

# Qualitätsstandards von learn forever

„So arbeiten wir....“

Update – September 2014

## Beteiligte Organisationen:

abz\*austria – kompetent für frauen und wirtschaft  
agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft  
akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit  
EB projektmanagement GmbH  
Frauenstiftung Steyr  
nowa Training.Beratung.Projektmanagement  
Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung



BF

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

learn



[www.learnforever.at](http://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](http://www.learnforever.at)

## INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG.....	3
1. ALLGEMEINE QUALITÄTSSTANDARDS.....	5
2. SPEZIFISCHE QUALITÄTSSTANDARDS .....	7
2.1. ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG .....	7
2.1.1. ZIELGRUPPENERREICHUNG.....	7
2.1.2. DIDAKTISCHE UND METHODISCHE PRINZIPIEN .....	8
2.1.3. INFRASTRUKTUR UND RAHMENBEDINGUNGEN .....	10
2.1.4. PÄDAGOGISCHES PERSONAL .....	11
2.2. KNOW-HOW-TRANSFER .....	12
2.2.1. TRANSFER VON KNOW-HOW ZUR INITIIERUNG VON SELBSTGESTEUERTEM LERNEN .	13
2.2.2. LEHRGANG „VOM TRAINING ZUR LERNPROZESSMODERATION“ .....	15
2.2.3. LEARN-FOREVER-SEMINARE .....	16
2.3. IMPLEMENTIERUNGSCOACHING .....	17
2.4. FORSCHUNG.....	18
2.5. BEWUSSTSEINSBILDENDE ARBEIT UND STRATEGISCHE POSITIONIERUNG .....	19
2.6. QUALITÄTSENTWICKLUNG UND -SICHERUNG .....	21
3. ANHÄNGE.....	23
3.1. KONTAKTADRESSEN UND ANSPRECHPERSONEN.....	23
3.2. LEARN-FOREVER-MATERIALIEN ZUM DOWNLOAD.....	23

## **EINLEITUNG**

---

Das zentrale Anliegen der Strategie des Lebenslangen Lernens, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen und damit zum Ausgangspunkt aller Überlegungen für Lern- und Lehrangebote zu machen, stellt Bildungseinrichtungen vor die Notwendigkeit, sich zu verändern. Sie sind gefordert, die Inhalte ihrer Angebote und deren Aneignung diesem Prinzip anzupassen. Dazu brauchen sie adäquate Rahmenbedingungen und pädagogisches Personal mit entsprechendem Know-how und Selbstverständnis.

Die Erwachsenenbildungsforschung hat Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für veränderte Lernkulturen und gelungenes Lernen beschrieben. Auf dieser Basis arbeiten seit 2005 Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an das lebensbegleitende Lernen und damit an alle Existenz sichernden gesellschaftlichen Prozesse zu verlieren.

Die Expertinnen von learn forever orientieren sich an der Gleichstellung der Geschlechter und an der gleichen Teilhabe von bildungsbenachteiligten Menschen an Lern- und Bildungsprozessen. Es gibt noch immer erhebliche Unterschiede in den Lernbedürfnissen und -bedarfen zwischen Männern und Frauen – hier erweist sich die Strategie der Frauenförderung als besonders erfolgreich.

Neben der Ausrichtung auf Gleichstellung ist learn forever von der Überzeugung geprägt, dass lebensbegleitendes Lernen für alle Menschen erfolgreich möglich sein muss. Damit dies gelingen kann, müssen Bildungsbenachteiligte erste (Wieder-)Einstiege ins Lernen finden. Sie müssen ihre Lernkompetenzen ausbauen, ehe sie erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen setzen und damit selbst bestimmen können, was und wie sie lernen wollen.

Nicht zuletzt wissen die Expertinnen des Netzwerks, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wesentlicher Bestandteil der Wissens- und lernenden Gesellschaft sind. Daher sind der Aufbau von Medienkompetenzen und das Einbeziehen von IKT als Lernwerkzeug in alle Lernangebote zentrale Elemente von learn forever.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, setzt learn forever folgende Aktivitäten um:

### **Entwicklung und Umsetzung**

Entsprechend dem Prinzip „Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt stellen“ werden Lernangebote entwickelt, die sich an den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen orientieren und die ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lern- und IKT-Kompetenzen erhöhen und sie darin unterstützen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu setzen. Indem ihnen verdeckte Potenziale bewusst gemacht werden, ihr Selbstbewusstsein gestärkt wird und positive Lernerfahrungen ermöglicht werden, wird die Basis für weitergehende Lernprozesse geschaffen. Die bestehenden Modelle werden systematisch weiterentwickelt und für neue Gruppen adaptiert.

### **Know-how-Transfer**

Die entwickelten Lernangebote sowie die Ergebnisse der Grundlagenarbeit werden auf vielfältige Weise in die Erwachsenenbildung getragen, etwa durch Lehrgänge für ErwachsenenbildnerInnen,

learn-forever-Seminare, Implementierungscoaching und Transfer von Know-how zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen.

### **Forschung**

Die Forschung dient der Grundlagenarbeit und der Weiterentwicklung von learn forever. Der Forschungsbereich von learn forever umfasst Recherchen zu unterschiedlichen methodischen und didaktischen Ansätzen und Forschungsprojekte zu unterschiedlichen Zielgruppen, deren Lebenssituation und Bildungswünsche und -bedarfe.

### **Bewusstseinsbildende Arbeit und strategische Positionierung**

Durch systematische Öffentlichkeitsarbeit wird über die Erwachsenenbildungsszenerie hinaus bei AkteurInnen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik Lobbyarbeit für bildungsbenachteiligte Frauen betrieben und es werden die Ergebnisse der Arbeit von learn forever veröffentlicht.

learn forever arbeitet mit Projekten, ExpertInnen und Netzwerken aus den Themenbereichen Basisbildung, Bildungsbenachteiligung, Rahmenbedingungen von Bildung und Lernen zusammen und mischt sich in bildungspolitische Diskurse ein.

### **Qualitätsentwicklung und -sicherung**

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 das Wissen über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge.

Die Angebote von learn forever werden wissenschaftlich evaluiert oder mittels eines eigens entwickelten Selbstevaluierungstools bewertet. Damit ist eine systematische und zielgerichtete Sammlung, Analyse und Bewertung von Daten zur Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle gewährleistet.

Alle Aktivitäten von learn forever sollen helfen, der Vision von einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Ausbildung, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem sozialen und beruflichen Status etc., gleichermaßen an Bildung, Erwerbsarbeit, Gestaltung von Politik und Gesellschaft teilhaben.

Die Sicherstellung eines hohen Qualitätsniveaus bei learn-forever-Angeboten ist uns ein Anliegen. Die hier dargestellten Qualitätsstandards geben einen Rahmen für alle Aktivitäten von learn forever vor. Zu Beginn werden allgemeine Qualitätsstandards beschrieben, die für alle Aktivitäten von learn forever gültig sind. Im Anschluss daran werden für die einzelnen Aktivitätsfelder von learn forever verbindliche Qualitätsstandards dargestellt.

# 1. ALLGEMEINE QUALITÄTSSTANDARDS

---

Im Folgenden werden allgemeine Qualitätsstandards beschrieben, die für alle Aktivitäten des learn forever Expertinnennetzwerkes bindend sind.

## **Gleichstellungsorientierung**

Gleichstellungsorientierung heißt, sich mit Geschlechterungleichheiten und deren (Aus-)Wirkungen auseinanderzusetzen, Diskriminierungen und Benachteiligungen zu benennen sowie Ziele zu deren Überwindung zu formulieren und Maßnahmen zu setzen.

Alle Mitglieder von learn forever setzen sich aktiv mit Rollenstereotypen auseinander und wissen über Bildungsbedarfe und -bedürfnisse der Zielgruppe Bescheid. Gendersensibler Sprachgebrauch ist in der Einrichtung selbstverständlich.

Für die Umsetzung von Aktivitäten von learn forever bedeutet dies, dass sich die (Bildungs-) Einrichtung zu Frauenförderung und Frauenbildung als wesentliche Strategien zur Beseitigung von Ungleichheiten bekennt und einen Prozess zur Verankerung von Gleichstellungsorientierung durchführt.

## **Offen für Vielfalt**

In allen Aktivitäten ist learn forever darauf bedacht, die Vielfalt (Diversität) von Menschen – ihre unterschiedlichen sozialen und kulturellen Bezüge – mit einzubeziehen. Durch den demografischen Wandel gestalten sich die Bildungsbiografien von Menschen immer vielfältiger. Bildung muss auf diese Veränderungen reagieren. Fragen nach einem konstruktiven Umgang mit der Unterschiedlichkeit / Diversität von Menschen stellen sich dabei im sozialen und individuellen Lerngeschehen. Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen spiegeln die Gesellschaft wider und gestalten diese gleichzeitig mit. Die Auseinandersetzung mit Diversitäten schafft die Möglichkeit, eigene Vorurteile und Rassismen zu hinterfragen, besser auf gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren, den Bedarfen aller Beteiligten entgegenzukommen und die Veränderungen strukturell zu verankern.

## **Die Organisation lernt mit**

Durch die Veränderungen, die neue Lernkulturen nach sich ziehen, sind die Erwachsenenbildungseinrichtungen und alle beteiligten Einrichtungen selbst gefordert, zu lernenden Organisationen zu werden. Damit werden dauerhaftes Lernen und eine damit verbundene Weiterentwicklung in der Organisation selbstverständlich. Diese Haltung wird auf allen Ebenen der Einrichtungen und innerhalb des Netzwerkes gelebt, erfährt kontinuierliche Lernimpulse (etwa Transparenz über Ziele, interne Informations- und Kommunikationsstrukturen) und wird von der Führungsebene weiterverfolgt. Diese Veränderung spiegelt sich in den Bereichen Personalentwicklung, Personalmanagement, Controlling sowie Qualitätssicherung wider.

## **Bereitschaft zur Innovation**

Innovationen in allen Bereichen können neue Prozesse eröffnen. Diese Bereitschaft zur Innovation zeichnet learn forever aus. learn forever versteht unter Innovation im engeren Sinne „soziale Innovationen“: Das sind neue Konzepte und Maßnahmen, die von betroffenen gesellschaftlichen Gruppen angenommen und zur Lösung sozialer Herausforderungen genutzt werden.

## **Verbindung von Theorie und Praxis**

Die Verbindung von Theorie und Praxis ist learn forever wichtig. learn forever verbindet in allen Bereichen die Handlungsebene mit der Metaebene und verknüpft Forschung systematisch mit

Anwendungen und umgekehrt. Damit wird das zentrale Kriterium von Transdisziplinarität erfüllt: Die Verbindung von praktischem und wissenschaftlichem Wissen.

### **TeilnehmerInnenorientierung**

Alle Tätigkeiten und Angebote von learn forever sind direkt oder indirekt auf bildungsbenachteiligte Frauen ausgerichtet.

In allen Angeboten werden die Teilnehmenden als ExpertInnen positioniert. Sie werden aktiv in die Aktivitäten einbezogen und damit werden ihre individuellen Handlungsspielräume erweitert. Die MitarbeiterInnen in den einzelnen Fachbereichen setzen sich intensiv mit der jeweiligen Zielgruppe, deren Ausgangssituation, Rahmenbedingungen sowie der Zielsetzung auseinander. Auf dieser Basis werden die Aktivitäten von learn forever prozessorientiert und ergebnisoffen geplant und gestaltet.

### **Kompetenzen der Mitarbeiterinnen**

Für jeden Fachbereich wie Entwicklung und Umsetzung, Know-how-Transfer, Forschung, bewussteinbildende Arbeit und strategische Positionierung, Qualitätssicherung und -entwicklung werden Mitarbeiterinnen eingesetzt, die fundierte Berufserfahrungen in dem jeweiligen Bereich haben. Zusätzlich sind fundierte Gender- und Diversitykompetenzen im Team vorhanden.

Neben Fach- und didaktischer Kompetenz aus der Erwachsenenpädagogik sind Kenntnisse in gendersensibler Didaktik und Methodik sowie Gender Mainstreaming Kompetenz insbesondere für die Bereiche Entwicklung und Umsetzung sowie für den Know-how-Transfer notwendig. Das eingesetzte Personal richtet Lernprozesse an den individuellen Lebensbedingungen und Lernbedürfnissen bildungsbenachteiligter Frauen aus, besitzt Anschlussfähigkeit an die Zielgruppe, verwendet eine zielgruppenadäquate Sprache und bringt Kompetenzen in der Lernprozessbegleitung und -beratung sowie Medienkompetenz mit. Im wissenschaftlichen Bereich sind die Mitarbeiterinnen am neuesten Stand der Gender Studies, verwenden wissenschaftliche Methoden und haben sich Evaluationsstandards<sup>1</sup> verpflichtet.

### **Evaluierung und Reflexion**

Evaluierung und Reflexion sind Voraussetzungen für eine systematische Bewertung des Erfolgs aller Aktivitäten von learn forever. Die Prozessevaluation bietet die Möglichkeit, innerhalb der Umsetzung Anpassungen und Korrekturen vorzunehmen. Die Ergebnisevaluation zeigt uns, ob die angestrebten Ziele erreicht wurden.

Wichtig dabei ist, dass die Erkenntnisse der Evaluationen laufend in die Arbeit einbezogen und in den Arbeitsteams sowie im gesamten Expertinnennetzwerk diskutiert und reflektiert werden, und in dieser Weise die Weiterentwicklung von learn forever vorangetrieben wird. Damit sichert learn forever den prozessbezogenen und innovativen Zugang. Die Evaluierung ist institutionell verankert, sie wird regelmäßig durchgeführt und ist mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet.

---

<sup>1</sup> DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. (2008) (Hg.): Standards für Evaluation, 4. unveränderte Auflage. Mainz. <http://www.degeval.de/degeval-standards/standards> (15.9.2014)

## 2. SPEZIFISCHE QUALITÄTSSTANDARDS

---

Im Folgenden werden Qualitätsstandards für die einzelnen Aktivitätsfelder des Expertinnennetzwerks learn forever beschrieben. Während die allgemeinen Qualitätsstandards für alle Aktivitätsfelder von learn forever gelten, gehen die spezifischen Qualitätsstandards in dem jeweiligen Tätigkeitsfeld in die Tiefe.

### 2.1. Entwicklung und Umsetzung

---

Für Lernangebote von learn forever werden unterschiedliche Rollen und Funktionen verwendet. Diese können sowohl von einer als auch von mehreren Personen in den Bildungseinrichtungen übernommen werden:

#### Leitung der Bildungseinrichtung

Diese ist verantwortlich für:

- die Ausrichtung des Bildungsangebotes der Einrichtung
- die Bereitstellung der benötigten Ressourcen: Finanzen, Infrastruktur, Personal
- die Organisationsentwicklung (inkl. Personalentwicklung)
- die Qualitätssicherung und -entwicklung

#### Pädagogische Leitung

- MitarbeiterIn, der / die für die gesamte Durchführung des Lernangebots von learn forever (von der Planung bis zur Evaluierung) verantwortlich ist.

#### Lernprozessmoderation

- Personal, welches für die Umsetzung der Lernangebote eingesetzt wird.

#### 2.1.1. Zielgruppenerreichung

Die Zielgruppenerreichung stellt einen Kernbereich von learn forever dar, da die Motivation zur Teilnahme und die Beseitigung potenzieller Zugangshürden große Herausforderungen für die Arbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen sind.

In der Gestaltung der Mittel zur Zielgruppenerreichung wird auf die Lebensrealitäten von bildungsbenachteiligten Frauen Bezug genommen und es wird auf eine klare Darstellung der Angebote hinsichtlich Ziele, Anforderungen und mögliche Ergebnisse bzw. Nutzen geachtet. Über die in der Organisation üblichen Werbestrategien für Lernangebote hinaus werden neue Kanäle zur Zielgruppenerreichung eingeschlagen. Erfahrungsberichte von ehemaligen Teilnehmerinnen sind hilfreiche Instrumente. Zeitungen und andere Medien, die von potenziellen Teilnehmerinnen gelesen werden, sind nützliche Mittel zur Zielgruppenerreichung. Die Zusammenarbeit mit regionalen AkteurInnen (zum Beispiel VertreterInnen und MultiplikatorInnen) ist unerlässlich. Gleichzeitig sind regionale Netzwerkstrukturen für die Zielgruppenerreichung oftmals hilfreich. Um sie erfolgreich nutzen zu können, braucht es oft zusätzlich Sensibilisierungs- und Bewusstseinsaktivitäten für Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen in der Region bei MultiplikatorInnen.



## 2.1.2. Didaktische und methodische Prinzipien

Kennzeichen einer neuen Lehr- und Lernkultur ist ein grundsätzlich neues Verständnis von Lernen. Daraus resultieren eine veränderte Methodik und Didaktik, die Selbststeuerung, Selbstpräsentation und Eigenverantwortung der Lernenden fördern und gleichzeitig Lehrende zu BegleiterInnen, UnterstützerInnen und ModeratorInnen von Lernprozessen machen. Das Wissen, wie gelernt wird, steht im Vordergrund. Angesichts der sich rasch verändernden Wissensstandards sind die Inhalte (also was gelernt wird) zwar wichtig, jedoch austauschbar.

### 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. Das **Zielprofil** 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.

### 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<sup>2</sup> 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.

### 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.<sup>3</sup>

Daraus resultiert ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Lernenden und Lehrenden. Von Anfang an liegt der Fokus des Lernprozesses auf dem Aufbau von Autonomie. 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 bedacht wird.

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

<sup>3</sup> Zur Beschreibung der Lernräume siehe: Pretterhofer, Ingeborg / Eichberger, Adelheid / Auer, Marlies (2007): Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lerngewohnten Frauen. Herausgegeben von Entwicklungspartnerschaft learn forever, Salzburg. Online unter: <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download> (15.9.2014)

## 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.<sup>4</sup> 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 / oder aufgebaut 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 sein muss.

Die Lernsettings sind so zu gestalten, dass die Lernenden durch eine Mischung aus direkter Instruktion, adaptiver Instruktion, kooperativem und selbstgesteuertem Lernen zum selbstgesteuerten Lernen hingeführt werden. Wichtig dabei ist, dass der Lernprozess transparent gestaltet und laufend reflektiert wird.

## Prozessorientierung und Ergebnisoffenheit

Die Prozessgestaltung orientiert sich an den Lernbedarfen, dem Lerntempo der Teilnehmerinnen und den vereinbarten Lernzielen. Diese Herangehensweise bewirkt, dass allgemeine Ergebnisse nicht immer detailliert geplant werden können, da sie von unterschiedlichen individuellen Faktoren und Rahmenbedingungen der Teilnehmerinnen abhängen. In manchen Fällen hat sich jedoch gezeigt, dass eine starke Ergebnisorientierung (z. B. Produktion von Radiosendungen) den Prozess erst ermöglicht und leitet.

## Medienbasiertes Lernen

Medienkompetenz ist nicht nur zentrale Voraussetzung für selbstgesteuertes Lernen sondern auch für die Partizipation 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.

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 (1998)<sup>5</sup> zur Beschreibung von Medienkompetenz werden zur

<sup>4</sup> Vgl. Mandl, Heinz / Krause, Ulrike-Marie (2001): Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft, Forschungsbericht Nr. 145. Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie. München, S. 7.

<sup>5</sup> Baacke (1998): Zum Konzept und zur Operationalisierung von Medienkompetenz. Online unter: [http://www.bpjm.bund.de/bpjm/redaktion/PDF-Anlagen/baacke\\_medienkompetenz,property=pdf,bereich=bpjm,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bpjm.bund.de/bpjm/redaktion/PDF-Anlagen/baacke_medienkompetenz,property=pdf,bereich=bpjm,sprache=de,rwb=true.pdf) (04.09.2013) 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.

Initiierung von selbstgesteuertem Lernen bei learn forever die Dimensionen Mediennutzung, -kunde und -kritik gefördert.

### **Politische Bildung**

Politische Bildung wird von learn forever als Querschnittmaterie verstanden. In den Lernangeboten von learn forever wird politisches Handeln initiiert und die dazu benötigten Kompetenzen gefördert. Indem zum Beispiel die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern und geschlechtsspezifische Disparitäten thematisiert werden, wird die eigene Geschlechtsrolle reflektiert und der Handlungsspielraum erweitert.

## **2.1.3. Infrastruktur und Rahmenbedingungen**

### **Infrastruktur für MitarbeiterInnen**

Alle MitarbeiterInnen haben einen Arbeitsplatz, ausgestattet mit einem PC mit Internetanschluss.

Alle MitarbeiterInnen haben Zugang zu organisationsinternen Ressourcen (z. B. Kopierer, Flipchart, Pinnwände), im Besonderen zur Gestaltung methodisch vielfältiger Lernsettings sowie zu Fachliteratur.

### **Infrastruktur für TeilnehmerInnen**

In den Bildungseinrichtungen steht den TeilnehmerInnen eine zeitgemäße Medianausstattung zur Verfügung.

Lerntypengerechte Lernunterlagen und Materialien werden angeboten.

Die Bildungseinrichtungen sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.

### **Rahmenbedingungen**

Lernangebote von learn forever erlauben durchschnittlich acht TeilnehmerInnen pro Lernprozessmoderatorin.

Die zeitliche Gestaltung der Lernangebote orientiert sich an den TeilnehmerInnen und den Inhalten.

Für die Lernprozessmoderatorinnen ist für jede Lerneinheit der TeilnehmerInnen eine Stunde zusätzlich einzuplanen (d. h. für Entwicklung und Adaptierung von Materialien und Unterlagen, Vor- und Nachbetreuung, Bereitstellung unterschiedlicher Lernsettings).

Der Kursbeitrag darf keine Barriere für die Beteiligung darstellen. Ein symbolischer Beitrag ist hilfreich, um den Wert von Bildung zu veranschaulichen.

- 
- d) 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.

## 2.1.4. Pädagogisches Personal

### Grundhaltungen

- Die MitarbeiterInnen nehmen eine respektvolle, achtsame und wertschätzende Haltung gegenüber den TeilnehmerInnen ein.
- Sie wissen um die Situation ihrer TeilnehmerInnen Bescheid, setzen sich mit deren arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Hemmnissen aktiv auseinander und können gut mit ihnen kommunizieren.
- Sie gehen von den Potenzialen der TeilnehmerInnen aus. Kompetenzbasiertes Arbeiten leitet die Gestaltung der Lernprozesse. Die LernprozessmoderatorInnen treten zunehmend zugunsten der TeilnehmerInnen in den Hintergrund.

### Pädagogische Leitung

Diese MitarbeiterInnen sind für die gesamte Durchführung des Lernangebots von learn forever (von der Planung bis hin zur Evaluierung) verantwortlich.

- Pädagogische LeiterInnen kennen die theoretischen Grundpositionen und die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten von Lernangeboten zur Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen bei bildungsbenachteiligten Frauen.
- Sie können Konzepte entsprechend diesen Grundpositionen und in Übereinstimmung mit dem Leitbild der Organisation entwickeln und steuern.
- Sie haben Fachkenntnisse in Methodik und Didaktik erworben und können Lernangebote danach überprüfen.
- Sie kennen das didaktische Modell der Lernangebote von learn forever und stellen den Rahmen und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung.
- Medienkompetenz hat für sie einen hohen Stellenwert in der Erwachsenenbildung. Sie setzen sich damit aktiv auseinander und bieten die organisationalen, infrastrukturellen, technischen und personalen Voraussetzungen.
- Pädagogische LeiterInnen wählen die LernprozessmoderatorInnen entsprechend den definierten Anforderungen aus und unterstützen sie bei der Umsetzung der Lernangebote.
- Sie haben die Fähigkeiten, im Sinne von Gender Mainstreaming und Diversity zu agieren und entsprechende Handlungsoptionen zu entwickeln. Sie sind sich der Vielfalt der TeilnehmerInnen bewusst und hinterfragen die eigene Institution nach versteckten Vorurteilen und entwickeln aufgrund dieser Analyse Veränderungen.
- Pädagogische LeiterInnen besitzen die Fähigkeit, die Lernangebote im Detail zu planen, zu kalkulieren und die notwendigen personellen, zeitlichen, räumlichen sowie instrumentalen Ressourcen einzusetzen.
- Sie sind mit den Strategien zur Zielgruppenerreichung vertraut.
- Sie wissen über regionale Gegebenheiten sowie Zuständigkeiten Bescheid und kooperieren mit regionalen AkteurInnen und MultiplikatorInnen.
- Sie initiieren eine begleitende Evaluierung hinsichtlich Zielerreichung und Qualitätssicherung.

### Lernprozessmoderatorin

LernprozessmoderatorInnen sind die MitarbeiterInnen, die das Lernangebot mit den TeilnehmerInnen umsetzen.

Sie unterstützen den Kompetenzaufbau und die individuelle Lernzielerreichung der Lernenden in Gruppen- und Einzelsettings. Dabei treten sie als Wissensvermittelnde zurück und unterstützen die Lernenden dabei, eine aktive Rolle in der Gestaltung ihrer Lernprozesse einzunehmen und Eigenverantwortung für die individuelle Lernzielerreichung zu übernehmen. Eine kompetenzorientierte

und wertschätzende Haltung prägt ihre Arbeit. Lernprozessmoderatorinnen kennen die Konzepte von learn forever und sind befähigt, diese umzusetzen.

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 -erreicherung.
- 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.).

## **2.2. Know-how-Transfer**

---

Der Know-how-Transfer von learn forever erfolgt mittels verschiedener Modelle:

### **Transfer von Know-how zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen:**

Die Verbreitung des Know-hows über die Gestaltung von Lernangeboten zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen erfolgt im Rahmen eines umfassendes Transfermodells, das die gesamte Erwachsenenbildungseinrichtung einbezieht. learn-forever-Lernangebote zu implementieren, bedeutet für die meisten Organisationen, einen Veränderungsprozess zu vollziehen. Daher setzt der Transferprozess auf allen drei Organisationsebenen an: Leitung der Einrichtung, Pädagogische Leitung und Lernprozessmoderation. Das Transfermodell umfasst die theoretische und praktische Einschulung und die Prozessbegleitung während der Planungs-, Pilotierungs- und Evaluierungsphase. Praktika und Hospitationen können den Implementierungsprozess unterstützen.

### **Lehrgang „Vom Training zur Lernprozessmoderation“:**

Ein eigener, von learn forever konzipierter Lehrgang vermittelt ein erweitertes Rollenverständnis in der Erwachsenenbildung.

### **learn-forever-Seminare:**

In Seminaren, die entweder als Inhouse oder freibuchbare Seminare angeboten werden, werden Teilbereiche vom learn-forever-Know-how an ErwachsenenbildnerInnen vermittelt.

### **Implementierungscoaching:**

Ein Implementierungscoaching wird von learn forever als Supportleistung bei der Implementierung von learn forever Elementen in Erwachsenenbildungseinrichtungen verstanden. Je nach Bedarf und Zielsetzung umfasst das Implementierungscoaching theoretische Inputs, Einschulung, Fachberatung

und Prozessbegleitung. Dabei können TrainerInnen / LernprozessmoderatorInnen sowie die Pädagogische Leitung und die Organisationsebene bei der Einführung unterstützt werden.

## 2.2.1. Transfer von Know-how zur Initiierung von selbstgesteuertem Lernen

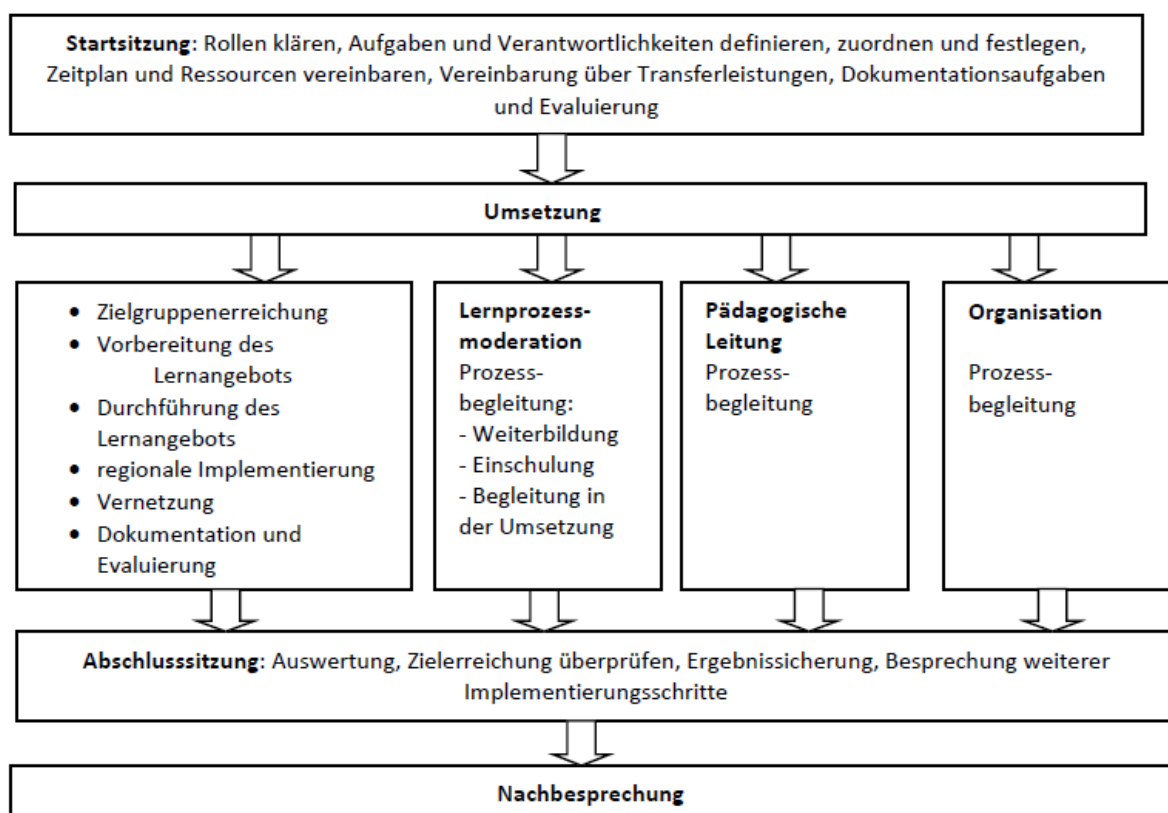
learn forever überträgt bewährte Bildungsmodelle bzw. learn-forever-Know-how zu anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen und bezeichnet das als Transfer.

Die Lernangebote von learn forever umzusetzen, bedeutet für eine Einrichtung der Erwachsenenbildung vor allem eine Veränderung im Selbstverständnis. Es impliziert, den Wandel von einer Einrichtung, die Kurse anbietet, zu einer, die sich als Lernort für vielfältige Lernmöglichkeiten mit unterschiedlichen Graden der Selbststeuerung versteht, zu vollziehen. Dieser Prozess des Wandels umfasst daher die gesamte Einrichtung mit allen MitarbeiterInnen und wird durchgehend von learn-forever-Expertinnen begleitet.

Erforderlich und notwendig für einen erfolgreichen Transfer sind nicht Konzepte, die weitergegeben werden, sondern fundierte Transferprozesse. Dazu bedarf es eines Know-how-Aufbaus bei:

- der Organisation
- der pädagogischen Leitung
- den Trainerinnen

Der Transferprozess zu Einrichtungen der Erwachsenenbildung gestaltet sich wie folgt:



Eine wesentliche qualitätssichernde Maßnahme bildet die umfassende Begleitung auf den drei Ebenen: Leitung der Bildungseinrichtung, Pädagogische Leitung, LernprozessmoderatorInnen.

Der präzise ausformulierte Transferprozess und die nachhaltige Verankerung von Bildungs- und Lernangeboten für benachteiligte Frauen sowie von learn forever Know-how sind ein Meilenstein in der Erwachsenenbildung.

### **Der Transfer besteht aus folgenden Schritten:**

#### **1. Auftragsklärung**

##### **Klärung der Transferkooperation**

Wichtige Voraussetzung für einen gelungenen Transferprozess ist ein detailliertes Gespräch zwischen einer learn-forever-Mitarbeiterin und der interessierten Erwachsenenbildungseinrichtung über die Rahmenbedingungen eines Transfers und die Kostenanforderungen. In dem Gespräch werden die Erwartungen der Erwachsenenbildungseinrichtung und die Anforderungen des Transfers geklärt. Das Gespräch erfolgt nach einem standardisierten Leitfaden und wird detailliert dokumentiert.

##### **Transferkooperation**

Die Transferkooperation wird mittels eines schriftlichen Vertrages zwischen der Erwachsenenbildungseinrichtung (Transfernehmerin) und learn forever (Transfergeberin) festgelegt.

Die Erwachsenenbildungseinrichtung bekennt sich zu folgenden Anforderungen:

- Die Bereitschaft und der Bedarf, neue Lernangebote für eine Zielgruppe, die bislang nicht an den eigenen Bildungsangeboten teilnimmt, zu entwickeln und umzusetzen, sind gegeben.
- Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen passen in das Bildungskonzept der Einrichtung.
- Es besteht die Bereitschaft, sich auf einen Veränderungsprozess einzulassen, die Qualitätsstandards von learn forever mittelfristig umzusetzen, neue Lernkulturen und die Lernangebote zur Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen in der eigenen Einrichtung zu implementieren, Einblick in die eigene Arbeit zu gewähren und Feedback beziehungsweise kritische Anregungen zu bekommen.
- Die Erwachsenenbildungseinrichtung erklärt sich mit den Rahmenbedingungen und Kostenanforderungen des Transfers einverstanden.

#### **2. Transferprozess**

##### **Start des Transfers**

Jeder Transfer beginnt mit einer Startsituation, in der Kommunikationsregeln, die Zeitplanung, die Aufgaben und Kompetenzen sowie Verantwortlichkeiten geklärt werden. Der Ablaufplan und die Instrumente des Transfers und der Evaluierung werden besprochen und zeitlich fixiert. Alle Vereinbarungen werden detailliert dokumentiert und allen Beteiligten übermittelt.

##### **Prozessbegleitung und -steuerung**

- Eine kontinuierliche Begleitung auf allen Funktionsebenen (Leitung der Bildungseinrichtung, Pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorinnen) ermöglicht eine optimale Umsetzung der Lernangebote.
- Die Prozessbegleitung folgt dem Prinzip „Teilnehmende in den Mittelpunkt stellen“. Die Transfergeberinnen sehen sich als Unterstützerinnen und Begleiterinnen in einem Prozess, der aktiv von den TransfernehmerInnen getragen wird und in dem ihre Interessen und Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen.

- learn forever begleitet die Veränderungsprozesse der Organisation, unterstützt bei der strategischen Ausrichtung, bei der Steuerung, beim Aufbau von notwendigen Kooperationen und bei der Implementierung.
- Pädagogische Leiterinnen setzen sich intensiv mit der Zielgruppe auseinander und definieren klare Kriterien für die Auswahl der Teilnehmerinnen.
- Lernprozessmoderatorinnen erhalten eine umfassende praktische und theoretische Einschulung und werden bei der Umsetzung der Lernangebote begleitet und gecoacht. Die ständige Reflexion der neuen Rollen ist von besonderer Wichtigkeit.
- Alle Ebenen des Transfers werden evaluiert.

### **Abschluss des Transfers**

In einer Abschlussitzung mit allen Beteiligten werden die Ergebnisse des Prozesses und der Evaluierung auf den drei Funktionsebenen reflektiert, weitere Vorhaben und die weitere Zusammenarbeit mit learn forever geklärt. Die Ergebnisse der Sitzung werden detailliert dokumentiert und den Beteiligten übermittelt.

### **Folgende Standards gelten für den gesamten Transfer:**

- Die TransferpartnerInnen nehmen freiwillig am Transfer teil und sind offen gegenüber den Erfahrungen und Erkenntnissen von learn forever.
- Der Transfer wird an die Struktur und die Anforderungen der jeweiligen Organisation angepasst. Es wird eine ressourcenorientierte, konstruktive und kompetenzerweiternde Arbeitsweise verfolgt.
- Neue Lernkulturen betreffen die gesamte Einrichtung, damit ist gemeint, dass durch den Transfer die Erwachsenenbildungseinrichtung zu einem Lernort für vielfältige Lernmöglichkeiten mit unterschiedlichen Graden der Selbststeuerung wird.
- Eine klare Struktur und Abgrenzung der Funktionen (Leitung der Bildungseinrichtung, Pädagogische Leitung, Lernprozessmoderatorin) und mit ihnen die eindeutige Zuordnung der Aufgaben und Zielsetzungen ermöglichen eine qualitätsgesicherte Übernahme der Lernangebote.
- Die Erwachsenenbildungseinrichtungen erhalten auf allen drei Funktionsebenen Know-how zur Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen.
- Die Transferbegleitung beinhaltet die praktische und theoretische Einschulung des Lehr- und Lernbegleitpersonal, die Bereitstellung von Know-how, die Prozessbegleitung und -steuerung, die Vernetzung mit learn forever und anderen TransferpartnerInnen, die Umsetzung bei der Implementierung neuer Angebote sowie die Qualitätssicherung und Evaluierung.

## **2.2.2. Lehrgang „Vom Training zur Lernprozessmoderation“**

Der Lehrgang richtet sich als offenes Angebot an pädagogische MitarbeiterInnen sowie TrainerInnen und ReferentInnen der Erwachsenenbildung, die in ihrer Bildungsarbeit verstärkt selbstgesteuertes Lernen initiieren bzw. ermöglichen möchten und zu deren Teilnehmendengruppen bildungsbenachteiligte Personen gehören.

### **Folgende Standards gelten für den von learn forever entwickelten Lehrgang „Vom Training zur Lernprozessmoderation“:**

#### **Für TeilnehmerInnen:**

- Pädagogische Grundausbildung bzw. langjährige Berufserfahrung in der Erwachsenenbildung sind vorhanden.
- Die Bereitschaft, das eigene Berufsverständnis zu reflektieren, ist gegeben.
- Durchgängige Teilnahme an Präsenz- und Online-Phasen ist realisierbar.



- Die Motivation, das Know-how in der eigenen Bildungsarbeit umzusetzen, ist gegeben.
- Die Bereitschaft, sich auf die Genderperspektive und die Öffnung zu mehr Vielfalt einzulassen, ist vorhanden.
- Das Interesse, theoretische und praktische Erkenntnisse der Erwachsenenbildung zu reflektieren und daraus Handlungsoptionen für die Bildungsarbeit (mit bildungsbenachteiligten Frauen und Männern) zu entwickeln, ist gegeben.

#### **Für den Lehrgang:**

- Ein neues Selbstverständnis als ErwachsenenbildnerIn wird vermittelt: die Fähigkeiten, Lernende in ihren individuellen Lernprozessen zu unterstützen und durch die Gestaltung unterschiedlicher Lernumgebungen Lernprozesse zu ermöglichen, die auf zunehmende Selbststeuerung abzielen.
- Die Fähigkeit im Lernprozess zugunsten der Lernenden zurückzutreten, wird vermittelt und erprobt. Das heißt, die TeilnehmerInnen werden als ExpertInnen ihrer Lernprozesse positioniert und übernehmen immer mehr Verantwortung für diese. Nicht mehr die / der TrainerIn, sondern die TeilnehmerInnen entscheiden, was wann und wie sie lernen wollen.
- Die Bedeutung von Medienkompetenz (Kompetenzen der Mediennutzung, -handhabung und -kritik sowie Kompetenzen zur Nutzung von IKT und Social Media als Lernmedien) als Voraussetzung für die Teilnahme an der Wissens- und Informationsgesellschaft wird praktisch erprobt und erlernt.
- Instrumente, Methoden und Materialien für die Umsetzung in Lernangeboten, die TeilnehmerInnen auf dem Weg zum selbstgesteuerten Lernen unterstützen (für Online- und Präsenzphasen) werden bereitgestellt.
- Es findet eine Auseinandersetzung mit den notwendigen Rahmenbedingungen auf Seiten der Erwachsenenbildungseinrichtung und auf Seiten der TeilnehmerInnen statt.

Der Lehrgang wird evaluiert, die Ergebnisse der Evaluation fließen in die Weiterentwicklung des Lehrgangs ein.

### **2.2.3. learn-forever-Seminare**

Mit den Seminaren macht learn forever das Wissen über bildungsbenachteiligte Personen, Methoden, Didaktik, Weiterbildung zu/r LernprozessmoderatorInnen und den niederschweligen Zugang zu dieser Zielgruppe für Organisationen und Trainer/innen der Erwachsenenbildner/innen zugänglich.

Dieser Know-how-Transfer erfolgt entweder in maßgeschneiderten Seminaren für Erwachsenenbildungseinrichtungen vor Ort (Inhouse Seminare) oder in freibuchbaren Seminaren für ErwachsenenbildnerInnen.

Die Seminare richten sich an LeiterInnen von Bildungseinrichtungen, Pädagogische LeiterInnen, MitarbeiterInnen und ProjektleiterInnen, TrainerInnen und LernprozessmoderatorInnen.

#### **Folgende Standards gelten für die angebotenen Seminare:**

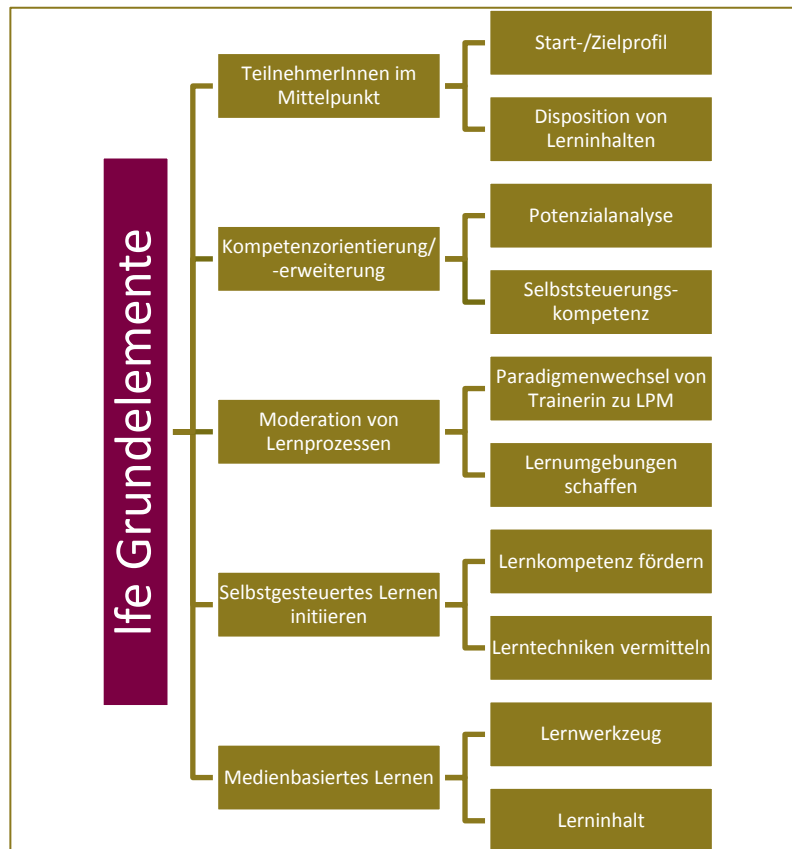
- Theoretisches Wissen und praktische Tools für Lernangebote mit bildungsbenachteiligten Frauen und Männer werden weitergeben.
- Die Inhalte werden an die Bedarfe der Organisation, in welcher das Seminar umgesetzt wird (inhouse) bzw. an die Bedarfe der jeweiligen TeilnehmerInnen (freibuchbare Seminare) angepasst.
- Der Handlungsspielraum von ErwachsenenbildnerInnen in der Arbeit mit Bildungsbenachteiligten wird durch die Weitergabe von theoretischem Wissen und praktischen Tools erweitert.

- Das vermittelte Know-how wird in gängige Theorien der Erwachsenenbildung eingebettet und mit der Praxis (Kennenlernen und Ausprobieren von Instrumenten zur Umsetzung) verknüpft.
- Die Bildungspraxis der jeweiligen TeilnehmerInnen wird reflektiert und Umsetzungspläne für die weitere Bildungsarbeit in der eigenen Einrichtung werden entwickelt.

### 2.3. Implementierungscoaching

Ein Implementierungscoaching wird von learn forever als Supportleistung für Erwachsenenbildungsorganisationen bei der Implementierung von neuen methodischen Ansätzen bzw. von strategischen und inhaltlichen Schwerpunkten verstanden. Erwachsenenbildungsorganisationen, die neue Lernkulturen und neue Modelle des Lernens implementieren möchten, werden auf vielfältige Weise entsprechend ihrer Bedürfnisse begleitet. Dazu werden Workshops auf betrieblicher Ebene, Coaching und Beratung durchgeführt und Qualitäts- sowie Ergebnissicherung gefördert.

TrainerInnen, die Pädagogische Leitung und die Organisationsebene werden bei der Einführung von learn-forever-Grundelementen unterstützt. Ziel dieses zeitlich begrenzten Coachings ist es, langfristige, nachhaltige Lern- und Erneuerungsprozesse zu initiieren und zu begleiten.



**Folgende Standards gelten für den Bereich:**

#### Teilnehmende Erwachsenenbildungsorganisation:

- Die teilnehmende Erwachsenenbildungsorganisation begreift sich als lernende Organisation und ist bereit, sich mit Strategien des lebenslangen Lernens auseinanderzusetzen und sie in Teilen in ihr Programm zu implementieren.

- Die teilnehmende Organisation ist bereit, sich mit dem Grundverständnis von learn forever und den Qualitätsstandards auseinanderzusetzen.
- Die teilnehmende Organisation ist offen gegenüber neuen methodischen Lernformen.

#### **Coachingprozess:**

- Es werden realistische Lösungsansätze für die Implementierung von learn-forever-Grundelementen in Teile der Organisation entwickelt.
- Rahmenbedingungen für die Umsetzung von learn-forever-Grundelementen werden benannt.
- Die relevanten Schlüsselpersonen sind am Prozess beteiligt, um Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

## **2.4. Forschung**

---

Der Forschungsbereich von learn forever umfasst Recherchen zu unterschiedlichen methodischen und didaktischen Ansätzen und Forschungsprojekte zu unterschiedlichen Zielgruppen, deren Lebenssituation und Bildungswünsche und -bedarfe.

### **Folgende Standards gelten für den Bereich Forschung und Entwicklung:**

#### **Wissenschaftliche Arbeitsweise**

Die Forschung baut auf klaren, allgemeinen wissenschaftlichen Methoden auf. Sie bedarf der Beweisführung und der Genauigkeit bei der Erhebung, Auswertung und Analyse des Materials, ebenso wie des kritischen und seriösen Umganges mit jeder Art von wissenschaftlicher Literatur und sonstiger Quellen. Letzteres bedeutet im Besonderen, dass die Übernahme von Ergebnissen und Textpassagen anderer AutorInnen immer genau belegt wird und transparent ist.

Jede Wissens- und Informationsweitergabe (durch Informationsmanagement, Beratung, Projekte, Veröffentlichungen) wird mit den bestmöglichen Quellen (Studien, ExpertInnenwissen, Erfahrungswissen, Bedarfserhebung) belegt.

#### **Geschlechtersensible Sprache und Reflexion der Geschlechtsrollen**

Alle Forschungs- und Rechercheberichte von learn forever sind in einer gendersensiblen Sprache formuliert. In allen Forschungs- und Recherchearbeiten werden traditionelle Geschlechtsrollen und -konnotationen hinterfragt und reflektiert. Alle Tätigkeiten im Bereich Forschung beruhen auf neuen Erkenntnissen der Gender Studies<sup>6</sup>.

#### **Rückkoppelung zwischen Forschung und Praxis**

Zum einen werden Forschungsfragen aus der Praxis entwickelt und zum anderen werden die Ergebnisse aus der Forschung in die Praxis rückgekoppelt und oftmals übertragen, somit sind alle Angebote von learn forever am neusten Stand. Wichtig ist uns dabei, die Forschungsergebnisse den AuftraggeberInnen zurückzumelden.

learn forever arbeitet in Wissenschaft und Praxis – verknüpft Forschung systematisch mit Anwendung. Zahlreiche learn forever Projekte überschreiten nicht nur wissenschaftliche Fachgrenzen und sind damit interdisziplinär. Sie schließen auch Kooperation mit Berufsgruppen außerhalb von Wissenschaft und Forschung ein. Damit wird das zentrale Kriterium von Transdisziplinarität erfüllt: Die Verbindung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen.

---

<sup>6</sup> Degele, Nina (2008) Gender / Queer Studies. Eine Einführung, Paderborn.

Die Implementierung des Bereiches Forschung in learn-forever-Angebote sichert Innovation und Weiterentwicklung.

### **Auf Entwicklung ausgerichtet**

Alle Aktivitäten von learn forever sind darauf ausgerichtet, Synergien aus Theorie und Praxis im Netzwerk zu nützen und das Know-how des gesamten Netzwerkes weiterzuentwickeln. Dafür setzt learn forever Netzwerktreffen (interner Austausch), Expertinnenwerkstätten (Netzwerktreffen mit einer Expertin von außen), Plenen (Beiratsitzungen) und interne Fortbildungen ein.

## **2.5. Bewusstseinsbildende Arbeit und strategische Positionierung**

---

### **Authentische Vorgehensweise in der Öffentlichkeitsarbeit**

learn forever verfolgt in der Öffentlichkeitsarbeit eine authentische Linie, die sich von einer oberflächlichen Marketingschiene unterscheidet. In der Öffentlichkeitsarbeit wird dafür gesorgt, dass der / die AbsenderIn der Botschaften klar erkennbar ist. Die Öffentlichkeitsarbeit ist offen und transparent. Zuverlässigkeit, Konsistenz und Berechenbarkeit sind Bestandteil des PR-Handelns. Die Öffentlichkeitsarbeit schließt rassistische, sexistische, religiöse Diskriminierung oder andere menschenverachtende Praktiken aus. Sie ist der Wahrhaftigkeit verpflichtet, sie verbreitet wissentlich keine falschen oder irreführenden Informationen. Die Öffentlichkeitsarbeit respektiert die notwendige Vertraulichkeit von Informationen in Arbeits- oder KundInnenbeziehungen, die die Voraussetzung für die Bildung von Vertrauen in diesen Beziehungen ist. PR-Fachfrauen beherrschen die Instrumente und Methoden ihres Berufsfelds, sie sind bereit zu Selbstreflexion und verhalten sich in ihrem Geschäftsgebaren integer.<sup>7</sup>

### **Zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit**

Die erfolgreiche zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass learn forever es versteht, sich individuell auf sein Gegenüber einstellen zu können. learn forever transformiert verständlich und nachvollziehbar die Inhalte in die Sprache der jeweiligen Dialoggruppen. Dabei nutzt learn forever die Medien, die auch von der jeweiligen Dialoggruppe favorisiert werden. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass auch die Medienbranche radikalen Veränderungen unterworfen ist. ExpertInnen sind sich einig, dass jüngere Altersgruppen schon heute journalistische Inhalte überwiegend virtuell rezipieren, während andere Gruppen Radio, Fernsehen oder Printmedien favorisieren. learn forever betreibt eine eigene Homepage, einen Newsletter sowie einen Blog.

### **Publizitätsvorschriften**

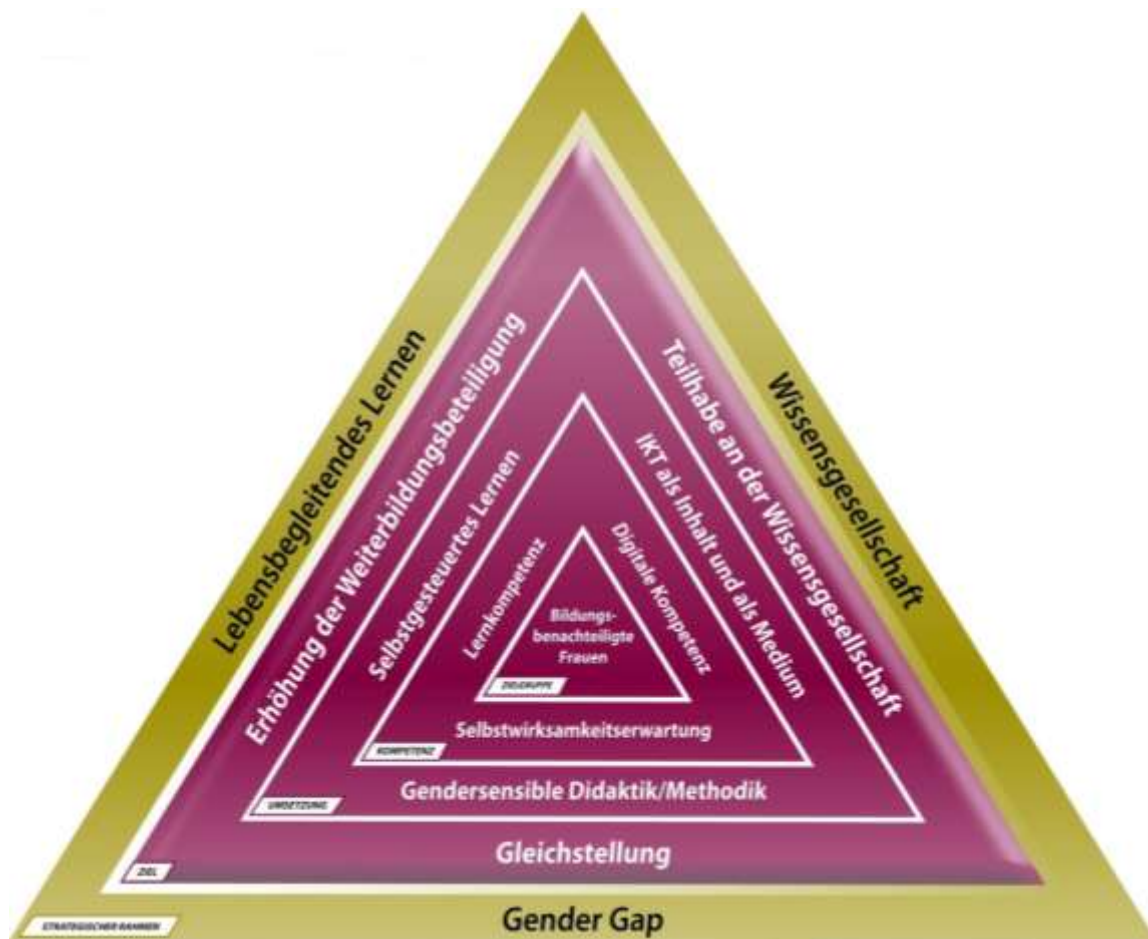
learn forever hält sich an die Publizitätsvorschriften des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und des ESF.

---

<sup>7</sup>In Anlehnung: [http://www.kommunikationskodex.de/wp-content/uploads/Deutscher\\_Kommunikationskodex.pdf](http://www.kommunikationskodex.de/wp-content/uploads/Deutscher_Kommunikationskodex.pdf) (13.9.2014)

## Strategische Positionierung

Die strategische Positionierung von learn forever bewegt sich im Dreieck der Bildungspolitik, der Gleichstellungspolitik und der Informations- und Wissensgesellschaft. Hierbei orientiert sich learn forever an der Vermittlung von folgenden drei Schlüsselkompetenzen: der Medienkompetenz, den Lernkompetenzen für das selbstgesteuerte Lernen und der Selbstwirksamkeitskompetenz. Für die Umsetzung der Lernangebote bedeutet dies, dass IKT als Inhalt und Lernwerkzeug verwendet werden, selbstgesteuertes Lernen sowie Lernen lernen initiiert wird und besonderer Wert auf gendersensible Didaktik und Methodik gelegt wird.



Grundlage aller Aktivitäten von learn forever ist die Verknüpfung der drei gesellschafts- und bildungspolitischen Anliegen:

- **Gleichstellung von Frauen und Männern:** 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 zum Ziel gesetzt und verfolgt dabei die Strategie der Frauenförderung.
- **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen:** Mit der Strategie des lebensbegleitenden Lernens wird das Verständnis von Lernen und Bildung erweitert: Sie umfasst alle Lernaktivitäten in jedem Alter und berücksichtigt neben formalen Lernprozessen auch informelles Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen. Die Strategie setzt zudem voraus, dass Menschen befähigt sind, selbstständig und eigeninitiativ individuelle Lernaktivitäten zu

setzen. Eine Antwort auf die Forderung von learn forever lautet, dass Lernende zunehmend die Verantwortung für ihre Lernprozesse selbst übernehmen sollen. Die TeilnehmerInnen bestimmen ihre Lernziele und -wege selbst und können somit Lernen nachhaltig in ihren Lebensalltag integrieren.

- **Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Informations- und Wissensgesellschaft:** Die Neuen Medien verändern nicht nur Kommunikations- und Arbeitsstrukturen, sie verändern auch Lernstrukturen und -kulturen. Zum selbstgesteuerten Lernen gehört auch der selbstorganisierte Umgang mit Neuen Medien. Bildungsbenachteiligte Frauen verfügen zumeist nur über geringe bis keine IKT-Kenntnisse. Stark verankerte geschlechtsspezifische Rollenmuster in Bezug auf Technik und IKT wirken zudem häufig hemmend. learn forever verknüpft alle Lernangebote und Aktivitäten mit der Förderung von Medienkompetenz. learn forever ist es zudem ein Anliegen, sich auf den drei gesellschafts- und bildungspolitischen Ebenen in der Öffentlichkeit zu äußern und damit die strukturellen Rahmenbedingungen in der Weise zu verändern, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen verbessert.

## **2.6. Qualitätsentwicklung und -sicherung**

---

Systematische Planung, Organisation, Umsetzung, Evaluation und kontinuierliche Verbesserung sind integrierender Bestandteil der Arbeit von learn forever. Die Qualitätssicherung an sich zieht sich wie ein roter Faden durch die Arbeit. Die Qualitätsstandards werden laufend weiterentwickelt und an neue Erkenntnisse angepasst.

**Folgende Standards sind dabei wichtig:**

### **Festlegung der Ziele**

Es werden realistische Ziele, die auch erreichbar sind, entwickelt, allen Mitarbeiterinnen vermittelt, dokumentiert und überprüft.

### **Planung**

Die Umsetzungsschritte werden anhand der Ziele geplant und sind in einem detaillierten Plan anschaulich beschrieben. In diese Phase fallen die Festlegung des Projektumfanges sowie die Erstellung der Zeit-, Kosten- und Ressourcenpläne.

### **Umsetzung**

Die Umsetzung erfolgt anhand der Planung, Adaptierungen und Veränderungen werden dokumentiert. Dabei ist die Projektsteuerung und -kontrolle wichtig, die einen Überblick über den Projektfortschritt gibt, um gegebenenfalls geeignete Korrekturmaßnahmen einleiten zu können. In der Praxis wird anhand der Pläne überprüft, ob die zu einem bestimmten Zeitpunkt geplanten Aktivitäten erledigt sind, ob die Qualität den (geplanten) Erwartungen entspricht, ob Kosten eingehalten und die Ressourcen wie geplant eingesetzt werden (siehe Evaluierung und Effizienzprüfung).

### **Evaluierung und Effizienzprüfung**

Die Evaluationen bei learn forever umfassen Prozess- und Ergebnisevaluationen. Sie reichen von begleitenden Selbst- bis zu Fremdevaluationen. Je nach Evaluationsgegenstand werden qualitative und / oder quantitative Methoden eingesetzt.

### **Folgende Standards gelten für die Evaluationen:**

- Die Lernangebote und der Know-how-Transfer werden nach anerkannten Evaluationsmethoden und angepasst an die jeweilige Zielgruppen evaluiert.
  - Evaluationsdesigns liegen vor.
  - Die Ergebnisse der Evaluationen werden transparent allen Beteiligten kommuniziert und diskutiert.
  - Die Ergebnisse fließen in die didaktische und methodische Weiterentwicklung der Angebote ein.

Dafür werden folgende Instrumente eingesetzt:

- laufende Dokumentation und Auswertung der Projektfortschritte
- Evaluation der qualitativen und quantitativen Erfolgsindikatoren
- Erhebung der Teilnehmerinnenzufriedenheit mittels unterschiedlicher Rückmeldeverfahren (mündlich oder schriftlich)

### **Adaptierung**

Adaptierungen und Verbesserungen werden auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse und deren Reflexion im learn-forever-Netzwerk vorgenommen und führen zur Weiterentwicklung und Verbesserungen der Angebote von learn forever.

### 3. Anhänge

---

#### 3.1. Kontaktadressen und Ansprechpersonen

---

**abz\*austria – kompetent für frauen und wirtschaft**

Mag.<sup>a</sup> Karin Wolf  
Simmeringer Hauptstraße 154, 1110 Wien  
+43-(0)1-66 70 300-15  
karin.wolf@abzaustria.at

**agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft**

Mag.<sup>a</sup> Anna Stiftinger  
Franz-Josef-Straße 3 / 2, 5020 Salzburg  
+43-(0)664-46 47 397  
anna.stiftinger@vereinagenda.at

**akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit**

Dorothea Sauer  
Bahnhofstrasse 20, 8570 Voitsberg  
+43-(0)3142-93030  
dorothea.sauer@akzente.or.at

**EB projektmanagement GmbH (Gesamtkoordination)**

Mag.<sup>a</sup> Elke Beneke  
Völkendorferstraße 1, 9500 Villach  
+43-(0)4242-225 95  
e.beneke@eb-projektmanagement.at

**Frauenstiftung Steyr**

Mag.<sup>a</sup> Klaudia Burtscher  
Hans-Wagner-Straße 2-4, 4400 Steyr  
+43-(0)7252-873 73-0  
dorothea.dorfbauer@frauenstiftung.at

**nowa Training. Beratung. Projektmanagement**

Gertrude Peinhaupt  
Jakominiplatz 16, 8010 Graz  
+43-(0)316-482 600-24  
gertrude.peinhaupt@nowa.at

**Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung**

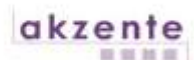
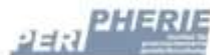
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Doris Kapeller  
Friedrichgasse 3 / 2, 8010 Graz  
+43-(0)316-817 342-13  
kapeller@peripherie.ac.at

#### 3.2. learn-forever-Materialien zum Download

---

<http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download>





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