlichen Angeboten nicht schaffen würden. Für diese Frauen wurde ein Lernarrangement mit dem Titel „B1 intensiv“ pilotiert. Die Durchführung dieses Lernarrangements startete Anfang September 2013 und wurde im Dezember 2013 abgeschlossen. Neben der intensiven Vorbereitung auf das ÖSD-Sprachniveau B1 wurden folgende Inhalte in das Lernangebot integriert: Lernen lernen, Deutsch lernen mit dem Internet und selbstgesteuertes und offenes Lernen. Im Unterschied zu den anderen Kursen wurde dieser mit zwei Trainerinnen umgesetzt und individuelle Unterstützung angeboten. Zentrale Inhalte des Lernangebotes waren somit der Aufbau von Lern- und IKT-Kompetenz, Ressourcenorientierung sowie die Begleitung der Teilnehmerinnen zur B1 Prüfung. Die am Lernarrangement teilnehmenden Frauen waren im Durchschnitt vierzig Jahre alt. Die Erfahrungen des Transfers in Wien zeigten, dass diese Form eines Lernangebotes sehr gut angenommen wurde – sowohl von den Teilnehmerinnen als auch von den Mitarbeiterinnen. Beim Abschlussworkshop zur Evaluation des Transferprozesses wurden folgende Punkte als besonders positiv hervorgehoben:

- die Begeisterung der Kursteilnehmerinnen am Lernarrangement
- das intensive Einzelcoaching
- die gelungene Pilotierung (mit selbstgesteuertem Lernen, verschiedenen Lernsettings, Internetbasiertem Lernen) und
- dass eine Lerngruppe von Migrantinnen sich auch nach Abschluss des Projekts weiterhin regelmäßig selbst organisiert und zum Lernen trifft

Insgesamt wurde bei der Evaluation durch Peripherie, Institut für praxisorientierte Genderforschung, Graz deutlich, dass die Teilnehmerinnen eine überaus hervorragende Beurteilung der Lernprozessmoderatorinnen, der Atmosphäre und der Rahmenbedingungen abgaben. Demnach fühlten sie sich bei Peregrina sehr wohl und die learn forever Zugangsweise wurde geschätzt.

Das von nowa und der Frauenstiftung Steyr entwickelte Modell des Lernarrangements für bildungsbenachteiligte Frauen „Lernen gestalten“ wurde zum Verein Viele transferiert. Der Verein pilotierte das Lernarrangement „PC nutzen statt putzen“. Dieses Lernangebot startete in Salzburg am 18.11.2013 mit neun Teilnehmerinnen und wurde Ende Februar 2014 abgeschlossen. Insgesamt nahmen neun Teilnehmerinnen an den 128 Unterrichtseinheiten plus freien Übungseinheiten teil. Im Mittelpunkt des Lernarrangements stand der Aufbau von IKT-Kompetenzen von bildungsbenachteiligten Migrantinnen mit geringen EDV-Kenntnissen.

Der Verein Viele verfolgte damit das Ziel, einen Lernort für vielfältige Lernmöglichkeiten unter Berücksichtigung von unterschiedlichen Stufen der Selbststeuerung zu schaffen. Die Teilnehmerinnen des Lernarrangements waren Frauen mit Migrationshintergrund aus der Alten- oder Behinderten-Pflege bzw. Heimhelferinnen sowie Reinigungskräfte und Hilfsarbeiterinnen aus der Gastronomie.

Auch beim Verein Viele fällt die Einschätzung über den Transferprozess sehr positiv aus: Die im Lehrgang erworbenen Fähigkeiten, Kampagnen über Facebook zu initiieren, Fotos digital zu speichern und zu verbreiten, unterstützten die Frauen in ihren Aktivitäten zu einer besseren Integration. Die Informationsrecherchen im Rahmen des Lernarrangements eröffneten den Frauen weitere Perspektiven und konnten gleichzeitig Verbindungen zum Heimatland herstellen, die außerhalb der üblichen Familienkontakte ablaufen.

5. Bildungsbenachteiligte Frauen mit Deutsch als Zweitsprache als Teilnehmerinnen in Lernarrangements ⁷

Bildungsbenachteiligte Frauen im Sinne von learn forever sind:

- Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss (maximal Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder Lehre) oder mit einer nicht am Arbeitsmarkt verwertbaren Erstausbildung
- junge Frauen, die die Schule oder ihre Berufsausbildung abgebrochen haben
- Frauen mit keiner oder einer nur geringen Teilnahme an beruflich verwertbarer Weiterbildung
- Frauen mit keinen oder nur geringen IKT-Kenntnissen, die damit sowohl in ihren beruflichen Möglichkeiten begrenzt als auch von zeitgemäßen Instrumenten der Weiterbildung ausgeschlossen sind, oder
- Frauen mit geringem Selbstbewusstsein bezüglich der Einschätzung ihrer Lernkompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen.

Die Zugangsbarrieren zur Bildungs- und Wissensgesellschaft für bildungsbenachteiligte Frauen sind vielfältig: Geringe Einkommen führen dazu, dass Bildungsangebote oft nicht leistbar sind und als Luxus empfunden werden. Auch richten sich herkömmliche Bildungsangebote in der Regel an bildungsinteressierte und überfordern Personen mit wenig Bildungserfahrung. Die Angebote sind nicht ausreichend niederschwellig angesetzt, es kann kein direkter Nutzen daraus erkannt werden oder sie sind mit den Rahmenbedingungen der Frauen nicht vereinbar. Eingeschränkte Mobilität und mangelnde zeitliche Ressourcen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung lassen Gedanken an eine Weiterbildung oftmals in weite Ferne rücken. Lernen ist häufig auf Grund schlechter Schulerfahrungen mit negativen Assoziationen besetzt und erinnert an Bildungslücken. Die Wichtigkeit von IKT als vierte Kulturtechnik wird von den Frauen erkannt und als Voraussetzung wahrgenommen, um in den Er-

⁷ In Anträgen und Berichten wurde die Bezeichnung Migrantin gewählt. Zielgruppe in den transferierten Lernarrangements war aber nur eine bestimmte Gruppe von Migrantinnen, nämlich Frauen mit Deutsch als Zweitsprache, die bildungsbenachteiligt sind.

werbsarbeitsmarkt eintreten bzw. auf diesem bestehen zu können. Jedoch wirken Schwellenängste, schlechte Erfahrungen mit herkömmlichen Computerkursen und nach wie vor gängige Rollenklischees in Bezug auf die Technikkompetenz von Frauen sowie geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten als Barrieren.

Die bislang in learn forever durchgeführten Lernangebote richteten sich bislang an folgende Gruppen von bildungsbenachteiligten Frauen:

- bildungsbenachteiligt und arbeitsuchend
- bildungsbenachteiligt und prekär beschäftigt
- bildungsbenachteiligt und dequalifiziert beschäftigt
- bildungsbenachteiligt und erwerbslos
- bildungsbenachteiligt und erwerbstätig
- bildungsbenachteiligte Schul- und Berufsausbildungsabbrecherinnen zwischen 19 und 24 Jahren
- bildungsbenachteiligte Frauen im erwerbsfähigen Alter

learn forever Lernarrangements haben sich bisher niemals explizit an bildungsbenachteiligte Frauen mit Deutsch als Zweitsprache gewandt. Es haben aber sehr wohl bildungsbenachteiligte Frauen mit Deutsch als Zweitsprache an Lernarrangements teilgenommen. Bisher war die Konzeption von Lernarrangements jedoch nicht inklusiv ausgerichtet: ausreichende Deutschkenntnisse um am Lernarrangement teilnehmen zu können, wurden vorausgesetzt. Obwohl keine Sprachniveaus vorgegeben wurden, gab es sehr wohl Teilnahmevoraussetzungen in Bezug auf Kompetenzen beim Sprechen, Lesen und Schreiben. Eine zentrale Rolle spielten dabei die aktivierenden Informationsveranstaltungen, die sowohl für potenzielle Teilnehmerinnen als auch Lernprozessmoderatorinnen Gelegenheit boten anhand von Aktivitäten Über- oder Unterforderungen der Teilnehmerinnen festzustellen. Wenn daraus der Schluss gezogen wurde, dass die für die Teilnahme am Lernarrangement erforderlichen Sprachkenntnisse nicht ausreichend sind, wurden die Frauen an andere Aus- und Weiterbildungen bzw. (beratende) Organisationen vermittelt.

Für das Transferprojekt wurden Organisationen als Transferpartnerinnen ausgewählt, deren Zielgruppe Migrantinnen darstellen. Durch diese Zusammenarbeit wurde sehr schnell deutlich, dass der Begriff der Bildungsbenachteiligung erweitert werden muss. Die Teilnehmerinnen dieser Einrichtungen können nicht als „bildungsbenachteiligt“ im gängigen Sinne beschrieben werden. Viele haben an Weiterbildungen teilgenommen und sind z.T. auch im Besitz von höheren Bildungsabschlüssen. Allerdings sind diese Abschlüsse ohne ausreichende Deutschkenntnisse und grundlegende IKT-Kenntnisse in Österreich kaum verwertbar. Im Laufe des Transferprozesses und v.a. auf der Basis der Implementierungen wurde deutlich, wo Adaptionen bei den Lernarrangements vorzunehmen sind, damit sie für Teilnehmerinnen mit Deutsch als Zweitsprache geeignet sind.

6. Adaptionen der Lernarrangements

Die learn forever Lernarrangements haben sich im Laufe der Zeit immer weiterentwickelt - bedingt durch den technologischen Fortschritt, durch Änderung der Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen, aber auch durch die Erfahrungen aus den durchgeführten Lernarrangements. In diesem Abschnitt soll daraus folgend die Frage beantwortet werden: Was ist in Lernarrangements zu berücksichtigen, wenn die Teilnehmerinnen Frauen mit Deutsch als Zweitsprache sind? Die Überlegungen richten sich sowohl an Organisationen, deren Zielgruppe schon immer Migrantinnen waren, als auch an Bildungseinrichtungen, die sich in ihren Bildungsangeboten nicht ausdrücklich an diese Zielgruppe wenden. Der Adoptionsbedarf wird entlang der bereits in Abschnitt 1 beschriebenen fünf Prinzipien von learn forever aufgezeigt.

6.1. Die Teilnehmerinnen im Mittelpunkt

Erweiterung im Startprofil zum Thema Lernerfahrungen

Bildungsbenachteiligte Teilnehmerinnen haben in sehr vielen Fällen schlechte Lernerfahrungen mit formalen und informalen Lernangeboten gemacht, was auch in den bisherigen Lernarrangements berücksichtigt wurde. Insofern liegt die große Herausforderung in den Lernarrangements darin, diese Erfahrungen um neue positiv besetzte Lernerfahrungen zu erweitern. Für Teilnehmerinnen mit Deutsch als Zweitsprache sind die Fragestellungen im Startprofil hinsichtlich der persönlichen Lernerfahrungen in jedem Fall zu erweitern bzw. ist besonderes Augenmerk auf die Vielfalt der möglichen Lernerfahrungen zu legen.

Haben die Frauen schulische Erfahrungen im Herkunftsland gemacht?

Falls ja - welche Erfahrungen prägen ihre individuelle Vorstellung vom Lernen?

Hier sind je nach Herkunftsländern der Teilnehmerinnen die Erfahrungen mit verschiedensten Unterrichtssystemen in einer Gruppe von Lernenden sehr vielfältig. Als Beispiele seien hier angeführt: Unterricht in Großklassen mit bis zu 70 SchülerInnen, Auswendiglernen und Drill als didaktische Grundprinzipien sowie körperliche Bestrafungen und Gewalt als Korrekturmittel bei Fehlern. Etliche Teilnehmerinnen haben aufgrund der Situation in den Herkunftsländern oder aufgrund von Fluchterfahrungen keine oder nur sehr geringe Möglichkeiten im Kinder- und Jugendalter formale Ausbildungserfahrungen zu machen.

Erweiterung im Start- / Zielprofil zum Thema Motivation

In den bisherigen Lernarrangements war das Zielprofil sowohl für das Lernarrangement als auch für die einzelne Teilnehmerin definiert (Aufbau von Lernkompetenz und Selbststeuerungskompetenz), aber

auch adaptierbar (individuelle Lernziele). Die Zielerreichung wurde von den Teilnehmerinnen und den Lernprozessmoderatorinnen gemeinsam beurteilt.

Im Lernarrangement bei Peregrina stand das Ziel der erfolgreichen Absolvierung der B1 Prüfung an zentraler Stelle. Dieses Ziel wurde von den Frauen z.T. nicht freiwillig gewählt, sondern war eine existenzielle Grundlage (z.B. für den Aufenthaltsstatus). Das Lernarrangement von Peregrina förderte neben dem Erwerb von Deutschkenntnissen auf Niveau B1 den Erwerb von Lern- und IKT-Kompetenzen, da die bildungsbenachteiligten Teilnehmerinnen diese Kompetenzen und Kenntnisse zusätzlich benötigen. Eine externe Prüfung (ÖSD/ B1) mit genau definierten Kriterien am Ende des Lernarrangements bedeutet einen großen Unterschied zu den bisherigen learn forever Lernarrangements, in denen es neben dem Erwerb von Lern- und IKT-Kompetenzen um die Erreichung selbstgewählter Lernziele ging. Dem Spannungsfeld zwischen einem selbstgewählten Lerninhalt und einem von außen geforderten Lernziel muss besondere Aufmerksamkeit entgegenkommen. Das beeinflusst die Konzeption eines Lernarrangements, sowohl beim zeitlichen als auch inhaltlichen Design. Die Erfahrung bei Peregrina hat z.B. gezeigt, dass Deutschkurse länger als üblich dauern müssen, wenn der Aufbau von Lern- und IKT-Kompetenz integriert wird. Eine Prüfung bedeutet für die Teilnehmerinnen an einem Lernarrangement eine Verkürzung jener Zeit, die für den unbelasteten Aufbau der Lernkompetenz genützt werden könnte. Der Prüfungsstress sowie die für die Prüfung nötige Vorbereitung führen dazu, dass die Lernarrangements grundsätzlich länger konzipiert werden sollten.

Disposition von Lerninhalten

Im Rahmen von learn forever wurden zahlreiche Methoden entwickelt und bestehende Methoden aus der Bildungspraxis für die Zielgruppe Bildungsbenachteiligte Frauen adaptiert (mehr dazu im Methodenhandbuch⁸ und learn forever Blog⁹). All diese Methoden zielen darauf ab, dass der fachliche know how Aufbau mit einer Erhöhung der Lernkompetenz im Hinblick auf selbstgesteuertes Lernen verknüpft wird.

Im Laufe der beiden Lernarrangements zeigte sich, dass eine systematische Durchsicht der Methoden auf sprachliche Vereinfachung sinnvoll wäre. Der Idealfall wäre eine Systematisierung in Bezug auf die Lernräume und eine Klassifikation in Bezug auf die erforderlichen Sprachniveaus aller Methoden. Einige Methoden bedürfen sicher auch einer weiteren kritischen Durchsicht dahingehend, dass sie nur in einem bestimmten kulturellen Kontext verständlich sind. Hier wären Erweiterungen /Ergänzungen - unter Einbeziehung der Zielgruppe - sinnvoll.

⁸ Weiss, Christine / Eichberger-Jesenko, Adelheid / Pretterhofer, Ingeborg / Auer, Marlies (2007), Methodensammlung learn forever. Methoden zur Förderung selbstgesteuerten Lernens mit IKT für lernungewohnte Frauen, als Download verfügbar unter: <http://learnforever.at/uploads/000660.pdf> Stand 23.5. 2014

⁹ Freimüller, Michaela / Pretterhofer, Ingeborg / Kapellari, Nicole / Stifinger, Anna / Dorfbauer, Dorothea / Piffer, Angelika, learn forever Blog. Methodenpool <http://www.learnforever-blog.at/category/methoden/> Stand 25.5. 2014

6.2. Kompetenzorientierung /-erweiterung

Herausforderung Potenzialanalyse

Die learn forever Potenzialanalyse¹⁰ stellt ein nicht formalisiertes Verfahren der Potenzialanalyse dar, das im Gruppensetting stattfindet.

Ziele der Potenzialanalyse sind:

- ein Verständnis für Kompetenzen zu erzeugen
- die Lernenden für die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen zu sensibilisieren
- verborgene Potenziale und Kompetenzen bewusst und sichtbar zu machen
- die Teilnehmerinnen zur Selbstreflexion in Bezug auf eigene Stärken und Fähigkeiten anzuregen
- das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen in Bezug auf ihre eigenen Fähigkeiten zu stärken
- den Transfer von Stärken und Fähigkeiten in andere Lebensbereiche zu unterstützen und so die Handlungsspielräume der Lernenden zu erweitern.

Die Potenzialanalyse wurde in den ersten Lernarrangements eher als „Block“ zu Beginn eines Lernarrangements durchgeführt. Diese Praxis wurde aber auch schon bei den letzten durchgeführten Lernarrangements etwas aufgelockert und die Potenzialanalyse wurde in kleineren Einheiten über einen längeren Zeitraum hinweg durchgeführt. Ein weiterer Adaptionsbedarf ergab sich daraus, dass es z.B. für die Zielgruppe junger, bildungsbenachteiligter Frauen sinnvoll erschien, die Potenzialanalyse vermehrt mit Methoden für den Aufbau von Lernkompetenzen zu verknüpfen.

Schon kurz nach Beginn des Transferprozesses zu Peregrina und zum Verein Viele tauchte die Fragestellung auf, inwieweit die Potenzialanalyse mit den derzeitigen Methoden mit den Teilnehmerinnen der Transferpartnerinnen durchgeführt werden kann. Vor allem aufgrund der vorhandenen Deutschkenntnisse der Teilnehmerinnen (meist A2) erwiesen sich die eingesetzten Methoden als zu hochschwierig. Ein kompletter Verzicht oder eine massive Reduktion der Potenzialanalyse erscheint aber nicht sinnvoll, da die Erfahrung zeigt, dass sie eine wesentliche Basis für eine erfolgreiche Initiierung selbstgesteuerter Lernprozesse darstellt. Aus den Reflexionsgesprächen mit den Transferpartnerinnen ergab sich aber noch ein weiterer wesentlicher Punkt. Für viele Teilnehmerinnen mit Migrationserfahrung ist die Potenzialanalyse ein schwieriger Prozess, haben sie sich doch damit abgefunden bzw. abfinden müssen, dass ihre Kompetenzen und Kenntnisse, möglicherweise sogar ihre bereits erworbenen Abschlüsse / Ausbildungen, keine formale Anerkennung finden bzw. keine Wertschätzung erfahren. Daher ist der Nutzen der Potenzialanalyse für die Teilnehmerinnen nicht sichtbar. Erschwerend kommt hinzu, dass Aktivitäten der Potenzialanalyse von Teilnehmerinnen nicht als „richtiges“ Lernen wahrgenommen werden.

Gemeinsam mit den Transferpartnerinnen wurden folgende Möglichkeiten der Adaption der Poten-

¹⁰ Vgl. dazu Eichberger-Jesenko, Adelheid / Pretterhofer, Ingeborg (2007), Stärken entdecken Lernkompetenz entwickeln. Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, als Download verfügbar unter: <http://www.learnforever.at/uploads/000606.pdf> Stand 23.5. 2014

zialanalyse überlegt: Eine mögliche Variante für Teilnehmerinnen mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen ist es, die Potenzialanalyse teilweise oder ganz in der Muttersprache durchzuführen. Dies würde in der Realität bedeuten, dass die Anforderungen an die Lernprozessmoderatorinnen weiter steigen oder die Lernprozessmoderatorinnen die Potenzialanalyse an andere Personen „delegieren“ müssen. Die personelle Entkoppelung bringt auch mit sich, dass die Lernprozessmoderatorinnen sich im Lernarrangement nur auf die Ergebnisse der Potenzialanalyse, aber nicht auf den Prozess beziehen können. Für diese Lösung bräuchte es entsprechend mehr ausgebildete und mehrsprachige Lernprozessmoderatorinnen. Damit ergäbe sich jedoch die Möglichkeit Potenzialanalysen auch unabhängig von Lernarrangements anzubieten.

Eine zweite Variante ist es, die Potenzialanalyse noch verstärkter in kleinen Einheiten auf das Lernarrangement aufzuteilen. Dazu braucht es noch weitere methodisch-didaktische Überlegungen. Mögliche Ansatzpunkte sind die Durchsicht aller Methoden der Potenzialanalyse hinsichtlich der Frage, welche Methoden in der bestehenden Form gut funktionieren.

Weitere Überlegungen könnten sein:

- Welche Methoden können sprachlich vereinfacht und/ oder durch handelnde Aktivitäten ersetzt / ergänzt werden?
- Welche bewährten Methoden zum Aufbau von Lernkompetenz und /oder aus dem Bereich Lerntechniken können verstärkt für die Potenzialanalyse eingesetzt werden um die Potenzialanalyse mit dem Lernarrangement zu verschränken?
- Welche neuen Methoden sind zu entwickeln bzw. zu adaptieren, um diese Methode für bildungsbenachteiligte Teilnehmerinnen mit Nicht-Deutsch als Muttersprache einsetzen zu können?

6.3. Moderation von Lernprozessen

Paradigmenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin

Für zukünftige Transfers sind folgende Erfahrungen zu berücksichtigen: Die Kurzform der Weiterbildung „Vom Training zur Moderation selbstgesteuerter Lernprozesse“ im Ausmaß von 60 Unterrichtseinheiten hat sich als kaum ausreichend erwiesen. In dieser kurzen Zeit sind die nötigen didaktischen Grundlagen und der komplexe Aufbau eines Lernarrangements schwer zu vermitteln. Der Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin erfordert Reflexionsprozesse, für die im Rahmen der verkürzten Weiterbildung zu wenig Zeit war. In der Praxis wurde diese Herausforderung durch intensive Prozessbegleitung und weitere Inputs ausgeglichen. Somit konnte dieser Rollenwechsel auch stattfinden. Für künftige Transfers ist der Umfang der Weiterbildung in jedem Fall zu erweitern (mindestens auf die Langform von 90 Unterrichtseinheiten). Die Inhalte der Weiterbildung müssen auch noch enger an den Transferprozess gekoppelt werden.

Ressourcen für Lernumgebungen

Dieses learn forever Prinzip stellt in der Praxis eine besondere Herausforderung für die pädagogische Leitung und die Organisation dar. Nur wenn auch das Thema Ressourcen (Ausstattung mit PCs/Laptops, ausreichend dimensionierte Internetverbindung, räumliche Ausstattung, Materialien) gelöst werden kann, können Lernprozessmoderatorinnen eine Lernumgebungen schaffen, die die Moderation von Lernprozessen ermöglicht. Ebenso muss ausreichend dimensionierte Vor- und Nachbereitungszeit finanziert werden. Um medienbasiertes Lernen in die Bildungsarbeit integrieren zu können, müssen den Bildungseinrichtungen also entsprechende Ressourcen für eine zeitgemäße Ausstattung zur Verfügung gestellt werden.

6.4. Selbstgesteuertes Lernen initiieren

Lernkompetenz zu fördern und Lerntechniken zu vermitteln scheinen nach aktuellem Erfahrungsstand die beiden Grundelemente zu sein, die von der Grundkonzeption keine grundlegenden Adaptionen erfordern.

6.5. Medienbasiertes Lernen

Das Lernen mit digitalen Medien hat besonders für die Zielgruppe der Bildungsbenachteiligten einen von der Öffentlichkeit eher unbemerkten Wandel durchlaufen. Es gibt neue Tools, niederschwellige Lernumgebungen und offene Lernressourcen (OER), die es ermöglichen erwachsenengerechte Methoden, Lernbausteine und Aktivitäten ohne große finanzielle Investitionen einzusetzen. Dadurch wird ein sehr niederschwelliger Zugang zum Lernen mit digitalen Medien in einer geschützten Lernumgebung ermöglicht. Die Verbreitung von Smartphones und mobilem Internetzugang ist generell, aber auch innerhalb der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen mit Migrationshintergrund, gestiegen. Eine weitere zukünftige Möglichkeit könnte die Entwicklung von Apps für den Einsatz von Micro-learning sein.

Das Monitoring der aktuellen Entwicklungen im Bereich von webbasierten Tools, Online-Lernressourcen und digitalen Lernbausteinen braucht Zeitressourcen. Da einzelne Organisationen das kaum leisten können, wäre es sinnvoll offene Lernressourcen organisationsübergreifend zu entwickeln und bereitzustellen.

Lernwerkzeug - Pool an Qualitätsgesicherten Materialien

Es gibt mittlerweile einen immer größer werdenden Pool an Lernwerkzeugen und -methoden für bildungsbenachteiligte, erwachsene Lernende. Was aber fehlt, ist eine systematische und aktuelle Sammlung qualitätsgesicherter Methoden/Aktivitäten, die Lernprozessmoderatorinnen /Trainerinnen und Lernenden einen einfachen und unkomplizierten Online-Zugang zu diesen Lernressourcen ermöglicht. Sinnvoll wären hier zentrale Portale mit qualitätsgesicherten Materialien.

Besonders im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ wäre eine vermehrte Digitalisierung von Materialien unterstützend. Die vorhandenen begleitenden Online-Aktivitäten zu bewährten Lehrwerken sind sowohl von der Umsetzung nicht auf dem Stand der Zeit als auch von der Bedienbarkeit für die Lernenden nicht niederschwellig genug. Die Digitalisierung bewährter Offline Übungen und Materialien ist trotz neuer Tools ein sehr zeitaufwändiger Prozess. Gerade bei der Veröffentlichung von Methoden und Materialien im Web ist größeres Augenmerk auf die Beachtung von UrheberInnenrechten zu legen. Auch für die Erwachsenenbildung wären Ausnahmen vom UrheberInnenrecht (wie im Schulbereich) sinnvoll.

Lerninhalt

Der Versuch diese Inhalte auch in Bildungsangeboten, die nicht per se EDV- oder IKT -Trainings / Kurse sind, in bestehende Curricula zu integrieren, stellt eine große Herausforderung dar. Viele online verfügbare Inhalte sind teilweise veraltet, teilweise sprachlich nicht entsprechend und deshalb in der Erwachsenenbildung nur bedingt einsetzbar.

Selbst Angebote, wie der PC-Start¹¹, die sich dezidiert an ComputeranfängerInnen wenden, sind für bildungsbenachteiligte Teilnehmerinnen nur mit Adaptionen und zusätzlichen Arbeits- und Übungsmaterialien einsetzbar. Als Beispiel dafür sei der Übungstext „Einladung zur Weinverkostung“ im PC-Start Skriptum S 55 – 74¹² angeführt. Anhand des Verfassens einer Einladung für eine Weinverkostung, sollen die Lernenden das Formatieren eines Word-Dokuments üben. Diese Aufgabenstellung erforderte in der Praxis insbesondere für die Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund zahlreiche Erklärungen über den Inhalt dieser Übung: Was ist eine Weinverkostung? Wer geht zu einer Weinverkostung? etc. Für bildungsbenachteiligte Frauen hat diese Übung zudem keinen Lebensweltbezug. In der Praxis wurden diese Materialien adaptiert. Im konkreten Fall wurde z.B. stattdessen die Aufgabe gestellt, eine Einladung zu einem Geburtstagsfest zu verfassen.

¹¹ Siehe dazu die Information der Österreichische Computer Gesellschaft (OCG) zum PC-Start: online verfügbar unter <http://www.ocg.at/de/pc-start> Stand. 23.5.2014

¹² Team ALGE (2011) PC-Start Der Computereinstieg für alle Windows 7 Österreichische Computer Gesellschaft Zertifizierte Schulungsunterlage , 5.

7. Zusammenfassung

learn forever hat sich in den letzten Jahren gezielt mit den Fragen der Integration von Zielgruppen in Bildungsprozesse, der Erreichung dieser Zielgruppen und der (Weiter-) Entwicklung von Methoden und Lernangeboten für diese Zielgruppe beschäftigt und transferiert bereits erarbeitete Modelle zu anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Mit dem Projekt „know how transfer, neue Wege in der Erwachsenenbildung“ wurde das erarbeitete know how ganz bewusst zu Anbieterorganisationen transferiert, die sich der Zielgruppe der besonders bildungsbenachteiligten Gruppen wie Personen mit Basisbildungsbedarf und Personen mit Migrationshintergrund widmen.

Die Erfahrungen aus diesem know how transfer zeigen, dass learn forever Lernarrangements bzw. zentrale Elemente daraus auch in der Bildungsarbeit mit Personen mit Deutsch als Zweitsprache und Basisbildungsbedarf gut geeignet sind um nachhaltige Lernprozesse zu initiieren. Wie die Einschätzung der teilnehmenden Organisationen in Abschnitt 3 zeigt, werden damit Perspektiven erweitert, nachhaltiges Lernen initiiert und der Nutzen für die Teilnehmerinnen damit größer. Auch die Ergebnisse der Evaluierung auf Teilnehmerinnenebene, von Seiten der Lernprozessmoderatorinnen, als auch der pädagogischen Leitung und der Organisationsleitung haben dies bestätigt.

Mit dem pilotierten Lernarrangement „B1 Intensiv“ von Peregrina wurde ein gelungenes Beispiel vorgestellt, wie die Integration des Aufbaus von Lern- und IKT-Kompetenz in einen Deutschkurs aussehen kann. Lernungewohnte Teilnehmerinnen mit Deutsch als Zweitsprache erhalten durch solche Angebote bessere Chancen das erforderliche Deutsch-Sprachniveau zu erreichen. Mit dem im Rahmen des Transfers zum Verein Viele umgesetzten Lernangebot „PC nutzen statt putzen“ wird deutlich, wie die im Lehrgang erworbenen IKT-Kompetenzen den Aktionsraum der Frauen erweitern. Durch die Nutzung des Webs eröffnen sich den Frauen neue Perspektiven und ihre Eigenständigkeit nimmt zu.

Für eine erfolgreiche Implementation in den „Regelbetrieb“ sind sicher noch einige Adaptionen bzw. Weiterentwicklungen nötig, wie im vorigen Abschnitt beschrieben wurde. Besonders im Bereich von Deutsch als Zweitsprache wäre die Digitalisierung von Materialien und die Eröffnung freier Onlineresourcen eine wünschenswerte Entwicklung. Die organisationsübergreifende Entwicklung und Bereitstellung von webbasierten Lernressourcen wäre in der Bildungsarbeit mit Bildungsbenachteiligten ein wichtiger Schritt.

8. Literaturverzeichnis

Baacke, Dieter (1998), Zum Konzept und zur Operationalisierung von Medienkompetenz, online unter: http://www.produktive-medienarbeit.de/ressourcen/bibliothek/fachartikel/baacke_operationalisierung.shtml Stand: 06.06.2014

Eichberger-Jesenko, Adelheid / Pretterhofer, Ingeborg (2007), Stärken entdecken Lernkompetenz entwickeln. Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, online unter <http://www.learnforever.at/uploads/000606.pdf> Stand: 23.5.2014

Eichberger-Jesenko, Adelheid / Puchas, Karin (2014), Implementierungscoaching, unveröffentlicht

Freimüller, Michaela / Pretterhofer, Ingeborg (2009), „Endlich eine Chance ...“. Ein Lernarrangement für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen, Salzburg, online unter: <http://www.learnforever.at/uploads/000608.pdf> Stand: 23.5.2014

Pretterhofer, Ingeborg / Eichberger-Jesenko, Adelheid / Auer, Marlies (2007), Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, 2. Auflage, online unter: <http://www.learnforever.at/uploads/000626.pdf> Stand: 23.5.2014

Team ALGE (2011), PC-Start. Der Computereinstieg für alle. Windows 7. Österreichische Computer Gesellschaft. 5. Auflage Zertifizierte Schulungsunterlage, ikon VerlagsGesmbH, Brunn am Gebirge

9. Impressum

Autorinnen: Birgitta Loucky-Reisner, abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft,
Eva Holder, abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

unter der gestaltenden Mitarbeit von: Karin Priller, EB projektmanagement GmbH

Grafik: instinctive clothing & design KG, Villach

Herausgeberin: abz*austria, Simmeringer Hauptstraße 154, 1110 Wien
T: +43 1 66 70 300 54, E: abz*austria@abzaustria.at, www.abzaustria.at
Kontakt: Karin Wolf

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft

abz*austria ist eine Non-Profit-Frauenorganisation, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 1992 die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt zur Aufgabe gemacht hat. Rund 70 Mitarbeiterinnen und 30 selbständige Beraterinnen und Trainerinnen von **abz*austria** engagieren sich in 5 Kompetenzfeldern und entwickeln Lösungen für Aufgabenstellungen zu „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, „Vereinbarkeit von Beruf.Familie.Privatleben“, „Arbeit.Jugend. Alter“, „Lebenslanges Lernen“ und „Arbeit.Migration.Mobilität.“

abz*austria steht neben der Arbeit mit und für Frauen mit seinen Angeboten auch Unternehmen und EntscheidungsträgerInnen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung. abz*austria finanziert sich über Projektbeauftragungen des AMS, der Länder, des Bundes und Europas sowie der Privatwirtschaft.

Koordination:
abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft
EB projektmanagement GmbH

Lektorat:
Karin Priller, EB projektmanagement GmbH

10. Kontakt

Informationen zu den Transferangeboten von learn forever erhalten Sie unter:

EB projektmanagement GmbH
Felicitas Wachschütz, Elke Beneke
Völkendorferstrasse 1/EG 2
9500 Villach

M: f.wachschuetz@eb-projektmanagement.at; e.beneke@eb-projektmanagement.at
T: 04242 22595 0

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft

nowa
Netzwerk für Berufsausbildung

EB projektmanagement



BM | **BF**

learn forever know how transfer wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.