

Know-how-Aufbau bei Erwachsenenbildungseinrichtungen

Gesamtkonzept

Autorinnen:

Adelheid Eichberger-Jesenko, nowa
Elke Beneke, EB projektmanagement GmbH

unter Mitarbeit von:

Karin Priller, EB projektmanagement GmbH

Koordination:

nowa Training.Beratung.Projektmanagement

Juni 2014, Graz



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

learn  forever
www.learnforever.at

learn forever – das Expertinnennetzwerk

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

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

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

Informationen zu learn forever: www.learnforever.at

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	4
2. GESAMTÜBERBLICK	5
3. ANGEBOTE ZUM KOMPETENZAUFBAU BEI TRAINER/INNEN BZW. REFERENTEN/INNEN DER ERWACHSENENBILDUNG VON LERNPROZESSEN	7
3.1. KOMPETENZPROFIL LERNPROZESSMODERATION	7
3.2. (WEITER)BILDUNGSANGEBOTE	9
3.3. KOMPETENZAUFBAU TRAIN THE TRAINER/INNEN	16
4. TRANSFERANGEBOTE	17
4.1. TRANSFER VON KOMPLETTEN LERNANGEBOTEN	17
4.2. IMPLEMENTIERUNGSCOACHING	24
5. AUSBICK	26
6. PUBLIKATION	27
7. STUDIEN	27
8. RECHERCHEBERICHTE	28
9. MODELLBESCHREIBUNGEN	29
10. METHODEN	31
11. QUALITÄTSSTANDARDS	32
12. IMPRESSUM	33
13. KONTAKT	34

1. Einleitung

learn forever wird seit 2005 vom Bundesministerium für Bildung und Frauen sowie vom ESF finanziert. Es arbeiten österreichweit Organisationen der Erwachsenenbildung, der Forschung der Gleichstellung am gemeinsamen Ziel, bildungsbenachteiligte Frauen sichtbar zu machen, Lernangebote mit ihnen gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen sowie Wissen um ihre Rahmenbedingungen und Barrieren zu bündeln und sichtbar zu machen.

Ziel von learn forever ist es, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben, zu erhöhen.

Sämtliche Lernangebote, die seit 2005 für bildungsbenachteiligte Frauen entwickelt, umgesetzt, evaluiert und adaptiert wurden, stellen die Lernenden konsequent in den Mittelpunkt des Lernprozesses. Sie setzen bei den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Frauen an und haben immer einen Know-how-Aufbau und die Initiierung von selbstgesteuertem Lernen zum Ziel.

Eines der Alleinstellungsmerkmale von learn forever ist es, Lernangebote unter Einbindung der Zielgruppe zu entwickeln, die Modelle zu erproben und dann anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Das vorliegende Konzept gibt einen Gesamtüberblick über das von learn forever entwickelte Wissen und das Know-how aus den erprobten Modellen, das in unterschiedlichen Formaten (Weiterbildungsangebote, Transfers, Studien und Publikationen) zum Know-how-Aufbau von Erwachsenenbildungseinrichtungen vorliegt. Das Konzept bietet jedoch auch einen Ausblick auf weiterführende Strategien, die das Erarbeitete längerfristig absichern und weiterhin anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen bereitstellen sollen.

Wir möchten mit unserem Angebot insbesondere jene Erwachsenenbildungseinrichtungen ansprechen, die sich der Zielgruppe der besonders bildungsbenachteiligten Gruppen wie Personen mit Basisbildungsbedarf, Personen mit Migrationshintergrund als auch andere sozial benachteiligte Gruppen widmen. Das Konzept richtet sich somit an Planende und Durchführende in der Erwachsenenbildung, die neue Lernformen für bildungsbenachteiligte Menschen im Sinne der Strategie des Lebenslangen Lernens anbieten und umsetzen wollen.

2. Gesamtüberblick

learn forever hat sich in den letzten Jahren gezielt mit den Fragen der Integration von bildungsbenachteiligten Personen in Bildungsprozesse und der Erreichung dieser Zielgruppen beschäftigt. Methoden und Lernangebote für diese Zielgruppe wurden (weiter)entwickelt und bereits erarbeitete Modelle zu anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen transferiert.

Lernangebote von learn forever umzusetzen bedeutet für eine Einrichtung der Erwachsenenbildung vor allem Veränderung im Selbstverständnis. Es bedeutet den Wandel von einer Einrichtung, die Kurse anbietet, zu einer, die sich als Lernort mit vielfältigen Lernmöglichkeiten und unterschiedlichen Graden der Selbststeuerung versteht. Dieser Prozess des Wandels umfasst die gesamte Einrichtung mit allen beteiligten Mitarbeitern/innen.

Eine der Arbeitsweisen von learn forever ist die organisations- und regionsübergreifende Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Lernangeboten und Methoden. Da sowohl die Entwicklung als auch die Implementierung der Lernangebote bereits innerhalb verschiedenster Organisationen, Organisationskulturen wie auch –strukturen stattfanden und auch erprobt wurden, verfügt das Expertinnennetzwerk learn forever über Erfahrungswerte, sodass die daraus resultierenden Transferprozesse auf unterschiedlichste Organisationseinheiten übertragbar sind.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für einen gelungenen Transfer von Wissen und von Lernangeboten ist die Berücksichtigung aller drei Ebenen einer Bildungsorganisation.

Diese sind:

- die Ebene der Führungskräfte
- die Ebene der pädagogischen Leitung
- die Ebene der TrainerInnen

learn forever hat in den letzten 9 Jahren unterschiedliche Modelle der Wissensweitergabe entwickelt, wobei alle Lernangebote und auch das Wissen und die Erfahrungen in unterschiedlichen Transfermodellen transferfähig aufbereitet sind.

Diese Modelle sind im Wesentlichen:

Angebote zum Kompetenzaufbau bei Trainer/innen bzw. Referenten/innen der Erwachsenenbildung

- Kompetenzprofile
 - Lernprozessmoderation
 - Erweiterung des Kompetenzprofils um den Aspekt der E-Lernprozessmoderation
- (Weiter)bildungsangebote
 - Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“
 - Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen mit Schwerpunkt Aufbau von Medienkompetenz“

- Seminare
- Webinare
- Kompetenzaufbau Train-the-Trainer

Transferangebote

- Transfer von kompletten Lernangeboten
 - Transfer von Lernarrangements
 - Transfer der Mobilen IKT-Lernwerkstatt
- Implementierungscoaching

3. Angebote zum Kompetenzaufbau bei Trainer/innen bzw. Referenten/innen der Erwachsenenbildung von Lernprozessen

3.1. Kompetenzprofil Lernprozessmoderation

Lernprozessmoderation ist eine von mehreren Rollen, die Erwachsenenbildner/innen in Lern- und Bildungsangeboten einnehmen.

Lernprozessmoderation unterscheidet sich wesentlich von der Rolle des Trainers, der Trainerin in Bildungsangeboten. Lernprozessmoderatoren/innen 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.

Ihr Aufgabenbereich stellt sich wie folgt dar:

- Sie führen eine Analyse der Ausgangssituation der Teilnehmer/innen 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 Teilnehmer/innen berücksichtigen und auf ihre Interessen und Zielsetzungen Bezug nehmen.
- Lernprozessmoderatoren/innen 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 Teilnehmer/innen 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.).

Kompetenzen der Lernprozessmoderation



Quelle: Kompetenzprofil Lernprozessmoderation, Seite 11

Beschreibung downloadbar unter:

Kompetenzprofil Lernprozessmoderation“ (Aktualisierte Version 2014)

http://learnforever.at/uploads/unsere-fachliteratur-zum-download_24_2123063688.pdf

3.2. (WEITER)BILDUNGSANGEBOTE

3.2.1. Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“

Erwachsenenbildungseinrichtungen stehen vor einem Paradigmenwechsel der Rahmenbedingungen für das Lernen und der grundlegenden Umorientierung im Selbstverständnis des pädagogischen Personals. In Zukunft wird es immer wichtiger werden, dass die Kompetenzen von Trainern/innen daran gemessen werden, wie sehr sie selbstgesteuerte Lernprozesse fördern können und wie sehr sie über entsprechende methodisch-didaktische und soziale Kompetenzen sowie über Medien- und Ermöglichungskompetenz verfügen.

Selbstgesteuerte Lernprozesse sind aktive Aneignungsprozesse, in denen die Lernenden ihre Lernbedürfnisse und ihre Lernbedarfe erkennen und entsprechend umsetzen. Dabei bleibt es der/dem Einzelnen überlassen, ob und welche Inhalte er/sie mit Hilfe anderer Personen oder selbstorganisiert lernen möchte. Wichtig ist jedoch immer eine Reflexion dieser Lernprozesse.

Dadurch wird eine Veränderung von Lehr- und Lernprozessen dahingehend nötig, dass sie selbstgesteuertes Lernen ermöglichen. Dieser Zugang zum Lernen und die Unterstützung zur Erhöhung der Selbstlernkompetenz brauchen geeignete pädagogische Begleitstrukturen. Neue Kompetenzen und neue Methoden sind notwendig, um Lernende auf den Weg vom „Lernen müssen“ hin zum „Lernen wollen“ zu bringen. Es geht um einen Wandel im Selbstverständnis des Lehrpersonals von der instruierenden - und damit für die Inhalte und den Ablauf verantwortlichen – Trainer/in hin zur/zum Begleiter/in und Unterstützer/in von Lernenden in ganzheitlichen Lernprozessen.

learn forever hat dazu einen Lehrgang entwickelt. Dieser soll Trainer/innen sowie Referenten/innen als auch pädagogische Mitarbeiter/innen bei ihrem Kompetenzaufbau bzw. –weiterentwicklung unterstützen.

Lehrgangsziele:

- Auseinandersetzung mit dem Paradigma des Lebensbegleitenden Lernens bislang ausgeschlossenen Personengruppen vor dem Hintergrund der eigenen Bildungsarbeit
- Initiierung und Begleitung der Veränderung im Selbstverständnis vom Training zur Lernprozessmoderation
- Bewusstmachen der dafür notwendigen institutionellen und personellen Rahmenbedingungen und der Notwendigkeit eines spezifischen didaktischen Know-hows zur Gestaltung von neuen Bildungsangeboten für Frauen
- Aufzeigen von neuen Wegen, Teilnehmerinnen aus der Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen anzusprechen und zum Lernen zu motivieren
- Vermittlung von Werkzeugen zur Erstellung von Angeboten für die neue Zielgruppe, von der Werbung über Potenzialanalysen, Konzepten der Lernprozessgestaltung bis hin zu Methoden

- Bewusstmachung der Bedeutung von IKT-Kompetenz und deren Nutzung als Voraussetzung für die Teilnahme an der Wissens- und Informationsgesellschaft
- Erweiterung des Selbstverständnisses der Lehrgangsteilnehmer/innen, dass medienbasiertes Lernen ein Teil des Lernprozesses sein muss.

Zielgruppen:

- pädagogische Mitarbeiter/innen der Erwachsenenbildung, die neue Angebote für Frauen entwickeln und umsetzen bzw. neue Zielgruppen ansprechen möchten und
- Trainer/innen und Referenten/innen der Erwachsenenbildung, die neue Methoden der Lernbegleitung in allen Lernprozessen kennen lernen wollen.

Lehrgangsinhalte:

- Paradigmenwechsel in der Erwachsenenbildung
- Teilnehmerinnen als Expertinnen positionieren
- Neue Rollenbilder in der Erwachsenenbildung
- Lernprozesse neu gestalten
- E-Learning für IKT-Einsteigerinnen
- Werkzeuge für die Praxis

Der Lehrgang wird in einer Mischung aus Präsenz- und Online-Phasen umgesetzt und in zwei Varianten durchgeführt:

- Die kürzere Variante wird im Rahmen von Transfers von learn forever Lernangeboten für pädagogische Mitarbeiter/innen und angehende Lernprozessmoderatoren/innen von Transferorganisationen umgesetzt.
Dauer: 60 UE, davon 8 UE Online-Lernen
- Die längere Variante richtet sich als offenes Angebot an pädagogische Mitarbeiter/innen sowie Trainer/innen und Referent/innen der Erwachsenenbildung, die in ihrer Bildungsarbeit verstärkt selbstgesteuertes Lernen initiieren bzw. ermöglichen möchten. Diese Variante wird als frei buchbare Weiterbildung angeboten.
Dauer: 92 UE, davon 30 UE Online-Lernen

Beide Varianten sind von der wba (Weiterbildungsakademie) akkreditiert:

Lehrgang mit 92 UE: 6 ECTS

Lehrgang mit 60 UE: 4,5 ECTS

Beschreibung downloadbar unter:

„Neue Bildungswege mit Frauen. Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen.“ Curriculum des Lehrgangs zur Entwicklung und Umsetzung von neuen Bildungsangeboten (2007)

<http://learnforever.at/uploads/000625.pdf>

3.2.2. Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen mit Schwerpunkt Aufbau von Medienkompetenz“ Der Transferprozess im Überblick

Der zuvor beschriebene Lehrgang wurde um den Aspekt des Aufbaus der Medienkompetenz erweitert.

Ziele des Lehrgangs

- Initiierung und Begleitung der Veränderung im Selbstverständnis vom Training zur Lernprozessmoderation
- Reflexion und Erweiterung des Rollenverständnisses der Teilnehmer/innen
- Vermittlung von Konzepten und theoretischen Grundlagen zur Gestaltung von Lernprozessen und zur Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen
- Auseinandersetzung mit der Bedeutung von digitalen Kompetenzen (IKTKompetenz, Kompetenzen zur Nutzung von IKT und Social Media als Lernmedien...) als Voraussetzung für die Teilnahme an der Wissens- und Informationsgesellschaft
- Bereitstellung von Instrumenten, Methoden und Materialien für die Umsetzung in die erwachsenenbildnerische Praxis (für Online- und Präsenzphasen)
- Auseinandersetzung mit den notwendigen Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes Lernen auf Seiten der Erwachsenenbildungseinrichtung und auf Seiten der Lernenden und Lehrenden

Zielgruppen:

- Der Lehrgang richtet sich an pädagogische MitarbeiterInnen sowie Trainer/innen und Referent/innen der Erwachsenenbildung, die in ihrer Bildungsarbeit verstärkt selbstgesteuertes Lernen für bildungsbenachteiligte Personen initiieren bzw. ermöglichen möchten.

Lehrgangsinhalte:

Der überarbeitete Lehrgang umfasst im Wesentlichen 4 Themen:

- Thema 1: Paradigmenwechsel in der Erwachsenenbildung
- Thema 2: Herausforderung Lernprozessmoderation
- Thema 3: Lernprozesse gestalten
- Thema 4: Medienbasiertes Lernen

Der Lehrgang wird in einer Mischung aus Präsenz- und Online-Phasen umgesetzt.

Dauer: 204 UE, davon 90 UE Online-Lernen, 90 UE Präsenzlernen, 24 UE Hospitation

3.2.3. learn forever Seminare

learn forever stellt sein relevantes Wissen in Form von Seminaren den anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen und ihren Mitarbeitern/innen zur Verfügung.

Mit dem Seminarangebot von learn forever werden folgende Ziele verfolgt:

- Theoretisches Wissen und praktische Tools für Lernangebote mit bildungsbenachteiligten Frauen weitergeben
- Erweiterung des Handlungsspielraums von Erwachsenenbildnern/innen in der Arbeit mit Bildungsbenachteiligten
- Einbettung in gängige Theorien der Erwachsenenbildung und Verknüpfung mit der Praxis
- Reflexion der Bildungspraxis der jeweiligen Teilnehmer/innen und Entwicklung von Umsetzungsbausteinen für die weitere Bildungsarbeit in der eigenen Einrichtung
- Ermöglichung der sofortigen Umsetzung des Gelernten

Zielgruppen:

- Leiter/innen von Bildungseinrichtungen
- Pädagogische Leiter/innen, Mitarbeiter/innen und Projektleiter/innen
- Trainer/innen
- Lernprozessmoderator/innen

Die Dauer der Seminare liegt zwischen 8 und 20 UE. Alle Seminare sind von der wba mit je 1 ECTS akkreditiert.

learn forever bietet diese Seminare als freibuchbare oder als inhouse seminare (angepasst auf eine Erwachsenenbildungseinrichtung) an.

Die Seminare im Einzelnen:

„Bildungsbenachteiligte an Weiterbildung beteiligen – erfolgreiche Wege zur Zielgruppenerreichung“

Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss nehmen selten an Angeboten von Erwachsenenbildungseinrichtungen teil. Schlechte Lernerfahrungen, geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf das eigene Lernen, geringe finanzielle Möglichkeiten sowie fehlende passende Bildungsangebote tragen wesentlich zur Bildungsabstinenz bei.

Inhalte:

- Konzepte von Bildungsbenachteiligung und Bildungsferne: Auseinandersetzung mit neuen Zielgruppen – von wem reden wir?
- Wissensaufbau über Bildungsbenachteiligung in der Region
- Strategien und Methoden zur Zielgruppenerreichung: Wie sprechen wir neue Zielgruppen an? Welche Kanäle und welche Sprache verwenden wir?
- Auseinandersetzung mit der Teilnehmer/innen-Werbung der eigenen Einrichtung und Erarbeiten von neuen Handlungsoptionen

„MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen – Kooperationsstrategien zur Zielgruppenerreichung“

Wenn Bildungsbenachteiligte beim Einstieg in formalisierte Lernprozesse unterstützt werden sollen, sind Multiplikatoren/innen wesentliche Drehscheiben für die Zielgruppenerreichung. Denn sie haben aufgrund ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten ein Vertrauensverhältnis zu diesen Personen aufgebaut.

Inhalte:

- Identifikation von relevanten Multiplikatoren/innen-Gruppen für die Lern- und Bildungsangebote in der Region
- Förderliche und hinderliche Faktoren für eine erfolgreiche Kooperation mit Multiplikatoren/innen
- Instrumente der Multiplikatoren/innen-Arbeit und deren Einsatz für die Kooperation mit spezifischen Multiplikatoren/innen-Gruppen

„Lernarrangements für bildungsbenachteiligte Frauen“

Das in learn forever entwickelte Modell des Lernarrangements setzt die Leitlinien zum Lebenslangen Lernen „Kompetenzorientierung“ und „Lernende in den Mittelpunkt stellen“ in die Praxis um. Das entwickelte Lernarrangement orientiert sich an den Lernenden. Aufbauend auf ihren Kompetenzen und Potenzialen wird selbstgesteuertes Lernen schrittweise eingeführt. So erhöhen die Teilnehmerinnen ihre Lernkompetenz und verfolgen dann ihre individuellen Lernziele.

Inhalte:

- Theoretische Hintergründe und praktische Tools für ein Lernangebot zur Erhöhung der Lernkompetenzen von bildungsbenachteiligten Frauen
- Wer sind bildungsbenachteiligte Frauen?
- Das Modell des learn forever-Lernarrangements
- Instrumente der Potenzialanalyse für bildungsbenachteiligte Frauen
- Selbstgesteuertes Lernen initiieren und Lernprozesse moderieren
- Erprobte Methoden zur Erhöhung der Lernkompetenz
- Rahmenbedingungen für die Organisation

„Blended-Learning-Angebote für junge bildungsbenachteiligte Frauen“

Blended-Learning – die Kombination von Präsenzlernen und E-Learning – wird seit Jahren in learn forever in Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen eingesetzt. Die Erhöhung der Informations- und Kommunikationstechnologie-kompetenzen (IKT) der Teilnehmerinnen ist Bestandteil aller umgesetzten Lernarrangements.

Inhalte:

- Methodisch – didaktische Konzepte und praxiserprobte Tools, Anwendungen und Lernressourcen zur Erhöhung der Lernkompetenz
- Die Zielgruppe junge bildungsbenachteiligte Frauen – ihre Lern- und Medienkompetenz
- Der Einsatz von Blended-Learning Formen und Beispiele von Blended-Learning für bildungsbenachteiligte Frauen
- Rahmenbedingungen in der Organisation
- Voraussetzungen auf Trainer/innen- und Teilnehmer/innen-Ebene
- Vor- und Nachteile von Blended-Learning
- Blended-Learning in der Praxis
- Tools zur einfachen und schnellen Erstellung multimedialer und interaktiver Lernbausteine
- Offene Lernressourcen OER (Open Educational Resources) für bildungsbenachteiligte junge Frauen wie z.B. Learning Apps und Padlets (virtuelle Pinwand)
- Kennenlernen und Einsatz der Lernplattform „moodle“ Blended-Learning in learn forever Lernarrangements
- Aufbau von Lernkompetenz und selbstgesteuertes Lernen mit Blended-Learning

„Der Einsatz von E-Learning bei IKT-Einsteigern/innen“

An Angebote der Erwachsenenbildung wird verstärkt die Anforderung gestellt, auf unterschiedliches Vorwissen, Lerninteressen, Lerntempi und Ziele der Teilnehmenden einzugehen. E-Learning ist eine Möglichkeit, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und stellt damit ein zeitgemäßes Instrument der Erwachsenenbildung – auch für IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie)-Einsteiger/innen dar.

Inhalte:

- Voraussetzungen für einen gelungenen Einsatz von E-Learning mit IKT-Einsteigern/innen auf Ebene der Teilnehmer/innen, der Trainer/innen und der Organisation
- Kennenlernen ausgewählter E-Learning-Tools für die Praxis:
- Einsatz von „Offenen Lernressourcen“ OER (Open Educational Resources) für Lehrende und Lernende wie z.B. Learning Apps und Padlets (virtuelle Pinwand)
- E-Didaktik: Didaktisches Design von E-Learning-Angeboten
- (Blended-Learning, Kooperatives E-Learning, betreutes E-Learning)
- Kennenlernen und Einsatz der Lernplattform „moodle“

„Kooperatives und selbstgesteuertes Lernen“

Mit und von anderen lernen und gleichzeitig durch selbstgesteuertes Lernen individuelle Lernziele erreichen ist eine große Herausforderung und Bereicherung für die Erwachsenenbildung. Kooperative Lernformen werden eingesetzt, um gemeinsame Lernziele zu erreichen und dabei Lernkompetenz für selbstgesteuertes Lernen aufzubauen.

Inhalte:

- Theoretische Hintergründe des kooperativen und selbstgesteuerten Lernens: Aspekte, Voraussetzungen, Vor- und Nachteile
- Methoden für die Praxis und deren didaktische Einbettung
- Rolle des/der Trainers/in im Spannungsfeld zwischen kooperativem und selbstgesteuertem Lernen

„Social Media als Methode und Lernwerkzeug“

Es gibt unterschiedlichste theoretische, praktische und didaktische Herausforderungen zu bewältigen, wenn mit Menschen, die von Bildungsbenachteiligung betroffen sind bzw. über Basisbildungsbedarf verfügen, mit und im Social Media gelernt und gearbeitet wird.

In einer Kombination aus Präsenz- und virtuellem Lernen haben die Seminarteilnehmer/innen die Möglichkeit, Hintergrundwissen zu erlangen und Erwartungen mit Möglichkeiten abzugleichen. Gleichzeitig schlüpfen sie selbst in die Rolle der Kunden/innen und implementieren verschiedene Tools begleitend in die eigene Bildungsarbeit.

Inhalte:

- Wissensaufbau über digitale Kompetenzen
- Chancen/Möglichkeiten für die Zielgruppe im Netz
- Didaktisches Werkzeug in der Arbeit mit Bildungsbenachteiligten und Menschen mit Bildungsbedarf www.learnforever.at | Seite 31
- Best Practice Beispiel „webtogether – Regionales Lernnetzwerk mit Web 2.0“
- Social Media Tools für kooperatives Lernen, Verbreitung von Informationen und Wissensproduktion
- Virtuelle Begleitung bei der Erprobung und Implementierung der Tools für die Zielgruppe

„Lernprozessmoderation – die Herausforderung für Erwachsenenbildner/innen“

Zunehmend wird von Erwachsenenbildnern/innen gefordert, neben der Vermittlung von Lerninhalten Lernende dabei zu unterstützen, selbstgesteuert zu lernen und individuelle Lernziele zu erreichen. Selbstgesteuertes Lernen zu ermöglichen heißt, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, sie in ihren Lernkompetenzen zu stärken und sich als Trainer/in zurückzunehmen. Nicht die Wissensvermittlung, sondern die Moderation von Lernprozessen rückt in den Mittelpunkt.

Inhalte:

- Theoretische Hintergründe zum selbstgesteuerten Lernen
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Rollen von Erwachsenenbildnern/innen
- Grundsätze für das Begleiten/Moderieren von Lernprozessen
- Lernprozessmoderation in der Praxis: Fallbeispiele, Erarbeitung von Lernsequenzen

3.2.4. learn forever Webinare

learn forever Webinare als interaktive virtuelle Weiterbildungsangebote bieten die Möglichkeit, an Seminaren teilzunehmen und sind vor allem für Teilnehmende mit knappen zeitlichen Ressourcen attraktiv. learn-forever-Webinar-Reihen sind mit insgesamt 12 UE, aufgeteilt auf ca. 4 bis 6 Einheiten, geplant.

Folgende Webinare bietet learn forever an:

- Voraussetzungen für einen gelungenen Einsatz von E-Learning mit IKTEinsteiger/innen auf Ebene der Teilnehmer/innen, der Trainer/innen und der Organisation
- E-Didaktik
- Besondere Herausforderungen im Lehren und Lernen außerhalb der Präsenzphasen
- Digitale Lernumgebungen für Bildungsbenachteiligte nutzen (Voraussetzungen der Lernenden; Datenschutz und Privatsphäre)
- Tools und offene Lernressourcen für bildungsbenachteiligte Lernende

3.3. Kompetenzaufbau train the trainer/innen

Um bildungsbenachteiligten Frauen den (Wieder-)Einstieg in formalisiertes Lernen zu ermöglichen, braucht es pädagogisches Personal mit entsprechendem Know-how. Wissen über die Zielgruppe, über zeitgemäße Lernkulturen und die Gestaltung von lerner/innenorientierten Lernprozessen sind dazu notwendig.

Nach dem Besuch des Lehrgangs „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“ werden Trainerinnen als „Trainees“ betreut, um die wesentlichen Grundsätze und Inhalte der Weiterbildung in der eigenen Bildungsorganisation und darüber hinaus zu verbreiten. Trainerinnen werden dahingehend ausgebildet, dass sie erworbenes Grundlagenwissen an ihre Kollegen/innen vermitteln können. Dadurch wird eine noch stärkere Verbreitung in Erwachsenenbildungseinrichtungen erreicht.

Die Trainees werden sowohl bei der Erstellung der Workshopdesigns als auch bei deren Umsetzung von Expertinnen von learn forever unterstützt. Die Trainer/innen fungieren als Multiplikator/innen und können auch in Zukunft das Know-how an ihre Kollegen/innen weitertragen.

4. Transferangebote

Eines der Kernmerkmale von learn forever ist neben der Entwicklung und Implementierung von neuen Lernangeboten der Transfer des Erarbeiteten zu anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

4.1. Transfer von kompletten Lernangeboten

4.1.1. Transfer von Lernarrangements

Lernarrangements sind Ausdruck eines didaktischen Verständnisses, das die Lernenden in den Mittelpunkt der Lernprozesse stellt. Durch die Kombination unterschiedlicher Lernumgebungen ist es in einem Lernarrangement möglich, die Bedürfnisse, Interessen und Ziele der Lernenden besonders zu berücksichtigen.

Vorrangige Ziele des Lernarrangements sind, das Thema Lernen wieder oder überhaupt denkbar zu machen, die Teilnehmerinnen in ihrem Selbstverständnis als Lernende zu stärken und zu weiterem selbstgesteuerten Lernen zu motivieren. Dadurch erweitern diese ihre persönlichen und beruflichen Handlungsspielräume. Im Einzelnen bedeutet dies, bildungsbenachteiligte Frauen in ihrem Lebensalltag anzusprechen und sie für das Lernen zu interessieren, Potenziale und Kompetenzen bewusst zu machen, diese im Lernprozess einzusetzen und zu erweitern. Die Teilnehmerinnen reflektieren ihre Lernerfahrungen und entwickeln so ihre persönlichen Lernstrategien. Parallel zur Erhöhung der Lernkompetenz verbessern die Frauen ihre individuellen IKT-Kenntnisse und nutzen Computer und Internet als Lernwerkzeuge und Kommunikationsinstrumente. Das Lernarrangement ermöglicht daher einen parallelen Kompetenzaufbau: Neben dem fachlichen Know-how erweitern die Teilnehmerinnen ihre Selbstlernkompetenzen im Hinblick auf künftiges selbstgesteuertes Lernen. Die Kompetenzorientierung des Lernarrangements und die Lernerfahrungen wirken nachhaltig auf eine positive Selbstwirksamkeitsüberzeugung.

Welchen Nutzen hat eine Erwachsenenbildungseinrichtung vom Transfer?

- **Neue Zielgruppe**

Zur Akquise einer Zielgruppe, die bislang nicht an den eigenen Bildungsangeboten teilnimmt, werden bewährte Konzepte zur Zielgruppenerreichung zur Verfügung gestellt. Die Lernangebote stärken das (Lern-)Selbstbewusstsein und motivieren zur Teilnahme an weiterführenden Bildungsangeboten.

- **Erweiterung des didaktisch-methodischen Repertoires**

Didaktisches und methodisches Know-how ist unumgänglich zur Erhöhung der Lernbereitschaft bildungsbenachteiligter Personen. Das während des Transfers gewonnene Know-how kann auch in andere Angebote der Einrichtung übertragen werden.

- **Begleitung während der gesamten Umsetzung**

Das Transferangebot beinhaltet nicht nur die Übergabe der Modellbeschreibungen, sondern einen Begleitprozess, der die Gesamtorganisation in die Umsetzung einbezieht.

Die Transferbegleitung beinhaltet

- die praktische und theoretische Einschulung des Lehr- und Lernbegleitpersonals
- die Bereitstellung von Know-how
- die Prozessbegleitung und –steuerung in Form von Coaching Hospitationen und, Visitationen
- die Vernetzung mit learn forever und anderen Transferpartnern/innen
- die Unterstützung bei der Implementierung neuer Angebote in die eigene Einrichtung sowie
- Qualitätssicherung und Evaluierung

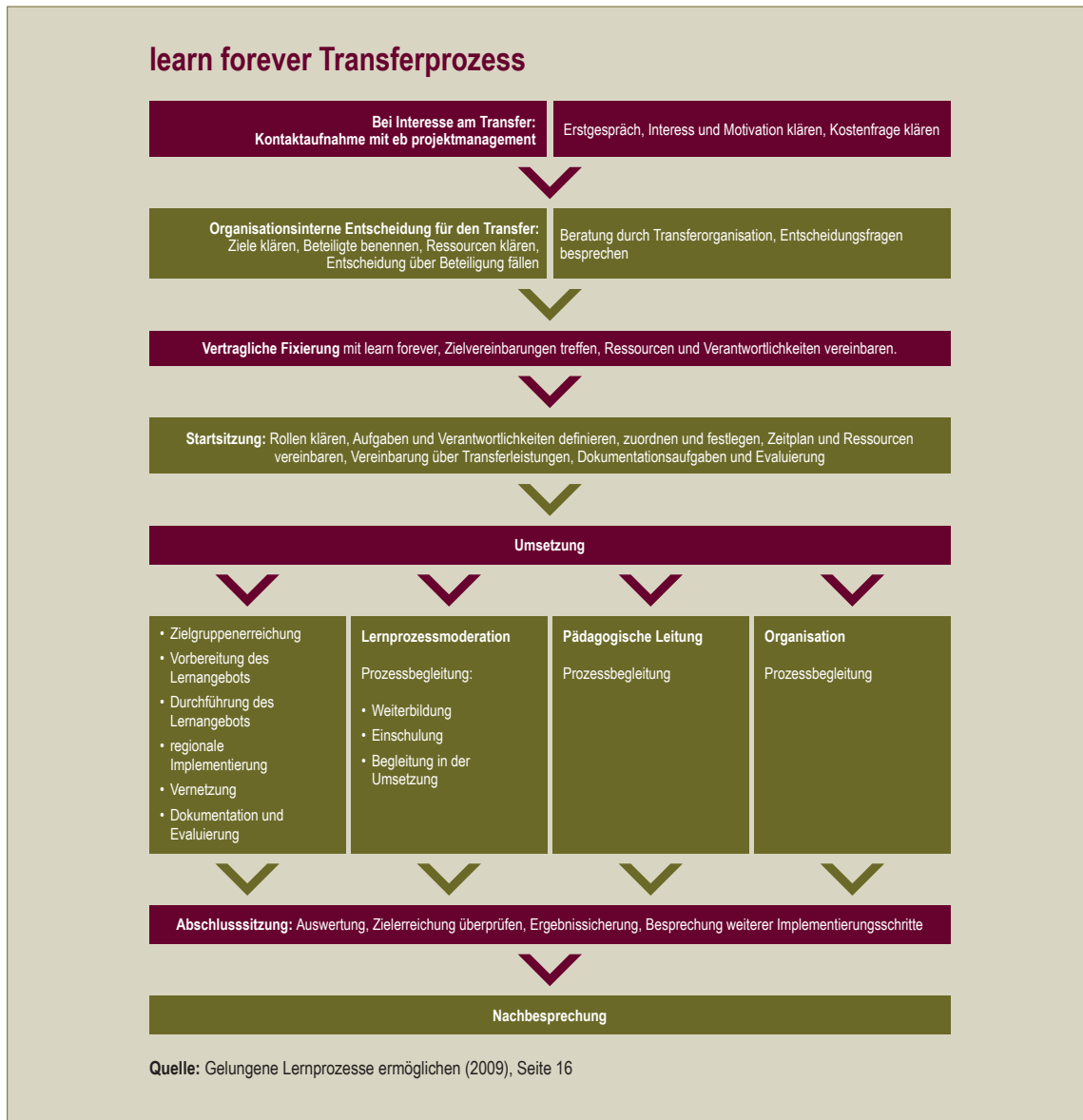
- **Die Erwachsenenbildungseinrichtung steht im Mittelpunkt**

Der Transfer wird an die Struktur und die Anforderungen der jeweiligen Organisation angepasst. Die beteiligten Mitarbeiter/innen werden in die Planung mit einbezogen. Anhand ihrer Vorkenntnisse und Bedarfe werden die Transferinhalte individualisiert festgelegt und prozessorientiert durchgeführt. Begleitet wird auch die Vorbereitung für die Zeit nach dem Transfer. Das heißt, es wird von Beginn an gemeinsam darüber nachgedacht, wie Weiterführung und Finanzierung der Lernangebote gesichert werden können.

- **Teilnahme am learn forever Netzwerk**

Mitarbeiter/innen der transfernehmenden Organisation sind während des Transfers in das Expertennetzwerk von learn forever eingebunden. Sie nehmen an Weiterbildungen sowie internen Fachdiskursen teil und profitieren von den gemeinsamen Entwicklungen.

Der Ablauf des Transfers



Der Transferprozess dauert insgesamt 1 Jahr.

Die Broschüre:

„Gelungene Lernprozesse ermöglichen - Bildungsbenachteiligte Frauen an Weiterbildung beteiligen“ (2009)

<http://learnforever.at/uploads/000991.pdf>

Folgende Lernarrangements können transferiert werden:

- Lernarrangement für bildungsbenachteiligte Frauen
- Lernarrangement für prekär oder dequalifiziert beschäftigte Frauen
- Lernarrangement für junge Frauen
- Lernarrangement für die Zielgruppe Migrantinnen
- Modulares Lernarrangement

Lernarrangement für bildungsbenachteiligte Frauen

Die Teilnehmerinnen lernen sowohl in Präsenzphasen in der Bildungseinrichtung als auch zu Hause. Sie wählen ihre Lerninhalte nach ihren Interessen und Zielsetzungen, bestimmen ihr Lerntempo und wählen ihre Lernmethoden selbst. In den Gruppenphasen wird gezielt Vorwissen für die Durchführung selbstgesteuerter Lernprozesse aufgebaut. Dazu werden Materialien und Methoden entwickelt und eingesetzt, die auf die Lern- und Lebenssituationen der Teilnehmerinnen abgestimmt sind. Die Rahmenbedingungen, Kompetenzen, Interessen und Ziele der Frauen sind Ausgangspunkt aller didaktischen und methodischen Überlegungen. Die Lernenden sind gefordert, sich aktiv mit den Lerninhalten auseinanderzusetzen und sie steuern ihren Lernprozess sowohl inhaltlich als auch durch die Wahl der entsprechenden Lernumgebungen zunehmend selbst.

<http://learnforever.at/uploads/000991.pdf>

Lernarrangement für prekär oder dequalifiziert beschäftigte Frauen

Für die Zielgruppe der prekär und dequalifiziert beschäftigten Frauen wurde von der Frauenstiftung Steyr und nowa Graz das Lernarrangement „Lernforum“ entwickelt und durchgeführt.

Was prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen verbindet, ist der Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie sind nicht in betriebliche Weiterbildungsprogramme eingebunden und haben auch keinen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten des AMS (Arbeitsmarktservice). Diese beiden wichtigsten Qualifizierungsschienen für Erwachsene können daher von den Frauen nicht genutzt werden. Sie sind auf selbstfinanzierte Weiterbildungsmöglichkeiten beschränkt, fühlen sich von den Angeboten jedoch in den meisten Fällen nicht angesprochen, finden auch keinen Zugang dazu und können sich diese meist nicht leisten. Prekäre Dienstverhältnisse bieten eine äußerst schlechte Ausgangssituation für Weiterbildung, obwohl Bildung gerade in dieser Situation eine Chance wäre, der Spirale von Dequalifizierung und Perspektivenlosigkeit zu entkommen.

Das flexible Reagieren auf die unterschiedlichen Lebenswelten, die individuellen Rahmenbedingungen der Frauen, insbesondere die Berücksichtigung des zeitlichen Aspekts, machte für viele Teilnehmerinnen den Besuch des Lernforums überhaupt erst möglich.

Für das Umsetzen ihrer individuellen Lernziele konnten die Frauen ihren ganz persönlichen Lerncocktail kreieren. Aus einer Vielzahl von Lernmaterialien (Übungsblätter, Lernleittexte, Lernsoftware, ...) konnte jede für sich, ihrem individuellen Lerntyp und Lernrhythmus angepasst, die richtige Mischung zusammenstellen und unterschiedliche Zugänge ausprobieren. Die Integration von Lernen in den Alltag wurde möglich. Zudem

wurde die Eigenverantwortung als Lernende gestärkt und Lernen als abwechslungsreich und lustvoll erlebt.

<http://learnforever.at/uploads/000608.pdf>

Lernarrangement für junge Frauen

Die Zielgruppenanalyse (strukturelle, soziale und familiäre Rahmenbedingungen der Zielgruppe) und die detaillierte Erhebung ihres Lernbedarfs bilden den Ausgang für die Gestaltung des Lernarrangements und die Entwicklung eines sozialpädagogischen Begleitangebots.

Die zahlreichen individuellen oder (psycho)sozialen Problemlagen der Zielgruppe machen die sozialpädagogische Begleitung während des Lernarrangements unabdingbar. Dort können biografisch bedingte Lernbarrieren bzw. problematische Einstellungen, mit denen eventuell die jungen Frauen gegenüber ihrer gerade neu entstandenen Bildungsbereitschaft in ihrem sozialen Umfeld konfrontiert sind, bearbeitet werden. Die jungen Frauen fühlen sich dadurch nicht allein gelassen und brechen dadurch die Teilnahme nicht vorzeitig ab.

Die persönliche „Ansprache“ durch eine vertrauensvolle Person (Multiplikator/in) ist in vielen Fällen ausschlaggebend dafür, dass sich die Angesprochenen überhaupt erst für das Lernangebot zu interessieren beginnen. Parallel dazu fördert das Zutrauen der „Vertrauensperson“ in die Fähigkeiten der jungen Frauen deren Motivation, es „noch einmal zu versuchen!“ - trotz aller bisherigen negativer Lernerfahrungen. Die MultiplikatorInnen fungieren dabei in vielen Fällen als „Motor“. Dies gelingt jedoch nur, wenn sie das vorhandene Lernangebot als sinnvoll und zielführend einschätzen und in diesem Sinne weiterempfehlen.

Lernprozessmoderatorinnen sind in der Lage, Anschluss an die Zielgruppe zu erlangen z.B. an ihre Sprache, an die gängigsten Kommunikationskanäle, an ihre Kultur und ihre Trends, an ihre Anliegen und Fragen.

Die Teilnehmerinnen realisieren sehr schnell, dass es im Lernarrangement keine „dummen Fragen“ gibt. Die jungen Frauen fühlen sich in diesem Lernsetting und in einer reinen Frauengruppe geschützt und unbeobachtet. Sie können ihre Themen frei ansprechen, ohne von Männern oder älteren Frauen dafür kritisiert zu werden. Fragen werden so als Lernanlässe erlebbar.

<http://learnforever.at/uploads/000607.pdf>

Lernarrangement für die Zielgruppe Migrantinnen

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

Die Erfahrungen aus diesem know how transfer zeigen, dass learn forever Lernarrangements bzw. zentrale Elemente daraus auch in der Bildungsarbeit mit Personen mit Deutsch als Zweitsprache und Basisbildungsbedarf gut geeignet sind, um nachhaltige Lernprozesse zu initiieren. Die Teilnehmenden bestätigen, dass damit Perspektiven erweitert, nachhaltiges Lernen initiiert und der Nutzen für die Teilnehmerinnen damit größer wird. Der Inhalt richtet sich nach den Bedarfen, die die Organisation feststellt. So erhalten z.B. lernungewohnte Teilnehmerinnen mit Deutsch als Zweitsprache bessere Chancen, das erforderliche Deutsch-Sprachniveau zu erreichen. Es können jedoch auch die im Lernangebot erworbenen IKT-Kompetenzen den Aktionsraum der Frauen erweitern. Durch die Nutzung des Webs eröffnen sich den Frauen neue Perspektiven und ihre Eigenständigkeit nimmt zu.

Für eine erfolgreiche Implementierung in den „Regelbetrieb“ sind sicher noch einige Adaptionen bzw. Weiterentwicklungen notwendig. Besonders im Bereich von Deutsch als Zweitsprache wäre die Digitalisierung von Materialien und die Eröffnung freier Onlineressourcen eine wünschenswerte Entwicklung. Die organisationsübergreifende Entwicklung und Bereitstellung von webbasierten Lernressourcen wäre in der Bildungsarbeit mit Bildungsbenachteiligten ein wichtiger Schritt.

<http://learnforever.at/uploads/100001.pdf>

Transferkonzept modulares Lernarrangement „Lernforum“

Das Transferkonzept versteht sich als Modellkonzept für die praktische Umsetzung eines modularen Lernangebots für bildungsbenachteiligte Frauen. Es richtet sich an Leiter/innen und pädagogisch Verantwortliche von Bildungseinrichtungen, die ein modulares Lernangebot in die eigene Einrichtung implementieren möchten. Es basiert auf den Erfahrungen und Entwicklungsergebnissen der praktischen Umsetzung im Rahmen von learn forever.

Das modulare Lernarrangement „Lernforum“ ist ein offenes und modulares Lernangebot für bildungsbenachteiligte Frauen im erwerbsfähigen Alter, das in seiner Konzeption Ausschließungsgründen entgegenwirkt und bildungsbenachteiligte Frauen unabhängig von ihrem Erwerbsstatus anspricht. Das Angebot an kleinen, überschaubaren Bildungsportionen gewährleistet einen leichten und niederschweligen Zugang zu Weiterbildung. Durch die modulare Struktur und die unterschiedliche Lernformen können die Lebenswelten, Vorkenntnisse und Ziele der Teilnehmerinnen ganz besonders

berücksichtigt werden. Die Teilnehmerinnen lernen nach individuellen Lernplänen. Unterschiedliche Lerninhalte und –formen sind dabei möglich. Didaktische Schwerpunkte liegen in der Förderung von selbstgesteuertem und kooperativem Lernen und in der Erhöhung der Medienkompetenz.

Die Umsetzung des Lernarrangements „Lernforum“ setzt auf Seiten der interessierten Bildungseinrichtung die Bereitschaft voraus, ein neues Lernangebot als modulares und kooperatives Lernarrangement für die Zielgruppe bildungsbenachteiligter Frauen zu entwickeln und umzusetzen und damit selbstgesteuerte und kooperative Lernformen als Elemente einer neuen Lernkultur in die eigene Einrichtung zu implementieren.

<http://learnforever.at/uploads/100002.pdf>

Transfer Mobile IKT-Lernwerkstatt

Die Mobile IKT-Lernwerkstatt ist ein mobiles und flexibles Lernangebot direkt vor Ort in den Gemeinden. Es ist für den Aufbau von IKT-Basiskenntnissen und für die Förderung von ersten selbstgesteuerten Lernprozessen von bildungsbenachteiligten Frauen geeignet.

In einer Mobilen IKT-Lernwerkstatt geht es zuerst darum, dass die Teilnehmerinnen Lernen wieder mit Freude und Spaß verbinden. Sie sollen einen sicheren Umgang mit dem Computer und den Neuen Technologien erwerben, damit sich ihnen der Zugang zur Informationsgesellschaft erschließt. Im nächsten Schritt erproben sie erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens und stärken im anschließenden „Lernnetzwerk“ das gemeinschaftliche Lernen in der Gemeinde. Das Lernangebot motiviert bildungsbenachteiligte Frauen, in Zukunft Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen und ihre Handlungskompetenzen für das Lebensbegleitende Lernen weiter auszubauen.

Dazu wurden Bildungsportionen – das sind zeitlich überschaubare und thematisch begrenzte Lerneinheiten – entwickelt, die sich an den Lerninteressen, -kompetenzen sowie Lernmöglichkeiten der Frauen orientieren und eine hohe praktische Verwertbarkeit für die Teilnehmerinnen besitzen. In den erprobten Mobilen IKT-Lernwerkstätten kamen unter anderem Bildungsportionen zum Thema E-Government zum Einsatz, weil die Nutzung vorhandener elektronischer Formulare zur Erledigung bestimmter Behördenwege für Frauen in ländlichen Regionen eine große zeitliche und organisatorische Entlastung bedeutet.

Auch dieses Transferangebot wird in der Broschüre

„Gelungene Lernprozesse ermöglichen - Bildungsbenachteiligte Frauen an Weiterbildung beteiligen“ (2009)

beschrieben.

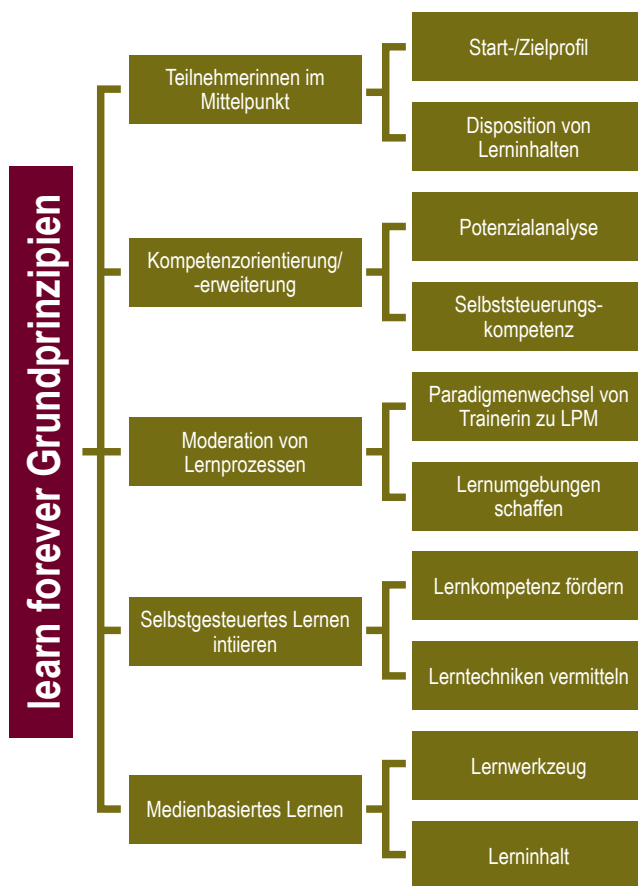
<http://learnforever.at/uploads/000991.pdf>

4.2. Implementierungscoaching

Bildungseinrichtungen, die Schritte in Richtung einer neuen Lernkultur setzen wollen, werden bei der Implementierung von learn forever Grundelementen begleitet und beraten.

Im Gegensatz zum Transfer, wo die Implementierung aller Grundelemente begleitet wird, stehen beim Implementierungscoaching nur einzelne Grundelemente (siehe Abbildung) im Mittelpunkt. Sie werden auf die Bedürfnisse der Erwachsenenbildungseinrichtungen abgestimmt.

learn forever Grundprinzipien



Quelle: Implementierungscoaching (2014)

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Coachings ist idealerweise ein für die Mitarbeiter/innen gebuchtes bzw. absolviertes learn forever Seminar.

Aber auch für Personen, die sich für learn forever und im speziellen für seine Grundelemente interessieren, ist das Coaching eine gute Option.

Zielgruppen:

- Leiter/innen von Bildungseinrichtungen
- Personalverantwortliche
- Abteilung Qualitätssicherung
- Pädagogische Leiter/innen
- Trainer/innen und Lernprozessmoderatoren/innen

Ziele:

- realistische Lösungsansätze für die Implementierung von learn forever Grundelementen in Teile der Organisation entwickeln
- geeignete Rahmenbedingungen für die Umsetzungen von learn forever Grundelementen benennen
- Reibungsverluste bei der Implementierung durch die Erfahrungen der Coaches/Coachinnen minimieren
- Veränderungen im Selbstverständnis vom Training zur Lernprozessmoderation begleiten, um neue Lernformen einsetzen zu können
- das in den learn forever Seminaren erworbene Wissen der Trainer/innen nachhaltig für die Organisation zu nutzen
- relevante Schlüsselpersonen am Prozess beteiligen, um Nachhaltigkeit zu gewährleisten

Nutzen:

Die Coachin/der Coach verfügt über langjährige Erfahrung in der Entwicklung von Lernangeboten, in denen die learn forever Grundelemente umgesetzt wurden. Dieses Know-how steht den Bildungseinrichtungen zur Verfügung.

Alle entwickelten Curricula orientieren sich an den learn forever Qualitätsstandards (siehe <http://learnforever.at/uploads/000994.pdf>) und wurden mehrfach in der Praxis erprobt. Diese Fachkompetenzen fließen direkt in die Implementierung ein.

Die methodisch-didaktische Ausrichtung der Lernangebote wurde in erster Linie für Bildungsbenachteiligte entwickelt. Durch die Implementierung kann das Weiterbildungsangebot der Weiterbildungseinrichtung um Angebote für diese (neue) Zielgruppe erweitert werden.

Die konsequente Einbindung der learn forever Grundelemente erhöht die Lernmotivation der Teilnehmenden deutlich und schafft eine gewünschte Lernatmosphäre und somit zufriedeneren Kunden/innen, denen Lernen dann auch besser gelingt.

5. Ausblick

Die Ausgangssituation zeigt, dass derzeit in Österreich zahlreiche Organisationen und freie Trainer/innen Angebote für die Zielgruppe der Bildungsbenachteiligten entwickeln bzw. anbieten. learn forever arbeitet nun schon mehr als 9 Jahre in diesem Bereich, hat einen großen Pool an Methoden und Tools entwickelt und zahlreiche Lernangebote für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen umgesetzt.

Übergeordnetes Ziel von learn forever ist es, einen Beitrag zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung zu leisten, das erworbene Wissen und die Erfahrungen weiterzutragen.

Wir werden dabei geleitet von der Gewissheit, dass Wissen teilen zu einem Schneeballeffekt führt und daher das in learn forever erworbene Wissen und die Erfahrungen weitergetragen werden und dadurch neue Zellen der (Weiter-)entwicklung entstehen.

learn forever als Expertinnennetzwerk wird auch in Zukunft einen Schwerpunkt auf den Transfer der entwickelten und erprobten Lernangebote und auf den Know-how Aufbau bei Erwachsenenbildnern/innen und Erwachsenenbildungseinrichtungen legen.

learn forever ist derzeit mit folgenden Fragen seitens der Erwachsenenbildungslandschaft konfrontiert:

- Wie kann die Zielgruppe der Bildungsbenachteiligten erreicht werden?
- Was benötigen die Zielgruppen und wie können ihre Bedarfe sichtbar gemacht werden?
- Wie kann man die Zielgruppe in den Mittelpunkt stellen?
- Wie kann selbstorganisiertes Lernen der Zielgruppe zugänglich gemacht werden?
- Welche Methoden und Tools sind für die Zielgruppe gut einsetzbar?

learn forever wird dabei den Anforderungen und Wünschen von Erwachsenenbildungseinrichtungen und Erwachsenenbildnern/innen gerecht und wird vor allem den Aspekt des know how transfers in Form von synchronen und asynchronen virtuellen Angeboten (Videoseminare, Webinare, ...) aufbauen. Das bedeutet, dass wir unsere Weiterbildungsangebote in Hinkunft deutlich stärker in Form von E-Learning Angeboten anbieten möchten. Bestehende Seminare werden adaptiert und neu entwickelte werden von Beginn an die Möglichkeiten des virtuellen Lernens beinhalten.

learn forever wird die Angebote und Möglichkeiten des Transfers von Grundelementen der Lernangebote ausbauen. In Hinkunft wird also nicht mehr der Prozess eines gesamten Lernangebotes im Vordergrund stehen, sondern der Transfer von Elementen unserer Angebote. Dabei werden auch Methoden des E-Coachings aber auch Methoden des Lernens in der Praxis in Form von Hospitationen oder Visitationen ausgebaut.

6. Publikation

Ein wesentlicher Grundsatz von learn forever ist es, sämtliche Erfahrungen mit umgesetzten Lernmodellen, das erarbeitete Know-how, Evaluierungen und die Ergebnisse aus Forschungsarbeiten einer breiten interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Alle Publikationen sind online unter <http://learnforever.at/unsere-literatur-zum-download> aufrufbar.

7. Studien

Standpunkt.Bildung - „Bildungswünsche und –bedarfe von Frauen der Zweiten Generation“ (2014)

Was können Erwachsenenbildungseinrichtungen tun, damit ihre Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen der zweiten Generation zugänglicher werden? In dieser wurden deren Bildungswünsche und -bedarfe erhoben und Empfehlungen und Handlungsmöglichkeiten vor allem für den Bildungsbereich formuliert.

http://learnforever.at/files/Dateien/3_3_140212_neu/StB_web.pdf

„... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben.“ (2009)

In dieser learn forever-Studie wurden auf Basis von Literaturrecherchen, Gruppen- und Einzelinterviews Bildungswünsche- und bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss in drei österreichischen Modellregionen erhoben.

Kurzfassung: <http://learnforever.at/uploads/000992.pdf>

Langfassung: <http://learnforever.at/uploads/000993.pdf>

„Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien: Aus Erfahrungen lernen. Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen.“ (2006)

Expertise aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen zu den Themen Zielgruppenerreichung und -motivierung. Enthält Empfehlungen für die Politik und Weiterbildungseinrichtungen.

<http://learnforever.at/uploads/000605.pdf> Rechercheberichte

8. Rechercheberichte

„Vom Voneinander hören Zum Miteinander lernen“ (2013)

Der Bericht beinhaltet die vielfältigen Community Education - Ansätze durch die Beschreibung von insgesamt 25 europäischen Projekten, die bereits umgesetzt wurden. Diese Recherche bildet die Grundlage für die Entwicklung eines connecting communities Modells in Österreich.

http://learnforever.at/files/Dateien/3_3_140212_neu/Recherchebericht_final.pdf

„MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen“ - Eine Strategie der Zielgruppenerreichung für bildungsbenachteiligte Frauen“ (2012)

Studien und Erfahrungen des Expertinnennetzwerks learn forever zeigen, dass einer der effektivsten Wege, Bildungsbenachteiligte zu Weiterbildung zu motivieren, über MultiplikatorInnen führt. Die Broschüre stellt die Rahmenbedingungen der Arbeit von drei MultiplikatorInnengruppen und deren Zugang zu bildungsbenachteiligten Frauen vor und enthält Tipps und Empfehlungen für die Zusammenarbeit an der Nahtstelle zwischen der Organisation der Multiplikatoren/innen und der Bildungseinrichtung, damit bildungsbenachteiligte Frauen zum (Wieder-)Einstieg ins Lernen motiviert werden können.

<http://learnforever.at/uploads/000857.pdf>

„Lern-CDs für Computereinsteigerinnen“ Erfahrungen und Empfehlungen (2007)

Vorliegende Literatur enthält einen Kriterienkatalog, der Faktoren für einsteiger/innengerechte Lern-CDs beschreibt. Die Broschüre richtet sich an Personen, die an der Herstellung von Lernsoftware beteiligt sind (Produzenten/innen, Druchbuchautoren/innen...).

<http://learnforever.at/uploads/000631.pdf>

„Start ins Lebensbegleitende Lernen - Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungewohnter Frauen“ (2006)

Recherchebericht zu erfolgreichen Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland, Großbritannien und Finnland. Erfolgreiche Modelle zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens bei lernungewohnten Frauen werden beschrieben.

<http://learnforever.at/uploads/000604.pdf>

9. Modellbeschreibungen

„gehört:gelernt:beteiligt“ Community Education in Österreich. Beschreibung eines Partizipationsprozesses mit Frauen aus verschiedenen Kulturen (2014)

Lebensbegleitendes Lernen in ländlichen Regionen zu etablieren, Zugänge zu Lernen und Bildung für bildungsbenachteiligte Menschen in ländlichen Regionen zu schaffen, stellt nach wie vor eine Herausforderung dar. Mit der vorliegenden Modellbeschreibung geben wir einen Einblick über den erfolgreichen Entwicklungsprozess im Projekt connecting communities. In diesem Projekt wurde der Frage nachgegangen, wie lebensbegleitendes Lernen in Community Education Prozesse in ländlichen Regionen etabliert werden kann und wie Partizipation und Empowerment ermöglicht wird.

http://learnforever.at/files/Dateien/Modellbeschreibung_CC_final_kompr.pdf

„webtogether web 2.0“ (2013)

Im regionalen Lernnetzwerk webtogether ist es gelungen, Social Media sowohl als Lerninhalt als auch zur Förderung von selbstgesteuertem und kooperativem Lernen zu verankern. In der Praxis gelang es ein Netzwerk an Lernerinnen und unterschiedlichsten - auch virtuellen - Lernsettings aufzubauen, die auf kontinuierliche Weise zur Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen beigetragen haben.

http://learnforever.at/uploads/webtogether_web_2.0.pdf

„Zukunftswege - Spielend an mein Ziel!“ (2012)

Im Rahmen von „Zukunftswege – spielend an mein Ziel!“ wurde ein spielebasiertes, niederschwelliges und flexibles Lernangebot für junge bildungsbenachteiligte Frauen auf der Basis von Alternate Reality Games (ARG) entwickelt. Das Angebot besteht aus Präsenz- und Onlinephasen, bietet individuelle Einstiegs- und Ausstiegsmöglichkeiten und verbindet die Themen Lernen und Spielen. Damit wird ein positiver Zugang zum Thema Lernen ermöglicht. Durch die Integration von Social Media und Web 2.0 Anwendungen sowie von aufsuchender Bildungsarbeit werden die jungen Frauen dort erreicht, wo sie sich aufhalten. Die Broschüre beschreibt das Modell und seine Schritte.

http://learnforever.at/uploads/unsere-fachliteratur-zum-download_28_3936604173.pdf

„Endlich eine Chance...“ - Ein Lernarrangement für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen; Modellbeschreibung „Lernforum“ (2009)

Mit dieser Modellbeschreibung stellen wir unsere Erfahrungen in der Planung und Umsetzung eines Lernarrangements für dequalifiziert bzw. prekär beschäftigte Frauen zur Verfügung. Es richtet sich an Planende und Durchführende in der Erwachsenenbildung, die neue Lernformen für bildungsbenachteiligte Menschen anbieten und umsetzen wollen.

<http://learnforever.at/uploads/000608.pdf>

„Jetzt geh‘ ich meinen Weg“ - Lernarrangements für junge bildungsbenachteiligte Frauen; Modellbeschreibung „Lernen mit jungen Frauen“ (2009)

Die Rahmenbedingungen von jungen bildungsbenachteiligten Frauen und die Umsetzung des für diese Gruppe angepassten Lernarrangements von learn forever werden detailliert beschrieben. Mit zwei Praxisberichten wird die erfolgreiche Umsetzung im großstädtischen Raum Wien und im ländlichen Raum in der Steiermark untermauert. Diese Modellbeschreibung richtet sich an Planende und Durchführende in der Erwachsenenbildung, die neue Lernformen für bildungsbenachteiligte Menschen anbieten und umsetzen wollen.

<http://learnforever.at/uploads/000607.pdf>

Endbericht: „Evaluierung des Transfers“ (2009)

Evaluierungsbericht über die Pilotierung des learn forever-Transfermodells: Das Lernarrangement „Lernen gestalten“ wurde zu einer Einrichtung der allgemeinbildenden und einer Einrichtung der berufsbildenden Erwachsenenbildung und die Mobile IKT-Lernwerkstatt zu einer Einrichtung der allgemeinbildenden Erwachsenenbildung transferiert. Der gesamte Prozess wurde umfassend begleitend evaluiert.

<http://learnforever.at/uploads/000995.pdf>

„Mobile IKT-Lernwerkstatt - das Modell. Lernungewohnte Frauen lernen vor Ort mit neuen Technologien“ (2007)

Neues, zielgruppengerechtes Bildungsangebot vor Ort für lernungewohnte Frauen, das die Handlungskompetenz für das lebensbegleitende Lernen mit Hilfe von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien fördert. Erfolgreiches Weiterlernen in Zukunft wird initiiert.

<http://learnforever.at/uploads/000624.pdf>

„Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen“ (2007)

Didaktisches Modell für ein Lernarrangement zur Förderung von Selbstlernkompetenzen in der Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen.

<http://learnforever.at/uploads/000625.pdf>

10.Methoden

„learn-forever-Blog zum modularen Lernarrangement“ (2012)

Die didaktischen Schwerpunkte des Lernangebots liegen in der Förderung von selbstgesteuertem und kooperativem Lernen und in der Erhöhung der Medienkompetenz.

Im Blog werden das modulare Lernarrangement, seine Grundlagen und die Umsetzung beschrieben. Außerdem werden ein umfangreicher Methodenpool sowie viele Praxisbeispiele zur Verfügung gestellt.

<http://www.learnforever-blog.at>

„Methoden zur Förderung des selbstgesteuerten Lernens mit IKT für lernungewohnte Frauen“ (2007)

Diese Sammlung besteht aus fünf Teilen und beinhaltet erprobte Methoden, die zum Ziel haben, bei den Teilnehmerinnen Motivation für das Lernen zu wecken und Grundkompetenzen für das selbstgesteuerte Lernen aufzubauen. Dabei stehen einerseits Grundkompetenzen für das Lernen wie sinnerfassendes Lesen, Strukturieren wesentlicher Lerninhalte, Zusammenfassen von Ergebnissen oder der Umgang mit IKT und andererseits Schlüsselqualifikationen wie Reflexionsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Zeitmanagement und Gestaltung von Präsentation im Vordergrund. Die Gliederung der beschriebenen Methoden erfolgt nach den vier Lernräumen/-phasen, die Lernende im Laufe eines Lernprozesses durchlaufen.

Einleitung: <http://learnforever.at/uploads/000660.pdf>

Disposition: <http://learnforever.at/uploads/000661.pdf>

Aneignung: <http://learnforever.at/uploads/000662.pdf>

Vertiefung: <http://learnforever.at/uploads/000663.pdf>

Bewährung: <http://learnforever.at/uploads/000664.pdf>

„Instrumente der Potenzialanalyse für Lernungewohnte: Stärken entdecken, Lernkompetenzen entwickeln, Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen“ (2007)

Umfangreiche Sammlung neu entwickelter bzw. adaptierter Instrumente der Potenzialanalyse für den Einsatz mit lernungewohnten Frauen. Vorliegende Instrumente ziehen auf ein Entdecken und Bestätigen von lernrelevanten Kompetenzen ab.

<http://learnforever.at/uploads/000606.pdf>

**„Der Einsatz von Lern-CDs in EDV Bildungsangeboten.“
Empfehlungen für den Einsatz mit Computer-Einsteigerinnen (2007)**

Darstellung von Risiken, Chancen und Vorteilen bei dem Einsatz von aktuellen Lern-CDs bei der Zielgruppe der Lernungewohnten. Die Broschüre richtet sich an Personen, die für den Einsatz von Lern-CDs und Lernsoftware verantwortlich sind (Trainer/innen, Lernprozessmoderatoren/innen, Bildungsarchitekten/innen...).

<http://learnforever.at/uploads/000631.pdf>

11. Qualitätsstandards

Die Erwachsenenbildungsforschung hat Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für veränderte Lernkulturen und gelungenes Lernen beschrieben.

Auf dieser Basis entwickelt learn forever Lernangebotsmodelle für bildungsbenachteiligte Frauen. Diese verfolgen das Ziel, selbstgesteuertes Lernen zu initiieren und zu unterstützen. Die Lernangebote wurden mehrfach erfolgreich umgesetzt und begleitend evaluiert.

Aus den Erfahrungen mit diesen Modellen wurden Qualitätsstandards zur Umsetzung abgeleitet. Diese bilden die Basis für das Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem des Expertinnennetzwerkes. Die Qualitätsstandards werden laufend weiterentwickelt.

<http://learnforever.at/uploads/000994.pdf>

12. Impressum

- Autorinnen:** Adelheid Eichberger-Jesenko, nowa
Elke Beneke, EB projektmanagement GmbH
- unter Mitarbeit von:** Karin Priller, EB projektmanagement GmbH
- Grafik:** instinctive clothing & design KG, Villach
- Herausgeberin:** nowa Training.Beratung.Projektmanagement, Jakominiplatz 16
A-8010 Graz T: +43 316 48260024, E: office@nowa.at, www.nowa.at
Kontaktperson: Peinhaupt Gertrude



nowa Training, Beratung, Projektmanagement ist ein überparteilicher und gemeinnütziger Regionalverein, dem die Stadt Graz und 20 Gemeinden des Bezirks Graz-Umgebung angehören. nowa engagiert sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung, in der Wirtschaft und in der Regionalentwicklung.

Mit der Entwicklung, Umsetzung und Begleitung von innovativen Projekten erweitern wir die Handlungsspielräume von Frauen, bauen bestehende Benachteiligungen ab und bewirken strukturelle Veränderungen in Richtung Gleichstellung.

Wir arbeiten mit Frauen, Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen im Sinne dieser Zielsetzungen.

Koordination:
nowa Training.Beratung.Projektmanagement
EB projektmanagement GmbH

Lektorat:
Karin Priller, EB projektmanagement GmbH

13.Kontakt

Informationen zu den Transferangeboten von learn forever erhalten Sie unter:

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

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

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft

nowa
Netzwerk für Berufsausbildung

EB projektmanagement



esf BM | **BF**

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