

Nachhaltige Motivierung Erwachsener zur Beteiligung am lebenslangen Lernprozess

Trainingsmethodik und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung – eine Übersicht über Best-Practice-Beispiele

Herausgeber:

Ariana-Stanca Văcărețu
Azucena Martinez Asenjo

AutorInnen:

Jurgita Balaisiene
Petra Beck
Miriam Hess
Peter Hofmann
Sandra Kalnina
Maria Kovacs
Margit Kreikenbom
Azucena Martínez Asenjo
Marcela Maslova
Asta Matonyte
Alessandro Melillo
Mari Steindl
Franjo Steiner

Projektkoordinator:



Reading and Writing for Critical Thinking International Consortium,
Rumänien
www.rwctic.org

Partner:



Interkulturelles Zentrum, Österreich
www.iz.or.at



Thüringer Volkshochschulverband e.V., Deutschland
www.vhs-th.de



Iberika, Deutschland
www.iberika.de



Instituto de Formacion Integral S.L.U., Spanien
www.ifi.com.es



Centro Studi et Initiative Europeo, Italien
www.cesie.it



EducationDevelopment Center, Lettland
www.iac.edu.lv



Modern Didactics Center, Litaun
www.sdcentras.lt



Orava Association for Democratic Education, Slowakische Republik
www.zdruzenieorava.sk



Stiller Beteiligter:
ARIADNE Hess, Schweiz

CreMoLe website: www.cremole.eu

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts Create-Motivate-Learn (502374-LLP-1-2009-1-RO-GRUNDTVIG-GMP) entwickelt.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Nachhaltige Motivierung Erwachsener zur Beteiligung am lebenslangen Lernprozess

Trainingsmethodik und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung – eine Übersicht über Best-Practice-Beispiele

Herausgeber:

Ariana-Stanca Văcărețu
Azucena Martinez Asenjo

AutorInnen:

Jurgita Balaisiene
Petra Beck
Miriam Hess
Peter Hofmann
Sandra Kalnina
Maria Kovacs
Margit Kreikenbom
Azucena Martínez Asenjo
Marcela Maslova
Asta Matonyte
Alessandro Melillo
Mari Steindl
Franjo Steiner

Produktion & Design: AMM Design

Verleger: Consorțiu Internațional Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice

6/22 Luceafărului St.
400343 Cluj-Napoca
Rumänien
www.rwctic.org

@ 2010 Create-Motivate-Learn Partnership

ISBN

Content

| | |
|--|-----|
| 1. EINLEITUNG..... | 6 |
| 2. METHODIK..... | 8 |
| 3. BESCHREIBUNG VON BEST-PRACTICE-BEISPIELEN..... | 10 |
| 3.1 Österreich..... | 10 |
| 3.1.1. Sprache und Kultur | 12 |
| 3.1.2 Training of trainers | 18 |
| 3.2. Deutschland | 26 |
| 3.2.1. Integriertes Lernen | 28 |
| 3.2.2 Von Koexistenz zu Kooperation | 33 |
| 3.3 Italien..... | 38 |
| 3.3.1. Learning About Us Through Culture - LAUTC..... | 38 |
| 3.3.2. Real and Virtual Texture – RAVT | 42 |
| 3.4 Lettland | 46 |
| 3.4.1. Möglichkeiten der staatsbürgerlichen Bildung an Schulen und in örtlichen Gemeinden..... | 48 |
| 3.4.2. Schulung Arbeitsloser und Arbeitssuchender im Erwachsenenbildungszentrum der Kuldiga Region..... | 53 |
| 3.5. Litauen | 57 |
| 3.5.1. Lesen und Schreiben für kritisches Denken..... | 58 |
| 3.5.2. Kommunikation in schwierigen Situationen..... | 62 |
| 3.6. Rumänien..... | 66 |
| 3.6.1. Aktionsforschung als Mittel für authentische Bewertung in der LehrerInnen- Ausbildung | 67 |
| 3.7 Slowakei..... | 72 |
| 3.7.1. Persönliche Entwicklung | 73 |
| 3.7.2. Trainingsformat: “One school at a time” | 76 |
| 3.8 Spanien | 82 |
| 3.8.1. Beschäftigungserhalt durch den Erwerb von E-Kompetenzen - KEMP | 83 |
| 3.8.2 Training Roma Frauen in der traditionellen Mode - ROMFASHION | 89 |
| 3.9 Schweiz..... | 94 |
| 3.9.1 Training für Freiwillige, die als MentorInnen am Programm “MUNTERwegs” teilnehmen..... | 95 |
| 4. Annexes | 100 |

1. EINLEITUNG

Im 21. Jahrhundert wird der Menschen ständig mit Veränderungen konfrontiert. Der stete Wandel hat zur Folge, dass sich ein großer Teil der Weltbevölkerung in neuen und anspruchsvollen Arbeitsumfeldern zurechtfinden müssen, die neue Fähigkeiten und Einstellungen erfordern. In vielen europäischen Ländern wurde das Unterrichten dahingehend ausgerichtet, die Menschen auf einen lebenslangen Lernprozess vorzubereiten, indem sie bereits in der Volksschule dazu angeregt werden Lernfähigkeiten zu entwickeln.

Die Bildungssysteme mancher EU Mitgliedsstaaten sind in der Implementierung eines ansprechenden Unterrichtsstils und in der Förderung der Entwicklung der Lernfähigkeit (die Erwachsenenbildung betreffend) weiter fortgeschritten, während andere Bildungssysteme noch weit zurück bleiben.

Die Partnerschaft des „Create-Motivate-Learn“ Projekts ist bestrebt Schlüsselfaktoren zu identifizieren, die mit der nachhaltigen Motivierung zur Beteiligung am lebenslangen Lernprozess in Zusammenhang stehen und dabei ein weites Spektrum an erwachsenen Lernenden einzubeziehen, auch solche mit speziellen Bedürfnissen und benachteiligte Gruppen.

Die vorliegende Sammlung von Best-Practice-Beispielen aus Trainingsmethodik und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung ist das Resultat einer Studie über Trainingspraktiken, die im Rahmen des CreMoLe Projekts durchgeführt wurde. Das Ziel der Studie war es, Best-Practice-Beispiele aus der Erwachsenenbildung in neun europäischen Ländern, nämlich Österreich, Deutschland, Italien, Lettland, Litauen, Rumänien, Slowakei, Spanien und Schweiz zu sammeln. Zu diesem Zweck wurden Trainingskurse analysiert, die verschiedene Erwachsenenbildungseinrichtungen unterschiedlichen Gruppen anbieten: LehrerInnen, Personen mit persönlichen Probleme oder Problemen mit anderen, Bankfachleuten, erwachsenen MigrantInnen, jungen Frauen, die sich für ihre Universitätszulassung qualifizieren, höheren Verwaltungsbeamten, jungen arbeitslosen Roma-Frauen, ErwachsenenbildnerInnen im formalen und non-formaler Bereich, MitarbeiterInnen und LeiterInnen von Vereinigungen, die mit behinderten Personen arbeiten, Arbeitslosen und Jobsuchenden, Mitgliedern abgeschobener Familien, SozialarbeiterInnen, Eltern etc. Vierzig Trainingsprogramme wurden genauer geprüft. Nach der Analyse und Bewertung wurden sechzehn davon als Best-Practice-Beispiele ausgewählt um sie an Interessenten weiterzugeben.

Obwohl die Sammlung vielfältige Trainingspraktiken beinhaltet, weisen sie alle die folgenden gemeinsamen Merkmale auf:

- Alle beinhalten Elemente, die auf die Motivierungen von Erwachsenen abzielen.
- Alle beinhalten innovative Elemente.
- Sie sind alle praxisorientiert.
- Sie sind alle übertragbar.
- Alle ermutigen und verpflichten die Erwachsenen am lebenslangen Lernprozess teilzunehmen.
- Alle haben das Ziel die TeilnehmerInnen zu stärken.
- Sie sind alle nachhaltig.

Diese Publikation richtet sich an ErwachsenenausbildnerInnen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die Lernende dazu motivieren möchten, sich an lebenslangen

Lernprozessen zu beteiligen. Das Ziel der AutorInnenen ist es, einige nützliche, kreative und kritische Denkstrategien anzubieten, die von erfahrenen AusbilderInnen in den verschiedenen Kontexten der Erwachsenenbildung angewendet werden können.

Die *Sammlung der Best-Practice-Beispiele aus Trainingsmethodik und Lerntechniken in der Erwachsenenbildung* beinhaltet die Beschreibung der durchgeführten Forschungsmethodik (Kapitel 2) sowie die Darstellung der sechszehn ausgewählten Trainingspraktiken. Diese sind nach Ländern geordnet und werden dem/r Leser/in als Fallstudien vorgestellt (Kapitel 3).

Nach einem Überblick über die Situation der Erwachsenenbildung im jeweiligen Partnerland zeigt jede Fallstudienbeschreibung den *Trainingshintergrund* und die *detaillierte Beschreibung des jeweiligen Best-Practice-Beispiels* auf, indem die Elemente, welche die Motivierung und Stärkung der TeilnehmerInnen betreffen, dargestellt werden. Ebenso werden die innovative Methodik, die Übertragbarkeit der Trainingspraktik, die *detaillierte Beschreibung des Ergebnisses/des Nutzens* des Trainings sowie die *Zusammenfassung und Schlussfolgerung*, die die eigenen Überlegungen des Autors/der Autorin zum jeweiligen Fallbeispiel widerspiegeln, erläutert.

Wir hoffen sehr, dass diese Publikation ErwachsenenbildnerInnen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung bei der Verbesserung der Qualität lebenslanger Lernprozesse behilflich sein wird.

2. METHODIK

Diese Sammlung von Best-Practice-Beispielen in der Erwachsenenbildung ist aus einer Studie über die europäischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung und ihren TeilnehmerInnen entstanden.

Die Auswahl der sechszehn Best-Practice-Beispiele, die während dieser Studie ausgewählt wurden, wurde in das vorliegende Dokument aufgenommen. Die Auswahl wurde durch Anwendung interner und externer Evaluationskriterien vorgenommen.

Good-Practice-Beispiele wurden in neun europäischen Staaten gesammelt: Österreich, Deutschland, Italien, Lettland, Litauen, Rumänien, Slowakei, Spanien und Schweiz.

Zunächst einigten sich alle TeilnehmerInnen auf eine Definition von Erwachsenenbildung und auf die Voraussetzungen, die eine Trainingspraktik erfüllen muss, um als gute Praktik angesehen zu werden.

Wir verwendeten die von der Europäischen Kommission im Rahmen des „Programms für Lebenslanges Lernen“ festgelegte Definition von Erwachsenenbildung:

„Alle Formen des Lernens Erwachsener nach Abschluss der allgemeinen und/oder beruflichen Bildung, unabhängig von dem in diesem Prozess erreichten Niveau. Dies beinhaltet das Lernen für persönliche, staatsbürgerliche und soziale Zwecke, sowie für berufliche Zwecke. Dieses Lernen kann in unterschiedlichen Umfeldern, innerhalb und außerhalb von formalen Ausbildungs- und Trainingssystemen stattfinden.“

Mitteilung der Kommission „Erwachsenenbildung: Zum Lernen ist es nie zu spät“ 2006

Trainingspraktiken mussten folgende Kriterien erfüllen, um als gute Praktik in der Erwachsenenbildung angesehen zu werden:

1. Sie beinhalten Elemente, die darauf abzielen Erwachsene zu motivieren.
2. Es werden innovative Methoden und Lerntechniken für Erwachsene angewendet.
3. Sie können auf unterschiedliche geographische und inhaltliche Zusammenhänge übertragen werden.
4. Sie sind praxisorientiert.
5. Sie stärken die Lernenden dadurch, dass neuen Ressourcen und Informationen zugänglich gemacht werden, die Möglichkeit sich aktiv zu beteiligen gegeben ist und soziale Inklusion demonstriert wird.

Jedes Land wählte zwei bis sechs Praktiken aus und führte ungefähr fünf Interviews mit TrainerInnen und zehn bis fünfzehn Interviews mit Auszubildenden durch, um jede Praktik genau kennen zu lernen. Als stiller Beteiligter identifizierte die Schweiz nur eine gute Trainingspraktik und führte zwei Interviews mit TrainerInnen und vier bis sechs mit Auszubildenden durch.

Jede Partnerorganisation führte eine interne Bewertung der von ihr als Good-Practice-Beispiele identifizierten Praktiken durch (siehe Anhang 1).

Um den gegenseitigen Bewertungsprozess zu erleichtern wurden die Beschreibungen der Erfahrungen jedes Landes, die während der Studie identifiziert wurden, ausgetauscht. Jede Partnerorganisation beurteilte die von einer anderen Organisation vorgeschlagenen Good-Practice-Beispiele nach denselben Kriterien.

Good-Practice-Beispiele wurden untereinander wie folgt beurteilt:

| Wer | Was |
|--|--|
| Lettland (LV) | beurteilt rumänische GP-Beispiele. |
| Rumänien (RO) | beurteilt italienische und schweizer GP-Beispiele. |
| Italien (IT) | beurteilt slowakische GP-Beispiele. |
| Slowakei (SK) | beurteilt spanische GP-Beispiele. |
| Spanien((ES) | beurteilt lettische GP-Beispiele. |
| Österreich (AT) | beurteilt litauische GP-Beispiele. |
| Litauen (LT) | beurteilt deutsche GP-Beispiele. |
| Deutschland (beide deutsche Partner, DE) | beurteilt österreichische GP-Beispiele. |

Die Ergebnisse der internen und gegenseitigen Beurteilung wurden addiert. Die Trainingspraktiken mit den besten Ergebnissen wurden in die Sammlung der Best-Practice-Beispiele aufgenommen (siehe Anhang 2).

Endergebnisse der ausgewählten Good-Practice-Beispiele:

| No. | Trainingspraktik | Befürworter | Ergebnis |
|-----|--|----------------|----------|
| 1 | Lesen und Schreiben für Kritisches Denken | MDC - LT | 15 |
| 2 | Möglichkeiten der Bürgererziehung in Schulen und in der örtliche Gemeinde | EDC - LV | 15 |
| 3 | Von Koexistenz zu Kooperation | TVVe.V. - DE | 15 |
| 4 | Aktionsforschung | RWCT IC - RO | 14 |
| 5 | ROMFASHION | IFI - ES | 14 |
| 6 | Integriertes Lernen | Iberika - DE | 14 |
| 7 | KEMP | IFI - ES | 13 |
| 8 | Training of Trainers (TOT) | IZ - AT | 13 |
| 9 | Kommunikation in schwierigen Situationen | MDC - LT | 13 |
| 10 | Sprache und Kultur | IZ - AT | 13 |
| 11 | Trainingsformat: Eine Schule nach der anderen | OravaADE - SK | 13 |
| 12 | LAUTC | CE.S.I.E. - IT | 12 |
| 13 | Persönliche Entwicklung | OravaADE - SK | 12 |
| 14 | Ausbildung von Arbeitslosen und Arbeit-suchenden im Erwachsenenbildungs-zentrum der Kuldiga Region | EDC - LV | 12 |
| 15 | RAVT | CE.S.I.E. - IT | 12 |
| 16 | Training Freiwilliger, die als MentorInnen im MentorInnen-Programm MUNTERwegs fungieren | ARIADNE - CH | 14 |

3. BESCHREIBUNG VON BEST-PRACTICE-BEISPIELEN

3.1 Österreich

Allgemeine Hintergrundinformation¹ zur Erwachsenenbildung in Österreich

Derzeitige Situation der Erwachsenenbildung in Österreich

In Österreich wird die Erwachsenenbildung auf mehreren Ebenen organisiert. Auf Bundesebene ist das Ministerium für Unterricht, Kunst und Kultur der wichtigste Entscheidungsträger, doch auch andere Ministerien betreuen bestimmte Programme in der Erwachsenenbildung. Das bundesstaatliche Netzwerk Weiterbildung verbindet die zuständigen Abteilungen der Verwaltungsinstitutionen der Landesregierungen untereinander. Auf der Verbandsebene wird die Erwachsenenbildung von der Konferenz für Erwachsenenbildung Österreich (KEBÖ) organisiert, die 10 Verbände für Weiterbildung beinhaltet. Diese wiederum arbeiten mit weiteren Partnern in einem kooperativen System für Erwachsenenbildung zusammen. Universitäre und nichtuniversitäre Forschungseinrichtungen bilden eine weitere Ebene der Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Die österreichische Landschaft der Erwachsenenbildung befindet sich in ständiger Entwicklung. Gesellschaftliche Entwicklungen und die Bildung betreffende politische Prioritäten in der EU und in Österreich beeinflussen nicht nur das Angebot sondern auch die Anbieter.

In Österreich gibt es kein Gesetz, das dem Staat vorschreibt Erwachsenen- und Weiterbildung zu finanzieren. Es ist aber die Bereitschaft vorhanden ein solches Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung zu unterstützen.

Das österreichische Modell der gemischten Finanzierung erlaubt keine klaren Aussagen über das Gesamtvolumen der jährlich getätigten Ausgaben für Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Finanzierung stammt aus Mitteln, die von der Bundesregierung, den Bundesländern, den Städten und öffentlichen Körperschaften und von Sponsoren zur Verfügung gestellt werden. Zunehmend werden Kosten NutznießerInnen der Erwachsenenbildung übernommen. Schätzungen sprechen von Gesamtkosten von mindestens 3 Milliarden Euro für das Jahr 2004.

Langfristige Beteiligung der Auszubildenden am LLL Prozess

Der Ruf nach lebenslangem Lernen spiegelt sich im zunehmenden Interesse der Bevölkerung an Weiterbildung wider. Der zunehmenden Nachfrage wird durch ein breiteres und vielfältigeres Angebot an Erwachsenen- und Weiterbildungsmöglichkeiten entsprochen.

Laut ibw (Österreichisches Institut für Berufliche Weiterbildung) betrug im Jahr 2003 die Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen für Erwachsene 25,3%. (Andere Quellen sprechen von 12,5% und 50%). Vor allem arbeitsplatzrelevante Weiterbildung wird von der Wirtschaft als essentiell beurteilt. Der Stellenwert der allgemeinen Weiterbildung scheint zurück zu gehen. 70 bis 80% der österreichischen Bevölkerung nehmen keine Weiterbildung in Anspruch.

Eine wichtige, wenn auch nicht überraschende Tatsache ist, dass die meisten NutznießerInnen von Weiterbildung AkademikerInnen sind bzw. Personen, die spezielle Karrierechancen sehen, im Gegensatz zu Personen mit einem niedrigeren

¹ siehe ref. www.erwachsenenbildung.at

Bildungsniveau. Wenn auch die allgemeine Beteiligung an Weiterbildungsprogrammen stagniert, so steigt die Zahl älterer Personen, die an allgemeinen Weiterbildungsprogrammen interessiert sind, sowie die Zahl der Personen, die berufsspezifische Programme nützen. Es ist auch interessant, dass allgemeine Erwachsenenbildungsprogramme eher auf wohlhabendere Personen abzielen, während berufsbezogene Weiterbildung von Personen in Anspruch genommen wird, die von ihren Arbeitgebern zum Besuch eines Kurses aufgefordert werden, oder solche, die sich in Hinblick auf ihre Karrierechancen weiterbilden (siehe Lenz 2005, Seite 45). Allgemein gesehen ist die Beteiligung an einem Weiterbildungsprogramm umso wahrscheinlicher, je höher der Bildungsgrad des potentiellen Nutznießers ist.

Nationale Gesetze

Obwohl Österreich ein spezielles Gesetz für die Erwachsenenbildung hat, wird die Bildungspolitik und die Organisationsstruktur des Erwachsenenbildungssystems durch eine Vielzahl von Legislativgesetzen reguliert. In keinem dieser Gesetze, auch nicht im Bundesgesetz für die Förderung der Erwachsenenbildung, wird die langfristige Beteiligung am LLL-Prozess erwähnt.

Gemäß dem Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung (171, März 1973) sollte das Bundesland die Institutionen der Erwachsenenbildung wie folgt unterstützen: Gegenstand der Förderung nach diesem Bundesgesetz sind Einrichtungen und Tätigkeiten, die im Sinne einer ständigen Weiterbildung die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen zum Ziele haben.

Maßnahmen um die Motivation der Auszubildenden zu verbessern, langfristig an LLL-Prozessen teilzunehmen (durch den Staat, durch Bildungseinrichtungen etc.)

Obwohl sie nicht von staatlichen Bildungseinrichtungen implementiert werden, könnte es sich um folgende Maßnahmen handeln:

In Bezug auf den Arbeitsplatz:

- Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens
- besseres Gehalt
- stärkere Forderung
- unabhängiges Arbeiten
- mehr Verantwortung
- Möglichkeit der Weiterbildung während der Arbeitszeit und finanzielle Unterstützung dieser durch den Arbeitgeber

In Bezug auf Bildungseinrichtungen:

- Bildungseinrichtungen sollten mehr Abendkurse und mehr „in-house“ Trainings anbieten.
- Sie sollten auf individuelle Bedürfnisse eingehen; Lernen soll wieder „Spaß“ machen.

Volkshochschulen

- Sie sollten vom Staat stärker finanziell unterstützt werden, sodass sie für eine größeren Teilnehmerkreis leistbar werden. (Derzeit werden Volkshochschulen als Unternehmen geführt und sind daher kosten- und leistungsorientiert.)

3.1.1. Sprache und Kultur

Hintergrund der guten Trainingspraktik

Der Lehrgang **Sprache und Kultur** ist ein Pilotprojekt des Interkulturellen Zentrums, IZ, das in Kooperation mit der Universität Wien und mit Unterstützung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, entwickelt wurde. Die Motivation für die Entwicklung dieses Pilotprojekts war die Tatsache, dass die angebotenen interkulturellen Lehrgänge und Seminare den Bereich Sprache nur marginal behandeln, als ein Thema von vielen. Andererseits werden in den angebotenen Kursen und Lehrgängen um Thema Sprache Lernen der kulturelle Aspekt nur gestreift.

Die Zielsetzung dieses Kurses ist es, diese beiden Themen Sprache und Kultur ins Zentrum zu setzen, da der Umgang mit Mehrsprachigkeit im Bildungsbereich eine der größten Herausforderungen für PädagogInnen darstellt.

Dieser von einer Kollegin der Universität Wien geleiteten Lehrgang, soll PädagogInnen in ihrer Arbeit unterstützen, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, sich mit dem Thema „Sprache und Kultur“ verstärkt zu befassen und aus dieser Auseinandersetzung werden Antworten auf im Bildungsbereich relevante Fragen, die in der Praxis auftauchen, gefunden. Die derzeit angebotenen Lehrer-Fortbildungskurse befassen sich entweder mit der Sprache oder der Kultur, dieser neue Lehrgang behandelt erstmalig beide Themen in gleicher Weise und im Bezug aufeinander.

Über die reine Wissensvermittlung hinausgehend, als besonderes Merkmal dieses Lehrgangs, sollen wissenschaftliche Erkenntnisse zur Reflexion über persönliche praktische Erfahrungen animieren. Die Teilnehmer/innen werden dazu veranlasst, theoretische Modelle in ihre praktischen Arbeit zu transferieren. Dabei werden die Kursteilnehmer/innen als ExpertInnen in ihrem Arbeitsgebiet angesehen, die Unterstützung erhalten, um ihre Bildungsaufgaben besser gestalten und meistern zu können. Dabei ist eine kritische Betrachtung ihrer eigenen Rolle sowie die Stellung ihrer Arbeit in der Gemeinschaft und ein allgemeines Überdenken des sozialen Bildungsauftrages immer mit inbegriffen.

Dieser Lehrgang dauert ein Jahr. Insgesamt werden 7 Module ungefähr alle 7 Wochen angeboten. Jedes Modul beinhaltet 20 Einheiten, 13 Einheiten mit Vortragenden, 2 unter Supervision und 5 für Peer-Gruppen-Arbeit.

Zur Entwicklung des Trainings verwendete Mittel:

- Arbeit in „Peer Groups“, ständige Reflexion
- Drei Spuren wurden während des Lehrgangs verfolgt: die persönliche, thematische und methodische Spur
- Aktionsforschung, Projektarbeit

Die Arbeit in „Peer Groups“ dient dazu, den Inhalt der jeweiligen Module zu entwickeln. Inhalt und Schwerpunkte können in den „Peer Groups“ frei gewählt werden. Die Teilnehmer/innen werden am Beginn des Lehrgangs gebeten, ihre Lernziele und Erwartungen an den Kurs aufzuzeigen und zu klären. Diese bilden den Ausgangspunkt für den individuellen Lernprozess, den die Teilnehmer/innen in einem Verlaufs-Portfolio dokumentieren und auch evaluieren. Andererseits bilden die Lernziele und Erwartungen der Teilnehmer/innen wichtige Orientierungspunkte für den Kursleitung im Zuge der Ausformung der Kursinhalte.

Jede/r Vortragende wird schriftlich durch eine anonyme Befragung beurteilt sobald ihr/sein Beitrag vollendet ist.

Nach dem dritten und siebenten Modul gibt es eine begleitete Evaluierung. Nach dem dritten Modul um das Curriculum noch zu verändern und anzupassen, die Evaluierung nach dem siebenten Modul ist Teil der Abschlussevaluierung und wird nach Beendigung des Lehrgangs ausformuliert.

Nach ungefähr einem Monat nach Ende des Lehrgangs findet die endgültige schriftliche Kursevaluierung statt. Dieser Zeitabstand soll sicherstellen, dass die Kursbeurteilung ohne eventuelle emotionelle Einflüsse, die durch gruppenspezifische Prozesse und andere Erfahrungen während des Kurses zustande gekommen sein könnten, erfolgt. Dies ermöglicht eine distanzierte Beurteilung, die sich auf die Anwendbarkeit des Kurses auf die Praxis konzentriert.

Die Partner in diesem Lehrgang sind das IZ und die Universität Wien – das Institut für Deutsch als zweite Sprache. Der Pilot-Kurs wird vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur gesponsert. Die Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Bildungsinstitution und einer privaten NGO ist positiv.

Der Lehrgang soll interessierte PädagogInnen ansprechen, die mindestens drei Jahre Praxiserfahrung haben und die eine in die Tiefe gehende Analyse ihrer Themen benötigen, mit denen sie während ihrer Arbeit konfrontiert werden.

Teilnehmer/innen kommen aus allen Sparten der Bildungsarbeit (Schwesternschulen, Pflichtschulen, höhere Schulen und Erwachsenenbildung, Jugendbildung). Die Unterschiedlichkeit und Heterogenität ist in den Gruppen der Teilnehmer/innen zu verspüren, und die darin enthaltenen Möglichkeiten werden durch gemeinsame Lernerfahrungen wahrnehmbar. Die Teilnehmer/innen dieses Pilotkurses sind hauptsächlich Frauen zwischen 20 und 50 Jahren.



Hilfsmittel sind interaktive Übungen, Präsentationen, Forumtheater und eine Workspace auf www.iz.or.at. um Schriftstücke herunter zu laden, für interessante Links und um Networking zu erleichtern.

Im Großen und Ganzen gibt es wenige Beschränkungen, auch weil dieser Kurs ein Pilotprojekt ist, in dem viel Platz fürs Experimentieren ist. Sowohl TrainerInnen als auch Lernende nehmen mit großem Interesse teil.

Die größten Hindernisse sind Zeitprobleme (zu viel andere Arbeit, private Angelegenheiten etc.) Dies bedeutet, dass die Teilnehmer/innen nicht an allen Modulen oder an speziellen Teilen eines Moduls nicht teilnehmen können. Das größte Problem

jedoch, ist die Frage, ob es nach diesem Pilotkurs finanzielle Mittel geben wird eine Fortsetzung dieses Trainings anzubieten.

Die Evaluation und die Daten der Aktionsforschung werden teilweise über die Notwendigkeit und den Nutzen des Kurses Auskunft geben. Es gibt auch Überlegungen, diesen Kurs anderen Zielgruppen zur Verfügung zu stellen. Das könnten Personen sein, die im öffentlichen Dienst stehen und mit Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt sind. Für diese Zielgruppe ist die Analyse der Ist-Situation und der sich daraus ergebenden Herausforderungen von besonderer Bedeutung, und neue Sponsoren könnten dabei aufgetrieben werden.

Detaillierte Beschreibung der good-practice

Die Module sind in „Spuren“ unterteilt, wobei es einen persönlichen, thematischen und methodischen Zugang gibt.

Der persönliche Zugang behandelt Selbstreflexion, die Rolle des Teilnehmers, subjektive Theorien und persönliche Entwicklung. Basierend auf den Prinzipien von „Gestaltpädagogik“ (Fritz Perls) und themenfokussierter Interaktion (Ruth Cohen) stehen persönliche Erfahrung und Reflexion über diese Erfahrung im Mittelpunkt. Als Ergebnis werden Wahrnehmungserfahrungen und Handlungsmöglichkeiten ausgeweitet und differenziert.

Der thematische Zugang behandelt die Analyse des Inhalts, Themen und wissenschaftliche Theorien. Spontane Berichte, theoretische Beiträge und Diskussionen mit Experten bieten Information und Hintergrundwissen. Fallbeispiele machen durch reelle Situationen Probleme verständlich, seien es erfundene oder wirkliche Fälle, die die Teilnehmer/innen ansprechen.

Der methodische Zugang beinhaltet die Implementierung und die Überführung von Inhalt und Wissen in die Praxis. Hier werden die Teilnehmer/innen als Experten angesehen. Die positiven und erfolgreichen Erfahrungen der Teilnehmer/innen aus der Praxis bringen Ideen, Motivation und sind richtungweisend für weitere Aktivitäten und Projekte. Die einzelnen Module fördern den Erfahrungsaustausch und die Diskussion unter den Kollegen. Die Arbeit in „Peer Groups“ vervollständigt den Kurs. In kooperativer Zusammenarbeit unterstützen die Teilnehmer/innen einander in ihrem Lernen und im Entwicklungsprozess. Zusätzlich werden die Gruppen während des Kurses begleitet und somit auf die soziale Dimension des Lernen, das Lernen in der Gruppen verstärkt wird.

Die innovativen Aspekte des Trainings sind

- Eigene Erfahrungen als Ausgangspunkt und Aktionsforschung im eigenen Arbeitsgebiet. Die Teilnehmer/innen werden selbst zu WissenschaftlerInnen.
- Unterschiedlichkeit der Teilnehmer/innen im Alter und bei den Arbeitsgebieten (leider wenig, das Geschlecht betreffend).
- Thematische Kombination von Sprache und Kultur, eine Innovation in Österreich. Es gibt zahlreiche Vorschläge für das Thema Sprache, die den kulturellen Aspekt aber zu wenig einbeziehen, und umgekehrt.

Praktische Elemente und praktische Orientierung:

Grundlegendes

Persönlicher Zugang: Reflexion über die eigene Berufsidentität; eigene Vorstellung als Lehrende; praktische Erfahrungen; Vorstellungen von Bildung und dem Menschheitsbild dahinter;

Thematischer Zugang: Sprache – Identität – Kultur

Zugang über die Methodik: Präsentation der methodologischen didaktischen Konzepte des Kurses; Bildung von „Peer Groups“, Supervision;

Migration

Persönlicher Zugang: Geschichten über Migration – persönliche und familiäre Erfahrungen;

Thematischer Zugang: Daten und Fakten über Migration; Migration als Prozess und die Auswirkungen auf gesellschaftliche und individuelle Ebenen; Sprache – Migration – Kultur;

Zugang über die Methodik: Aktionsforschung und ihre Anwendung während der Kursinterviews

Integration

Persönlicher Zugang: Reflexion eigener Erfahrungen auf Sprache und Identität und Sprache und Macht

Thematischer Zugang: Daten und Fakten über Integration; Minderheiten und Mehrheiten; Integrative Bildungsmodelle; Sprache – Integration – Kultur;

Zugang über die Methodik: Biographischer Ansatz in der Bildungsarbeit; Supervision;

Rassismus und Diskriminierung

Persönlicher Zugang: Präsentation persönlicher Vorurteile; Bewusstsein hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen;

Thematischer Zugang: Entstehen und Funktion von Stereotypen und Vorteilen; Strukturelle Diskriminierung; Sprache – Stereotypisierung/Diskriminierung – Kultur;

Zugang über die Methodik: Strategien und Instrumente gegen Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit; Umgang mit Diskriminierung in Gruppen; Supervision;

Kommunikation und Konflikte

Persönlicher Zugang: Reflexion eigener Kommunikation- und Konfliktlösungsansätze beim Unterricht;

Thematischer Zugang: interkulturelle und gewaltfreie Kommunikation; Art der Konflikte; Sprache – Kommunikation/Konflikt – Kultur;

Zugang über die Methodik: Konfliktlösungsmethoden und –instrumente; Supervision

Methoden und didaktische Ansätze

Persönlicher Zugang: Reflexion über persönliche methodologische und didaktische Ansätze und über das Menschheitsbild und die Lernkonzepte;

Thematischer Zugang: Systematisierung von Methoden und didaktischen Konzepten; Auftrittsevaluierung und Kompetenzbeurteilung; Sprache – Wissenschaft und Forschung – Kultur

Zugang über die Methodik: Kritische Analyse theoretischer Erkenntnisse und ihre Umsetzung in praktische Herausforderungen; Supervision;

Die drei-Spuren-Methode, als innovative Methodik kann auf andere Bildungskurse übertragen werden.

Aspekte betreffend Teilnahme, Engagement und Motivation können nicht behandelt werden, da es sich ja um ein Pilotprojekt handelt. Es gibt zwei Teilnehmer/innen, die schon an einem anderen Kurs über interkulturelle Kompetenzen teilgenommen haben, die sich auch für diesen Sprache und Kultur Kurs angemeldet haben.

Wir haben einige Elemente in diesem Kurs, die zur Teilnahme und Stärkung ermutigen, „Peer group“ Arbeit, eigene Erfahrungen als Ausgangspunkt des persönlichen Weges, Teilnehmer/innen als Forscher und Experten auf ihrem Gebiet.

Die Möglichkeit der Weiterführung dieses Kurses hängt von der Evaluierung ab; Es wird Besprechungen mit Sponsoren geben und anderen Anbietern von Bildung und Trainings, um diesen Kurs regulär anbieten zu können. Eine weitere Überlegung geht dahin, diesen Kurs für andere Zielgruppen zu adaptieren, so zum Beispiel für öffentliche Bedienstete, die im Bereich BürgerInnenkontakt tätig sind.

Ergebnis/Benefits

Wir haben noch keine Endevaluierung der Ergebnisse, da der Kurs erst im November abgeschlossen sein wird. Der Zwischenbericht ist jedoch positiv.

Die den Kurs begleitende Forschung dient als Informationsquelle für die Teilnehmer/innen in der Praxis, aber auch dazu, festzustellen ob sich die Perspektiven der Teilnehmer/innen während des Kurses ändern. Daraus wird das eigentliche Potential, sowohl der Lehrenden als auch der Institutionen, bezüglich ihrer Reaktion auf sprachliche und kulturelle Diversität ersichtlich werden. Dies wird auch die Hindernisse zeigen, von denen manche während des Kurses überwunden werden können, andere können nur aufgezeigt werden. Manche andere Barrieren sind von struktureller Natur und liegen außerhalb der Aufgabenbereiche der Lehrenden.



Praktische Fragen

- Wie gestalten sich die Praxis und die durch die Lehrenden erfahrende Wirklichkeit?
- Welche Einstellung(Menschenbild und Bildungsideal)wird durch die Lehrenden repräsentiert?
- Wie kann sich das Schulsystem an die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen anpassen?

Fragen zum Kurs (Evaluierung)

- Können Veränderungen in der Einstellung und in den Praktiken der PädagogInnen während des Kurses beobachtet werden?
- Bis zu welchem Grad werden die Erwartungen an den Kurs erfüllt?

Ansätze über die Methodik:

Eine wissenschaftliche Begleitforschung wird Teil des Kurses sein, das heißt, dass sie hauptsächlich innerhalb des Zeitrahmens für Reflexion in den Modulen und in ausgewählten Teilen der Module stattfinden wird. Innerhalb dieses Rahmens werden Daten mit kreativen Methoden erlangt, die in Bezug zu den Fragen beurteilt werden. 2-3 Interviews mit jeder Teilnehmerin werden durchgeführt und die gewonnenen Inhalte werden in einem abschließenden Forschungsbericht evaluiert.

Die Teilnehmerinnen werden auf freiwilliger Basis in ihrer Aktionsforschung und den Prozess Workshops unterstützt, und die Diskussionen während dieser Coachingereignisse werden evaluiert.

Es wird erwartet, dass auch die Abschlussarbeiten relevante Daten liefern.

Sammlung kreativer Daten, dazu verwendet:

- Plakate (Erwartungen an den Kurs, Wahrnehmung der eigenen Rolle), Diagramme (Topographie der Unterschiedlichkeit/Sprachregime in der Bildungseinrichtung, Sprachporträt), Log-Buch/Tagebuch/Audio/Bildaufnahmen (kritische Momente bei der Behandlung von sprachlicher und kultureller Unterschiedlichkeit im Unterricht)

Datensammlung durch Interviews:

- Tonaufnahmen, kurz gefasste, ausgewählte Transkription, Beobachtungen;

Datenbeurteilung

- qualitative Inhaltsanalyse, Diskursanalyse, Datentriangulation, Forschertriangulation, kommunikative Validierung

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Dieser Kurs wurde entwickelt, basierend auf verschiedenen Erfahrungen mit Kursen in dem Bereich der interkulturellen Kompetenzen und auf den Erfahrungen des Instituts für Deutsch als zweite Sprache auf dem Gebiet des Sprachunterrichts. Es wurden also zahlreiche Erfahrungen in diese Entwicklung eingebaut.

Das bisherige Teilnehmer/innen Feedback bestätigt den innovativen Charakter des Kurses und zeigt, dass manche Ziele schon erreicht worden sind.

Das Interesse am Thema, vor allem in der Kombination „Sprache und Kultur“ ist ein bedeutender Faktor zur Motivation von Teilnehmer/innen. Ein weiterer Faktor ist die Lerngruppe selber, einerseits die Heterogenität in Bezug auf die Anwendungsgebiete, andererseits die Offenheit für Reflexion über persönliche praktische Erfahrungen. Die Ausgewogenheit zwischen der Reflexion über persönliche Erfahrungen und dem Input neuen Wissens ist zweifellos auch ein wichtiger Faktor, der das Engagement der Teilnehmer/innen fördert.

3.1.2 Training of trainers

Good training practice background

Von der Annahme ausgehend, dass es zu wenige qualifizierte TrainerInnen und auch zu wenige internationale Trainerteams für europäische Jugendtrainings-projekte gibt, wurde dieser Kurs mit folgendem Hauptziel kreiert: Förderung der Entwicklung eines Trainer- und Vermittlernetzwerkes mit den Fähigkeiten und der Motivation Trainingsprojekte innerhalb der europäischen Jugendprojekte zu implementieren.

Von Anbeginn wurde der Kurs vom Interkulturellen Zentrum (IZ) in enger Kooperation mit dem Netzwerk von nationalen Behörden und der Europäischen Kommission organisiert. IZ war zu der Zeit (2000) die nationale Behörde für das europäische Jugendprogramm, daher wurden die Kurse bisher alle aus den Mitteln des YOUTH Programms finanziert. Teilnehmer/innen mussten keinen Beitrag zu den Kurskosten leisten.

Das Hauptziel dieses Trainingkurses ist das Training von Trainern, die die Fähigkeiten und die Motivation haben zur Verbesserung der Qualität der Projekte innerhalb des „Youth in Action“ Programms der Europäischen Union beizutragen.

Die speziellen Ziele die Praktikanten der Trainingskurse betreffend sind die Entwicklung und Verbesserung folgender Fähigkeiten der Teilnehmer/innen zu fördern:

- Die Fähigkeit, Trainingsaktivitäten für Jugendarbeiter auszuarbeiten und zu implementieren, ebenso für andere Akteure, die in der Entwicklung und Implementierung von Projekten innerhalb der europäischen „Youth in Action“ Programme tätig sind;
- Die Fähigkeit zur Kooperation mit internationalen Trainer- und Vermittler Teams;
- Die Fähigkeit zum Umgang mit schwierigen Situationen und Veränderung;
- Interkulturelle Kompetenz
- Die Fähigkeit das Lernen zu erleichtern;
- Die Fähigkeit das eigene Lernen zu organisieren

Weiters gab es folgende Ziele:

- das Verständnis der Teilnehmer des Bildungskontexts, in dem dieser Trainingskurs positioniert ist zu verbessern (i.e. außerschulische Bildung, lebenslanges Lernen), worin dieser Trainingskurs positioniert ist.
- Teilnehmer/innen dazu zu ermutigen ihren persönlichen Trainingszugang zu entwickeln und zu verdeutlichen.

„Training für Trainer“ ist ein Trainingskurs für Jugendarbeiter, Trainer und Mitglieder der nationalen Behörden des „Youth in Action“ Programms der Europäischen Kommission. Der Langzeitcharakter des Kurses stellt die Möglichkeit sicher, das Training prozess- und lernorientiert zu gestalten. Die Methodik erlaubt uns, den Lernprozess der einzelnen Teilnehmer/innen zu verfolgen. Der Kurs geht von der Annahme aus, dass die Teilnehmer/innen mit unterschiedlichen Kompetenzniveaus beginnen und daher verschiedene Lernbedürfnisse haben. Der Kurs zielt in erster Linie darauf aus, die Entwicklung der Lernkompetenz der Teilnehmer/innen zu fördern. Auf diese Weise wird die Kapazität gestärkt, die eigene berufliche Entwicklung als Trainer nach Abschluss des Kurses in einer selbstverantwortlichen Art durchzuführen.

Dieser Kurs verlangt von den Teilnehmer/innen eine beträchtliche Zeitinvestition: gesamt mindestens 57 Tage:

- 30 Seminartage (Anreise inkludiert)
- 12 Tage insgesamt für das Trainingsprojekt (Vorbereitungsarbeit, Treffen im Vorfeld und der Kurs selbst)
- 15 Tage (durchschnittlich, 1-2 Tage pro Monat) um das persönliche Lernprojekt durchzuführen, E-Learning, Diskussionen mit dem Mentor, etc.

Die good-practice, die hier beschrieben ist, wurde 1999-2000 entwickelt, sie besteht seit mehr als 10 Jahren.

Der Kurs besteht aus den folgenden Elementen:

- 3 Seminare vor Ort (zusammen 26 Tage) von September bis Juni des Folgejahres;
- Ein Trainingsprojekt, das innerhalb einer internationalen Gruppe absolviert werden muss (gemeinsam mit anderen Teilnehmer/innen des Kurses);
- Ein persönliches Lernprojekt;
- Coaching des Lernenden, das von einem der Trainer während des ganzen Jahres ermöglicht wird;
- E-Learning Aspekte.

Die Methodologie basiert auf außerschulischen Bildungsprinzipien mit besonderem Schwerpunkt auf „Peer Learning“, dem Lernen zu lernen und Unterstützung des individuellen Lernprozesses (durch Lerncoaching).

Beschreibung des Trainingsinhaltes

Seminare:

Seminar 1: Das erste Seminar konzentriert sich hauptsächlich darauf, die Basis für den ganzen Kurs zu legen: Gruppenbildung, „Youth in Action“ Programme und den politischen Kontext des Kurses (besonders Europastaatsbürgerschaft), Entwicklung eines adäquaten Lernumfeldes, Wie lerne ich und wie beurteile ich Lernen (YouthPass), Das Wesentliche des Trainings, Gruppendynamik, Beginn der Vorbereitung der Projektphase, Identifizierung eines persönlichen Lernprojekts für die nächste Phase, Lernziele fürs Jahr erstellen, Aufgaben des Trainers; und als letztes, aber nicht unwichtig, Bildung des Projektteams.

Seminar 2: Dieses Seminar basiert hauptsächlich auf den Trainingsbedürfnissen der Gruppe und bietet Möglichkeiten für die Weiterentwicklung spezifischer Trainingskompetenzen; ein spezieller Schwerpunkt liegt bei Teamarbeit, Trainingsdesign, interkulturellem Lernen und Methodik. Der Aufbau dieses Seminars wird hauptsächlich durch die Inputs der Teilnehmer/innen gestaltet – er bietet verschiedene Möglichkeiten, Fähigkeiten innerhalb des Seminars zu üben. Die Projektteams haben in mehreren Teilen des Programms die Chance Erfahrung in der Gruppenarbeit zu sammeln.

Seminar 3: Evaluierung und Schlussseminar: In entspannter Atmosphäre bekommen die Teilnehmer/innen die Möglichkeit spezielle Aspekte ihrer Trainingsprojekte in Gruppen zu evaluieren. Darüber hinaus bietet das Seminar die Chance den individuellen Lernweg während des Jahres zu reflektieren und einige Trainingsthemen nochmals durchzugehen oder für einige Aspekte kleine Workshops zu haben. Außerdem

erleichtert dieses Seminar den Ausstieg aus dem Kurs und den Eintritt in die nächste Entwicklungsphase, als Trainer.

Normalerweise beginnen unsere Trainingskurse immer mit der Entwicklung einer Gruppenatmosphäre, dies fördert das Lernen von einander – Vertrauen, Kennen der jeweiligen Vorbildung, Grundprinzipien für Gruppeninteraktion, etc.

Wir arbeiten viel mit der Vorbildung an Vorwissen und Erfahrungen, die die Teilnehmer/innen mitbringen. Für das Eingangsseminar haben wir immer eine Schachtel voller Spiele und Jongliermaterial um das Miteinander in der Gruppe zu fördern und auch die Verwendung beider Gehirnhälften – vor allem durch die Jonglierspiele -. Zusätzlich bieten diese den Teilnehmer/innen, wenn sie das möchten, die Möglichkeit etwas Neues zu lernen, das eigentlich nicht Teil des Curriculums ist.

Dieser Trainingkurs ist für Trainer, die die Kompetenzen und die Motivation haben, zur Qualitätsverbesserung von Projekten innerhalb des „Youth in Action“ Programms der EU beizutragen.

Das Training wird von Salto Youth und dem Interkulturellen Zentrum in Zusammenarbeit bereitgestellt.

Von Teilnehmer/innen, die bei diesem Trainingskurs mitmachen wollen, wird erwartet,

- dass sie schon mindestens dreimal bei einem Trainerteam mitgearbeitet haben, einen Trainingskurs im Rahmen der außerschulischen Bildung zu gestalten, zu implementieren und zu evaluieren.
- dass sie internationale Erfahrung (nicht nur als Teilnehmer/in) in einer verantwortungsvollen Funktion im Rahmen von „Youth in Action“ Projekten mitbringen. (wie Jugendaustausch, EVS-Projekten etc.)
- dass sie das Potential haben Trainingskompetenzen zu entwickeln und nach dem Kurs als Trainer für europäische „YOUTH IN ACTION“ Projekte und/oder für Trainingskurse organisiert von nationalen Veranstaltern des „YOUTH IN ACTION“ Programms fungieren.
- dass sie Initiative und Willen haben ihren/seinen eigenen Lernprozess selbst zu leiten.
- dass sie bereit sind, die eigenen Ansichten und Ansätze als Trainer zu reflektieren und zu hinterfragen.
- dass sie ein internationales Trainingsprojekt (im Rahmen eines „YOUTH IN ACTION“ Programms) gemeinsam mit anderen Kursteilnehmern/innen als Teil dieses Trainingskurses, entwickeln, implementieren und evaluieren.
- dass sie fähig sind Trainingskurse auf Englisch zu leiten.

Wir arbeiten im Kurs mit einer Anzahl von Übungen, die das praktische und theoretische Lernen unterstützen: Gruppenarbeit, Reflexionsgruppen, Simulationsübungen, Problemlösungsübungen, Teambildungsübungen, Feedback-Fragebögen, etc. Die wichtigsten „Materialien“ sind die praktischen Elemente des Kurses: laufend



Workshops/Sessionen bei den Seminaren vor Ort, und das Trainingsprojekt, das die Teilnehmer/innen in Teams erarbeiten, implementieren und evaluieren müssen. Zusätzlich führen die Teilnehmer/innen ein LAB (Learning Achievement Book – Lernerfolgsbuch), das als Art Tagebuch während des Kurses dient. Ein wichtiges Mittel um das Lernen zu unterstützen ist die sogenannte „Selbstwahrnehmungs-Bestandsaufnahme“, ein Werkzeug zur Selbstbeurteilung, das auf den 7 vom Kursteam identifizierten Schlüsselkompetenzen für Trainer basiert.

Der Kurs wird von den Teilnehmer/innen gut aufgenommen und evaluiert. Jährlich gibt es 100-120 Bewerber für 24 Plätze. Der Aspekt der limitierten Teilnehmerzahl kann unterschiedlich gesehen werden.

Limits für die Trainer: Angesichts der Teilnehmer/innen orientierten Methodik, ist es eine große Herausforderung wenn drei Trainer mit 24 Teilnehmern/innen arbeiten. Eine spezielle Herausforderung ist die Betreuung von 8 „Mentees“ während des ganzen Jahres. Manchmal ist es den Trainern nicht möglich die gewünschte Zeit und Energie dem/der Teilnehmer/in zu widmen.

Limits für die Lernenden: Die große Bandbreite and Expertise, Kompetenzen, und Vorwissen innerhalb der Teilnehmergruppe stellt eine große Herausforderungen an die Kooperation, vor allem bei den Praxisprojekten.

Manche Teilnehmer/innen sind fast Anfänger/innen was das Training betrifft, andere haben 10 Jahre und mehr Erfahrung.

Limits für das Management: Die Rekrutierung der Teilnehmer/innen ist von den nationalen Veranstaltern des „Youth in Action“ Programms, die für die Finanzierung zuständig sind, abhängig. Als Manager des Kurses musst du dich mit den vielen Teilhabern, die unterschiedliche Interessen verfolgen, auseinandersetzen.

Als Rekrutierungs- und Finanzierungsverantwortliche beeinflussen die nationalen Veranstalter und SALTOyouth als Koordinationsinstitution den Status quo des Programms am meisten. Ihre Strategie in der Trainingspraxis ist bestimmend für den Kurs.

Die große Unterschiedlichkeit innerhalb der Teilnehmergruppe, die Erfahrung, das Vorwissen und die Kompetenzen als Trainer betreffend, muss als Hauptthema gesehen werden. Es gibt immer eine gewisse Anzahl von Teilnehmern/innen, für die der Kurs eine allzu große Herausforderung ist. Dies beeinflusst manchmal die Teilnahme und das Lernen der anderen Teilnehmer/innen auch negativ.

Essentiell für eine Lösungsfindung sind die Kommunikation zwischen den Trainern und den Lernenden einerseits und die Zusammenarbeit mit den Rekrutierungs- und Finanzierungskörperschaften andererseits. Es muss die Dokumentation des Kurses verbessert werden, was die Bedürfnisse der Institutionen betrifft, sodass sie es klarer wird für welche Art von Teilnehmer/innen der Kurs gedacht ist.

Detaillierte Beschreibung der guten Praktik

Theoretisches Lernen: Die Bezeichnung kommt von der Idee, dass Lernende Wissen für sich selbst konstruieren: jeder einzelne Lernende (auch in der Gruppe) konstruiert die Bedeutung während des Lernens. Bedeutung konstruieren ist Lernen, es gibt kein anderes. Die dramatische Konsequenz dieser Ansicht ist zweifach:

1) wir müssen uns auf den Lernenden konzentrieren wenn wir ans Lernen denken (nicht auf das Thema/die Lehre, das/die vermittelt werden soll),

2) es gibt kein Wissen unabhängig von der Bedeutung, die ihr durch die Erfahrung des Lernenden, oder der Gruppe von Lernenden konstruiert, zugesprochen wird.

Praktisches Lernen:

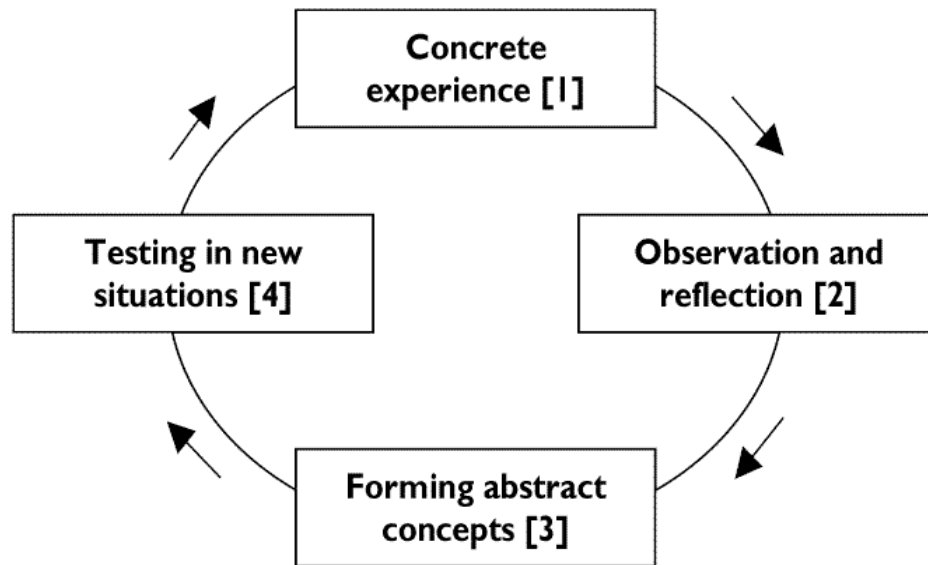


Abbildung 1: Praktisches Lernen

Aus folgendem Grund wurde diese Methodik vom Anbieter gewählt:

Da die Teilnehmer/innen mit unterschiedlichem Trainingshintergrund kommen, die Niveaus ihrer früheren Erfahrung verschieden sind, und daher unterschiedliche Trainingsbedürfnisse haben, mussten wir eine Methodik entwickeln, die genügend Platz lässt, auf all diese Bedürfnisse zu reagieren – eine wahrhaft Lernendenorientierte Methodik.

Training für Trainer hat den Vorteil, dass der Kurs selber und wie er geleitet wird, schon ein „Trainingsinput“ sind. Es ist ein Modell, in das man viel davon einfügen kann, das man an Training weitergeben will. Deshalb entwickelten wir eine „hier- und jetzt“ Methodik, die darauf abzielt, die übliche Erfahrung aus dem Kurs so weit wie möglich als Quelle des Lernens anzuwenden.

Als den ursprünglichsten Aspekt unseres Programms würden wir die Betonung des Lernens zu lernen bezeichnen. Wir sind der Überzeugung, dass es ein Langzeitprozess ist, sich zu einem Trainer zu entwickeln. Ein Prozess, der das berufliche Leben begleitet, ein Kurs, auch wenn es ein langer ist, auch nicht zwei oder drei machen jemanden nicht zum Trainer. Viele Kompetenzen eines Trainers sind lebenslange und lebensumfassende Fähigkeiten – Kommunikation, kritisches Denken, Umgang mit unklaren Situationen, Konfliktbewältigung, Interkulturalität etc. Wir konzentrieren uns daher auf die Stärkung der Kapazität der Trainer, das eigene Lernen zu organisieren, sich ihrer selbst als Lernende bewusst zu sein und fähig zu sein, von Lernquellen aus der Umgebung zu profitieren.

Elemente wie persönliche Lernprojekte, praktische Trainingsprojekte und Lerncoaching sind Teile dieses Zugangs nach der Methodik. Im Seminar 2 werden zwei Tage ausschließlich von Teilnehmer/innen organisiert, wobei ihre Lern- und Trainingsbedürfnisse die Basis bilden.

Das Training bietet den Teilnehmer/innen viele Möglichkeiten lebensumfassende und lebenslange Kompetenzen zu entwickeln, wie Kommunikation, zwischenmenschliche

Konfliktbewältigung, Lernen zu lernen. Die Tatsache, dass die Teilnehmer/innen als Teil des Kurses in einem internationalen Team, einen internationalen Trainingskurs planen, implementieren und evaluieren müssen, verstärkt die Entwicklung von Fähigkeiten wie Teamwork, Umgang mit schwierigen Situationen und Konfliktbewältigung.

Die Fähigkeit des Lernens zu lernen zu entwickeln ist essentiell für den Erfolg im Privat- und Berufsleben. Es hilft Entscheidungen im Leben zu treffen, ständig Ressourcen und Kompetenzen auf den letzten Stand zu bringen und sich an sich verändernde Gegebenheiten anzupassen.

Der Fokus auf transversale, lebenslange und lebensumfassende Kompetenzen wie Lernen zu lernen und Umgang mit schwierigen Situationen können auf viele andere Bildungssettings übertragen werden; eine Methodik, die auf Lernen zu lernen basiert, könnte in vielen Trainingsaktivitäten ein wichtiges Charakteristikum sein.

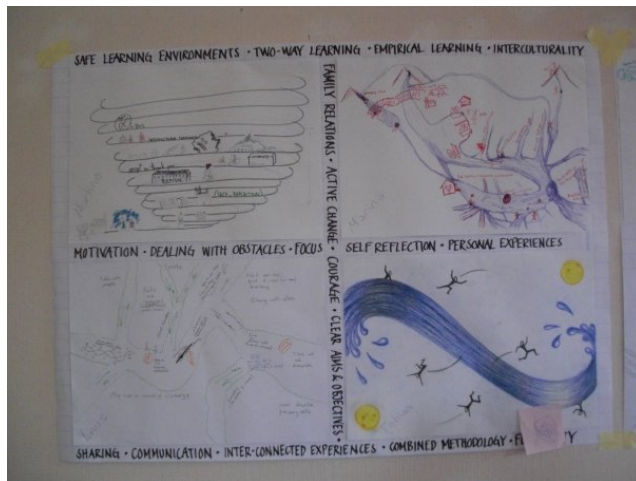
Die Trainings sind immer der Kapazität angepasst. Das Engagement und die Motivation der Trainer sind allgemein sehr hoch. Unsere gesamte Methodik (Schwerpunkt auf Lernen zu lernen und selbst geleitetes Lernen) basiert hauptsächlich auf der inneren Motivation der Teilnehmer/innen. In den Seminaren gibt es mehrere Teile ohne fixes Programm, sondern selbst organisierte Zeit. Von Anfang an stellen wir klar, dass nicht wir sie beurteilen, sondern sie sich selbst beurteilen: sie müssen entscheiden, was sie aus dem Kurs mitnehmen möchten und realisieren, je mehr sie in den Kurs investieren, umso mehr profitieren sie; dies gilt auch für das „Peer“Lernen.

Wir können feststellen, wie motiviert die Teilnehmer/innen sind, indem wir beurteilen, wie sie ihre Aufgaben erfüllen und die selbst zu organisierende Zeit nützen. Zusätzlich gibt es jeden Abend vor Tagesschluss so genannte Reflexionsgruppen. Das sind fixe Gruppen, die von einem Trainer ermöglicht werden und dazu dienen, über den Tag zu reflektieren und die Möglichkeit zu geben Spannungen zu lösen oder Frustration zu beseitigen, die das Lernen blockieren könnten.

Das Trainingsprogramm wird bis 2013 laufen und kann darüber hinaus verlängert werden, abhängig vom neuen Jugendprogramm.

Ergebnisse/Benefits

Die Ergebnisse werden überwiegend durch Selbstbeurteilung durch die Teilnehmer/innen gemessen, durch die Evaluierung durch die Teilnehmer/innen und das Team nach jedem Seminar vor Ort und am Ende des Kurses. Oft lernen Teilnehmer/innen viel mehr oder andere Dinge als sie erwartet hatten. Ein überraschendes Lernelement ist für viele ihre eigene wachsende Kompetenz im Lernen zu lernen. Sie haben ein gesteigertes Bewusstsein ihrer selbst als Lernende; dies ist wichtig für ihre weitere berufliche und persönliche Entwicklung als Trainer. Wie wir schon eingangs erwähnten, das Ende des Kurses ist der Anfang des nächsten Phase, des Lernens und der Entwicklung als Trainer.



Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die gute Praktik, die wir hier dargelegt haben ist eine am Lernenden orientierte Methodik, die darauf abzielt erwachsene Lernende zu stärken. Der Kurs ist im Verständnis des lebenslangen Lernens konzipiert: es ist kein klassischer Berufstrainingskurs, der am Schluss feststellt, dass der/die Teilnehmer/in nun ein voll qualifizierter Trainer ist. Dieser Kurs zeigt die Lernerfolge über das Jahr und definiert die Gebiete, auf denen es noch Verbesserungs- und Entwicklungsbedarf gibt.

Der Ansatz, Lernen zu lernen, motiviert und bestärkt die Teilnehmer/innen ihr Lernen besser zu organisieren. Der Ansatz zielt auf Potentiale und nicht auf Defizite. Viele Leute sind sehr kompetent, haben aber eine geringe/ein geringes Selbsteinschätzung und –vertrauen. Wir arbeiten um das Selbstvertrauen der Teilnehmer/innen zu stärken, sodass sie ihre Kompetenzen zeigen können.

3.2. Deutschland

Allgemeiner Hintergrund der Erwachsenenbildung in Deutschland

Erwachsenenbildung/weiterführende Bildung

Die Erwachsenenbildung in Deutschland vereint verschiedene Wurzeln und Traditionen: „Persönlichkeitsentwicklung durch Geisteswissenschaften, Emanzipation und politisches Verständnis durch Aufklärung, Handlungsfähigkeit und Stärkung sowie wertebasierte soziale Bildung, Weiterentwicklung und Schulung für bessere Leistungen im Arbeits- und Privatleben.“² Derzeit werden die Begriffe „Erwachsenenbildung“ und „weiterführende Bildung“ oft synonym verwendet. Während der Begriff „weiterführende Bildung“ eher eine beruflich orientierte Konnotation hat, ist der Begriff „Erwachsenenbildung“ generell nicht beruflich orientiert.³

In den 1970er Jahren definierte der Deutsche Bildungsrat die Erwachsenenbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und einer zwischenzeitlichen Arbeitsphase“⁴. Kritiker meinen, dass diese Definition auf organisiertes und intentionales Lernen fokussiert, während Bildung und Lernen im Erwachsenenalter in einer Vielzahl von Situationen stattfindet. Lernende und StudentInnen in höherer Ausbildung werden nicht als NutznießerInnen gezählt. Außerdem wird in Deutschland zwischen beruflicher Weiterbildung und Weiterbildung allgemeiner, politischer oder kultureller Natur unterschieden.⁵ Eine der Grundprinzipien der Erwachsenenbildung ist die freiwillige Teilnahme.

Politische Verantwortung

In Deutschland liegt es in der Verantwortung jedes Bundeslandes Bildung und Kultur zu regeln. Erwachsenenbildung/weiterführende Bildung wird vom Staat weniger geregelt als andere Bildungsbereiche. Sie zeichnet sich durch ein hohes Maß an Pluralismus und Wettbewerb unter den Anbietern aus. Die Aktivität des Staates ist durch bundesstaatliche Bestimmungen beschränkt. Somit beschränken sich die Aktivitäten hauptsächlich auf die Vorschreibung von Prinzipien, grundlegenden Parametern und auf die Einführung von Regeln, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten entsprechend organisiert und unterstützt werden. Diese Regeln werden in die Gesetze der Bundesländer inkorporiert.

Manche Bundesländer haben ein sogenanntes Erwachsenenbildungsgesetz. Das Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz ist auf www.thueringen.de/de/tmbwk/bildung/schulwesen/gesetze/ebg/ zu finden.

Finanzierung

Da die Erwachsenenbildung in Deutschland eine pluralistische Struktur aufweist, basiert die Finanzierung auf verschiedenen Quellen.⁶

- Bundesstaat und die Gemeinden
- (Privat)Wirtschaft
- Sponsoren

² REISCHMANN 1999

³ NUISSL 1994

⁴ DEUTSCHER BILDUNGSRAT 1970

⁵ BMBF 2008 p. 146

⁶ DIE-Bonn 2004

- Private Haushalte
- Bundesagenturen für Arbeit
- Projekte, die durch die EU, Ministerien der Bundesländer oder den deutschen Staat finanziert werden
- Teilnahmegebühren

Im Jahr 2000 betrug die Summe öffentlicher Ausgaben für Erwachsenenbildung 36,7 Milliarden EUR.⁷

Hauptakteure

Laut mehrerer Studien des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) sind die wichtigsten Institutionen, die Erwachsenenbildung in Deutschland anbieten, folgende:

- Erwachsenenbildungszentren
- kirchliche Bildungseinrichtungen
- Bildungseinrichtungen von Arbeitgebervereinigungen und Kammern
- gewerkschaftliche Bildungseinrichtungen
- Einrichtungen mit dem gesetzlichen Status eines Vereins
- andere öffentlich-rechtliche Bildungseinrichtungen
- Stiftungen
- andere Bildungseinrichtungen, die als private Unternehmen geführt werden

Art der Kurse und Programme

Das Spektrum des Kursangebots ist so breit gefächert und unterschiedlich wie die Hauptakteure im Erwachsenenbildungsangebot. Es gibt allgemeine, berufsorientierte, die Verwaltung betreffende, kulturelle und akademische Programme. Man kann Kurse, Vorträge, Seminare auf täglicher oder wöchentlicher Basis besuchen oder an Wochenendkursen und Bildungsfahrten teilnehmen.

Auch die Inhalte, die in der Erwachsenenbildung behandelt werden, sind mannigfaltig. Sie reichen von Sprachkursen bis zu Politik und Interkulturellem Lernen, Gesundheitserziehung, Kunst, Kochen, EDV, Verbesserung berufsorientierter Kompetenzen und umfassen auch Kurse, die Lernende bei der Erlangung eines akademischen Grades unterstützen sollen.

Maßnahmen um TeilnehmerInnen zu gewinnen und sie dazu zu motivieren sich langfristig am LLL-Prozess zu beteiligen

Maßnahmen um TeilnehmerInnen zu gewinnen

Um TeilnehmerInnen zu gewinnen, setzen Anbieter unterschiedliche Strategien ein:

- professionell gestaltete Programme
- Eröffnung von Erwachsenenbildungszentren
- Kooperation mit verschiedenen Organisationen und Institutionen wie Büchereien, Schulen, Stiftungen etc.
- Verwendung neuer Medien wie Internet, Computer, soziale Netzwerke, YouTube

Maßnahmen um die Motivation zur langfristigen Beteiligung am LLL-Prozess zu stärken

- Bereitstellung von Zertifikaten wie TELC (Sprachtests), Cambridge Examinations, Xpert;
- Finanzielle Unterstützung (Bildungsbonus)
- Beratung
- Ständiges Bestreben Lehrpersonal und Trainer zu professionalisieren
- Bemühen moderne Kurse anzubieten

⁷ DIE-Bonn 2004

- Werbung auf regionaler und nationaler Ebene (Radiowerbung, Kinowerbung).
- Verschiedene Arten des Lernens, wie Bildungsreisen, flexible Kurszeiten (Vormittagskurse, Abendkurse etc.), Adaptierung von TV- Shows (z.B. Kochduelle, Blind Date Dinner), Kurse für spezielle Zielgruppen (Lernende über 50, Eltern, Studienvorbereitungskurse, etc.)

Bibliografie

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.)(BMBF)(2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf.

URL: www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf

DEUTSCHER BILDUNGSRAT (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart

DIE-Bonn (2010): Short facts about adult Education/Continuing Education (AE/CE) in Germany. Internet publication: www.die-bonn.de/international/short_facts.html; Version July 28, 2010

NUISSEL, E. (1994): Adult education in Germany. Bonn, Germany: IIZ/DVV

REISCHMANN, J. (1999): Adult Education in Germany: Roots, Status, Mainstream, Changes. Internet publication: www.uni-bamberg.de/fileadmin/andragogik/08/andragogik/AdultEducationinGermany.pdf ; Version November 11, 1999

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hrsg.) (2005): Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz

URL: www.thueringen.de/de/tmbwk/bildung/schulwesen/gesetze/ebg/

3.2.1. Integriertes Lernen

Verantwortlicher Anbieter: Berufsschule für Tourismus

Web -Adresse: <http://www.berufsschule-tourismus.de/>

Berufsausbildung: <http://www.berufsschule-tourismus.de/bft/berufsausbildung/staatlich-anerkannter-touristikassistent>

Zuständige Trainerin: Paula Gómez Hernández, paumgh@yahoo.de

Hintergrund des Good-Practice-Beispiels

Die Methode des integrierten Lernens wird von der Spanischlehrerin Paula Gómez im Spanischkurs der Mittelstufe als Teil der formalen Berufsausbildung zum/r „Internationalen Touristikassistenten/in“ angewendet.

In diesem Kurs kombiniert die Lehrerin persönlichen Unterricht mit E-Learning. Die Methode des integrierten Lernens gibt es seit den 1990er Jahren. Der Spanischkurs dauert ein Jahr. Die Teilnehmerinnen des Kurses sind drei junge Frauen zwischen 20 und 25, die alle das Abitur gemacht haben, welches ihnen den Universitätszugang ermöglicht.



Paula Gomez

Der Kurs findet in der Berufsschule für Tourismus statt, einer Privatschule in Berlin. Während der Phase des E-Learnings kann die Trainerin den Schülerinnen von einem beliebigen Ort aus Anleitung und Unterstützung geben.

Die Trainerin unterrichtet seit zehn Jahren Spanisch und wendet seit ungefähr zwei Jahren die Methode des integrierten Lernens an.

Das Hauptziel des Kurses ist es, Spanisch zu lernen. In der Berufsausbildung zum/r Touristikassistenten/in ist ein Praktikum vorgeschrieben. Die SchülerInnen haben gute Chancen sich für ein Praktikum in Spanien zu qualifizieren, da Spanischkenntnisse von Vorteil sind. Allgemein gesehen, können die TeilnehmerInnen durch die Teilnahme am Kurs ihre Kommunikationsfähigkeit verbessern. Durch die Methode des integrierten Lernens können sie außerdem Fortschritte in der Nutzung von neuen Medien machen.

Integriertes Lernen setzt sich aus der idealen Kombination der positiven Elemente von E-Learning und persönlichem Unterricht zusammen, zum Beispiel dadurch, dass moderierter Unterricht durch E-Learning, welches im Gegensatz zu persönlichem Unterricht keine soziale Interaktion aufweist, ausgeglichen wird. Diese Methode erleichtert den Austausch von Wissen und Information, da räumliche Beschränkungen überwunden werden und integriert den Erfahrungsaustausch, Rollenspiele und die persönliche Begegnungen, welche Teil des klassischen persönlichen Unterrichts sind. Die beiden Methoden sollen den bildungsspezifischen Zielen und den Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst werden. Um ein ideales Ergebnis zu erzielen, müssen sich der/die Trainer/in und die SchülerInnen auf ein vernünftiges Verhältnis zwischen selbstbestimmtem und instruiertem Lernen einigen. Außerdem muss ein ungestörtes, bequemes und gut ausgestattetes Lernumfeld geschaffen werden um den Lernerfolg zu gewährleisten.

Die Kombination von E-Learning und persönlichem Unterricht sollte auf einem konkreten Unterrichtsmodell basieren und mehr sein als die Summe der einzelnen Bestandteile.

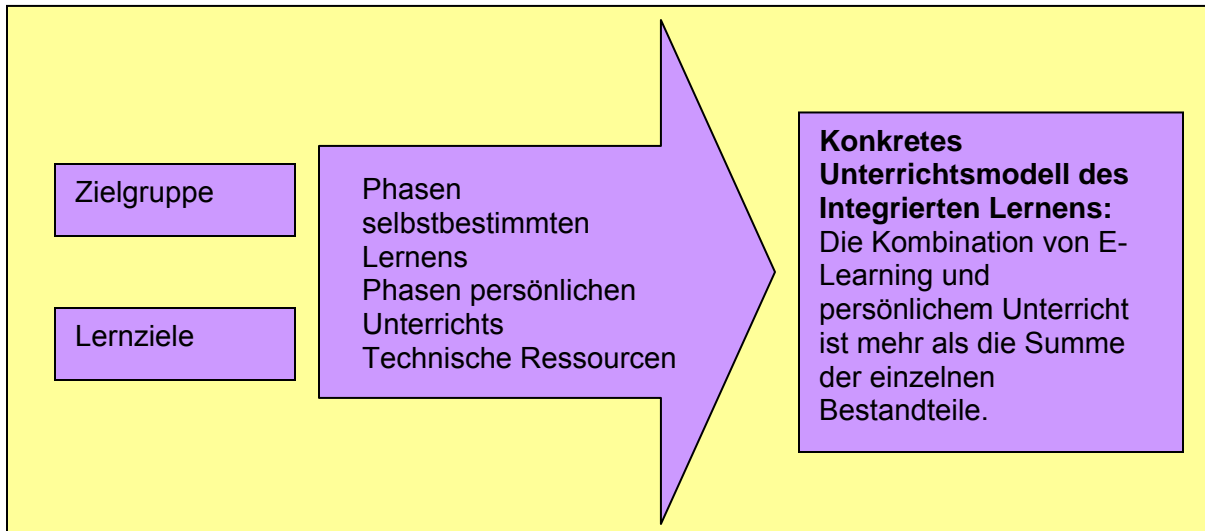


Abbildung 2: Lernmodell des Integrierten Lerntrainings

Detaillierte Beschreibung des Good-Practice-Beispiels und des Ergebnisses/Nutzens

Die Methode des Integrierten Lernens kann in unterschiedlicher Weise angewendet werden. Frau Gómez nutzt sie im Spanischunterricht, indem sie Trainingsblocks von jeweils vier Unterrichtseinheiten zusammenstellt. Während jedes Blocks müssen die SchülerInnen ein bestimmtes Projekt im Team bearbeiten. Zu diesem Zweck vergibt die Lehrerin Teilaufgaben.



Zunächst wird von der Trainerin oder den SchülerInnen selbst ein Themenvorschlag für ein Projekt gemacht, z.B. ein spezielles Land, eine Kultur, für die sie sich interessieren, ein tagesaktuelles Thema etc. Dann stellt die Lehrerin tourismusspezifisches Vokabular zur Verfügung, das zum ausgewählten Thema passt. Als nächstes recherchieren die SchülerInnen im Internet. Durch das Aufrufen von Websites in Spanischer Sprache lernen sie neue Wörter und erhalten Informationen über

verschiedene Ländern, Kulturen etc. Nachdem die Trainerin die Struktur für die Gruppenarbeit vorgegeben hat, beginnen die Studentinnen in Teams am Projekt zu arbeiten. Sie verwenden das Vokabular, das von der Trainerin zur Verfügung gestellt wurde. Wenn notwendig, setzen die Studentinnen die Recherche und die Teamarbeit zu Hause fort. Während dieser Selbstlernphase kann die Trainerin zusätzliche Grammatik- und Vokabelübungen bereitstellen um das bisher gelernte zu festigen. Zu diesem Zweck kann die E-Learning Plattform der Berufsschule für Tourismus genutzt werden. In der nächsten Unterrichtseinheit präsentiert jedes Team die Ergebnisse der Gruppenarbeit. Die Präsentation kann IT-unterstützt sein, z.B. in der Form eines Posters. Die Lehrerin und die anderen Schülerinnen geben Feedback. Nach der Präsentation werden normalerweise Meinungen eingeholt und ausgetauscht. Die

Erfahrungen, welche während der Gruppenarbeit gemacht wurden, werden reflektiert. Zusätzliche Übungen zur Verbesserung des Vokabulars und der Grammatik können zur Verfügung gestellt werden.

Frau Gómez entschied sich in diesem Spanischkurs für die Methode des Integrierten Lernens, da die Schule diesen Zugang unterstützt und technisch gut ausgerüstet ist. Die geringe Anzahl von SchülerInnen ist ebenfalls eine gute Voraussetzung für die Anwendung des Integrierten Lernens.

Die IT-unterstützte Selbstlernphase ermöglicht es der Lehrerin gleichzeitig einen zweiten Kurs abzuhalten.

Sie sieht es als Vorteil an, dass die Teilnehmerinnen selbständig mit Hilfe neuer Medien arbeiten und dass sie sie während der Phasen des klassischen Unterrichts persönlich anleiten kann. Außerdem lernen die Teilnehmerinnen in Teams zu arbeiten und tauschen Gedanken aus, was die Lehrerin als Bereicherung sieht.

Der Sprachkurs ist nur Personen zugänglich, die an der Berufsausbildung teilnehmen. Um diese Ausbildung machen zu dürfen, müssen sie das Abitur haben, welches die Voraussetzung für den Universitätszugang ist. Außerdem müssen sie oder ihre Eltern das Schulgeld aufbringen können.

Normalerweise sind Berufsschulen in Deutschland öffentlich. Eine Berufsausbildung besteht üblicherweise aus einer Arbeitsphase in einem Unternehmen oder einer Institution und aus schulischem Unterricht (duales Bildungssystem). Eine Schwierigkeit, mit der die befragten Auszubildenden konfrontiert sind, ist der Mangel an öffentlichen Schulen und an Angeboten dieser wenigen öffentlichen Schulen (in diesem Fall an verschiedenen Sprachkursen).

Generell ist in Deutschland auch das Fehlen von Praktikumsplätzen in Unternehmen oder Institutionen im Rahmen der Berufsausbildung ein Problem. Aus diesem Grund steigt die Zahl von privaten Anbietern. Im Gegensatz zu den öffentlichen Berufsschulen, welche den Vorteil des dualen Ausbildungssystems haben, werden die Auszubildenden in privaten Berufsschulen aber oft nicht in die Arbeitswelt integriert.

Integriertes Lernen ist eine Unterrichtsmethode, die von jedem eingesetzt werden kann. Für die E-Learning-Phasen ist ein Computer zu Hause oder idealerweise im Klassenzimmer nötig und, wenn möglich, eine E-Learning-Plattform. In Deutschland sind Privatschulen technisch meist besser ausgestattet, was einen Nachteil für erwachsene Lernende mit geringeren finanziellen Mitteln darstellt.

Um Gruppen aus ärmeren Verhältnissen einzubeziehen, können Arbeitsgruppen je nach Verfügbarkeit von technischen Hilfsmitteln zusammen gestellt werden um sicherzustellen, dass jede/r Teilnehmer/in Zugang zu einem Computer hat. Lerninstitute, die technisch weniger gut ausgestattet sind, können die E-Learning-Phasen zu den TeilnehmerInnen nach Hause verlegen, die wenn nötig auch in Gruppen arbeiten können. Im Allgemeinen kann den persönlichen Unterrichtsphasen mehr Gewicht gegeben werden als den E-Learning-Phasen. (siehe auch Abbildung 2)

Die Kombination von E-Learning und persönlichem Unterricht kann als innovativ bezeichnet werden, einerseits weil neue Medien eingesetzt werden, andererseits weil die positiven Aspekte beider Methoden zum Tragen kommen.

Laut Frau Gómez trägt die Verwendung von neuen Medien zur Individualisierung des Lernens bei, weil sie den Lernenden die Möglichkeit gibt sich mit den Inhalte über verschiedene Pfade auseinanderzusetzen, nicht nur auf eine lineare Art. Da die Berufsschule technisch sehr gut ausgestattet ist, ist die Methode des Integrierten Lernens für diesen speziellen Spanischkurs ideal.

Das Erlernen der spanischen Sprache ist für die StudentInnen der Berufsschule von praktischer Relevanz, da sie die Sprachkenntnisse während ihrer Praktika und später im Job anwenden können. Durch die Kombination von Gruppenarbeit und persönlichem Unterricht im Integrierten Lernen können die StudentInnen ihre Computer- und Kommunikationsfähigkeiten verbessern.

Integriertes Lernen kann nicht nur bei Sprachkursen, sondern auch in vielen anderen Bereichen eingesetzt werden. Für E-Learning müssen die Anbieter oder zumindest die Auszubildenden mit Computern und Internet-Anschluss ausgestattet sein. Der/die Trainer/in muss die SchülerInnen während der E-Learning-Phase anleiten. Idealerweise sollte daher eine E-Learning-Plattform zur Verfügung stehen, sodass der/die Trainer/in jederzeit und von überall her Informationen senden, Zusatzmaterial zukommen lassen, online Foren öffnen, Quizzes erstellen kann, etc. Die Berufsschule für Tourismus stellt nur den eigenen StudentInnen technische Ressourcen zur Verfügung. Es gibt aber kostenlose Software, mit deren Hilfe leicht eine E-Learning Plattform erstellt werden kann.

Generell kann Integriertes Lernen nur effizient sein wenn der/die Lernende motiviert ist und mit den emotionalen Anforderungen des Lernens zurechtkommt.

Die Teilnehmerinnen des Kurses sind hoch motiviert, einerseits auf Grund der selbstbestimmten Wahl der Themen, andererseits wegen des Arbeitsprozesses. Die Lehrkraft versucht überlicherweise Themen anzubieten, die die Teilnehmerinnen mit ihren Erfahrungen in Zusammenhang bringen können. Ein weiterer stärkender Faktor ist, dass die Schülerinnen den Vorteil am Kurs teilzunehmen direkt vor Augen haben, nämlich die Möglichkeit die spanische Sprache für ihren Job und ihr Praktikum in Spanien nützen zu können.



Es kann in diesem Fall nicht festgestellt werden ob die StudentInnen auf Grund der angewendeten Methode länger am Kurs teilnehmen, da die Struktur in diesem Berufsausbildungsprogramm schon vorgegeben ist. In den Interviews gaben die Teilnehmerinnen an, dass Sie den Einsatz von Integriertem Lernen sehr schätzen und die Methode jedem Anbieter von Erwachsenenbildung empfehlen.

Im Allgemeinen ist Flexibilität ein wichtiges Kriterium um die Motivation von TeilnehmerInnen am lebenslangen Lernprozess zu stärken und sie zu ermutigen auch daran festzuhalten. In den 13 Interviews, die von Iberika durchgeführt wurden, wurde dieser Aspekt von vielen TrainerInnen und Auszubildenden erwähnt.

Der Kurs kann auch als sozial inklusiv betrachtet werden, da er Kommunikationsfähigkeit in Fremdsprachen vermittelt, was z.B. die Chancen auf Jobs im Tourismussektor verbessern kann. Dadurch, dass mehr über verschiedene Kulturen gelernt wird, fördert diese Methode das kritische Denken. Es kann über die eigene Kultur und über fremde Kulturen reflektiert werden. Durch den Einsatz der Methode des Integrierten Lernens kann die Auseinandersetzung mit fremden Kulturen leichter ins Training integriert werden.

Laut Frau Gómez wird Teamarbeit und Kooperation durch die gemeinsame Organisation und Umsetzung von Projekten in Gruppen gefördert. Während dieses Prozesses können die TeilnehmerInnen Ideen und Erfahrungen austauschen.

Es motiviert die Studentinnen, dass sie während der E-Learning-Phase Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess übernehmen können.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

„Ich halte Integriertes Lernen für nachhaltig, da es die positiven Aspekte von persönlichem Unterricht und E-Learning vereint und zur Motivation der TeilnehmerInnen beiträgt.

Ich glaube, dass die Methode in Zukunft verstärkt zum Einsatz kommen wird, da neue Medien mehr und mehr genutzt werden, und zwar auf strukturiertere Art und Weise, basierend auf ein konkretes Unterrichtsmodell wie das des Integrierten Lernens. Die Bedeutung von Integriertem Lernen für professionelle Trainings, Universitäten und Institutionen für Erwachsenenbildung wird zunehmen. Um den Lernprozess und in weiterer Folge die Effektivität des Integrierten Lernens besser zu verstehen, muss die pädagogische Forschung vorangetrieben werden. Zu diesem Zweck können Unterstützung und Hilfsmittel angeboten werden, die es den TrainerInnen und OrganisatorInnen ermöglichen Ansätze zu Integriertem Lernen zu entwickeln, die mehr darstellen als eine pragmatische Alternative.

Darüber hinaus wird in Zeiten der Globalisierung und des Zusammenwachsens der europäischen Gemeinschaft das Lernen von Sprachen an Bedeutung gewinnen. Die Entwicklung soll und wird in Richtung moderner und innovativer Unterrichtsmethoden gehen.“ - Frau Gómez

3.2.2 Von Koexistenz zu Kooperation

Hintergrund des Good- Practice- Beispiels

2005 wurden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge neue Einbürgerungsregelungen eingeführt. Um vollwertige deutsche StaatsbürgerInnen zu werden, müssen ZuwandererInnen zwei Tests bestehen: a) das B1 Niveau der deutschen Sprache und b) den Einbürgerungstest. Um ZuwandererInnen zu unterstützen beide Tests zu bestehen, führte das Bundesamt den „Integrationskurs“ ein. Der Kurs besteht aus 600 Lerneinheiten für Deutsch als Zweitsprache und 45 „Orientierungs“-Einheiten. Themen des Orientierungskurses sind „Politik und Demokratie“, „Geschichte und Verantwortung“ und „Mensch und Gesellschaft“. Das Ziel des Kurses ist es, MigrantInnen zu befähigen in deutscher Sprache zu kommunizieren und am deutschen Gesellschaftsleben teilzunehmen. Die Integration von Zuwanderern in die Gesellschaft ist aus verschiedenen Gründen eine Herausforderung. Ausgehend von gesetzlich vorgeschriebenen Integrationskursen wurde das Projekt „Von Koexistenz zu Kooperation“ entwickelt, um die Integration von Zuwanderern zu verbessern.

Bei einem „normalen“ Integrationskurs sinkt die Motivation Deutsch zu lernen nach drei Monaten signifikant. Die TeilnehmerInnen fragen sich, warum sie die Sprache lernen sollen. „Was kann ich nachher mit den Deutschkenntnissen anfangen?“ Genau an diesem Punkt klinkt sich das Projekt ein.

Nach drei Monaten wird der Deutschkurs unterbrochen, und die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit ein Praktikum in einem Unternehmen vor Ort zu machen, z.B. in einem Restaurant oder Kindergarten. Während dieses Praktikums erweitern sie ihr

Deutschvokabular und bekommen einen Einblick in einen möglichen Job. Diese Erfahrung steigert die Motivation Deutsch zu lernen und sich zu integrieren. Das Praktikum wird von SozialpädagogInnen begleitet.

Das Projekt „Von Koexistenz zu Kooperation“ wurde als Pilotprojekt vom Erwachsenenbildungszentrum in Apolda entwickelt. Apolda ist eine kleine Stadt in Ostthüringen. Das Pilotprojekt wurde im Jahr 2007 gestartet. Da die Testphase ein großer Erfolg war, wurde das Pilotprojekt 2008 von der „Thüringer Vereinigung für Erwachsenenbildungszentren“ auf eine neue Ebene gebracht.

Die Ziele des Projekts „Von Koexistenz zur Kooperation“ sind folgende:

- Steigerung des Integrationserfolgs
- Verbesserung der beruflichen Fertigkeiten der MigrantInnen
- Verbesserung der Integration der MigrantInnen in ihren Gemeinschaften/Städten

Neben dem konkreten Ziel der erfolgreichen Integration und der Verbesserung der Kompetenzen der Migranten, zielt das Projekt auch darauf ab, die Entwicklung einer professionellen Integrationsarbeit in den Thüringer Erwachsenenbildungszentren zu fördern.

Der erste Kurs, der vom Erwachsenenbildungszentrum Apolda entwickelt wurde, diente als Modell für die Entwicklung der Kurse durch das zuständige Erwachsenenbildungszentrum. Die neuen Kurse konzentrierten sich auch darauf, die Kooperation mit den Unternehmen der Region zu verstärken, um die Zeit und den Aufwand, die nötig sind um Praktikumsplätze für die TeilnehmerInnen zu finden, zu reduzieren.

Detaillierte Beschreibung des Good-Practice-Beispiels

Das Konzept des Kurses „Von Koexistenz zur Kooperation“ besteht aus sechs Abschnitten:



Während des Kurses können die TeilnehmerInnen ihre Sprachkenntnisse in konkreten Situationen wie den Gesprächen mit dem/r Sozialpädagogen/in, während des Praktikums und bei der Schlusspräsentation einsetzen. Der Einsatz von ICT aber auch von anderen Medien wie TV Videos oder CDs, bietet eine breites Spektrum an Übungsmöglichkeiten.

Wie bereits erwähnt, sinkt die Motivation Deutsch zu lernen bei „normalen“ Integrationskursen nach drei Monaten signifikant. Genau zu diesem Zeitpunkt startet das Projekt. Nach drei Monaten wird der Sprachkurs unterbrochen, und die TeilnehmerInnen haben die Gelegenheit, ein Praktikum in einem Unternehmen vor Ort zu absolvieren. Dieses Praktikum dauert sechs Wochen. Der unterbrochene Integrationskurs wird nach Beendigung des Praktikums wieder aufgenommen. Der Kurs wird durch eine Analyse der beruflichen Fähigkeiten und eine Schlusspräsentation abgerundet

Praktikum der Alltagssprache: Das Praktikum dauert sechs Wochen. Es ist als Ganztagspraktikum gedacht; die TeilnehmerInnen arbeiten acht Stunden pro Tag. Das Ziel des Praktikums ist es, die deutschen Sprachkenntnisse der TeilnehmerInnen zu festigen, die Anwendung der erlernten Sprachstrukturen zu automatisieren und die Sprachbarrieren zu senken. Dies soll durch eine passende Anstellung in einem deutschsprachigen Team erreicht werden. Das Praktikum gibt den TeilnehmerInnen außerdem eine gute Gelegenheit spezielle kulturelle Aspekte der deutschen Sprache im Arbeits- und Alltagsleben kennenzulernen. Wie viele Stunden und in welchem Arbeitsgebiet ein/e Teilnehmer/in arbeitet, hängt von den Interessen und Fähigkeiten jedes Einzelnen ab. Wichtig ist, dass die TeilnehmerInnen das Praktikum regelmäßig besuchen. Da die TeilnehmerInnen zu Beginn wahrscheinlich nur über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen, ist es wichtig, eine intensive sozialpädagogische Begleitung durch den/die Kursleiter/in zu ermöglichen.

- Einmal pro Woche gibt es einen Beratungstag am Erwachsenenbildungszentrum. Dieser ist wichtig, um die Reflexion über die eigenen Sprach- und Sozialkenntnisse zu ermöglichen und um die Lerngruppe zu festigen.
- Der Prozess der Selbstreflexion wird durch die Verwendung von Praktikumstagebüchern, des Europäischen Sprachenportfolios und des „ProfilPASS“ Qualifikationsnachweises unterstützt. Trotzdem bedarf Selbstreflexion einer intensiven Begleitung.
- Die sozialpädagogische Begleitperson hat die Verantwortung und Aufgabe, das tägliche Arbeitspensum des/r Teilnehmers/in abzuklären und zu kontrollieren, die Fortschritte festzustellen, sowie als Verbindungsperson zum Unternehmen, das den/die Praktikanten/in aufnimmt, zu fungieren.

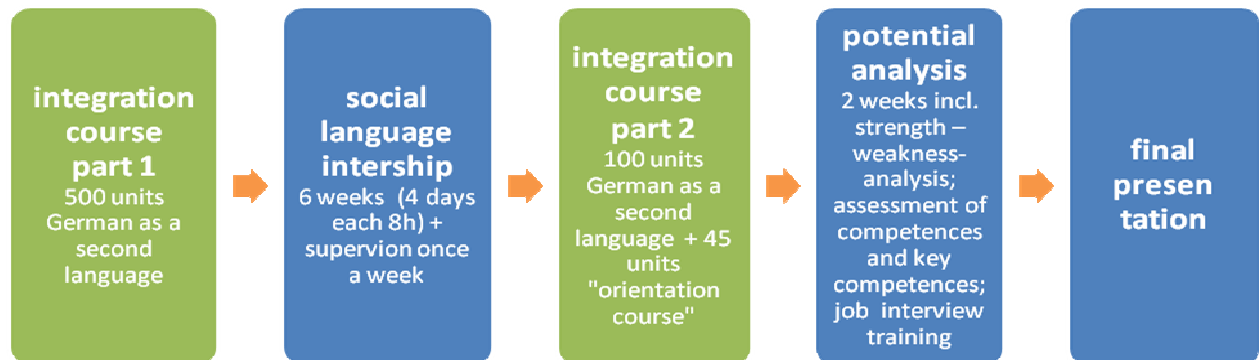
Analyse des beruflichen Potentials: Diese Analyse dauert zwei Wochen. Es werden Stärken und Schwächen analysiert und Schlüsselkompetenzen und Spezialkenntnisse beurteilt, die für einen speziellen Beruf relevant sind. Auch eine Abstimmung der Interessen und Neigungen ist Teil der Analyse.

Dieser Teil beinhaltet auch:

- Beratung über bestehende akademische Grade und Anerkennung ausländischer akademischer Grade
- Beurteilung der Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt
- Die Beurteilung der Fähigkeiten wird in Gruppenarbeit und in Einzelinterviews durchgeführt. Intensives Bewerbungstraining und die Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen wird ebenfalls angeboten.

Schlusspräsentation: Bei der Schlusspräsentation können die TeilnehmerInnen die im Integrationskurs erreichten Leistungen einem größeren Publikum vorstellen. Sie haben die Möglichkeit allen TeilnehmerInnen und beteiligten Personen wie SozialpädagogInnen, Lehrkräften/TrainerInnen, Praktikumsanbietern und VertreterInnen der lokalen Presse ihre Eindrücke, Erfahrungen und Ergebnisse zu präsentieren.

Aufbau des Kurses:



Der Ablauf des oben beschriebenen Kurses ist nicht in Stein gemeißelt. Er kann den Bedürfnissen und Anforderungen der TeilnehmerInnen oder des Ausbildungszentrums entsprechend geändert werden. Manche Zentren etwa änderten den Ablauf so, dass der Integrationskurs in einem Block organisiert wurde. Das Praktikum begann nach Abschluss des Sprachkurses.

Neben dem konkreten Ziel MigrantInnen erfolgreich zu integrieren und ihre Kompetenzen zu verbessern, zielt das Projekt auch darauf ab, die professionelle Integrationsarbeit in den Thüringer Erwachsenenbildungszentren zu verbessern. Um letzteres zu erreichen, bieten die Zentren Weiterbildung für die betroffenen Lehrkräfte, TrainerInnen und SozialarbeiterInnen an. Die involvierten Fachkräfte nehmen an einem Training teil, um zu lernen wie das Qualifikationskonzept „ProfilPASS“ und das Europäische Sprachenportfolio angewendet wird. Das Projekt beinhaltet außerdem ein Training, um kulturelle Kommunikationsfähigkeiten (Xpert CCS) zu entwickeln, sowie Supervisionsarbeit und Teamsitzungen für die im Projekt involvierten MitarbeiterInnen.

Ergebnisse/Nutzen

Laut Evaluation des Projekts waren die Kurse, die in den Jahren 2008 und 2009, abgehalten wurden, erfolgreich.

Anstieg der Erfolgsquote der Integrationskurse:

Die TeilnehmerInnen konnten ihre Deutschkenntnisse eindeutig verbessern. Besonders ihre Fähigkeit zu sprechen (Sprechen über Alltagsthemen) verbesserte sich signifikant. 50% aller TeilnehmerInnen erreichten in den mündlichen Prüfungen überdurchschnittliche Ergebnisse.

Verbesserung der beruflichen Fertigkeiten:

Die TeilnehmerInnen erlangten Verständnis für die spezifischen Arbeitsgewohnheiten und entwickelten ihre eigenen Gewohnheiten in Hinblick auf Pünktlichkeit und Bewältigung der aufgetragenen Arbeit innerhalb des gegebenen Zeitrahmens. Als Vorbereitung für Vorstellungsgespräche wurden ihre Kompetenzen beschrieben und besprochen. Die Unternehmen, die Praktika anboten, schätzten, dass ca.75% der TeilnehmerInnen ihr Wissen hinsichtlich der Kompetenzen, die für die Arbeit in einem deutschen Unternehmen notwendig sind, steigern konnten. 20% der Unternehmen, die Praktikanten aufgenommen hatten, zeigten Interesse diese regulär anzustellen.

Verbesserung der Integration innerhalb der Gemeinden:

Dank der Teilnahme am Integrationskurs und am Praktikum sehen 75% der TeilnehmerInnen ihre Integrationschancen positiver als zu Beginn des Projekts. 50% der interviewten Angestellten der Unternehmen, die Praktika angeboten hatten, stellten fest, dass die Zusammenarbeit mit den MigrantInnen ihren Horizont das Unternehmen und das Zusammenleben mit MigrantInnen betreffend erweitert hatte.

Es besteht kein Zweifel daran, dass der Trainingskurs die TeilnehmerInnen dazu ermutigt Deutsch zu lernen. Der Kurs regt die TeilnehmerInnen außerdem dazu an sich mehr mit dem Arbeitsmarkt, ihrer eigenen Zukunft und ihrer möglichen beruflichen Karriere zu beschäftigen. Sie erlangen Selbstvertrauen, Erfahrungen mit der Sprache, mit täglicher Arbeitsroutine, mit Vorstellungsgesprächen, Bewerbungen, etc.

Nicht nur die TeilnehmerInnen, sondern auch die Zentren für Erwachsenenbildung profitieren von den Kursen. Das Projekt trug etwa dazu bei die Zusammenarbeit zwischen örtlichen Unternehmen und den Zentren für Erwachsenenbildung ins Rollen zu bringen, wodurch ein Netzwerk wichtiger Partner entstand. Darüber hinaus konnten die Zentren für Erwachsenenbildung durch die Schulung ihrer eigenen in das Projekt involvierten Angestellten das Serviceangebot für MigrantInnen erweitern. (z.B.durch Beratungstätigkeiten)

Es gab eine Reihe von Hindernissen. Die Lehrkräfte berichteten, dass einige potentielle TeilnehmerInnen nicht am Kurs teilnehmen wollten, da sie fürchteten, ihre Deutschkenntnisse seien nicht ausreichend. Andere, vor allem solche, die in ihrem Land schon eine Berufsausbildung gemacht hatten, weigerten sich als PraktikantInnen in einem Unternehmen zu arbeiten.

Zusammenfassung/Schlussfolgerungen

Die Kombination von Sprachunterricht, Praktikum (Verbesserung beruflicher Fertigkeiten) und der Beurteilung von Fähigkeiten und Kompetenzen kann als Innovation betrachtet werden, da sich die meisten Kurse nur auf das Erlernen der Sprache konzentrieren, ohne direkte Verbindung zum Alltag oder zum Arbeitsplatz. Der Kurs erhöhte die Chancen der MigrantInnen in den lokalen Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Die in diesem Kurs angewendete Strategie kann zweifellos auf andere Zielgruppen übertragen werden, wie etwa Analphabeten oder jugendliche TeilnehmerInnen mit niedrigem Bildungsniveau. Die Kombination von Lernen, beruflicher Praxis und Selbstbeurteilung ist attraktiv und für die TeilnehmerInnen sehr motivierend.

3.3 Italien

Allgemeine Hintergrundinformationen zur Erwachsenenbildung in Italien

Italien kann auf dem Gebiet der Bildung und Erwachsenenbildung nicht mit anderen europäischen Ländern Schritt halten. Wir schneiden bei der Bewertung von Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, aber auch was die Vertrautheit mit neuen Technologien und den Grad der Beteiligung Erwachsener an Trainingssystemen betrifft, schlecht ab, besonders wenn es um die Schwächsten geht. Ein Drittel der Bevölkerung zwischen 20 und 29 Jahren hat keinen Primärschulabschluss, und nur 1% der Bevölkerung zwischen 24 und 65 beteiligt sich am lebenslangen Lernen, verglichen mit einem europäischen Schnitt von 2,3%.⁸

Die italienische Regierung stellt keine ausreichenden Mittel für die Erwachsenenbildung zur Verfügung. Auch wenn es in Italien zahlreiche Bildungs- und Trainingsinitiativen gibt, bedarf es eines Prozesses der Rationalisierung und Stärkung. Zurzeit ist es wahrscheinlich, dass sich die Situation noch verschlechtern wird, da es an umfassenden Rahmenbedingungen für Zuständigkeiten, aber auch an vernünftigen Strategien und Mitteln fehlt. Abgesehen davon wurde das im März 2000 unterzeichnete Abkommen zwischen Staat, Regionen und Kommunalverwaltung vollkommen missachtet. Dieses Abkommen, welches sich auf die EU-Richtlinien einer auf Wissen basierten Gesellschaft bezieht, sollte den Grundstein für den Aufbau eines integrierten Systems der Erwachsenenbildung legen.

Die Tradition der non-formalen Bildung in Italien begann mit der Institution UNIVERSITA DELLA TERZA ETA (Universität des „Alters“). Lebenslanges Lernen hat in diesem Land unterschiedliche Ausformungen gefunden, etwa durch Förderstunden in der Schule, soziale Freiwilligenarbeit und Abendkurse für Erwachsene, speziellen Unterricht für ImmigrantInnen und Flüchtlinge, E-Learning, Kurse für Frauen zum Thema Gleichberechtigung, Umweltvereinigungen, Freizeitkurse, etc.

All diese Institutionen entwickelten sich unabhängig voneinander, ohne Unterstützung durch nationale oder lokale Organisationen: Der Mangel an Zusammenarbeit erschwert diese Aufgabe, was wiederum zur Folge hat, dass die Erwartungen der Öffentlichkeit nicht erfüllt werden und in manchen Fällen sogar Mittel verschwendet werden. Staatliche und private Institutionen sollten zusammenarbeiten, um das Angebot zu verbessern, Prioritäten und Qualitätsstandards zu setzen, wobei besonderes Augenmerk auf Minderheiten und benachteiligte Gruppen gelegt werden sollte. Zurzeit geschieht dies in Italien nicht, und unsere Institutionen stiften häufig Verwirrung durch die sich häufig überschneidenden Initiativen.

3.3.1. Learning About Us Through Culture - LAUTC

Hintergrund des Good-Practice-Beispiels

LAUTC zeigt auf, dass es notwendig ist den interkulturellen Dialogs (ICD) innerhalb der örtlichen europäischen Gemeinden zu fördern, um eine „einbeziehende“ europäische Identität zu schaffen, welche das gemeinsame kulturelle Erbe und die Wichtigkeit der kulturellen Vielfalt unterstreicht. *„Es ist äußerst wichtig, die multikulturellen und sozioökonomischen Dimensionen der europäischen Gesellschaften zu kennen und zu wissen, wie die nationale kulturelle Identität mit der europäischen Identität verknüpft ist.“* (Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen)

⁸ Data from AUSER RisorsAnziani-ONLUS

Für die Implementierung dieses Kurses werden non-formale Methoden angewendet. Die Hauptziele die TeilnehmerInnen betreffend sind:

- Einstieg oder Wiedereinstieg in die Bildung
- Wertschätzung ihres kulturellen Erbes
- Innovative LLL-Möglichkeiten, die an die Bedürfnisse des interkulturellen Lernens angepasst sind (mit Hilfe einer Strategie und Methodik, die in verschiedenen Kontexten erprobt wird um gute Praktiken zu erreichen)
- Förderung von sozialem Zusammenhalt durch Verbesserung der zwischenmenschlichen, interkulturellen und sozialen Kompetenzen

(Auf lokaler Ebene dauerte das Training ein Jahr, auf globaler Ebene zwei Jahre: 1. Dezember 2007 - 30. November 2009).

LAUTC wurde in drei Phasen entwickelt:

1. Phase: Analyse der interkulturellen Lernbedürfnisse und Entwicklung einer Strategie und Methodik für kulturelle Veranstaltungen auf EU-Ebene
2. Phase: Entwicklung eines EU-„Parcours“ der kulturellen Veranstaltungen durch Anwendung der entwickelten Strategie und Methodik
3. Phase: Evaluierung und Verbreitung der entwickelten Strategie und Methodik und deren Weiterentwicklung zu guten Praktiken durch die Erstellung von Materialien und die Realisierung eines Seminars auf EU-Ebene

Das Herzstück dieses europäischen Projekts war die Entwicklung eines Fahrplans für kulturelle Veranstaltungen unter Berücksichtigung der interkulturellen Lernbedürfnisse. Der Fahrplan wurde nacheinander in jedem der fünf Partnerländer eingeführt.

Das Projekt LAUTC entstand aus folgendem Zusammenhang:

- (1) Mangelnde soziale Eingliederung in marginalisierten Stadtgebieten mit hohem MigrantInnen-Anteil
- (2) Fehlen des Gemeinschaftsgefühls, negatives Image mancher Kulturen, Schwierigkeit ICD aufzubauen
- (3) Der Bedarf an interkulturellem Lernen der MigrantInnen der zweiten Generation sowie der einheimischen Bevölkerung wurde nicht gedeckt, was sich negativ auf das gegenseitige Verständnis und das Gemeinschaftsgefühl auswirkte.

Weitere Probleme, die von LAUTC erkannt und angegangen wurden:

- (1) Die kulturellen Veranstaltungen, die ICD fördern entsprachen nicht den interkulturellen Lernbedürfnissen der Zielgruppe.
- (2) elitäres und ausgrenzendes Konzept der kulturellen Veranstaltungen;
- (3) Die Nutzen der kulturellen Veranstaltungen als bildendes und interkulturelles Instrument wurde nicht klar erkannt

Es bestand der Bedarf nach einer EU-Strategie und Methodik für ICD, um den BewohnerInnen dieser Stadtteile den Einstieg oder Wiedereinstieg in die Bildung zu ermöglichen und das positive Bewusstsein für ihr kulturelles Erbe zu fördern. An den interkulturellen Lernbedarf angepasste innovative LLL-Möglichkeiten wurden eingeführt (mit Hilfe einer Strategie und Methodik, die in verschiedenen Kontexten erprobt worden waren um gute Praktiken zu erreichen). Die Maßnahmen förderten den Zusammenhalt durch die Verbesserung von zwischenmenschlichen, interkulturellen und sozialen Kompetenzen. Darüber hinaus zeigte das Projekt auf, dass ICD in den europäischen lokalen Gemeinden gebraucht wird um eine „einbeziehende“ gesamteuropäische

Identität zu schaffen, die das gemeinsame kulturelle Erbe und die Wichtigkeit der kulturellen Vielfalt hervorhebt.

An der Projektdurchführung waren folgende Partner beteiligt:

IT – Centro per lo Sviluppo Crativo „Danilo Dolci“

UK – Oake – Europe Ltd

DE – CJD Frechen

GR – Mediterranean SOS Network

FR – Pistes Solidaires

Der Kurs war für 20 erwachsene MigrantInnen der zweiten Generation (vier aus jedem Partnerland) aus marginalisierten Stadtgebieten und für 20 Erwachsene ohne Migrationshintergrund (vier aus jedem Partnerland) aus denselben benachteiligten Stadtgebieten zugänglich. Bei beiden Zielgruppen bestand der Bedarf, Vorurteile ab- und einen interkulturellen Dialog aufzubauen, wie auch gegenseitige Wertschätzung durch den Austausch ihrer Vorstellungen und Kulturen.

Während der Projektaktivitäten wurden unterstützende Materialien wie Broschüren und Bücher über das LAUTC Projekt entwickelt. Sie sind bei allen Partnerorganisationen und online (<http://www.lautc.eu/it>) erhältlich. Auf der Website findet man den Menüpunkt „Resources and Materials“. Die Inhalte sind alle frei zugänglich.

Die Organisationen waren während der Implementierung der Aktivitäten mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, nämlich mit der Tatsache, dass die kulturellen Veranstaltungen, die ICD fördern nicht mit den interkulturellen Lernbedürfnissen der Zielgruppe übereinstimmen, sowie mit dem elitären und ausgrenzenden Konzept der kulturellen Veranstaltungen. Die schwierigste Aufgabe war es aber, den TeilnehmerInnen den Nutzen des Trainingskurses zu vermitteln, ihr Interesse an den Aktivitäten während des Kurses aufrechtzuerhalten und die Ausdrucks- und Verständnisprobleme, die sich auf Grund des unterschiedlichen Hintergrunds und der unterschiedlichen Kulturen ergaben, zu überwinden. Das Problem mangelnder sozialer Eingliederung in marginalisierten Stadtgebieten mit hohem MigrantInnen-Anteil und das Fehlen des Gemeinschaftsgefühls sind die Faktoren, die den interkulturellen Dialog am meisten beeinflussen. Die interkulturellen Lernbedürfnisse der MigrantInnen der zweiten Generation und der Personen ohne Migrationshintergrund werden nicht erfüllt; gegenseitiges Verständnis und Gemeinschaftsgefühl sind kaum vorhanden. Der/die Trainer/in hat die zentrale Aufgabe, die oben genannten Probleme anzusprechen, da er/sie die TeilnehmerInnen vom Nutzen des Trainings überzeugen soll und ihre Motivation weiter zu lernen stärken soll, wobei die Vorzüge innovativer Methoden hervorgehoben werden sollen.

Detaillierte Beschreibung des Good- Practice- Beispiels

Die Methodik des Projekts beruht auf dem Modell der „4 Säulen der Bildung“ der UNESCO. Die vier Säulen werden wie folgt beschrieben:

- *Lernen Wissen zu erwerben* – Die Arbeitsgruppen (MigrantInnen, einheimische Bevölkerung und MitarbeiterInnen des ICD) analysieren, unterstützt von pädagogischen und kulturellen Vermittlern, die interkulturellen Lernbedürfnisse und erlangen zwischenmenschliche und interkulturelle Kompetenzen durch den ICD-Prozess. Dabei wird auch die Lernfähigkeit jedes Einzelnen gefördert.
- *Lernen zu handeln* – Die Gruppen nehmen an Aktionsforschung teil, indem sie die auf den Ergebnissen der Bedürfnisanalyse basierenden Strategien auf

- kulturelle Veranstaltungen anwenden. Durch die Erstellung von pädagogischem Material erlangen sie persönliche und berufliche Kompetenzen.
- *Lernen zusammen zu leben* – Die ICD Strategie der EU, welche durch kulturelle Veranstaltungen entwickelt und weiter getragen wird, hebt die Bedeutung non-formalen Lernens als Instrument für sozialen Zusammenhalt hervor.
 - *Lernen zu sein* – ICD fördert die Reflexion über die eigene Identität, über eine gemeinsame europäische Identität und ein gemeinsames Erbe.

Der innovativste Aspekt des Trainingskurses war die angewendete Methodik, die einen Zugang zu kulturellen Aktivitäten für alle bot und Fokusgruppen und den 4 Säulen der Bildung, angepasst an die jeweilige Zielgruppe, bestand.

Auf EU-Ebene liegt die Innovation des Projekts in erster Linie in der Entwicklung von kulturellen Veranstaltungen und in der Strategie ein Netzwerk von zusammenhängenden Veranstaltungen in verschiedenen Teilen Europas aufzubauen sowie ein Netzwerk von Personen, die die gleichen Ziele verfolgen. Diese Methodik kann auch in anderen Trainingsbereichen erfolgreich angewendet werden: Das Projekt wurde in fünf verschiedenen Ländern der Europäischen Union getestet.

Eine der vier Säulen der Bildung (Lernen zu handeln), auf die der Trainingskurs aufgebaut ist, bietet die Möglichkeit das Gelernte praktisch umzusetzen: Die TeilnehmerInnen nehmen an Aktionsforschung teil und können in diesem Zusammenhang die neu erlernten Strategien auf kulturelle Veranstaltungen anwenden.

Diese Aspekte führten dazu, dass die TeilnehmerInnen während der gesamten Dauer des Projekts sehr motiviert und aktiv waren. Es muss aber erwähnt werden, dass das Engagement der TeilnehmerInnen eventuell auch dadurch gesteigert wurde, dass die Teilnahmegebühren für sie bezahlt wurden.

Was die Nachhaltigkeit des Projekts betrifft, muss betont werden, dass weitere Projekte auf der Grundlage von LAUTC entwickelt wurden. Diese Projekte übernahmen den Ansatz zu interkulturellem und interaktivem Lernen.

ALCE (LLP – Innovationstransfer): wurde als Nachfolgeprojekt von LAUTC entwickelt;
SLOW MED (ENPI med): basiert ebenfalls auf dem Konzept der Interkulturalität, welches während des LAUTC Projekts entwickelt wurde
Zusätzlich bekam einer der Teilnehmer eine Praktikumsstelle am Ce.S.I.E. Drei weitere TeilnehmerInnen reichten Projektanträge beim EU-Programm „Jugend in Aktion“ ein.

Zwei TeilnehmerInnen des LAUTC Projekts befassten sich in ihrer Diplomarbeit mit Lerninhalten aus dem LAUTC-Projekt, besonders mit der angewendeten Methodik und den Ergebnissen.

Die Teilnahme an den Trainingsaktivitäten ermöglichte den Erfahrungsaustausch über die Lebensumstände der TeilnehmerInnen. Sie konnten sich selbst besser kennenlernen und Selbstbewusstsein in einem interkulturellen Zusammenhang aufbauen, da im Rahmen des Projekts Kompetenzen auf gesellschaftlicher und sozialer Ebene erlangt werden konnten. Die Teilnahme war auch deshalb von Vorteil, weil die TeilnehmerInnen Selbstvertrauen und Ausdrucksfähigkeit entwickelten.

Ergebnisse/Nutzen

Die oben erwähnten Hauptziele des Projekts wurden alle erreicht. Ungefähr 50% der TeilnehmerInnen beteiligten sich im nächsten Jahr an neuen Trainingsaktivitäten. Das Projekt wurde mit Hilfe der TeilnehmerInnen laufend evaluiert, mit der Erkenntnis, dass Entwicklungen, die Wissen, Einstellungen, Fähigkeiten und Benehmen betreffen, in der Evaluierung aufscheinen. Im Evaluierungsprozess war es ein Ziel, die gemeinsamen Interessen derer, die am Projekt arbeiteten (ProjektteilnehmerInnen und Partner) zu definieren und erkennen, um kohärente Schlussfolgerungen daraus ziehen zu können. Zu diesem Zweck wurde ein Fragebogen erstellt, um Daten zu sammeln und Indikatoren für gute Praktiken zu entwickeln, welche zur Entwicklung einer gemeinsamen EU-Strategie beigetragen sollten.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Wir halten LAUTC für eine gute Praktik, da alle Ziele vollständig erreicht wurden und das Projekt den Zugang zu Kultur und Bildung für alle ermöglichte, indem es eine Methodik anwendete, die die TeilnehmerInnen direkt mit einbezog. Die Methodik bot Zugang zu kulturellen Veranstaltungen für alle, und die Erwachsenen erkannten den Nutzen des Trainings sowie dessen praktische Relevanz.

3.3.2. Real and Virtual Texture – RAVT

Hintergrund des Good-Practice-Beispiels

Ausschlaggebend für das Projekts RAVT waren widersprüchliche Ansichten über die Notwendigkeit der praktischen Anwendung von EU-Prinzipien (aktive Staatsbürgerschaft, Integration etc.) einerseits und die unterschiedlichen Zugänge zu Behinderung im Allgemeinen und Behinderung von Erwachsenen im Speziellen. Die politisch-gesetzlichen und sozialen Herangehensweisen sowie die Trainingsansätze der EU-Mitgliedsstaaten sind weit davon entfernt ein integriertes Modell zu bilden. In der europäischen Gesellschaft, welche sich zunehmend in Richtung wissens- und technologiebasierte Wirtschaft entwickelt, gestaltet sich der Umgang mit den Bedürfnissen von erwachsenen Behinderten oftmals als schwierig.

Die Ziele des Projektes waren:

- Prozesse beruflicher Innovation ins Rollen zu bringen um soziale Eingliederung, aktive Bürgerschaft und die Teilnahme Behinderter am demokratischen Prozess zu fördern
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen mit einer gemeinschaftlichen und kooperativen Dimension und mit Hilfe von Computern
- Unterstützung methodischer und struktureller Innovation auf dem Gebiet des persönlichen Unterrichts und des Fernunterrichts
- Ermöglichung des Zugang zu Trainingsprozessen, die auf der Produktion von Hilfsmitteln, Modellen und Maßnahmen basieren und durch ICT vermittelt werden und welche die Auswirkungen der Behinderung reduzieren bzw. die Behinderten fördern können
- Bewusstseinsbildung auf individueller und beruflicher Ebene, um eine Verhaltensänderung zu bewirken und interaktive Bildungsmodelle aufzubauen

Für die Implementierung dieses Kurses wurden non-formale Methoden angewendet. Das Projekt dauerte zwei Jahre (2005-2007), die lokalen Aktivitäten ein Jahr.

Die Methode des Integrierten E-Learnings, ICT und Multimedia waren die wichtigsten Hilfsmittel bei der Implementierung des Projekts.

RAVT (Real and virtual texture) war auf AusbilderInnen, ArbeiterInnen und LeiterInnen von Vereinen in vier verschiedenen geographischen, kulturellen und sozialen Umfeldern ausgerichtet: Italien, Lettland, Polen und Großbritannien. Wir entwickelten ein Trainingsmodell, das für alle in der EU geeignet ist.

Im RAVT Trainingssystem wurde die Methode des Integrierten E-Learnings, ICT und Multimedia als Hilfsmittel eingesetzt um der sozialen Isolation und der Marginalisierung behinderter Personen entgegenzusteuern und deren Lebensqualität zu verbessern.

Das Projekt förderte den offenen Dialog, ständige und offene Gegenüberstellungen, soziale, pädagogische und ethische Kompetenzen im Zusammenhang mit Behinderung und ICT im europäischen Kontext.

RAVT wurde für Professionelle im Bildungsbereich (LeiterInnen von Vereinigungen und Institutionen, TrainerInnen und Lehrpersonal) aus den vier Partnerländern konzipiert, die mit behinderten Erwachsenen arbeiteten.

Es besteht zurzeit für all diese Professionen ein Bedarf, nicht nur um die Umsetzung der Rechte zu gewährleisten, die im Zusammenhang mit Chancengleichheit stehen, sondern vor allem um Maßnahmen zu setzen, die die Einbindung Behinderter in ein funktionierendes Sozialsystem fördern.

Der Trainingskurs wurde in drei Module unterteilt:

Modul 1 – Zugänglichkeit und Multimedia für das Web

- 1.1 Analyse von Strukturen und Sprachen im Web (Icons, Grafik, Töne, Musik)
- 1.2 Anwendungsmittel und -methoden; kritische Analyse der Sprachstrukturen im Web
- 1.3 Präsentation und Anwendung der E-Learning Plattform
- 1.4. Verwendung der E-Learning Plattform

Modul 2 – Hardware und Software für Behinderte

- 2.1. Der Zusammenhang zwischen ICT und Behinderung
- 2.2. Analyse der praktischen Fallstudien
- 2.3. Verwendung der E-Learning Plattform
- 2.4. Administration der E-Learning Plattform

Modul 3 – Kooperatives Lernen und Teleworking

- 3.1. Teleworking durch kooperatives und gemeinschaftliches Arbeiten
- 3.2. Praktische Anwendung von Teleworking

In das RAVT Projekt war CE.S.I.E als Hauptpartner RAVT Projek involviert. Weitere Partner:

- IT - [Centro Danilo Dolci](#)
- PL - [Danmar Computers](#)
- UK - [e2000 International](#)
- UK - [Toucan Europe](#)
- LV - [Tukums Centre](#)

Die Hauptzielgruppe des RAVT Projekts waren Erwachsenen ausbilderInnen, ArbeiterInnen und LeiterInnen von Vereinigungen, die mit Behinderten arbeiten. Computer-Grundkenntnisse waren die Voraussetzung für die Teilnahme am Training.

RAVT war ein Training für Trainer, nicht für die letztendlichen Nutznießer. Der Trainingskurs wurde so gestaltet, dass er auch für Personen, die bereits ein

Basisverständnis von ICT hatten (E-Mail, Verwendung von Schreibprogrammen, etc.), geeignet war.

Informationen über RAVT sind bei allen Partnerorganisationen erhältlich sowie online auf: www.ravt.org. Die wichtigste Trainingsressource ist die E-Learning Plattform (Moodle). All diese Inhalte sind frei zugänglich, auch die E-Learning Plattform.

Um das Projekt entsprechend durchführen zu können, mussten wir Lösungen für einige Probleme dualer Natur finden, vor allem folgende:

- Mangelndes Wissen der Unternehmen, privater und öffentlicher Institutionen über die Möglichkeiten, die Teleworking in Bezug auf die Eingliederung von Behinderten und deren Produktivität bietet
- Mangelndes Wissen über neue Hardware- und Softwaresystemen, Kosten und Belange, die PendlerInnen betreffen

Das Projekt wurde durch Klischees und Vorurteile erschwert, wie etwa, dass Menschen mit Behinderung nicht produktiv sind, dass es nicht sinnvoll ist behinderte Menschen zu schulen, dass sie immer Unterstützung brauchen, dass sie schwierig sind in Bezug auf Arbeitsflexibilität und Teleworking oder das fehlende/geringe Fremdsprachenkenntnisse dazu führen dass man am europäischen Arbeitsmarkt keine Chancen hat. Das größte Problem aber war, dass es zu wenig Zeit für die Projektaktivitäten gab. Der/die Trainer/in kann all diese Herausforderungen meistern, wenn er/sie es schafft das Interesse der TeilnehmerInnen und den Enthusiasmus auf einem hohen Niveau zu halten und ihnen den Nutzen des Kurses deutlich zu machen. Die Anwendung innovativer Methoden ist ein essentielles Mittel zur Motivierung der TeilnehmerInnen.

Detaillierte Beschreibung des Good-Practice-Beispiels

Die Methodik, die im Training angewendet wurde, war „Learning by doing“. Im Grunde ist die Methodik konstruktivistisch, was soviel bedeutet, dass die TeilnehmerInnen den Trainingskurs selbst gestalten. Menschen generieren Wissen und Bedeutung aus ihren Erfahrungen. Die Theorie des Konstruktivismus besagt, dass sich Lernende im Lernprozess Dinge nicht nur einprägen oder die Konzepte anderer übernehmen, sondern dass sie eine eigene Bedeutung der Dinge und ein eigenes Verständnis schaffen.

Diese Methodik ist für Erwachsene sehr geeignet, da wir das Training mit praktischen Aktivitäten beginnen, nicht mit Frontalunterricht. Der innovative Aspekt ist die Verwendung der E-Learning Methode. Während des Kurses wurde deutlich, dass die Verwendung der elektronischen Plattformen für die Erwachsenen sehr anregend war.

Da der Trainingskurs auf der Methode des „Learning by doing“ basiert, war er sehr praxisorientiert.

Dieser Trainingskurs kann auf Grund seiner Methodik sehr leicht auf andere Zusammenhänge übertragen oder adaptiert werden. Das Projekt VOIP (im Rahmen des LLP (Leonardo da Vinci) entwickeltes Training für über 50-Jährige; Innovationstransfer, der eine Reihe von Trainingsmodulen für die Zielgruppe der über 50-Jährigen brachte) wurde auf Basis des RAVT Projekts konzipiert und in eine andere Richtung weiterentwickelt. Das Projekt RAVT wurde in vier EU-Ländern implementiert und

erreichte auf Grund seiner Methodik und der Möglichkeit das Training je nach Zusammenhang und Situation zu adaptieren überall denselben hohen Erfolgsgrad.

Die TeilnehmerInnen beteiligten sich sehr intensiv am Training. Nur ein Teilnehmer (aus Italien) wurde während des Trainings durch einen anderen ersetzt.

Mindestens 50% der TeilnehmerInnen nahmen später an anderen Trainingskursen teil, die sich mit den gleichen Belangen beschäftigten. Die TeilnehmerInnen waren sehr motiviert und aktiv während des Kurses. Die Gründe dafür waren die gute Auswahl von TeilnehmerInnen und die Verwendung neuer Technologien, welche die soziale Interaktion anregt. Das Internet ist ein gutes Instrument für die Beteiligung in der Gesellschaft, welche wiederum gesellschaftliche Beziehungen fördert. Die TeilnehmerInnen waren mit kooperativen und kollaborativen Lernaktivitäten in der Klasse und online beschäftigt.

Die guten Ergebnisse, die durch das RAVT Projekt erzielt wurden, führten zur Entwicklung eines neuen Projekts, VOIP.

Ergebnisse/Nutzen

Zur Bewertung des Projekts wurden während des Trainings Fragebögen ausgegeben. Die Evaluierung zeigte, dass die Ziele, nämlich Prozesse beruflicher Innovation ins Rollen zu bringen um soziale Eingliederung zu gewährleisten, die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Personen zu fördern, die methodische und strukturelle Innovation von Ausbildung und Training sowohl im persönlich Unterricht als auch in Form von Fernunterricht zu stärken, zur Gänze erreicht wurden.

Nach Beendigung des Projekts war es wichtig, die Verbindung zu den TeilnehmerInnen aufrechtzuerhalten, um Feedback über die Anwendung der im Kurs erworbenen Kompetenzen in ihrem beruflichen und privaten Leben zu bekommen.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Wir betrachten dieses Projekt als Best-Practice-Beispiel, da die Projektziele vollständig erreicht wurden. Die sehr niedrige Dropout-Rate bestätigt den großen Erfolg des Projekts, wie auch die Tatsache, dass die TeilnehmerInnen das Training als sehr nützlich einschätzten und großes Interesse zeigten.

Die TeilnehmerInnen sind besonders motiviert langfristig an Weiterbildung teilzunehmen, wenn das Training innovative Elemente aufweist. Ein Training, welches die Verwendung von neuen Medien mit der Methodik des „Learning by Doing“ kombiniert, ist sehr effektiv, besonders in der Erwachsenenbildung.

3.4 Lettland

Erwachsenenbildung in Lettland

In Lettland garantiert der Staat kostenfreie primäre und sekundäre Bildung. Mehr als 90% der Kinder besuchen öffentliche Schulen, die kostenlose Bildung bieten. Neun Jahre Grundschulbildung sind verpflichtend. Die meisten StudentInnen besuchen staatlichen Universitäten. Neben den staatlich finanzierten Bildungseinrichtungen gibt es auch Privatschulen und Privatuniversitäten. Adult Learning and Education (ALE), Erwachsenenbildung, gehört zum lebenslangen Lernprozess. Erwachsenenbildung ist somit Teil des Bildungssystems, das durch das Bildungsgesetz geregelt wird. Die Aufmerksamkeit, die ALE geschenkt wird, spiegelt die Anerkennung der zentralen Rolle, die Bildung im Leben des Einzelnen und der Gesellschaft spielt, wider: „Bildung ist die wichtigste Voraussetzung für die Existenz und Entwicklung einer Gesellschaft. Sie spielt eine wichtige Rolle in der Entwicklung beider, des Individuums und der Gesellschaft, und zählt zu den Menschenrechten. Weiters dient sie als wichtiges Mittel zur Erlangung von Zielen wie Gleichheit, Gleichberechtigung, Wirtschaftswachstum und Zivilgesellschaft.“ (Grundrichtlinien der Politik für Lebenslanges Lernens, 2007-2013. Ministerium für Bildung und Wissenschaft LR, 2007).

Die Grundprinzipien von ALE wurden in Abstimmung mit folgenden themenspezifischen europäischen Dokumenten, welche die zentrale Rolle der ALE für den Fortschritt und das Allgemeinwohl betreffen, formuliert:

- **Memorandum über Lebenslanges Lernen**, erstellt vom Europäischen Rat und am 30. Oktober 2000 in Brüssel unterzeichnet
- Verständigung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften **Making a European Area of Lifelong Learning a Reality** am 21. November 2001 in Brüssel angenommen
- **Lissabon Strategie**, im März 2000 verabschiedetes Programm, welches vorsieht, dass sich die Europäische Union bis 2010 zu einer wettbewerbsfähigen, wissensgestützten Gesellschaft entwickeln soll. Hauptfelder des Programms sind Beschäftigung und sozialen Kohäsion.
- Verständigung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften **Erwachsenenbildung: Zum Lernen ist es nie zu spät**, am 27. September 2007 in Brüssel angenommen

Die Grundrichtlinien lebenslangen Lernens in Lettland wurden unter Berücksichtigung strategischer, politischer und anderen Dokumente entwickelt:

- **Langzeitstrategie für die lettische Wirtschaft**, angenommen in der Kabinettsitzung am 17. Juli 2001, Protokoll Nr. 34)
- **Nationaler Entwicklungsplan für 2007-2013** (2006)
- **Wachstumsmodell für Lettland: Die Menschen zuerst**, ein Langzeitkonzept-Papier (angenommen in der Parlamentssitzung am 26. Oktober 2006)
- **Staatliche kulturpolitische Richtlinien für 2006 bis 2015**, angenommen durch den Erlass des lettischen Kabinetts No. 264 vom 18. April 2006
- **Nationales lettisches Lissabonprogramm für 2005 – 2008**
- **Basisrichtlinien der Bildungsentwicklung 2007 – 2013**, angenommen durch den Erlass des lettischen Ministerkabinetts No. 742 vom 17. September 2006.

Abgesehen von den oben genannten rechtlichen Grundlagen für ALE, wird das politische Umfeld, welches sich mit Fragen der Erwachsenenbildung befasst, durch folgende Gesetze abgestimmt:

- Unterrichtsgesetz (1998)
- Allgemeines Bildungsgesetz (1999)
- Berufsausbildungsgesetz (1999)
- Hochschulgesetz (1995)

Im derzeitigen Bildungssystem ist das Ministerium für Unterricht und Wissenschaft (MES) für ALE zuständig. ALE betrifft aber auch die Regionalregierungen, da diese laut Artikel 17 des Bildungsgesetzes die Erwachsenenbildung organisieren sollen.

Tatsächlich wird ALE auf einer viel breiteren Ebene realisiert und deckt auch die den Anforderungen der Wirtschaft oder der jeweiligen Branche entsprechende Berufsausbildung und berufsbegleitende Schulungen ab. Große Staatsunternehmen (z.B. Nationalbank, Lattelecom, Bahn, Post, große Handelszentren, etc.) haben eigene Ausbildungszentren. Auf individuelle Bedürfnisse und Wünsche wird durch das Netzwerk der privaten und nichtstaatlichen Bildungseinrichtungen eingegangen, die durch private Mittel finanziert werden. Manche davon sind profitorientiert.

Erwachsenenbildung hat in Lettland eine lange und stabile Tradition. Sie erlebte Mitte der 1990er Jahre landesweit einen Aufschwung, als verschiedene Bildungsgesellschaften, -gruppen und -unternehmen des ganzen Landes im Lettischen Erwachsenenbildungsverband (*Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība* LAEA, 1993) zusammengeschlossen wurden, welcher geistige, menschliche und finanzielle Ressourcen für die Erwachsenenbildung erfassen soll.

Die Hauptziele für ALE sind: Verfügbarkeit, Qualität, Kooperation und geteilte Verantwortung. Alle diese Zielsetzungen tragen dazu bei, den Zugang zu Bildung für alle zu erleichtern, unabhängig von ihrem Bildungsniveau, von wirtschaftlichen, geographischen, sozialen, ethnischen, Alters-, Geschlechts- oder anderen Faktoren. Alle Zielsetzungen sollen eine optimale Lernatmosphäre ermöglichen und ALE als kontinuierlichen, nachhaltigen Prozess vorantreiben.

Mit finanzieller Unterstützung des ESF und der lettischen Regierung hat LAEA eine Studie durchgeführt, um die Verfügbarkeit von LLL-Angeboten in Lettland zu untersuchen. Diese Studie beschäftigte sich auch mit Motivationsfragen. Die Faktoren, die die Motivation am meisten beeinflussen, sind folgende: Bildungsniveau, Beschäftigung und berufliche Position am Arbeitsplatz; berufliche Anforderungen und die Möglichkeit einer Beförderung; Altersgruppe (Jüngere Erwachsene sind stärker an Weiterbildung interessiert.), Kommunikationsabläufe und Verfügbarkeit von Transportmitteln bzw. die Nähe zum Arbeitsplatz; emotionelle, psychologische und soziale Unterstützung durch das Umfeld. Um die Beteiligung der TeilnehmerInnen an der Erwachsenenbildung zu verbessern, müssen folgende Aufgaben erfüllt werden: Stärkung der Rolle der Sozialpartner, um ihr Mitspracherecht in Bezug auf Mittel für die Erwachsenenbildung je nach regionalem Bedarf zu fördern; breiteres Angebot von Berufsbildungsprogrammen für Auszubildende mit einem niedrigen Bildungsniveau; Förderung der Implementierung von berufsspezifischen Bildungsprogrammen; Berufs- und Karriereberatung in Bildungseinrichtungen aller Art. Sozial schwachen Gruppen wie ethnische Minderheiten (besonders Roma), Arbeitslosen, Behinderten, Menschen mit gesundheitlichen Problemen, älteren Menschen und solchen unterhalb der Armutsgrenze, Personen in Haft, MigrantInnen, Asylsuchende etc. wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Leistungen der ALE in Lettland drei Dimensionen aufweisen: Die Erwachsenenbildung deckt geographisch das gesamte Land ab, sie erstreckt sich auf alle Gebiete wirtschaftlicher und sozialer Aktivitäten und sie schließt alle Bevölkerungsgruppen ein, auch solche mit speziellen Bedürfnissen oder speziellem Förderungsbedarf. In Anbetracht der wirtschaftlichen, sozialen und geographischen Veränderungen, hat sich die Erwachsenenbildung in Lettland sehr positiv entwickelt, was die Verfügbarkeit von Bildung für alle Zielgruppen und alle Bildungsniveaus betrifft. In diesem Entwicklungsprozess wurde der regionalen Ebene besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Dementsprechend haben Erwachsene in Lettland heute mehr Möglichkeiten ihre beruflichen Fähigkeiten zu trainieren oder auf den neuesten Stand zu bringen, sich akademisch oder beruflich weiterzubilden sowie Informationen über Weiterbildungsangebote zu bekommen.

3.4.1. Möglichkeiten der staatsbürgerlichen Bildung an Schulen und in örtlichen Gemeinden

Good practice

Das Bildungsentwicklungszentrum (EDC) ist eine NGO, die durch die Förderung von beruflichen Kompetenzen, von Konkurrenzfähigkeit, Kooperation und Bürgerbeteiligung zur Entwicklung einer gebildeten, demokratischen Gesellschaft beitragen möchte. EDC ist sowohl in Lettland tätig als auch international.

Zurzeit ist EDC in folgenden Bereichen aktiv: staatsbürgerliche Bildung, interkulturelle Bildung, integrative Bildung, Kooperationsentwicklung, Entwicklung des kritischen Denkens, Unterstützung von gesellschaftlichen Randgruppen, Berufsbildungskurse, Beteiligung am Entwicklungsprozess einer staatlichen Bildungspolitik, internationale Kooperation und Förderung des Erfahrungsaustausches, Steigerung von Verwaltungskapazitäten, Akquisition von Ressourcen, Erleichterung des Zugangs zu Informationen.

Die Zielgruppe des EDC besteht aus PädagogInnen, Angestellten von staatlichen- und Gemeindeinstitutionen, Spezialisten aus diversen Berufsfeldern, MitarbeiterInnen von NGOs, aktiven BürgerInnen der örtlichen Gemeinden, SchülerInnen und sozialen Randgruppen.

Das staatsbürgerliche Bildungsprogramm soll zur Entwicklung einer gebildeten, demokratischen Gesellschaft beitragen. Dies geschieht durch die Förderung von beruflichen Kompetenzen, der Konkurrenzfähigkeit, Kooperation und Bürgerbeteiligung. Die Hauptziele sind die folgenden: Die Zivilgesellschaft soll gestärkt und die soziale Eingliederung verbessert werden indem eine größere Zahl und ein weiteres Spektrum von Menschen über Bürgerbeteiligung informiert wird, indem EntscheidungsträgerInnen in der Lokalpolitik zu einer effizienten Zusammenarbeit angeregt werden, welche die Lebensqualität aller Beteiligten verbessern kann und indem theoretische und praktische Unterstützung zur Verbesserung und Diversifikation der Bildungsinhalte und -methoden geboten wird um die Qualität aller Bildungsebenen und des lebenslangen Lernens zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde die Strategie entwickelt LehrerInnen, Jugendliche und Mitglieder der örtlichen Gemeinden dahingehend zu schulen, dass sie Kindern und jungen Menschen das notwendige Wissen und die Kompetenzen für Zusammenarbeit und Bürgerbeteiligung vermitteln können. Sie sollen lernen wie Probleme in der örtlichen Gemeinden erkannt und gelöst werden können, nämlich indem öffentliche Institutionen eine breitere Öffentlichkeit darauf aufmerksam gemacht werden.

Der interaktive Zugang, der vom Bildungsprogramm „Möglichkeiten der staatsbürgerlichen Bildung an Schulen und in örtlichen Gemeinden“ genutzt wird, basiert

auf den persönlichen Erfahrungen der TeilnehmerInnen, ihren eigenen Aktivitäten und der Zusammenarbeit bei der Erkennung und Lösung von Problemen in den örtlichen Gemeinden. Die Erwachsenen, die sich am Programm beteiligen, erwerben neues Wissen durch praktische Erfahrung. Am meisten profitieren die Erwachsenen von der Verbesserung ihrer Kompetenzen. Sie entwickeln Fähigkeiten für die Planung verschiedener Aktivitäten und Aktionen sowie für weitere Trainings für andere Zielgruppen. Ihre Führungs- und Organisationsfähigkeiten verbessern sich und sie lernen wie man mit der Gemeinde und mit Medien arbeitet. Am Ende jedes Trainingstages erhalten die TeilnehmerInnen schriftliche Materialien für die tägliche Arbeit. Bei der Zusammenstellung der Kursmaterialien werden die beruflichen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen berücksichtigt. Die TeilnehmerInnen ihrerseits können ihre beruflichen Kontakte erweitern und Kooperationspartner in anderen Gebieten Lettlands gewinnen. Die Erwachsenen haben die Möglichkeit ihre Erfahrung auszutauschen und gemeinsam Lösungen für ähnliche Probleme zu suchen. Ein relativ großer Teil des Bildungsprogramms hat internationale Inhalte und kann, was die Methodik betrifft, in jedem Land angewendet werden. Der Inhalt soll den lokalen Gegebenheiten angepasst werden.

Kompetenzen aus dem Bereich der bürgerschaftlichen Bildung hängen zum Großteil mit Wertebildung, interkultureller Bildung, globaler Bildung und anderen Bildungsbereichen zusammen. Bürgerschaftliche Bildung kann auch für andere Inhalte oder andere Zielgruppen genutzt werden. Dieser Ansatz kann zweifellos auch in einem anderen sozialen Umfeld angewendet werden, da das Programm die persönlichen Bedürfnisse und Interessen der TeilnehmerInnen berücksichtigt und es auf ihren Erfahrungen und ihrem Wissens basiert.

Bei der Entwicklung und Implementierung des Programms wird auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingegangen. Das Programm beginnt mit einem Austausch über Bildungspolitik, Erwartungen, den theoretischen Hintergrund des Themas und neueste Entwicklungen auf diesem Gebiet. Die Theorie wird zum Großteil mit Hilfe von praktischen Aktivitäten gelernt. Während der Entwicklung des Programms werden die passenden Methoden für die jeweiligen Einheiten sorgfältig ausgewählt. Es wird relativ viel Zeit für Gedankenaustausch und Diskussion anberaumt, sodass die TeilnehmerInnen das Gelernte reflektieren können. Das Programm sieht auch individuelle Aufgaben vor, die helfen das Wissen in die Praxis umzusetzen. Der Inhalt des Programms, die Methoden und die Arbeit der Lehrkräfte werden am Ende des Programms evaluiert.

Während des Programms wird einzeln, in Paaren, in Kleingruppen und später auch in größeren Gruppen gearbeitet. Es besteht Ausgewogenheiten zwischen den Arbeitsmethoden. Individuelles Lernen wird unterstützt und gefördert. Das Programm ist so konzipiert, dass die TeilnehmerInnen das erworbene Wissen und die neuen Fähigkeiten in die Praxis umzusetzen und darüber reflektieren können. Aus diesem Grund wird auf individuelle Aufgaben Wert gelegt. Die TeilnehmerInnen planen ihre Aktionen und überlegen sich passende Strategien und Methoden. Die Lehrkraft unterstützt diesen Vorgang, indem sie Anregungen gibt.

Die Partner in diesem Programm sind örtliche Gemeinden, Schulbehörden, das Ministerium für Bildung und Wissenschaft und das Zentrum der Jungen Garde des Verteidigungsministeriums.

Die Zielgruppe des Programms besteht aus PädagogInnen aus allen Bildungseinrichtungen Lettlands, BildungspolitikerInnen, ExpertInnen aus der Jugendbildung, MitarbeiterInnen von NGOs, BeamtInnen aus Gemeindeinstitutionen und Familienmitgliedern der SchülerInnen. Die meisten TeilnehmerInnen des Programms sind:

- Lehrkräfte, PädagogInnen, JugendleiterInnen: Diese Gruppe ist daran interessiert die Inhalte und die Methodik kennenzulernen und Erfahrungen mit Spezialisten aus anderen Gebieten auszutauschen.
- Jugendliche: Sie möchten ihre Führungsqualitäten verbessern und lernen wie man Aktivitäten und Projekte organisiert und durchführt.
- Erwachsene (Alter, Nationalität und sozialer Status sind unterschiedlich): Sie möchten ihr Wissen über die Aktivitäten des Staates erweitern, lernen wie sie aktiv ihre Interessen vertreten können und dadurch ihre Lebensqualität verbessern.
- MigrantInnen: Sie suchen Unterstützung, um sich an das Leben in Lettland anpassen zu können.

Das Programm wurde gründlich geplant und vorbereitet: Es gibt für jede Einheit Präsentationen, Materialien zur Theorie und Methodik und unterstützendes Material für die TeilnehmerInnen. Während des Programms erstellen die TeilnehmerInnen ihre eigenen Materialien, die Good-Practice-Beispiele beinhalten. Die Materialien und Unterlagen des Programms sind auf der EDC-Website erhältlich: (www.iac.edu.lv)

Für TeilnehmerInnen, die das Programm berufsbegleitend absolvieren, könnte es zu Zeitproblemen kommen.

Manchmal werden solche Probleme durch die fehlende Flexibilität von Seiten der Gemeinde verursacht oder durch die fehlende Bereitschaft, etwas am Tagesablauf zu ändern. Manchmal werden die TeilnehmerInnen während des Programms mit der Passivität der Beamten konfrontiert. Die durch die Wirtschaftskrise verursachte Kürzung der Löhne stellt ein Problem dar, weil sie in manchen Fällen zu Demotivation und Passivität führt.



Trainerin Inguna Irbite (EDC,LATVIA)

Um die Beteiligung der Erwachsenen an diesem Bildungsprogramm zu fördern, sollte das Training an einem Ort und zu einer Zeit durchgeführt werden, die den Betroffenen angenehm ist. Sie sollten psychologische und emotionale Unterstützung erhalten. Außerdem sollten sie genaue Anweisung darüber erhalten, wie mit den Gemeinden gearbeitet werden kann.

Der Zeitfaktor verursacht häufig Probleme. Die TeilnehmerInnen brauchen Zeit für das Training selbst, Zeit um den Unterrichtsprozess in ihrer Bildungseinrichtung umzugestalten und um das erworbene Wissen und die Fähigkeiten im Arbeitsalltag umzusetzen und zu üben.

Der finanzielle Aspekt ist ebenfalls von Bedeutung. Nicht nur für das Training selbst müssen Mittel akquiriert werden, sondern auch um die Kosten für Transportmittel, Verköstigung und Unterrichtsmaterial abdecken zu können.

Beschreibung des Good-Practice-Beispiels

Das Programm basiert auf mehreren Zugängen:

- Interaktiver Lernprozess: Dieser setzt die aktive Beteiligung der TeilnehmerInnen am Bildungsprozess voraus.
- Das Vorwissen der TeilnehmerInnen, ihre Erfahrungen und Meinungen werden berücksichtigt.
- Themen und Lebenssituationen werden in das Training einbezogen.
- Die neuesten Forschungsentwicklungen werden in die Arbeitspraxis und ins Alltagsleben aufgenommen.
- Anwendung der Methodik des kritischen Denkens als Rahmen
- Simulationen von Bürgeraktionen
- Durchführung von Bürgeraktionen in den örtlichen Gemeinden

Handouts werden vorbereitet und in jeder Trainingseinheit verwendet. Die Handouts werden so konzipiert, dass die TeilnehmerInnen sie später bei der Implementierung verschiedener Aktivitäten in ihrer Arbeit verwenden können. Auch IT wird genutzt, und zwar in Form von Powerpoint-Präsentationen, Internetressourcen, Video, etc. Informationen werden in unterschiedlichen Formen angeboten, je nachdem wie sie abgerufen werden und je nach individuellem Lernstil. Jeder Trainingstag beginnt mit einleitenden Fragen und der Vorbereitung aufs Lernen. Die Einstiegsaktivitäten stehen mit dem Tagesthema in Zusammenhang und beziehen sich auf die Erfahrungen der TeilnehmerInnen. Am Ende jedes Tages wird das Training von den TeilnehmerInnen evaluiert; sie kommentieren den Inhalt und den Lernprozess. Die Einheit ist so strukturiert, dass sie zu Diskussionen und zum Austausch von Meinungen und praktischen Aktivitäten anregt.

Zu Beginn des Trainings werden die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen studiert. Das Programm wird dann teilweise so angepasst, dass die individuellen Lernbedürfnisse erfüllt werden können. Der Inhalt der Trainingseinheiten steht im Zusammenhang zu Themen des politischen und sozialen Lebens auf nationaler und lokaler Ebene.

Die Erwachsenen erwerben neues Wissen durch praktische Zusammenarbeit. Dass die erwachsenen TeilnehmerInnen ihre didaktischen Fähigkeiten verbessern können, ist für sie am wichtigsten. Diese werden benötigt um die Implementierung verschiedener Aktivitäten zu planen und Schulungen für andere Zielgruppen anbieten zu können. Die Führungsqualitäten der TeilnehmerInnen verbessern sich; sie lernen mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten und mit Massenmedien umzugehen.



*Die Trainerinnen Daina Zelmene und Inguna Irbite (EDC,LATVIA)
Vorbereitung für den Workshop*

Nach jedem Training erhalten die TeilnehmerInnen theoretisches Material, das sie in ihrer täglichen Arbeit verwenden können. Die Unterlagen wurden so entwickelt, dass sie den beruflichen Bedürfnissen entsprechen. Die TeilnehmerInnen können ihre beruflichen Kontakte ausweiten und Kooperationspartner in andern Regionen gewinnen. Die Erwachsenen haben die Möglichkeit ihre Erfahrungen in einem weiteren Umfeld zu

teilen und gemeinsame Lösungen für ähnliche Probleme zu suchen. Die Jugendlichen nahmen an den Umweltprojekten teil.

Viele KursteilnehmerInnen beteiligen sich weiterhin an ähnlichen Programmen, z.B. an einem Programm zur Stärkung der Rechtsstaatlichkeit und einem Programm über die nachhaltige Entwicklung der Globalisierung.

Dieses Bildungsprogramm fördert die staatsbürgerliche Beteiligung der TeilnehmerInnen:

- Sie probieren die erworbenen Strategien und Methoden aus, organisieren Diskussionen am Arbeitsplatz, treffen Medienvertreter, Politiker und Beamte.
- Sie implementieren nach Abschluss des Programms selbst Projekte, die die staatsbürgerliche Beteiligung fördern.
- Sie organisieren partizipative Aktionen und Aktivitäten in ihren Gemeinden, z.B. Unterschriftenaktionen für Petitionen zu verschiedenen Themen, Gestaltung von Antikorruptions-Postern, Organisation eines Tags der Gerechtigkeit in Schulen, etc.
- Sie nehmen aktiv am politischen Leben teil und gründen NGOs.
- Sie engagieren sich in der Freiwilligenarbeit, helfen älteren Personen, nehmen an Umweltaktionen teil, etc.
- Sie schreiben Artikel für die lokale Presse und veröffentlichen ihre Erfahrung im Internet.

Die Methodik des Programms beinhaltet die Berücksichtigung der Erfahrung der TeilnehmerInnen, interaktives Lernen, Zusammenführung von Wissen und praktischen Aktivitäten, Entwicklung von Lehr-/Lernmaterial, das in der täglichen Arbeit der TeilnehmerInnen verwendet werden kann. Die Teilnehmer/innen verstehen, dass ein Wertewandel und eine Einstellungsveränderung in der Gesellschaft Zeit brauchen, dass es wichtig ist Menschen über Gesetzesregeln und Gerechtigkeit in einer Zivilgesellschaft zu informieren.

Ein relativ großer Teil des Bildungsprogramms hat internationale Inhalte. Die Methodik dieses Programms kann in anderen Ländern angewendet werden. Der Inhalt sollte den lokalen Gegebenheiten angepasst werden.

Ergebnisse/Nutzen

Das Programm erreicht sein Ziel, da es die Qualität des Berufslebens der TeilnehmerInnen verbessert: Sie erwerben Wissen über die neuesten Entwicklungen in ihrem Berufes, knüpfen und pflegen Kontakte, lernen neue Methoden der Implementierung verschiedener Aktivitäten kennen und lernen wo sie Unterstützung und Informationen zu verschiedenen Themen finden können. Die berufliche Burn-out Rate sinkt.

Die Teilnahme am Programm hat auch positive Auswirkungen auf das Leben der TeilnehmerInnen im Allgemeinen:

- Sie erhalten psychologische und emotionelle Unterstützung.
- Sie erweitern ihren Horizont und sammeln neue kulturelle Erfahrung.
- Sie verbessern ihre Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten.
- Sie nehmen an Diskussionen zu Wertefragen teil, die das kritische Denken und ethische Handlungsweisen fördern.
- Die Wertschätzung von und der Respekt für die Menschen wird gestärkt.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Dieses Programm ist leicht übertragbar. Staatsbürgerliche Bildung kann in dieser Sichtweise sowohl zum Lehren anderer Inhalte, in anderen sozialen Umfeldern und für

ein anderes Zielpublikum verwendet werden. Das Programm berücksichtigt die Bedürfnisse und Interessen der TeilnehmerInnen, und das Training basiert auf der Einbeziehung der persönlichen Erfahrungen und des Wissens der TeilnehmerInnen.

Das Programm wird aktuell bleiben und auch in Zukunft als Begleitung des Entwicklungsprozesses der demokratischen Gesellschaft relevant sein. Die Nachhaltigkeit des Programms wird durch die Bedürfnisse des Staates und der demokratischen Gesellschaft sowie durch die Regeln der Bildungspolitik bedingt. Der nachhaltige Effekt des Programms im Leben der einzelnen TeilnehmerInnen ist dadurch gegeben, dass es praktische Handlungsweisen anbietet, die die eigene Lebensqualität verbessern.

3.4.2. Schulung Arbeitsloser und Arbeitssuchender im Erwachsenenbildungszentrum der Kuldiga Region

Hintergrund des Good-Practice-Beispiels

Das Ziel des Programms ist es arbeitssuchende und arbeitslose BewohnerInnen der Kuldiga Region zu schulen um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dies soll erreicht werden, indem berufliche Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten gefördert werden. Es kommen non-formale Methoden zum Einsatz und der Kurs dauert 120 Stunden (1-1,5 Monate).

Der Ansatz „Learning by doing“ wird angewendet, sodass die TeilnehmerInnen die Theorie, die ihnen vermittelt wird, in praktischen Aufgaben umzusetzen und so die gewünschten Ergebnisse erzielen können. Sie erhalten sofort Feedback.

Das Training ist in vier Module unterteilt, wobei jedes den interaktiven Ansatz „Learning by doing“ inkorporiert, um die Zusammenführung des erworbenen theoretischen Wissens mit der Praxis zu vereinfachen. Die TeilnehmerInnen sollen lernen wie Internetquellen aktiv genutzt werden können um Informationen zu erlangen und zu verarbeiten. Kritisches Denken im Lernprozess und die Fähigkeit Argumente zu formulieren und zu verteidigen wird gefördert.

Das Paket an Angeboten beinhaltet folgende Kursprogramme: Projektmanagement (ohne Vorkenntnisse), Au-pair Programme, Computerkenntnisse (Anfängerniveau), Englisch (Anfängerniveau).

Das Ziel des Kurses „Projektmanagement“ ist es, den TeilnehmerInnen theoretisches und praktisches Wissen zu vermitteln und ihnen die zur Entwicklung und Durchführung von Projekten notwendigen Strategien und Hilfsmittel mitzugeben.

Während des Programms wird auf vielfältige Weise gearbeitet: Es gibt Seminare, in denen die TeilnehmerInnen theoretisches Wissen erwerben, Workshops/praktische Aktivitäten, während derer die TeilnehmerInnen ihre Hausaufgaben, Präsentationen und Bewertungen ausarbeiten, die Vorbereitung eines konkreten Antrags für den Projektwettbewerb, eine Reihe von Handouts und ein Portfolio, das jede/r Teilnehmer/in während des Programms erstellt.

Das Programm wird in Kooperation mit dem staatlichen Arbeitsamt der Kuldiga Region durchgeführt und von ESF finanziert. Die Teilnahme ist kostenlos. Während des Kurses erhalten die TeilnehmerInnen einen finanziellen Zuschuss unter der Bedingung, dass sie beim staatlichen Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind.

Die Zielgruppe besteht aus Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, die in der Kuldiga Region gemeldet ist. Es handelt sich um Menschen aus verschiedenen Berufsfeldern und mit unterschiedlichem Bildungsniveau. Die Fähigkeit einen guten Projektantrag verfassen zu können, ist für alle nützlich. Das Erwachsenenbildungszentrum der Kuldiga Region bietet auch Kurse für die Nachbarregionen an. Normalerweise gibt es 12 TeilnehmerInnen pro Gruppe.

Die erfolgreiche Implementierung des Programms hängt in erster Linie von der Professionalität der TrainerInnen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung ab. Es muss festgestellt werden, dass nicht alle LehrerInnen, die Schulkinder unterrichten, auch mit Erwachsenen arbeiten können. Aus diesem Grund wurde vom lettischen Erwachsenenbildungsverband ein spezielles Trainingsprogramm, Methoden und Materialien für ErwachsenenbildnerInnen entwickelt.

Die Beteiligung am Programm wird durch den angebotenen Lerninhalt, die Kurszeiten und den Kursort beeinflusst. Wenn die TeilnehmerInnen selbst die Kosten übernehmen müssen, haben auch diese Einfluss auf die Teilnahme am Programm.

Alle Vortragenden bereiten Präsentationen vor, arbeiten mit Multimedia, Tafeln und andere Materialien, die für Einzel- und Gruppenarbeit notwendig sind sowie mit Handouts für alle TeilnehmerInnen.

Dieses Programm kann in jedem Kontext angewendet werden. Die Schwerpunkte können einfach geändert werden, indem z.B. Inhalte aus einem spezifischen Gebiet in die praktischen Aufgaben einfließen.

Detaillierte Beschreibung des Good-Practice-Beispiels

Der Inhalt und die Methoden sind sorgfältig ausgewählt um optimale Ergebnisse und ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis zu erreichen, wobei der Schwerpunkt auf der Praxis liegt. Folgende Faktoren müssen bei der Durchführung des Programms beachtet werden: das Verhältnis von Theorie und Praxis, Analyse der Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und die Anpassung des Inhalts und der Methoden an diese Bedürfnisse, die Berücksichtigung des Vorwissens und der Erfahrung der TeilnehmerInnen und ihr Entwicklungsbedarf, Anwendung von Einzel- und Gruppenarbeit, Vorbereitung eines Projektantrags im Rahmen des angekündigten Projektwettbewerbs.

Das Programm konzentriert sich auf praktische Aktivitäten und die Zusammenarbeit zwischen den TeilnehmerInnen: Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Recherche und Aufbereitung von Informationen aus dem Internet, Erstellung von Präsentationen während und am Ende des Kurses. Am Anfang werden die Bedürfnisse und Ziele der TeilnehmerInnen abgeklärt. Danach folgt ein Seminar, in dem der theoretische Hintergrund vermittelt wird und die TeilnehmerInnen in Einzel- oder in Gruppenarbeit praktische Aufgaben entwickeln. Das Programm hat folgende Inhalte: Ziele eines Projekts, Problemstellung, SWOT Analyse, Problemkatalog, Zusammenstellung eines Projektteams und Aufgabenverteilung, Voraussetzungen für die Durchführung des Projekts, Projektbuchhaltung, logische Struktur der Rahmenbedingungen, Projektentwicklung und Vorbereitung eines Projektantrags, etc. Je nach den Bedürfnissen und Interessen der TeilnehmerInnen werden auch folgende Inhalte angeboten: Entwicklung eines Businessplans, Vergleich zwischen Projekt- und Businessplan, das Rollenspiel „Spielzeugherstellung“, die praktische Aktivität „Bank“, welche die Zusammenführung von theoretischem Wissen und praktischer Anwendung ermöglicht. Außerdem bekommen die TeilnehmerInnen Hausaufgaben.

Am Ende des Programms schreiben die TeilnehmerInnen einen Projektantrag zur angekündigten Ausschreibung, in diesem Fall im Rahmen des „Hypothekenbank-Wettbewerbs“. Thematisch gibt es folgende Prioritäten: Umwelt, Erhaltung des kulturellen und historischen Erbes, Steigerung des öffentlichen Wohlstands, Entwicklung des Images einer Region. Die eingereichten Projekte beziehen sich auf diese Prioritäten.

Der interaktive Lern-/Lehrprozess ist innovativ und gewährleistet die aktive Beteiligung und die Einbeziehung des vorhandenen Wissens und der Erfahrung. Der Schwerpunkt liegt auf der praktischen Arbeit, wobei die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen

berücksichtigt werden, z.B. durch Vorbereitung eines echten Projektantrags um Finanzierungsmittel zu akquirieren und die vorgegebenen Ziel zu erreichen. Der Ansatz „Learning by doing“ wurde aus nordeuropäischen Ländern übernommen, wo Erwachsenenbildung sehr weit fortgeschritten ist.

Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Praxis: Einzelarbeit (SWOT Analyse), Gruppenarbeit um Problemstellungen zu identifizieren, Vorbereitung und Einreichung eines Projektantrags.

Das Programm kann auf jeder Ebene, von der lokalen über die regionale bis zur europäischen durchgeführt werden. Der Zugang ist flexibel und ermöglicht die Verwendung verschiedener Strategien in der Methodik und in der Gestaltung von Arbeitsmaterialien. Die Inhalte können an die Interessen der TeilnehmerInnen angepasst werden, während die theoretische Grundstruktur beibehalten wird.

Das Programm ist bei den TeilnehmerInnen sehr beliebt; das Feedback ist positiv (professionelle, sachkundige TrainerInnen, interessante Arbeitsweisen, klarer Nutzen). Informationen werden in Kooperation mit dem staatlichen Arbeitsamt der Kuldiga Region zur Verfügung gestellt.

Die TeilnehmerInnen sind motiviert weitere Kurse, z.B. Englisch zu belegen. Die Anzahl der TeilnehmerInnen, die Kurse besuchen können und die Anzahl der angebotenen Programme für Arbeitslose und Arbeitssuchende wird allerdings vom staatlichen Arbeitsamt reglementiert.

Das Programm ist auf soziale Eingliederung ausgerichtet. Es ist so konzipiert, dass die Zusammenarbeit zwischen den TeilnehmerInnen bestmöglich gefördert wird und durch die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten und die Anregung kritischen Denkens der berufliche und persönliche Gewinn maximiert wird. Es ermöglicht und erleichtert die Eingliederung sachkundiger, engagierter BürgerInnen in das Leben der Gemeinde und in den Arbeitsmarkt. Es trägt dazu bei das intellektuelle Potential in der Kuldiga Region zu wahren und fördert die Suche nach innovativen Lösungsansätzen für regionale Probleme.

Zu Beginn des Trainings waren Motivation und Lernwille der TeilnehmerInnen unterschiedlich stark ausgeprägt. Zum Teil kamen sie mit der negativen Vorstellung zum Training, dass sie das tägliche Lernen viel Mühe kosten wird. Besonders wenn sie vor kurzem ihren Arbeitsplatz verloren hatten, spielten hier oft verletzte Gefühle oder Schuldgefühle hinein. Der/die Trainer/in muss in erster Linie ein/e gute/r PsychologIn sein um das Interesse der TeilnehmerInnen wecken zu können und sie dazu zu motivieren ab der ersten Stunde mitzuarbeiten. Die letzte Einheit dient dazu, die TeilnehmerInnen zum Weitermachen zu animieren. Während des Programms hat jede/r Teilnehmer/in die Möglichkeit individuelle Beratung für sein spezielles Projekt zu erhalten sowie Beratung über Informationen, die im Internet zur Verfügung stehen.

Ergebnisse/Benefits

Die angestrebten Ziele wurden immer erreicht:

- Am Ende des Programms präsentieren die TeilnehmerInnen ihre Projekte. Die Ergebnisse sind messbar, da das Resultat ein konkretes Projekt ist. Wenn das Training mit einem Projektwettbewerb zusammenfällt, können die Anträge gleich eingereicht werden.
- Das Programm fördert die Zusammenarbeit der TeilnehmerInnen, ihre berufliche und persönliche Entwicklung durch Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeiten, durch Anregung des kritischen Denkens und die Förderung anderer Kompetenzen.

- Das Programm trägt zu sozialer Inklusion bei, da es die Einbeziehung informierter und engagierter Bürger in das Leben der Gemeinde und in den Arbeitsmarkt erleichtert. Es unterstützt die Wahrung des intellektuellen Potentials in der Kuldiga Region und fördert die Suche nach innovativen Lösungsansätzen für regionale Probleme.
- Die AusbilderInnen lernen mit Erwachsenen zu arbeiten, da ihre Professionalität die Voraussetzung für die weitere erfolgreiche Implementierung des Programms und für die nachhaltige Motivierung der TeilnehmerInnen ist.
- Die TeilnehmerInnen des Programms sind daran interessiert weiter zu lernen. Sie schätzen die Arbeit der TrainerInnen und ihre Fähigkeit Interesse zu wecken, sie zu ermutigen und ihr Selbstwertgefühl zu steigern.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Solange es Arbeitslose gibt und solange die Finanzierung ihrer Weiterbildung gesichert ist, wird das Programm weitergeführt werden. Die TeilnehmerInnen haben angeboten, die nächste Stufe des Projektmanagement-Trainings für Personen mit Vorkenntnissen auszuarbeiten und zu gestalten. Das wird der erste Schritt dazu sein, ihr eigenes Unternehmen zu gründen.

3.5. Litauen

Vorgeschichte der Erwachsenenbildung in Litauen

In allen Unterlagen wird die Erwachsenenbildung in Litauen als wesentlicher Teil des Bildungssystems gesehen. Das Bildungsministerium hat eine Abteilung für Weiterbildung, die für die Ausbildung und Fortbildung der Lehrer, schulische und außerschulische Bildung zuständig ist. Das Ministerium hat das Zentrum für Erwachsenenbildung und Information eingerichtet (LCAEI). Das ist eine staatliche Institution, die für das Unterrichts- und Wissenschaftsministerium der Republik Litauen arbeitet. Das Zentrum für Erwachsenenbildung wurde eingerichtet, um die Koordination und Umsetzung der Möglichkeiten des lebensbegleitenden Lernens zu unterstützen. Fakt ist jedoch, dass Erwachsenenbildung als nicht so wichtig angesehen wird (mit Ausnahme der professionellen Ausbildung).

Erwachsenenbildung wird durch folgende Grundlagen festgelegt: Gesetz zur Ausbildung (1991, letzte Auflage 2010), Gesetz zur außerschulischen Erwachsenenbildung (1998, letzte Auflage 2010), nationale Bildungsstrategie 2003-2012 (2003), Umsetzungsprogramm (2005, aktuelle Auflage 2010) Strategie des lebensbegleitenden Lernen und die Pläne für die Umsetzung (2004, aktuelle Auflage 2008, nationales Umsetzungsprogramm Lissabon 2005). Nichtsdestotrotz sind diese Dokumente eher deklarativ als real. Der allgemeinen, fortführenden und universitären Ausbildung wird mehr Priorität beigemessen. Außerschulische Bildung wird offiziell nicht anerkannt, hat geringes Prestige und fehlende finanzielle Unterstützung. Erwachsenenbildung ist sehr schwach entwickelt im Vergleich zu anderen europäischen Staaten. Erwachsene, die an solchen Programmen teilnehmen, machen dies meist als professionelle Weiterbildung. 2010 betrug die Bevölkerung in Litauen über 3,3 Millionen (2010), davon 52.4% zwischen 25-64 Jahren alt. Außerschulische Fortbildung in Litauen machen zirka 18.000 TeilnehmerInnen pro Jahr. Die Zahl derer, die in außerschulischer Bildung involviert sind, steigt stetig an. Laut der Daten des litauischen statistischen Zentralamts waren 2006 zirka 55% der litauischen Bevölkerung in außerschulische Fortbildung involviert. 2003 waren es kaum 28%. Laut Eurostat war 2008 der Prozentsatz der litauischen Bevölkerung zwischen 24-64 Jahren, die an Fortbildungsprogrammen teilgenommen haben, bei 4.9%, während der Durchschnitt in Europa 9,7% beträgt. In städtischen Gebieten ist der Prozentanteil der erwachsenen Lernenden bei 60,7%, während er in ländlichen Gebieten 42% beträgt. Der größte Teil ist die Gruppe der eigenständig Lernenden mit 45%, 31% nehmen an verschiedenen Kursen und Seminaren teil, 6% lernen an Universitäten und Schulen. Unabhängig von Wohnort, Alter oder Geschlecht ist die größte Nachfrage nach Fremdsprachen, gefolgt von IT und Praktika, wirtschaftliche und rechtliche Studien, die als nützlich im täglichen Gebrauch gesehen werden. Die Anzahl der jungen Leute, die an Weiterbildung teilnehmen (18-34) ist bei weitem höher, inkludiert Personen mit höherer Ausbildung, die im städtischen Bereich leben.

Trotz der steigenden Anzahl an Lernenden sind Erwachsene noch nicht motiviert, an Fortbildungen teilzunehmen. Ein Grund ist das geringe Prestige der Erwachsenenbildung, das Fehlen finanzieller Unterstützung und der offiziellen Anerkennung der außerschulischen Weiterbildung. Andererseits gibt es auch persönliche Gründe wie:

- das Fehlen positiver Lernerfahrungen oder frühere negative Erfahrung (während der Schulzeit oder an der Universität)

- altersbezogene Gründe: die meisten Personen, die fehlende Motivation bezüglich Fortbildung aufweisen, sind unter 45 Jahre alt
- Ausbildung: die Personen, die am wenigsten motiviert sind, haben meist die geringste Schulausbildung
- Wohnort: in größeren Städten zeigen die Personen weit mehr Interesse für Fortbildung
- Arbeitslosigkeit: meist steht Fortbildung im direkten Bezug zum Arbeitsmarkt: wachsende Anforderungen, der Wunsch nach besseren Job. Angestellte verbessern ihre Qualifikationen häufiger und haben dadurch höhere Motivation als Arbeitslose
- unzureichende Information: die meisten Einwohner wissen nicht, wo sie außerschulische Fortbildung erhalten können oder welche Institutionen in ihrer Nachbarschaft für Erwachsenenbildung zuständig ist.

3.5.1. Lesen und Schreiben für kritisches Denken

Hintergrund

Kritisches Denken ist für das tägliche Leben notwendig, weil es uns dabei hilft, dass unser Denken nicht voreingenommen und unwissend erscheint. Lesen und Schreiben für kritisches Denken (RWCT) ist so notwendig wie jede andere soziale und professionelle Fähigkeit. Das war der Grund dieses Programm zu beginnen.

Die Aufgabe von RWCT ist es, offenes, unabhängiges und kritisches Denken in allen Altersstufen zu fördern. Das Ziel ist es, die Philosophie und Methodik kritischen Denkens als praktische Hilfsmittel für den Unterricht zu übermitteln.

Ziele:

- RWCT Schema kennenlernen und es praktisch anwenden
- Schaffen eines offenen und sicheren Unterrichts -und Lernumfeldes
- kooperative Strategien anwenden
- aktive Lehr-und Lernmethoden
- Planen von Schemata für kritisches Denken
- Umsetzungs- und Evaluierungsmethoden
- aktive Lesestrategien
- verschiedene Schreibstrategien
- verschieden Strategien kritischen Denkens die in tägl. Umgang gebraucht werden
- kritische Überlegungen andere Personen für den eigenen Nutzen umzusetzen
- regelmäßige Betrachtung eigener Handlungen

Das RWCT Programm wird seit über 10 Jahren in Litauen umgesetzt. Um das Trainingsprogramm zu entwickeln wurden verschiedene Hilfsmittel zum Einsatz gebracht, wie Seminare und Workshops, Lernunterlagen wie Handbücher, Bücher und CDs.

Das litauische RWCT besteht aus 120 Stunden Workshop. Die Kurzfassung beträgt 48 Stunden (64 akademische Stunden), um den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, verschieden Module im Ausmaß von 6 Stunden zu wählen und ein Programm für die Bedürfnisse der Zielgruppe zu erstellen.

Folgende Module sind beinhaltet:

- Anleitung für kritisches Denken im Curriculum (6 Stunden). Dieser Kurs umfasst die Grundprinzipien kritischen Denkens und interaktivem Lernen und zeigt das Modell Evokation-Verständnis-Reflexion. TeilnehmerInnen lernen Set von Unterrichtsstrategien die Modell veranschaulichen.
- Methoden, um kritisches Denken zu fördern (6 Stunden), zeigt Wege, wie man unterschiedliche Fragestrategien anwenden kann, um Diskussionen anzuregen.
- Lese-Schreib-Diskussionen (6 Stunden) Aufzeigen der Verbindung der verschiedenen Fähigkeiten (Lesen, Schreiben, Sprechen und Zuhören), ihren Stellenwert beim Lernen. Der Kurs konzentriert sich auf Techniken, die bei den verschiedenen Aktivitäten anwendbar sind, die Lesen und Schreiben beim Lernen verwenden.
- weitere Strategien um kritisches Denken zu fördern (6 Stunden): Aufbauend auf das Evokations-Verständnis-Reflektionsmodells zeigt dieser Kurs weitere Methoden für alle drei Phasen. Besonderes Augenmerk liegt auf Strategien um Debatten zu führen und der Gebrauch der Debatte als Übung für das Schreiben
- Schaffen eines Klassenzimmers, um kritisches Denken zu erleichtern (6 Stunden). Kurs konzentriert sich auf das Schaffen von einem Lernumfeld, in dem die Rolle des Tutors sich von einer Autoritätsfigur des Wissens zu einem Vermittler des Lernens in der Gemeinschaft der Lernenden wandelt.
- Leseworkshop: lebensbegleitendes Lesen und Denken (6 Stunden). Diese Workshops geben ein großes Angebot, was es zu lesen gibt und Ermutigung zur Reflexion der Inhalte. Gewohnheit des freiwilligen Lesens soll gefördert werden. Techniken für solche Workshops und sogenannte "Mini Stunden" werden präsentiert.
- Schreibwerkstat: von Selbstaussdruck zu schriftl. Argumenten (6 Stunden). Diese Workshops sollen Bedingungen für Prozesse darstellen, die Leute brauchen, wenn sie schreiben. Dieser Workshop zeigt nicht nur den Stil des Unterrichtens sondern auch, wie man von persönlichem Ausdruck zu akademischen Argumentieren kommt. Zusätzlich gibt es einen Workshop für zukünftige RWCT TrainerInnen und MentorInnen mit dem Thema "Wie unterrichte ich Erwachsene?"

Workshops werden folgendermaßen durchgeführt:

1. Einleitung: theoretischer Teil der Strategien
2. Vorführende Methode bez. Strategie, die direkt von TeilnehmerInnen angewandt werden können, als wären sie die Schüler
3. Reflexion: Absichten und Prozedere der Unterrichtstechniken werden erklärt und diskutiert
4. angeleitete Praxis: Teilnehmer üben Strategien wie es LehrerIn, MentorIn oder TutorIn machen würde
5. Anwendung: TeilnehmerInnen machen genauen Plan um neue Techniken in ihrem Arbeitsumfeld anzuwenden
6. Umsetzung: TeilnehmerInnen wenden Techniken in verschiedenen Umfeldern an
7. Reflexion: TeilnehmerInnen diskutieren in der Gruppe ihre Erfahrungen und überlegen Veränderungen.

Die Partner des RWCT Trainings waren Organisationen, die das ganze Programm oder einzelne Seminare anforderten. Das Programm wird von Fortbildungseinrichtungen unterstützt: Schulen, Universitäten und Erwachsenenbildungsinstitutionen. Das Trainingsprogramm ist landesweit erhältlich und wird von Organisationen oder Teilnehmern selbst bezahlt. TeilnehmerInnen haben unterschiedliches Alter, unterschiedlichen Ausbildungshintergrund, die meisten arbeiten. Die meisten

TeilnehmerInnen, die nicht aus der Arbeitswelt kommen, sind PensionistInnen. Die TeilnehmerInnen sind meistens LehrerInnen, BibliothekarInnen, SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen, PsychologInnen und Personen, die in der Schulverwaltung tätig sind. Von 2000-2009 waren 11.747 TeilnehmerInnen an dem Programm beteiligt (gesamt 3.076 Stunden Training), 915 davon internationale TeilnehmerInnen (306 Stunden).

Die AusbilderInnen, die das Programm durchführen, sind sehr erfahren auf diesem Gebiet, sie selbst verwenden die Strategien des kritischen Denkens im täglichen Berufsleben, die meisten von ihnen sind zertifizierte TrainerInnen gemäß den internationalen Standards: "TrainerInnen haben viel



Erfahrung, sind offen für Veränderungen, orientiert an den Bedürfnissen und der Erfahrung der TeilnehmerInnen."

Das Training wird durch viel Material unterstützt: das Buch "Kritisches Denken: Theorie und Praxis", methodologisches Material "Leseworkshop", methodologisches Material für weiterführende Ausbildung von LehrerInnen, Lernmaterial für TeilnehmerInnen, Journal "Permainos", die Broschüre "Kritisches Denken", Videos, RWCT Handbuch (1-8), Bücher, Journale, Broschüren sind für alle erhältlich, die sich dafür interessieren, während die Handouts und das methodische Material nur für die TeilnehmerInnen bestimmt sind.

Die Schwierigkeiten, die AusbilderInnen und TeilnehmerInnen hatten, waren nur, dass dieses Programm nicht finanziell vom Staat unterstützt wurde und die Ergebnisse der außerschulischen Fortbildung offiziell nicht anerkannt wurden. TeilnehmerInnen haben sehr begrenzte Unterstützung, was natürlich ihre Motivation, sich fortzubilden, schmälert. Einer der Teilnehmer bemerkte: „Es ist schwierig, sich ganz in einen Lernprozess zu integrieren, Arbeit und Ausbildung zu kombinieren.“ Individuelle Beratung war ein wichtiger Faktor, um die Motivation hoch zu halten. Wenn diese Praktik in der Schule und im Unterricht angewandt wird, erhält jeder Lehrer und Trainer persönliche Beratung und einen Tutor.

Detaillierte Beschreibung der Praktik

RWCT baut auf den Ansatz des Konstruktivismus und einen meta-kognitiven philosophisch-pädagogischen Ansatz auf (Bloom, 1956; Taba, 1996; Lipman 1988, 1991; Erikson, 1963; Dewey, etc.) Das ganze Programm teilt sich in ein dreistufiges Rahmenprogramm auf: Evokation, Verständnis und Reflexion, was auf die Mehrheit der Unterrichtsaktivitäten angewandt wird. Dieses Rahmenprogramm wird theoretisch (Vaughn & Esthes 1986; Ogle 1986; Temple & Gillet 1996; Tierney, Readence & Dishner, 1985) und praktisch vorgezeigt. Das Programm verwendet B. Bloom's Fragetaxonomie. Es unterscheidet zwischen Fragen "unterer Ordnung" und "höherer Ordnung", zwischen Fragen, die Fakten und das Verständnis von Konzepten und Ideen voraussetzen und Fragen, die zur Anwendung von Ideen, der Analyse von Argumenten und der Synthese von verschiedenen Ideen für neue Lösungsansätze, einladen.

Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, aktive LernerInnen zu sein und verschiedene Rollen kennenzulernen: die des Studenten, des Lehrers, des Mentors, Tutors und andere. Es zeigt, dass die gewählte Methodologie dabei hilft, die Ziele des Trainings zu erreichen und kritisches Denken in allen Lebenssituationen zu fördern.

Diese Praktik wird auch als sehr innovativ angesehen, da der Schwerpunkt auf dem Lernenden liegt. Es wird bei dem Vorwissen und der Erfahrung des jeweiligen Studenten begonnen. Es ist für alle sozialen Gruppen aller Altersstufen anwendbar, es stellt eine Verbindung zwischen Wissen, Erfahrung und Fähigkeiten des Studenten aus der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft dar. Diese Praktik schafft ein offenes, sicheres und angenehmes Lernklima, regt weitere Fortbildung an und kann im täglichen Leben angewendet werden. Sie hat einen starken philosophischen und methodologischen Hintergrund, ist dennoch modern, da sie auch alle alltäglichen Themen und Probleme analysiert und reflektiert. Ein Teilnehmer denkt: „Diese Trainingseinheiten sind nicht einmalige Ideen, sondern klare, logische und fortlaufende, von einem Thema und einem Seminar zum nächsten und zu praktischen Übungen.“

Diese Praktik ist sehr praktisch ausgerichtet, da sie den TeilnehmerInnen lehrt, Ereignisse zu analysieren und reflektieren und sie ist leicht auf verschiedene Situationen anwendbar. Zum Beispiel wurden Leseworkshops für ältere Leute in Seniorenheimen angeboten. Andere Seminare wurden für gemischte internationale Gruppen angeboten (Comenius und Grundtvig). Das Programm wurde weiters in einer Vielzahl von Ländern durchgeführt.

Die Zahl der TeilnehmerInnen stieg von Beginn in den späten 1990ern bis 2007 stetig an dann sank es mangels geringer finanzieller Unterstützung Das Programm ist sehr ermutigend, da es kritisches und kreatives Denken fördert, die Neugier zu lernen steigert und zum lebenslangen Lernen ermutigt. Dieses Programm hat großes Potential und ist im modernen Leben nötig, auch im Bezug auf viele örtliche und globale Fragestellungen und persönliche und soziale Probleme.

Ergebnisse/Benefits

Die Ergebnisse dieses Programms sind verbessertes Denken, Lernen und Unterrichten. Die TeilnehmerInnen und TrainerInnen schaffen ein offenes und sicheres Lernklima, wo Lernende RWCT Technik für ihr privates und professionelles Leben erlernen. Sie können kooperative Strategien, aktive Lern- und Lehrmethoden und verschiedene Evaluierungsmethoden anwenden. Zusätzlich können TeilnehmerInnen verschiedene Lese- und Schreibmethoden anwenden. Dieses Programm hilft ihnen RWCT in ihrem täglichen Leben anzuwenden, es zu reflektieren und ihre persönlichen und professionellen Talente weiterzuentwickeln. Einer der Teilnehmer sagte: „Ich machte neue Erfahrungen, verbesserte mich als Spezialist und mein soziales Umfeld wurde größer. Es hat auch zu meinem professionellen Wachstum beigetragen.“ Der Erfolg dieses Programms kann an den verschiedenen Rückmeldungen, Fragebögen und Umfrageergebnissen gesehen werden, die die Vorteile des RWCT Programms aufzeigen und sein Potential in der Zukunft.



Zusammenfassung

Diese Praktik hilft uns dabei, kritisches Denken zu entwickeln, damit wir unser tägliches Handeln besser überdenken. Das Programm konzentriert sich nicht nur auf einen Aspekt, sondern hilft den TeilnehmerInnen zu verstehen, wie sie lernen und denken, wie sie Teil einer Gruppe sind, ihre eigenen Meinungen auszudrücken und positive Kritik zu üben. Dieses Programm zeigt auf, wie stark die Motivation sein kann, neue Dinge zu lernen und legt die Basis für lebenslanges Lernen. Es beginnt mit dem Wunsch, in verschiedenen Gruppen involviert zu sein und neue Aspekte zu lernen, Talente und Fähigkeiten zu nutzen, um neue Aufmerksamkeit zu schaffen.

3.5.2. Kommunikation in schwierigen Situationen

Hintergrund

Kommunikation ist Informationstransfer von einem Sender zu einem Empfänger. Es ist eine Interaktion zwischen Personen, und diese Interaktion benötigt ein bestimmtes Set an Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten sind sehr wichtig für jeden Einzelnen, um eine erfolgreiche Karriere und Erfolg im privaten Bereich zu haben.

Das Ziel des Trainings ist es, das Konfliktmanagement der TeilnehmerInnen und ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und verschiedene Lernstrategien und Methoden kennenzulernen. Diese Ausbildungen werden seit 2007 angeboten und auf verschiedene Arten durchgeführt, z.B. Seminare, Workshops, praktisches Training und Materialien für Selbststudium, wie Handbücher und Lern CDs.

Konfliktmanagement und Mediationsmodelle werden auf solche Art präsentiert, dass sie leicht am Arbeitsplatz und in verschiedenen Alltagssituationen angewandt werden können. Diese Praktik soll die praktischen Fähigkeiten des einzelnen Teilnehmers fördern. Das Training hilft dabei, nicht nur wachsende Konflikte zu erkennen, aber auch passende Lösungsstrategien zu finden. Weiters gibt es die Möglichkeit für Reflektion während der Seminare und dem Training. Das Konfliktlösungsprogramm ist nützlich für Erwachsene, Mediation kann bei SchülerInnen der Mittelstufe und StudentInnen der Universität angewandt werden.

Das Programm umfasst folgende Themen:

1. Wann wird Konflikt sichtbar? Verschiedene Arten des Konflikts. Ist Konflikt immer negativ? Offene und versteckte Gründe für Konflikt. Diskussion " Wann und wie ist es nötig, in Konflikte zu geraten?"
2. Konfliktlösung. Arten der Konfliktlösung: Adaptierung, Kompromiss, Nicht Involviertheit, Beherrschung, Kooperation, etc. Auswahl der besten Methode hängt von der Situation ab. Konflikte in verschiedenen Situationen. Algorithmen des Managements
3. effektive Mediation. Mediationsmodelle. Emotionen in Konflikten und ihr Management
4. effektive Mediation. Mediationsmodelle. Emotionen während eines Konflikts und der Umgang damit
5. Konfliktlösungen durch Mediation. Videotraining
6. Diskussion und Zusammenfassung

Die Partner, die dieses Kommunikationstraining unterstützen, sind Organisationen, die das gesamte Trainingsprogramm oder einzelne Seminare anfordern. Das Programm wird auch von Bildungseinrichtungen unterstützt: Schulen, Universitäten und Erwachsenenbildungseinrichtungen.

Das Trainingsprogramm ist überall erhältlich und wird entweder von SpenderInnen oder TeilnehmerInnen finanziert. Die TeilnehmerInnen sind von verschiedenen Altersgruppen mit unterschiedlichem Hintergrund. Die Gruppe ist meistens zusammengesetzt aus LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen, PsychologInnen, Personen aus der Schulverwaltung, StudentInnen und Eltern. Es nahmen 400 Personen zwischen 2007 - 2009 daran teil. Der Trainer hat einen Mastertitel in Pädagogik und Management. Er hat Erfahrung im Volksschulbereich und ist im Moment der Direktor einer Kunstschule für Kinder. Er hat auch Erfahrung in der Erwachsenenbildung, macht Beratungen, ist Autor und Co-Autor diverser Fachartikel und methodologischem Materials.

Das Trainingsprogramm wird durch folgendes Material unterstützt: Set von Handouts für die TeilnehmerInnen, Videomaterial, Bücher und methodologisches Material. Bücher sind für alle erhältlich die an diesem Programm interessiert sind, Videos und Handouts gibt es nur beim Training.

Eine Schwierigkeit des Programms ist, dass es staatlich nicht finanziell unterstützt wird und die Fähigkeiten, die in diesen außerschulischen Settings angeeignet werden, nicht offiziell anerkannt werden. Studierende haben sehr wenig externe Unterstützung, dadurch wird ihre Motivation sehr beeinträchtigt. Andere Schwierigkeiten sind:

- Zeitspanne für das Training ist zu kurz (TeilnehmerInnen haben oft nicht genug Zeit für das Training, wenn es länger als 2 Tage dauert)
- Gruppengröße (zu viele TeilnehmerInnen pro Gruppe)

Detaillierte Beschreibung der Praktik

Das Training basiert auf einem Konfliktmanagementmodell in einer Situation des Vorwurfs und effektive Mediation in einer Konfliktsituation.

Das Training inkludiert einen theoretischen Teil, Diskussionen, individuelle Fähigkeiten, Videotraining, Reflexion und eine Zusammenfassung die auf dem theoretischen Material und der praktischen Erfahrung basiert.

Die zur Verfügung stehende Zeit für die verschiedenen Aktivitäten ist unterschiedlich und hängt vom Interesse der TeilnehmerInnen beziehungsweise den Fallanalysen ab. Jeder theoretische Teil ende mit einer Diskussion oder einer, praktischen Aktivität und hilft, folgende Fragen zu beantworten:

Warum ist es für mich wichtig? Wie kann ich es im Alltag umsetzen? Was wird sich ändern wenn ich mein Verhalten ändere?

Der praktische Teil besteht aus Vorzeigettraining. Jeder Teilnehmer wählt eine Situation aus, die auf seine Arbeitssituation oder seinen Alltag zutrifft und spielt diese Situation indem er/sie auch eine bestimmte Rolle übernimmt. Danach gibt es sogenannte "Mini Sessions" um diese Fälle anhand bestimmter Kriterien zu diskutieren. Jeder Teilnehmer kann die Aufgabe so lange wiederholen, bis er/sie



damit zufrieden ist. Manchmal haben die TeilnehmerInnen Hausübung, wie z.B. Konfliktsituationen zu beobachten oder zu erkennen und sich das eigene Verhalten während dieser Situationen zu überlegen.

Die verwendeten Lerntechniken sind unter anderem Beobachtung, Diskussion, Reflexion, Einzel- und Gruppenarbeit, Modellaktivitäten und Videotraining. Das Programm basiert auf humanistischer Psychologie und Pädagogik. Das wichtigste Prinzip ist, dass jeder Teilnehmer selbst ein Verhaltensmodell in verschiedenen Situationen wählen kann und für das Ergebnis selbst verantwortlich ist. Das Programm versucht "win-win" Situationen anstatt "win-not win" Situationen herzustellen. Das zeigt, dass die gezeigte Methode hilft, das Ziel und die Aufgabe der effektiven Kommunikation zu erreichen.

Diese Praktik wird durch folgende 3 Merkmale erfolgreich und innovativ:

1. Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Jedes theoretische Statement ist durch ein praktisches Beispiel unterstützt
2. Orientierung für ErzieherInnen und RepräsentantInnen der Schulverwaltung als die wichtigste Zielgruppe (es wird allgemein geglaubt, dass ErzieherInnen durch ihre Ausbildung mit schwierigen Situationen automatisch umgehen können, aber das stimmt in der Realität nicht)
3. verschiedene Verhaltensmuster zeigen auf, wie sie die Ergebnisse unserer Handlungen beeinflussen können.

Einer der Teilnehmer sagte, dass dieses Training innovativ ist, da "es heutzutage relevant ist, es ist fast unmöglich, Konflikte zu vermeiden, daher braucht man Fähigkeiten ,damit umzugehen."

Wegen der hohen Anwendbarkeit sehen wir dieses Trainingsprogramm als gute Praktik an. Handout Aktivitäten machen ein Drittel des gesamten Programms aus. TeilnehmerInnen eignen sich Wissen und die Fähigkeit an, schwierige Kommunikationsprobleme zu erkennen, zu verstehen und damit umzugehen. Dieses Programm kann leicht für verschiedene Kontexte, Länder und Situationen adaptiert werden. Es ist flexibel, es kann sogar während des Trainings angepasst werden, ganz nach Bedürfnissen der TeilnehmerInnen und der jeweiligen Situationen. An dem Programm kann jeder teilnehmen bezogen auf Alter, soziales und professionelles Profil und Erfahrung.

TeilnehmerInnen werden ermutigt, von Anfang am Training an aktiv teilzunehmen. Zu Beginn werden die Arbeitsregeln und Verhaltensweisen in verschiedenen Situationen vereinbart. TeilnehmerInnen werden ermutigt, ihre persönliche Erfahrung ins Training einzubringen und es wird die persönliche Reflexionen verwendet, um die Theorie zu "überprüfen". TeilnehmerInnen sollen erkennen lernen, wie sie in verschiedenen Situationen funktionieren, sie beschreiben eigene Erfahrungen und nehmen am Videotraining teil.

Das Programm ist sehr ermutigend - es fördert die aktive Teilnahme in Konfliktmanagement-Situationen, persönliche Reflexion und das Abändern von Verhaltensmustern. Das Programm ist für den Einzelnen aber auch für die Arbeitswelt von Vorteil, wenn die TeilnehmerInnen das erlernte Wissen umsetzen. Das Programm hat großes Potential und der längerfristige Bestand ist durch die Übernahme des Didaktikzentrums gesichert.

Ergebnisse/Benefits

Wenn alle gesetzten Ziele erreicht wurden, wurde das Programm erfolgreich abgeschlossen. Die Indikatoren für Erfolg sind die verbesserte Kommunikation, Konfliktmanagement und Lösungsstrategien. TeilnehmerInnen können so Konflikte von der "anderen" Seite sehen und dadurch ihr Selbstwissen und Selbstverständnis in Konfliktsituationen verbessern. TeilnehmerInnen können Beginn und Dynamik eines Konflikts erkennen und so Lösungsansätze erfolgreich einsetzen. Das Trainingsprogramm ermöglicht es den TeilnehmerInnen, Konflikte auch positiv zu sehen: "Ich habe einen neuen Ansatz für Konfliktlösungen. Ich weiß jetzt, wie man Konflikte auf bessere Art lösen kann." "Ich kann jetzt besser mit anderen Leuten kommunizieren, reagiere nicht mehr aufbrausend, bleibe ruhig und treffe so die richtigen Entscheidungen." Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen sind immer sehr willkommen und positiv.

Zusammenfassung

Das Trainingsprogramm wird aus verschiedenen Gründen als gutes praktisches Beispiel gesehen. Zunächst ist Kommunikation eine der wichtigsten persönlichen Fähigkeiten. Effiziente und positive Kommunikation hilft bei Problemlösungen und kann sogar bei großen Konflikten positive Veränderungen herbeirufen, da effiziente Zusammenarbeit immer mit guter Kommunikation beginnt. Dieser Prozess ist übertragbar und in vielen verschiedenen Bereichen wichtig: Arbeit, Privatleben, Gesellschaft. Neues Wissen, Methoden, die uns erlauben, eine Situation von außen zu betrachten und durch Fehler zu lernen, ist eine der wichtigsten Motivationen zur Teilnahme an diesem Programm. Weiters ermöglicht es diese Methode den TeilnehmerInnen, Theorie in Praxis umzusetzen und zu sehen, wie Konfliktmanagement in Alltagssituationen funktioniert. Weiters hilft die offene Trainingssituation, sich auf Lehr- und Lernmethoden zu konzentrieren und persönliche Zweifel beiseite zu schieben. Außerdem hilft der Trainer unvorhersehbare Trainingssituationen zu meistern, um die Ziele des Trainings zu erreichen.

3.6. Rumänien

Hintergrund der Erwachsenenbildung in Rumänien

Überblick über die aktuelle Situation von Erwachsenenbildung in Rumänien

Die Verantwortung für die Erwachsenenbildung teilen sich im Moment zwei Ministerien: Unterrichtsministerium und Familienministerium. Diese beiden setzen auch die Richtlinien für die Erwachsenenbildung und diverser Fortbildungen fest. Betreffend lebenslanges Lernen, Kapitel 4, Artikel 133 des rumänischen Gesetzes lautet es :” Das Unterrichtsministerium arbeitet mit dem Familienministerium so wie Medien, religiösen Organisationen, Universitäten, kulturellen Fonds und anderen Gesellschaften und allen Institutionen die Erwachsenenbildung zusammen mit dem Ziel, dabei zu helfen, die gesellschaftlichen Veränderungen gemeinsam zu meistern.”

Richtlinien für Erwachsenenbildung werden in diversen Dokumenten bezüglich der Regulierungen erwähnt. Eine weitere wichtige Institution ist die Kommission, die vom Präsidenten selbst im Jahr 2007 eingesetzt wurde, um den derzeitigen Stand in Bildung und Forschung zu analysieren und sicherzustellen, dass die rumänische Bildungspolitik in die europäische eingebettet ist und Rumänien auf dem europäischen Standard ist. Diese Kommission hat herausgefunden, dass nur 1,6% der Erwachsenen Nutzen daraus gezogen haben im Vergleich zum europäischen Durchschnitt mit 10,8% und das Ziel für 2008 mit 12.5%. 2008 hat die Kommission für die Entwicklung und Analyse von Bildung eine Strategie mit dem Titel “Bildung und Forschung für eine Wissensgesellschaft” entwickelt, die eine Anzahl von Zielen vorgibt, die bis 2015 erreicht werden sollen. Ein Ziel ist, “lebenslanges Lernen soll die Praxis in jeder öffentlichen und privaten Institution werden und die Rate in der Erwachsenenbildung soll bis 20% erhöht werden”. Ein weiteres Ziel der Plattform ist es, weitere Qualifikationen und fortlaufende professionelle Weiterbildung zu schaffen. Diese Strategie inkludiert die Entwicklung eines Gesetzes zu lebenslangem Lernen (einen Entwurf gibt es bereits), die Medien sollen bei dieser Arbeit unterstützen, Schulen und Fortbildungsinstitutionen dazu ermutigen, Zentren dafür zu werden und ein System der staatlichen Finanzierung schaffen, damit jeder Neugeborene in Rumänien daran teilhaben kann (ein Konto soll für jeden Neugeborenen mit der Summe von 500 Euro eröffnet werden und weitere jährliche Zahlungen sollen erfolgen). Weiters soll jede öffentliche Institution 2% des Jahresbudgets für Fortbildungen der MitarbeiterInnen investieren.

Das Arbeitsministerium ist ein weiterer wichtiger Interessensvertreter im Bezug auf Erwachsenenbildung in Rumänien. Es ist jedoch noch nicht klar, wie die beiden Ministerien in diesem Bereich zusammenarbeiten sollen. 2005 wurde eine kurz und mittelfristige Strategie für fortlaufende professionelle Entwicklung von 2005-2010 erstellt. Während das Bildungsministerium die Aktivitäten in Richtung psycho-pädagogische Maßnahmen lenkt, sieht das Familienministerium den Schwerpunkt bei dem thematischen Teil des Trainingsprogramms.

Erwachsenenbildung in Rumänien hat noch viel Spielraum für weitere Verbesserungen Ezechil (2005) meint, dass viele Pessimisten in Rumänien immer noch glauben, dass Erwachsenenbildung noch immer seine soziale und institutionale Identität sucht. Die Schwierigkeiten, die sich aus der internen Struktur ergeben, werden vermehrt durch externe Schwierigkeiten wie die Bestimmung der finanziellen Mittel für die verschiedenen Trainingsprogramme.

Teilnahme und Fortdauer des Lebenslanges-Lernen-Prozesses in Rumänien

Wie bereits erwähnt, gibt es keine ausreichende Teilnahme an lebenslangem Lernen. Laut dem Dokument „Kurz- und mittelfristige Strategien für professionelle Entwicklung von 2005-2010“ gibt es für die geringe Teilnahme mehrere Gründe, wie z. B. das Fehlen bestimmter Flexibilität: die Kurse sind zu lang und das macht es für viele Personen, die arbeiten, unmöglich, daran teilzunehmen.

Außerdem wird nur die schulische Fortbildung anerkannt, die außerschulische Fortbildung aber nicht. Die Kosten und das Fehlen einer örtlichen Fortbildungsinstitution stellen weitere Probleme dar.

Manche der Herausforderungen beziehen sich auch auf die schlechte Qualität des Trainings: unzureichende institutionelle Möglichkeiten, die CPD Richtlinien umzusetzen, gepaart mit den schwachen Rahmenbedingungen der öffentlichen Anbieter von CPD und das schwache Netzwerk privater Anbieter.

Die hier beschriebene Praktik zeigt, wie Trainingsprogramme sich auf die Ergebnisse konzentrieren sollen, um das strategische Ziel einer erhöhten Motivation für lebenslanges Lernen und Fortbildung zu erreichen.

3.6.1. Aktionsforschung als Mittel für authentische Bewertung in der LehrerInnen-Ausbildung

Hintergrund der guten Trainingspraktik

Von Dezember 2009 bis Juni 2010 wurde mit Hilfe der finanziellen Unterstützung des Schweizer Gesellschaftsinstituts, der Rumänischen Vereinigung des Lesens und Schreibens für kritisches Denken (RWCT Rumänien) das Projekt „Förderung authentischer Einschätzung des rumänischen Trainings für LehrerInnen“ umgesetzt. Das Ziel des Projekts war es, eine innovative Beurteilungsstrategie im rumänischen Trainingssystem für LehrerInnen zu finden. Die neue Beurteilungsstrategie sollte einen positiven Einfluss auf das Trainingsprogramm in der Gemeinschaft der Lernenden haben und das Training sollte den LehrerInnen bei der Arbeit helfen.

Um dieses Ziel des Projekts zu erreichen hat RWCT Rumänien ein berufsbegleitendes Modul für LehrerInnen entwickelt und getestet. Es soll die Kompetenzen der TeilnehmerInnen durch Aktionsforschung verbessern, um den Unterricht zu verbessern und die Erfahrungen bei diesem Projekt mit anderen zu teilen. Die Ziele während des Trainings sind:

- das Konzept der Aktionsforschung zu erklären
- die einzelnen Phasen dieses Prozesses zu identifizieren
- die Stadien der Aktionsforschung zu erkennen
 - die Rolle dieser Projekte bei der Verbesserung des Unterrichts-und Lernprozesses zu erkennen
- Design für die Aktionsforschung zu erstellen, um den Unterricht und das Lernen zu verbessern
- Reflexion über das Bedürfnis der professionellen Entwicklung

Das Trainingsprogramm wurde den TeilnehmerInnen in 15 Stunden Workshop vermittelt als Teil einer professionellen Weiterbildung oder als Weiterbildung für LehrerInnen im Januar 2010. Zuletzt entwickelten die TeilnehmerInnen die Endversion des

Aktionsforschungsprojekts und den Umsetzungsplan, setzten ihre Projekte um und schrieben ihre Berichte dazu. Das gesamte Set der Aktivitäten war verteilt über eine Zeit von 6 Monaten, einschließlich 15 Stunden face-to-face Training in der Gruppe, zirka 10 Stunden individuelles Planen (Unterrichtsstunden und Entwicklung von Unterrichtsmaterial), ein Durchschnitt von 10 Stunden für Arbeit in der Klasse (mit Interventionen experimentieren, um Probleme anzusprechen), zirka 4 Stunden Treffen mit dem Trainer beim Arbeitsplatz, um direkt Unterstützung zu bekommen, zirka 15 Stunden, um das Gesammelte zu analysieren, die Ergebnisse und Resultate zusammenzufassen (inklusive 2-3 Entwürfe als Resultat des feedbacks)

Zusätzlich zum 15 stündigem Workshop haben TrainerInnen individuelle Anleitung während der Umsetzung des Aktionsforschungsprojekts angeboten: MentorInnenbesuche an der Schule fanden statt, konstruktive Rückmeldungen für die TeilnehmerInnen, um ihre Projekte und das verwendete Material zu entwickeln. Die Forschungsberichte sind Artikel, die in einem professionellen online Magazin veröffentlicht werden. Spezielles konstruktives Feedback wurde während des ganzen Schreibprozesses zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurden den TeilnehmerInnen Hilfsmittel zur Reflexion zur Verfügung gestellt. Unser Projekt umfasste 7 LehrerInnen, Mitglieder der rumänischen RWCT Vereinigung, die bereits das schulische Training "Kritisches Denken. Aktives Lernen" abgeschlossen hatten, das von der rumänischen RWCT Vereinigung angeboten wurde. Alle LehrerInnen wählten selbst, dass sie dieses Training machen wollten. Sie arbeiten alle in städtischen Schulen, haben aber unterschiedliche Ausbildungen:

- sie unterrichten an einer Vielzahl von verschiedenen Schulen: Kunstschulen, technische Hochschulen, (Berufsausbildung), Volks-und Sportschulen
- sie sind LehrerInnen verschiedener Unterrichtsgegenstände: Technologie (Ingenieur), Rumänisch und Literatur, Soziologie, ein Beratungslehrer, Französisch, VolksschullehrerInnen und unterrichten SchülerInnen verschiedener Altersstufen: Gymnasium (5 LehrerInnen), Mittelstufe (1), Volksschule (1)

Das Ergebnis des Projekts wurde primär für eine Zielgruppe entwickelt die in der Schule eine Fortbildung macht, aber auch für die RWCT Gemeinde. Obwohl das Programm für LehrerInnen gemacht wurde und auch an ihnen getestet wurde, kann es in verschiedenen Bereichen angewendet werden.

Die Materialien für das Training umfassten Trainingsmaterial (Agenda, Handouts, Arbeitsblätter) und



ein Handbuch und Empfehlungen für die Vorgangsweise (siehe: <http://www.alsdgc.ro/projecte/view/id/29/lang/en>). Diese Materialien sind gratis und stehen jedem zur Verfügung, der sich dafür interessiert.

Eine Einschränkung für beide Seiten, TrainerInnen und TeilnehmerInnen, war die Zeit. Diese Methode braucht viel Zeit. Es steht zwar nicht speziell im Programm, dass auch schriftliche Fähigkeiten benötigt werden, aber für die Ergebnisse ihrer Projekte, die sie auch in schriftlicher Form verfassen mussten, brauchten die TeilnehmerInnen viel Zeit und Unterstützung.

Die Weiterführung des Projekts wird auch beeinflusst von der Anerkennung des Trainings durch das rumänische Zentrum für die Anerkennung von schulischen Lehrerfortbildungen, um es auch weiterhin Lehrern zur Verfügung zu stellen. Die Kooperation mehrerer Interessensvertreter⁹ wird dazu benötigt, die Rahmenbedingungen sollen vom CNFB zur Verfügung gestellt werden, es soll auch eine Zusammenarbeit mit der Schulverwaltung begonnen werden, da sonst keine authentische Beurteilung durchgeführt werden kann.

Anerkennung für dieses Programm steht fest, aber es werden noch finanzielle Ressourcen benötigt. Trotz des Gesetzes, dass öffentliche Institutionen zumindest 2% ihres Budgets für Weiterbildung verwenden sollten, sind die Auswirkungen der Wirtschaftskrise deutlich zu spüren und Geldmittel nicht so leicht erhältlich. Private Anbieter wie RWCT bemühen sich, finanzielle Mittel für das Training bereit zu stellen anstatt das Geld von den TeilnehmerInnen zu verlangen, da der derzeitige LehrerInnen Gehalt wegen der wirtschaftlichen Situation bereits um 25% gekürzt wurde.

Detaillierte Beschreibung der Praktik

Die Methodologie des Trainings beinhaltet Workshops. Das Grundkonzept (Aktionsforschung, Entwicklung und Projekte) werden auf interaktive Weise unterrichtet und involvieren kooperative Lernstrategien. Die TrainerInnen stellen verschiedene Modelle zur Verfügung. Dann stellen TeilnehmerInnen Themen zusammen, die sie im täglichen Unterricht betreffen und machen einen Aktionsforschungsplan. Diese Arbeiten werden im Workshop besprochen und es gibt Feedback von beiden Seiten, TeilnehmerInnen und TrainerInnen. Die TeilnehmerInnen stellen ihre Pläne fertig und setzen sie mit Hilfe der TrainerInnen um.

Inhalt des 15-stündigen Trainings:

1. Handlungsforschungsprozess (3 Stunden)

1.1 LehrerInnen

1.2 Handlungsaktionsprozess: Definition und Phasen

2. Aktionsforschungsprojekt (6 Stunden)

2.1 Aktionsforschungsprozess: Zusammenarbeit unter den LehrerInnen, um die Projekte durchzuführen

2.2 Stufen des Handlungsforschungsprojekts

2.3 Fallstudien

3. Design eines Handlungsforschungsprojekts (6 Stunden)

3.1 angeleitete Praxis, Planen eines Projekts

3.2 Planung der Umsetzung

⁹ <http://www.alsdgc.ro/userfiles/Policy%20recommendations%20ENG%281%29.pdf>

Während der Umsetzung des Projekts wird ein Überwachungs- und Evaluierungssystem angewendet: die TeilnehmerInnen sammeln Unterlagen zu ihrer Arbeit und der Veränderungen, die sie durch ihre neuen Aspekte im Unterricht bemerken. Reflexion wird während des ganzen Prozesses angeregt. Wenn die Projekte fertig sind, schreiben TeilnehmerInnen die Resultate auf, um sie mit anderen LehrerInnen zu vergleichen.

Die Methodologie passt zum Trainingsstil des RWCT Rumänien. Das Workshop-Format wird auch in anderen Ausbildungen als sehr effektiv angesehen. Wenn erkannt wird, dass authentische Beurteilung auch einen authentischen Kontext benötigt und authentische Fähigkeiten, dann ist Aktionsforschung die beste Antwort darauf. Bei den innovativen Elementen in diesem Trainingsprogramm lag der Schwerpunkt auf Authentizität der Beurteilung. Aktionsforschung wird als neues Element in der LehrerInnenfortbildung und als Verbesserung des Handlungsspielraumes empfohlen. So können die TrainerInnen auch Information über die Auswirkung ihres Trainings erhalten, der Fokus liegt daher mehr in der Entwicklung nach dem Training als während des Trainings selbst.

Das Projekt ist ein Vorläufer in Rumänien, da authentische Beurteilung ein Konzept ist, das rumänische PädagogInnen kaum kennen, weder in Theorie noch in der Praxis. Obwohl Aktionsforschung in Rumänien durchgeführt wird, ist diese Anwendung ein komplett neuer Aspekt, was auch am Feedback der TeilnehmerInnen gesehen wird.

Die praktischen Elemente umfassen Themen der Arbeitswelt, die Schwierigkeiten für LehrerInnen darstellen. Die Interventionen, die die LehrerInnen erstellten, wurden in der Praxis umgesetzt durch Beobachten und Evaluieren der Interventionen (Resultate des Lernens der StudentInnen). Das Schreiben des Forschungsberichts (Aspekte der Methodologie, Ergebnisse, Interpretation der Ergebnisse, Zusammenfassung) war ein weiterer praktischer Aspekt, der zur Verbesserung des schriftlichen Ausdrucks der LehrerInnen beigetragen hat.



Diese Praktik kann in vielen Ländern angewendet werden, wenn es Lehrerfortbildung und Ausbildungssystem betrifft. Flexibilität im Unterricht ist notwendig, der Stundenplan muss jedoch nicht verändert werden. Er ist zugeschnitten auf die Berufsgruppen, die daran teilnehmen und basiert auf praktischen Beispielen, wie die Arbeit mit verbessert werden kann. Diese Praktik kann in anderen Berufsfeldern auch angewandt werden, besonders in Bereichen, wo mit Personen gearbeitet wurde. Wir können es sehr für die Erwachsenenbildung empfehlen.

Ergebnisse/ Benefits

Wir haben noch keine Bestrebungen, um vermehrte quantitative Indikatoren zu erreichen, jedoch haben wir die gegenwärtige Praktik bezüglich Tiefe und Nachhaltigkeit

der professionellen Entwicklung geprüft. Es gibt LehrerInnen die Möglichkeit, bessere Entscheidungen bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung zu treffen. Wir sind der Meinung, dass Aktionsforschung dazu beigetragen hat, dass sie verantwortungsbewusster und verlässlicher wurden, dass sie größere Zufriedenheit beim Unterrichten hatten und in der Klasse ihr Bestes geben.

Das Programm absolvierten LehrerInnen aus verschiedenen Schulen und verschiedenen Altersgruppen. Aktionsforschung fördert kritisches Denken in allen Aspekten: von Fragestellungen, zur Analyse, Interpretation, Synthese, Evaluation, Entwicklung der verbesserten Ansätze im Klassenzimmer. Aktionsforschung bezieht sich auch auf Kooperation: unter den TeilnehmerInnen, den TeilnehmerInnen und den TrainerInnen, den TeilnehmerInnen und den Personen, mit denen sie arbeiten (SchülerInnen, andere LehrerInnen), Interesse gehört in der Forschung dazu, deswegen fördert Aktionsforschung das Wissbegehren.

Zusammenfassung

Das dargestellte Trainingsprogramm fördert diese Praktik in der Erwachsenenbildung, indem es die Teilnahme der Erwachsenen unterstützt und indem es den Schwerpunkt von inputs auf Ergebnisse verlegt, aber auch, indem Erwachsene ermutigt werden, individuelle Weiterbildungspläne zu verfolgen. Es fördert die Zusammenarbeit unter den TeilnehmerInnen und die Managementstrukturen des Arbeitsplatzes.

Die Aussicht der verbesserten Praxis, das Teilen ihrer vermehrten Kompetenzen in einer größeren professionellen Gemeinschaft ist für Erwachsene eine große Motivation. Der Trainingsanbieter hat auch die Aufgabe, diese Möglichkeiten sicherzustellen.

3.7 Slowakei

Allgemeiner Hintergrund der Erwachsenenbildung in der Slowakei

Das Recht auf Erziehung und das Recht einer freien Berufswahl wird in der Slowakei durch die Verfassung sichergestellt. Erwachsenenbildung ist ein Bestandteil des lebenslangen Lernens und war immer ein wichtiger Bestandteil in der Verfassung der Regierung.

Ausbildung an Schulen ist im allgemeinen schulische Ausbildung, weiterführende Ausbildung meist außerschulisch. Erwachsenenbildung findet in der Slowakei in beiden Formen statt.

Erwachsenbildung wird hauptsächlich durch folgende gesetzliche Grundlagen bestimmt:

-Akt No. 386/1997 zu weiterführender Bildung in Akt Nr. 567/2001, der weiterführende Bildung als Teil lebenslanger Ausbildung sieht. Der Akt definiert auch die Akkreditierungskommission als Berater für das Unterrichtsministerium in der Slowakei, dessen Aufgabe es ist, Erwachsenenbildung gemäß der Gesetze zu ermöglichen. Es gibt zwischen 900 und 1100 Programme für Erwachsenenbildung, die jedes Jahr akkreditiert werden, viele werden auch ohne Akkreditierung umgesetzt. Deren Anzahl ist unbekannt, aber die Schätzung liegt bei 500 bis 700 Programmen jährlich.

-Akt Nr. 311/2001 Coll. Arbeitscode, der angibt, dass der Arbeitsgeber die Verpflichtung hat, Sorge für die Fortbildung seiner Angestellten zu tragen.¹⁰

-Akt No. 5/2004 Coll. : über Arbeitsservice und Änderungen. Sektion 44 dieses Akts besagt, dass Ausbildung und Vorbereitung für den Arbeitsmarkt ein theoretisches Training benötigt, um sich neue Fähigkeiten anzueignen, um eine passende Arbeit zu finden. Bei der Entwicklung eines neuen Programms wird das Wissen und berufliche Qualifikation der BewerberInnen in Betracht gezogen, damit sie effizient eingesetzt werden können.

Weiter- und Ausbildung für den Arbeitsmarkt bedeutet nicht eine Erweiterung der schulischen Ausbildung. Es wird auch nicht als Mittelstufenabschluss angerechnet.

Ausbildung für den Arbeitsmarkt beinhaltet folgendes:

- theoretisches und praktisches Training, das der Arbeitgeber ermöglichen muss, um relevante legale Informationen an den Arbeitnehmer weiterzugeben.
- Training, das der Arbeitnehmer aus eigenem Interesse absolviert, ohne dass der Arbeitgeber seine Qualifikationen neu einstufen muss.

Ausbildung für den Arbeitsmarkt wird von folgenden Anbietern zur Verfügung gestellt:

- Arbeitsmarktservice für Arbeitssuchende
- Arbeitgeber für seine ArbeitnehmerInnen
- Arbeitssuchende auf ihre eigenen Initiative und Kosten hin

Das Arbeitsmarktservice ist für die Entwicklung von Projekten und Programmen für die Ausbildung Arbeitssuchender verantwortlich, damit sie ihre Kompetenzen erweitern und

¹⁰ The National Report on Development and Status of Adult Learning and Education in the Slovak Republic, Ministry of Education of the Slovak Republic, March 2008

ihre praktischen Erfahrungen vermehren können, um in der Arbeitswelt besser bestehen zu können.

Ausbildung und Training für den Arbeitsmarkt wird von einem Anbieter zur Verfügung gestellt der einen Vertrag mit dem Arbeitsmarktservice hat. Das Service übernimmt die Kosten für den Arbeitssuchenden zu 100%, es inkludiert auch Unterkunft und Reisekosten. Falls der Arbeitssuchende ohne Grund früher aus dem Programm ausscheidet, muss er für die Kosten aufkommen.

3.7.1. Persönliche Entwicklung

Hintergrund der guten Trainingspraktik

Der Beitritt der slowakischen Republik zur EU bedeutet auch mehr Arbeitsmöglichkeiten für slowakische Bürger in anderen EU Ländern. Hauskrankenpflege war einer der häufigsten Jobs, auch wegen der angemessenen Bezahlung. Slowakische Krankenschwestern arbeiten hauptsächlich in Österreich, Deutschland, aber auch Großbritannien, Italien und Irland. Die wichtigsten Aufgaben der Hauskrankenschwestern sind Pflege, Hilfe bei der Hygiene, Hilfe beim Umziehen, Hilfe bei kleineren Ausflügen und andere Tätigkeiten. Eine der wichtigsten Voraussetzungen ist die Sprachkenntnis, daher bieten viele Arbeitsmarktstellen Sprachkurse an. Nach der erfolgreichen Beendigung der Kurse erhalten die TeilnehmerInnen Diplome, um in vielen EU Ländern als Heimhilfe zu arbeiten.

Die ausgewählte Praktik umfasst 224 Stunden Training, 160 Stunden davon sind Theorie, 24 Stunden praktische Vorbereitung und 40 Stunden Praktikum in sozialen und pflegerischen Institutionen.

Ziele des Programms:

- Vorbereitung für den Arbeitsmarkt
- spezielles Wissen für ArbeitnehmerInnen auf dem Gebiet der Pflege
- Training in professionellen Pflegediensten und das Verstehen kranker Menschen

Ziele der Praktik - persönliche Entwicklung

- Die persönlichen Fähigkeiten der TeilnehmerInnen sollen entwickelt werden, das Training soll ihnen Konfliktlösungen und genaue Kommunikationsstrategien anbieten, damit sie den Arbeitsanforderungen entsprechen.

Der Kurs in Pflege zielt ab auf Arbeitssuchende, ist ein berufsausbildender Kurs und Teil einer außer-schulischen Weiterbildung für Erwachsene.

Wichtigste Hilfsmittel des Trainings sind:

- a) Seminare
- b) Praktisches Training
- c) Praktikum in sozialen Institutionen
- d) Abschlussprüfung: schriftlicher Test und mündliche Prüfung

Der Kurs beinhaltet folgendes:

| Thema | Stunden | Theorie | Praxis |
|------------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Einführung: Aufgabe der Heimpflege | 8 | 8 | 0 |
| Grundlagen der Psychologie | 8 | 8 | 0 |

| | | | |
|---|------------|------------|-----------|
| soziale Fähigkeiten und Kommunikation | 8 | 8 | 0 |
| Physiologie des menschlichen Körpers und Basiskrankheiten | 8 | 8 | 0 |
| Grundlagen der Ernährung und Lebensstil | 12 | 12 | 0 |
| Hygiene und Epidemiologie, Hygienegewohnheiten | 12 | 12 | 0 |
| Haushalt | 8 | 8 | 0 |
| Beweglichkeit und Bekleiden | 16 | 16 | 0 |
| Grundlagen sozialer Aktivitäten | 8 | 8 | 0 |
| Pflege des Klienten | 24 | 24 | 0 |
| Pflege des Kindes | 16 | 16 | 0 |
| Erste Hilfe | 16 | 16 | 0 |
| Arbeitstherapie, Hobbies | 16 | 16 | 0 |
| Praktische Vorbereitung | 24 | 0 | 24 |
| Praktikum an sozialer Einrichtung | 40 | 0 | 40 |
| gesamt | 224 | 160 | 64 |

Um Erwachsene, die ihre Arbeit verloren haben, zu motivieren, bedarf es eines besonderen Zugangs. Die Praktik wird im ersten Teil des gesamten Trainings angewandt und konzentriert sich auf die persönliche Entwicklung der TeilnehmerInnen.

Die persönliche Entwicklung umfasst (24 Stunden):

1. Einführung: Ziel und Inhalt der Heimkrankenpflege
 - Aktivitäten der Heimkrankenpflege
 - Rechtslage: Gesetze für soziales Service
 - Rechte der Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Rechte der Pflegehelfer
 - Ethik und Moral in Heimpflege

2. Grundlagen der Psychologie:
 - Definitionen der Persönlichkeitskonzepte
 - Beschreibung der einzelnen Elemente der Persönlichkeit:
 - o dynamische persönliche Qualitäten
 - o Aktivierung und Motivation
 - o Beziehungen, Einstellungen und Selbstregulierung
 - Persönlichkeitstypen

3. Soziale Fähigkeiten und Kommunikation
 - Konfliktlösungen
 - Prinzipien der erfolgreichen Kommunikation
 - Arbeit mit minimalen Kommunikationssignalen mit dem Klienten
 - Interventionen in Problemsituationen: Nervosität, stereotypische Reaktionen, Aggressivität, Depression, etc.
 - Stressmanagement, positiver Einfluss auf den Klienten, Schutz vor Konsequenzen des Stresses
 - Anwendung von Anti-Stress Techniken

Für dieses Training arbeitet der Anbieter IVAKS s.r.o. mit dem Arbeitsmarktservice und dem Roten Kreuz zusammen. Das Training war für Arbeitssuchende des örtlichen Arbeitsmarktservices. In diesem Training waren alle TeilnehmerInnen weiblich, die als

Heimhilfen im In- und Ausland arbeiten wollten. Sie waren arbeitslos, nachdem sie ihre Jobs in der Industrie oder Landwirtschaft verloren hatten. Die TeilnehmerInnen hatten unterschiedliches Alter und Ausbildung. Wie ein Trainer sagte: „Ihre Gemeinsamkeit war, dass sie alle arbeitslos waren und sie im Gesundheitsbereich im In- und Ausland arbeiten wollen.“ Es ist eine spezielle Zielgruppe, die einen sehr sensiblen Umgang benötigt.

Unter den Schwierigkeiten war unter anderem die richtige Auswahl des Trainingsraums, da er kalt und laut war. Es gab keine anderen Schwierigkeiten. Es gab Unterrichtsmaterialien wie Handouts, Filme und Fallbeispiele.

Detaillierte Beschreibung der Praktik

Die Innovation dieses Programms war neben der Einführung auch die persönliche Entwicklung als Teil der Ausbildung. Vor der professionellen Ausbildung lernten die TeilnehmerInnen über Kommunikation, wie man Fragen stellt, Gruppenarbeit, Konfliktlösungen, Erfahrungsaustausch, Humor, etc. damit die weitere Teilnahme produktiver und involvierter war.

Diese Berufsausbildung ist eine Balance zwischen Theorie und Praxis. Der theoretische Teil wird interaktiv vermittelt und zeigt eine Reihe von praktischen Modellsituationen, Simulationen, Arbeit in der Gruppe, Fallstudien, etc.

40 Stunden des Trainings sind direkt in sozialen Einrichtungen und 24 Stunden beziehen sich auf die praktische Vorbereitung. Der Kurs wird offiziell vom Unterrichtsministerium anerkannt. Nach dem erfolgreichen Abschluss erhalten die TeilnehmerInnen ein Zertifikat, das es ihnen ermöglicht, in vielen EU Ländern zu arbeiten. Das Trainingsprogramm kann sehr leicht übertragen werden und kann auch als Einleitung in anderen Kursen für Erwachsene verwendet werden.

Die Praktik hilft TeilnehmerInnen den Kurs zu bestehen, steigert ihr Selbstvertrauen und ihre Kommunikationsfähigkeiten. Niemand schied aus dem Kurs früher aus.

Das Training konzentriert sich auf die persönliche Entwicklung und ermutigt die TeilnehmerInnen, im Kurs zu bleiben und aktive Lerner zu werden, offen zu sein, Fragen zu stellen, falls sie etwas nicht verstehen, etc. Einer der interviewten Trainer sagte: „Die TeilnehmerInnen werden gezwungen, zu denken, schwierige Situationen zu lösen und Erfahrungen zu vergleichen.“

Da die TeilnehmerInnen alle arbeitslos sind, hält der Kurs auch ihre Arbeitsgewohnheiten aufrecht. Die Beendigung des Kurses gibt ihnen reale Chancen, zu Hause oder in anderen EU Ländern Beschäftigung zu finden.

Die Professionalität der TrainerInnen trägt auch wesentlich zum Erfolg des Kurses bei. Die TrainerInnen kommen alle aus der Praxis (einer war klinischer Psychologe).

Gute TrainerInnen sollten folgendes berücksichtigen:

- gutes Team zu bilden
- gute Beziehung zu TeilnehmerInnen zu haben
- sollten charismatisch sein
- gute Kommunikationsfähigkeiten
- gute partnerschaftliche Beziehung zu TeilnehmerInnen
- ihre Fehler zugeben
- den TeilnehmerInnen bei Problemen helfen

- Feedback von TeilnehmerInnen erhalten

Alle interviewten TeilnehmerInnen gaben an, dass die oben erwähnten Fähigkeiten alle auf ihre TrainerInnen zutrafen.

Ergebnisse/ Benefits

Das wichtigste Ziel des Kurses ist eine Vorbereitung für den Arbeitsmarkt und Ausbildung professioneller Fähigkeiten. Der Großteil der TeilnehmerInnen wollte diesen Beruf ausüben, noch bevor sie das Training begonnen hatten und ihre Chancen für eine Anstellung sind sehr hoch. Nach der Beendigung des Kurses erhalten die TeilnehmerInnen ein Zertifikat, das in allen EU Ländern gültig ist.

Wir denken, dass die Ziele erreicht wurden und es richtig war, großen Wert auf die persönliche Entwicklung zu legen. Einer der interviewten Trainer sagte: *„Die TeilnehmerInnen waren am Ende des Kurses anders als zu Beginn. Sie waren mutiger, hatten höheres Selbstvertrauen, zögerten nicht, Fragen zu stellen, teilten ihre Erfahrungen und Ideen mit, oft begleitet von Humor und positiver Einstellung.“*

Ein Training für Erwachsene mit der eigenen persönlichen Einstellung zu beginnen ist eine gute Idee, um die TeilnehmerInnen zu ermutigen und zu motivieren. *„Wenn eine Teilnehmerin negative Erfahrungen von früheren Trainings mitbringt, wird sie Schwierigkeiten haben, ein neues Training zu beginnen, falls sie nicht dazu gezwungen ist.“* sagte ein Trainer. *„Es ist wichtig, mit dem Persönlichkeitsteil zu beginnen, damit die TeilnehmerInnen involviert und enthusiastisch werden. Sie müssen alle Sorgen, Unsicherheiten und Schüchternheit loswerden und beginnen Fragen zu stellen, falls sie etwas nicht verstehen. Sie müssen offen sein, dann können sie jede Information besser aufnehmen.“* sagte ein Teilnehmer.

Ein gutes Trainingsprogramm sollte professionelle und persönliche Fähigkeiten verbessern. *„Der Kurs gab mir viele Hilfsmittel aus dem Gebiet der Pflege, vorher hatte ich keine. Aber er lehrte mich auch, an mich selbst zu glaube, mir über neue Dinge keine Sorgen zu machen.“*

Viele Kurse für Erwachsene sind anstrengend im Bezug auf Zeit, da Erwachsene viele andere Pflichten haben. Die Zeit muss effizient genutzt werden. Das Training berücksichtigt - wie es ein Teilnehmer gekonnt ausdrückte - *„Ich habe neue Freunde gefunden und Kontakte geknüpft. Es war eine wichtige Zeit.“*

Zusammenfassung

Persönliche Entwicklung ist eine gute Praktik, da sie hilft, Erwachsene zu motivieren und in lebenslange Lernprozesse einzubinden. Die Praktik ist übertragbar auf jedes andere Training und man sollte sie berücksichtigen bei jeglicher Art von Erwachsenenbildung.

3.7.2. Trainingsformat: “One school at a time”

Hintergrund der guten Trainingspraktik

Die professionelle Entwicklung von LehrerInnen ist ein Prozess der Vertiefung, Verbesserung und Erweiterung der Qualifikationen und ihrer professionellen Kompetenzen in Zusammenhang mit den neusten Forschungsstandards, den sozialen Bedürfnissen und den Anforderungen an die Pädagogik (Sektion 25, Subsektion 1 Akt).

No. 317/2009). Das wird auch festgesetzt durch die Regulation No. 445/2009 über weiterführende Bildung für Pädagogen am 19. Oktober 2009.

Ein Grund, warum diese Bestimmungen beschlossen wurden, war eine Krise im LehrerInnenberuf, besonders der Verlust des sozialen Status, ein Verlust der Attraktivität des LehrInnenberufs, Überalterung der LehrerInnen und zu wenig schulische Fortbildung, das Fehlen qualifizierter LehrerInnen in einigen Regionen und zu geringe Qualität der Personalstrategien im Unterrichtsministerium. Die Anbieter der schulischen Weiterbildung sind Schulen, Universitäten, städtische Institutionen und andere Einrichtungen mit Weiterbildungsmöglichkeiten.

Arten der Fortbildung sind: Adaptierung, Spezialisierung und Aktualisierung, um nur einige zu nennen.

Anbieter des Trainings bewerben sich um die Akkreditierung ihrer Programme bei der Akkreditierungskommission, die eine Beratungsfunktion im Unterrichtsministerium innehat. Ihre Mitglieder werden vom Minister nach einer staatlichen Nominierung ernannt. Akkreditierung erfolgt für maximal 6 Jahre. Nach der Beendigung des Trainings können TeilnehmerInnen Zertifikate erwerben und so eine berufliche Förderung erhalten.

Das Trainingsformat: „One school at a time“ begann in der Slowakei 2007 innerhalb des Projekts „Schule, die denkt“, als eine Reaktion auf die Bedürfnisse der Schule und die Anforderungen einer Schulreform. Später, im Februar 2010 wurde das Training in ein Fortbildungssystem für LehrerInnen integriert.

Die wichtigsten Ziele sind folgende:

- Training aller pädagogischen MitarbeiterInnen (mindestens 75% der pädagogischen MitarbeiterInnen) für innovative Unterrichtsmethoden, die Denken und unabhängiges Lernen fördern
- ein akkreditiertes Lesen und Schreiben für das Programm kritisches Denken innerhalb der professionellen Weiterbildung für LehrerInnen
- Fördern der Kommunikation und Zusammenarbeit unter LehrerInnen
- Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit von Schulen, Familien und der Öffentlichkeit.

Seit 2007 wurden MitarbeiterInnen von 50 Grund- und Mittelschulen trainiert. Das Training hat 2 Level mit einer Gesamtanzahl von 120 Stunden.

Jedes Level enthält:

- a) Einführung „Appetizer“
- b) Workshops: 40 Stunden pro Level (unterteilt in 5 Modulen)
- c) praktische Anwendung: 20 Stunden pro Level für die praktische Anwendung im eigenen Klassenzimmer
- d) Endbericht über das Portfolio der TeilnehmerInnen vor einem Komitee

Das 2. Level inkludiert 4 Beobachtungen im Klassenzimmer, bei denen KollegInnen den Unterricht beobachten, der vom Teilnehmer abgehalten wird.

Die Hauptmerkmale des Programms sind folgende:

- Training aller pädagogischen MitarbeiterInnen an der Schule. TrainerInnen kommen in die Schule für den Kurs, daher müssen LehrerInnen nicht herumfahren. Alle MitarbeiterInnen werden gemeinsam trainiert. So können Erfahrungen ausgetauscht werden und das nicht nur während der Workshops, aber auch in der Zwischenzeit.

- **”Offene Klassen”**- Klassen werden von freiwilligen LehrerInnen der Schule unterrichtet während die TrainerInnen und andere KollegInnen den Lernprozess beobachten. Diese Periode ist gefolgt von einer Phase der Reflexion.
- **Portfolio** als Hilfsmittel zur Beurteilung der Teilnahme der LehrerInnen und eine praktische Anwendung des Inhalts. Die TeilnehmerInnen entwickeln ihre eigenen Portfolios, die einen Stundenplan, Reflexionen, Arbeiten der SchülerInnen und Photographien beinhalten.
- nach der erfolgreichen Beendigung des Programms erhalten die TeilnehmerInnen **Zertifikate** mit credits (Beendigung von 2 Level bedeutet 6% mehr Gehalt)
- nach der Beendigung des Programms erhält die Schule das **Zertifikat “denkende Schule”**

Das Projekt wird von der Orava Assoziation für demokratische Erziehung in Kooperation mit der zentraleuropäischen Stiftung durchgeführt. Schulen bewerben sich und werden aus 8 verschiedenen Regionen in der Slowakei ausgewählt. Es werden zirka 20 Schulen pro Jahr in das Training aufgenommen. Die Zielgruppe setzt sich aus LehrerInnen verschiedener Altersstufen zusammen. Wenn sich die Schule für das Training bewirbt, muss auch der Direktor/die Direktorin das Abkommen unterzeichnen.

Die TeilnehmerInnen erhalten Handouts, die von den TrainerInnen entwickelt wurden und bei jedem Workshop zur Verfügung stehen. Sie erhalten weiters ein Journal, in dem innovative Strategien veröffentlicht werden (2 Kopien pro Schule). Ältere Ausgaben des Journals sind erhältlich von der Webseite: www.zdruznieorava.sk. Die Webseite ist auch ein Forum und eine Quelle für Stundenplanung, Artikel, Kontakte, Informationen und Neuigkeiten der TeilnehmerInnen.

Eine der größten Schwierigkeiten ist die Motivation und Ermutigung der gesamten pädagogischen MitarbeiterInnen, an diesem Programm teilzunehmen. Nicht alle Schulen, die teilnehmen wollten, konnten garantieren, dass 75% der MitarbeiterInnen am Training teilnehmen werden. Einer der Trainer sagte “Es ist nicht leicht, die Denkweise der Leute zu verändern, da gibt es immer welche, die schwer ihre alten Wege aufgeben, falls überhaupt. Glückliche sind die, die verstehen, dass die Universitätsausbildung nicht das letzte Lernen ist.”

Eine weitere Schwierigkeit war, wenn sich kleine Schulen um das Training bewarben. Durch die finanziellen Anforderungen war es zu teuer, das Training für eine Gruppe von maximal 5 LehrerInnen zu machen. In solchen Fällen kam das Angebot, dass kleine Schulen bei großen Schulen mitmachen konnten, um das Training zu erhalten. Das funktionierte sehr gut wie folgende Evaluation zeigte:” Dass wir als kleine Schule mit einer großen zusammen geschlossen wurden, war eine sehr gute Erfahrung. Die PädagogInnen wurden Freunde und teilten ihre Erfahrungen in allen schulischen Bereichen. Wir hoffen, dass wir auch am 2.Level mit einer anderen Schule zusammengelegt werden”.

TeilnehmerInnen beschwerten sich, dass sie keine Freizeit mehr hatten, weil das Training konnte nur an den Tagen durchgeführt werden, an denen die Schule geschlossen war (Wochenende und Feiertage). Eine Möglichkeit, dieses Problem zu beseitigen, ist eine Übereinkunft von beiden Seiten (Anbieter und Teilnehmer) die besten Alternativen zu finden. Weiters hat jede Schule eigene Maßnahmen ihre MitarbeiterInnen für diese Zeit zu kompensieren.

Detaillierte Beschreibung der Praktik

Die Neuheit dieser Praktik liegt im Trainingsformat, da alle MitarbeiterInnen in einer Gruppe trainiert werden. TrainerInnen kommen an die Schule um das Training durchzuführen (nicht umgekehrt) Die MitarbeiterInnen werden gemeinsam trainiert, sie haben so die Möglichkeit, Erfahrungen und Ideen nicht nur während der Workshops auszutauschen, aber auch in der Zwischenzeit während ihrer regulären Arbeitszeit.



Maria Rothensteinova, Teilnehmerin von Bratislava Volksschule stellt ihre Gruppenarbeit vor.

Ein anderer neuer Aspekt waren die "offenen Klassen", wobei Stunden von freiwilligen TeilnehmerInnen geführt werden, während die anderen KollegInnen und TrainerInnen die Klasse beobachten. Nach jeder Klasse folgt eine Reflexion.

Um die Teilnahme der LehrerInnen festzustellen, werden Portfolios als Hilfsmittel verwendet. Eine Art der Beurteilung ist: der Inhalt und die Struktur des Portfolios; Methodologie der Entwicklung, Beweise, wo innovative Methoden angewandt wurden in der Unterrichtsplanung.

Das Programm findet direkt am Arbeitsplatz statt, TeilnehmerInnen wenden Methoden in ihren Klassen an und erhalten so Material für ihr Portfolio. Die offenen Klassen finden während der Workshops statt, wie ein Teilnehmer sagte: "Das Programm ist aus der Praxis für die Praxis und für das Leben."

Das Trainingsprogramm ist anwendbar in anderen Ländern. Training für alle MitarbeiterInnen hat Vorteile und kann in jeden Arbeitsbereich übertragen werden. Es kann auch leicht für bestimmte Konditionen modifiziert werden. Im Herbst 2010 geht das Training ins 4. Jahr. Jedes Jahr bewerben sich zirka 80 Schulen, viele davon wiederholt (20 bis 30 davon werden ausgewählt). Nach dem ersten Level machen viele Schulen auch den 2. Level. Bis jetzt wurden 57 Grund und Mittelschulen trainiert. Im nächsten Jahr werden 34 Schulen trainiert.

Der Inhalt besteht aus Lesen und Schreiben für kritisches Denken, so fördert es auch kritisches Denken, kooperative Arbeit und zeigt interaktive Lehr- und Lernmethoden. Weiters ist der Kurs als Weiterbildung für LehrerInnen akkreditiert. Nach der Beendigung erhalten LehrerInnen Credits (15+15) und sie können so auch professionell weiterkommen.

Inhalt des 1. Levels

| Thema | Stunden | Theorie | Praxis |
|--|---------|---------|--------|
| Rahmenbedingungen für kritisches Denken | 12 | 8 | 4 |
| Fragen und kritisches Denken. Lesemethoden die kritisches Denken fördern | 12 | 8 | 4 |

| | | | |
|---|----|----|----|
| Schriftliche Methoden die kritisches Denken fördern | 12 | 8 | 4 |
| Kooperatives Lernen | 12 | 8 | 4 |
| Schule – Familie– Gemeinde Kooperation | 12 | 8 | 4 |
| gesamt | 60 | 40 | 20 |

Inhalt des 2. Levels

| Thema | Stunden | Theorie | Praxis |
|---|---------|---------|--------|
| Stimulation von besserer Qualität des Lernens | 12 | 8 | 4 |
| Weitere Methoden, um kritisches Denken zu fördern | 12 | 8 | 4 |
| Beurteilung als Hilfsmittel des Lernens | 12 | 8 | 4 |
| Leseworkshop | 12 | 8 | 4 |
| Schreibworkshop | 12 | 8 | 4 |
| gesamt | 60 | 40 | 20 |

Ergebnisse/ Benefits

Nach dem ersten Jahr des Programms wurde eine externe Evaluierung durchgeführt. Die Ziele wurden auch durch gesammeltes Feedback der TeilnehmerInnen, TrainerInnen, KoordinatorInnen und teilnehmende Institutionen bestimmt. Die Resultate werden auch für Verbesserungen für das kommende Jahr verwendet.

Einen Vorteil des Programms sehen VolksschullehrerInnen in der Möglichkeit, neue Unterrichtsmethoden und neue Methoden durch praktische Anwendung zu lernen. Die Gruppendiskussionen bieten eine weitere Möglichkeit, neue Ideen für die Anwendung in der Praxis zu erhalten. Sie stufen auch die TrainerInnen sehr positiv ein, diese haben auch praktische Erfahrung mit dem präsentierten Material (jeder Trainer ist selbst Lehrer) Eine große Zahl der TeilnehmerInnen stimmt überein, dass man ohne aktives Mittun nie solch einen Nutzen erzielen könnte. Sie wüssten auch nicht, woher sie sonst diese Informationen erhalten könnten. Ein Teilnehmer sagt: „*Das Training macht uns bewusst, wie wichtig lebenslanges Lernen ist.*“



Monika Kolinska mit ihren KollegInnen – LehrerInnen von Bratislava Volksschule während ihrer Gruppenarbeit.

Die TeilnehmerInnen sind auch zufrieden mit der Atmosphäre bei den Treffen, die Möglichkeiten zur Diskussion, Erfahrungsaustausch und tun offen ihre Meinung kund. Sie fühlen sich für ihre weitere Arbeit bestärkt und ermutigt und sie waren froh, dass das Training auch zwischenmenschliche Beziehungen im pädagogischen Team an der Schule stärkte. Sie sagten, dass sie begannen, auf moderne Art zu unterrichten und waren sehr begeistert davon. Sie sagten auch, dass sie nicht alles sofort anwenden konnten, aber sicherlich Schritt für Schritt. Laut den TeilnehmerInnen wird sich die Atmosphäre in den Stunden und die Motivation der SchülerInnen ändern und so wird ihre Arbeit interessanter. Auf die Frage, wie das Interesse und die Motivation der

TeilnehmerInnen verbessert werden könnte, sagte ein Teilnehmer: „*Der Kurs sollte einfach nie enden.*“

MittelschullehrerInnen schätzten die konkreten Beispiele während des Trainings und sie schätzen weiters, dass das ganze vermittelte Wissen in der Schule angewendet werden kann. Sie schätzten auch, dass sie neue Methoden kennenlernten, um ihre SchülerInnen besser zu motivieren und sie aktiv am Lernen zu beteiligen. Sie meinten auch, dass sie einige Dinge erst später während ihrer Arbeit so richtig realisierten. Sie wurden, dank des Trainings, LehrerInnen, die mehr reflektierten und versuchten, ihre SchülerInnen besser zu verstehen. Um das Training zu verbessern schlugen sie vor, solche Übungen vermehrt einzusetzen, bei denen die TeilnehmerInnen die Notwendigkeit realisieren, dass sie ihr Denken und ihre Herangehensweise ändern müssen.

Wenn weitere Schritte des Projekts geplant werden, sollten folgende Überlegungen berücksichtigt werden:

- Erweiterung des Programms (qualitativ-neue Inhalte- und quantitativ-mehr Schulen, die involviert sind), daher neues Training und weiterlaufendes Training der momentanen Ausbilder: Sommerkurse für die TrainerInnen wurden sehr positiv aufgenommen, außerdem paarweises Training (zertifizierter TrainerInnen mit einem Assistenten) gibt den Assistenten die Möglichkeit, ihre Trainingsfähigkeiten zu entwickeln und später selbst TrainerIn zu werden.
- Wenn eine Schule einmal den ersten Level abgeschlossen hat, zeigen sich weitere Bedürfnisse. Das ist auch der Grund, warum das Programm nach dem zweiten Level ein Zertifikat anbietet. In Zukunft gibt es hoffentlich mehr Levels.
- Jedes Jahr ist zumindest je eine neue Schule von jeder slowakischen Region bei dem Projekt involviert. Mit acht Regionen, sind es zumindest immer 8 neue Schulen, oft auch mehr da es oft mehrere Schulen gibt.
- die Plattform für den Erfahrungsaustausch sollte verbessert werden. Die Plattform auf der Webseite sollte unter den TeilnehmerInnen mehr forciert werden.
- Jeder folgende Level sollte sich mehr an praktischen Beispielen orientieren, offene Stunden abhalten und weitere Beurteilungen abgeben.

Zusammenfassung

Das Trainingsformat, das die Weiterbildung aller pädagogischen MitarbeiterInnen der Schule fördert, ist eine gute Lösung für die derzeitige Situation und eine gute Antwort auf die derzeitigen Probleme der LehrerInnenfortbildung. (Fehlen guter Fortbildungsmöglichkeiten, Problem mit dem Reisen der LehrerInnen, etc.). Es gibt vermehrtes Interesse von den MitarbeiterInnen, Unterstützung von der Administration und auch den Willen vom Sponsor, das Programm weiterhin zu unterstützen. Das gibt diesem Programm eine vielversprechende und realistische Zukunft.

3.8 Spanien

Hintergrund der Erwachsenenbildung in Spanien

Die schulische Fortbildung der Lehrer in Spanien umfasst den ganzen Prozess der Ausbildung von Anfang bis zum Diplom in der Mittelstufe. Erwachsenenbildung wird in Spanien im Gesetz der Erziehung festgehalten (LOE, Organic Law on Education). Das bietet den Leuten über 18 Jahre die Möglichkeit an, ihr Wissen zu erweitern, zu erneuern und zu ergänzen. Nach diesem Level ist Erwachsenenbildung für jeden Erwachsenen in Spanien zugänglich.

| | |
|------------------------------|---------|
| GRUNDSCHULE (CINE -ISCED 1) | 142,302 |
| MITTELSTUFE (CINE – ISCED 2) | 122,716 |
| VORBEREITUNG DER MATURANTEN | 10,089 |
| GESAMT | 275,107 |

Tabelle 1. Zahl der Erwachsenen, die an Erwachsenenbildung von 2006-2007 teilnahmen¹¹

Die andere Art von Fortbildung ist im professionellen Training für Arbeit integriert. Diese Art des Trainings möchte Trainingskurse in Unternehmen fördern und erweitern. Das Arbeitsmarktservice, mit Unterstützung vom Tripartite Fond plant, managt und ermöglicht staatliche Berufsausbildung. Auf dem örtlichen Level planen es die örtlichen Gemeinden und sie sind verantwortlich für den Plan, das Management und die Durchführung der Berufsausbildung. Das spanische Berufsausbildungsprogramm ist reguliert durch das Gesetz 395/2007, 23. März vom Arbeitsministerium und das Gesetz für die Berufsausbildung 5/2002, 19. Juni.

Berufsausbildung für arbeitslose und angestellte Erwachsene ist in 2 Gruppen aufgeteilt:

1. Training auf Anfrage: bezieht sich auf spezielle Bedürfnisse, die von Firmen und ArbeiterInnen verlangt werden. Es kann ganz oder teilweise aus öffentlichen Geldern finanziert werden. Es können Trainingsaktivitäten sein, die von Firmen durchgeführt werden.
2. Training auf Angebot: stellt Training für ArbeiterInnen oder Arbeitslose zur Verfügung, an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Firmen adaptiert. Prioritäten, allgemeine Ziele und Empfehlungen für diese Trainingsprogramme wurden vom Arbeitsministerium etabliert, aufbauend auf die Bedürfnisse der ArbeiterInnen und gefordert von den repräsentativsten Firmen und Gewerkschaften, sowohl auf nationalem als auch regionalem Level.
3. Training wechselt sich ab mit Beschäftigung. Es gibt Angestellten die Möglichkeit, das Training mit der Arbeitserfahrung zu kombinieren.

¹¹ Quelle: Las cifras de la Educación en España: estadísticas e indicadores, Edición 2007, Ministry of Education, Social Policy and Sport.

Außerschulische Fortbildung ist in Spanien in das professionelle Training für Angestellte integriert. Außer wenn das Training für die Aneignung eines Zertifikats (royal Decree 34/2008) Erwachsenenbildung außerschulisch stattfindet.

| | CINE – ISCED 0 -2 | | | | CINE – ISCED 3 -4 | | | | CINE – ISCED 5 – 6 | | | |
|--------------|-------------------|-------------|------------|---------|-------------------|-------------|------------|---------|--------------------|-------------|------------|---------|
| | Bevölkerung | beschäftigt | arbeitslos | Pension | Bevölkerung | beschäftigt | arbeitslos | Pension | Bevölkerung | beschäftigt | arbeitslos | Pension |
| EU 25 | 6,5 | 9 | 7,6 | 2,8 | 16,4 | 18,9 | 14,8 | 6,7 | 30,9 | 33,7 | 22,7 | 13 |
| ES | 4,9 | 5,9 | 8 | 2,7 | 12,5 | 13 | 18,8 | 8,3 | 21 | 21,2 | 31,9 | 13,7 |

Tabelle 2. Teilnahme in non-formal education/training nach Bildungsgrad und Beschäftigungsstatus, 2005 (%)¹²

3.8.1. Beschäftigungserhalt durch den Erwerb von E-Kompetenzen - KEMP

Hintergrund der guten Trainingspraktik

KEMP wurde als ein Grundvig Projekt begonnen und versuchte, den Herausforderungen der älteren Berufsgruppen in Europa gerecht zu werden. Es unterstützt die Entwicklung von ICT Inhalten, Dienstleistungen und Praxis. Es soll ältere ArbeitnehmerInnen mit Hilfsmittel und Fähigkeiten ausstatten, um ihre Arbeit zu behalten, indem ICT Kompetenzen gefördert werden.

Partner aus sieben europäischen Ländern arbeiteten in diesem Kurs zusammen. Gemeinsam wurden Inhalte entwickelt, erprobt und unterstützt. TeilnehmerInnen dieses Kurses kamen aus verschiedenen Ländern und gaben so dem Training auch einen multikulturellen Aspekt.

KEMP Trainingskurs zielt auf folgendes ab:

- Förderung des lebenslangen Lernens bei älteren ArbeiterInnen
- Ihre Kompetenzen verbessern, indem e-Fähigkeiten entwickelt werden, besonders ICT Hilfsmittel und Internet, besonders im Trainingskontext
- Ihre Abneigung gegen den täglichen Gebrauch von ICT Hilfsmittel abbauen
- Bewusstsein bei älteren Mitarbeitern schaffen, wie sehr ICT und Internet ihr tägliches Leben leichter machen können.
- Austausch von Erfahrungen mit KollegInnen aus anderen Ländern

¹² Quelle: Eurostat

Der Kurs hat eine Dauer von 32 Stunden und ist aufgeteilt in 6 Module, jedes einem bestimmten Thema zugeordnet, z.B. Technologie und Internet um auf dem Servicesektor die Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu fördern.

Die Dauer jedes Trainingsmoduls hängt von den jeweiligen Inhalten ab, aber auch von der Wichtigkeit und den größten Nutzen für die Zielgruppe und auch die involvierte Praxis.

Inhalte jedes Moduls sind folgende:

Modul 1 Berufsorientierung (6 Stunden)

- Lektion 1: Einführung des KEMP Projekts
- Lektion 2: Einführung des Prozesses der professionellen Orientierung
- Lektion 3: Fortführung

Module 2 - E-Communication (11 Stunden)

•Electronic mail (E-Mail)

- Lektion 1: Grundlagen von E-Mail (Struktur und Nutzen von E-Mail Adressen etc.)
- Lektion 2: Schaffung eines E-Mail Kontos
- Lektion 3: Erhalten und Senden von E-Mail
- Lektion 4: Beifügungen: z.B. Dokument, Bild
- Lektion 5: ein Konto und eine Mailbox organisieren
- Lektion 6: Information speichern (z.B. Mails löschen, etc.)

•E-communication

- Lektion 7: Nachrichten (Konto, Verwendung)
- Lektion 8: VoIP System (Grundlagen: Was ist VoIP, Vorteil davon, etc.)
- Lektion 9: Forum
- Lektion 10: Chat (Grundlegendes Wissen, Chat Room, Hilfsmittel)
- Lektion 11: Video Konferenz

Module 3 - E-Learning (6 Stunden)

- Lektion 1: Grundlegende Informationen über E-Learning
- Lektion 2: Hilfsmittel für E-Learning
- Lektion 3: Wie kann ich am E-Learning Kurs teilnehmen?

Module 4 - E-Banking (3 Stunden)

- Lektion 1: Geschichte des E-Banking
- Lektion 2: Was ist E-Banking?
- Lektion 3: Warum E-Banking? (Vorteile)
- Lektion 4: Sicherheit der virtuellen Banken

Module 5 - E-Business (3 Stunden)

- Lektion 1: Was ist E-Business?
- Lektion 2: E-Business und E-Handel: Arten und Modelle
- Lektion 3: Warum im Internet kaufen?
- Lektion 4: Sicherheitsempfehlungen beim Kauf im Internet
- Lektion 5: E-Shops und E-Auktionen

Module 6 - E-Government (3 Stunden)

- Lektion 1: Geschichte des E-Government
- Lektion 2: Was ist E-Government?

Lektion 3 E-Government in der Europäischen Union

Jedes Modul gibt einen Überblick, warum die Themen relevant sind, indem erkannt wird, wie die Information in der realen Welt angewandt wird. Jedes Modul besteht aus einzelnen Stunden, viele Lektionen enthalten praktisches Material mit Handouts und realistischen Fallbeispielen. Diese Übungen geben dem Teilnehmer die Möglichkeit, seine Fähigkeiten einzusetzen. Jede Lektion endet mit einer kurzen Zusammenfassung, Schlüsselbegriffen, interessanten Links und Referenzen, die hilfreich sind, das Thema zu verstehen.

Der Kurs ist für ältere ArbeitnehmerInnen 45+

- Verwaltungspersonal in Ausbildungseinrichtungen, Privatschulen, Klein- und Mittelbetrieben
- TrainerInnen und Verwaltungspersonal von Gewerkschaften, Industrie, NPOs und NGOs
- Verwaltungspersonal, AusbilderInnen und Führungskräfte von Berufsausbildungsinstituten
- LehrerInnen an öffentlichen Schulen

Die TeilnehmerInnen erhalten ein Heft, einen Folder und einen Kugelschreiber. Sie erhalten auch ein Handbuch mit den Trainingsmodulen und Lektionen. Anderes material siehe Appendix 2. Weiters enthält das Handbuch eine Einführung mit Informationen über das KEMP Projekt, die Kursziele, 6 thematischen Modulen, Basis-Terminologie, eine Bücherliste und interessante links.

Jedes Modul besteht aus:

1. EINFÜHRUNG- Warum dieses Modul?
 - a) Erste Information über den Inhalt
 - b) angestrebte Lernergebnisse für die TeilnehmerInnen
 - c) Bestandteile des Moduls
 - d) Technische Anforderungen
 - e) Ziele
2. Trainingseinheit
 - a) Einführung
 - b) Zeitplan (geschätzt)
 - c) Inhaltsangabe
 - d) Übungen
 - e) Kurzzusammenfassung (nach jeder Lektion)
3. Modul-Zusammenfassung
4. Schlüsselbegriffe
5. Praxis, Fallbeispiele
6. Interessante Links und weiterführende Empfehlungen
7. Referenzen
8. Gebrauchsanweisung

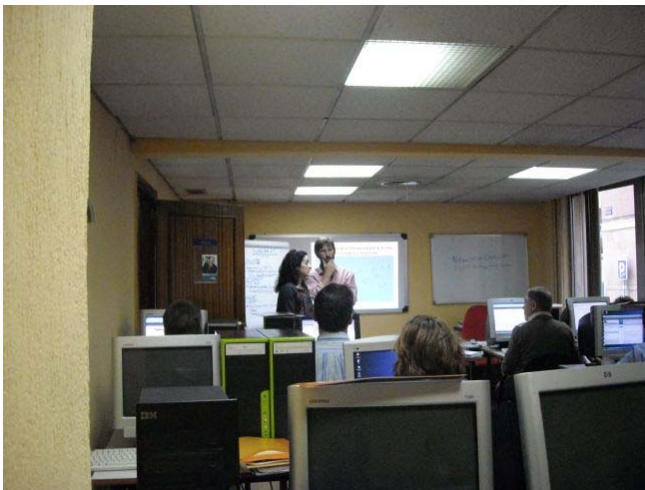
Wenn der Inhalt jedes Moduls geschrieben wird, werden wichtige Empfehlungen berücksichtigt, um das Material verständlicher zu machen.

Einige der Aspekte :

- einen Absatz pro Abschnitt - besser mehr Absätze als zu wenig
- Viele Beispiele aus der Realität
- Beispiele sollen sich auf eine bestimmte Zielgruppe beziehen
- Abkürzungen für erfahrene Benutzer verwenden
- klare Kommunikation der Anforderungen
- Transparenz
- Einfach und benutzerfreundlich
- Gebrauch einfacher und natürlicher Sprache
- Anweisungen klar und deutlich geben
- kein technischer Jargon
- Vermeidung von Synonymen für Stilvariationen - wenn ein Begriff einmal verwendet wird, sollte er immer so verwendet werden.

Für mehr Informationen siehe "Trainees manual".

Einige der Schwierigkeiten, die von TrainerInnen und TeilnehmerInnen identifiziert wurden, ist der Zeitmangel bezüglich der Trainingsinhalte während des Kurses. Einige der TeilnehmerInnen fanden auch, dass die Trainingseinheiten zu lang waren.



Der Zeitmangel, die Trainingseinheiten zu besuchen, da die Kurseinheiten nicht dem beruflichen Zeitplan der TeilnehmerInnen angepasst ist, war eine der herausragendsten Schwierigkeiten für die TeilnehmerInnen. Die Lösung dieses Problems war die Organisation eines Vollzeit-Kurses für eine Woche.

Einer der Trainer erklärt es so:
„Erwachsenenbilder haben nie die Möglichkeit, den Kurs eine Woche lang abzuhalten, beginnend beim Basiswissen, was ICT überhaupt ist und wie es ihr Leben beeinflusst. KEMP TeilnehmerInnen hatten diese Chance.“

TeilnehmerInnen kannten ICT Kultur nicht, waren sich daher der Auswirkungen nicht bewusst. Diesen Trainingsaspekt musste der Trainer von Anfang an betonen, damit sie die Wichtigkeit des Themas verstehen.

Manche TrainerInnen erkannten auch, dass ältere Leute oft Schwierigkeiten haben, sich an Veränderungen anzupassen und sie auch Wissenslücken haben. TeilnehmerInnen sehen das so: *„Ich muss zugeben, dass manche müde sind und nicht das Bedürfnis haben, zu "wachsen", da sie keine Zukunft sehen. Die Welt gehört den jungen Leuten, sie fühlen sich alt und demotiviert.“*

TrainerInnen sehen es so: *„Manche Erwachsene haben Schwierigkeiten, zuzugeben, dass sie nicht die nötigen Kompetenzen haben. Sie glauben, dass es ihnen schadet.“*

Detaillierte Beschreibung der Praktik

Der Lernprozess basiert auf theoretischem und praktischem Wissen, Präsentation und audiovisuelle Medien wie Videos, Dias und praktische Beispiele werden eingesetzt. Die theoretische Einführung wurde durch praktische Beispiele unterstützt, um so auch Lösungen in realen Situationen zu finden. Das wurde mit Gruppentechniken kombiniert, die die TeilnehmerInnen ermutigen sollten. Die Entwicklung der Struktur und des Inhalts des Kurses und das Übungshandbuch sollen einen praktischen Zugang gewährleisten, eine starke Verbindung zwischen Theorie und Praxis herstellen und konkrete Arbeit der TeilnehmerInnen für ihre Motivation und Zufriedenstellung unterstützen.

Der Inhalt des Kurses wird in Modulen strukturiert, die in Stunden eingeteilt sind.

1. Definition der Ziele: eine Präsentation der Ziele, die von den TeilnehmerInnen bei Kursende erreicht werden sollten.
2. Präsentation theoretischer Inhalte durch den Lehrer
3. Umsetzung der Theorie in der Praxis: Fallbeispiele machen Verständnis leichter
4. Zusammenfassung der Inhalte: Synthese der wichtigsten Aspekte

Die Methode war die des sinnvollen Lernens, die darauf aufbaut, dass die TeilnehmerInnen auf ihr Vorwissen zurückgreifen. Der Trainer als Mediator zeigt den Inhalt des Kurses auf, so wird ein Bezug zwischen vorhandenem und neuem Wissen hergestellt.

Die Kommunikation zwischen TrainerInnen und TeilnehmerInnen wurde gefördert und stellt ein wichtiges Hilfsmittel für den Lernprozess dar. Weiters wurde Teamgeist gefördert, gleichzeitig der individuelle Lernrhythmus respektiert, um individuell auf jeden Teilnehmer eingehen zu können.

Auch war der Trainer darauf eingestellt, den Fortschritt des einzelnen Teilnehmers zu berücksichtigen, um sofortige Lösungen anbieten zu können: das war wegen der kleinen Gruppengröße möglich (15 TeilnehmerInnen).

Folgende Aktivitäten waren inkludiert:

- Praxis und Theorie und praktische Übungen, TeilnehmerInnen müssen verschiedene Übungen durchführen, einzeln oder in der Gruppe
- Fallbeispiele: TrainerInnen verwenden verschiedene Techniken wie Gruppendiskussionen, Fallbeispiele und Simulationsspiele, wo sich verschiedene Probleme ergeben, die die TeilnehmerInnen lösen müssen.
- Vorzeigen: der Trainer zeigt Situationen vor, indem er verschiedene Computersysteme verwendet und der Teilnehmer muss verschiedene Aufgaben durchführen.

Am Ende des Kurses gibt es eine Zusammenfassung der verschiedenen Konzepte, erreichte Ziele werden wiederholt, damit die TeilnehmerInnen die gelernten Konzepte anwenden können. Sie lernen von Beginn an, was ICT ist und wie es ihr Leben beeinflusst.

Ein Teilnehmer sagte: „Da das Training außerhalb meines Wohngebiets stattfand, konnte ich mich eine Woche wirklich nur auf diese Inhalte konzentrieren.“

Es wurde wenig Zeit für Praxis, aber viel für die Theorie aufgewendet. Es wurde den TeilnehmerInnen auch die Möglichkeit geboten, ihr Vorwissen anzuwenden.

„Ein Vorteil des Kurses war, dass man Erlerntes sofort in die Praxis umsetzen konnte. Man musste nicht erst bis zum Ende des Kurses warten.“

Der interkulturelle Aspekt des Kurses stieß auf Begeisterung bei den TeilnehmerInnen: „Der Kontakt mit Personen aus anderen Ländern und der Austausch mit ihnen waren sehr bereichernd für mich.“

Ergebnisse/ Benefits

Am Ende des Kurses konnten alle TeilnehmerInnen:

- ICT Hilfsmittel verwenden, aber auch das Internet benützen (für private und berufliche Zwecke)
- waren sich alle TeilnehmerInnen des Vorteils von Internet bewusst und den Austausch von Informationen durch das neue ICT
- verbesserten ihre Karrieren in der Informationsgesellschaft

Alle TeilnehmerInnen stimmten zu, dass sie ihre persönlichen und professionellen Fähigkeiten verbessert hatten. Ein Teilnehmer sagt: „Es ist eine Tatsache, dass die Teilnahme am KEMP Programm mir mehr Kraft und Selbstvertrauen gegeben hat.“

Interne und externe Evaluation wurde durchgeführt und es wurden gute Resultate erzielt.

Jedes Modul wurde evaluiert, und auch eine Evaluationsfragebogen bezüglich der beiden TrainerInnen und der TeilnehmerInnen wurde ausgewertet.

Die TeilnehmerInnen beurteilten den Kurs mit Zufriedenheit. „Das war der beste Kurs, den ich bis jetzt besucht habe!“

KEMP Kurse sind komplett übertragbar, TeilnehmerInnen von Spanien, Italien, Portugal, Polen, Österreich und Tschechien nahmen am ersten Kurs teil, in den folgenden Kursen waren TeilnehmerInnen aus allen EU Staaten. Keiner der TeilnehmerInnen beendete den Kurs vorzeitig, zwei Module sind im Internet zu finden: e-Kommunikation und e-Business.

Zusammenfassung

KEMP Kurse wurden als Beispiel für best-practice verwendet, weil sie zu einer Vergrößerung der Fähigkeiten der einzelnen TeilnehmerInnen beitragen und ihr Vertrauen in ihr eigenes Potential vergrößern. Es verbesserte ihr Wissen in e-Lernen, e-Kommunikation, e Business und e-banking. Es trug weiters zu ihrer Motivation bei. das Internet zu benützen und hat ihnen so neue Perspektiven eröffnet.

Kemp Kurse haben viele Elemente, die es erlauben, eine erfolgreiche Bildungs- und Training-Aktivität zu werden.

Weitere Information: <http://www2.spi.pt/kemp/welcome.htm>

3.8.2 Training Roma Frauen in der traditionellen Mode - ROMFASHION

Hintergrund der guten Trainingspraktik

Dieses Training wurde von der geschichtlichen Situation der Roma Gemeinde inspiriert. Roma stellen in Europa eine Gemeinde dar, die extreme Diskriminierung und sozialen Ausschluss erlebt. Verschiedene Gründe werden für die derzeitige Situation angeführt, aber das Fehlen von Arbeitsstellen und relevanten beruflichen Qualifikationen sind die wichtigsten.

Roma Frauen sind besonders davon betroffen, da sie von den Roma Männern finanziell abhängig sind. Ihre kulturelle Herkunft ist in Gefahr, da sie zunehmend unter schlechteren Bedingungen leben müssen, was ihre traditionelle Lebensweise noch weiter in den Hintergrund rückt. Bei diesem Projekt sollen die Frauen bestimmte berufliche Qualifikationen erhalten, aber auch zu ihrer Identität beitragen. Es wurde bedacht, dass fehlende Bildung bei den Roma auch zu ihrer derzeitigen Situation beigetragen hat. Für die spanische Gemeinschaft stellt es daher eine große Herausforderung dar, ihren kulturellen und ausbildungnerischen Level zu erhöhen, um bessere Lebensbedingungen zu schaffen und Arbeit zu finden.

ROMFASHION will zunächst Frauen ausbilden. Im Alltag beenden sie mit 12 Jahren die Schule, bleiben zu Hause und kümmern sich um den Haushalt und die Kinder.

Ziele:

- besonders junge Romas Frauen sollen motiviert werden, ein Training zu beginnen, um ihre Lebensumstände zu verbessern
- Fähigkeiten und Talente der Roma Frauen verbessern, um ihre Integration am Arbeitsmarkt zu verbessern
- Zur Etablierung der Roma Frauen beitragen, so kann ihr Image in der Gesellschaft und ihre wirtschaftliche Situation verbessert werden
- interkulturellen Dialog fördern, da das wichtigste Ziel ist, die Lebensbedingungen zu verbessern und negative Stereotypen aus der Welt zu schaffen

Der Lehrgang wurde von ROMI-Serseni durchgeführt. Gestaltung und Organisation in Zusammenarbeit mit ROMFASHION partnership.

Detaillierte Beschreibung der Praktik und Ergebnisse/ Benefits

Themen:

- Kennen lernen
- Einleitung für Schnitt zeichnen, schneiden und nähen traditioneller Roma Kleider
- verschiedene Flamenco Kleider
- Techniken/Methoden/Prinzipien des Nähens und Schneidens
- Hilfsmittel für das Schneiden und Nähen
- Design
- industrielles Schneiden und Nähen
- Marketing/ Management/ als Selbstständige/r
- Arbeitssuche
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Erklärungen zur Herstellung der Kleider wurden gegeben, da man immer den geringen Bildungsstand der TeilnehmerInnen berücksichtigen musste. Die allgemeinen Regeln

von Schneiden und Nähen von Frauenkleidung, Basiswissen über die Stoffe, das Werkzeug und die verschiedenen Arten des Materials wurden zur Verfügung gestellt. Teilgenommen haben Frauen aus der ROMA Gemeinde, arbeitslos mit geringer Bildung, zwischen 16 und 30 Jahre alt. Die Auswahl wurde durch Interviews getroffen. Weiters wurden ihre Arbeitslosigkeit und ihre Lebensumstände berücksichtigt.

Die größten Schwierigkeiten während des Kurses waren die Pflichten im Haushalt und die Organisation der Kinderbetreuung. Viele wussten auch nichts über Maßeinheiten, wodurch das Messen und Kalkulieren schwierig war.

Eine Teilnehmerin sagt: „Für mich – und ich glaube für die meisten Roma Frauen – war das schwierigste, um diesen Kurs zu beginnen, dass wir unsere Kinder zu Hause lassen mussten. Ich hatte Glück, denn mein Mann kümmert sich um die Kinder, wenn er zu Hause ist, aber leider sind nicht alle so wie er.“

Eine andere Teilnehmerin sagt: „Für mich war das Zuschneiden und Maßnehmen am schwierigsten. Ich musste sehr oft nachfragen, damit ich es verstand. Aber am Ende habe ich es dann verstanden. Loli (Name der Trainerin) war sehr geduldig mit uns.“

Die Hilfsmaterialien wie Stoffe und Schnittmaterial wurde von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt: *„Wir hatten sehr gutes Material. Als Trainerin war es für mich das erste Mal, dass wir so gutes Material zur Verfügung hatten. Ich denke, dass dies die Teilnehmerinnen motiviert, denn so bekommen sie das Gefühl, sie machen etwas wirklich wichtiges.“*

Das Training soll Personen motivieren, die keine Weiterbildung absolvieren und sie soll ihnen Schlüsselqualifikationen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt vermitteln.

„Meiner Meinung nach brauche ich noch mehr Training, um mit dem Nähen einen Job zu bekommen, aber ich habe bereits begonnen für meine Familie und meine Nachbarn zu nähen. Kleine Dinge ... Ich bekomme nichts bezahlt, aber mit etwas mehr Übung könnte ich etwas Geld als Schneiderin verdienen.“

„Ich weiß, ich brauche noch mehr Training. aber ich habe beschlossen, einfach anzufangen und wir haben eine Nähmaschine gekauft. Das war eine große Investition für uns, aber mein Mann hat mich dabei unterstützt und so haben wir die Maschine gekauft. So kann ich jetzt zu Hause nähen und ich hoffe, dass ich eines Tages Arbeit bekomme.“

Das Training war sehr praxisorientiert: 90% der Trainingszeit stand für das Nähen zur Verfügung. Das Programm gibt es bereits in Griechenland, der Türkei, der Slowakei und Tschechien mit der gleichen Zielgruppe und Methode.

„Wir verbrachten die ganze Zeit beim Nähen. Falls wir Fragen hatten, fragten wir Loli (unsere Trainerin) oder andere Teilnehmerinnen. Wir arbeiteten normalerweise zu zweit.“

Das Training baut sich auf täglicher Praxis auf. Gruppen mit 2-3 Teilnehmerinnen, immer gute und schlechtere Näherinnen gemischt in einer Gruppe. Die Trainerin war aus der Roma Gemeinde, was zum Erfolg des Projekts beitrug..

Die Theorie wurde nicht als Einführung vermittelt, sondern bereits während des Nähens. Welche Kleider genäht werden sollten, wurde bereits zu Beginn des Kurses von den Teilnehmerinnen festgelegt und die Kleider bezogen sich stark auf ihre Kultur, was ihre Motivation, sie fertigzustellen, erhöhte.

„Aus meiner Sicht waren sie bei diesem Kurs viel involvierter, da sie eine Beziehung zu den Kleidern aufbauen konnten, sie sahen sie als Teil ihrer Kultur, als Teil ihrer selbst.“
„Sie ziehen es vor, die Resultate sofort zu sehen, sie ziehen es vor, die Naht immer und immer wieder aufzutrennen, bevor sie sich eine Maßeinheit am Papier überlegen.“

Die Anzahl der Teilnehmerinnen war die gleiche zu Beginn wie am Ende des Kurses, drei Frauen wurden durch andere aus persönlichen Gründen ersetzt. Das Training hat das Interesse der Zielgruppe erhöht, auch professionell weiterhin in dieser Richtung zu arbeiten.

„Ich möchte nächstes Jahr wieder an einem anderen Kurs teilnehmen, ich mochte diesen Kurs wirklich sehr, und freue mich schon auf den nächsten.

Am Ende des Kurses sollten sie vier Kleider fertiggestellt haben. Am Ende gab es auch eine Modeshow, um die Endprodukte zu sehen. Es wird auch mehrere Ausstellungen zu diesem Thema geben.

„Ich war eines der Mädchen, die bei der Modeshow ein Kleid trugen. Am Anfang war ich sehr nervös, aber dann habe ich es sehr genossen. Wir waren so glücklich. Und alle haben uns Glückwünsche geschickt.“

Eine Trainerin und ein Mediator waren während des Trainings anwesend, beide kamen selbst aus der ROMA Kultur und hatten daher exzellentes Wissen über die Zielgruppe. Obwohl das Training in Kleingruppen abgehalten wurde, wurden zusätzlich individuelle Klassen angeboten, um einen homogenen Level zu garantieren und den Lernprozess, die Motivation und Teilnahme am Kurs zu erleichtern.

„Manchmal blieb ich länger bei Loli (Name der Trainerin) um an bestimmten Dingen zu arbeiten, die ich während dem Kurs nicht verstanden habe.“

Der Kurs wurde abgeschlossen und manche Teilnehmerinnen haben in Nähmaschinen investiert, um sich professionell weiter zu entwickeln.

Zusammenfassung

Methodologische Aspekte wie Lernen in der Gruppe, Praxis und kulturelle Verbindung waren wichtig, um den Erfolg des Kurses zu garantieren.

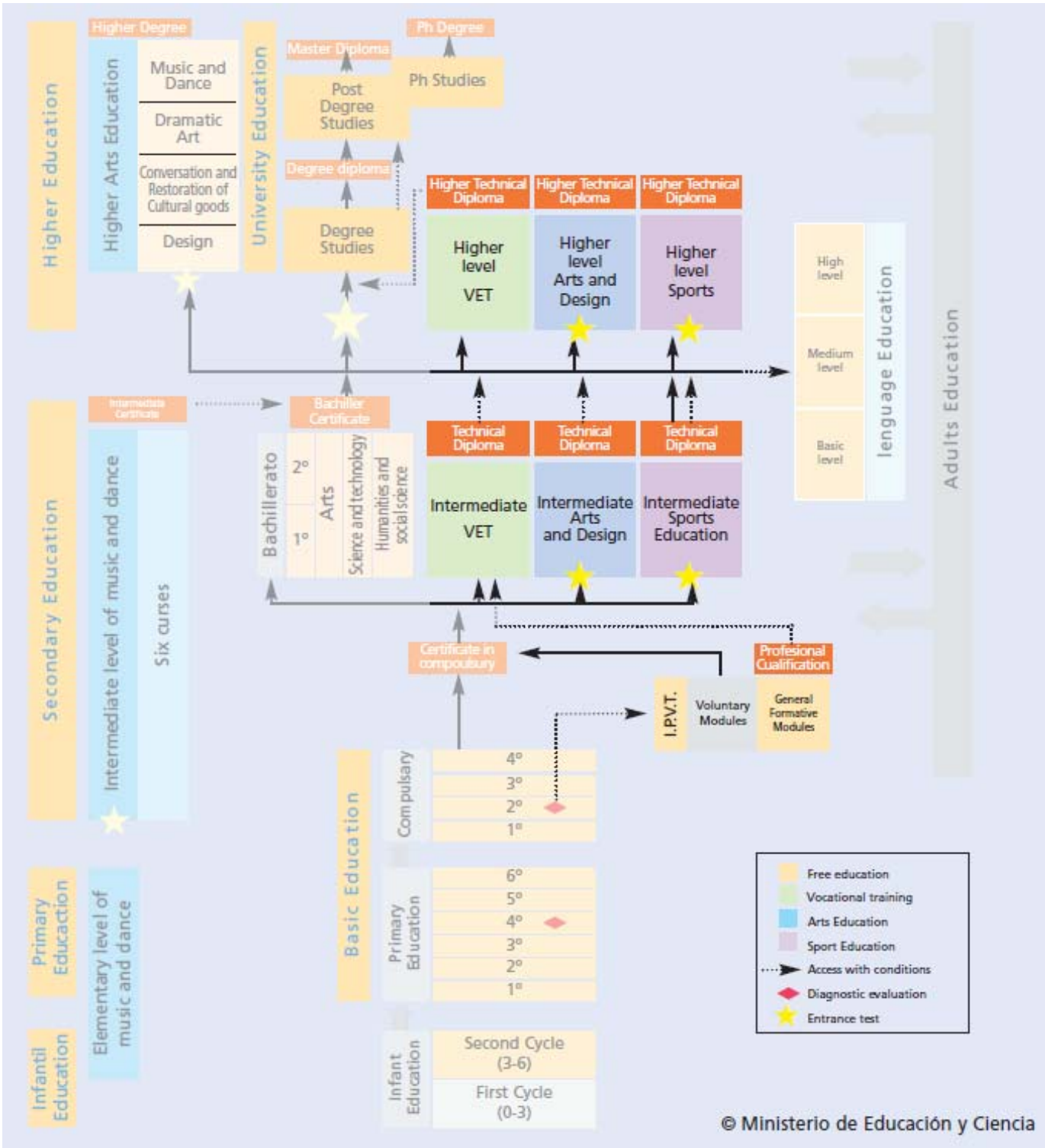
Eine wenig ausgebildete Zielgruppe mit starkem kulturellen Hintergrund hat diesen Kurs zu einer wahren Herausforderung gemacht.

Die Trainerin spielte eine Schlüsselrolle während der Umsetzung des Kursprogramms. Aber es war wichtig, dass es jemand aus der ROMA Gemeinde war und es machte den Kurs auch nicht zu etwas aufgezwungenem, sondern zu etwas "empfohlenem", es war nützlich und belohnend.

Kursinhalte wurden von Teilnehmern geschätzt, Schwerpunkt lag auf der Wichtigkeit der Fähigkeiten und Arbeiten die sich aus dieser Ausbildung ergeben.

Kontakt: Asociacion de Mujeres Gitanas ROMI Serseni
<http://www.romiserseni.com>

Appendix 1 – Formal Educational System



Appendix 2: Information leaflet

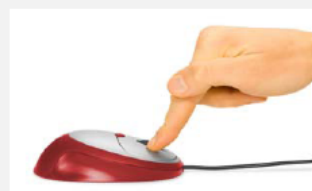


Keep employment by developing e-skills

PILOT COURSE

VEN A ESPAÑA Y MEJORA TUS HABILIDADES EN NUEVAS TECNOLOGIAS GRATIS!!!!

Si tienes más de 45 años, trabajas en una PYME del sector servicios, quieres desarrollarte profesionalmente, y te manejas en el idioma inglés, inscríbete en el curso del proyecto Kemp para que puedas utilizar las nuevas tecnologías e Internet en el trabajo y en casa, ahorrando tiempo y ganando comodidad.



En el curso conocerás y podrás poner en práctica las oportunidades que nos ofrece Internet para comunicarnos, hacer un curso, hacer gestiones con empresas o con el banco, o trámites con la Administración Pública.

Además tendrás la oportunidad de compartir tus experiencias con trabajadores adultos de otros países: Portugal, Austria, República Checa, Alemania, España, Italia y Polonia.

Todos los gastos de viajes, alojamiento y manutención correrán por cuenta del proyecto Kemp, del que forma parte el curso. Rellena la hoja de inscripción adjunta y envíala a la dirección de contacto que se indica.

| CONTENIDOS | |
|---|-----------------|
| Módulos | Duración |
| Módulo 1 - Orientación profesional | 6 horas |
| Módulo 2 - Comunicación on-line | 11 horas |
| Módulo 3 - Aprendizaje on-line (E-learning) | 6 horas |
| Módulo 4 - Banca on-line (E-banking) | 3 horas |
| Módulo 5 - Servicios empresariales on-line (E-business) | 3 horas |
| Módulo 6 - Servicios públicos on-line (E-government) | 3 horas |
| Total | 32 horas |



CURSO: PRACTICAL USE OF TICs AND INTERNET IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT

Del 23 al 27 de Marzo de 2009

Lugar de Celebración: Madrid

Duración: 32 horas. Formación presencial

Sesiones en inglés

Recíclate en el uso de las nuevas tecnologías, verás como mejora tu vida profesional y personal!

Para enviar la hoja de inscripción o si necesitas más información contacta con:

INSTITUTO DE FORMACIÓN INTEGRAL

Alicia García-Madrid Colado

C/ Alcalá nº 21, 3º drcha. 28014 Madrid

e-mail: aliciagarcia@unihost.org

Teléfono: 91 531 21 00 ext. 2103.

Este curso forma parte del proyecto Kemp. Para más información visita la página web: www.spi.pt/kemp

3.9 Schweiz

Hintergrund der Erwachsenenbildung in der Schweiz

Das Ausbildungssystem in der Schweiz ist sehr vielfältig, da die Verfassung der Schweiz die Verantwortung für die Schulen hauptsächlich auf die Kantone überträgt. In weiterführender Bildung haben Themen und Anforderungen bezüglich Transparenz, Koordination und Qualitätssicherung einen neuen Stellenwert erhalten und haben zur Gründung des Forums für Weiterbildung in der Schweiz und der interkantonalen Konferenz für Weiterbildung geführt.

Wir betrachten den gesetzlichen Hintergrund, das Gesetz zur Berufsausbildung, das zu einer Verbesserung der weiterführenden beruflichen Ausbildung geführt hat. Die Regulierungen bezüglich Weiterbildung wurden geändert und es gibt bestimmte Kompetenzen zur weiterführenden Bildung.

In der Schweiz gibt es ein vielfältiges Angebot bezüglich verschiedener Ausbildungen. Das inkludiert Kurse, Seminare und universitäre Lehrgänge, aber auch Fortbildungsmöglichkeiten außerhalb der schulischen Fortbildung und Trainingsstrukturen, die Museumsbesuche, Workshops, Vorträge und Ausflüge beinhalten. Eine weitere populäre Art ist das e-Lernen, Lernen am Arbeitsplatz und das Verwenden von Material zum Selbststudium. Die Bandbreite der Anbieter reicht von kleinen Privatschulen zu großen Organisationen und von öffentlichen Schulen zu kleinen Unternehmen und freiberuflichen TrainerInnen. Die privaten Anbieter überwiegen: sie machen 80% der gesamten Provision der Kurse aus, während die öffentlichen Institutionen 20% der Stunden anbieten.

Vielfalt charakterisiert auch den Inhalt, der unterrichtet wird, am populärsten sind langfristige Sprachkurse, sie machen 16% aller besuchten Kurse pro Jahr aus. Auch der Gesundheitssektor spielt eine wichtige Rolle mit 10% Anteil, Managementkurse und Computerkurse. Viele dieser Kurse werden aus privaten aber auch beruflichen Gründen besucht. Was für den Beruf erlernt wird, wird auch privat benötigt und umgekehrt. Daher kann am Level des Kursinhaltes keine klare Linie zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung gezogen werden. BildungsexpertInnen haben diese Herausforderung akzeptiert und Konzepte für die tägliche Realität entwickelt. Diese Konzepte werden in der Schweiz unter "lebenslanges Lernen" zusammengefasst.

Die Bevölkerung der Schweiz inkludiert einen hohen Anteil an ImmigrantInnen (2008 waren es 29%). Viele ImmigrantInnen zeigen eine hohe Motivation, ihre Fähigkeiten zu verbessern und nützen verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten. Sprachkurse und Programme für Arbeitstraining sind besonders beliebt. Die TeilnehmerInnen wollen Informationen bezüglich einer besseren Integration, die Möglichkeit, sich Fähigkeiten anzueignen, um bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten und dadurch auch soziale Mobilität.

Die Statistik zeigt unterschiedlichen Gründe, warum die Bevölkerung im Alter von 20 bis 74 Jahren an außerschulischer Fortbildung teilnimmt. Laut den erhältlichen Daten besuchen 35,5% Fortbildungskurse, während 9,5% sich nicht beruflich weiterbilden. 49,4% besuchen keinerlei Fortbildungskurse.

In der Schweiz ist Erwachsenenbildung legal definiert als Art der Fortbildung "das Wissen und die Fähigkeiten in einer sich ständig ändernden Gesellschaft gezielt einzusetzen und sich neuen Aufgaben stellen". Der Bezirk kann die Erwachsenenbildung durch verschiedene Beiträge unterstützen.. Er kann Stipendien und Förderungen anbieten. Die Gesetze der Schweiz geben auch das Recht auf altersgerechte und passende Ausbildung.

3.9.1 Training für Freiwillige, die als MentorInnen am Programm “MUNTERwegs” teilnehmen.

Hintergrund der guten Trainingspraktik

Die Vereinigung MUNTERwegs (www.munterwegs.eu) bietet ein MentorInnenprogramm für Kinder aus sozial benachteiligten Familien an. Dafür braucht das Programm freiwillige MentorInnen, meist Leute über 50 Jahre alt. Um ihre Arbeit erfolgreich auszuführen werden sie regelmäßig durch ein spezielles Trainingsprogramm betreut.

Das Training besteht aus sechs Modulen, die auf der einen Seite die speziellen Fähigkeiten fördern aber auch die Möglichkeit geben, Erfahrungen auszutauschen und Unterstützung zu bieten während auch ein Netzwerk aufgebaut wird.

Die einzelnen Module haben verschiedene Schwerpunkte. Eines bietet Lernunterstützung und Sprache an, diese werden als coaching events gesehen mit Supervision und praktischer Hilfe neben den theoretischen Inputs.

Das Trainingsprogramm dauert 8 Monate. Während dieser Zeit treffen sich die MentorInnen 6 Mal für 2 Stunden für Coaching events. Die MUNTERwegs SpezialistInnen, die dieses Coaching anbieten, verwenden Elemente der Supervision aber auch Gestalttherapie und Psychodrama. Durch die Vielzahl der verschiedenen Themen arbeiten sie auch eng mit SozialarbeiterInnen und den Schulen zusammen.

Coaching wird nur den MentorInnen angeboten, die bei MUNTERwegs angemeldet sind. Das Training findet in der gleichen Gruppenzusammensetzung von zirka 10 MentorInnen statt. Die MentorInnen selbst haben unterschiedlichen Hintergrund: viele sind pensioniert, haben erwachsene Kinder, aber keine Enkelkinder und daher viel Zeit für Freiwilligenarbeit. Andere wollen sich umorientieren und sehen es als neue Arbeitserfahrung. Andere möchten gerne sozial aktiv werden und sehen es als Kompensation zur täglichen Arbeit.

In einem ähnlichen Kontext stellt MUNTERwegs Anleitungen für StudentInnen der Sozialarbeit zur Verfügung. Das ist ein anerkanntes Training und Teil des Curriculums als Form des praktischen Trainings.

Das Beobachten der MentorInnen und die Coaching Sessions sind sehr arbeitsintensiv und die eigenen Kosten sind nicht zur Gänze gedeckt. MUNTERwegs ist von Spenden und der Unterstützung der Gemeinden abhängig.

Die TrainerInnen haben hohen non-profit Anteil, was eine Gefahr für die Langfristigkeit des Programms darstellt. Eine wichtige Herausforderung ist die Heterogenität der MentorInnen. Die Biographien sind in den einzelnen Gruppen sehr unterschiedlich, 25-jährige StudentInnen arbeiten mit 65-jährigen PensionistInnen zusammen, AkademikerInnen zusammen mit Hausfrauen/-männer etc. Die/der TrainerIn muss diese Situation durch große Flexibilität und der Anwendung vieler verschiedener Methoden lösen. Die Themen hängen auch von den einzelnen TeilnehmerInnen ab. Die MentorInnen, die Kinder vom Kindergarten abholen, haben andere Herausforderungen als jene, die bei der Schulbetreuung helfen müssen.

Detaillierte Beschreibung der Praktik

Untenstehende Aufstellung zeigt das Curriculum der Ausbildung für MentorInnen und gibt einen Überblick über die Ziele der verschiedenen Coaching Aktivitäten.

| | Ziele und Aktivitäten |
|--|---|
| Kick-off | sich selbst und die gegenseitige Motivation kennenlernen, um an diesem Projekt mitzumachen, Einführung in Mentoring, Definition, die Pflichten kennenlernen, aber auch die Rechte der MÜNTERwegs MentorInnen |
| Willkommensparty für MentorInnen und Kinder/Eltern | erstes Treffen der Paare, sich kennenlernen, interkulturelle ÜbersetzerInnen helfen den Familien mit migrantischem Hintergrund. Eltern und MentorInnen unterzeichnen einen Vertrag für das Wohlergehen des Kindes während des Programms. Erstes Treffen wird arrangiert, die Paare bekommen einen Stundenplan und die MentorInnen begleiten die Eltern nach Hause |
| Coaching 1 <i>(Coaching events sind nur für die MentorInnen und max. 10 Mentees)</i> | Mentees kennenlernen und den Staus quo, Austausch der Erfahrungen unter den MentorInnen, Kommunikation und Input, wie man sich auf die Welt des Kindes und sein Familiensetting einlassen kann. Die Interessen, und gemeinsame Hobbies herausfinden. Die MentorInnen erhalten ihr erstes Taschengeld. Sammeln von Ideen für das nächste Coaching. |
| Coaching 2 | Austausch der Freizeitaktivitäten mit MentorInnen. Theoretischer Input bezüglich interkultureller Kompetenzen. Training zeigt die Wichtigkeit kultureller Kompetenzen auf, wie Empathie, Reaktion auf die Familie und Respekt der Individualität. Beginn der Schulbesuche. Sammeln von Ideen für erstes Gruppentreffen |
| Gruppentreffen 1 <i>(für MentorInnen und Kinder)</i> | MentorInnen und Mentees basteln, passend zur Jahreszeit - Weihnachten oder Ostern |
| Coaching 3 | Feedback für MentorInnen, Bericht - Entwicklung in der MentorInnen-Beziehung (SWOT Analyse). Teilen der Tagebücher der MentorInnen und Mentees, wo sie ihre Aktivitäten niederschreiben oder zeichnen. Rückblick auf letzten Schulbesuch und das letzte Gruppentreffen Theoretischer Input wie deutsche Sprachkompetenz und Lesefähigkeit verbessert werden kann, Material, Spiele und Bücher zu diesem Thema. LehrerInnen der örtlichen Schule werden eingeladen, die auf diesem Gebiet spezialisiert sind und auch über die verschiedenen Sprachenprogramme informieren kann. |
| Coaching 4 | Mentor als Brückenbauer zwischen Schule/Kindergarten und der Familie. Übungen, wie man die Lernfähigkeiten des Mentee verbessern kann Diskussion <ul style="list-style-type: none"> - wie der Mentor ein Umfeld schaffen kann, das Lernen fördert. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - wie der Mentor die hohen Anforderungen für die weitere Karriere des Mentee kommuniziert. - wie der Mentor Brücken schlagen kann zwischen der Kultur zu Hause und der Lerninstitution. - wie der Mentor die Eltern dazu bringen kann, sich für die Lernfortschritte ihres Kindes zu interessieren <p>Gemeinsame Ideensammlung für das 2. Gruppentreffen</p> |
| Group meeting 2 <i>(für MentorInnen und Kinder und ihre Familien)</i> | <p>Zum Beispiel: Grillen im nahen Wald, Spiele am Spielplatz, etc.</p> <p>Das Projektteam stellt verschiedene Aktivitäten vor, die die Interaktivität zwischen Eltern und MentorInnen erleichtern.</p> <p>internationales Essen - Gemeinsames Picknick</p> |
| Coaching 5 | <p>Feedback für MentorInnen, Bericht - Entwicklung in der MentorInnen-Beziehung (SWOT Analyse).</p> <p>Rückschau auf letztes Treffen, Reflexion über die Arbeit der Eltern-Maßnahmen um sie zu verbessern, Input der sozialen Netzwerke oder Programme zur Integration in der Nahbarschaft.</p> <p>Vorstellen verschiedener Professioneller, die als BeraterInnen in Zentren der Gemeinde arbeiten, alle Aktivitäten und Klubs für Kinder kennenlernen.</p> <p>Der Mentor wird ermutigt, den Mentee beim Aufbauen eines starken sozialen Netzwerkes zu unterstützen.</p> <p>Reflexion über die Nachhaltigkeit zur Beziehung mit dem Mentor nachdem das MUNTERwegs Programm beendet ist</p> <p>Diskussion, wie langfristige Ziele für das Wohlbefinden des Mentee erreicht werden können</p> <p>Hausübung für die MentorInnen: Überlegungen, wie sie die Beziehung zu ihrem Mentee in Zukunft gestalten wollen (entweder nach dem letzten Treffen beenden oder auch nach Ende des Programms in Kontakt bleiben)</p> |
| Coaching 6 | <p>Interviews mit MentorInnen über Status Quo der MentorInnen-Beziehung und wie sie weitermachen wollen (ein Brief wird von MUNTERwegs an die Eltern geschickt).</p> <p>MentorInnen beantworten die Feedbackbögen und machen Vorschläge, wie das Programm verbessert werden kann.</p> <p>Bekommen auch ein Feedbackformular für die Eltern des Mentee. Sammeln von Ideen für Abschiedsparty, der Pass für Freiwilligenarbeit wird gestempelt und unterschrieben, Mentoren erhalten 2. Taschengeld und ein Gruppenfoto wird gemacht.</p> |
| Workshop für MentorInnen und den Eltern der Mentees <i>(auch offen für Teilnahme interessierter)</i> | <p>Workshop über Lernfähigkeiten, Motivation, gesundes Essen, Sport, Gesundheitsförderung, etc.</p> <p>ÜbersetzerInnen sind vor Ort, um bei der Kommunikation zu helfen</p> <p>Theoretischer Input mit praktischen Übungen,</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| <i>Eltern und LehrerInnen)</i> | gemeinsames Essen und Zeit für Erfahrungsaustausch. Idealerweise besucht der Mentor den Workshop mit den Eltern des Mentee und kann dadurch wieder als Brückenbauer fungieren und eine Situation schaffen, in der sich auch die Eltern wohl fühlen. |
| Abschiedsfest | Mentoren und Mentees werden auf Bootausflug eingeladen, machen Papierboote und lassen sie bei Sonnenuntergang ins Wasser gleiten MentorInnen bekommen ein Zertifikat, Medien werden eingeladen und die TeilnehmerInnen interviewt. Picknick am Boot Gruppenfoto. |

Zu Beginn der Coachingsession motivieren die TrainerInnen die MentorInnen und fragen sie nach ihren Erfahrungen mit den Kindern und ihren Eltern in den letzten Wochen. Um sie zum Sprechen zu bringen werden Elemente des Psychodramas und Zeitungsartikel verwendet. So können sich die Gruppenmitglieder auch in verschiedenen Situationen kennenlernen. Sie bekommen Vertrauen zu sich selbst und ihre Bereitschaft zu teilen, steigt. Der Trainer zeigt bestimmte Konzepte aus der Soziologie, um sie in schwierigen Situationen in der Mentorenbeziehung anwenden zu können. Erfahrungswerte sind Grundlage für weitere Diskussionen und die Gruppe überlegt gemeinsam wie das theoretische Wissen in der Praxis umgesetzt werden kann.. Der Trainer kombiniert Vortrag (oft Power Point) mit Diskussionen und kleinen Gruppenarbeiten.

Diese Coaching Events lassen viel Spielraum für Diskussionen unter den MentorInnen, meist über Themen ihres täglichen Umfeldes. Durch die angenehme Atmosphäre kann die Beziehung zwischen den MentorInnen und dem Trainer besser aufgebaut werden und sie treffen sich auch öfter z.B. im Restaurant um über ihre persönlichen Erfahrungen als MentorInnen zu sprechen.

Ergebnisse/ Benefits

MUNTERwegs hat das Programm zwei Mal evaluiert Die Universität für Technik und Wirtschaft, Abteilung Sozialarbeit hat in ihrer Studie festgehalten, dass die Mentoren die Anleitungen während des Programms sehr schätzen und besonders die Coaching Events gerne besuchen.

Zusammenfassung

Nach Meinung von MUNTERwegs zeigt das Programm Lernmethoden auf, die für Erwachsene sehr passend sind, da die TeilnehmerInnen unterstützt werden in ihrer Arbeit mit den Mentees, was auch den größten Anteil des Trainings ausmacht. Das erfordert große Selbstverantwortung aber auch genügend Spielraum für die TeilnehmerInnen, um ihre eigenen Interessen und Ziele zu entwickeln.



Teilnahme an den Coaching Treffen ist nicht Pflicht, aber jeder kann persönlich daran teilnehmen, wenn er es möchte. Personen, die nicht gerne über persönliche Angelegenheiten in der Gruppe sprechen wollen, können entweder privat mit dem Trainer sprechen oder ein Mail schicken. Die MentorInnen möchten die Unterstützung des Trainers im Bezug auf Spezialisten und Organisationen etc. aufrechterhalten. Die MentorInnen sehen sich eher als Netzbauer. Die TrainerInnen schätzen die große Erfahrung der älteren MentorInnen, obwohl diese auch wieder Nutzen von den jüngeren MentorInnen ziehen. Das Programm ist ein wichtiger Beitrag zum Lernen zwischen den Generationen. Der ständige Respekt und die Wertschätzung aller Personen, die daran beteiligt sind, ist einer der Gründe, warum MentorInnen und TrainerInnen so hoch motiviert sind und dieses Programm weiterführen möchten.

4. Annexes

ANNEX 1: Selbst-Evaluation und Inter-Evaluation

| No. | Training praxis | Motivation-in Bezug auf die Trainingspraxis (0-1-2) | Übertragbarkeit des Trainings (0-1-2) | Befähigung der Lernenden (0-1-2) | Innovation-in Bezug auf Methoden und Lerntechniken (0-1-2) | TOTAL |
|-----|-----------------|---|---------------------------------------|----------------------------------|--|-------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Motivation-in Bezug auf Erwachsenenbildung

- 0: nicht motivieren
- 1: bis zu einem gewissen Ausmaß motivierend
- 2: sehr motivieren

Übertragbarkeit des Trainings

- 0: kann nicht übertragen werden
- 1: ziemlich schwierig zu übertragen
- 2: leicht zu übertragen

Befähigung des Lernenden:

- 0: erleichtert nicht den Zugang zu neuen Ressourcen
- 1: erleichtert den Zugang zu neuen Ressourcen
- 2: erleichtert einen vermehrten Zugang zu neuen Ressourcen (z.B. Training lehrt die TeilnehmerInnen, nach neuen Ressourcen auszusuchen und ermutigt sie dazu.)

Innovation-in Bezug auf Methoden und Lerntechniken

- 0: keine innovativen Methoden
- 1: einige innovativen Methoden
- 2: zahlreiche innovative Strategien, Methoden und Techniken.

ANNEX 2 Endergebnis

Good practice Befürworter: *(Name der Partnerorganisation)*

Endergebnis der good practices

| No . | Training Practice - Name | Name der Datei | Selbst-Evaluation Ergebnis (1) | Inter-Evaluation Ergebnis (2) | TOTAL (1) + (2) |
|------|--------------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |