

Kompetenzprofil Lernprozessmoderation

Aktualisierte Version 2014

Autorinnen:

Birgitta Loucky-Reisner, abz*austria kompetent für frauen und wirtschaft
Anna Stiftinger, agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

Redaktionelle Mitarbeit: learn-forever-Weiterbildungsteam

Adelheid Eichberger-Jesenko, nowa Training Beratung Projektmanagement
Michaela Freimüller, Frauenstiftung Steyr
Katja Grach, akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit
Eva Holder, abz*austria - kompetent für frauen und wirtschaft
Nicole Kapellari, nowa Training Beratung Projektmanagement
Angelika Piffer, Frauenstiftung Steyr

Salzburg/Wien, Juni 2014



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.

learn



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 organisationenübergreifend 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 die 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

EINLEITUNG.....	4
1. GRUNDPRINZIPIEN VON LEARN FOREVER	5
1.1. PRINZIPIEN VON LEARN FOREVER.....	5
1.1.1. TEILNEHMERINNEN IM MITTELPUNKT	5
1.1.2. KOMPETENZORIENTIERUNG UND -ERWEITERUNG.....	6
1.1.3. MODERATION VON LERNPROZESSEN.....	6
1.1.4. INITIIERUNG SELBSTGESTEUERTER LERNPROZESSE	6
1.1.5. MEDIENBASIERTES LERNEN.....	8
2. ÜBERBLICK: BEDEUTUNG DER DIDAKTISCHEN AUSRICHTUNG VON LEARN FOREVER FÜR TEILNEHMERINNEN UND LERNPROZESSMODERATORINNEN	9
2. DIE LERNPROZESSMODERATORIN	10
2.1. KOMPETENZEN DER LERNPROZESSMODERATION	11
2.1.1. GESELLSCHAFTSPOLITISCHE HINTERGRÜNDE	11
2.1.2. BILDUNGS- UND LERNTHEORIEN	12
2.1.3. MEDIENKOMPETENZ	13
2.1.4. KOMPETENZ ALS ERWACHSENENBILDNERIN MIT SCHWERPUNKT ERMÖGLICHUNGSDIDAKTIK	13
2.1.5. LERNBERATUNG.....	14
2.1.6. KOMMUNIKATION UND KOOPERATION.....	14
2.1.7. GENDER UND DIVERSITY	14
2.1.8. ENTWICKLUNG UND PLANUNG VON LERNANGEBOTEN	15
2.1.9. REFLEXIVE KOMPETENZ	15
3. LITERATUR.....	16

EINLEITUNG

Lernprozessmoderation ist eine von mehreren Rollen, die ErwachsenenbildnerInnen in Lern- und Bildungsangeboten einnehmen. Lernprozessmoderation unterscheidet sich wesentlich von der Rolle des / der TrainerIn. LernprozessmoderatorInnen (LPM) verlassen die traditionelle Rolle der reinen Wissensvermittlung und sind aufgefordert, ein neues Selbstverständnis zu entwickeln. Sie unterstützen die Lernenden in ihren individuellen Lernprozessen und ermöglichen durch die Gestaltung unterschiedlicher Lernumgebungen Lernprozesse, die auf zunehmende Selbststeuerung abzielen. Aus instruierenden TrainerInnen werden begleitende LernprozessmoderatorInnen, die im Lernprozess zugunsten der Lernenden zurücktreten. Das heißt, die TeilnehmerInnen werden als ExpertInnen ihrer Lernprozesse positioniert und übernehmen immer mehr Verantwortung für diese. Nicht mehr die TrainerInnen, sondern die TeilnehmerInnen entscheiden, was, wann, wie und wo sie lernen wollen.

Die nunmehr aktualisierte Beschreibung des Kompetenzprofils für die Lernprozessmoderation orientiert sich weiterhin am pädagogischen Verständnis von learn forever (siehe: www.learnforever.at) und stellt eine Präzisierung und Ergänzung der learn-forever-Qualitätsstandards (siehe: www.learnforever.at > Service / Infopool) dar. Sie versteht sich als Handlungsempfehlung für die Umsetzung von Lernangeboten, die einer zeitgemäßen und erwachsenengerechten Lernkultur entsprechen und soll Perspektiven und Anregungen für eine Weiterentwicklung in der Erwachsenenbildung eröffnen. Dementsprechend lag der Fokus der Überarbeitung im Bereich der Medienkompetenz.

Digitale Medien haben alle Bereiche unseres Lebens durchdrungen, auch die Bildungslandschaft und damit die Möglichkeiten des formalen und informellen Lernens. Der Aufbau von Lernkompetenzen für das Lernen mit digitalen Medien war immer zentraler Bestandteil der learn-forever-Lernangebote. Damit digitales, virtuelles Lernen als didaktisches Prinzip in allen Lernangeboten Realität werden kann, muss eine Auseinandersetzung mit dem neuen Paradigmenwechsel erfolgen: Nämlich dass Medienkompetenz wesentlicher Bestandteil der Identität von ErwachsenenbildnerInnen ist und dass Lernprozessmoderation, die nicht nur in Präsenzphasen, sondern auch virtuell als E-Lernprozessmoderation erfolgt, weitere, zusätzliche Kompetenzen verlangt.

learn forever orientiert sich in der Bildungsarbeit an der Strategie der Frauenförderung und setzt geschlechtshomogene Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen um. Daraus ergibt sich die rein weibliche Formulierung in der folgenden Beschreibung.

Basis der Arbeit von learn forever sind die jahrelangen Erfahrungen der Projektpartnerinnen und deren systematische kritische Reflexion, die Evaluierung der Bildungsarbeit, die Einbeziehung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und theoretischer Hintergründe sowie die Kenntnis über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge.

learn forever orientiert sich im pädagogischen Grundverständnis an den allgemeinen Prinzipien zeitgemäßer, erwachsenengerechter und gendersensibler Didaktik. Wir sind überzeugt, dass das beschriebene Kompetenzprofil Gültigkeit für jegliche Lern- und Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Menschen hat.

Das Kompetenzprofil für Lernprozessmoderatorinnen beschreibt Kompetenzen, Tätigkeiten und Aufgaben der Lernprozessmoderation in learn-forever-Lernangeboten. Diese haben die Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen mit dem Fokus auf Lern- und Medienkompetenz sowie Selbstwirksamkeitsüberzeugung bei bildungsbenachteiligten Frauen zum Ziel.

1. GRUNDPINZIPIEN VON LEARN FOREVER

Seit 2005 setzt das österreichweite Netzwerk learn forever gezielt Aktivitäten, um bildungsbenachteiligten Frauen mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien einen gleichberechtigten Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen und ihre Teilhabe an der Wissensgesellschaft sowie an allen gesellschaftlichen Prozessen zu sichern.

Grundlage aller Aktivitäten ist die 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.

Für die Lernangebote von learn forever bedeuten diese Grundpositionen,

- die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (= Überzeugung, aufgrund der eigenen Kompetenzen ein gesetztes Ziel erreichen zu können) der Lernenden zu erhöhen,
- Lernkompetenz im Hinblick auf selbstgesteuertes Lernen gezielt aufzubauen und
- den Erwerb von Medienkompetenz¹ zu fördern.

Die Lernangebote von learn forever richten sich an bildungsbenachteiligte Frauen mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss oder einer am Arbeitsmarkt nicht verwertbaren Erstausbildung sowie keinen oder nur geringen Computerkenntnissen. Ein geringes Bewusstsein bezüglich der Einschätzung ihrer Lernfähigkeiten und Ressourcen ist ein weiteres mögliches Kriterium.

1.1. Prinzipien von learn forever

Folgende Prinzipien leiten die Arbeit von learn forever und demnach die Arbeit von Lernprozessmoderatorinnen:

1.1.1. Teilnehmerinnen im Mittelpunkt

Die Teilnehmerinnen sind Ausgangs- und Bezugspunkt aller didaktischen und methodischen Überlegungen. Diese zentrale Positionierung setzt eine intensive Auseinandersetzung mit den Lebenswelten der Teilnehmerinnen (**Startprofil**) voraus. Welche Kompetenzen, (Lern-) Erfahrungen und Vorkenntnisse bringen sie mit, was sind ihre Interessen und Ziele, was ist ihre Motivation zur Teilnahme, wie sind ihre Rahmenbedingungen? Diese erste Analyse bestimmt wesentlich die Festlegung der Lernsettings und die inhaltliche Detailplanung der Lernangebote.

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. Während des Lernprozesses werden die Ziele – entsprechend der individuellen Kompetenzentwicklung der Lernenden – immer wieder reflektiert, bei Bedarf adaptiert und möglicherweise auch neu formuliert.

¹ Wir verwenden – in Abgrenzung zu Computerkompetenz (verstanden als eine der acht von der EU definierten Schlüsselkompetenzen für das lebensbegleitende Lernen, welche auf Arbeit, Kommunikation und Freizeit abzielt) – den Begriff der Medienkompetenz. Dieser „breiter“ verstandene Begriff der Medienkompetenz bezieht sich auf jegliches medienbasierte Handeln.

Die Lernenden übernehmen von Anfang an Eigenverantwortung für den Lernprozess. Sie lernen in ihrem Lerntempo mit den Lerntechniken, die ihrem Lernstil entsprechen, und organisieren ihre Lernprozesse in Abstimmung mit ihren Rahmenbedingungen, Interessen und Zielen.

1.1.2. Kompetenzorientierung und -erweiterung

Das Bewusstmachen, Einsetzen und Weiterentwickeln von Potenzialen und Kompetenzen ist gerade in selbstgesteuerten Lernprozessen von zentraler Bedeutung. Es wirkt direkt auf eine Erhöhung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung,² sowie die Aufrechterhaltung der Lernmotivation. Selbstgesteuertes Lernen ist das Lernfeld, in dem die Teilnehmerinnen ihre Fähigkeiten weiterentwickeln, um sie dann in andere Bereiche (beruflich oder privat) transferieren zu können, und so ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern.

Teilnehmerinnenadäquat aufbereitete Instrumente und Methoden der von learn forever entwickelten Potenzialanalyse³ kommen in diesem Prozess zum Einsatz.

1.1.3. Moderation von Lernprozessen

Das learn-forever-Netzwerk 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.⁴

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. Die Lernenden übernehmen vom Start des Lernangebots an Verantwortung für ihre Lernerfolge und die Lehrenden fördern durch die Gestaltung der Lernsituationen und durch professionelle Anleitung die Entwicklung von Selbststeuerungskompetenz. 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.

Das selbstverständliche Einbeziehen digitaler Medien erhöht die Anforderungen, die an die Lernenden und gleichermaßen an die Lehrenden gestellt werden. Zusätzliche Herausforderungen für Lernangebote mit Online-Phasen sind: Nichtpräsenz und die damit einhergehende Asynchronität der Lernprozesse, höheres Problemlösungs- und Problemmanagement.

1.1.4. Initiierung selbstgesteuerter Lernprozesse

Erfolgreich selbstgesteuert lernen zu können setzt entsprechende Lern-, Kooperations- und Medienkompetenzen voraus. Der Aufbau bzw. die Erweiterung dieser Kompetenzen ist neben anderen fachlichen Inhalten immer zentral in allen learn-forever-Lernangeboten integriert.⁵

² Selbstwirksamkeitsüberzeugung bedeutet, dass sich die Lernenden sind sich ihrer Fähigkeiten bewusst sind und abschätzen können, inwieweit es ihnen möglich ist, Ziele zu erreichen.

³ Dieses Verfahren, lernrelevante Kompetenzen zu entdecken bzw. zu stärken, kann nachgelesen werden unter Eichberger / Pretterhofer 2006.

⁴ Zur Beschreibung der Lernräume siehe Pretterhofer / Eichberger / Auer 2007.

⁵ Vgl. Mandl / Krause 2001, S. 7.

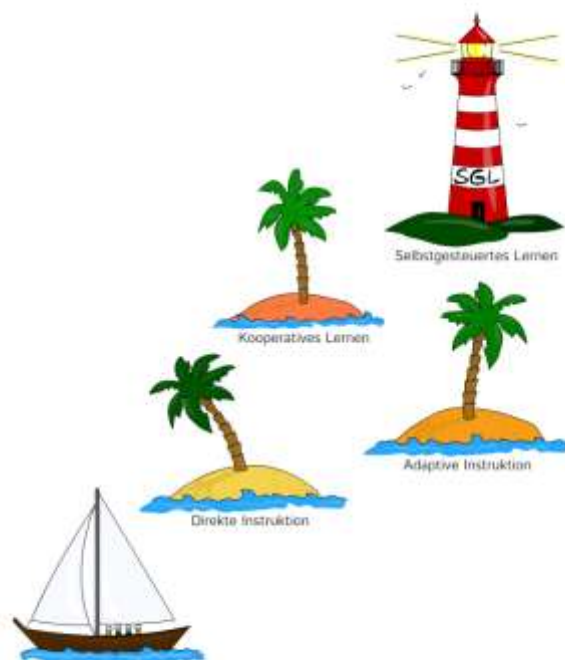
Selbstgesteuertes Lernen verlangt von den Lernenden die Lernkompetenz als aktiv den Lernprozess Steuernde handlungsfähig zu sein. Im Wesentlichen geht es darum, Lernprozesse vorzubereiten, auszuführen, zu regulieren – also reflektierend zu überprüfen und bei Bedarf zu adaptieren – und Lernergebnisse bewerten zu können. Zusätzlich brauchen die Lernenden Strategien, um ihre Konzentration und Motivation aufrechterhalten zu können. Diese Lernkompetenzen können nicht vorausgesetzt werden, sondern müssen bewusst gemacht und gefördert werden.

Auch wenn Lernen als individueller Prozess begriffen wird, so ist dieser immer in einem sozialen Kontext zu sehen. Das heißt, dass Lernen mit und von anderen Teil der Lernangebote, sowohl beim Lernen mit analogen als auch mit digitalen Medien sein muss.

Kooperation bedeutet, dass im Arbeitsprozess aufgeteilte/getrennt bearbeitete Arbeitspakete letztendlich zu einem Ganzen zusammengefügt werden. Kollaboration meint einen verschränkten Entstehungsprozess bzw. eine gemeinsame Entwicklung. Jeder/jede trägt mit seinen/ihren individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen zum Gesamten bei, ohne dass explizite Pflichten und Aufgaben bereits zu Beginn definiert werden⁶. Die Förderung kooperativer und kollaborativer Lernprozesse ist, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, Bestandteil aller Lernangebote von learn forever.

Die Rolle der selbstbestimmt 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.

Die Lernsettings sind so zu gestalten, dass die Lernenden durch eine Mischung aus direkter Instruktion, adaptiver Instruktion, kooperativem Lernen und selbstgesteuertem Lernen zum selbstgesteuerten Lernen hingeführt werden. Wichtig dabei ist es, dass diese den Teilnehmerinnen gegenüber transparent dargestellt werden und sie über deren Bedeutung für den Lernprozess reflektieren können.



⁶ Vgl. dazu Schmalz 2007.

1.1.5. Medienbasiertes Lernen

Medienkompetenz ist zentrale Voraussetzung sowohl für selbstgesteuertes Lernen als auch für die Teilhabe an der Wissens- und Informationsgesellschaft. Digitale Medien sind daher nicht nur zentrale Lerninhalte, sondern auch zentrale Lernmedien.

Lernangebote zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen verknüpfen analoge (Bücher, Texte, Arbeitsblätter etc.) und digitale Medien. Lesen, Schreiben, Rechnen, also die klassischen Kulturtechniken, werden gleichermaßen gefördert, weil sie Voraussetzung für den Umgang mit digitalen Medien sind. Der Einsatz von digitalen Lernmedien kann jedoch gleichzeitig Teilnehmende mit fehlenden Kompetenzen in den klassischen Kulturtechniken, wie z. B. beim Lesen oder Schreiben, durch den Einsatz von Video- und Audiolernmaterial unterstützen.

Damit bildungsbenachteiligte Frauen sowohl analoge als auch digitale Medien für ihre Lernprozesse nutzen können, müssen beide Ebenen von Anfang an in die Lernangebote einbezogen werden. Entsprechend dem Modell von Baacke (2008)⁷ zur Beschreibung von Medienkompetenz werden zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen bei learn forever die Dimensionen Mediennutzung, -kunde und -kritik gefördert.

⁷ Baacke (2008) beschreibt vier Dimensionen von Medienkompetenz.

- a) In Bezug auf Lernen beschreibt Medienkunde das Wissen über unterschiedliche digitale Medien, Geräte, Technologien und die Fertigkeit, diese auch bedienen zu können.
- b) 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).
- 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 kritisch Reflexion der eigenen Mediennutzung.

Seit Ende der 1990er-Jahre gibt es weitere Modelle zur Beschreibung von Dimensionen von Medienkompetenz. Wir orientieren uns in der Darstellung von Medienkompetenz und deren Auswirkung auf Medienandragogik deshalb an Baacke, weil sich dieses leichter operationalisieren lässt. Social-Media-Kompetenz ist in unserem Verständnis im Modell von Baacke enthalten.

2. Überblick: Bedeutung der didaktischen Ausrichtung von learn forever für Teilnehmerinnen und Lernprozessmoderatorinnen

	Teilnehmerinnen	Lernprozessmoderatorinnen
Lernverhalten Lernstil	<ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit Lerntechniken auseinander und wenden diese in der Erarbeitung der Lerninhalte an • reflektieren ihr Lernverhalten • dokumentieren und evaluieren Lernfortschritte und -verhalten • übernehmen zunehmend Verantwortung für ihren Lernfortschritt • gestalten ihre Lernprozesse aktiv mit 	<ul style="list-style-type: none"> • setzen Methoden zur Entwicklung und Reflexion von Lernkompetenz ein • bieten verschiedene Lerntechniken und deren Einsatzmöglichkeiten an • stellen Nutzen, Einsatzmöglichkeiten und Möglichkeiten zur Dokumentation und Evaluierung des Lernprozesses vor und motivieren die Teilnehmerinnen zur Nutzung • führen die Teilnehmerinnen schrittweise an selbstgesteuertes Lernen heran
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • lernen in der Erwachsenenbildungseinrichtung in der Lerngruppe, aber auch zeit- und ortsunabhängig (z. B. zu Hause) und an alltagsrelevanten Orten (z. B. Gemeinde) 	<ul style="list-style-type: none"> • erheben im Auswahlverfahren die zeitlichen Ressourcen der Interessentinnen und berücksichtigen diese bei der Gestaltung der Präsenzzeiten des Lernangebots • wenden Strategien für aufsuchende Bildungsarbeit an • arbeiten eng mit der Pädagogischen Leitung und der IT-verantwortlichen Person zusammen, welche die instrumentalen Ressourcen für analoges und digitales Lernen bereitstellen⁸
Interessen	<ul style="list-style-type: none"> • ausgehend von ihren Interessen bilden die Teilnehmerinnen Lerngruppen für kooperatives Lernen • verknüpfen ihre Interessen mit Lerninhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • positionieren die Interessen der Teilnehmerinnen als Kompetenz- und Motivationsquellen • Lernmaterialien orientieren sich an den Interessen der Teilnehmerinnen
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit eigenen Ressourcen und Fähigkeiten auseinander • machen sich eigene Erfolge und Stärken bewusst und nutzen sie für das selbstgesteuerte Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> • setzen zielgruppenadäquate Methoden und Instrumente der Potenzialanalyse mit den Teilnehmerinnen ein • leiten Reflexionen zum Bewusstmachen von Stärken an • unterstützen den Transfer von Kompetenzen in andere Lebensbereiche
Lernziele	<ul style="list-style-type: none"> • setzen sich individuelle Lernziele • planen Meilensteine in der Zielerreichung 	<ul style="list-style-type: none"> • legen eine Zielhierarchie für das Lernangebot fest, innerhalb derer sie die Teilnehmerinnen in ihrer individuellen Zielerreichung unterstützen • bieten Know-how zur Zielformulierung • unterstützen Teilnehmerinnen sowohl im Gruppen- als auch Einzelsetting in der Zielformulierung und -erreichung
Lerninhalte/ Lernzielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • wählen aus den angebotenen Ressourcen und Lernmaterialien die für sie geeigneten zur Lernzielerreichung aus • lernen unterschiedliche personale Settings kennen und wählen entsprechend ihren Rahmenbedingungen und Bedürfnissen die passenden aus 	<ul style="list-style-type: none"> • erstellen bzw. adaptieren Lernunterlagen und Materialien dahingehend, dass sie die Lebenswelten der Teilnehmerinnen berücksichtigen und auf ihre Interessen und Zielsetzungen Bezug nehmen • stellen Aktivitäten zur Steigerung der Konzentration und Entspannung vor, die die Lernenden in der Folge selbstständig in ihre Lernsequenzen integrieren können
Lernzielkontrolle	<ul style="list-style-type: none"> • neben vorgegebenen Lernzielkontrollen entscheiden die Teilnehmerinnen über Zeitpunkt und Art und Weise ihrer individuellen Lernzielkontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> • setzen Materialien und handlungsorientierte Methoden mit unterschiedlichen Inhalten und Schwierigkeitsgraden zur Lernzielkontrolle ein

⁸ Damit Lernen mit digitalen Medien erfolgreich umgesetzt werden kann, sind entsprechende Voraussetzungen auf Seiten der Bildungseinrichtung zu erfüllen. Diese Beschreibung findet sich unter: Medienbasierte Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen. Herausforderungen für und Anforderungen an Bildungseinrichtungen. Online unter: <http://learnforever.at/unsere-publikationen-zum-download>

2. DIE LERNPROZESSMODERATORIN

Mitarbeiterinnen, die Lernangebote nach der oben beschriebenen didaktischen Ausrichtung umsetzen, werden im Rahmen von learn forever als Lernprozessmoderatorinnen bezeichnet.

Die Umsetzung von Lernangeboten nach den Prinzipien von learn forever bedeutet ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Lehrenden und Lernenden.

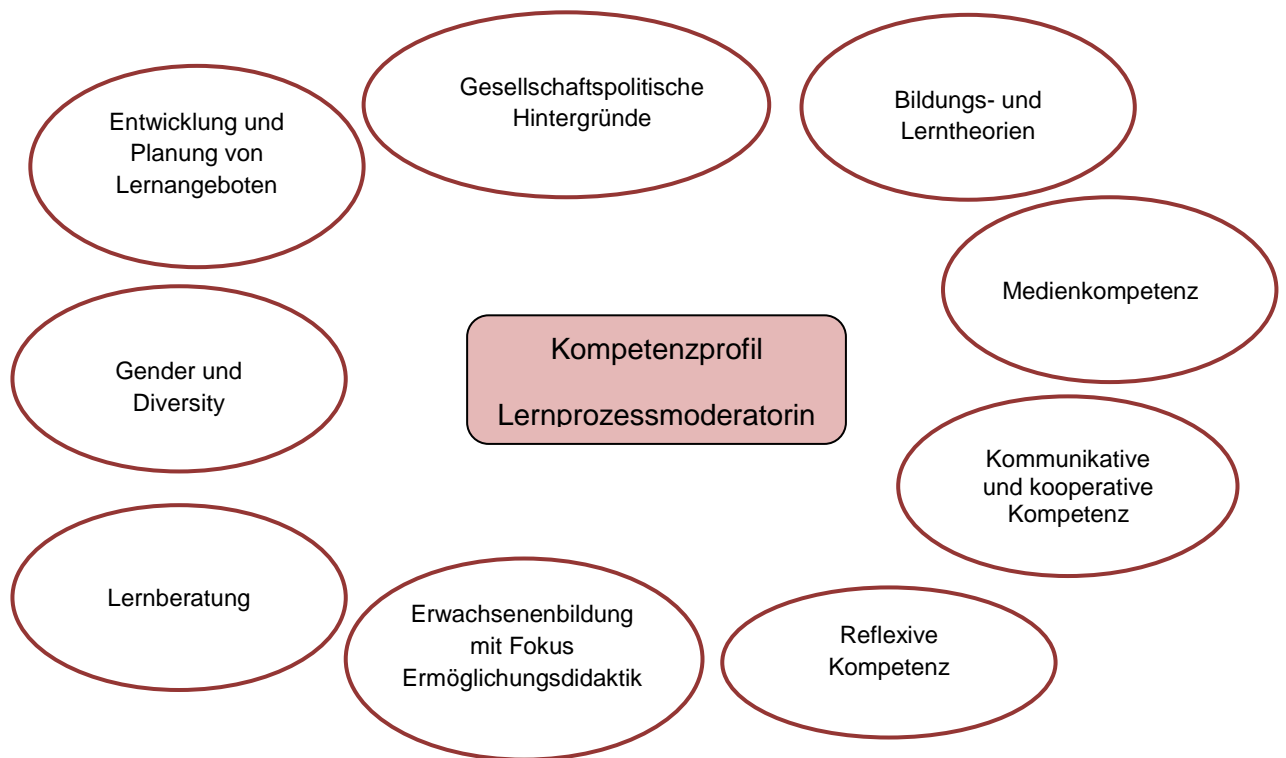
Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden in der Erreichung ihrer individuellen Lernziele und gestalten Lernsituationen, die die aktive Rolle und Selbststeuerung der Lernenden fördern. Sie arrangieren Lernsettings und wechseln zwischen Instruktions- und Konstruktionsphasen, um die Teilnehmerinnen nicht zu überfordern, sie aber in ihrer Rolle als selbstbestimmt Lernende zu unterstützen und ihre Eigenverantwortung zu fördern.

Der Aufgabenbereich von Lernprozessmoderatorinnen in Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen stellt sich wie folgt dar:

- Sie führen eine Analyse der Ausgangssituation der Teilnehmerinnen durch, bei der auch die Motivation für die Teilnahme, persönliche Lernerfahrungen und Rahmenbedingungen erfasst werden (Festlegen vom Startprofil).
- Sie erstellen Lernunterlagen und Materialien, die die Lebenswelten der Teilnehmerinnen berücksichtigen und auf ihre Interessen und Zielsetzungen Bezug nehmen
- Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden gezielt darin, ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu erhöhen. Sie setzen dazu zielgruppenadäquate Methoden und Instrumente ein, zum Beispiel die learn-forever-Potenzialanalyse, um Kompetenzen bewusst zu machen, sie zu benennen und transferieren zu können.
- Sie initiieren, begleiten und fördern die Reflexion von Lernprozessen und fördern durch den bewussten Einsatz von didaktischen Settings (direktive und adaptive Instruktion sowie kooperatives Lernen) den Aufbau von Selbststeuerungskompetenz.
- Sie unterstützen die Teilnehmenden im Aufbau von Medienkompetenz, die die Nutzung von digitalen Medien als Lernmedien zum Ziel hat.
- In der Einzelberatung unterstützen sie die Teilnehmerinnen in ihrer individuellen Zielformulierung und -erreichung.
- Die Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden bei der Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten und der Entwicklung von Perspektiven (z. B. hinsichtlich Erwerbsbeteiligung, Weiterbildungsbeteiligung, gesellschaftliche und politische Teilhabe etc.).

2.1. Kompetenzen der Lernprozessmoderation

Damit die oben beschriebenen Aufgaben erfolgreich mit Teilnehmenden umgesetzt werden können, müssen im Team aller Lernprozessmoderatorinnen, welche gemeinsam ein Lernangebot mit bildungsbenachteiligten Frauen umsetzen, folgende Kompetenzbereiche abgedeckt sein:



2.1.1. Gesellschaftspolitische Hintergründe

Die Lernprozessmoderatorin weiß um gesellschaftspolitische Ursachen und Folgewirkungen, die zur Benachteiligung von Frauen im Allgemeinen und bildungsbenachteiligten Frauen im Besonderen führen. Sie kennt die Ausschlussmechanismen für Bildungsbenachteiligte im Zugang zu Weiterbildung und im Hinblick auf die Teilhabe an der Wissensgesellschaft und die aktuellen Trends am Arbeitsmarkt. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien erkennt und erarbeitet die Lernprozessmoderatorin mit den Teilnehmerinnen Möglichkeiten und Chancen zur Erweiterung der individuellen Handlungsspielräume. Auf den Prinzipien der Strategie des lebensbegleitenden Lernens aufbauend initiiert sie Lernprozesse mit dem Ziel, die Weiterbildungsressourcen der Teilnehmerinnen zu erhöhen.

2.1.2. Bildungs- und Lerntheorien

Die Lernprozessmoderatorin kennt die für selbstgesteuertes und kooperatives Lernen bedeutsamen lerntheoretischen Ansätze: Konstruktivismus, situiertes Lernen und Konnektivismus. Sie verfolgt neue Trends und Entwicklungen im Bereich Lernen und Bildung und ist in der Lage, diese entsprechend den Bedürfnissen und Zielsetzungen der Frauen in den Lernprozess einfließen zu lassen. Sie fördert die Frauen bei der individuellen Wissenskonstruktion und stärkt sie in ihrem Selbstverständnis als Lernende.

Die lerntheoretische Grundlage im Zusammenhang und Verständnis von learn forever liegt im **konstruktivistischen Ansatz**. Lernen ist dem konstruktivistischen Verständnis nach ein aktiver Prozess der Wissenskonstruktion. Wissen kann nicht übertragen werden, sondern wird im Gehirn jeder/jedes Lernenden, immer in Verbindung mit bereits vorhandenem Wissen, neu geschaffen. Lernen ist somit ein aktiver Prozess der Bedeutungserzeugung. Die Lernenden müssen aktiv sein und sich mit dem angebotenen Material auf ihre Weise beschäftigen. Lehrpersonen, die Lernen als Konstruktion von Wissen verstehen, gestehen den Lernenden eine aktive Rolle zu. Lernende konstruieren aktiv ihr Verständnis, anstatt es von einer Quelle (Lehrperson) zu übernehmen. Fehler sind aus konstruktivistischer Sicht erwünscht und Grundlage für neues Lernen. Der Blick richtet sich verstärkt auf den Prozess des Lernens. Lehrende aus konstruktivistischer Sicht sind nicht Wissensvermittelnde, sondern Mitgestaltende von Lernumgebungen und Unterstützende von Lernprozessen (Gerstenmaier / Mandl, 1995; zitiert nach Konrad / Traub, 2010, S. 19).

Das zweite lerntheoretische Standbein ist der **Ansatz des situierten Lernens**. Aus dieser Sicht ist die Gemeinschaft Grundvoraussetzung für die Entstehung von Wissen. Lernen selbst ist eine sich weiterentwickelnde Form der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft (Lave/Wenger, 2009, S. 98 ff.). Die Lernenden werden durch die Beteiligung an unterschiedlichen Aktivitäten zum einen zu Mitgliedern (der Gemeinschaft) und erwerben im Zuge dessen zum anderen neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, die durch die Gemeinschaft überhaupt erst Bedeutung erlangen (Lave/Wenger, 2009, S. 53 ff.). All unsere Erfahrungen werden also einerseits von sozialen und kulturellen Strukturen beeinflusst, andererseits werden diese Strukturen durch unsere Erfahrungen selbst reproduziert oder aber verändert (Wenger, 2008, S. 5 ff.).

Der dritte lerntheoretische Ansatz, der **Konnektivismus**, gilt als einer von mehreren Ansätzen, die die sozialen Aspekte der Mediennutzung betonen. Seine Bedeutung als Lerntheorie oder „Lernphilosophie“ ist umstritten. Informelle und vernetzte Lernprozesse stehen im Mittelpunkt dieses Ansatzes, der davon ausgeht, dass angesichts der sich immer schneller wandelnden Informationen die Urteilsfähigkeit, was relevant und was nicht relevant ist, immer bedeutender wird. Lernen wird darin als selbstorganisierter Prozess in Netzwerken verstanden, der vor allem darin besteht, Verbindungen herzustellen.

Es geht nicht mehr um das, was in der Person beim Lernen innerpsychisch vorgeht, sondern was diese beim Lernen in realen oder virtuellen Netzwerken macht. Zugrunde liegt die Beobachtung, dass Menschen weniger neues Kreieren als vielmehr neue Zusammenhänge herstellen.

In Abgrenzung zu den klassischen Lerntheorien, wo es darum geht, durch eigene Erfahrung zu lernen oder Wissen per se zu erwerben, liegt das Hauptaugenmerk nunmehr darauf, Verbindungen zwischen Wissensbereichen zu erkennen, rasch Entscheidungen treffen zu können und dafür in Netzwerken zu partizipieren.

Der Mensch ist nicht mehr „Erschaffer und Gestalter“ der eigenen Realität, er hat nur mehr Gestaltungsmacht hinsichtlich Form und Gestaltung neuer Verbindungen. Lernprozesse gelten als emergent (sie entstehen immer wieder neu) und können kaum von außen gesteuert werden - eine Vermittlungsdidaktik ist also nicht möglich.

Der aktive Part liegt nicht bei den Lehrenden sondern bei den Lernenden, „die sich im besten Fall gegenseitig unterstützen, vor allem informell und voneinander sowie von den sie umgebenden Informationsquellen lernen. Ein Lehrender scheint prinzipiell nicht nötig, allenfalls könnte ihm die

Aufgabe obliegen, Netzwerke - für eine Kommunikation ohne Hierarchien - zu ermöglichen.“
(Reimann, o. J.)

2.1.3. Medienkompetenz⁹

Die Lernprozessmoderatorin beherrscht den Umgang mit analogen und digitalen Medien. Dabei versteht sie den Umgang mit den analogen Medien, etwa sinnerfassendes Lesen und Textverständnis, als Voraussetzung für die Nutzung digitaler Medien. Digitale Medien in ihren unterschiedlichen jeweiligen aktuellen Ausprägungen ermöglichen den Teilnehmerinnen flexibles (zeitlich und örtlich) und zeitgemäßes Lernen. Die Nutzung digitaler Medien als Lernwerkzeuge wird von Anfang an gefördert. Für die Lernprozessmoderatorin bedeutet dies: zeitgemäße digitale Lernwerkzeuge und deren Nutzungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden zu kennen, didaktisches Know-how darüber zu haben, wie Teilnehmende unterschiedliche Medien für ihre Lernprozesse nutzen können, die Voraussetzungen der Teilnehmenden für das Lernen mit digitalen Medien zu kennen und bestehende Medien für die Lernenden weiterentwickeln und gestalten zu können. Sie ist damit in allen vier Dimensionen der Medienkompetenz nach Baacke gefordert, nämlich Mediennutzung, -kunde, -gestaltung und -kritik.

2.1.4. Kompetenz als Erwachsenenbildnerin mit Schwerpunkt Ermöglichungsdidaktik¹⁰

Die Lernprozessmoderatorin verfügt über eine Grundausbildung als Erwachsenenbildnerin und hat praktische Erfahrungen in diesem Bereich. Im Hinblick auf die Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen ist sie sich der Rollenvielfalt und der unterschiedlichen -anforderungen bewusst. Sie ist in der Lage, selbstgesteuerte Lernprozesse zu ermöglichen, zu begleiten und zu evaluieren. Die Lernprozessmoderatorin kennt die theoretischen Grundlagen der Ermöglichungsdidaktik (= basierend auf den Prinzipien der Selbstbestimmung und Selbststeuerung der Lernenden) und kann sie umsetzen.

Folgende zusätzliche Herausforderungen ergeben sich hier für die Lernprozessmoderatorin durch den Einsatz von digitalen Medien:

- **Selbstmanagement:** Die Fähigkeiten zum erfolgreichen Online-Lernen können bei den Teilnehmenden nicht vorausgesetzt werden. Die LPM erarbeitet von Beginn an mit ihnen, wie sie sich zeitliche und räumliche Lernmöglichkeiten im Alltag schaffen können und wie sie selbsttätig ihre Lernziele erreichen können.
- **Selbsthilfemanagement:** Von Beginn an müssen die Lernerinnen Kompetenzen entwickeln, wie sie sich im Problemfall Unterstützung holen können, die in medienbasierten Angeboten nicht präsent ist. Diese vom Start weg aufzubauende bzw. von der Lernprozessmoderation zu fördernde Problemlösungskompetenz bezieht sich nicht nur auf technische Probleme, sondern auch auf Lerninhalte.
- **Fokussieren:** Die Unterstützung der Teilnehmerinnen dabei, ihre konkreten Lernziele auch über einen längeren Zeitraum zu verfolgen und sich nicht zu verzetteln.

⁹ Eine genaue Ausdifferenzierung der medienpädagogischen Herausforderungen für E-Lernprozessmoderation entlang der von Baacke beschriebenen Dimensionen siehe: Medienbasierte Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen. Herausforderungen für und Anforderungen an Bildungseinrichtungen. Online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>

¹⁰ Ermöglichungsdidaktik versteht sich als pädagogisches Grundverständnis, welches den Lernenden die Umsetzung aktiver, selbstgesteuerter Lernprozesse ermöglicht.

- **Frustrationstoleranz:** Diese Kompetenz muss auf beiden Seiten vorhanden sein. Die Lernenden müssen damit umgehen, dass sie vorerst alleine sind, wenn ihnen etwas nicht gelingt, und dass u. U. längere Zeit vergeht, bis sie Hilfestellung für ihr Problem bekommen. Lernprozessmoderatorinnen hingegen haben teilweise viel weniger Kontrolle darüber, wie und ob die Teilnehmerinnen Lernziele umsetzen. Gleichzeitig müssen sie mit unvorhergesehenen technischen Problemen umgehen können.
- **Didaktische Auswahlprozesse sind komplexer als bei „traditionellen“ Angeboten:** bei mediengestütztem Lernen führen oft mehrere Medien zum Lernziel.
- **Förderung der Reflexionsebene in der Mediennutzung:** Die Lernenden sollen ihre Kompetenzen selbstgesteuert in unterschiedlichen Lernmedien anwenden können.

2.1.5. Lernberatung

Die Lernprozessmoderatorin hat Grundkenntnisse in Lernberatung und -coaching. Sie hat Erfahrung im Führen von Gesprächen, kann Fragetechniken einsetzen und Interventionen durchführen. Im Einzelgespräch führt die Lernprozessmoderatorin die Analyse des Startprofils der Teilnehmerinnen durch, welches die Grundlage für den Aufbau und die Gestaltung des Lernprozesses darstellt.

Im Einzelsetting fördert sie den Kompetenzaufbau, begleitet und optimiert den Lernprozess und unterstützt bei der Erreichung der individuellen Lernziele.

Lernprozessmoderation beinhaltet Lernberatung als integralen Bestandteil des Lernprozesses. Für manche Teilnehmerinnen kann es jedoch hilfreich sein, wenn begleitend weitere Beratungsangebote zur Verfügung stehen. Planerinnen von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen haben bereits im Vorfeld dafür Sorge zu tragen, dass für spezifische Teilnehmerinnengruppen bei Bedarf Bildungsberatung oder sozialpädagogische Beratung als begleitende Angebote in Anspruch nehmen können. Diese spezifischen Kompetenzen liegen jedoch nicht im Aufgabenbereich der Lernprozessmoderatorinnen.

2.1.6. Kommunikation und Kooperation

Kooperation gehört zu den wesentlichen Kompetenzen für das selbstgesteuerte Lernen, das heißt, die Lernprozessmoderation fördert bei den Teilnehmenden die Kommunikation und Kooperation miteinander. Dazu gehören etwa Gruppenregeln, Darstellung von Meinungen und Inhalten, Feedback geben und nehmen oder Kenntnis über Methoden der Zusammenarbeit. Wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die Lernprozessmoderatorin selbst in ihrer Kommunikationsstruktur anschlussfähig an die Lernenden ist.

Lernprozessmoderation in Lernangeboten mit Online-Phasen bringt folgende zusätzliche Herausforderungen: Lernprozessmoderatorinnen müssen die Vorteile textbasierter Kommunikation nutzen und die Nachteile dieser Kommunikationsform ausgleichen können. Die schriftliche Moderation von Lernprozessen und die anfangs ungewohnte Kommunikation mit „nicht-präsenten“ Teilnehmerinnen benötigen Kompetenzen, die erst erworben werden müssen. Darüber hinaus müssen Lernprozessmoderatorinnen die jeweils passenden Kommunikationskanäle bzw. -tools kennen, sie adäquat einsetzen können und mit dem den jeweiligen Tools entsprechenden oft informelleren Kommunikationsstil umgehen können.

2.1.7. Gender und Diversity

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist fester Bestandteil in allen Planungs- und Umsetzungsschritten der Lernprozessmoderatorin. Unter Bezugnahme auf die Lebensrealitäten

ihrer Teilnehmerinnen bringt sie Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung in die Gestaltung des Lernprozesses ein. Sie fördert die Sensibilisierung der Teilnehmerinnen hinsichtlich Rollennormen und wirkt selbst als Role Model.

Lernprozessmoderatorinnen erkennen die Diversität der Gruppe und nützen diese Vielfalt als Lernfeld. Der Unterschiedlichkeit der Teilnehmerinnen wird mit der konsequenten Umsetzung der zentralen Positionierung der Teilnehmerinnen im Mittelpunkt Rechnung getragen: Für die Erstellung des Startprofils erfolgt die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Lebenswelten (soziale, regionale, nationale Herkunft), Rahmenbedingungen (finanzielle Ressourcen, Betreuungspflichten, Alter, Gesundheit, Mobilität etc.), Kompetenzen (Medienkompetenz etc.), Erfahrungen und Vorkenntnissen. Benachteiligungen, die aus diesen unterschiedlichen Faktoren resultieren (können), werden erkannt, bei der Gestaltung der Lernangebote berücksichtigt und als Inhalt thematisiert.

2.1.8. Entwicklung und Planung von Lernangeboten

Die Lernprozessmoderatorin kann Lernangebote entwickeln, planen, umsetzen, reflektieren und evaluieren. Sie stimmt das Lernangebot mit den Rahmenbedingungen, Bedürfnissen und Interessen der Zielgruppe (Startprofil) ab. Das Vorbereiten und Adaptieren von Lernmaterialien sowie der Einsatz möglichst vielfältiger Lernumgebungen erfolgen bereits vor der praktischen Umsetzung. Während des Lernprozesses stimmt die Lernprozessmoderatorin die Settings und Lernmaterialien auf die Lernfortschritte der Teilnehmerinnen ab. Dazu bereitet sie Materialien, Unterlagen und Übungen in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden vor, um Unter- bzw. Überforderungen zu vermeiden.

Die Lernprozessmoderatorin arbeitet eng mit der pädagogischen Leitung des Bildungsangebotes sowie der IT-Verantwortlichen der Bildungseinrichtung zusammen, die für die Verfügbarkeit der nötigen Ressourcen sorgen.

Folgende zusätzliche Herausforderungen ergeben sich hier für die Lernprozessmoderatorin durch den Einsatz von digitalen Medien:

- Das „Storyboard“, also das Gesamtdesign des Lernangebotes, wird komplexer, weil Medien, die angeboten und genutzt werden, um einiges vielfältiger sind.
- Die Lernprozessmoderation setzt besondere Klarheit in der Verbindlichkeit mit den TeilnehmerInnen voraus, z. B. hinsichtlich der Ansprechzeiten, der Erreichbarkeit insgesamt, der Vereinbarung der Kommunikationskanäle...
- Die Erfüllung von Aufgaben oder Erwartungen an Ergebnisse müssen sehr präzise beschrieben werden, weil es weniger Möglichkeiten zum direkten Nachfragen gibt.
- Der Aufbau von virtueller Kooperations- und Kollaborationsfähigkeit braucht Zeit, besonders in Online-Angeboten dauert es länger, bis die Lernendengruppe kollaborativ arbeitet. Das muss im Design berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist Wissen über die Gestaltung und den Einsatz von Aktivitäten und Aufgaben, die diesen Kompetenzaufbau ermöglichen, nötig.
- Medienspezifische Fachsprache oder -ausdrücke sollen möglichst bewusst verwendet werden und ihre Erklärung in einer abrufbaren Form zur Verfügung gestellt werden.

2.1.9. Reflexive Kompetenz

Damit die Hinführung zum selbstgesteuerten Lernen gelingen kann, sind Rollenklarheit und Transparenz im Lehr-/Lernprozess unabdingbare Voraussetzungen. Dies verlangt eine hohe Reflexionskompetenz auch auf Seiten der Lernprozessmoderatorinnen. Sie sind gefordert, ihr Selbstverständnis als Erwachsenenbildnerin selbstkritisch zu hinterfragen und ihr Tun immer wieder systematisch zu beobachten und zu analysieren.

3. LITERATUR

- Baacke, Dieter (1998): Zum Konzept und zur Operationalisierung von Medienkompetenz. Online unter: <http://www.bpjm.bund.de/bpjm/redaktion/PDF-Anlagen/baake-medienkompetenz,property=pdf,bereich=bpjm,sprache=de,rwb=true.pdf> (04.09.2013)
- Eichberger, Adelheid / Pretterhofer, Ingeborg (2006): Stärken entdecken – Lernkompetenz entwickeln. Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Graz. Online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>
- Gerstenmaier, J. / Mandl, H. (1995): Wissenserwerb unter konstruktivistischer Perspektive. Zeitschrift für Pädagogik, 41, S. 867-888
- Konrad, K., Traub, S. (2010). Kooperatives Lernen. Theorie und Praxis in Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Lave, J. / Wenger, E. (2009). Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- learn forever Blog zum modularen Lernarrangement für bildungsbenachteiligte Frauen: 2012 zusammengestellt von nowa und Frauenstiftung Steyr. Online unter: <http://www.learnforever-blog.at>
- Mandl, Heinz / Krause, Ulrike-Marie (2001): Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft, Forschungsbericht Nr. 145. Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie. München
- Pretterhofer, Ingeborg / Eichberger, Adelheid / Auer, Marlies (2007): Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen. Herausgegeben von Entwicklungspartnerschaft learn forever, Salzburg. Online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>
- Qualitätsstandards von learn forever: Update Sommer 2014; erstellt von Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung. Unter Mitarbeit von abz*austria, agenda, Akzente, Frauenstiftung Steyr und nowa. Online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>
- Reinmann, Gabi (o. J.): Didaktisches Design. Von der Lerntheorie zur Gestaltungsstrategie. in M. Ebner und S. Schön (Hrsg.): L3T. Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien. Online unter: <http://l3t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/download/93/88> Stand: 28.8.13
- Salmon, G. (2000): E-moderating: The key to teaching and learning online. London and New York: Taylor and Francis
- Schmalz, S. (2007): Zwischen Kooperation und Kollaboration, zwischen Hierarchie und Heterarchie. Organisationsprinzipien und –strukturen von Wikis. In: Stegbauer, Christian / Schmidt, Jan / Schönberger, Klaus (Hrsg.): Wikis: Diskurse, Theorien und Anwendungen. Sonderausgabe von kommunikation@gesellschaft, Jg. 8. Online unter: http://www.soz.uni-frankfurt.de/K.G/B5_2007_Schmalz.pdf
- Süss, Daniel, Claudia Lampert, Christine W. Wijnen (2013): Medienpädagogik. Ein Studienbuch zur Einführung. 2. Auflage, Wiesbaden
- Wenger, E. (2008). Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.