Grundtvig Multilaterales Projekt

Methoden informeller Weiterbildung – Europäischer Erfahrungsaustausch zwischen KursleiterInnen / TrainerInnen in der Basis- und Grundbildung

Ein Handbuch

Methoden informeller Weiterbildung – Europäischer Erfahrungsaustausch zwischen KursleiterInnen / TrainerInnen in der Basis- und Grundbildung

Ein Handbuch

Aus dem Englischen von
Sonja Broockmann, Sebastian Janiszewksi
und Thomas Ostendorf, Hamburg

Inhalt

1. Einleitung 3

2. Informelles und non-formales Lernen bei KursleiterInnen in der Alphabetisierung und Grundbildung 8

3. Informelles Lernen und kollegialer Austausch: Zehn Methoden aus fünf Ländern 16

3.1 Einführung 17
3.2 Methoden und Gute Praxis in Schottland: Swap Shop 19
3.3 Methoden und Gute Praxis in Schottland: Das Trainer-Portal Adult Literacies Online (ALO) 23
3.4 Methoden und Gute Praxis in Polen: Das Trainer-Portal: www.trenerngo.pl 26
3.5 Methoden und Gute Praxis in Polen: Fähigkeiten entwickeln bei der Lernbedarfsanalyse 28
3.6 Methoden und Gute Praxis in Österreich: Online-Portale für TrainerInnen 31
3.7 Methoden und Gute Praxis in Österreich: Teamsitzungen 34
3.8 Methoden und Gute Praxis in der Schweiz: After Action Review (AAR) 37
3.9 Methoden und Gute Praxis in der Schweiz: Schreibjournal 41
3.10 Methoden und Gute Praxis in Deutschland: Kollegiale Fallberatung 44
3.11 Methoden und Gute Praxis in Deutschland: Hospitation mit kollegialem Feedback 48

4. Reisetagebücher 52

4.1 Einführung 53
4.2 Schottisches Tagebuch einer Reise nach Graz 54
4.3 Schottisches Tagebuch einer Reise nach Graz und Klagenfurt 58
4.4 Schottisches Tagebuch einer Reise nach Lodz 63
4.5 Polnisches Tagebuch einer Reise nach Glasgow 67
4.6 Polnisches Tagebuch einer Reise nach Zürich 70
4.7 Österreichisches Tagebuch einer Reise nach Glasgow 72
4.8 Österreichisches Tagebuch einer Reise nach Zürich und Lausanne 77
4.9 Österreichisches Tagebuch einer Reise nach Hamburg 80
4.10 Schweizer Tagebuch einer Reise nach Lodz 85
4.11 Schweizer Tagebuch einer Reise nach Hamburg 88
4.12 Deutsches Tagebuch einer Reise nach Zürich 92
4.13 Deutsches Tagebuch einer Reise nach Glasgow 95

5. Zur Qualität der Weiterbildung in ShareIT 98

6. ShareIT – ein europäisches Netzwerk 108

7. Impressum 113

▶ 1. Einleitung

1. Einleitung

Von Frank Drecoll, Hamburg

ShareIT ist ein europäisches Projekt, das von fünf Projektpartnern und zwanzig assoziierten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Schottland, Polen, Österreich, der Schweiz und Deutschland umgesetzt wurde. Das Projektziel von ShareIT ist die Implementierung von Methoden des informellen Lernens und kollegialen Erfahrungsaustauschs im Bereich der Basisbildung/Grundbildung innerhalb von Europa. Überdies sollte der Austausch zu einer Verbesserung praktischer Fähigkeiten von Kursleitenden und Trainerinnen, innovative Methoden und Online-Tools anzuwenden, führen. Den Bedürfnissen der TrainerInnen/Kursleitenden sollte insofern nachgekommen werden, indem erfolgreiche on-the-job-Methoden gesammelt, getestet, evaluiert und für den Bereich der informellen und kollegialen Professionalisierung von Kursleitenden und TrainerInnen adaptiert wurden. Die Vernetzung und der informelle Austausch wurden durch ein adäquates Angebot unterstützt:

- europäisches ShareIT-Training
- Online-Plattform
- Tools, sowie das vorliegende Handbuch als Unterstützung zum informellen und kollegialen Erfahrungsaustausch
- europäische Tagung

Zu den Beiträgen in diesem Handbuch:

In seinem einführenden Beitrag **2. Informelles und non-formales Lernen bei KursleiterInnen in der Alphabetisierung und Grundbildung** wirft *Frank Drecoll* zunächst einen Blick auf die Ausgangssituation in den Ländern, allem voran in Deutschland, das er besser als die anderen Partnerländer kennt und fragt nach Bedürfnissen und Bedarfen bei Kursleitenden, die eine ausgesprochen anspruchsvolle erwachsenenpädagogische Aufgabe in häufig prekären Beschäftigungssituationen erfüllen. Er zitiert mehrere Erhebungen in Deutschland, die eine klar artikulierte Nachfrage der Kursleitenden nach mehr Gelegenheiten für kollegialen Austausch und informelles Lernen am Arbeitsplatz aufdecken. Es gibt bisher keine Untersuchungen über informelle und non-formale Lerngewohnheiten von Kursleitenden im Praxisfeld. Das ist der Grund, warum Drecoll zunächst diese Praxis, wie er sie kennt, beschreibt und im Anschluss daran zehn Thesen zur Bedeutung des informellen kontinuierlichen Lernens in diesem Praxisfeld formuliert, das nicht nur von Lernerfolgen, sondern auch von Lernschwierigkeiten und Lernstillstand der Teilnehmenden gekennzeichnet ist.

Aus 25 Methoden informellen Lernens und Austauschs, die in den fünf Partnerländern von ShareIT gesammelt worden waren, wurden zehn für die Alphabetisierung und Grundbildung ausgewählt. Das Kapitel **3. Informelles Lernen und kollegialer Austausch: Zehn Methoden aus fünf Ländern** hält detaillierte Beiträge dazu bereit:

Sallie Condy aus Schottland berichtet über **The Swap Shop (den Tauschladen)**. Swap Shop ist der Name einer in den 70er-Jahren sehr beliebten Kindersendung im schottischen Fernsehen, in der Kinder

ihr Spielzeug tauschten. Ein Swap Shop arbeitet mit ein bis zwei Moderatoren und 10 bis 12 Trainern. Der Swap Shop ist ein Ort kollegialen Austauschs. Erfahrene Trainer stellen erprobte Verfahren aus ihrem Unterricht vor und stellen sich den Fragen der Kollegen. Der von der Freiwilligen-Organisation GCVS moderierte Glasgower Swap Shop für Grundbildung findet alle drei Monate statt, das Treffen „wandert" von Träger zu Träger und steht Kursleitenden aller Einrichtungen in Glasgow offen.

Lesley Martin präsentiert uns das schottische **Trainer-Portal *Adult Literacies Online (ALO)***. Das Portal wurde 2001 mit staatlichen Mitteln erstellt und richtet sich sowohl an Trainer als auch an Teilnehmer in der Grundbildung mit dem Ziel, diesen eine zentrale Orientierung in allen didaktisch-methodischen Fragen des Lehrens, der Diagnostik und des Lernens zu geben. Kursleitende können sich über E-Learning-Tutorials gezielt weiterbilden. ALO ist das zentrale schottische Instrument der beruflichen Weiterbildung von Trainern in der Alphabetisierung und Grundbildung.

In seinem ersten Beitrag aus Polen berichtet *Grzegorz Grodek* über ein sehr erfolgreiches **Trainer-Portal *www.trenerngo.pl***, das neben Filmen über guten Unterricht, Lernprogramme und ein Diskussionsforum auch ein Trainer-Handbuch zum Download bereithält. Zielgruppe des Portals sind v.a. Mitarbeiter von NGOs, sog. Nichtregierungsorganisationen, die sich sozial- und umweltpolitischen Aufgaben widmen. Mitarbeiter von NGOs ohne pädagogische Grundausbildung können sich online informell auf erwachsenenpädagogische Aufgaben vorbereiten.

Grzegorz Grodek beschreibt in einem zweiten Beitrag **Fähigkeiten entwickeln bei der Bedarfsermittlung** ein Verfahren, das v.a. in der betrieblichen Weiterbildung Polens zum Einsatz kommt. Mit qualitativen und quantitativen Erhebungsmethoden (Gruppendiskussion, fragebogengestütztes Interview und Beobachtung) werden betriebliche Qualifizierungsbedarfe analysiert: Zum einen mit Blick auf den Arbeitsplatz der Beschäftigten, zum anderen unter Berücksichtigung deren individueller Lernbedürfnisse und Lernstände. Die erhobenen Daten bilden die Grundlage für maßgeschneiderte Kurskonzepte. Wenn Trainer in die Bedarfsermittlung einbezogen werden, lernen sie dabei auf informellem, fast beiläufigem Weg, wie man Kurse plant.

Alfred Berndl führt aus, dass in der Basisbildung in Österreich der zentrale Ort informellen Lernens bei KursleiterInnen die gute alte **Mitarbeiterbesprechung** sei, ein regelmäßiger Termin für Kursleitende, die von der Einrichtung angeboten wird. Eine solche **Teamsitzung** wird häufig von festangestellten pädagogischen Mitarbeitenden moderiert. Im Vergleich zu anderen Bereichen der Erwachsenenbildung ist der Stellenwert des Meetings hier deshalb so hoch, weil Lehr- und Lernmaterialien immer noch maßgeschneidert selbst erstellt werden. Zudem besteht die Notwendigkeit, mit Hilfe von PR und Öffentlichkeitsarbeit Bürger und Betroffene in der Kommune für das Thema Analphabetismus zu sensibilisieren und auf diesem Weg Teilnehmer zu werben. Engagierte Kursleitende beteiligen sich hieran.

Alfred Berndls zweiter Beitrag aus Österreich beschreibt zwei **Online-Portale für TrainerInnen in der Basisbildung**. Das Trainer-Portal www.basisbildung-alphabetisierung.at stellt eine Art Drehscheibe für Kurs-Suche, Kommunikation und pädagogische Sachinformation dar. Es wurde 2005 durch das Projekt *In.Bewegung-Netzwerk Basisbildung und Alphabetisierung* (in motion-network for *basic education* and literacy) gegründet. 2010 installierten Partnereinrichtungen von In.Bewegung einen Blog (www.praxis-basisbildung.at) für Trainerinnen, um methodische Verfahren für Kollegen zur Diskussion zu stellen. Das Portal wird erst noch zögernd angenommen.

Der erste Good-Practice-Beitrag aus der Schweiz von *Martina Fleischli* stellt eine Methode informellen Lernens in Projekten dar: ***After Action Research (AAR)***. Die Methode dient dem systematischen Rückblick, um aus Projekten zu lernen. Wie lautet das Ziel unseres Projekts, ist die erste Frage. Die zweite lautet: Was hat tatsächlich stattgefunden? Die dritte Frage fokussiert auf die Differenz zwischen Ziel und tatsächlichem Verlauf. Die Antwort führt zu der vierten und abschließenden Frage: Was haben wir aus unserem Projekt gelernt?

In ihrem zweiten Beitrag **Schreibjournal** für die Schweiz befasst sich *Martina Fleischli* mit dem **Tagebuch-Schreiben für Kursleiter** als Archivierungsmethode für Erfahrung und gute Ideen im Kurs sowie als Reflexionsmethode, wenn neue Unterrichts-Verfahren ausprobiert und verfeinert werden. Das Tagebuch ist nicht nur ein Mittel, sein Leben zu reflektieren. Es kann auch von Kursleitenden genutzt werden, um pädagogische Beobachtungen und Eindrücke zu Erfahrungen zu verdichten.

Kollegiale Beratung ist in Deutschland schon in den 70er-Jahren für die berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrern an Schulen entwickelt worden. Seit einigen Jahren bedient sich auch die Erwachsenenbildung dieser sehr effektiven Methode, die *Dr. Sabine Jokisch* in einem Beitrag für die Erwachsenenbildung beschreibt. Ein Kollege stellt Kollegen einen „Fall“ aus seiner Kursarbeit vor. Es geht i.d.R. um gestörte Beziehung. In einem zehn-schrittigen dialogischen Verfahren zwischen Falldarsteller und kollegialen Fallberatern gelangt der Fall – ob in Anwesenheitsform oder online – schrittweise zur Klärung. Kollegen beraten sich gegenseitig.

In ihrem zweiten Beitrag für Deutschland stellt *Sabine Jokisch* die Methode **Hospitation mit kollegialem Feedback** (auch: *Peer Review*) vor. Lehrer bzw. Kursleitende öffnen ihren Unterricht für Kollegen. Das Verfahren beruht auf Gegenseitigkeit, denn wer hospitiert und den Unterrichtenden nachher kritisiert, tut dies mit dem Bewusstsein, sich als Hospitationsgeber auch selbst der Kritik von Kollegen zu stellen. Ein Sachverhalt, der zu achtsamer Kritik und Fairness führt.

Einige der hier vorgestellten Methoden ermöglichen kollegialen Austausch und Voneinander-Lernen. Andere unterstützen individuelles selbstgesteuertes Lernen. Bei ihrer Anwendung bedient man sich mehr und mehr auch des Internets. Folgt man den Autoren, so scheinen sich alle zehn Methoden zum Einsatz auch in der Grundbildung gut zu eignen.

Im Frühjahr und Herbst 2015 reisten Kursleiterinnen und Kursleiter, Planerinnen und Planer in der Erwachsenen- und Grundbildung in Schottland, Polen, Österreich, der Schweiz und Deutschland in die ShareIT-Partnerländer, lernten Grundbildungseinrichtungen und innovative Projekte kennen und hospitierten in Kursen. Höchst subjektive Beiträge im **Kapitel 4. Reisetagebücher** geben Einblick in die Reflexionen der Reisenden.

Eine Auswahl, nämlich dreizehn Autoren und Autorinnen haben in Tagebüchern über Reisen nach Lodz, Glasgow, Graz, Wien, St. Pölten, Salzburg, Klagenfurt, Zürich und Hamburg ihre Beobachtungen, Erfahrungen und Reflexionen festgehalten: *Sallie Condy (Glasgow), Amanda Clark (Glasgow), Mary Rock (Glasgow), Igor Razbornik (Lodz), Sylvia Bikiewicz (Lodz), Matthias Steffel (Salzburg), Christa Sieder (Graz), Andrea Heiglauer (Kärnten), Barbara Vollenweider, Eliane Welti und Martina Würmli (Region Zürich), Elisabeth Gees (Aargau), Roxana Novac-Bax (Hamburg) und Regina Bakar (Hamburg)*.

Anlässlich einer Reise in Kursen der Gastgeber zu hospitieren oder innovative Projekte kennenzulernen, kann Impuls sein, das Gesehene zu Hause selbst auszuprobieren. Dabei werden pädagogische Methoden und Verfahren nicht nur 1:1 umgesetzt, sondern auch kreativ auf benachbarte Handlungsfelder übertragen.

Andere Autoren berichten von den „herzerwärmenden Folgen“ der Reise, bei der man Gelegenheit hatte, Abstand vom eigenen Kursalltag zu nehmen und sich im Engagement der gastgebenden Kolleginnen und Kollegen zu spiegeln.

In seinem Beitrag **5. Zur Qualität der Weiterbildung in ShareIT** wertet *Max Mayrhofer* die Erfahrungen mit der Vorbereitung und Durchführung transnationaler Trainingswochen im Frühjahr 2015 in fünf ShareIT-Partnerländern aus. Sein Evaluationsbericht berücksichtigt die Werbungs- und Vorbereitungsarbeit der sog. Fokusgruppen im Projekt. In die Arbeit der Fokusgruppen waren insgesamt ca. 100 Kursleitende in fünf Ländern einbezogen worden, mit welchen Ergebnissen, das thematisiert der Beitrag. Der zweite Teil der Evaluation befasst sich mit der Durchführung der Reisen zu den Trainingswochen im Frühjahr und Herbst 2015. Hier liegen der Auswertung standardisierte Fragebogen zugrunde, die die Reisenden ausgefüllt haben. Es stehen bei der Auswertung sowohl die Bedürfnisse und Interessen, als auch die Erfahrungen der Kursleitenden während ihrer Reisen im Fokus.

In seinem Beitrag **6. ShareIT – Ein europäisches Netzwerk** wirbt *Max Mayrhofer* für ein Trainer-Netzwerk im Anschluss an ShareIT. „Das ShareIT-Training“ wird „im Rahmen des einwöchigen Austausches“ (durch die diversen Fördermöglichkeiten über das Programm *Erasmus+*, Anmerkung F.D.) „weiterhin für die genannten Zielgruppen angeboten werden. Das ShareIT-Netzwerk sollte nicht nur weiter bestehen, sondern wachsen. Die Partner im Projekt sind bestrebt, die geknüpften Verbindungen zu stärken und weiterhin TrainerInnen untereinander auszutauschen.“

2. Informelles und non-formales Lernen bei KursleiterInnen in der Alphabetisierung und Grundbildung

2. Informelles und non-formales Lernen bei KursleiterInnen in der Alphabetisierung und Grundbildung

Von Frank Drecoll, Hamburg

1. Zur Situation in den Partnerländern:

Als wir erstmals Ende 2011 über die Projektidee mit allen Partnern sprachen, war die Situation der Professionalisierung der Kursleitenden – von Polen einmal abgesehen – in allen Partnerländern ähnlich. In Deutschland war gerade ein Master-Studiengang „Alphabetisierung und Grundbildung“ an der Pädagogischen Hochschule in Weingarten akkreditiert worden (Drecoll/ Willige 2011). In England und Schottland gab es bereits Studiengänge und auch Österreich experimentierte bereits im zweiten oder dritten Durchgang mit einem universitären Studiengang für Basisbildung in Strobl (Affeld/ Drecoll 2009) . In der Schweiz und Polen gibt es keinen Studiengang für Alphabetisierung und Grundbildung, doch gibt es in der Schweiz – wie auch in den andern Ländern – modulare zertifizierte Fortbildungen für Kursleitende in der Alphabetisierung und Grundbildung, die einen Abschluss in einem erziehungswissenschaftlichen oder Lehrer-Studium vorweisen können.

Die Arbeit mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der Alphabetisierung, für die Schulerfahrungen immer mit Gefühlen des Versagens und der Ausgrenzung verknüpft waren, ist eine sehr anspruchsvolle erwachsenenpädagogische und lernberaterische Aufgabe, die einer formalen einführenden Basis-Fortbildung bedarf. Die Dachverbände der Erwachsenenbildung, wie auch die Ministerien für Bildung in den Partnerländern von ShareIT haben inzwischen auf diesen Bedarf reagiert (Affeld/ Drecoll 2009; Jütten/ Mania 2011).

In Deutschland aber fehlt bisher ein Konzept des Bundes und der Länder für eine kontinuierliche finanzielle Förderung von Fortbildung in der Alphabetisierung und Grundbildung. Kursleitende arbeiten in Deutschland in der Regel ohne Festanstellung, also auf Honorarverträgen, die, wenn kein gut verdienender Ehepartner im Hintergrund steht, häufig zu einer prekären Beschäftigungssituation führen. Kostenpflichtige Fortbildungen übersteigen die Budgets der meisten.

Erhebungen bei Kursleitenden in der Grundbildung im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW) ermittelten bereits im Jahr 2004 folgende Bedürfnisse (vgl. Korfkamp/ Steuten 2004): Kursleitende v.a. an kleinstädtischen und ländlichen Volkshochschulen wünschten sich mehr kollegialen Austausch mit Kursleitenden aus anderen Volkshochschulen. Dieses Ergebnis bestätigen auch die jährlichen Monitor-Untersuchungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) (vgl. Karg et.al 2009, S. 59) sowie die Evaluationsstudie des ehemaligen BMBF-Projekts *Pro Grundbildung* (Jütten/ Mania 2011). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) deckte sogar ein Bedürfnis der Kursleitenden nach Kollegialer Beratung auf, einer in Deutschland in den 70er-Jahren für die Lehrerfort-

bildung entwickelten Methode der Fallbesprechung (Rosenstiel 2011; vgl. dazu den Beitrag *Methoden und Gute Praxis in Deutschland: Kollegiale Beratung* in Kapitel 3!).

Eine weitere repräsentative Erhebung des DIE (vgl. Schneider et.al 2011, S. 130) belegt, dass mehr als 50% aller Volkshochschulen nur ein oder zwei Alphabetisierungskurse anbieten. Dabei handelt es sich zu einem großen Teil um Volkshochschulen in ländlichen Regionen oder in Flächenländern mit wenig Besiedelung, an denen i.d.R. nur eine Kursleiterin für Alphabetisierung und Grundbildung unter Vertrag steht. An über der Hälfte der Volkshochschulen mit Alphabetisierungskursen haben die Kursleiter demnach keine KollegInnen, mit denen sie sich ganz nebenbei einmal über ihren Unterricht austauschen könnten. Hier wird deutlich, wie dringend gerade auch einrichtungsübergreifende Gelegenheiten zum kollegialen Austausch sind, sei es in Präsenzform oder via Internet.

In Schottland finden wir für diesen Zweck etwa den Swap Shop, einen „Tauschladen" für erprobte gute Ideen aus der eigenen Unterrichtspraxis. Kursleitende verschiedener Einrichtungen in Glasgow treffen sich vierteljährlich, um Unterrichtsverfahren vor Kollegen zu präsentieren. In Österreich und Deutschland sind z.B. Praxis-Workshops anlässlich von Kursleiter-Tagungen (vgl. den Beitrag *Methoden und Gute Praxis in Österreich*: Teamsitzung in Kapitel 3!) verbreitet. Für die Erwachsenenbildung ungewöhnlich, weil Honorarkursleiter auch in prekären Beschäftigungssituationen, die daran freiwillig teilnehmen, ihre Stunden i.d.R. nicht in Rechnung stellen können.

Beliebt in allen Ländern ist der praxisnahe kollegiale Austausch über Lehr- und Lernmaterialien. Aber auch die Kollegiale Beratung im Rahmen von Lernberatung – eine v.a. in Deutschland, aber auch in Österreich anzutreffende Methode informellen Lernens (Fuchs-Brüninghoff et. al 1989; 1993; Ludwig 2012). Das 10-tägige *formale* Seminar-Angebot für Kursleiter in der Alphabetisierung, das der Deutsche Volkshochschul-Verband seit 2011 auf Abruf bereit hält, umfasst ein zwei-tägiges Modul zur Lernberatung, in dessen Rahmen die Teilnehmenden die Kollegiale Beratung als systematische Methode kennenlernen können.

In allen Ländern steht der erste Generationswechsel der PraktikerInnen in der Alphabetisierung und Grundbildung bevor oder ist schon vollzogen. Dies dürfte v.a. in England der Fall sein, wo man mit der Alphabetisierung in der Erwachsenenbildung bereits vor 1975 begann. In Deutschland startete man 1978. In Österreich 1990 und in der Schweiz während der 1990er-Jahre. Polen beginnt erst jetzt, Erfahrungen mit Angeboten der Grundbildung zu sammeln.

Dieser Generationswandel bringt eine jüngere Generation von PädagogInnen in die Kurse, die, anders als ihre VorgängerInnen, keine Berührungsängste mit den Neuen Medien haben. Diese Kursleitenden nutzen bereits täglich das Internet und entsprechende Trainer-Portale zur Lehr-/Lernmaterialrecherche. Das Netz wird via E-Learning und PDF-Download zur informellen persönlichen Weiterbildung genutzt. Entsprechende Portale werden rege frequentiert (www.feadvice.org.uk; www.skillsforlifenetwork.com; www.alphabetisierung.de; www.alphabetisierung.at; www.alpha-fundsachen.de; www.aloscotland.com/alo/680.html; www.ltscotland.org.uk/communitylearninganddevelopment/about/practice/adultliteracies/introduction.asp; http://www.stiftung-sags.ch/cms/index.php?id=144; www.trenerngo.pl).

2. Zielsetzungen im Projekt ShareIT:

Das Projekt ShareIT hat exakt an den von Kursleitenden selbst formulierten Bedürfnissen angeknüpft, indem folgende Ziele definiert und in den zurückliegenden zwei Jahren umgesetzt wurden:

- Bedarfsermittlung: Planer und Kursleitende in den Partnerländern wurden nach Good Practice und praktikablen Methoden des informellen Lernens und kollegialen Austauschs für Kursleitende in der Alphabetisierung gefragt. Dabei wurden 25 Methoden informellen und non-formalen Lernens in fünf Ländern zusammengetragen.
- In Kursleitenden-Workshops, die parallel zu den Steering Group Meetings in den Partnerländern stattfanden, wurde eine Auswahl innovativer und für das Praxisfeld der Alphabetisierung besonders geeigneter und bereits angewandter Methoden getroffen. Zehn aus 25 Methoden wurden eingehender beschrieben (vgl. die Beiträge im Kapitel 3. Informelles Lernen und kollegialer Austausch: Zehn Methoden aus fünf Ländern!).
- Transnationale Treffen und Fortbildungs-Wochen in fünf Ländern: Kollegialer Austausch und Lernen voneinander über europäische Grenzen hinweg (vgl. Kapitel 4. Reisetagebücher!).
- Nationale und internationale Verbreitung der Projektergebnisse v.a. über das vorliegende Handbuch, das in den Sprachen Englisch, Deutsch und Polnisch vorliegt.

3. Was ist „Informelles Lernen“?

Das Verständnis darüber, was informelles Lernen sei, ist alles andere als einheitlich. Über Wikipedia erfahren wir: „Im Berichtssystem Weiterbildung wird unter informellem beruflichen Lernen u. a. der Besuch von Fachmessen oder Kongressen, die Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen, z. B. Vorträgen oder Halbtagesseminaren, das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der Freizeit, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- und Videokassetten, durch Nutzung von Lernangeboten, z. B. im Internet verstanden (BMBF 2003). (…)

Dohmen (2001) plädiert daher für die Verwendung der von Small (1999) vorgeschlagenen Definition: Der „Begriff des informellen Lernens wird auf alles Selbstlernen bezogen, das sich in unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhängen außerhalb des formalen Bildungswesens entwickelt“ (Dohmen 2001, S. 25). (…)

Formales Lernen: Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.

Non-formales Lernen (auch nicht formales Lernen): Lernen, das nicht in einer Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtung stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.

Informelles Lernen: Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit – eher nebenbei – stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen nichtintentional, findet also inzidentell/ beiläufig statt. (Europäische Kommission 2001, S. 9, 32f). (…)“ (Ende Zitat Wikipedia, Stichwort „Informelles Lernen“) [Letzter Aufruf: 22.10.2015]

Durch den Siegeszug der Neuen Medien, allem voran des Internets als Austausch-, Recherche- und Lernplattform (E-Learning), bedürfen die drei Begriffsdefinitionen der Ergänzung. So kann die Nutzung eines E-Learning-Angebots formales Lernen sein, dann nämlich, wenn es von einer Bildungseinrichtung angeboten wird, im Hinblick auf Lernziele, Zeitraum und tutorielle Begleitung in systematischer, schrittiger Form verläuft und auf einen Abschluss abzielt. Solche formalen beruflichen Lerngelegenheiten im Web gibt es etwa in der schottischen Alphabetisierungspraxis. Wenn in Deutschland oder in Polen ein Kursleiter die Trainer-Portale www.alphabetisierung.de oder www.trenerngo.pl besucht, bildet er oder sie sich informell weiter: es gibt hier weder zertifizierte Abschlüsse, noch tutoriell betreutes, strukturiertes Lernen, sondern der Lernende recherchiert gezielt oder auch ungezielt auf diesen Portalen nach Material für die eigene Kursvorbereitung. Wenn KursleiterInnen eigenerstellte Kursmaterialien in ein Online-Portal hochladen und dafür fremde Materialien zur Nutzung herunterladen oder sich an einer (asynchronen) Debatte im Online-Forum über die Situation als Kursleitende in der Alphabetisierung beteiligen, findet kollaboratives informelles Lernen statt. Die Grenzen zwischen selbstgesteuertem, individuellem und kollegiale, kollaborativem Lernen im Netz sind fließend. In der Alphabetisierung dürften z.Zt. noch selbstgesteuertes, individuelles im Internet vorherrschen.

Informelles, non-formales oder formales Lernen ist nicht immer streng an den Ort gebunden. So kennt jeder die informellen Gespräche oder E-Mail-Korrespondenzen mit Mitlernenden am Rande von formalen Präsenz-Fortbildungen, besonders, wenn sich diese über mehr als eine Sitzung erstrecken.

Es gibt – außer der Teacher Study des NRDC in London (Drecoll 2009) – keine wissenschaftlichen Erhebungen über informelles und non-formales Lernen von Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung. Deshalb sollen im Folgenden Erfahrungen zu Hypothesen verdichtet und Vermutungen über das Lernen der Kursleiter geäußert werden.

4. Thesen zum informellen und non-formalen beruflichen Lernen in der Grundbildung:

Es spricht viel dafür, dass Kursleitende zu Hause sich v.a. durch die Lektüre von didaktischen Handreichungen mit Kursmaterialien, aber auch über mehr oder weniger gezielte Recherchen in Online-Trainer-Portalen weiterbilden. Sie besuchen Tagungen der Erwachsenenbildungsverbände in ihren Ländern und nehmen dort informell oder non-formal an halbtägigen Workshops über Lehr- und Lernmittel oder innovative Methoden teil. Vor allem aber dürften sie non-formal lernen, wenn sie in ihren Einrichtungen an TeamMeetings, *Swap Shops*, gegenseitigen kollegialen Hospitationen, Tutoren-Tandems mit erfahreneren KollegInnen oder an Kollegialen Beratungssitzungen teilnehmen. Dort wird systematisch und zielorientiert gelernt, jedoch ohne Abschluss und ohne die Anleitung externer Experten (Trainer-Trainer). An kleinen Einrichtungen, wie den ländlichen deutschen Volkshochschulen mit nur einem

Alphabetisierungs-Kurs, fehlt häufig diese so wichtige fortbildungsunterstützende Lernkultur für Lehrende (Heise 2009, S. S. 28) in der beschäftigenden Einrichtung. An großstädtischen Einrichtungen wie in Glasgow, Hamburg, Graz, Zürich oder Warschau und Lodz bestehen durchaus Unterstützungsstrukturen für die freien KursleiterInnen. Diese reichen von PCs mit WLAN-Anschluss in der Bibliothek und reich bestückten Kursräumen mit Lernmaterialien über regelmäßige (nicht vergütete) TeamMeetings bis zur Kurs-Hospitation bei der erfahrenen Trainer-Kollegin.

Im Folgenden sollen zehn Thesen zum informellen und non-formalen Lernen von Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung zur Hypothesenbildung über deren kontinuierliche Professionalisierung beitragen („Alphabetisierung und Grundbildung“ wird im Folgenden mit „A und G“ abgekürzt):

These 1:
Kursleitende in der A und G arbeiten in Deutschland nahezu vollständig, in anderen Partnerländern zumindest mehrheitlich auf Honorarbasis, ohne sozialversicherungspflichtigen Vertrag. Ihre berufliche Weiterbildungsbereitschaft bewegt sich jedoch trotzdem auf dem Niveau des festangestellten pädagogischen Personals in der Erwachsenenbildung.

These 2:
Unterrichten und Beraten mit Teilnehmenden in der A und G erfordert eine hohe Qualifikation der Kursleitenden sowie ein hohes Maß an Individualisierung und Teilnehmerorientierung bei der Kursdurchführung, damit innere Lernwiderstände und Lernstörungen nicht entstehen.

These 3:
Lehrbuch-gestütztes Unterrichten wie im Fremdsprachen-Unterricht ist in der A und G selten anzutreffen. Lehr- und Lernmaterialien werden häufig lebenswelt- und teilnehmerorientiert selbst erstellt, was erhöhte Ansprüche an das didaktisch-methodische Know how der Kursleitenden stellt.

These 4:
Kursleitende fragen, wenn sie eine zertifizierte Basis-Fortbildung abgeschlossen haben, Gelegenheiten zu kontinuierlicher beruflicher Fortbildung in ihrer Einrichtung oder einrichtungsübergreifend nach. Erhebungen in Deutschland zeigen einen Mangel an derartigen Unterstützungsstrukturen für kontinuierliche berufliche Weiterbildung in der Erwachsenenbildung. Einrichtungen in Flächenstaaten und ländlichen Regionen lassen ihre Kursleitenden damit allein (vgl. Schneider et.al 2011: über 50% der VHSn mit Alphabetisierung haben nur ein oder zwei Kurse).

These 5:
Zuweilen ausbleibende Lernerfolge und Lernwiderstände bei Teilnehmenden, die zu Lernstillständen führen können, gehören in der A und G zum Kursalltag in allen europäischen Ländern und verstärken das Bedürfnis der Kursleitenden nach permanenter Weiterbildung.

These 6:
Dort, wo komplett informelle Lerngelegenheiten in und außerhalb der Einrichtungen von Kursleitenden selbst organisiert wurden, waren sie nur selten von Dauer. Die häufig prekären Beschäftigungsverhältnisse von Kursleitenden in der öffentlichen Erwachsenenbildung erschweren Eigeninitiativen, die ohne finanzielle Eigenbeteiligung – und sei es für Fahrtkosten zu überregionalen Treffen – kaum darstellbar sind.

These 7:
Einrichtungen der beruflichen und Erwachsenenbildung mit A und G-Angeboten sind gut beraten, non-formale kollegiale und selbstgesteuerte Lernformen für ihr freiberufliches Personal zu fördern. Dazu gehören die Anschaffung von Computern und Handbibliotheken mit Lehr-/Lernmaterialien sowie die Bereitstellung von organisatorischen und moderatorischen Dienstleistungen seitens des festangestellten Personals.

These 8:
Wenn Einrichtungen in positiv-unterstützender Form Selbstinitiative und Eigenaktivierung der Kursleitenden behutsam fördern, können produktive Lernorte für non-formales Lernen entstehen: *Swap Shops*, Portale für Up- und Download von selbsterstellten Kursmaterialien, Kollegiale Beratung, Hospitation und Bedarfsanalysen für die betriebliche Weiterbildung sind gerne praktizierte Lernformen und Methoden.

These 9:
Die Experten kontinuierlicher beruflicher Fort- und Weiterbildung sind die Kursleitenden selbst. Statt externe Trainer-Trainer zu Rate zu ziehen, unterstützen sich Kursleitende gegenseitig auf kollegialer Basis über einen praxis- und lösungsorientierten Know how-Austausch am Arbeitsplatz.

These 10:
Formale und non-formale bzw. informelle Fortbildung in der A und G befruchten sich gegenseitig. V.a. über formale Fortbildungsangebote finden aktuelle innovative Ergebnisse der Lern- und Unterrichtsforschung Eingang in die Praxis. Ein internationaler Dialog der Praktiker könnte neue praxisnahe Forschung für die A und G in Europa anstoßen.

Im Projekt ShareIT wurden Trainingswochen in den fünf Partnerstädten Glasgow, Lodz, Graz, Zürich und Hamburg in zwei Wellen – zuerst im Frühjahr und ein zweites Mal im Herbst 2015 – durchgeführt. Der kollegiale Austausch unter Kursleitenden fünf verschiedener europäischer Länder, der anlässlich von Einrichtungs- und Kurs-Hospitationen, TeamMeetings und Material-Workshops stattfand, nahm vor allem Lehr- und Lernmethoden und Organisationsfragen in der A und G in den Blick.

5. Ausblick:

Für die Praxis und Forschung der Professionalisierung in diesem Feld wären folgende weiterführende Fragestellungen interessant und zukunftsweisend:

Welche Kursleiterpersönlichkeit lernt mit welchen Methoden informellen und non-formalen Lernens am besten? Wie können Qualitätskriterien Guter Praxis auch über non-formale kontinuierliche Fortbildung Eingang in die Einrichtungen finden? Wie kann eine dringend notwendige pädagogische Reform in der A und G angestoßen werden, die von den Lehrenden selbst initiiert und getragen wird?

6. Literatur:

Affeldt, Harald/ Drecoll, Frank (2009): Professionell alphabetisieren. Bestandsaufnahme und Erfahrungen in vier europäischen Nachbarländern – eine Studie. In: UNESCO Institute for Lifelong Learning (Hrsg.): Professionell alphabetisieren. Bestandsaufnahmen und Erfahrungen aus dem In- und Ausland. Alphabund Forschung, Bd. 1. Münster: Waxmann

Drecoll, Frank/ Hubertus, Peter (2009): Fortbildung für Kursleitende in der muttersprachlichen Alphabetisierung und Grundbildung – von 1977 bis 2007. Rückblick und Bestandsaufnahme. In: UNESCO Institute for Lifelong Learning (Hrsg.): Professionell alphabetisieren. Bestandsaufnahmen und Erfahrungen aus dem In- und Ausland. Alphabund Forschung, Bd. 1. Münster: Waxmann.

Drecoll, Frank (2009): Kursleitende in der Alphabetisierung und Grundbildung: The Teacher Study – Ergebnisse und Schlussfolgerungen. In: UNESCO Institute for Lifelong Learning (Hrsg.): Professionell alphabetisieren. Bestandsaufnahmen und Erfahrungen aus dem In- und Ausland. Alphabund Forschung, Bd. 1. Münster: Waxmann.

Drecoll, Frank/ Willige, Miriam (2011): Master of Arts „Alphabetisierung und Grundbildung" - Professionalisierung und Beschäftigungsfelder. In: DLR-Wissenschaftsreihe zur Alphabetisierung und Grundbildung. Bielefeld: wbv – W. Bertelsmann.

Dohmen, Günter (2001): Das informelle Lernen - Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth (1989): Supervision. Hilfe zum professionellen Handeln. In: Elementarbildung – Beratung – Fortbildung. Bericht des Projektes „Vermittlung elementarer Qualifikationen". PAS /DVV. Bonn und Frankfurt a. Main.

Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth/ Pfirrmann, Monika (1993): Beratung als Methode in der Erwachsenenbildung – eine Fortbildungsinitiative. In: Meisel, Klaus u.a.: Erwachsenenbildung in den neuen Ländern, Frankfurt/M. 1993, S. 141-151.

Heise, Maren (2009): Informelles Lernen von Lehrkräften. Ein Angebots-Nutzungs-Ansatz. Münster, N.Y, München, Berlin.

Jütten, Stefanie/ Mania, Ewelina (2011): Professionalisierung der Alphabetisierung und Grundbildung. Die Evaluation der Fortbildung des Verbundprojekts „ProGrundbildung". In: PT-DLR e.V. (Hg.)(2011): Lernprozesse in Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Diagnostik, Vermittlung, Professionalisierung. Bielefeld.

Korfkamp, Jens/ Steuten, Ulrich (2004): Aus- und Fortbildung von Alphabetisierungspädagogen in Nordrhein-Westfalen. In: 25 Jahre Alphabetisierung in Deutschland, Hrsg: Julia von Genz, Stuttgart, S. 139-144.

Ludwig, Joachim (Hrsg.) (2012): Lernen und Lernberatung – Alphabetisierung als Herausforderung für die Erwachsenendidaktik. Reihe Theorie und Praxis in der Erwachsenenbildung. DIE, Bielefeld.

Rosenstiel, Tatjana von (2010): Stand der Qualifizierungen im Bereich Alphabetisierung/ Grundbildung. Stand: 11. Nov. 2010. alpabund-Fachgruppe 6 „Professionalisierung". PT-DLR, Bonn.

Schneider, Karsten/ Ernst, Annegret/ Hendel, Anja (2011): Alphabetisierung an Volkshochschulen. Ergebnisse einer bundesweit repräsentativen Befragung. In: Ein Grund für Bildung?! Bielefeld, S. 127-144.

3. Informelles Lernen und kollegialer Austausch: Zehn Methoden aus fünf Ländern

3.1 Informelles Lernen und kollegialer Austausch: Zehn Methoden aus fünf Ländern

Einführung

Das Projekt ShareIT hatte das Ziel, innovative Methoden des informellen Lernens und kollegialen Austauschs, wie etwa Kollegiale Beratung, Hospitation, Online-Trainer-Portale oder Tagebuch-Schreiben für Kursleiter in der Erwachsenenbildung des jeweiligen Landes aufzufinden und zu prüfen, welche dieser Methoden sich für die informelle Weiterbildung der Kursleitenden in der Alphabetisierung und Grundbildung eignen. Eine Untermenge dieser Methoden sollte im Rahmen transnationaler Wochen des Reisens und Austauschs zwischen Praktikern der fünf Partnerländer kennen gelernt und erprobt werden (mehr dazu in dem Beitrag von *Max Mayrhofer* 5. Zur Qualität der Weiterbildung in ShareIT).

Aus 25 Methoden informellen Lernens und Austauschs wurden zehn für die Alphabetisierung und Grundbildung ausgewählt. Das aktuelle Kapitel hält zehn Beiträge über diese Methoden bereit:

Über ***Swap Shops*** **(Tauschläden)** berichtet ein schottischer Beitrag. Der Swap Shop ist ein Ort kollegialen Austauschs, bei dem erfahrene Trainer erprobte Verfahren aus ihrem Unterricht vorstellen und gemeinsam mit den Kolleginnen zur Diskussion stellen.

Das schottische **Trainer-Portal *Adult Literacies Online (ALO)*** richtet sich an Trainer und an Teilnehmer in der Grundbildung mit dem Ziel, diesen eine zentrale Orientierung in allen didaktisch-methodischen Fragen des Lehrens, der Diagnostik und des Lernens zu geben. Besucher des Portals können sich u.a. über E-Learning-Tutorials weiterbilden.

Der erste polnische Beitrag **„Entwicklung von Fertigkeiten bei der Bedarfsermittlung für Kurse“** beschreibt ein informelles Verfahren, das v.a. in der betrieblichen Weiterbildung zum Einsatz kommt. Wenn Trainer in die Bedarfsermittlung einbezogen werden, lernen sie fast nebenbei, also informell.

Der zweite Beitrag aus Polen berichtet über ein bekanntes und gerne genutztes **Trainer-Portal NGO (*www.trenerngo.pl*)**, das Filme über Unterricht, Lernprogramme, ein Forum sowie ein Trainer-Handbuch zum Download bereithält.

Ein Beitrag aus Österreich beschreibt Online-Plattformen im Internet, die sich an Kursleitende in der Basisbildung richten. Das **Trainer-Portal www.basisbildung-alphabetisierung.at** sowie ein **Blog (www.praxis-basisbildung.at)** für Trainerinnen, um selbst erprobte methodische Verfahren oder Kursmaterialien für Kollegen zur Diskussion zu stellen.

In der Basisbildung in Österreich ist der zentrale Ort informellen Lernens von Kursleitenden in der Grundbildung immer noch die unspektakuläre aber klassische **Teamsitzung**, eine regelmäßige

Mitarbeiterbesprechung für die Honorarkräfte der Einrichtung. Das Team Meeting wird häufig von einer festangestellten Fachbereichsleiterin moderiert. Was hier stattfindet, es nicht formale, sondern non-formale Qualifizierung.

Ein Beitrag aus der Schweiz stellt die Methode ***After Action Research (AAR)*** vor. Die Methode dient dem systematischen Rückblick, um aus Projekten zu lernen.
Ein weiterer Beitrag aus der Schweiz befasst sich mit dem **Tagebuch-Schreiben** als Archivierungsmethode für Erfahrung und gute Ideen sowie als Reflexionsmethode, um über neue Unterrichts-Verfahren nachzudenken, wenn man sie ausprobiert hat. Wie effektiv diese Methode ist, zeigen die Reisetagebücher in diesem Handbuch.

Kollegiale Beratung ist in Deutschland in der Lehrerfortbildung recht bekannt. Seit einigen Jahren bedient sich auch die Erwachsenenbildung dieser sehr effektiven Methode. Ein Kollege stellt Kollegen einen „Fall“ aus seiner Kursarbeit vor und der Fall gelangt unter Mithilfe der Kollegen schrittweise zur Klärung.

Hospitation mit Kollegialem Feedback (auch: *Peer Review*) ist eine Methode, bei der Kursleitende ihren Unterricht für KollegInnen öffnen. Anschließend erhalten sie ein konstruktiv-kritisches Feedback. Das Verfahren beruht auf der Gegenseitigkeit des Hospitierens.

3.2 Methoden und Gute Praxis in Schottland: Swap Shop

Von Sallie Condy, Glasgow

1. Einführung

Der *Glasgow Council for the Voluntary Sector (GCVS)* mit Sitz in Glasgow wurde 1974 gegründet und ist eine Mitgliederorganisation mit über 600 Mitgliedern, die sich hauptsächlich aus Gemeinde- und Freiwilligenverbänden rekrutiert. Unsere breite Mitgliederbasis bietet eine breite Palette von Dienstleistungen und Aktivitäten in Glasgow an und arbeitet im Bereich der Gleichberechtigung, Pflege, Beschäftigungsfähigkeit, Jugend, Familie, Gemeinschaftslernen und Entwicklung.

Unsere strategischen Ziele sind:

- Wert, Umfang und Relevanz des Freiwilligen- und Gemeinschaftssektors in der Stadt zu fördern;
- notwendige Unterstützungsleistungen zu etablieren, um einen stärkeren, sichereren und nachhaltigeren Freiwilligen- und Gemeinschaftssektor zu bauen;
- einen aktiven Beitrag zur Sichtbarkeit und Wirkung der Zivilgesellschaft in der Stadt zu leisten.

Wir bieten Dienstleistungen, Unterstützung und Information für den ehrenamtlichen Sektor an und dazu gehört auch die Arbeit an unserem Service-Team des *Community Learning & Development (CLD)*. Finanziert durch einen Zuschuss des *Glasgow City Council* (Gemeinderats), stellt das Team von zwei Mitarbeitern eine freie maßgeschneiderte Beratung und Unterstützung für das CLD-Personal in den Hochschulen und im gemeinnützigen Sektor zur Verfügung. Darin enthalten sind ein Online-Portal, Networking-Veranstaltungen, ein regelmäßiger elektronischer Newsletter und Weiterbildung. Als Teil dieses breiteren CLD-Programms der Mitarbeiterunterstützung und Netzwerk-Möglichkeiten sind die *Swap-Shops* das informellste, entspannteste Element.
GCVS ist Partner in *Glasgow's Learning*, einer strategischen Partnerschaft für Glasgow, die Organisationen aus allen Sektoren mit einem Interesse an CLD zusammen zu bringen sucht. GCVS hat die Vertretung auf allen Ebenen der Partnerschaft inne und nutzt diese, um die Chancen, die unserem CLD-Team angeboten werden, wie etwa die *Swap-Shops* (Tauschläden), zu fördern.

Wir hatten bisher selten Sitzungen für den Praxisaustausch zwischen Mitarbeitern in der Alphabetisierung und Grundbildung (ALN[1] /BSE) abgehalten, aber im Sommer 2012 hatte eine Reihe von Mitarbeitern die Qualifikation für das Lehramt in der Erwachsenen-Grundbildung (TQAL) abgeschlossen. Diese Qualifikation wurde auf nationaler Ebene vom schottischen Konsortium der Universitäten und Hochschulen angeboten. Evaluierungsberichte gaben eine Zusammenfassung des Erfolgs und Handlungsempfehlungen (Hillier (2008) und Wilson, Patton & Hunter (2012)). Vor Ort in Glasgow wurde erkannt, dass das Personal in Studiengängen studiert hatte, um die Forschung im Bereich *Adult Literacy and*

[1]ALN = Adult Literacy and Numeracy, BSE = Basic Skills Educaton

Numeracy (ALN) und *Basis Skills Education (BSE)* besser zu verstehen und anwenden zu können. Sowohl der *Adult Literacy and Numeracy in Scotland Report (ALNIS)* (vgl. Scottish Executive, 2001), als auch *Adult Literacies in Scotland 2020 (ALIS)* (vgl. Scottish Government, 2010) ordnete für Mitarbeiter in der Grundbildung die Verwendung des sog. ‚Sozialtrainingsmodells' an. In Glasgow stellte das CLD-Team (GCVS) fest, dass das Wissen und die Erfahrungen des frisch qualifizierten TQAL-Personals dem exakt gerecht wurden.
ALIS 2020 hat außerdem Resultate in Bezug auf die Anerkennung der Rolle der Mitarbeiter in der Grundbildung für qualitativ hochwertigen Unterricht erbracht. Durch den Aufbau unserer eigenen Praxisgemeinschaft der Mitarbeiter in der Grundbildung spiegeln wir nationale Standards wider. In jüngerer Zeit formuliert das *Professional Development Framework for Scotland's Adult Literacies Workforce* neue Rahmenbedingungen für die Grundbildung, die den politischen Kontext für die Grundkompetenzen und deren Entwicklung bei Beschäftigten würdigt und dabei Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende einschließlich deren Vernetzung untereinander vorantreibt. Das Konzept der *Swap-Shops* ist unser Beitrag hierzu.

Wir hätten diese Sitzungen auch Practice Sharing nennen können, aber der Name *Swap Shop* war durch eine Sendung im Kinderfernsehprogramm aus den 1970er und 1980er Jahren bekannt, in der Kinder samstagmorgens anriefen, um ihr Spielzeug zu tauschen. Viele Mitarbeiter in der Grundbildung sind in dem Alter, in dem sie die Sendung in guter Erinnerung haben, so dass es entspannter ist, unter diesem Motto zu arbeiten, als nur den Blick auf reine Zweckerfüllung zu haben. Die TV-Show war durchaus innovativ für ihre Zeit.

Abb.: Das Swap Shop-Logo der TV-Serie aus den 1970er-Jahren

Wir wissen von Mitarbeitern, dass es schwierig sein kann, sie von ihrem Unterricht freizustellen, um an der Unterstützung und Entwicklung der Sitzungen teilzunehmen, so empfehlen wir Trägern, nur eine Person zu den Swap-Shops zu schicken, die dann das Gelernte an ihre Kollegen weitergeben kann.

Der *Swap Shop*-Methode eignet sich v.a. für erfahrene Trainer.

2. Zielgruppe

Die Zielgruppe für unsere *Swap Shops* sind alle Mitarbeiter mit einem Interesse an *Community Learning & Development (CLD)* einschließlich ALN / BSE in Glasgow. Dies schließt Tutoren, Helfer und Ehrenamt-

liche aus den Hochschulen oder dem gemeinnützigen Sektor und Partnern des öffentlichen Sektors ein. In der Regel gibt es ein oder zwei Moderatoren bei einem Swap Shop und etwa 10-12 Teilnehmer. Je nach Thema und Ort des *Swap Shops* können wir Mitarbeiter gezielter ansprechen, aber entscheidend ist, dass der Swap Shop offen für alle ist und als gleichberechtigter Austausch zwischen den Mitarbeitern betrachtet wird.

3. Ziele des Swap Shops

Mit den Swap Shops verfolgen wir diese Ziele:

- Aufbauen auf den Kompetenzen der TutorInnen (Kompetenzorientierung);
- Austausch der besten Verfahren zwischen den ALN/ BSE-Mitarbeitern in Glasgow;
- Erweiterung der Kenntnisse der TutorInnen;
- Verbesserung der Kommunikation zwischen Tutoren der verschiedenen Einrichtungen im ALN/ BSE-Sektor, einschließlich der Personen, die derzeit keine Beschäftigung haben;
- Bereitstellen eines Forums für die Mitarbeiter, um Bedenken ansprechen und Lösungen zu Fragen aus der Lernumgebung finden zu können, zum Beispiel, wie man einen bestimmten Teilnehmer unterstützt oder den Bedarf für bestimmte Ressourcen artikuliert.

4. Methoden und Ressourcen

Die Schlüsselressource, die erforderlich für die Swap-Shops ist, ist das Zeitbudget des Personals, etwas zu präsentieren oder teilzunehmen. Sicherlich müssen die Mitarbeiter ein bestimmtes Niveau an Expertenwissen mitbringen, um sich austauschen zu können. Wir finden das jedoch nicht schwer, da die Mitarbeiter der Grundbildung eine ressourcenreiche Gruppe darstellen. Und es gibt immer neue Verfahren, Methoden oder Situationen, die Mitarbeiter entwickelt oder erfahren haben. Es ist ideal, wenn es eine wissenschaftliche Grundlage für präsentierte Ideen gibt, jedoch keine Voraussetzung.

Wir identifizieren Themen, Moderatoren und Standorte nach den Fragen, die gerade aktuell sind und auf den lokalen oder nationalen Tagesordnungen stehen und danach, ob Mitarbeiter sich ein besonderes Thema wünschen. Ein Beispiel: Kürzlich erklärte ein Tutor im Matheunterricht, dass sein Hintergrund für Rechnen in der Musik liege, und er dazu forsche, wie Rhythmus und Taktschlagen verwendet werden könnten, damit Menschen das Konzept der Chronologie und Zeit begreifen. Wir haben ihn gebeten, das Thema in einer Swap Shop-Sitzung zu präsentieren. Wenn es jemanden mit ähnlichem Wissenstand gibt, können wir ihn bitten, ebenfalls dazu etwas beizutragen. Und wenn wir einen Lernort finden, an dem Musik genutzt wird, so wie in der Jugendarbeit in Glasgow, dann wäre das ein wahrscheinlicher Veranstaltungsort.

Der Veranstaltungsort für *Swap Shops* variiert, aber es würde im Idealfall einen Raum erfordern, der groß genug ist, um eine Gruppe von etwa 10-15 Mitarbeiter mit einem informellen Sitzarrangement aufzunehmen. Wir stellen normalerweise Tee, Kaffee und Kekse zur Verfügung. Wir gestalten die Idee eines Plauschs bei einer Tasse Kaffee mit einem geschätzten Kollegen. Wir könnten auch einen Computer verwenden, falls das angebracht wäre.
Das Terminieren der Swap Shop-Sitzungen erfolgt zufällig, aber die Veranstaltungszeit freitags nachmit-

tags für zwei Stunden, wenn Mitarbeiter weniger Unterrichtsverpflichtungen haben, hat sich als beliebt erwiesen. Wir halten einen Swap Shop alle drei Monate ab, wenn er zeitlich zu anderen Möglichkeiten des Networkings und der Mitarbeiterentwicklung passt. Der Veranstaltungsort ändert sich jedes Mal innerhalb der Stadt und gibt Mitarbeitern die Möglichkeit, andere Lernorte zu erleben und zu sehen. Dies ist nützlich, sowohl um Lernenden Empfehlungen zu geben, als auch für die partnerschaftliche Zusammenarbeit. Viele Mitarbeiter arbeiten in Glasgow schon seit Jahren, aber haben bestimmte Lernorte noch nie gesehen.
Jährlich stellt das CLD-Team in der GCVS ein Programm von Aktivitäten, einschließlich Informationen über *Swap Shops* zusammen (http://www.gcvs.org.uk/learning-and-development/cld/). Dies wird elektronisch über unsere Mailinglisten und auch als Broschüre an die Mitarbeiter verteilt, um sie an die Ehrenamtlichen weiterzugeben. Vor dem Swap Shop wird eine Erinnerung per E-Mail wird gesendet und die Mitarbeiter werden ermuntert einen Platz zu buchen.

Das CLD-Service-Team in der GCVS betreut den Swap Shop in einer sehr informellen Art, indem es die Moderatoren vorher vorstellt und ihnen anschließend dankt. Die zweistündige Sitzung umfasst ein oder zwei Präsentationen, es schließt sich oft ein Rundgang durch die Einrichtung an und dann gibt es immer Zeit, sich über Ressourcen, Ideen und Anliegen auszutauschen. Manchmal wollen Menschen weniger diskutieren und bei anderen Gelegenheiten wieder mehr. Die Präsentationen können über den Computer erfolgen, aber sie können auch sehr informell sein, wenn z.B. jemand Praxisbeispiele aus seinem Unterricht zeigt. Ein Beispiel: Als ShareIt-Kollegen einen Swap Shop besuchten, konnten sie selbst aktiv an einer Sitzung eines Creativ-Writing-Kurs teilnehmen, indem sie das erlebten, was die Kurs-Teilnehmer auch erleben würden. Zusätzlich konnten sie aber dem Trainer Fragen zu seiner Vorgehensweise stellen.

Wir verwenden keine formellen Evaluationsbögen am Ende des *Swap Shops*, weil dies nicht zu der eher informellen Form passt. Doch das CLD-Team sucht in jedem Fall ein mündliches Feedback und bittet zudem um Kommentare zu den *Swap Shops* in einer jährlichen Umfrage.

Weitere Informationen über *Swap Shops* bei:

Sallie Condy, CLD Service Coordinator
GCVS - The Albany Learning and Conference Centre
Mailto: sallie.condy@gcvs.org.uk

5. Literatur

Education Scotland (no date): A professional development framework for Scotland's adult literacies workforce http://www.educationscotland.gov.uk/communitylearninganddevelopment/adultlearning/adultliteracies/professionaldevelopment/about/index.asp [15/6/15].
Hillier, Y (2008): Teaching Qualification in Adult Literacies – Evaluation Report Executive Summary www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/1046/0076084.doc [14/6/15].
Scottish Executive (2001): Adult Literacy and Numeracy in Scotland, Edinburgh, Scottish Executive.
Scottish Government (2010): Adult Literacies in Scotland 2020:Strategic Guidance, Edinburgh, Scottish Government.
Wilson, A, Patton, N & Hunter, K. (2012): Ecologies of Professional Development:
Understanding the Teaching Qualification: Adult Literacies in Context Final Report Summary www.aloscotland.com/alo/downloadresource.htm?id=3695 [14/6/15].

3.3 Methoden und Gute Praxis in Schottland: Das Trainer-Portal *Adult Literacies Online (ALO)*

Von Lesley Martin, Glasgow

1. Einführung

Adult Literacies Online (ALO) wurde 2001 mit Mitteln der Schottischen Regierung entwickelt und installiert (www.aloscotland.com/alo/680.html). Der ALNIS-Report (vgl. Scottish Government, 2001) war die Basis für eine nationale Initiative im Praxisfeld Alphabe-tisierung (Lesen, Schreiben, Rechnen) die bis zum heutigen Tag nachwirkt. Die Strategie dieser Jahre wird beschrieben in *The Adult Literacies in Scotland 2020: Strategic Guidance (ALIs 2020)* (vgl. Scottish Government, 2010), die auf dem ALNIS-Report und dem Aktionsplan für Alphabetisierung aufbaut.

Der ALNIS-Report von 2001 gab die nachfolgenden Schlüsselempfehlungen aus:

- ***„Die nationale Strategie (für die Erwachsenenalphabetisierung) sollte von Ministern aktiv überwacht und innerhalb der Schottischen Regierung koordiniert und beobachtet werden“***
- ***„Die Schottische Regierung sollte eine Anleitung für Alphabetisierung und Rechnen für andere nationale Organisationen entwickeln, die einen Anteil an der Entwicklung der Erwachsenalphabetisierung haben.“***
- ***„Die Qualität der Programme sollte durch einen neuen Rahmenlehrplan und eine nationale Onlinedatenbank und ein Eigenmittelsystem verbessert werden.“***

Auf der Basis der Untersuchung von ALNIS im Jahr 2001 lag die Verantwortung für die Erwachsenenalphabetisierung bei den Gemeinden, Weiterbildungseinrichtungen und Freiwilligenorganisationen. Es gab keine Standards für die Durchführung und eine gewisse Verwirrung darüber, was das Thema Erwachsenenalphabetisierung ausmacht. Als Ergebnis des ALNIS-Reports wurde 2003 das *Learning Connections Team* gebildet. Sein Schwerpunkt lag auf Forschung, Entwicklung, Training und Qualitätssicherung. 2007 wurde das Team Teil des Direktoriums für Lebenslanges Lernen in der schottischen Regierung und 2010 wurde es in *Education Scotland* überführt. *Education Scotland* ist verantwortlich für Erwachsenenbildung in Schottland und *Adult Literacies Online (ALO)* ist nun Teil von *Community Learning & Development*.
Heute wird *ALO Scotland vom Communities Team in Education Scotland* unterstützt und wurde zu einer „Anlaufstelle für den Zugang verfügbarer Ressourcen, Training und Entwicklung, Forschung und Networking“. (ALNIS, 2001).
2010 bildete der ALNIS-Führungsbericht die Grundlage für die Forschung, um für einen hohen Standard bei der Durchführung von Grundbildungskursen für Erwachsene zu sorgen. Es wurde eine professionelle Entwicklungs-Facharbeitsgruppegebildet. Das Ergebnis ist der professionelle Entwicklungsrahmenplan für das in Schottlands Erwach-senenbildungseinrichtungen beschäftigte Personal. Das ist Teil der Zehnjahresstrategie der Schottischen Regierung zur Verbesserung des Lehrens und Lernens in der Alphabetisierung in Schottland. *Adult Literacies Online (ALO)* ist ein Kernelement in der in-formellen

professionellen Entwicklung (CPD) des Personals in der Aphabetisierung in Schottland. Das Konzept des Lehrens und Lernens in der Alphabetisierung im Rahmen von ALO ist das von der schottischen Regierung favorisierte *social practice model* (gesellschaftliche Praxismodell).

2. Das social practice model

In Schottland nimmt die Bezeichnung Alphabetisierung *(literacies)* Bezug auf die komplexen Bedürfnisse des Lernenden und umfasst die Fähigkeiten und Kenntnisse im Lesen, Schreiben und im Zahlengebrauch im täglichen Leben.
Der Ansatz des *social practice model* in der Alphabetisierung wird von der Schottischen Regierung genutzt, weil sie erkennt, dass Lernen in der Alphabetisierung in einem „komplexen Zusammenhang zu sozialen, emotionalen und persönlichen Werten und Gewohnheiten“ steht. Der *social practice model* Ansatz stellt den Lernenden in den Mittelpunkt des Lernens in Beziehung zu seinen Lernbedürfnissen im realen Leben innerhalb der eigenen Gemeinschaft, der Familie, im individuellen Leben, im Gemeinschafts-leben, am Arbeitsplatz und in der weiteren Gesellschaft. Dieser Ansatz von Alphabetisierung nimmt Bezug auf die aktuellen Lebenserfahrungen und Kenntnisse des Lernenden und baut darauf auf, so dass der Lernende ermuntert wird die Steuerung des Lernens und die Verantwortung dafür zu übernehmen. Persönliche Lernpläne und Lernbedürfnisse und -ziele ermutigen die Lernenden, die Regie über ihr Lernen zu übernehmen und Fortschritte zu erkennen, während sie an den selbstgesetzten Zielen arbeiten. Diese Ansätze sind fundamental für das von der Schottischen Regierung beworbene System des Lebenslangen Lernens (ALIS 2010).

Die Beschäftigten im Bereich Lebenslanges Lernen in der Erwachsenenbildung werden von der Schottischen Regierung dafür anerkannt, dass sie breite und vielfältige Schichten der Gesellschaft erreichen. Viele arbeiten auf projektbezogenen, befristeten und Teilzeitverträgen und viele arbeiten in mehreren Jobs. Der Bedarf, Strukturen zu schaffen, um die Anforderungen an professionelle Weiterbildung für das Personal im Bereich Lebenslangen Lernens zu erfüllen, wurde erkannt und wird als Teil des Professional Development Framework for Scotland’s Adult Literacies Workforce (ALiS2020 Outcome) gefördert. Der Rahmenplan entstand aus der Notwendigkeit heraus, den professionellen Ansprüchen dieser unterschiedlichen Beschäftigten und dem Anspruch auf eine hochqualifizierte Belegschaft gerecht zu werden, was letztlich den erwachsenen Kurs-Teilnehmern zu Gute kommt. *Adult Literacies Online (ALO)* ist in Verbindung mit den Veränderungen und Fortschritten entwickelt worden, um die Entwicklung eines hoch-qualifizierten Bildungspersonals für Alphabetisierung zu fördern, die wiederum Schottlands Teilnehmern in den Alphabetisierungskursen zu Gute kommen wird.

3. Das social praxis model und Adult Literacies Online (ALO)

Adult Literacies Online (ALO) ist die einzige Anlaufstelle für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung in Schottland und folgt den Prinzipien des schottischen Rahmenlehrplans für Alphabetisierung und Alltagsrechnen. Das Ziel von ALO ist es, den Austausch von Ideen und Lernmaterialien zwischen Trainern und Teilnehmern zu fördern.
Die Entwicklung des Rahmenlehrplans ist ein Ergebnis des schottischen Berichts über Alphabetisierung (ALNIS, 2001), der empfahl, dass „die Qualität des Programmes durch einen neuen Rahmenlehrplan

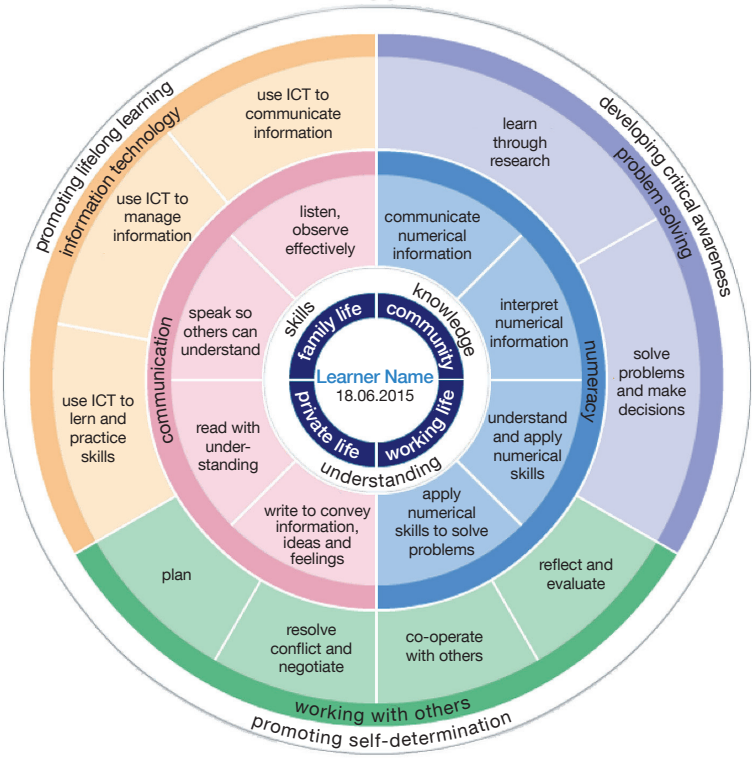


Abb.: The Wheel – das Curriculum-Rad

verbessert werden sollte“. Dieser Rahmenlehrplan ist nun auf *ALO Scotland* erhältlich und wird als Rad dargestellt. Das Rad nutzt das *social practice model* für Lebenslanges Lernen und kann von Trainern und Teilnehmern gleichermaßen genutzt werden. Es wird in Abschnitten präsentiert und dient als visuelle Hilfe für Trainer und Teilnehmende. Das betrifft die Gebiete, die in der Erwachsenenbildung unterrichtet werden können und informiert die Trainer über die pädagogischen Prinzipien, auf denen sie basieren. Ein Online-Tutorial ist zur Nutzung bereitgestellt.

Der Rahmenlehrplan stellt in Schottland die beste Umsetzung des Ansatzes des *social practice model* in der Alphabetisierung dar und bietet eine Anleitung zum Unterrichten, zu Personalentwicklung und Training und zur Führung.

Die Lehrer können zum eigenen Studium und zur praktischen Anwendung des Curriculum-Rads folgende Materialien herunterladen:

- ALN Rahmenlehrplan (pdf Version)
- Inhalte des Rahmenlehrplans (web Version)
- Das Lehrplan-Rad
- Das Lehrplan-Rad-Tutorial

Lehr- und Lernmaterialien, die zum Einsatz in Schottland entwickelt werden, sollten auf die Prinzipien des Rahmenlehrplans Bezug nehmen.

4. Literatur

Adult Literacies in Scotland 2020: strategic guidance, Scottish Government, (2010): http//www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/339854/0112382.pdf.

Adult Literacy and Numeracy in Scotland, Scottish Executive, (2001): http//www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/158952/0043191.pdf.

http://www.aloscotland.com/alo/680.html.

3.4 Methoden und Gute Praxis in Polen: Das Trainer-Portal *www.trenerngo.pl*

Von Grzegorz Grodek, Lodz

1. Einführung

Der Kursleiter, der anderen bei der Förderung ihrer Kompetenzen helfen will, sollte sich seiner Stärken und Schwächen bewusst sein. Wesentlich ist, dass er über eine ausgereifte Persönlichkeit verfügt. Der Leiter trägt auch die Verantwortung, die Beziehung mit den Teilnehmern aufrechtzuerhalten. Unabhängig davon, mit wem er arbeitet und was seine Lernziele sind, sollte der Trainer immer im Hinterkopf haben, dass Menschen, die zur Weiterbildung gekommen sind, verschiedene Bedürfnisse, Persönlichkeiten, Erfahrungen, Sorgen, Ängste, Denkstile, Haltungen und Stimmungen haben. Das muss im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit des Trainers stehen und daran muss er arbeiten, denn die Entwicklung und die Zufriedenheit der Teilnehmer ist das primäre Ziel.

Abb.: Home-Page des Trainer-Portals www.trenerngo.pl

Das Portal *www.trenerngo.pl* wurde im Rahmen eines Projektes mit dem Titel *Gute NGO*-Trainer entwickelt (Dobry Trener NGO) und von EEA-Zuschüssen mitfinanziert. Dieses Portal und Materialien richten sich an Ausbilder und Lehrer, vor allem von NGOs, die mit erwachsenen Teilnehmern arbeiten. Dies basiert auf einer nicht-institutionalisierten Zusammenarbeit und Fernunterricht.

2. Idee und Ziele

Trenerngo.pl ist ein Portal für Ausbilder, wo sie praktische Informationen und Bildungsressourcen finden. Das Portal enthält viele Bildungsressourcen: Multimedia und Videos zu verschiedenen Aspekten der Durchführung von Kursen. Ein Forum für registrierte Benutzer wurde ebenfalls eingerichtet. Es ist ein Ort, an dem Trainer Ansichten und Wissen austauschen können. Das Portal beinhaltet auch Bereiche mit Links zu anderen Organisationen, die Trainer betreffen, wo nützliche Informationen gefunden werden können. Eines der wichtigsten Hilfsmittel, das auf dem Portal verfügbar ist, ist das Trainerhandbuch mit praktischen Informationen, wie das Training durchzuführen ist, um gute Qualität sicherzustellen. Das Trainerhandbuch

dient dazu, Kontakt und Arbeit als Trainer zu erleichtern und die gesetzten Ziele zu erreichen. Es wurde von Trainern für Trainer geschrieben. Es gibt Tipps, wie die Veranstaltungen zu planen sind und wie man mit den Teilnehmern kommuniziert, um ihre Aufmerksamkeit zu bekommen und Konflikte in der Gruppe zu vermeiden. Das Handbuch umfasst verschiedene Aspekte der Arbeit mit Gruppen. Es liefert Informationen, wie man den Teilnehmern Feedback gibt und wie wichtig dies im Lernprozess ist. Die Trainer könnten auch von praktischen Methoden zur Organisation und Planung des Trainings profitieren: Analysieren der Schulungsbedürfnisse der Teilnehmer, Entwicklung des Lehrplans und Zeitablaufs des Trainings.

Die Lernergebnisse des Prozesses hängen von der Lehrperson ab, die die Techniken, die im Handbuch aufgeführt werden, implementiert.

Die Ergebnisse umfassen die folgenden Bereiche:

- zwischenmenschliche Kommunikation,
- Persönliche und berufliche Entwicklung der Trainer,
- Management der Gruppenprozesse,
- Organisation und Planung von Schulungen,
- Öffentliche Darstellung

Abb.: Handbuch für Kursleiter (Podręcznik trenera)

3. Beschreibung der Methode

Das Verfahren basiert auf Selbstlernen. Es kann auch von Trainer-Trainern verwendet werden, um den Lernprozess zu erleichtern. Das Portal enthält viele nützliche Informationen in unterschiedlichen Formaten: Man kann Videos sehen, Dokumente und Berichte hochladen und lesen. Es enthält auch ein Forum für Ausbilder zu einem Meinungsaustausch.
Eines der wichtigsten Ergebnisse des Projekts ist das Trainerhandbuch, das Ausbildern praktische Tipps gibt, wie man eine Weiterbildung durchführt: Wie man Rückmeldungen erhält, wie man die Aufmerksamkeit der Gruppe gewinnt, usw. Es ist in fünf Kapitel unterteilt: Zwischenmenschliche Kommunikation, Personal und Weiterbildung der Trainer, Verwaltung des Prozesses in der Gruppe, Organisation und Planung von Schulungen, öffentliche Darstellung. In diesem Handbuch werden die Schlüsselkompetenzen, die ein guter Trainer besitzen sollte, vorgestellt. Diese Kompetenzen und Fähigkeiten, die die größte Aufmerksamkeit verdienen, wurden von den Trainern in einer Umfrage ausgewählt. Jedes Kapitel beschreibt eine Kompetenz. Jedes Kapitel enthält auch Tipps, Kommentare und wichtige Gedanken, die in den Expertentreffen mit Trainern aufgetreten sind.

4. Möglichkeiten und Einschränkungen

Grundlegende IT-Kenntnisse und -Fähigkeiten sind erforderlich, um die Vorteile dieses Lernortes zu nutzen. Die Anwendung dieser Methoden und Produkte erfordert die Möglichkeit, es probeweise an einer Gruppe von Nutzern zu testen. Es könnte durch unterschiedliche Settings und für unterschiedlichen Teilnehmer implementiert werden. Die Trainer könnten das im Forum diskutieren. Da es sich um Lehrmaterial zum Selbststudium handelt, kann es unabhängig von Zeit und Ort verwendet werden.

3.5 Methoden und Gute Praxis in Polen: Fähigkeiten entwickeln bei der Lernbedarfsanalyse

Von Grzegorz Grodek, Lodz

1. Einführung

Die erste Stufe des Trainingsprozesses ist eine Analyse des Weiterbildungsbedarfes. Es handelt sich um eine Reihe von Schritten, die es ermöglichen, die Art der passenden Trainingsform für teilnehmerorientiertes Lehren und Lernen sowie den Ausgangslevel des Teilnehmers in Bezug auf dessen Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen zu bestimmen. Auf Basis dieser Daten können wir die Lücke zwischen den aktuellen Kenntnissen und Fertigkeiten des Teilnehmers und dem angestrebten Level nach Abschluss des Trainings identifizieren. Dies ist die entscheidende Stufe des Trainingsprozesses oder auch ein nicht passendes Angebotslevel dazu führen können, das Lernerfolge ausbleiben und die Teilnehmer entmutigt werden, ihre Kompetenzen weiterhin auszubauen.

Die Praxis einer gemeinsamen Analyse des Weiterbildungsbedarfes wird in Bildungseinrichtungen wie z.B. HRP angewandt. Es erfordert die Zusammenarbeit zwischen Trainern der Grundbildung und Personalberatungs-, Bewertungs-, Qualitätssicherungsspezialisten. Einige Trainer betonen die Notwendigkeit, das Training den Bedürfnissen unterschiedlicher Teilnehmergruppen anzupassen und unterschiedliche Umstände (kultureller Hintergrund, Alter, Bildungsgrad) und Weiterbildungsziele zu berücksichtigen. Dafür sollten die Trainer mit Recherchemethoden vertraut sein und in den Prozess der Bedarfsanalyse einbezogen werden.

Dozenten in der Grundbildung wissen vor Trainingsbeginn oft nicht viel über ihre Teilnehmer. Während des Trainings wird dann Zeit benötigt, um das Wissenslevel oder die einzelnen Bedürfnisse der Teilnehmer einzuschätzen. Wenn Zeit eingeplant wird, die Bedürfnisse der Teilnehmer vor Trainingsbeginn zu analysieren, können die Trainer die Vorgehensweise im Lernprozess hinsichtlich des Angebotslevels und der angewendeten Methoden rechtzeitig anpassen.
Es ist auch wichtig für Trainer, den Lernerfolg nach Ende des Trainings zu beurteilen. Wenn der Trainer über Kenntnisse von Werkzeugen und Methoden der Evaluation verfügt, kann er diese in seiner Arbeit anwenden und diese Methoden kontinuierlich weiterentwickeln.

2. Ideen und Ziele

Diese Art des informellen Austauschs ermöglicht es Trainern der Grundbildung, Evaluationstechniken und Methoden zur Analyse der Bildungsbedarfe kennenzulernen. Trainer, die in der Lage sind, die Trainingsbedürfnisse ihrer Teilnehmer zu analysieren, können die Trainingsprogramme an die Erwartun-

gen der Teilnehmer anpassen, um deren Zufriedenheit zu gewährleisten. Diese Methode basiert auf Fachberatung und betriebsinterner Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmen. Nach abgeschlossener Anwendung eröffnet sich den Trainern eine neue Sichtweise auf den Trainingsprozess. Sie sind vertraut mit den Evaluationsmethoden und Methoden der Analyse der Trainingsbedürfnisse. Es stärkt das Team und hilft, gute Servicequalität sicherzustellen.

3. Beschreibung der Methode

Der Prozess basiert auf der Kooperation zwischen den Trainern und der Personalabteilung. Die Praxis der Trainingsinstitute erfordert eine Vorab-Analyse der Trainingsbedürfnisse der Teilnehmer von Kursen, die vor Beginn des Trainingsprozesss stattfinden. Solch eine Analyse könnte gemeinschaftlich von Trainern und dem Personal, das für Personalbeschaffung, Auswertung und Qualitätssicherung verantwortlich ist, durchgeführt werden. Die Ermittlung der Trainingsbedürfnisse wird unter Nutzung verschiedener Methoden (qualitativ und quantitativ) durchgeführt. Es ist besonders wichtig, wenn maßgeschneiderte Kurse bei geschlossenen Gruppen (z.B. Beschäftigte eines Unternehmens) durchgeführt werden. Es gibt verschiedene Methoden und Techniken oder Datensammlungen zur Trainingsbedürfnisanalyse, die qualitative und quantitative Beiträge beisteuern:

3.1 Schwerpunkt Gruppeninterview und persönliche Beratung

Diese Analysemethode ist eine qualitative Technik, die auf gemeinsamer Diskussion mit Interviews zu einem ausgewählten Thema basiert. Das Interview wird vom Moderator entsprechend dem Szenario geführt. Während des Interviews werden Fragen gestellt, um Abläufe, Motivation, Einstellungen, Verhalten zu verstehen, ohne die Absicht, die Realität auf numerische oder rein beschreibende Weise auszudrücken.

Die Methode der Trainingsbedarfsanalyse basiert auf individueller Beratung mit Teilnehmern, die es erlaubt, Einzelfragen zu definieren und Defizite bei Kenntnissen und Fähigkeiten zu identifizieren, die die persönliche Entwicklung hemmen. Außerdem helfen die Beratungen, ein Trainingsprogramm entsprechend den realen Bedürfnissen von Institutionen oder Individuen zu gestalten. Hinzu kommt, dass die Teilnehmer manchmal nicht in der Lage sind, ihre Fähigkeiten objektiv einzuschätzen. In diesem Zusammenhang lohnt es sich, zu beraten oder Schwerpunktgruppen einzurichten. Die Schwierigkeit dieser Technik bezieht sich auf die technischen Voraussetzungen. Es ist erforderlich, den Raum mit Aufnahmegeräten auszustatten. Die Abschriften der Interviews sind eine Informationsquelle, die wissenschaftlich analysiert wird.

3.2 Fragebogen-gestützte Erhebung

Die populärste Technik zur Trainingsbedarfsanalyse ist die fragebogen-gestützte Erhebung. Als hochstandardisierte Technik beinhaltet die Umfrage identische Fragen für alle Befragten. Sie ermöglicht es, einheitliche, standardisierte Daten zu bekommen. Die Methode basiert auf dem Ausfüllen anonymer Fragebögen zu spezifischen Problemen, die die Persönlichkeitsentwicklung beeinträchtigen. Diese Technik basiert auf dem indirekten Kontakt zwischen Befrager und Befragtem und die Antworten werden schriftlich vom Interviewten selbst festgehalten. Der Befrager spielt eine aktive Rolle in der Umfrage –

er führt die Forschungsarbeit aus, die beim Interviewten einen gewissen Grad an Lese- und Schreibfertigkeit erfordert. Ein weiteres wichtiges Merkmal der standardisierten Umfrage ist die Tatsache, dass der Befragte sich mit allen Fragen vor dem Antworten vertraut machen kann. Dieses Merkmal schließt den Einfluss Dritter auf den Interviewer aus, gleichzeitig hat der Befrager weniger Kontrolle über den Prozess des Materialsammelns. Des Weiteren ist die Nutzung von Fragebögen weniger zeitaufwändig und preiswerter als andere Techniken, die auf direkter Kommunikation aufbauen. Der Antwortende, der anonym ist, könnte einen Mangel an Fähigkeiten oder Defizite in der Fachkenntnis eines bestimmten Gebietes offener zugeben. Im jedem Fall erlaubt es diese Methode eher, Daten über Meinungen zu sammeln, denn über Fakten.

3.3 Beobachtung

Diese Technik ist eine qualitative Erhebungsmethode. Es gibt verschiedene Arten der Durchführung der Beobachtung unter Teilnehmern. Diese Technik wird üblicherweise genutzt, um das Verhalten zu analysieren. Unter den vielen Vorteilen der Beobachtung soll nur eine hervorgehoben werden. Und zwar, dass diese Technik für eine Analyse innerhalb von Gruppen geeignet ist, die (aus objektiven Gründen) nicht an einer Umfrage teilnehmen kann. Die Schwierigkeit und Einschränkung ist, dass die Person, die die Umfrage durchführt, sehr einfühlsam sein muss.

3.4 Bestehende Datenanalyse

Daten, die vor Beginn des Trainings generiert werden, könnten der Referenzpunkt sein. Zum Beispiel sind Dokumente oder von Teilnehmern angefertigte Arbeiten wertvolle Quellen, um den Lernbedarf und Wissenslücken zu identifizieren. Es ist eine wirklich schnelle und günstige Methode der Datensammlung. Die bestehenden Daten ermöglichen, das Problem zu spezifizieren oder es in der Startphase der Bedarfsanalyse neu zu definieren.

4. Möglichkeiten und Einschränkungen

Trainer, die verschiedene Forschungs- und Analysetechniken nutzen, bekommen einen besseren Einblick in die Erwartungen der Teilnehmer. Diese Methode erfordert eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem für Trainingsbedarfsanalyse/Personalbeschaffung/ Qualitätssicherung verantwortlichen Personal und Trainern. Dank der Zusammenarbeit zwischen Kollegen gewinnen die Trainer Wissen über Evaluationstechniken und Werkzeuge. Die Trainer betonen, dass es manchmal wenig Verständnis seitens des Managements der Trainingsinstitute dafür gibt, wie wichtig die enge Zusammenarbeit zwischen Dozenten und Personalverantwortlichen ist.

Die Methode kann auf verschiedenen Wegen ausgewertet werden. Es könnte zwischen den Teammitgliedern diskutiert werden. Dort könnten auch quantitative Maßnahmen erfolgen, wie eine Zufriedenheitsanalyse der Trainingsteilnehmer. Das Maß für den Erfolg könnten auch Wissen und Fertigkeiten der Teilnehmer sein. Die Lernergebnisse der beteiligten Dozenten sind: bessere Kenntnisse der Evaluationstechniken, Entwicklung praktischer Fertigkeiten im Bereich Trainingsbedarfsanalyse.

3.6 Methoden und Gute Praxis in Österreich: Online-Portale für TrainerInnen

Von Alfred Berndl, Graz

1. Online Tools

Der Austausch unter den in der Basisbildung und Alphabetisierung tätigen TrainerInnen fand bis zum Beginn dieses Jahrtausends vor allem in organisierten TrainerInnentreffen statt. Diese Treffen fanden sehr unregelmäßig statt, da es immer einen relativ ressourcenintensiven Aufwand bedeutet, TrainerInnen zu solchen Treffen zu entsenden. Online-Tools zum Austausch und zur Information über das Thema fehlten bis dahin völlig. Vor diesem Hintergrund entwickelte das Netzwerksprojekt *In.Bewegung-Netzwerk Basisbildung und Alphabetisierung* eine österreichweite zentrale Beratungsstelle, die, gekoppelt mit der österreichweiten Hotline Alfa-Telefon, eine bundeslandübergreifende, überinstitutionelle Plattform bot, die sich ausschließlich der Basisbildung und Alphabetisierung widmete. Diese Beratungsstelle ging im Jahr 2005 online. Im Jahr 2010 ging dann auch der Blog praxis-basisbildung.at online, ein Kommunikationswerkzeug, das sich ausschließlich mit der Praxis der Alphabetisierung und Basisbildung und dem Austausch der TrainerInnen untereinander widmet.

2. Die zentrale Beratungsstelle *www.basisbildung-alphabetisierung.at*

2.1 Nutzen und Inhalte für Teilnehmende

Kurssuchende haben die Möglichkeit, sich online über Kurse in ganz Österreich zu informieren. Unter der Rubrik „Kursangebote“ finden sie eine interaktive Landkarte, auf der alle aktuellen Kurse zu finden sind. Der Vorteil dieser Suchart ist die Anonymität. Kurssuchende können sich in Ruhe passende Angebote aussuchen. Eine zweite Möglichkeit der Beratung ist ein Anruf beim Alfa-Telefon. Diese Hotline ist Teil der zentralen Beratungsstelle und gibt den Kurssuchenden die Möglichkeit, ohne lesen oder sich im Internet auskennen zu müssen, mit einer Beraterin zu telefonieren. Auch die Hotline ist anonym und kostenfrei. Geschulte BeraterInnen versuchen das passende Angebot zu finden und die InteressentInnen weiter zu vermitteln. Sie stehen für alle wichtigen Fragen rund um das Thema „Lesen, Schreiben und Rechnen lernen“ bis hin zum Pflichtschulabschluss zur Verfügung.
Beide Beratungsvarianten sollen die Kurssuchenden motivieren und ermutigen für den ersten Schritt in eine Beratung.

2.2 Nutzen und Inhalte für Organisationen

Organisationen sind meist sehr stark von Förderungen der öffentlichen Hand abhängig. Selten gibt es ein ausreichendes Budget für die Öffentlichkeitsarbeit. Die Web-Site bietet die Möglichkeit zur Nutzung als Werbe- und Informationsplattform bei neuen Angeboten, Produkten, Veranstaltungen und Weiterbildun-

gen. Sie ist eine Informationsquelle, auf der sich Organisationen präsentieren und ihre Produkte vorstellen können. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Öffentlichkeitsarbeit ist der Austausch und die Vernetzung mit anderen AnbieterInnen.

2.3 Nutzen und Inhalte für TrainerInnen

TrainerInnen haben zweifellos einen großen Nutzen durch den Materialpool. Für diese Sektion muss man sich beim Betreiber der Beratungsstelle anmelden und bekommt ein Passwort. Alle Materialien in diesem umfangreichen Forum sind gratis und stehen zur freien Verfügung, dürfen jedoch nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Sie wurden von TrainerInnen in der Alphabetisierung und Basisbildung erstellt und für andere TrainerInnen als Unterstützung im Unterricht zur Verfügung gestellt. Wenn TrainerInnen die Materialien für ihren Unterricht nutzen möchten, erhalten sie durch eine kostenlose Registrierung Zugang zum passwortgeschützten Bereich. Die Daten werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Sollten TrainerInnen den Wunsch haben, diesen Materialenpool zu erweitern und Ihre Erfahrungen mit KollegInnen zu teilen, findet man auf den weiterführenden Seiten unter dem Punkt „Meine Materialen hochladen“ die Gelegenheit dazu. Die Materialien sind nach vier Hauptkategorien geordnet: Deutsch, Mathematik, IKT und Lernsoftware.

Darüber hinaus sind sie nach Themenbereichen gegliedert. Arbeitsmaterialien für Deutsch haben einen Alltagsbezug der TeilnehmerInnen, der im Trainingsalltag der Basisbildung unverzichtbar ist.

Sie sind in vier Stufen gegliedert:

Stufe 1: vom Buchstaben zum Wort
Stufe 2: vom Wort zum Satz
Stufe 3: vom Satz zum Text
Stufe 4: Vertiefung von Rechtschreibung und Grammatik

Zum schnellen Auffinden speziell benötigter Materialen steht eine Suchfunktion zur Verfügung. Es besteht die Möglichkeit, die gefundenen Materialen zu bewerten.

2.4 Nutzen und Inhalte für die Öffentlichkeit

Informationen für eine breite Information bezüglich Begrifflichkeiten, häufiger Fragen zum Thema und laufender Projekte in Österreich haben eine Enttabuisierung des Themas zum Ziel. In dieser Rubrik können sich am Thema interessierte Menschen informieren und gegebenenfalls auch mit AnbieterInnen in Kontakt treten.

2.5 Nutzen und Inhalte für JournalistInnen

Die zentrale Beratungsstelle möchte auch Anlaufstelle für JournalistInnen sein, die durch die Berichterstattung über dieses Thema eine wichtige Funktion in der Enttabuisierung und der Öffentlichkeitsarbeit haben. Die Beratungsstelle bietet Unterstützung bei der Berichterstattung, etwa durch einen Informationspool, Logos und Bildern zum Herunterladen.

3. Plattform für TrainerInnen *www.praxis-basisbildung.at*

Praxis Basisbildung wurde von den mit Qualitätsentwicklung befassten Partnereinrichtungen des Netzwerkprojekts In.Bewegung installiert, um PraktikerInnen der Basisbildung – TrainerInnen und BeraterInnen – eine Vernetzungsplattform zu bieten.

***Praxis Basisbildung* soll**
- organisationsübergreifende Vernetzung initiieren
- Partizipations- und Reflexionsräume schaffen
- fachliche Impulse setzen
- kritische Auseinandersetzung mit dem Thema „Qualität in der Basisbildung" bieten

Die grundlegende Idee des Blogs ist: ExpertInnen schreiben für ExpertInnen.
Die AutorInnen des Blogs kommen idealerweise aus der Basisbildungspraxis, sind TrainerInnen oder BeraterInnen.

Was sie beschäftigt?
- Qualität von Lehr- und Lernprozessen fördernde gute und übertragbare Praxisbeispiele aus der Welt der Basisbildung, aber auch aus anderen Bildungsbereichen
- Methoden, Instrumente, Tipps, Tricks, Kreatives
- Vernetzung und kollegiale Weiterbildung (Netzwerktreffen, Hospitationen, Fallbesprechungen, Peer Learning, etc.)
- Evaluierung und Anerkennung erworbener Kompetenzen
- Hinterfragenswertes aus der Praxis der Basisbildung

Praxis Basisbildung (und die daran angeschlossene Facebook-Seite) fungiert auch als Vernetzungs-, Kommunikations- und Planungsplattform.

4. Resümee

Die Vorteile der Online-Tools liegen auf der Hand: einfacher Zugang für TrainerInnen, Interaktivität durch die Möglichkeit des Dialogs Austauschs sowie Verbreitung bzw. Zur-Verfügung-Stellen von Lernmaterialien. Vor allem die zentrale Beratungsstelle mit dem *Alfa-Telefon* ist ein guter Service - auch für TrainerInnen. Die TrainerInnen-Plattform bietet die Gelegenheit zum informellen Lernen. Praxiserprobte Methoden und Ansätze werden hier aus der Sicht von PraktikerInnen dargestellt, erklärt und zur Diskussion frei gegeben. TrainerInnen lernen von TrainerInnen. Ein Ansatz, der ressourcenschonend als good practice bezeichnet werden kann.

Eine zentrale Schlüsselfunktion nehmen die AdministratorInnen und BetreiberInnen der Online-Tools ein. Sie müssen vor allem anfangs MotivatorInnen sein, die die PraktikerInnen aktiv ansprechen und ermutigen, nicht nur zu konsumieren, sondern auch Beiträge zu liefern oder eigenes Material zur Verfügung zu stellen. Die Plattformen sind so erfolgreich wie das Engagement, mit dem sie betrieben werden.

3.7 Methoden und Gute Praxis in Österreich: Teamsitzungen

Von Alfred Berndl, Graz

1. Einführung

Basisbildungsangebote gibt es in Österreich seit Anfang der 90er Jahre. Damals hat die Wiener Volkshochschule ein Angebot gestartet, um auf die fehlenden Lese- und Schreibfertigkeiten der erwachsenen Bevölkerung zu reagieren. Die ersten Angebote zielten auf Alphabetisierung ab, auf Menschen, deren Kompetenzen in den beiden Grundkulturtechniken Lesen und Schreiben nicht ausreichend waren, um im Alltag bestehen zu können. TrainerInnen spielen eine zentrale Rolle in der Basisbildungs- und Alphabetisierungsarbeit, sie unterstützen Erwachsene in ihren Bestrebungen, Kompetenzen im Lesen, Schreiben, IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) und Mathematik zu erwerben oder zu verbessern. Oft sind sie Ansprechpersonen und Vertraute der Zielgruppe, werden um Rat bei nterschiedlichen, weit über die Grenzen des reinen Bildungserwerbs hinausgehenden Lebensproblemen gebeten und sind oft einzige Schnittstelle zur Außenwelt einer stigmatisierten Zielgruppe. Als ExpertInnen für die Vermittlung der Kulturtechniken fördern sie aber auch die Entwicklung personaler Kompetenzen (Lernen lernen, Selbstorganisation, Kommunikation) und ermöglichen die (Re-)Integration in Lernprozesse und die maximale individuelle Förderung der einzelnen Lernenden.

In Anbetracht der veränderten gesellschaftlichen Anforderungserwartungen einerseits und der Voraussetzungen der Zielgruppen andererseits – Erwachsene, die aus unterschiedlichsten Gründen das „Anziehungsfeld“ Bildung verlassen haben – wird an die Professionalität von Basisbildungs- und AlphabetisierungstrainerInnen ein besonders hoher Anspruch gestellt. Sie sind ein zentrales Element für das Gelingen der Integration der Zielgruppen in Lernprozesse und in das lebensbegleitende Lernen, und sie tragen wesentlich zur Entwicklung und zum Erfolg der Lernenden bei. In der Anfangszeit gab es kaum erwachsenengerechtes Lernmaterial, die TrainerInnen mussten also jeglichen Unterricht zur Gänze selbst planen und umsetzen, ohne auf vorgefertigte und erprobte Unterlagen zurückgreifen zu können. Um sich mit KollegInnen besprechen, austauschen und gemeinsam planen zu können, wurden und werden regelmäßige Teamsitzungen abgehalten.

Inhalte dieser Sitzungen sind:

- Materialentwicklung
- Fallbesprechungen / Intervisionen
- Interne Weiterbildungen
- TeilnehmerInnenakquise
- MitarbeiterInnengespräche
- Öffentlichkeitsarbeit / Planung von Veranstaltungen
- Planung von externen Weiterbildungen
- Aktuelles

2. Materialentwicklung

TrainerInnen der Basisbildung in Österreich arbeiten im Unterricht sehr individuell und teilnehmerInnenzentriert. Das bedeutet, dass auch Unterrichtsmaterialien maßgeschneidert erstellt werden. Die Erstellung von Materialien wird von jedem/er TrainerIn eigenverantwortlich durchgeführt. Etabliert haben sich auch Arbeitskreise zu bestimmten Spezialthemen, wie zum Beispiel erwachsenengerechtes Material für LeseanfängerInnen. Während der Teamsitzungen werden die Neuentwicklungen den KollegInnen präsentiert und diskutiert. Auf diese Weise erweitern die Anbieterorganisationen ihren Materialienpool, der den TeilnehmerInnen zugutekommt.

3. Fallbesprechungen / Intervision

Menschen mit Bedarf an Basisbildung stehen oft auch vor herausfordernden Lebenssituationen. Armut, Arbeitslosigkeit, Vereinsamung, psychische Erkrankungen und Suchtproblematiken sind einige der Stressfaktoren, die ein gelungenes Lernen verhindern. Intervision ist eine kollegiale Beratung in psychosozialen Berufen. Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem. Ein/e KollegIn bringt ein Thema ein, die anderen unterstützen sie/ihn bei der Lösungsfindung. Innerhalb der Teamsitzungen versuchen die TrainerInnen, Lösungsansätze- und möglichkeiten zu skizzieren, die im Sinne der TeilnehmerInnen und auch TrainerInnen sind und auch trotz der Krisensituationen zu einem Lernfortschritt führen können.
Teamsitzungen bieten einen passenden Rahmen für diese Intervisionen.

4. Interne Weiterbildungen

Das Feld der Basisbildung hat sich in den letzten Jahren erweitert. Standen in den 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts die Vermittlung der Lese- und Schreibkompetenzen im Vordergrund, so sind heute auch Kompetenzen in Mathematik und IKT ein Standard im Repertoire der Angebote. In den meisten Teams gibt es SpezialistInnen für eines oder mehrere dieser Angebotsteile. Ziel der internen Weiterbildungen ist es, die Ressourcen und Kompetenzen der TrainerInnen innerhalb des Teams zur Verfügung zu stellen. Sehr bedeutend sind diese Weiterbildungen für unerfahrene KollegInnen. In vorbereiteten, mit Material unterlegten Sequenzen finden diese internen Weiterbildungen innerhalb der Teamsitzungen statt. Besonders der Wissensaufbau und die Vermittlung von IKT und Arbeit mit neuen Medien stehen momentan im Mittelpunkt dieser Weiterbildungen.

5. TeilnehmerInnenakquise

TrainerInnen in manchen Organisationen sind auch mitverantwortlich für die Zielgruppenerreichung. In den Teamsitzungen werden Aktionen zur Akquise besprochen und abgestimmt, MultiplikatorInnengespräche und gemeinsame Veranstaltungen geplant.

6. MitarbeiterInnengespräche

Die Inhalte dieser Beratungs- bzw. Fördergespräche beziehen sich auf einen Rückblick in die vergangene Periode, arbeitsrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen, gegenseitige Wahrnehmung und Erwartungen sowie zukünftige konkrete Arbeitsschwerpunkte und Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen.

7. Öffentlichkeitsarbeit / Planung von Veranstaltungen

Nach wie vor sind fehlende Kompetenzen in den Grundkulturtechniken ein tabuisiertes Thema. Eine positive, nicht diskriminierende Kommunikation nach außen soll zur Enttabuisierung des Themas beitragen und so einen barrierefreien Eintritt in Basisbildungsangebote ermöglichen. TrainerInnen besprechen und planen in den Teamsitzungen Aktionen zur Öffentlichkeitsarbeit (zum Beispiel am 8. September, dem Welttag der Alphabetisierung) und konzipieren Veranstaltungen, die öffentlichkeits- und medienwirksam das Thema nach außen tragen.

8. Planung von externen Weiterbildungen

BasisbildungstrainerInnen verstehen sich selbst als Lernende. In vielen Organisationen und auch Fördermodellen (zum Beispiel in der Länder-Bund-Initiative, die einen Großteil der österreichischen Angebote finanziert) sind Weiterbildungen für TrainerInnen verpflichtend und nachzuweisen. In den Teamsitzungen wird ein Planungskonzept für diese, von externen ExpertInnen geleiteten Weiterbildungen erstellt.

9. Aktuelles

Ein fixer Bestandteil jeder Teamsitzung sind Informationen über die aktuelle Situation. Alles, was mit der Administration der TeilnehmerInnen zu tun hat, wie etwa Kursnachbesetzungen oder eine Warteliste für potenzielle TeilnehmerInnen hat hier ihren Platz. Ebenso findet hier die Supervisionsplanung, oder eine etwaige MitarbeiterInnennachbesetzung statt. Basisbildung findet nicht nur in urbanen Gebieten, sondern auch in den Regionen statt. TrainerInnen berichten über Neuigkeiten aus den Regionen.

10. Resümee

Teamsitzungen sind ein unverzichtbarer Teil der Basisbildungsangebote. Durch die Individualisierung des Unterrichts, die Selbsterstellung von Lernmaterial und der Notwendigkeit, nach wie vor für das Thema zu sensibilisieren, ist die Wichtigkeit dieser Besprechungen höher einzuschätzen als in anderen Bereichen der Erwachsenenbildung. Hier findet der größte Teil des informellen Lernens für das unterrichtende Personal statt, die TrainerInnen entwickeln ihre Kompetenzen weiter und haben Gelegenheit, sich fachlich und professionell auszutauschen. Diese Methode der internen Kommunikation ist ein wesentlicher Beitrag zur Qualitätsentwicklung- und sicherung der Basisbildungsangebote in Österreich.

3.8 Methoden und Gute Praxis in der Schweiz: *After Action Review (AAR)*

Von Martina Fleischli, Zürich

After Action Review (AAR) ist ein Instrument für den systematischen Erfahrungsaustausch über abgeschlossene Prozesse, um Potenziale künftiger Entwicklungen zu konkretisiert.

1. Erfahrungsaustausch in vier Schritten

Sie wird in vier Schritten umgesetzt:

1. Sollzustand: Zunächst wird gemeinsam mit den Teilnehmenden der ursprünglich geplante Sollzustand, also die Lernziele eines Lehr-Lernprozesses oder eines Projektes ermittelt. Welche Ziele waren anfangs geplant?
2. Istzustand: Danach wird der Prozess chronologisch aufgearbeitet. Die Lernenden reflektieren dabei nicht nur beobachtbare Handlungen, sondern auch ihre Stimmungen, Erwartungen und Gefühle. Was ist effektiv passiert und wie haben sich die Teilnehmenden dabei gefühlt?
3. Soll-Ist-Vergleich: Im dritten Schritt erfolgt ein Soll-Ist-Vergleich. Die Gruppe ermittelt die Ursachen für Erfolge oder Misserfolge hinsichtlich der Zielerreichung. Wieso weicht der Ist- vom Sollzustand ab?
4. Lessons Learned: Ergebnis dieser Analyse ist eine Zusammenfassung der „Lessons Learned“ im vierten Schritt.

Ein Moderator/ eine Moderatorin leitet die Diskussion. Er/ sie definiert im Voraus klar die Ziele, fasst die Beiträge der Teilnehmenden und die Lessons Learned zusammen.

Abb.: Prozess des After Action Review

2. Ziele: *After Action Review* fördert Entwicklungspotential

Die *AAR* fördert die Offenheit, Toleranz und Lernbereitschaft von Gruppen, weil sie nicht auf eine Problemanalyse oder gegenseitige Schuldzuweisung fokussiert. Vielmehr geht es um Erkenntnisse, die für künftige Prozesse bzw. Projekte berücksichtigt werden können. Ziel ist es, Fehler und Erfolgsfaktoren des Problems für alle Mitglieder des Teams sichtbar zu machen sowie Schwächen abzubauen.

3. Varianten der After Action Review

Eine *AAR* kann entweder formell, informell oder personell durchgeführt werden, wobei sich die Varianten in der Ausführung unterschieden.

Formell

Die formelle *AAR* ist ressourcenintensiv und setzt eine solide Planung und Vorbereitung von Materialien voraus. Eine formelle *AAR* eignet z.B. sich am Ende eines grossen Projekts.

Formelle *AARs* haben folgende Eigenschaften:

- Externe Beobachter oder andere Mittel (z.B. Videokamera) zeichnen Informationen auf;
- Sind zeitintensiv in der Vorbereitung;
- Sind zeitintensiv in der Durchführung;
- Der Termin wird im Voraus festgelegt;
- Werden in einem geeigneten Umfeld durchgeführt.

Informell

Informelle *AARs* benötigen viel weniger Vorbereitung und Planung und können oft spontan durchgeführt werden. Sie könnte beispielsweise nach einem kleineren Ereignis, wie einer Präsentation, durchgeführt werden.

Informelle *AARs* haben folgende Eigenschaften:

- Können spontan von einem Gruppenmitglied initiiert werden;
- Die Vorbereitung braucht keine oder wenig Zeit;
- Die Durchführung nimmt wenig Zeit in Anspruch;
- Werden bei Bedarf durchgeführt;
- Werden unabhängig vom Ort durchgeführt.

Personell

Als weitere Form gilt die Variante die personelle *AAR*. Diese modifizierte Version beinhaltet die auf ein Individuum reduzierte Ausübung der *AAR* in Hinblick auf die eigenständige Reflexion einer Handlung. So kann z.B. seine Performance beim Unterrichten oder die Beteiligung in einem Projekt analysiert werden.

4. Erfolgskriterien

Für die Effizienz in der Anwendung dieser Methode sind einige Voraussetzungen nötig: Eine umfangreichere, formelle *AAR* ist zumeist effektiver als eine kurze, informelle Variante, allerdings auch ressourcenaufwändiger. Auch die Art der Moderation beeinflusst die Effizienz – eine gute Vorbereitung empfiehlt sich. Diese sollte etwa die zu erwartende Motivation und die Gruppenkonstellation reflektieren und miteinbeziehen. Ziel der Vorbereitung sollte es sein, die *AAR* in einem möglichst offenen Lernumfeld durchführen zu können. Dieses beinhaltet Vertrautheit, Kritikfähigkeit und eine vorwurfs- und vorurteilsfreie Kommunikation.

Die Gruppengrösse sollte so gewählt werden, dass ein effizienter Erfahrungsaustausch möglich ist und die einzelnen Personen noch zu Wort kommen.

Zudem sollten folgende Punkte für eine erfolgreiche Durchführung von *AARs* beachtet werden:

- Sollten sofort nach dem analysierten Ereignis durchgeführt werden;
- Sollten sich auf die ursprünglich geplanten Ziele konzentrieren;
- Sollten die Leistung des Einzelnen, der Führung und des Teams analysieren;
- Sollten moderiert werden (formeller *AAR*);
- Alle Involvierten sollten teilnehmen und ihre Meinung äussern;
- Ein offenes, konstruktives Klima ist wichtig;
- Die Lessons Learned sollten festgehalten werden;
- Die Umsetzung der Lessons Learned sollte gut geplant werden.

5. Weitere Methoden auf der Basis von *AAR*

Bei der *AAR* sind das arbeitsplatznahe „Action Learning“ und das kontextabhängige Erfahrungslernen zentral. Auf dieser Basis arbeiten auch weitere Methoden, denen man die militärische Herkunft der Begrifflichkeiten durchaus anmerkt: *Post Action Review* und *After Activity Review* (Synonyme für AAR), *Postmortem Review* (bei gescheiterten Projekten oder Lernvorhaben), *After-Event Review* (zu Veranstaltungen). Auch die deutsche Version der „Einsatzbesprechung“ kommt der AAR sehr nahe, ist aber stärker institutionalisiert und tendenziell nicht auf Lehr-Lern-Situationen bezogen. Ergänzend zu der AER kann ein *Before Action Review (BAR)*, zum Einsatz kommen. Dabei werden vorab Ziele und Erwartungen an eine bestimmte Aktion oder einen Abschnitt festgehalten – eine Grundlage für die Abweichungsanalyse in der späteren AAR.

6. Ursprung und Geschichte

Die *After Action Review* ist ein von der US-Armee in den 1970ern entwickeltes Lerninstrument, das dem systematischen Erfahrungsaustausch innerhalb militärischer Einheiten dient. Es wird unmittelbar nach dem Einsatz in Form einer kurzen Teambesprechung durchgeführt.

Mittlerweile hat der AAR Einzug in die Weiterbildung, Personalentwicklung und die Arbeit in Projektteams gehalten.

7. Literatur und Links

Dietrich von der Oelsnitz, Michael W. Busch (2006): Teamlernen durch After Action Review. In: Personalführung. 2/2006, S. 54–62.

Link:
www.erwachsenenbildung.at
After Action Review. http://www.ideenfindung.de/start.html

3.9 Methoden und Gute Praxis in der Schweiz: Schreibjournal

Von Martina Fleischli, Zürich

Ein Schreibjournal kann dazu dienen, den eigenen Lernprozess zu reflektieren, belastende Gedanken loszuwerden und Ideen zu sammeln. Es ist ein „Tagebuch", das sich auf das Schreiben und Lernen bezieht. Es kann genutzt werden, um sich „schreibend" mit dem Schreiben und Lernen auseinanderzusetzen. Durch das Führen eines Schreibjournals in Tagebuchform, also mit täglicher Reflexion bzw. täglichen Einträgen, kann zudem auch Schreibroutine erlangt werden.

1. Ziele

Das Schreibjournal erfüllt zwei Funktionen: eine Archivfunktion, um Ideen und Beobachtungen zu archivieren und eine Entlastungsfunktion, um sich von belastenden Gedanken zu befreien.
Dahinter steckt das Prinzip, dass Menschen die Dinge besser verstehen, wenn sie darüber schreiben. Und Zusammenhänge treten besser hervor, wenn die zugehörigen Informationen schwarz auf weiss notiert werden. Unabhängig davon, ob es jetzt um unser Leben oder neues Wissen geht. Beides bildet anschliessend die Basis für Texte und Gedanken.

Das Schreibjournal ist mehr als eine Sammelmappe: Es hilft, sich selber besser zu verstehen, neue Informationen effizienter einzuordnen und Zusammenhänge leichter zu erkennen. Anders als bei einer reinen Sammelmappe spielt bei einem Schreibjournal die persönliche Interpretation und Sicht der Dinge eine zentrale Rolle.

In einem Schreibjournal kann man zum Beispiel:

- aufschreiben, was einen bewegt
- festhalten, was man beobachtet
- fragen, was man nicht versteht
- skizzieren, was man vermutet
- überlegen, wie man selbst dazu steht.

2. Beschreibung der Methode, Schritt für Schritt

Wie aber ist ein Schreibjournal zu führen? Genaue Richtlinien dazu gibt es nicht. Es kann also individuell angelegt, gestaltet und geführt werden, beispielsweise als Datei am Computer oder in einer Notizen-App auf einem mobilen Gerät, oder aber in Heft-Form. Mobile Formen haben den grossen Vorteil, dass sie leichter von verschiedenen Orten aus zugänglich sind.

Dazu könnten Sie folgendermassen vorgehen:

1. Legen Sie sich als Erstes ein Notizheft, eine Computerdatei oder eine Notizen-App an. Etwas, was Sie gut ergänzen können. So sind Sie flexibel genug für nachträgliche Einfälle.
2. Unterteilen Sie nun Ihre Seiten in Spalten. Alternativ können Sie auch jeden thematisch neuen Eintrag auf eine eigene Seite schreiben. So haben Sie wieder genug Platz für spätere Kommentare und Entwicklungen.
3. Schreiben Sie jetzt „aus dem Bauch heraus" einfach drauflos. Nicht vergessen: Mit Ihrem Schreibjournal sammeln Sie bloss Ideen und Gedanken. Es geht hier nicht darum, Texte für die Veröffentlichung zu produzieren. Deshalb kosten Formulierungsübungen Sie nur unnötig Zeit.
4. Gewöhnen Sie sich eine gewisse Regelmässigkeit und Routine an. Wollen Sie z.B. die Ereignisse des Tages Revue passieren lassen? Dann widmen Sie Ihrem Schreibjournal jeden Abend ein paar Minuten.
5. Werten Sie Ihr Journal auch in bestimmten Abständen immer wieder aus. Können Sie Muster oder Entwicklungen in Ihren Erfahrungen sehen?

Morgenseiten: Keine Angst vor dem leeren Blatt!

Eine ähnliche Methode für das Reflektieren von Erlebtem und die Bewältigung von Schreibblockaden sind die von der US-Kreativitätsexpertin Julia Cameron entwickelten „Morgenseiten". Dabei sollen jeden Morgen etwa 20 Minuten lang Gedanken, die einem durch den Kopf gehen, zu Papier gebracht werden. Das Schreiben der Morgenseiten erfolgt nach dem Prinzip des „Freewritings", also einfach darauf los zu schreiben. Es geht dabei nicht vorrangig um die Gedanken und Inhalte, sondern vielmehr darum, in einen Schreibprozess zu kommen, die Angst vor dem leeren Blatt zu überwinden und eine direkte Beziehung zwischen Denken und Schreiben herzustellen. Als Nebeneffekt kann man sich damit auch von Frust und schlechter Laune lösen. Für diese Methode eignet sich ebenfalls ein Heft, das im besten Fall am Nachttisch positioniert wird. Für die modernere Variante kann eine Notizen-App von einem Smartphone oder einem Tablet aus verwendet werden. Für das Schreiben der Morgenseiten ist es wichtig, sich fixe Schreibzeiten einzuplanen – der Ort spielt dabei eine unwesentlichere Rolle.

Freewriting: Einfach darauf los schreiben

Freewriting funktioniert, wie der Name schon verrät, nach dem Prinzip des Einfach-Darauf-Losschreibens. Ob es ein Begriff, ein komplettes Thema, ein Problem, das es zu lösen gilt, oder eine Fragestellung ist – auf einem Blatt Papier wird zehn bis fünfzehn Minuten lang alles notiert, was einem dazu einfällt. Dabei sollte nicht viel nachgedacht werden, es gibt auch keine Tabus – alle Gedanken werden niedergeschrieben. Der nächste Schritt besteht darin, sich das Geschriebene einmal durchzulesen und wichtige und interessante Textstellen farbig zu markieren.

Der sogenannte „innere Zensor" kann mit dieser Methode klein gehalten werden, weil Gedachtes erst nach dem Aufschreiben geprüft und bewertet wird. Unter dem inneren Zensor versteht man eine kritische Stimme im Kopf, die auf Perfektion ausgerichtet ist und das Schreiben dadurch erschwert oder sogar völlig blockiert.

3. Verwendung der Methode in der Erwachsenenbildung

In der Erwachsenenbildung ist das Schreibjournal ein effektives Instrument, um seinen Lernprozess, seine Gefühle und Ideen zu reflektieren und zu archivieren. Es ist, wie ein Tagebuch, oft persönlich und bleibt für Andere verborgen. Es kann aber auch dazu dienen, genau diese Reflektionen sichtbar zu machen. Die Form (Notizbuch, am Computer oder Notiz-App), der Ort und der Zeitpunkt des Schreibens sind frei wählbar. Wichtig ist eine gewisse Regelmässigkeit und Routine.

4. Stärken und Schwächen

Das Schreibjournal ist ein sehr gutes Instrument, sich selbst, seine Gefühle und seine Ideen zu reflektieren. Es hilft zudem, (Schreib-)Blockaden zu lösen und Frust abzubauen.
Das Schreibjournal kann dabei unterstützen, Ideen zu sammeln und die Kreativität anzukurbeln.
Durch das freie Schreiben kommt man seinem „inneren Zensor“ zuvor und kann beinahe unvoreingenommen und ehrlich drauflos schreiben. Eine Herausforderung ist hingegen, dass man eine starke Selbstdisziplin braucht, um sich regelmässig hinzusetzen und sich für das Schreiben Zeit zu nehmen. Nur durch eine regelmässige Ausübung kann ein Lern- und Weiterentwicklungsprozess stattfinden. Auch das nachträgliche Durchlesen des Geschriebenen ist wichtig, um Schlüsse aus den Reflexionen zu ziehen. Schliesslich besteht die Gefahr des Schreibjournals darin, dass einerseits man seinen inneren Zensor nicht ganz überwinden kann und andererseits wertvolle Meinungen von anderen Personen nicht miteinbezieht.

5. Ursprung und Geschichte

Der Schreibforscher Peter Elbow hatte einst grösste Mühe mit dem Schreiben. Aus Frust fing er an, nebenbei seine Gedanken zu seinem Elend zu notieren, zu beobachten, was er beim Schreiben tat, was nicht funktionierte und was ihm half. Aus dieser Selbstanalyse entstand 1973 sein Buch „Writing Without Teachers“ , das auf die amerikanische Schreibkultur grossen Einfluss hatte – und mit zeitlicher Verzögerung auch auf die Westeuropäische. Elbow war auch der Begründer der Freewriting-Technik.

6. Literatur und Links

Brandt, Evelyn (2012): Schreiben befreit! Ziele und Wirkung schreibpädagogischer Seminarkonzepte in der Erwachsenenbildung. In: Magazin Erwachsenenbildung.at (2012) 15, 8 Seiten. Online unter: www.pedocs.de/volltexte/2013/7455/pdf/Erwachsenenbildung_15_2012_Brandt_Schreiben_befreit.pdf.
Cameron, Julia (2009): Der Weg des Künstlers. Ein spiritueller Pfad zur Aktivierung unserer Kreativität. München.
Cameron, Julia: Morning Pages. Online unter: http://juliacameronlive.com/basic-tools/morning-pages.
Helfferich, Pia: Blog Schreibberatung & Schreibcoaching: Ein Schreibjournal führen. Online unter: https://schreibberatung.wordpress.com/2013/03/11/ein-schreibjournal-fuhren/.
Kruse, Otto (2007): Keine Angst vor dem leeren Blatt. Ohne Schreibblockaden durchs Studium. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
Pyerin, Brigitte (2007): Kreatives wissenschaftliches Schreiben. Tipps und Tricks gegen Schreibblockaden. Weinheim/München.
Wolfsberger, Judith (2009): Frei geschrieben: Mut, Freiheit und Strategie für wissenschaftliche Abschlussarbeiten. München.

Links:
www.erwachsenenbildung.at
www.kreativesdenken.com

3.10 Methoden und Gute Praxis in Deutschland: Kollegiale Fallberatung

Von Sabine Jokisch, Hamburg

1. Einführung

Die *kollegiale Fallberatung* stellt eine Sonderform der Fallberatung dar, deren Wurzeln in Deutschland im schulischen Bildungssektor der 70er Jahre liegen. Lehrer und Referendare suchten fallbezogen in der Gruppe - zunächst unter der strukturierenden Anleitung eines Psychologen - nach Lösungen für konkrete praxisrelevante berufsbezogene Probleme, indem sie das Expertenwissen der Kollegen nutzten. Kontinuierlich wurde die Technik der Fallberatung seitdem weiterentwickelt (vgl. Tietze 2003, S. 36f). Mittlerweile stellt die *kollegiale Fallberatung* im Rahmen der Professionalisierung und Qualitäts-sicherung in der Erwachsenenbildung ein regelmäßig genutztes informelles Instrument für den Wissenstransfer zwischen Berufskollegen dar (Brunner 2011, S. 145-155; Schrader, Hohmann, Hartz 2010, S18f.). Insbesondere widmen sich seit 2009 Volkshochschulen der Qualifizierung ihres Lehrpersonals zur Qualitätssicherung des Kursangebots in der Grundbildung und Alphabetisierung. Ein wichtiger Baustein stellt hierbei die Methode der kollegialen Beratung dar (vgl. Münchener Volkshochschule GmbH 2010, S. 5).

Die *kollegiale Fallberatung* findet im geschützten Raum einer Gruppe statt, die selbstgesteuert, selbstorganisiert den Kriterien des informellen Lernens und der Kollegialität folgend bei der „Fall“lösung von dem beruflichen Know-how jedes einzelnen Gruppenmitglieds profitiert (vgl. dazu Tietze 2003, S. 39ff.).
Im Unterschied zur Supervision und dem Coaching erfolgt die Beratung ohne einen externen, anleitenden Coach bzw. Supervisor.

Das Konzept einer *kollegialen Fallberatung* beinhaltet grundsätzlich einen festen mehrphasigen Ablaufplan, dem die Beteiligten im Verlauf der Fallberatung stringent folgen.
Dabei werden einzelnen Gruppenmitgliedern bestimmte Rollen zugesprochen – Moderator – Fallgeber – Beraterteam, wobei die Kontrolle über die Einhaltung der einzelnen Phasen der Beratung durch den intern gewählten Moderator erfolgt.

Entsprechend den Kriterien für den kollegialen informellen Wissenstransfer liegt der Fokus in den Beratungsrunden auf den Items Gleichberechtigung, Hierarchielosigkeit, Vertrauen, Respekt. Dementsprechend werden die Rollen in jeder Beratungsrunde neu vergeben.
Die Dauer einer Fallberatung sollte nach Tietze 2003, S. 41ff nicht zu lange dauern - in der Regel nicht mehr als 45 Minuten – um eine *„Überforderung“* der Beteiligten zu vermeiden.

Neben Methoden für eine face-to-face Beratung, die in Deutschland beständig (weiter)entwickelt und umgesetzt werden, existiert mittlerweile ein Beratungsmodell, das explizit auch Online nutzbar ist. (vgl. Schindler: Stand 14.11.2014). Diese Beratungsform basiert auf dem sog. *Heilsbronner Modell* (vgl. Spangler 2012).

2. Heilsbronner Modell

Das *Heilsbronner Modell* wurde Mitte der 80er Jahre an der Fachhochschule für Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit München u.a. für die Berufsgruppen Pastoren und Lehrer konzipiert und erfährt seitdem fortlaufende Anpassungen und Erweiterungen.

Die Beratungsmethode hat zum Ziel, die häufig bestehende Anonymität in der Berufspraxis aufzubrechen und den Berufstätigen Handlungskompetenz zur Lösung von Problemen, zum Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer an die Hand zu geben.
In der Gruppe erfolgt die Beratung unter Beachtung der Prinzipien des informellen Lernens und der Kollegialität, wie Solidarität und persönlichem Engagement. Nach jeder Fallbesprechung wechseln die Rollen des Moderators und des Fallgebers.

Es besteht ein fixer engmaschiger Ablaufplan, der sowohl das Zeitmanagement als auch die Gruppendynamik regelt. Um den kollegialen Charakter des Beratungsprozesses zu gewährleisten, liegt dem Modell zudem ein Regelkatalog zugrunde, der einzuhalten ist.
Der Beratungsprozess verläuft in 10 festen Schritten und soll maximal 85 Minuten in Anspruch nehmen, wobei es möglich ist, die gemeinsame Beratungszeit auf insgesamt 5-10 Tage zu verteilen.

Ablauf in 10 Schritten

(vgl. dazu *Heilsbronner Modell* – RPZ Heilbronn (Stand 15.11.14))
Die Gruppe findet sich zusammen und bestimmt zunächst, auf wie viele Tage die Beratungsrunde ausgedehnt werden soll. Zudem werden die Struktur des Beratungsprozesses und deren Regeln gemeinsam akzeptiert.

Dem nachfolgend wird die *kollegiale Fallberatung* in 10 verbindlichen Schritten durchgeführt:

1. *Festlegung von Leitung und Fall (5 - 10 Min.)*
   Es werden der Moderator und der Fallgeber bestimmt. Die übrigen Beteiligten nehmen die Rolle des Beraters ein.
2. *Vortragen der Problemsituation, des Falls (10 Min.)*
   Der Fallgeber stellt sein Problem, seinen Fall in der Runde vor.
3. *Nachfragen durch die Berater (5 Min)*
   Die Berater stellen Informations- und Verständnisfragen zum vorgetragenen Fall.
4. *Sammeln von Ideen, Impressionen (10 Min)*
   Die Gruppe der Berater sammelt ihre fallbezogenen Empfindungen und Assoziationen.
5. *Rückmeldung des Fallgebers (4 Min)*
   Der Fallgeber klärt die Relevanz der geäußerten Ideen und Assoziationen bezogen auf die Problemsituation.
6. *Sammeln von Lösungsvorschlägen (10 Min)*
   Die Berater suchen nach Lösungen, basierend auf ihrem Erfahrungsschatz.
7. *Rückmeldung des Fallgebers (5 Min)*
   Der Fallgeber äußert sich zu den Lösungsvorschlägen und sortiert nach Relevanz.

8. *Allgemeiner Austausch (10 Min)*
   Vertiefende Diskussion zu Unklarheiten, Lösungen und Verbesserungsvorschlägen.
9. *Abschluss (5 - 10 Min)*
   Der Berater und der Moderator teilen fallbezogen eigene Erfahrungen aus ihrer Berufspraxis mit.
10. *Meta-Runde (10 Min)*
    Allgemeine Feedbackrunde und Absprachen für eine weitere Beratungssequenz.

Folgende Regeln liegen dem Beratungsprozess zu Grunde:

- Die Rollen werden bei jedem neu zu beratenden Fall gewechselt.
- Der gegenseitige Respekt wird durch gutes Zuhören - ohne zu unterbrechen - untermauert.
- In Schritt 3 sollen lediglich Informations- und Verständnisfragen gestellt werden.
- Eine Diskussion erfolgt erst in Schritt 8.
- Erst in Schritt 9 teilen die Berater eigene Erfahrungen der Runde mit.

3. Online-Beratung nach dem Heilsbronner Modell

Das *Heilsbronner Modell* war zunächst lediglich für einen Beratungsprozess mit persönlicher Anwesenheit bestimmt, mittlerweile wurde das Modell für den Online-Gebrauch angepasst (vgl. Allgemeines und Nutzung der Plattform Schindler: Stand 14.11.2014). Ziel der Weiterentwicklung war es, die personelle Reichweite der Beratungsmethode zu vergrößern, indem die Faktoren Zeit, Ort und Kosten minimiert wurden.

So erarbeitete seit 2004 ein Projektteam unter Bereitstellung von Mitteln der evangelischen Landeskirche in Bayern und der ev. Jugend in Deutschland die Ressourcen für eine Online-Beratung.
In einem virtuellen Raum, einem für die einzelnen Mitglieder kostenlosen sogenannten „Online-Tagungshaus“ mit verschiedenen virtuellen Räumen und Etagen ist es seit einigen Jahren möglich, den Beratungsprozess einer kollegialen Fallberatung nach dem *Heilsbronner Modell* via Internet zu realisieren (vgl. Schindler, Stand 2014). Sie ist über die Internetseite kokom.net (vgl. Kokom.net. Kollegiale Beratung im Netz, Stand 2014) zu erreichen.

Ebenso wie in der realen Welt, läuft die kollegiale Online-Fallberatung nach den vorgegebenen schrittweisen Phasen des Heilsbronner Modells ab (vgl. Ablauf Schindler, Stand 2014, S.5ff.).

Es existiert ein Fallgeber, ein Moderator sowie die Berater. Der Fallgeber lädt Mitglieder ein bzw. entscheidet über eine Mitgliedschaft in der Gruppe. Er ist zuständig für die Archivierung oder das Löschen von Dokumenten. Der Moderator kontrolliert die korrekte Einhaltung des Beratungsprozesses mittels einer speziellen Funktion – in einem separaten Fenster werden alle Schritte des Beratungsprozesses aufgelistet. Der aktuelle Schritt wird optisch hervorgehoben, vergangene Schritte sind nachlesbar. Es ist jedoch nicht möglich, Schritte im Prozess zu überspringen.

In den sog. Räumen, die über eine Bildergalerie, ein Wiki-Bereich und ein Archiv verfügen, können Gruppenmitglieder ihre Beiträge präsentieren und gemeinsam erarbeiten bzw. überarbeiten. Gespräche entstehen durch die Abfolge von Beiträgen.

Zur Sicherung von Vertraulichkeit und Wertschätzung ist die Teilnahme an eine Beratungsgruppe nur für registrierte User möglich. Die Registrierung ist kostenlos. Das Mitglied kann ein persönliches Profil anlegen.

Nach dem Einloggen findet sich der User in dem sog. Erdgeschoss wieder. Der User kann über den Menü-Punkt „mein KB.net“ alle Gruppenräume sehen, in denen er als Mitglied zugelassen ist.
Um Beiträge zu verfolgen, erhalten die Mitglieder per Mail Info darüber, dass in einer von ihren Gruppen ein neuer Beitrag eingestellt wurde. Das Mitglied kann den Beitrag nach Betreten des Raumes lesen und sich an dem Beratungsprozess aktiv beteiligen.

Zum Schutz der Mitglieder wird in den AGB‘s explizit auf die Wahrung der Vertraulichkeit hingewiesen – ein Umstand, der insbesondere für die Beratungstätigkeit nicht zu unterschätzen ist.

4. Literatur

Brunner, Heinz (2011): Intervision als Instrument der Professionalisierung und Qualitätssicherung
In: Thomann, Geri (Hrsg.): Zwischen Beraten und Dozieren. Praxis, Reflexion und Anregungen für die Hochschullehre. Eine Publikation des ZHE; Bern 2011, S. 145-155.

Heilsbronner Modell – RPZ Heilbronn (Stand 15.11.14):
Online unter http://www.rpz-heilbronn.de/fileadmin/user_upload/daten/arbeitsbereiche/seelsorgeberatung/kollegiale_beratung/heilsbrmodell1.pdf.

kokom.net – Kollegiale Beratung im Netz (Stand 17.11.14): Online unter https://www.kokom.net/

Münchner Volkshochschule GmbH (2010): Pro Grundbildung. Basisqualifizierung Alphabetisierung/ Grundbildung. Modul V.
Online unter http://www.alphabund.de/_produktdatenbank/Fortbildungskonzept_Basisqualifizierung.pdf.
Stand 12.11.14.

Schindler, Wolfgang (Stand 14.11.2014): „kollegiale beratung.net“, Online beraten, planen und kooperieren.
Online unter: https://mahara.hm.edu/artefact/file/download.php?file=3788&view=144.

Spangler, Gerhard (2012): Kollegiale Beratung. Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung.
2. Auflage, Mabase Verlag, Nürnberg.

Schrader, Josef, Hohmann, Reinhard; Hartz, Stefanie (Hg.) 2010: Mediengestützte Fallarbeit:
Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern Bertelsmann, Bielefeld.

Tietze, Kim-Oliver (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Rowohlt, Hamburg.

3.11 Methoden und Gute Praxis in Deutschland: Hospitation mit kollegialem Feedback

Von Sabine Jokisch, Hamburg

1. Einführung

Die kollegiale Hospitation verbunden mit einem kollegialen Feedback, das sog. *peer review*, findet im Rahmen informeller Weiterbildung von Lehrpersonal Anwendung und beinhaltet grundsätzlich die gegenseitige Unterrichtsbeobachtung mit anschließender Rückmeldung auf kollegialer Basis (vgl. zur Definition Ziebell, Schmidjell 2012 , S.173 f., Gieske-Roland, Buhren, Rolff 2014, S.12ff.).

Das Verfahren kann in einer Gruppe von Lehrpersonen oder auch nur mit einem Partner umgesetzt werden. Für einen erfolgreichen Ablauf sind spezielle Kriterien des informellen Lernens und eine strukturierte Vorgehensweise einzuhalten.

Bereits seit Ende der 80er Jahre fand das *peer review*-Verfahren in Deutschland im Rahmen der Arbeit des Schulverbunds reformpädagogischer Schulen „Blick über den Zaun“ (BÜZ) in ersten Ansätzen Beachtung und wird mittlerweile zur Unterrichtsevaluation unter anderem an den Mitgliedsschulen von BÜZ regelmäßig eingesetzt (vgl. Backhaus 2009).

In der Erwachsenenbildung wird dieses Verfahren zur Professionalisierung von Lehrkompetenzen sowie der Qualitätssicherung von Lehrveranstaltungen bei privaten und staatlichen Bildungsträgern, Akademien und Institutionen, in Weiterbildungskursen und -seminaren genutzt.

Die Methode erfährt eine stete Weiterentwicklung und wird regelmäßig in Fortbildungen zur informellen Weiterbildung an Lehrpersonal wie Trainer, Kursleiter und Lehrbeauftragte weitergegeben und anschließend umgesetzt.

Unter anderem bieten Volkshochschulen und -verbände, Universitäten, wie auch das Goethe-Institut München Fortbildungen zur Unterrichtsbeobachtung und kollegialen Beratung an (z.B. Ziebell, Schmidjell 2012).

Die Grundlage für die kollegiale Hospitation mit nachfolgendem kollegialem Feedback bilden die Charakteristika informellen Lernens.

Dazu zählen im Unterschied zu formalen Weiterbildungsprozessen die Selbstbestimmtheit im Lernprozess, die explizite Notwendigkeit zur Reflexion sowie eine Unabhängigkeit von institutionellen Weiterbildungsprozessen. Des Weiteren sind Praxisnähe, der Fokus auf direkte Problemlösung und letztlich das Lernen voneinander im Miteinander, d.h. eine hierarchiefreie auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen basierende Lernkonstellation Kriterien des informellen Lernens. Eine Zusammenfassung und Übersicht

über die gängigen Definitionen und Charakteristika informellen Lernens bietet Overwien 2005 (vgl. auch von Luckwald 2011,S. 1-6; Zürcher 2007, Bauer /Brater /Büchele /Dahlem /Maurus /Munz 2004).
Für das *peer review*-Verfahren gilt somit, dass die Teilnehmenden sich explizit der Gleichberechtigung in der Lernpartnerschaft bewusst sind. Die kollegiale Hospitation sollte vor allem in dem Einverständnis von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Offenheit, Partnerschaft, gemeinsamem Handeln, Transparenz und Vertraulichkeit erfolgen. In dem nachfolgenden Feedbackgespräch sollten Prämissen wie Wertfreiheit, Objektivität, neutrales, konstruktives und wohlwollendes Verhalten im Fokus stehen (vgl. Ziebell, Schmidjell 2012, S.139; Buhren 2011, S. 70).

2. Ziel des *peer review*-Verfahrens im Rahmen informeller Weiterbildung

Das *peer review*-Verfahren zur Professionalisierung in der Erwachsenenbildung bietet den Lernpartnern die Möglichkeit selbstgesteuert, d.h. motiviert und gelenkt durch eigenes Engagement, unabhängig von extern bestimmten Zeit- und Kostenfaktoren einen intensiven Einblick in Lehr- und Lernmethoden anderer Trainer zu gewinnen. Zudem kann es gelingen – das gilt möglicherweise insbesondere für Trainer und Lehrer ohne festes Kollegium – aus der Anonymität ihres Arbeitsverhältnisses herauszutreten und neue Kontakte zu anderen Bildungseinrichtungen und deren Lehrkräften zu knüpfen.
Grundsätzlich erlaubt die Methode des *peer review* somit für den Einzelnen ein Netzwerk von Trainern und Organisationen innerhalb des Tätigkeitsbereichs aufzubauen, den Erfahrungshorizont zu erweitern, eigenes Wissen und Know-how weiterzugeben und neues anzunehmen, ein Feedback korrespondierend mit den Kriterien des informellen Lernens zu erhalten, den eigenen Lehrstil zu reflektieren und Probleme gemeinsam anzugehen bzw. zu lösen.

3. Grobstruktur des Verfahrens in Phasen

Das *peer review* ist ein rotierendes Verfahren und gliedert sich in mehrere Phasen:

- mindestens einen Partner rekrutieren
- Vorbereitungsgespräch
- Unterrichtsbeobachtung durch einen Partner
- nachfolgendes Feedbackgespräch
- Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen und Erkenntnissen
- abschließende Rückmeldung nach Umsetzung
- Unterrichtsbeobachtung durch einen anderen Partner

Die kollegiale Hospitation kann sowohl durch face-to-face Beobachtung erfolgen oder auch durch Unterrichtsmitschnitte. Einen guten Überblick über die Vor- und Nachteile beider Methoden bietet Ziebell, Schmidjell 2012, S. 15f.
Zudem ist es möglich, dass die Hospitationen regelmäßig oder in Form einer einzigen Beobachtungsrunde stattfinden.

Nach Durchführung des gesamten Verfahrens scheint für die Qualitätssicherung und Professionalisierung des abgelaufenen informellen Wissenstransfers eine Evaluation des informellen Lernprozesses

durch die teilnehmenden Partner mittels eines vorab gemeinsam angefertigten Fragebogens dienlich (vgl. zum Gesamtablauf eines *peer review*-Verfahrens Horster/ Rolff 2001, S. 160-180, Dokumentation Schulen mit Profil 2002, Buhren 2012).

4. Feinstruktur des Verfahrens in Schritten

Schritt 1: Partner rekrutieren

Die Hospitation erfolgt auf gegenseitiger Basis, möglichst mit Lehrpersonal/Trainern derselben Fachrichtung, zum Beispiel aus der Grundbildung Erwachsener. Die Anzahl der Partner ist relativ offen. Sollte sich eine Gruppe zusammenfinden, decken die Hospitationen ein breites Spektrum an Unterrichtsbeispielen mit hohem Weiterbildungswert ab.

Schritt 2: Erstes Vorbereitungsgespräch

Um einen guten Erfolg der Zusammenarbeit zu gewährleisten definieren, diskutieren und einigen sich die Partner hier auf

a. ihre Ziele, Wünsche und Erwartungen an die bevorstehende kollegiale Zusammenarbeit
b. Regeln und Prinzipien für die Hospitation und das nachfolgende Feedbackgespräch, die auf den Grundsätzen des informellen und kollegialen Lernens basieren
c. Hospitationsform: face-to-face oder per Videomitschnitt durch Festlegen der Beobachtungsschwerpunkte (z.B.Trainerverhalten/ Teilnehmerverhalten/ Didaktik-Methodik/ Lerntechniken)
d. Hospitationstechnik (z.B. selektiv, detailliert mit Beobachtungsbögen/vorbereitet mit Lernskizze/ vollkommen ungesteuert ohne jeglichen Beobachtungsbogen)
e. Festlegen der spezifischen Indikatoren für die Beobachtung
f. Reflexionsbogen des Hospitierten als Vorbereitung auf das spätere Auswertungsgespräch
g. Evaluationsbogen zur Bewertung des *peer review* Verfahrens nach vollständigem Abschluss
h. Raum, Zeit, Dauer und Reihenfolge der Hospitationen, sowie des Feedbackgesprächs

Schritt 3: Gemeinsames Erstellen der Arbeitsunterlagen nach Absprache

a. Beobachtungsbogen
b. ggf. Feedbackbogen
c. ggf. Evaluationsbogen

Schritt 4: Durchführung der Hospitationen

Bei der Durchführung der Hospitation ist unbedingt darauf zu achten, dass die Grundsätze und Prinzipien des informellen Lernens sowie gemeinsame Absprachen eingehalten werden.
Sollte laut Absprache eine Lehrskizze vereinbart worden sein, verfolgt der Hospitant das Kursgeschehen anhand der Skizze und protokolliert bzw. füllt den Beobachtungsbogen aus.
Nach Abschluss der Hospitationssequenz bereiten sich beide Partner auf das anschließende Feedbackgespräch ggf. mithilfe des Feedbackbogens vor.

Schritt 5: Auswertung der Beobachtung

Beide Partner geben zunächst ihre Eindrücke und Empfindungen während der Hospitation wider, wobei der Hospitierte beginnt. Der Zuhörer nimmt zu den Äußerungen zunächst keine Stellung. Nachfolgend besprechen beide Partner die Aufzeichnungen des Hospitanten bzw. den Beobachtungsbogen. Gemeinsam suchen sie ggf. nach Verbesserungen und Alternativen bzw. Lösungen für etwaige Problemlagen.

Schritt 6: Bericht über die Umsetzung der Änderungsvorschläge bzw. Ideen

Bei einem weiteren Zusammentreffen sollte der Hospitierte Rückmeldung zur Umsetzung der aus der Hospitation gewonnenen Erkenntnisse geben.

Schritt 7: Wechsel der Hospitantenrolle

Der Hospitierte tritt in die Rolle des Hospitanten, wobei die gemeinsamen Absprachen weiterhin bindend sind.

Schritt 8: Gemeinsame Evaluation

Mithilfe des Evaluationsbogens, der ggf. zu Beginn der Hospitationsrunde gemeinsam erstellt worden war, kann nunmehr ein Fazit gezogen werden.

5. Literatur

Backhaus, Axel (2009): „Blick über den Zaun"-Schulen lernen von Schulen; Vorschläge zur Planung und organisatorischen Ausgestaltung von Peer-Reviews durch kritische Freunde, Schulverband Blick über den Zaun, Siegen.

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Dahlem, Hilmar; Maurus Anne; Munz Claudia (2004): Lernen im Arbeitsalltag. Wie sich informelle Lernprozesse organisieren lassen, WBV, Bielefeld.

Buhren, Claus G(2012): Kollegiale Hospitation. Verfahren, Methoden und Beispiele aus der Praxis. Link Buch, Köln.

Gieske-Roland, Mario; Buhren, Claus G.; Rolff, Hans-Günter (Hg.) (2014): Peer Review an Schulen, Beltz Verlag, Weinheim Basel.

Horster, Leonhard; Rolff, Hans-Günter (2001): Unterrichtsentwicklung, Beltz, Weinheim.

Overwien, Bernd (2005): Stichwort: Informelles Lernen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Heft 4, S. 338-353.

von Luckwald, Johanna (2011): Kompetenzerwerb im Erwachsenenalter durch informelle Lernprozesse. Köln.

Ziebell, Barbara; Schmidjell, Annegret; Goethe-Institut (2012): Unterrichtsbeobachtung und kollegiale Beratung. Fernstudieneinheit 32. Langenscheidt, Berlin, München.

Zürcher Reinhard (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Abteilung Erwachsenenbildung V/8; Wien.

Dokumentation Schulen mit Profil: Hospitationen, Ausgabe 2.2002; Online unter: http://www.msm.bobi.net/NGreen/FG_Gruppe/Hospitation/Hospitationen.pdf, Stand: 14.11.14.

▶ 4. Reisetagebücher

4.1 Tagebücher

Abb.: Europäische Trainer in Hamburg. Foto: Anna Lesnikowska

Einführung

Im Frühjahr und Herbst 2015 reisten Kursleiterinnen und Kursleiter in der Erwachsenen- und Grundbildung in Schottland, Polen, Österreich, der Schweiz und Deutschland in die ShareIT-Partnerländer, lernten Grundbildungseinrichtungen und innovative Projekte kennen, hospitierten in Kursen und tauschten Erfahrungen mit KollegInnen aus.

Das vorliegende Kapitel hält Reisetagebücher bereit, in denen sie ihre Beobachtungen, Erfahrungen und Reflexionen festgehalten haben. Die Methoden in den Kursen unterscheiden sich gelegentlich, aber nicht gravierend, stellen Autorinnen und Autoren fest. Im Gegenteilt: Sie ähneln einander. Die persönliche Feststellung, dass überall nur mit Wasser gekocht werde, scheint tröstlich zu sein. Wird der oder die Hospitierende doch in seiner Wahrnehmung bestärkt, mit der eigenen Unterrichtspraxis auf dem richtigen Weg zu sein. Es scheinen nicht immer die großen „pädagogischen Ansätze“, sondern die kleinen Ideen und Impulse zu sein, die man im Gepäck mit nach Hause nimmt.

Anlässlich einer Reise pfiffige methodische Verfahren oder innovative Projekte kennenzulernen, kann Impuls sein, das Gesehene zu Hause selbst auszuprobieren. Dabei werden Anregungen nicht nur 1:1 umgesetzt, sondern auch kreativ auf benachbarte Handlungsfelder übertragen oder einfach abgewandelt. Andere Autoren berichten von den „herzerwärmenden Folgen“ der Reise, bei der man Gelegenheit hatte, Abstand vom eigenen Kursalltag zu nehmen und sich im Engagement der gastgebenden Kolleginnen und Kollegen zu spiegeln. In keinem Land wird mit dem Unterrichten in der Grundbildung ein dem Anspruchsniveau der Arbeit adäquates Entgelt erzielt. Diese Erkenntnis führt zu dem Bewusstsein, mit der europaweit gemeinsamen Grundbildungsarbeit in beispielhafter Weise soziales Engagement und Bürgersinn zu leben. Das Engagement der Gastgeber macht das eigene Engagement bewusst und hilft, Kraft zu tanken für die eigene Arbeit zu Hause.

Viele Praktiker laufen in ihrem Alltag „im Rad“, wie eine Kursleiterin aus Wien es ausdrückte. Weil sie häufig mehrere Jobs ausüben und daneben noch Kinder aufziehen und für die Familie leben. Eine ganze Woche lang Zeit zu haben, Gesehenes nachwirken zu lassen, wird in den Tagebüchern von vielen als Wertschätzung erlebt. Jeder von uns kennt, wie schnell in Seminaren und Fortbildungen Gelerntes im Getriebe des Alltags wieder verloren geht. Nachmittags mit den Mitreisenden durch die gastgebende unbekannte Stadt zu streifen, um sie kennen zu lernen, führt dann zu neuen, informellen Gesprächen über die eigene Arbeit und lässt zuweilen den Wunsch entstehen, den ein oder anderen Kontakt auch in der Zukunft zu pflegen.

4.2 Schottisches Tagebuch einer Reise nach Graz

Von Sallie Condy, Glasgow

1. Einführung

Das Programm begann Montag mit einem ziemlich langen Reisetag und einem Sechs-Stunden-Zwischenstopp am Flughafen Düsseldorf. Da wir zu spät bemerkt hatten, dass wir nach Düsseldorf mit einem Zug fahren konnten, um die Stadt zu entdecken, verbrachten wir die Zeit am Flughafen, bewunderten deutsche Effizienz und tranken Kaffee.

Der formale Teil des Besuchs begann am Dienstagmorgen mit der Einführung von *Alfred Berndl* von Inspire Thinking und ISOP. Es gab ausreichend Zeit, um den Hintergrund und Kontext für die Arbeit mit Erwachsenen in der Grundbildung in Österreich zu diskutieren und ein Gefühl für die verschiedenen Bereiche von ISOP zu bekommen. Zu Mittag wurde mit anderen Mitarbeitern im ISOP-Café, das von den Lernenden im Rahmen eines Praktikums geführt wird, zusammen gegessen. Am Nachmittag traf man sich mit Lernenden und Lehrenden aus dem Grundbildungsprogramm.

Am Mittwoch setzte Alfred eine Mitarbeiterversammlung mit Frühstück an, so dass es möglich war, Mitarbeiterunterstützung und berufliche Entwicklung mit Mitarbeitern aus vier separaten Projekten von ISOP zu diskutieren. Am Nachmittag traf man verschiedene Lernende und Lehrende, einschließlich Trainer und Teilnehmer aus dem *Fly Family Learning*-Projekt.

Am Donnerstagmorgen brach man früh auf, um 40 km nach Leibnitz zu fahren, das 15 km vor der slowenischen Grenze liegt. ISOP arbeitet in diesem Gebiet, in dem die Beschäftigung für gering qualifizierte Arbeitskräfte besonders schwierig ist, insbesondere für die, die täglich über die Grenze aus Slowenien pendeln. Rückkehr nach Graz am Donnerstagnachmittag und Treffen mit der endgültigen Gruppe von Lehrern und Teilnehmern.

Das formale Programm wurde mit einer Auswertungssitzung mit Amanda, Pauline, Alfred und Max von Inspire Thinking abgeschlossen. Es war noch Zeit für etwas Sightseeing in Graz, dann folgte ein Abschlussabendessen in einem Restaurant mit steirischer Küche. Um 4:30 Uhr verließen wir das Hotel und kehrten über Graz und Düsseldorf, aber mit viel kürzeren Aufenthalten zurück und erreichten Glasgow zur Mittagszeit.

2. Lernende führen das ISOP-Café

Das ISOP-Café wird von ISOP-Teilnehmern geführt. Es bietet sehr preisgünstig Essen für Personal und Teilnehmer an. Die Atmosphäre ist wie im Albany Café. Das Menü hängt davon ab, wer die Mitarbeiter zu einem beliebigen Zeitpunkt sind, z.B. am Tag, an dem ich da war, gab es sehr leckeres syrisches Essen. Manchmal ist es offenbar nicht ganz so gut, weil im Café der Vertrauensaufbau und die Fähigkeiten

trainiert werden. Die Café- Teilnehmer werden für neun Monate beschäftigt und ihre Löhne werden von der Regierung bezahlt. Sie arbeiten und sind Lernende im ISOP zur gleichen Zeit. Der Anschluss ist nicht so erfolgreich, wie er sein sollte, da nur einer von 20 einen Job danach bekommt. Es gibt viele Tränen, wenn die Teilnehmer gehen.

3. Reflektion über meinen Lernprozess während der Reise

Die folgenden Punkte stellen meine Einzelbeobachtungen und Evaluierungen in Bezug auf die gemeinsame Praxis bei meinem Besuch in Graz bei ISOP dar:

- Wenn ich erwartet hätte, eine sehr unterschiedliche Praxis oder etwas Revolutionäres zu finden, dann wäre ich enttäuscht gewesen, aber eigentlich fand ich das Gegenteil. Es gab viele Gemeinsamkeiten zwischen Graz und Glasgow, und dies gab mir ein Gefühl der kollegialen Zusammengehörigkeit, die unsere Arbeit bestätigt und hoffen lässt, dass wir nicht allein sind.
- Es gab viele gemeinsame Ansätze, die wir teilen, vor allem teilnehmerorientiert zu sein und dem Grundprinzip zu folgen, dass die Teilnahme an der Erwachsenen-bildung freiwillig ist. Die Idee, in den Alltag eingebettet zu arbeiten, ist auch da, obwohl der Begriff der sozialen Praxis *(social practice model, s.o.!)* nicht verwendet wird.
- Die Begriffe „Dritter Sektor“ und „Freiwilligensektor“ sind nicht bekannt, aber ähnliche Organisationen existieren, zum Beispiel ähnelt ISOP der GCVS als Ausbildungsorganisation mit einer Wohlfahrtsstruktur. Zum Beispiel gibt es viele Parallelen zwischen ISOP und der GCVS in Bezug auf die Einrichtung und Organisation und viele Parallelen mit anderen Glasgow Learning Grundbildungs--partnern wie YCSA und WEA in Bezug auf die Arbeit.
- Wir teilen gemeinsame Schwierigkeiten zwischen Graz und Glasgow, beispielsweise die anhaltende Notwendigkeit, den Bedarf an Grundfertigkeiten zu fördern sowie die Auswirkungen der Unterfinanzierung und Mittelkürzungen. Viele Mitarbeiter sind häufig mit mehreren befristeten Teilzeitverträgen eingestellt.
- Den Einsatz web-basierter Ansätze zur Personalentwicklung zu unterstützen, wird in der gleichen Weise wie in Schottland betrachtet, z.B. einige mögen es, andere nicht und es braucht Manpower, um es beizubehalten und es relevant zu halten.
- Ich berichtete über Einzelheiten des *family learning*-Ansatzes in Schottland, wo auch die Kinder beteiligt sind.
- Ich berichtete über Einzelheiten zum Thema Visueller Stress (*The Meares Irlen Syndrome*), das den ISOP Mitarbeitern neu war
- Die ISOP Mitarbeiter sind an dem schottischen Ansatz interessiert, junge Menschen, die das formale Bildungssystem verlassen haben, anzusprechen, wie zum Beispiel in unseren Projekten „Nach16-Reformen“ und „Arbeitschancen für alle“.

4. Was ich für meinen eigenen beruflichen Kontext gelernt habe

Den Einsatz web-basierter Ansätze zur Personalentwicklung zu unterstützen, wird in der gleichen Weise wie in Schottland betrachtet, z.B. einige mögen es, andere nicht und es braucht Manpower, um es beizubehalten und relevant zu halten. Wenn ich erwartet hätte, eine sehr andere Praxis oder etwas Revo-

lutionäres zu finden, dann wäre ich enttäuscht gewesen, aber eigentlich fand ich das Gegenteil. Es gab viele Gemeinsamkeiten zwischen Graz und Glasgow, und dies gab mir ein Gefühl der kollegialen Zusammengehörigkeit, die unsere Arbeit bestätigt und lässt hoffen, dass wir nicht allein sind.

Train the Trainer-Ausbildung

ISOP hat sich der Train the Trainer-Arbeit verpflichtet, Mitarbeiter aus anderen Bereichen zur Grundbildung weiterzubilden. Es scheint sehr ähnlich wie unser *First Step* zu sein, aber es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiter bereits Pädagogen in irgendeiner Form sind. Viele sind Lehrer. Der Fokus liegt auf jeden Fall auf der Teilnehmerorientierung. Das Curriculum wurde von der nationalen Regierung für sechs Wochenenden (12 Sitzungen) wie folgt festgelegt:

1. Grundlagen und Definitionen einschließlich des Kontextes für die Grundfertigkeiten so wie das Verständnis, warum es den Lernenden möglicherweise nicht nach neun Schuljahren gelungen ist, Grundfertigkeiten zu erwerben. Das Thema Asylpolitik mit den rechtlichen Grundlagen wird abgedeckt und Konzepte rund um die Teilnahme werden behandelt. Die Idee eines *Trainings für Menschlichkeit*, denke ich, ist wirklich wie ein Training für die Seele und entspricht vielleicht unserem teilnehmerorientierten *social practice model* (auch wenn diese Worte nicht benutzt wurden). Die Bedeutung der reflexiven Praxis und der Geschichte der Grundfertigkeiten wurden ebenfalls diskutiert.
2. Pädagogik und das Verständnis der Rolle der reflexiven Praxis
3. Methoden zum Erlernen der deutschen Sprache
4. Methoden zum Erlernen von Mathematik
5. Methoden für das Lernen von IKT
6. Beratung und Orientierung

Um die acht Tutoren haben teilgenommen und es gibt positive Rückmeldungen, dass das Training funktioniert hat.

Schulung und Unterstützung für die Mitarbeiter der Grundbildung

ISOP ist eine lernende Organisation und die Mitarbeiter können sich jedes Jahr bis zu fünf Tage unbezahlt treffen, um an einer Form der Weiterbildung teilzunehmen. Dabei können die Themen unterschiedlich sein und müssen nicht unbedingt im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit stehen. In jedem Fall gibt es eine Bereitschaft der Mitarbeiter zu lernen. Je nachdem, in welchen Projekten die Mitarbeiter eingesetzt werden, kann es Anforderungen für sie geben, Schulungen zu besuchen, zum Beispiel müssen Mitarbeiter der Grundbildung 16 Stunden pro Jahr Weiterbildungen besuchen. Das Problem ist, dass die Mitarbeiter es oft schwierig finden, im Rahmen ihrer Arbeitszeit ein Angebot zu finden, da einige Mitarbeiter nur 17 Stunden pro Woche oder weniger arbeiten. Es gibt keine zusätzlichen Mittel zur Finanzierung, um Mitarbeitern die Teilnahme an Schulungen zu ermöglichen.

Teamsitzungen finden in der Nicht-Unterrichtszeit statt und das geschieht regelmäßig mit allen Mitarbeitern in der Grundbildung und dann auch jeweils in den Einzelprojekten. Die Mitarbeiter arbeiten zusammen im Rahmen einer Intervision, das heißt Austausch und Besprechung von Praxis, Ideen und Problemen innerhalb der Organisation.

Viele Mitarbeiter sind Schullehrer, die in und aus der Erwachsenenbildung und Schule kommen.
Es ist möglich für die Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung, für ein Diplom im Bereich Grundbildung an der Universität zu studieren (Lehrgang in Strobl, Anmerkung F.D.). Dies dauert fünf Semester. Viele tun dies aufgrund der Kosten und des logistischen Aufwandes nicht.

Ein österreichweiter Blog für Mitarbeiter der Grundbildung in deutscher Sprache wurde für eine Weile getestet, aber er hat nicht bewährt und viele Mitarbeiter von ISOP holen sich lieber untereinander Unterstützung. Sie arbeiten am selben Standort, so ist es einfacher, sich zu treffen und miteinander zu diskutieren.

Es gibt keine spezifische Ausbildung für Mitarbeiter in Bezug auf Legasthenie, obwohl es ihnen bewusst ist, und es als ein Problem erkannt wird. Die Mitarbeiter haben diesbezüglich kein Know-how, das sie teilen können. Sie kennen den visuellen Stress (das Meares Irlen-Syndrom) nicht und ich gab ihnen Links der *Visual Stress*-Abteilung an der *Glasgow Caledonian University*.

5. Was ich plane, in meinem beruflichen Kontext umzusetzen

Es gibt eine Mischung von nativen Österreichern, neuen Österreichern und Migranten in den gleichen Klassen. Es könnte als Modell für die Praxis mit ESOL -Tutoren hervorgehoben werden, obwohl Förderkriterien die Durchführung untersagen könnten.

1. Interessanterweise ist es für Erwachsene möglich zu studieren und die Abschlussprüfung abzulegen. Dies ist eindeutig als eine mögliche Entwicklungslinie artikuliert. Obwohl wir keine Abschlussprüfung haben, könnten wir ähnliche Entwicklungslinien zu SQA-Niveau-Kursen über die *Intermediate 1/ National 4* führen.
2. ISOP hält gelegentlich für Mitarbeiter Supervisionstage ab. Dies ist etwas, was wir übernehmen könnten.
3. Ich werde sicherlich darüber nachdenken, ob wir die Führungsrolle so gut übernehmen könnten, wie wir es in der *Glasgow's Learning*-Partnerschaft innerhalb der Organisationen tun und überlegen, welche Fortbildung und Unterstützung wir dafür im GCVS anbieten können.
4. Ebenso werde ich über die Vorteile der Verwendung von Informationszentren und Drop-In-Sitzungen für ehemalige Lernende nachdenken, um zu sehen, was davon auch GCVS anbieten könnte.

6. Welche praktischen Schlussfolgerungen ich aus der Reise ziehe

Die Aufrechterhaltung des laufenden Kontakts als Teil von Share IT wäre vorteilhaft, zum Beispiel für die Mitarbeiter von CPD, aber auch für Lernende in Englisch- und IKT-Kursen im Besonderen. Wir könnten *best practice*-Beispiele und alles, was von Interesse für unsere IT Kollegen ist, austauschen.

4.3 Schottisches Tagebuch einer Reise nach Graz und Klagenfurt

Von Amanda Clark, Glasgow

1. Meine Ziele und Erwartungen

Meine ursprünglichen Ziele vor der Reise nach Österreich waren praktische Einblicke zu bekommen in…

- die Rahmenbedingungen für das Angebot von Grundbildungsmaßnahmen
- die verschiedenen Prioritäten von Grundbildungsmaßnahmen
- Grundbildungskurse
- die Arbeitssituation von Dozenten in der Grundbildung
- Methodik und Didaktik in der Grundbildung

Ich entschied mich für Österreich, da ich noch nie zuvor dort gewesen war und entschied mich, die Arbeit an den *Volkshochschulen Kärnten* zu erleben auf Grund der Informationen, die sie zur Verfügung gestellt hatten, und wegen der Zielgruppen.
Die *Volkshochschulen Kärnten* sind eine politisch unabhängige Non-Profit-Organisation, Demokratie und Menschenrechten verpflichtet. Sie sind auf Offenheit, Vielfalt, Toleranz, freiwilliges Engagement, soziale Verantwortung und emanzipatorische Bildung ausgerichtet.
Zielgruppen sind junge Erwachsene, Erwachsene und ältere Menschen, die bereit sind zu lernen, Lehrlinge, Immigranten und Langzeitarbeitslose, Menschen ohne Grundbildungskenntnisse.

2. Der Lernprozess – Interaktionen und Reflektionen

Reise Nummer 1:

Ich reiste von Schottland nach Österreich mit zwei Kolleginnen, Pauline Healy von der Glasgower Frauenbibliothek und Sallie Condie vom GCVS. Wir hatten eine Menge Spaß und haben viel gelacht, um uns so auf der Reise von Glasgow nach Düsseldorf (mit sechs Stunden Zwischenstopp) kennenzulernen und dann ging es weiter nach Graz. Wir kamen in Graz am späten Abend an und unternahmen einen Spaziergang in das Zentrum dieser Universitätsstadt, wobei wir die Mur überquerten und neue Architektur und Kultur bewunderten.

Reise Nummer 2:

Am nächsten Tag wurden wir von *Alfred Berndl* von Inspire Thinking und ISOP begrüßt, der den Reiseplan für die Woche nach einer kurzen Einführung in die Funktionsweise der Erwachsenenbildung in Österreich vorstellte. Pauline und ich verließen Sallie und Graz und fuhren in einer zweieinhalbstündigen

Busfahrt nach Klagenfurt. Wir reisten durch das südlichste österreichische Bundesland Kärnten, (Bevölkerung 555.800) durch die wunderschönen Berge und eine wundervolle Landschaft, während wir untereinander die ländliche Natur und die Pracht des Ganzen kommentierten.
In Klagenfurt (94.800 Einwohner) trafen wir Aurelia Wolf, die Koordinatorin der Kärntner Volkshochschulen (VHS) und wurden in die Innenstadt geführt, wo wir durch die Straßen schlenderten und die Vorbereitungen für Ostern bewunderten. Wir wurden den Mitarbeitern der VHS, einschließlich Sonia, Alexandra und Gloria, vorgestellt, die uns mit den folgenden Informationen versahen.

Projekt „Werd aktiv, bleib gesund!"

- VHS Partnerschaft mit Gesundheitsexperten, um das Verstehen von Gesundheitsinformationen für VHS- Zielgruppen zu unterstützen
- Ein Schwerpunkt auf Grundbildung und Grundbildung in der Gesundheitsförderung für Teilnehmer
- Unterstützung, das österreichischen Gesundheitssystem auf die Lerner zu übertragen
- Fokus auf die Gesundheit des Einzelnen für Lerner
- Entwicklung und Produktion von Gesundheitsressourcen für Dozenten

Die Herausforderungen, dieses Projekt anzubieten, sind den Herausforderungen in Glasgow ähnlich, nämlich …
- Zielgruppen erreichen
- eine neue Sprache (Deutsch) mit einem Thema zu verknüpfen (Gesundheitsförderung)
- Förderung der regelmäßigen Teilnahme am Unterricht
- Angebot einer Kinderbetreuung

Programm „Zweite Chance":

Dieses Programm richtet sich an Erwachsene, die ihre fehlende Bildung ausgleichen wollen und wird im Einklang mit einem verpflichtenden Abschlusszeugnis angeboten. Es gibt sechs Prüfungen. Pflichtfächer sind Deutsch, Englisch, Mathematik und Berufsorientierung und es gibt eine Auswahl an Wahlfächern (Kreatives Gestalten, Gesundheit und Soziales, Natur und Technik). Das Programm läuft 2-4 Abende pro Woche und findet über mehrere Semester statt. Der Abschluss kann in mindestens drei Semestern erreicht werden. Unterstützung vor und während des Programms wird angeboten. Der Abschluss ist die Grundlage für alle Arten von Weiterbildung und ohne sie gibt es keine Chance für eine Ausbildung oder Weiterbildung.

Grundbildung:

Die VHS finanziert Grundbildungskurse in ganz Kärnten und die Teilnehmer können ihre Fähigkeiten in Lesen, Rechnen und ihre Computerkenntnisse verbessern. Das Modell steht im Einklang mit dem schottischen social practice-Modell, also teilnehmerorientiert, kleine Gruppen, Einsatz für eine Verbesserung des Einzelnen und der Arbeitsmöglichkeiten, während man gleichzeitig versucht, politische Partizipation zu fördern. Die Teilnehmer werden auch durch einen Sozialarbeiter unterstützt, der eng mit den Dozenten arbeitet, um die individuellen Bedürfnisse außerhalb der Gruppe zu benennen.
Später an diesem schönen, sonnigen Abend hatten wir die Möglichkeit, das Zentrum von Klagenfurt zu erforschen und die umliegenden Berge zu betrachten.

Projektbesuch/ Hospitation/ Mitarbeitertreffen 1:

Wir besuchten einen Zweite Chance-Kurs in einem gemieteten Raum in einem Gebäude, das für gemeinnützige Organisationen vermietet wird. Die VHS zahlte Miete für den Raum in Höhe von 60 Euro pro Stunde. Einer der Trainer, Kirsten, unterrichtete Englisch. Die Gruppe bestand aus österreichischen Teilnehmern und Teilnehmern mit Migrationshintergrund. Die Teilnehmer hatten eine kurze Rede über sich selbst vorbereitet und spielten dann Bingo. Die Teilnehmer lernten Englisch und Deutsch mit Unterbrechungen und das Lernniveau war sehr gemischt. Die Teilnehmer besuchten den Kurs an vier Tagen in der Woche mit fünf Stunden pro Tag. Der Kurs ist sehr lehrplanorientiert ausgerichtet, da die Teilnehmer an ihrem Abschluss arbeiten. Die Dozentin teilte ihre Materialien aus und war ausgezeichnet in ihrem Job. Sie schien die Teilnehmer sehr gut zu kennen und war äußerst freundlich. Wir hatten dann ein Mittagessen mit ein paar VHS-Mitarbeiteren in einem örtlichen Café, das auch ein Projekt war, das junge Menschen dabei unterstützte, Berufserfahrung zu gewinnen. Wir diskutierten über viele Aspekte der österreichischen Bildung, der VHS, der Politik und der österreichischen Kultur. Anscheinend diskutieren die Kärntner die lokale Spezialität der Kärntner Kasnudeln genauso wie wir Schotten das Wetter diskutieren und Pauline und ich entschieden uns für dieses Gericht zum Abendessen.

Reise Nummer 3:

Während einer kurzen Pause zwischen Mittagessen und dem Besuch des nächsten Projekts bot uns einer der Mitarbeiter freundlicherweise an, uns an der örtlichen Touristenattraktion Wörthersee abzusetzen. Nachdem wir uns zwanzig Minuten den Seezulauf an einem ziemlich langweiligen Tag angesehen hatten, stiegen wir in den örtlichen Bus und fuhren zurück nach Klagenfurt.

Projektbesuch/ Mitarbeitertreffen 2:

Zurück in Klagenfurt trafen wir uns mit einer anderen Dozentin, Alexandra, die uns freundlicherweise zu ihrem Haus in Maria Regen fuhr, um ihre Materialien zu überprüfen. Sie hatte eine Trickkiste für den Unterricht sowohl für Deutsch, Schreiben und Rechnen und hob verschiedene Websites, die ihre Arbeit unterstützten, hervor. Wenn es nicht in Strömen geregnet hätte, hätten wir die Berge, die zwischen Österreich und Slowenien liegen, vom Terrassenfenster ihrer Küche sehen können.

Reise Nummer 4:

Wir verließen das Hotel um 06.30 Uhr und saßen am örtlichen Bahnhof als gerade junge Leute auf dem Weg zur Schule Kuchen von einer Bäckerei, die eine Auszeichnung gewonnen hatte, auswählten. Alexandra holte uns ab und wir fuhren nach Wolfsberg, das zwischen Klagenfurt und Graz liegt. Das Lernen fand in einem Basisbildungskurs statt, die in einem Hotel gelegen war und um 08.15 Uhr begann. Alexandra arbeitet so hart, um die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer anzusprechen. Sie hatte individuelle Lernpläne für alle und einen Ordner mit Materialien, die die Teilnehmer verwendeten. Der Ordner war ein Beweis für die Qualitätsaspekte.

Die erste Gruppe bestand aus zwei türkischen Frauen und zwei Österreichern, die alle unterschiedliche Bereiche der Alphabetisierung und des Rechnens bearbeiteten. Die zweite Gruppe bestand aus Einwanderern und Asylsuchenden und wieder trug Alexandra den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer

Rechnung, indem sie von Basisgrammatik zum Tourismus in Österreich wechselte. Wieder nahm sie sich Zeit, um mehr Webseiten auszuwählen, und wir tauschten uns über Websites aus, die wir in Schottland benutzen. Diese beiden Kurse waren mit sechs Teilnehmern pro Kurs komplett und es gab eine Warteliste.

Pauline und ich hatten genug Zeit, um Wolfsberg zu erkunden und Erfrischungen zu kaufen, bevor wir uns auf Reise Nummer 5 zurück nach Graz begaben.

3. Was ich für meinen beruflichen Kontext gelernt habe

Die VHS ist eine etablierte Erwachsenenbildungseinrichtung mit einem Schwerpunkt auf das lebenslange Lernen, die in einem Bundesland in Österreich tätig ist. Sie ist auch ein Mitglied der Vereinigung von österreichischen Erwachsenenbildungs-einrichtungen. Das Angebot umfasst nicht nur Grundbildung und klassische Bildung, sondern auch die Themen Kultur, Gesellschaft, Natur, Umwelt, Wirtschaft, Kochkunst, Beauty und Wellness, wobei die Teilnehmer als ganze Person angesehen werden und ihnen ihre Bedürfnisse um sie herum bewusst gemacht werden. Die Organisation wirkt sehr zielgerichtet, organisiert und gut strukturiert.

Der Bildungsgang Zweite Chance ist innerhalb des österreichischen Bildungssystems so eingebettet, dass die Teilnehmer eine zielgerichtete Möglichkeit haben, sich in Richtung Abschluss zu fokussieren und dabei Geographie auf Englisch, die Geschichte Österreichs auf Deutsch, Englisch als zweite Sprache und Naturwissenschaften zu lernen sowie die Möglichkeit zu haben, sich auf eine Wissenschaft nach Wahl zu konzentrieren. Der Abschluss in diesem Kurs öffnet Türen zu Weiterbildung und Beschäftigung.

Das Zentrum beschäftigt eine Reihe von Dozenten, einige von ihnen profitieren von unbefristeten Verträgen. Allerdings sind viele der Trainer freiberuflich beschäftigt. Die Trainer sind hoch qualifiziert, die meisten von ihnen sind qualifizierte Lehrer. Die Trainer besuchen einen Zwei-Jahres-Kurs für Erwachsenenbildung, der ähnlich dem TQAL sein könnte. Die Dozenten, die ich traf, haben sehr hart gearbeitet und sind leidenschaftlich von ihrer Arbeit überzeugt und so wie jeder Dozent in der Grundbildung in Glasgow, setzen sie immer noch einen drauf, um die Teilnehmer zu unterstützen. Die VHS hat ein Weiterbildungsprogramm für ihre Dozenten. Allerdings kann ich mir vorstellen, dass den Trainern, die freiberuflich tätig sind, die Unterstützung der festangestellten Dozenten fehlt.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit gibt es sowohl lokal als auch international. Zum Beispiel arbeitet die Organisation vor Ort mit Gesundheitsexperten zusammen, um Grundbildung und Gesundheit zusammen zu bringen und das Bewusstsein der Lernenden für die Gemeinschaft, als auch für das Kommunale zu schärfen. Die Organisation greift soziale Themen auf und verknüpft sie mit dem Lernen, um das kritische Denken zu fördern.

4. Transfer/ Umsetzung

Die Möglichkeiten für Grundbildung sind die gleichen wie in Glasgow. Das Lernen ist teilnehmerorientiert und die Dozenten scheinen ein social practice-Modell anzubieten. Die Teilnehmer haben ein Lernplan. Die Teilnehmer beteiligen sich an der Erstellung des Lernplans, dies wäre ein Aspekt, der für Glasgow überdacht werden könnte. Es gibt eine Mischung von Lernenden in diesen Kursen einschließlich Nationalitäten und Niveaus, die mit den ESOL-Lernenden vergleichbar ist, die sich für Adult Literacy and Numeracy-Kurse in Glasgow anmelden. Es gibt Wartelisten für Grundbildungskurse/Deutschlerngruppen, etwa so, wie in Glasgow. Die Teilnehmer scheinen diesen Community-Ansatz, eine neue Sprache gemeinsam zu lernen, zu mögen und wollen in der Gruppe bleiben, obwohl sie schon ein hohes Niveau der Beherrschung der deutschen Sprache erreicht haben.

Die VHS hat Büroräume und in Klagenfurt gibt es einen kleinen Raum für das Lernen. Doch das Lernen erfolgt in der Regel in gemieteten Räumlichkeiten, die knapp und teuer zu sein scheinen. Lernen findet nicht in kommunalen Veranstaltungsorten wie in Glasgow statt. Die Büros werden von Ehrenamtlichen betrieben, was eine fantastische Ressource ist. Schreibwaren und VHS-Taschen stehen für die Teilnehmer zur Verfügung. Ich habe ein wundervolles Set von Materialien erhalten, das als „Kenn Deinen Lifestyle - Vorstellung nachhaltigen Konsums im zweiten Bildungsweg“ bezeichnet wird, worüber ich meinen Kollegen berichten werde.

Die Zielgruppen sind ähnlich und es gibt ähnliche Themenstellungen zum Ineinandergreifen von Gruppen und Nachhaltigkeit im Lernen wie in Glasgow. Es gibt auch Fragen der Bereitstellung von Kinderkrippen. Allerdings haben die Teilnehmer Zugang zu einem Sozialarbeiter, der ihnen bei Fragen außerhalb der Lernumgebung hilft und der eng mit den Dozenten zusammen arbeitet. Die Leiter überprüfen die Teilnahme und verfolgen diese nach. Steuerung ist eine Stärke des Unternehmens und wird als „Bildungsberatung“ bezeichnet.

5. Schlussfolgerungen

Kärnten ist ein sehr ländliches Gebiet, daher sind Lernmöglichkeiten weit über die Region verteilt. Lernende keine andere Wahl, als lange Strecken zurückzulegen, um zum Lernen zu gelangen. Der Umgang mit Migranten, z.B. die Tatsache, dass man ihnen Unterkünfte in ländlichen Gebieten anbietet, obwohl ihre Präferenz städtisch ist, ist weit verbreitet und ihre Integration in die österreichische Mehrheitsgesellschaft ist daher oft schwierig.

4.4 Schottisches Tagebuch einer Reise nach Lodz

Von Mary Rocks, Glasgow

1. Meine Erwartungen vor der Reise

Mir informelle Erwachsenenbildung innerhalb einer Gemeinde mit den Schwerpunkten PASL[1] (Polnisch als Zweitsprache), Lesen, Schreiben und Rechnen anzusehen. Neue Ressourcen zu entdecken und herauszufinden, welche Barrieren und Motivationsfaktoren es in der Erwachsenenbildung gibt, sowie mir Programme zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von PASL- und ALN-(Erwachsenen-Grundbildung) Lernenden - sowohl in der Arbeit mit Gruppen, als auch einzeln – anzusehen. Förderlich für meine ursprünglichen Ziele war außerdem die Aufgabe, mehr über Polen, die polnische Kultur und Partnerschaften innerhalb des Kontextes der Erwachsenenbildung auf Basisniveau herauszufinden. Mit den Kollegen aus der Schweiz und den Hospitationen weitere Informationen auszutauschen.

2. Mein Lernprozess während des Austauschs

Informationsaustausch in Form von beobachtenden Besuchen zu verschiedenen Programmen, wie Kinematografie, PASL für ausländische Teilnehmer an der Universität Lodz und einem Besuch der privaten ‚Universität des dritten Lebensalters', um einen PASL-Kurs für ältere Lernende anzusehen. Durch Gespräche mit unserem Gastgeber Grzegorz habe ich viel über die Angebote in Polen erfahren und dass die meisten Grundbildungsangebote für die Lernenden mit Kosten verbunden sind.

Ich habe viele Informationen zu 'GULL' und anderen Onlineprojekten für erwachsene Lernende erhalten. Die Unterhaltungen mit den Mitarbeitern nach den Kursen fand ich besonders hilfreich, um mehr über Erwachsenenbildung in Polen zu erfahren, wie zum Beispiel die Einschränkungen in Hinblick auf Ressourcen, Räumlichkeiten und ähnliches, mit denen die Lehrer häufig zu kämpfen haben.

Ich hatte die Möglichkeit, an dem zweistündigen Trainingsseminar (Amores Projekt) „digitale Kompetenzen für Grundschullehrer" im 36.6 Kompetenzzentrum teilzunehmen, was mein Wissen und Verständnis bezüglich digitaler Kompetenzen erweitert und mich dazu angeregt hat, mich mit diesem Thema weiter zu beschäftigen. Von meiner Kollegin aus der Schweiz habe ich sehr viel gelernt und wir haben uns ausführlich über die Arbeit mit Erwachsenen in der Grundbildung und in Sprachkursen ausgetauscht.

3. Mein Kontakt mit Schlüsselpersonen während des Austauschs

Grzegorz war der Schlüsselfaktor bei der Unterstützung von Hospitationsmöglichkeiten und ich habe mich sehr gut betreut gefühlt. Er hat uns täglich mit Informationen und Updates unterstützt und hat alle unsere Fragen zum Thema Erwachsenenbildung in Polen beantwortet und Präsentationen über Grundbildungsprogramme gehalten.

4. Die Lern-Settings während meines Aufenthalts in Lodz

Die Lern-Settings waren allesamt sehr förmlich, wie zum Beispiel eine typische Klassenzimmer-Situation. Es gab keine Beispiele von eins-zu-eins Unterricht oder Hospitationsmöglichkeiten in Alphabetisierungsprojekten oder PASL-Kursen, die in einem Gemeindeumfeld stattfinden. Mir ist aufgefallen, dass die Lernmaterialien für die PASL-Lernenden an der Universität von den Lehrern erstellt wurden und dass die Seminare sehr förmlich abliefen.

5. Reflexionen meines Lernprozesses

Ich hoffe, dass ich die Informationen über digitale Kompetenzen zu Evaluierungszwecken nutzen kann und wurde dazu angeregt, mich mehr über die Nutzung von Kinematografie zu informieren – insbesondere um mit den älteren Teilnehmern aus den Gemeinden, in denen ich arbeite, in Kontakt zu treten und z.B. diese Idee mit in die Glasgow Library zu bringen, um das Konzept mit anderen Trainern zusammen zu erforschen.

Die oben genannten Methoden haben mich dazu angeregt, mehr mit meinen Kollegen, den Trainern und den Lernenden zu erforschen und auszuprobieren. Ich wünsche mir, den Teilnehmern in Zukunft neue Möglichkeiten bieten zu können und dass während des Sharelt-Austausches gewonnene Wissen nutzen zu können, um andere zu informieren und somit die Praxis zu verbessern.

6. Reflexionen meines Lernprozesses

Ich habe gelernt, dass die Angebote für Polnisch als Fremdsprache und Grundbildung in Lodz sich sehr von den Strukturen in Glasgow unterscheiden. Die Einrichtung, die ich besucht habe war nicht auf dem Niveau der Grundbildung, sondern auf Universitätsniveau für Studenten und motivierte erwachsene Wiedereinsteiger für PASL. Der Tutor erklärte mir, dass die meisten Lernenden einen akademischen Abschluss haben. Leider hat sich keine Möglichkeit ergeben, einen Alphabetisierungskurs zu besuchen. PASL wird von der Universität Lodz angeboten und ist für die Teilnehmenden mit Kosten verbunden. Während der Hospitationen ist mir aufgefallen, wie wenig Material die Trainer häufig zur Verfügung haben und eine Lehrerin erzählte mir, dass sie das Arbeiten in einem kommunistischen Land vor 1989 erfinderisch gemacht habe.

7. Reflexion der Lernergebnisse

Ich habe gelernt, dass das Grundbildungsangebot in Polen sich extrem von den Angeboten in Schottland unterscheidet und dass es sowohl an Angeboten, als auch an Finanzierung mangelt, um Lernende mit einem Bedarf an Grundqualifikationen zu unterstützen.

8. ‚Lessons learned' für meinen eigenen beruflichen Kontext

Ich habe jetzt ein besseres Verständnis von Polen, der polnischen Kultur und der dort angebotenen formalen Bildung, sowie von den Schwierigkeiten der Lehrer in Bezug auf Lernmaterial, Räumlichkeiten und den Mangel an digitaler Unterstützung.

Leider konnte ich nicht in allgemeinen PASL- oder Alphabetisierungskursen hospitieren und es gab keine Beispiele von Kursen zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer. Für den nächsten Austausch wäre der Zugang zu Lernmaterialien und Evaluationsinstrumenten zu empfehlen.

9. Pläne, das Gelernte in die eigene berufliche Praxis zu transferieren

Mein Besuch in Polen hat mir die Augen für die dortige Situation bezüglich des Mangels an Finanzierungen und Organisationen zur Unterstützung der erwachsenen Lernenden im Bereich der Grundbildung geöffnet. Ich werde die Idee, Kinematografie mit älteren Lernenden zu nutzen, mit nach Hause nehmen und damit hoffentlich andere Trainer dazu anregen, diese Methode zur Verbesserung der Lernbedingungen von älteren Lernenden in unserem Alphabetisierungsprogramm einzusetzen. Ich hoffe, mich eingehender mit dem Thema der digitalen Grundbildung beschäftigen zu können und die in dem Workshop in Polen gewonnenen Erkenntnisse dazu zu nutzen, Trainer zu inspirieren, Mitarbeiter in der Evaluation zu unterstützen und sie mit meinen, mit Jugendlichen arbeitenden, Kollegen zu teilen.

10. Schlussfolgerungen

Leider befand sich das Programm, für das die Hospitation angeboten wurde nicht auf dem Level der Grundbildung. Die Lernenden des PASL-Programmes waren entweder Studenten, oder hatten – wie in dem Falle der Universität für das dritte Lebensalter – bereits eine abgeschlossene Hochschulbildung. Das Lernumfeld war durchweg förmlich und unterschied sich somit von dem Lernumfeld in den Gemeindeprogrammen in Glasgow. Dennoch war es extrem interessant, die Projekte zu besuchen, mit den Trainern zu reden und den Unterricht zu beobachten. Es wäre hilfreich gewesen, wenn wir Zeit dazu gehabt hätten, uns mit den Lernenden über ihr Lernumfeld und ihre Fortschritte zu unterhalten.

11. Effektivität und Effizienz meines Lernprozesses während der Reise

Leider hat es keine Möglichkeit gegeben, Grundbildungskurse, oder PASL-Programme auf Anfängerniveau und für ein breiter gefächertes Publikum (Lernende ohne Erfahrung mit Fortbildungskursen) zu besuchen.

12. Förderliche Rahmenbedingungen für das Lernen

Hilfreiche Informationen von Grzegorz vom 36.6 Projekt und großartige Unterstützung während des gesamten Aufenthaltes. Ich fand die Besuche bei den formalen Lernumgebungen ganz unterschiedlich zu den Programmen für ESOL[2]- und Grundbildungsschüler in Glasgow. Ich hätte es begrüßt, Programme zu besuchen, die sich an Menschen ohne Bildungshintergrund und mit geringeren Fertigkeiten im Bereich der Grundbildung richten.

13. Elemente, die zum Erfolg beitrugen – und die man noch besser machen könnte

Leider gab es keine Möglichkeit, Erwachsenenkurse, oder PASL-Kurse für Lernende mit geringem Bildungshintergrund zu besuchen. Ich hatte gehofft, mehr über die Ressourcen und Hilfsmittel für Grundbildung und Polnisch als Fremdsprache, sowie Evaluationsmethoden zu erfahren und mehr über den Einfluss des Lernens auf die Teilnehmer herauszufinden. Mein Besuch in Lodz war eine sehr angenehme Erfahrung und ich habe mich von Grzegorz sehr gut betreut gefühlt. Ich habe etwas über die Angebote und deren Kosten für die Teilnehmer in Lodz gelernt. Ich empfinde es als besonderes Privileg, die Möglichkeit gehabt zu haben, Polen im Rahmen des Sharelt-Projektes zu besuchen und glaube, dass mein Besuch mir mehr Einsicht und Verständnis über das Leben in Polen eingebracht hat und bin mir sicher, dass meine Arbeit mit polnischen Lernenden in Glasgow davon profitieren wird. Des Weiteren habe ich jetzt ein besseres Verständnis für die in Polen angebotenen formalen Methoden.

14. Potenziale für meine professionelle Entwicklung in der Zukunft

Ich hoffe, zwei neue Instrumente und Methoden zum Umgang mit Lernenden mit nach Glasgow zu nehmen und meine Kollegen und andere Partner in Glasgow mit den gewonnenen Informationen dazu anzuregen, neue Methoden auszuprobieren. Ich werde bezüglich der digitalen Unterstützung für die Grundbildung zu Janet von der Universität Staffordshire Kontakt aufnehmen und mit Michaela aus der Schweiz in Kontakt bleiben.

[1]*PASL = Polish As a Second Language*

[2]*ESOL = English aS anOther Language*

4.5 Polnisches Tagebuch einer Reise nach Glasgow

Von Igor Razbornik, Lodz

1. Vorbemerkungen

Mein Name ist Igor Razbornik. Ich bin ein professioneller Trainer in unserem Unternehmen für neue Mitarbeiter und seit 18 Jahren Trainer-Trainer, vor allem für den Einsatz von IKT in der Bildung.

Jede Weiterbildung, die wir anbieten, ist anders. In meiner Karriere habe ich Bergarbeiter ausgebildet, wie sie zum ersten Mal in ihrem Leben eine Computermaus halten. Große, starke Männer mit mächtigen Händen fürchten das kleine Gerät und starren dabei auf den Computer-Bildschirm, was schief gehen könnte. Sie schauen sich um und vergleichen sich miteinander.

Auf der anderen Seite braucht die Weiterbildung von erfahrenen Teilnehmern und Gruppen mit unterschiedlichem Wissensstand einen anderen Ansatz und Sorgfalt bei der Auswahl der Themen. Und manchmal, wenn man der eingesetzte Kursleiter ist, hat man keine genaue Vorstellung davon, wie eine Gruppe zusammengesetzt ist.

All dies bedarf des Experimentierens, harten Arbeitens und der Möglichkeit zur Beobachtung, wie andere Trainer arbeiten. Das sind die Gründe, warum die Share It -Trainingseinheiten für mich sehr wichtig waren.

Ich war wirklich aufgeregt, dass ich an dieser Weiterbildung in Glasgow teilnehmen durfte, da mir bald klar wurde, dass Schottland eines der besten Weiterbildungssysteme in Europa hat. Die Erfahrungen der Trainer in dieser großen Ausbildungsorganisation (*Glasgow Clyde College*, F.D.) sollten ganz andere sein, als die in unserer kleinen Ausbildungseinrichtung in Slowenien.

2. Fünf Tage in Glasgow

An den fünf Weiterbildungstagen haben wir eine beeindruckende Menge an Informationen bekommen, angefangen bei dem organisatorischen Aspekt der Weiterbildung, der Einladung von Teilnehmern, die nicht motiviert sind, über die Benutzung der Schulungsunterlagen bis hin zu Beispielen von Kursen im Lesen, Schreiben und Rechnen. Wir wurden aufgefordert, an Teamsitzungen teilzunehmen, um die Organisationsstruktur kennenzulernen. Die Kursleiter waren sehr motiviert und bereit, uns mit unseren Fragen und Wünschen zu helfen und sie haben uns die Stadt gezeigt. Vielen Dank an alle für die wundervolle Gastfreundschaft!

Besonders gefielen mir die „offenen Lehrpläne“ unserer Sitzungen. Wir waren nicht nur hierhergekommen, um zuzuhören, sondern alle Sitzungen wurden in der Art und Weise vorbereitet, dass wir unsere Erfahrungen austauschen konnten. Aufgrund dessen waren die Ergebnisse der Weiterbildung sehr persönlich und trafen meine Erwartungen sehr gut.

Ein Teil meiner beruflichen Arbeit ist das Ehrenamt in der Weiterbildung. Die Art und Weise, wie Ausgebildete mit den Ehrenamtlichen im selben Kursraum zusammenarbeiten, ist die erste Umsetzung von neu Gelerntem. Eine weitere wichtige Lektion, die ich hier gelernt habe, ist die Art und Weise der Auswertung der Unterrichtsstunden. Sehr einfach zu benutzende Bewertungsbögen werden meine alten und langen Unterlagen mit (wahrscheinlich) zu vielen Informationen ersetzen, die ich ungern und selten verwendet habe.

Glasgows Lernpartnerschaft. Lernort: *Jobs & Business Glasgow Ladywell Business*

In dieser Einrichtung hatten wir die Möglichkeit, uns mit Vertretern der Glasgower Lernpartnerschaft auszutauschen. Es hat mich beeindruckt, wie gut die einzelnen Grundbildungsorganisationen miteinander vernetzt sind.

Die Anforderungen an die Menschen in der Industriegesellschaft sind ganz andere als in der heutigen Wissensgesellschaft. Glasgow als Schiffbauerstadt hatte lange Jahre den gleichen Bildungsansatz für Menschen, die für diese Gesellschaft notwendig waren. Die Änderungen der Ausbildungsorganisation hier sind enorm. Die Zusammensetzung der Grundbildungs-möglichkeiten innerhalb der Partnerschaft ist sehr breit gestreut.

Glasgows Lernpartnerschaft. Lernort: *Glasgow Women‘s Library*

Der Swap Shop war eines der interessantesten Dinge in der Weiterbildung in Glasgow. Wir sind hierhergekommen, ohne spezifische Lehrpläne für den Tag - und wir haben genau das bekommen, was wir wollten. Die Idee ist, in einer oder mehreren Sitzungen Ideen, die man in der Arbeit verwenden kann, zu präsentieren. Jede Methode wurde dann getestet und es wurden Bewertungen von allen gesammelt - wo man denkt, in welchen Situationen die Methode angewandt werden kann und was die Umstände für die Verwendung sind. Ich habe bereits einige der Methoden in den Wochen, die dem Training folgten, erfolgreich eingesetzt.

Hier möchte ich besonders die Offenheit, die in diesem informellen Austausch stattfand, hervorheben. Ich wünschte, dass meine Gruppen auch so offen wären - ich könnte noch viel mehr erreichen. Vielleicht gibt es einen Indikator dafür, dass ich mehr für die Entspannung der Gruppen tun müsste, bevor ich mit den Unterrichtssitzungen beginne.

Glasgows Lernpartnerschaft. Lernort: *The Mitchell Library*

Am Mittwochmorgen trafen wir uns im eindrucksvollen Gebäude der Mitchell Library. Es gab einen weiteren Austausch mit verschiedenen Vertretern der Grundbildung. Wir hatten eine Präsentation, wie Weiterbildungs-Kurse organisiert und durchgeführt werden, wobei mir wiederum einige Parallelen zu meinen Schulungen aufgezeigt wurden.

Eines der interessanten Fakten über diesen Workshop war das Beispiel des Einsatzes von Ehrenamtlichen in der Bildung. Manchmal bin ich skeptisch, was den Wissensstand der Ehrenamtlichen betrifft, aber die Tatsache, dass alle Ehrenamtlichen sich einer Weiterbildung über ein paar Wochen vor dem Kursstart unterzogen, ließ mich anders denken.

Glasgows Lernpartnerschaft. Lernort: *GCVS - The Albany Centre*

Am Nachmittag waren wir Gäste im *Albany Center*, wo wir die Möglichkeit hatten, uns mit den Mitarbeitern der Einrichtung auszutauschen. Besonders spannend fand ich den Input über den Stand der Wissenschaft zum Thema „Legasthenie“. Dieses Problem erfordert einen anderen Ansatz, und da es manchmal einen oder zwei Legastheniker in einer Lerngruppe gibt, hatte dieses Thema eine interessante Auswirkung auf meine nächsten Sitzungen, wo ich die Teilnehmer mit Legasthenie finden und ihnen mit einem anderen Ansatz helfen will.

South Area Adult Learning Partnership (Verschiedene Standorte)

Ich fand das Projekt GalGael, das bei dem Besuch vorgestellt wurde, sehr interessant. Da die Arbeitslosigkeit in Glasgow aufgrund des Niedergangs der Schiffbauindustrie angestiegen ist, versucht das Projekt, Menschen in Arbeitsprozesse einzugliedern. Der Zugang ist für jeden offen. Jeder kann kommen, und dann können Teile von Echtholzbooten unter Aufsicht gebaut werden. Andere versuchen, ihre eigenen kleinen Projekte zu vervollständigen, die dann nach Hause mitgenommen oder verkauft werden können. Sehr beeindruckend.

3. Schlussfolgerung

Ich werde jedem empfehlen, Austauschreisen in seinem Berufsleben zu machen, da der Vergleich der eigenen Arbeitsweise mit der in einem anderen Land ein wesentlicher Indikator für den eigenen Erfolg in dem eigenen Bereich ist. Jetzt kann ich sehen, welche Bereiche ich verbessern muss und was die Felder sind. Ich kann jetzt für andere als Beispiel guter Praxis dienen.

Ein sehr positiver Aspekt der Trainingswoche in Glasgow ist der Anfang zu einer transeuropäischen Partnerschaft. Die Mehrheit von uns beteiligt sich an einer Art von Bildungsprojekt und gute Partner sind für die Projektdurchführung wichtig. Die Person zu kennen, die Teil des nächsten Projekts sein kann, ist ein sehr positiver Nebeneffekt der Weiterbildung.

4.6 Polnisches Tagebuch einer Reise nach Zürich

Von Sylwia Bikiewicz, Lodz

Das ShareIT-Projekt, an dem ich teilnahm, ermöglichte mir nicht nur die Chance, an einem internationalen Erfahrungsaustausch zwischen Trainern in der Grundbildung teilzunehmen, es erhöhte auch die Chancen für meine Einrichtung, diese Erfahrungen in unser Land zu transferieren und somit trug ich zur Verbesserung der Bildungsstandards in Polen bei, damit sie sich weiter verbessern mögen. Hinzu kommt, dass ich aufgrund meiner Teilnahme an dem Projekt Erkenntnisse darüber gewann, wie andere Trainer-Trainer und Dozenten Weiterbildungsangebote für Bedürftige implementieren.

Neben einer breiten Palette von Nutzen wie dem Austausch von Erfahrungen, dem Austausch von Wissen, dem Knüpfen neuer Kontakte, der Beobachtung von Unterrichtsmethoden in einem anderen Land, ermöglichte uns das ShareIt-Projekt, den interkulturellen Austausch zu erleben, Zeit mit Menschen aus verschiedenen Teilen der Welt zu verbringen, und nicht zuletzt, Spaß zu haben und unsere Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern.

Einer der wichtigsten Vorteile der Teilnahme an diesem Programm war auch meine persönliche Entwicklung. Diese Art von Programm erlaubte mir, mich neuen Ansätzen zu öffnen, toleranter zu werden, und es gab mir eine Chance, Situationen zu erfahren, die in meinem eigenen Land nicht auftreten.

Ich persönlich fand den Besuch von ausländischen Sprachschulen extrem wertvoll. Ich konnte sehen, wie Einwanderer die Grundlagen von Französisch oder Deutsch lernen, um in der Lage zu sein, unabhängig und rechtmäßig in der Schweiz zu leben. Ich traf viele erwachsene Teilnehmer, die beschlossen hatten, nicht nur den Ort ihres Wohnsitzes zu ändern, sondern auch ihre Arbeit, ihr Haus und sie beschlossen, ihr Leben von Grund auf neu zu beginnen. Das waren die Menschen, die keine Sprachkenntnisse der Amtssprachen in der Schweiz haben, und einige von ihnen waren völlige Analphabeten; sie konnten nicht lesen, schreiben oder rechnen. Lehrer und Ausbilder, die mit solchen Gruppen von erwachsenen Studenten arbeiten, müssen die Fähigkeiten und Kenntnisse der Andragogik mit dem Kern-Curriculum verbinden, das leicht für Erwachsene zu lernen sein muss. Das ist eine große Herausforderung für die Lehrer und den Bereich der Fachkompetenzen, was, so wie ich glaube, auch in einem größeren Maßstab in Polen umgesetzt werden sollte.

Ein sehr interessanter Teil meines Besuchs in Zürich war der Besuch von Einrichtungen, in denen Dozenten Computerkurse nicht nur für Menschen im Alter von 50+ durchführen, die in unserem Land sehr beliebt sind, sondern auch für jüngere Menschen, die nicht die Möglichkeit gehabt hatten, grundlegende Computerkenntnisse zu erwerben, als sie in die Schweiz kamen, da es dann zunächst notwendig war, Arbeit zu finden. Es war eine faszinierende Kombination verschiedener Berufe in der Gruppe der Teilnehmer. Ein Lehrer musste in der Lage sein, mit sieben Personen, von denen alle ein unterschiedliches Niveau an Computerfähigkeiten und -kompetenzen hatten, zu arbeiten. Verschiedene Arten von Computerprogrammen halfen sowohl Lernenden als auch dem Trainer, wobei der Trainer nur als Unterstützung benötigt wurde, der Lernprozess jedoch einzeln mit der Hilfe des Trainers und der auf dem

Bildschirm angezeigten Animationen realisiert wurde. In diesem Fall lieferte die Kombination aus Bild und Ton überraschende Ergebnisse, die schnelleres Lernen ermöglicht.

Alle Methoden und Lehrtechniken und die hervorragende Haltung der Trainer haben mir erlaubt, meine eigenen Coaching-Fähigkeiten mit der Zielgruppe der Menschen über 50 auszubauen, mit denen ich selbst Computerkurse durchführe. Ich besuchte auch leistungsheterogene Kurse, in denen die Teilnehmer, die entweder ein hohes oder niedriges Niveau ihrer Computerkenntnisse haben, gemeinsam unterrichtet werden. Ich werde das erworbene Wissen in der Praxis anwenden, so dass meine fortgeschrittenen Teilnehmer, Fortschritte machen können, ohne das Gelernte mehrmals wiederholen zu müssen.

Darüber hinaus habe ich interessante Unterschiede zwischen der Schweiz und Polen in Bezug auf die Erstellung eines Curriculums beobachtet. Während des Besuchs im Studio „Anpassung an den Arbeitsplatz“, wo die Teilnehmer Wissen erwerben, wie man sich für einen Job bewirbt, wo man Jobs sucht, wie man mit einem Vorstellungsgespräch umgeht und wie die Bewerbungsunterlagen erstellt werden, habe ich gelernt, dass in Polen Daten zu einem möglichen Kandidaten für einen bestimmten Job meiner Meinung nach ziemlich anonym sind. In Polen gibt es keine Verpflichtung, in Bewerbungsunterlagen den Familienstand oder die Anzahl der Kinder anzugeben. In der Schweiz müssen diese Daten zwingend angegeben werden. Im Rahmen dieses Verfahrens wollen die Arbeitgeber die Kandidaten für die am besten geeignete Position einstellen, d.h. beispielsweise wird eine Mutter von fünf Kindern ohne einen Babysitter nicht in der Lage sein, einen Job auszuüben, der mit einer Menge von Geschäftsreisen verbunden ist. Aber sie könnte zu einem idealen Kandidaten für einen Arbeitsplatz werden, wo der Arbeitgeber Multitasking und gutes Organisieren schätzt, die unbestreitbare Eigenschaften von berufstätigen Müttern sind, vor allem in Familien mit nur einem Elternteil.

Als ich aus Zürich zurück war, merkte ich, wie viele wertvolle Erfahrungen und Anregungen ich nach Hause mitgebracht hatte, wie viele wunderbare Menschen ich getroffen hatte und wie wunderbar und magisch die Orte waren, die ich besucht hatte. Diese Erfahrung wird sicherlich in viele Ideen münden, die mir helfen werden, das Bildungsangebot in der Einrichtung, in der ich arbeite, zu verbessern und zu erleichtern. Es macht mich bewusster für bedürftige Menschen und es erlaubt meiner Einrichtung, neue Möglichkeiten für Menschen zu entwickeln, die ihre Grundfertigkeiten verbessern müssen.

Danke für die Gelegenheit, am Austausch teilzunehmen! Ich empfehle so etwas allen wärmstens, die neue Dinge lernen und sich sowohl persönlich als auch beruflich weiterentwickeln wollen.

4.7 Österreichisches Tagebuch einer Reise nach Glasgow

Von Matthias Steffel, Salzburg

1. Meine bisherigen beruflichen Erfahrungen in der Basisbildung

Mein Name ist Matthias Steffel. Ich bin 31 Jahre alt und arbeite seit sechs Jahren als Trainer im Basisbildungszentrum abc-Salzburg. Dort begleite ich Kurse von maximal sechs Lernenden in den Bereichen *Deutsch: Lesen und Schreiben, Alltagsrechnen und Schreiben mit Neuen Medien*. Ab September kommen auch Kurse in English Basics hinzu. Darüber hinaus habe ich bis Februar 2014 im Projekt *In.Bewegung IV* mitgearbeitet, einer Entwicklungspartnerschaft, die sich zum Ziel gesetzt hatte, die Entwicklung der Basisbildung in Österreich voranzutreiben. Meine Aufgaben beinhalteten die Öffentlichkeitsarbeit (speziell die Nutzung von social media), das Entwickeln von Lernbeispielen, sowie innovative Methoden der Zielgruppenerschließung durch virale Kampagnen.
Die Zielgruppe für das Kursangebot des Basisbildungszentrums *abc-Salzburg* sind Menschen mit Deutsch als Erstsprache und Menschen, die sich auf Deutsch bereits ausreichend verständigen können. Wenngleich bei der Kursplanung und Gruppeneinteilung möglichst homogene Gruppenkonstellationen angestrebt werden, sind die Gruppen häufig sehr heterogen, was nicht zuletzt den unterschiedlichen Biographien der Lernenden geschuldet ist. Herausfordend an derartigen Lern-Settings ist für mich, möglichst teilnehmerInnenorientiert zu arbeiten und auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden gezielt einzugehen.

2. Erfahrungen mit informellem Lernen in der Basisbildung

Innerhalb der Kurse findet Lernen zu einem erheblichen Teil in nicht streng formalen Kontexten statt. So geht es selbst innerhalb von Kursen – wenngleich sie in einem formalen Setting abgehalten werden – häufig sehr offen zu, und Lernende haben so die Möglichkeit auf Grundlage ihrer individuellen Interessen das Geschehen im Kurs mitzugestalten. So kann es passieren, dass innerhalb einer Kurseinheit vielfältige Themen angeschnitten werden und sich intensiv darüber ausgetauscht wird. Als Lernziel kann festgehalten werden, dass es durchaus wünschenswert ist, wenn Kursteilnehmende auch über das formale Lern-Setting des Kurses hinaus sich informell mit den aufkommenden Lernthemen befassen. Erfahrungsgemäß lässt sich die Lernmotivation der Lernenden oft eher fördern, indem alltägliche Situationen oder komplexere, kulturelle und politische Themen alltagstauglich und offen thematisiert werden.

Ideen dafür, wie dies geschehen kann, werden oft auch informell unter den TrainerInnen unserer Einrichtung ausgetauscht. Nichtsdestotrotz besteht meinerseits oft der Wunsch bzw. das Bedürfnis nach mehr informellem Austausch untereinander, was aufgrund von Zeitmangel häufig zu kurz kommt. Darüber hinaus wäre sicherlich auch ein informeller Austausch von TrainerInnen innerhalb Salzburgs und Umgebung wünschenswert. So gibt es diverse Basisbildungseinrichtungen in der näheren Umgebung, die

jedoch auf TrainerInnenebene nur sehr schlecht vernetzt zu sein scheinen. Dieser Umstand ist mir unter anderem während meines Aufenthalts in Glasgow bewusst geworden, da eine weitere Trainerin aus Salzburg ebenfalls in Glasgow war. Wir kannten uns vorher nicht, sind dann aber schnell drauf gekommen, dass wir in sehr ähnlichen Bereichen arbeiten und ähnliche Voraussetzungen, Fragen, Gedanken etc. haben, und dass ein Austausch darüber durchaus interessant und nützlich wäre.

3. Eindrücke und Erfahrungen in den besuchten Einrichtungen in Glasgow

Der Austausch fand vom 9. bis zum 13. März 2015 in Glasgow statt. Meine anfänglichen Ziele und Erwartungen waren es, einen guten und vielseitigen Überblick über die Basisbildungsarbeit in Glasgow zu erhalten. Von besonderem Interesse war für mich, wie TrainerInnen dort arbeiten, wie sie ihre Kurse organisieren, mit welchen Lernmaterialien und -ideen in den Kursen und Projekten gearbeitet wird. Darüber hinaus hat mich interessiert, wie die Arbeitsbedingungen von TrainerInnen in Schottland sind (Arbeitszeiten, Gehalt, etc.). Nach der Einführungsveranstaltung am Montag kamen bei mir weitere Fragen in Bezug auf Freiwilligenarbeit, die Vernetzung der einzelnen Organisationen etc. auf. In den darauf folgenden Tagen hatte ich dann viele Gelegenheiten Antworten, Ideen und Anregungen zu bekommen. Der informelle Austausch, die vielfältigen Basisbildungsangebote und nicht zu letzt die gute Organisation des Austauschs trugen ihren Teil dazu bei.

Glasgow Clyde College. Lernort: *Anniesland Campus*:

Bei der Einführungsveranstaltung am Montag wurden allgemeine Informationen zum Austausch erläutert und das Programm für die Woche besprochen. Hier waren hauptsächlich organisatorische Fragen relevant, es deuteten sich jedoch auch schon einige inhaltliche Fragen an. Hilfreich war es, die Leute vor Ort kennenzulernen. Bei einem gemeinsamen Essen am Abend war es möglich sich über kulturelle Themen, aber auch schon über den Ablauf und die Organisation von Basisbildung im jeweiligen Land auszutauschen.

Glasgow Learning Partnership. Lernort: *Jobs & Business Glasgow Ladaywell Business Center*:

Nachdem der Transfer zum Ladaywell Business Center mithilfe eines Taxis gelang, bot sich die Möglichkeit, sich mit VertreterInnen der Glasgow Learning Partnership auszutauschen. Hier beeindruckte mich vor allem, wie gut die einzelnen Basisbildungsorganisationen untereinander vernetzt sind und Basisbildung als gemeinsames Projekt angesehen wird. Besonders gut gefallen hat mir, dass uns auch historische und gesellschaftliche Bezüge aufgezeigt wurden. Dabei wurden Ursachen und Gegebenheiten erklärt, die den Bedarf an Basisbildung für die Stadt Glasgow sehr gut nachvollziehbar gemacht haben. So wurde es sehr deutlich, dass die Anforderungen an Menschen in einer industriellen Gesellschaft andere sind als – aus heutiger Sicht – in einer Wissensgesellschaft. Auch die Zusammensetzung an Basisbildungsangeboten innerhalb der Partnerschaft machte mir deutlich, dass Basisbildung ein sehr heterogenes Feld ist, und das aufgrund der Heterogenität der Zielgruppe(n) wohl auch sein muss.

Glasgow's Learning Partnership. Lernort: *Glasgow Women's Library*

Auf dem Weg zur nächsten Station machten wir noch eine kleine Rundfahrt durch einige Viertel in Glasgow und kamen unter anderem an den sportlichen Anlagen für die *Commonwealth Games 2014* vorbei. Dies rundete die Informationen über die Geschichte der Stadt ab und ermöglichte es, mir ein relativ umfangreiches Bild der Stadt zu machen - und damit verbunden auch über die Basisbildungsarbeit darin. In der *Glasgow Women's Library* angekommen hatten wir nun die Möglichkeit an einem sogenannten Swap Shop teilzunehmen. Dabei handelte es sich um ein TrainerInnen-Treffen, bei dem *Best Practice*-Beispiele ausgetauscht wurden. Dabei hat mir besonders die Offenheit gefallen, in der dieser informelle Austausch stattfand. So konnte ich in zweierlei Hinsicht profitieren: Zum einen war ich etwas überrascht, dass methodisch gesehen relativ ähnlich gearbeitet wird, nur eben in einer anderen Sprache. Zum anderen konnte ich mir teilweise sehr spannende und hilfreiche Ideen und Methoden mitnehmen (Steckbrief, Kurzfilm, etc.), die ich in den darauf folgenden Wochen dann auch erfolgreich in meine Arbeit als Basisbildungstrainer in Salzburg habe einfließen lassen.

An der *Glasgow Women's Library* hat mich darüber hinaus der Fokus auf Bildungsarbeit mit Frauen beeindruckt. Speziell der multikulturelle Ansatz hat mir sehr gut gefallen.

Glasgow's Learning Partnership. Lernort: *The Mitchell Library*

Am Mittwoch trafen wir uns vormittags in dem beeindruckenden Gebäude der Mitchell Library. Dort gab es weiteren Austausch mit verschiedenen VertreterInnen aus der Basisbildung. Eine Trainerin erklärte uns, wie das Lernen und die Kurse in ihrer Einrichtung organisiert um umgesetzt werden, wo sich durchaus wieder einige Parallelen zur Basisbildungsarbeit in Salzburg ergaben. Darüber hinaus wurde uns erläutert, welche Rolle die Freiwilligenarbeit für die Basisbildung in Glasgow einnimmt. Nachdem ich grundsätzlich sehr skeptisch war, was unbezahlte, non-professionelle Arbeit in der Basisbildung angeht, war ich dann doch sehr positiv überrascht, wie sinnvoll Freiwillige in den Kursen in Glasgow integriert werden. Sehr positiv fand ich, dass Freiwillige zunächst eine kurze Ausbildung durchlaufen müssen, bevor sie überhaupt in Kursen mitarbeiten können. Auch die Tatsache, dass nur bezahlte, professionelle BasisbildnerInnen einen Kurs leiten dürfen, fand ich in diesem Zusammenhang sehr stimmig. Nach dem Gespräch regte sich in mir sogar der Wunsch, dass auch ich in meiner Arbeit als Trainer eine(n) Freiwillige(n) zur Unterstützung hätte, den/die ich für gezieltes Üben mit Lernenden einsetzen könnte. Ich finde es jedenfalls sehr lobenswert, dass Freiwilligenarbeit in Glasgow auch politisch und professionell unterstützt und schließlich der Sache der Basisbildung dienlich gemacht wird, ohne dabei mit den ausgebildeten TrainerInnen in Konkurrenz zu treten.

Glasgow's Learning Partnership. Lernort: *GCVS - The Albany Centre*:

Am Nachmittag waren wir zu Gast im Albany Center und hatten dort die Möglichkeit uns mit den MitarbeiterInnen auszutauschen. Besonders spannend empfand ich einen Input über den aktuellen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Thema „Dyslexia" und anschließend mit einer sehr praxisorientierten Einheit in der wir uns damit beschäftigten, wie unser Arbeits-, Kurzzeit- und Langzeitgedächtnis funktioniert. Die so gewonnenen Erkenntnisse und Eindrücke habe ich in den Wochen nach dem Austausch auch in meinen Kursen einfließen lassen. Dadurch war es mir möglich mit den Lernenden in meinen Kursen das Lernen an sich thematisch mehr in den Fokus zu stellen und dann auch das indivi-

duelle Lernen entsprechend anzupassen. Auch KollegInnen äußerten bereits großes Interesse daran, dass ich ihnen diesen Input ebenfalls zur Verfügung stellen kann, was in den kommenden Wochen dann auch umgesetzt werden soll.

South Area Adult Learning Partnership. Lernort: *Clyde College - Cardonald Campus*:

Am Donnerstag hatten wir die Gelegenheit an einer Netzwerksitzung der *South Area Adult Learning Partnership* teilzunehmen. Auch diese Partnerschaft, die sich auf den Süden Glasgows beschränkt, empfand ich als sehr gut vernetzt und vielfältig. So stellten sich die jeweiligen Einrichtungen und Projekte vor und boten uns umfangreiche Informationen zu deren Arbeitsweise an.

South Area Adult Learning Partnership. Lernort: Im Southside Network:

Am Nachmittag hatten wir die Möglichkeit verschiedene Projekte direkt zu besuchen und uns Vorort einen Eindruck von der Arbeitsweise zu verschaffen. Besonders beeindruckend fand ich das Projekt *GalGael*, welches wohl auch sehr erfolgreich zu sein scheint. Da die Arbeitslosigkeit in Glasgow aufgrund des Wegbrechens des Schiffbaus erheblich angestiegen ist, versucht das Projekt Menschen an Arbeitsprozesse heranzuführen. Der Zugang dazu ist sehr offen. Jeder kann kommen, und kann dann Boote aus Holz bauen, oder andere (kunst-)handwerkliche Dinge tun. Die Menschen dort waren sehr beeindruckend und strahlten Begeisterung für das aus, was sie dort tun. Die Ergebnisse (Boote, Sessel, Schilder, etc.) waren wirklich gut gelungen, der Teamgeist spürbar.

Ebenfalls interessant war die Kooperation mit dem *Science Center*. Hier kann durch verschiedene Lernangebote die Neugier bei den Lernenden geweckt werden. Auch ich habe mich davon anstecken lassen. Auch in Salzburg haben wir ein *Haus der Natur*, in dem ähnliches möglich wäre. Eine Umsetzung – ähnlich wie in Glasgow – ist sicherlich eine Überlegung wert.

Glasgow Clyde College. Lernort: *Anniesland Campus*

Am letzten Tag hatten wir dann die Möglichkeit die gesamte Woche noch einmal gemeinsam und individuell zu reflektieren. Dabei war eines schnell klar: Die vielen Eindrücke und Inputs mussten erstmal verarbeitet werden, es waren jedoch vielfältige Anregungen und Ideen dabei, die wir mitnehmen konnten und die dann auch in der Praxis ausprobiert werden wollten.

4. Fazit zum informellen Austausch

Abschließend lässt sich wohl sagen, dass der informale Austausch sehr ungezwungen und infolgedessen ehrlich und authentisch war. Der Fokus lag aus meiner Sicht klar auf der Qualität und nicht auf der Quantität, wenngleich auch die Quantität an Eindrücken, Austausch, etc. äußerst hoch erschien. Durch den informellen Austausch gelang es für mich einen Ideenreichtum zu erhalten, und die wirkliche Motivation, diese auch in der Praxis auszuprobieren und umzusetzen. In formalen Lernsettings bleibt der Austausch von Erfahrungen und Ideen hingegen häufig sehr statisch und leblos. Das lässt sich über diesen Austausch nicht behaupten – im Gegenteil.

Darüber hinaus gelang es aus meiner Sicht, eine Art gemeinsame Identität in der Basisbildung zu schaffen, die über Landesgrenzen hinausgeht und Basisbildung als ein europäisches Element versteht. Zu wissen, dass Basisbildung auch in anderen Ländern einen hohen Stellenwert hat und dass dort ähnlich gearbeitet wird, wirkt in gewisser Weise beflügelnd. Kulturelle Unterschiede anerkennend war es für mich möglich neue Perspektiven auf meine Arbeit als Trainer einzunehmen, wovon schlussendlich nicht nur ich, sondern eben auch die Lernenden in meinen Kursen profitieren können.

Was bleibt sind vielseitige und neue Eindrücke, viele Bekanntschaften und Begegnungen und damit verbunden ein authentischer Erfahrungsaustausch mit der Gewissheit einer gemeinsamen Identität als Praktizierende in der Basisbildung. Die Methode des informellen Austauschs empfand ich als sehr effektiv.

4.8 Österreichisches Tagebuch einer Reise nach Zürich und Lausanne

Von Christa Sieder, St. Pölten

„Einmal selbst sehen ist mehr wert, als hundert Neuigkeiten hören."
(Japanisches Sprichwort

1. Einführung

Seit mittlerweile mehr als vier Jahren arbeite ich als Lernbegleiterin für Menschen im Bereich Basisbildung und Alphabetisierung; wenn ich mich mit anderen Personen über meinen Beruf länger unterhalte, kommt unweigerlich irgendwann die Frage: „Aber… was sind denn das für Menschen, die sowas wie Lesen und Schreiben nicht so gut können?!"
Die Antwort, um deren Formulierung ich immer ein wenig ringe, ist meist etwas enttäuschend, zumindest für jene, die sensationslüstern auf eine etwas spektakulärere Information gehofft hätten: „Hm, die sind eigentlich… ja, ganz normal!"

Ja, so ist das: Menschen wie du und ich haben manchmal nicht ausreichende Basisbildungskenntnisse. Und weil sie Reaktionen wie obige (oder auch weiteres ungläubiges Nachfragen, Beschämung oder gar Auslachen) befürchten, halten viele ihre Lese-, Schreib-, Computer- oder Rechenschwierigkeiten geheim. Umso höher ist es jenen Menschen anzurechnen, die ich in der Schweiz kennenlernen durfte, dass sie ihre Kursräume für uns öffneten und uns Kontakt mit ihnen ermöglichten.
Denn das ist es, was ich von diesen fünf Tagen Austausch in der Schweiz vor allem mitgenommen habe: Begegnungen mit Menschen, seien es Lernende oder Lehrende, die uns ganz selbstverständlich in ihren Unterricht hineinschauen ließen, sich mit uns und unseren Fragen kritisch auseinandersetzten und – ganz im Sinne des Programmnamens, dem die Geisteshaltung voll und ganz entsprach – ihr Wissen, ihre Kenntnisse und ihre Erfahrungen ausgiebig und gerne teilten.

Drei Kursinstitute konnten wir im Laufe der Woche besuchen. Bei jeder dieser drei Begegnungen war es uns gestattet, in Kurse hineinzugehen, an ihnen aktiv teilzunehmen und mit den Lehrenden gleich im Anschluss zu sprechen. Die Niveaustufen und auch Bereiche waren dabei völlig unterschiedlich: Mathematik für Fortgeschrittene, Alphabetisierung für MigrantInnen, Französisch B2, Deutsch A2…
Jede der Institutionen zeichnete sich (neben herzlicher Gastfreundschaft und äußerst lohnenden Begegnungen) für mich durch einen besonderen Aspekt aus, den ich im Folgenden näher darstellen möchte:

2. Migros Klubschule

Wer durch Zürich spaziert (und hiermit sei auch das verraten: wir durften an einem Nachmittag die Basisbildung außen vor lassen und uns stattdessen der Stadt Zürich widmen, indem wir einen Fuchs

durch die Innenstadt jagten – Nachfragen gern bei der Verfasserin), dem wird unweigerlich früher oder später eine Filiale der Supermarktkette Migros begegnen. Diese wird als Genossenschaft geführt und gründete 1944 die sogenannten Klubschulen, die mit den österreichischen Volkshochschulen vergleichbar sind. 1957 schließlich wurde das Migros Kulturprozent ins Leben gerufen: 1% des Umsatzes (!) investiert die Migros in Kultur und Weiterbildung. Diese ermöglicht es den Migros Klubschulen, ihre Kurse zu einem für die Schweiz recht günstigen Tarif anzubieten. Ich muss gestehen, dass ich von dieser Art der Finanzierung überaus beeindruckt bin – und ich habe mir mehr als einmal ausgemalt, wie gut es um die österreichische (Erwachsenen-)Bildungslandschaft bestellt wäre, wenn auch bei uns so manch große Supermarktkette ein ähnliches gesellschaftliches Engagement an den Tag legte…

In den beiden Kursen, die wir nach einer Vorstellung der Institution besuchen durften, wurde unser „Eindringen“ unterschiedlich gehandhabt: Einmal wurden wir in das Kursgeschehen eingebunden, vorgestellt und beteiligten uns am Unterricht; ein anderes Mal waren wir stille „Mäuschen“ am Tisch ganz vorne. Ich für meinen Teil habe in beiden Fällen vom Gesehenen profitiert, denn alleine schon das Hineinkommen in einen Unterrichtsraum voller Material ist für mich spannend und lehrreich. Vor allem bin ich jedoch in der Frage unschlüssig, welche Art des Besuches für die Lernenden weniger störend ist, denn das Hereinkommen fremder Personen, die dann zuhören wie jemand z.B. etwas liest, der darin ungeübt ist, setzt sicherlich unter Druck und verursacht Stress. Dieser Aspekt ist für Lehrende, die ihre Kursräume öffnen, sicherlich ein Grund, Besuche abzulehnen; umso dankbarer waren wir für jene, die eine Unterrichtsbeobachtung erlaubten und sich sogar im Anschluss Zeit nahmen, um ihre Vorgehensweise zu erläutern und Materialtipps zu teilen.

3. CORREF: Centre d’orientation, de réinsertion et de formation / Lausanne

Vier Jahre Französisch in der Schule reichten mir einerseits völlig; andererseits stellte sich der Output dieser langen Jahre bei unserem Besuch in Lausanne, Teil der französischsprachigen Schweiz, als absolut unzureichend heraus.

Umso interessanter war es für mich, in einem Kurs zu sitzen, der sich mit Mathematik auf Französisch beschäftigt; dazusitzen und absolut nichts zu verstehen, während rundherum alle geschäftig und verständig nicken, sprechen und arbeiten, ist eine Erfahrung, wie sie unsere Kursteilnehmenden wohl auch öfter machen und die zur eigenen Demut viel beitragen kann.

Auch hier die Möglichkeit, Unterrichtssituationen beizuwohnen und die Lehrenden anschließend zu „interviewen“; besonders interessant war am CORREF auch die Verschränkung des Lernens mit der Bildungsberatung, die von dafür ausgebildeten Psychologinnen direkt vor Ort begleitend stattfindet. Die Institution richtet sich unter anderem an Menschen mit Migrationshintergrund, die neu in der Schweiz sind, daher gibt es ein breites Angebot an Kursen, die Wichtiges für die Integration, das Leben in der Eidgenossenschaft oder auch Aspekte der Landeskunde vermitteln. Zwei Angebote befassen sich ausschließlich mit dem persönlichen Budget sowie schriftlicher und mündlicher Korrespondenz mit Behörden.

4. EB Zürich

Der Traum einer Erwachsenenbildnerin wurde in der EB Zürich wahr: Wir besuchten das sogenannte Lernfoyer, einen großen, bestens ausgestatteten Raum, der von den Lernenden zum selbstständigen Lernen genützt werden kann. Vor Ort befinden sich so nützliche Dinge wie ein Kopierer, Computer, eine Präsenzbibliothek oder ein Automat mit Ohrenstöpseln. Es ist montags bis freitags von 10 bis 21 Uhr abends und auch Samstag bis 15 Uhr geöffnet; LernbegleiterInnen sind vor Ort, um bei Bedarf zu unterstützen. Weitere Initiativen innerhalb des Lernfoyers sind etwa ein Sprachencafé, Coaching oder Ateliers zu Themen wie „Rechnen im Wald und in Sihlcity“ (ein Einkaufszentrum) oder „Computer, Tablet, Smartphone in der Praxis“. Einen Film über das überaus nachahmenswerte Lernfoyer und weitere Informationen gibt es unter www.eb-zuerich.ch/lernfoyer. Denn dies ist auch eine Erfahrung, die ich in der Schweiz machen durfte: Selbst wenn die eigene Institution die Mittel für dieses oder ähnliche Angebote nicht hat, so ist es dennoch eine Inspiration und bedeutet, zu wissen, was denn alles möglich wäre – um in weiterer Folge genau darauf hinzuarbeiten.

Nicht unerwähnt lassen möchte ich abschließend, dass mir die Entscheidung für eines der Gastländer anfangs sehr schwer fiel; denn wie Basisbildung in Deutschland, Polen und Schottland abläuft, wäre doch auch wahnsinnig interessant! Unsere umsichtige und ganz hervorragende Schweizer Gastgeberin, *Martina Fleischli* vom SVEB/FSEA (Schweizerischer Verband für Weiterbildung / Fédération suisse pour la formation continue) ermöglichte jedoch gezielt gleich zu Beginn die Vorstellung der einzelnen Gruppenmitglieder und ihrer Berufsbereiche; viele hatten auch Material mitgebracht, das sie großzügig verteilten. Somit waren meine Eindrücke um nochmals vieles reicher: Nicht „nur“ konnte ich erfahren, wie in der Schweiz gearbeitet wird; Glasgow, Hamburg und Lodz wurden mir auch gleich mitgeliefert. Zusammenfassend ist zu sagen, dass ich von meinem Aufenthalt in der Schweiz mit neuen Ideen, Materialien und nicht zuletzt Kontakten nach Hause gekommen bin; dankbar für die Begegnungen im Geiste von ShareIT, die meine Erwartungen um vieles übertroffen haben.

4.9 Österreichisches Tagebuch einer Reise nach Hamburg

Von Andrea Heiglauer, Steindorf (Kärnten)

1. Meine Erwartungen vor der Reise

Ich habe mich im Vorfeld sehr auf diese Woche gefreut und meine Erwartungen wurden noch übertroffen!

Wichtig war es mir, dass wir viele Organisationen kennenlernen und einen guten Einblick in die Basisbildung in Hamburg bekommen. Die besuchten Organisationen waren sehr unterschiedlich – daher war der Austausch immer sehr interessant. Da die Organisationen in ganz Hamburg verteilt waren, lernten wir auch Hamburg von vielen verschiedenen Seiten kennen. Ich hatte den Eindruck, dass der Bereich der Basisbildung in Hamburg derzeit als ein sehr wichtiger angesehen wird und viele Projekte und Maßnahmen dadurch entstehen und laufen.

Bedenken hatte ich im Vorfeld, ob wir uns mit Englisch immer gut austauschen können – das war aber eigentlich nie ein Problem. Es gab immer auch die Möglichkeit, dass jemand übersetzt.
Spannend war auch die Frage, wer überhaupt mitfährt und ob man sich in dieser Gruppe auch wohlfühlt. Ich kannte ja im Vorfeld niemanden. Rückblickend muss ich sagen, dass unsere Gruppe ausgesprochen nett war, wir alle sehr gut harmonierten und auch viel Spaß miteinander hatten. Vielleicht entstand diese Harmonie auch deshalb, weil Frank und Iris sehr bemüht um uns waren und auch viel Ruhe in die Gruppe mitbrachten.

Insgesamt bin ich doch sehr erstaunt, dass diese Woche so viele Eindrücke und Erfahrungen bei mir hinterlassen hat und dieser Austausch unter den Kolleginnen so inspirierend auf die eigene Arbeit ist.
Im Zuge der Reflexion habe ich mir die Ziele der Trainingswoche und die allgemeinen Lernziele dieses Austausches nochmals durchgelesen und ich konnte feststellen, dass eigentlich alle Ziele zur Gänze erfüllt wurden.

2. Mein Lernprozess während des Austauschs

Wir haben uns eigentlich alle durchgehend miteinander ausgetauscht und daher war der Lernprozess in dieser Woche sehr intensiv - und manchmal sicherlich auch etwas anstrengend. Der Austausch mit den anderen Österreicherinnen war für mich einer der wichtigsten, da ich sonst bisher eigentlich auch nicht die Gelegenheit hatte, mich innerhalb von Österreich zu vernetzen. Es war hier sehr interessant zu sehen, welche Kursangebote andere Institutionen haben und wie die TeilnehmerInnen zusammengesetzt sind. Ich würde mir sehr wünschen, dass dieses Vernetzen auch innerhalb von Österreich wieder mehr forciert wird, da ich glaube, dass man Kursangebote nicht immer neu erfinden muss und hier auch viel Arbeit eingespart werden könnte, wenn man sich im Vorfeld austauscht.

3. Mein Kontakt mit Schlüsselpersonen während des Austauschs

Das Programm der Austauschwoche war sehr vielfältig. Insgesamt wurden uns 5 Organisationen vorgestellt. Im Zuge dieser Vorstellung gab es auch immer die Möglichkeit, Fragen zu stellen oder über die eigenen Erfahrungen zu sprechen. Außerdem konnten wir uns auch beim „Social Dinner“ in einer sehr angenehmen Atmosphäre und bei gutem Essen noch intensiver mit den Personen der jeweiligen Institutionen unterhalten. Dieser sehr informelle Austausch führte einerseits zu sehr interessanten länderübergreifenden Gesprächen aber auch zu einem wichtigen Austausch der Organisationen in Hamburg oder auch in Österreich.

4. Die Lern-Settings während meines Aufenthalts in Hamburg

Die Lernsettings waren sehr abwechslungsreich und vielfältig. Es gab Präsentationen, Führungen und Hospitationen in den einzelnen Organisationen aber auch genügend Zeit für kollegialen Austausch. Es war im Vorfeld schon alles hervorragend organisiert. Immer wieder gab es kurze Informationsblöcke in Form von Präsentationen die dann übergingen in einen gemeinsamen Dialog. Die Methoden waren immer sehr passend und ansprechend.

5. Reflexionen meines Lernprozesses

Ein wichtiges Resultat dieses Austausches ist sicherlich, dass wir in der Basisbildung unabhängig von den Ländern, der Sprache oder der Organisation immer mit den gleichen Umständen bzw. mit den gleichen Problemen zu kämpfen haben. Dies in einem anderen Land zu sehen und mit anderen zu besprechen, vermindert den Erwartungsdruck in der eigenen Arbeit.

So ist es zum Beispiel beruhigend zu sehen, dass auch in Hamburg die Zahl der Personen mit Deutsch als Erstsprache schwer zu erreichen ist, dass die MentorInnenausbildung eine sehr schwierige, langatmige Arbeit ist und viel Engagement braucht, dass das Lernen durch viele Probleme im Alltagsleben der Menschen erschwert wird, dass Projekte immer zeitlich und finanziell begrenzt sind und daher auch eine berufliche Unsicherheit entsteht und leider auch viel Wissen wieder verloren geht, wenn Projekte nicht verlängert werden und dass der bürokratische Aufwand der Dokumentation in Projekten immer größer wird.

Wir haben alle mit ähnlichen Bedingungen zu leben bzw. teilweise zu kämpfen, bringen aber auch alle ein hohes Maß an Engagement und Freude mit.

Ich habe mich auch in meiner Arbeit bestätigt gefühlt als ich die Organisation „KOM-gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung mbH“ besuchte. KOM bietet auf ganz vielen verschiedenen Ebenen Alphabetisierungskurse an. Diese Einteilung der Kurse ähnelt sehr dem Kursangebot in den Kärntner Volkshochschulen - wir haben natürlich nicht die berufliche Kompetenzentwicklung dabei. Wir versuchen derzeit auch, die Kurse etwas homogener zu gestalten und unterscheiden nun (wenn möglich) zwischen Deutsch als Erstsprache Kursen und Kurse für Personen mit Deutsch als Zweitsprache. Im ländlichen Raum ist dies natürlich nicht immer möglich.

Beim Besuch in der KOM ist mir auch aufgefallen, dass man in der Basisbildung immer ein gutes Gespür dafür haben muss, was gerade gebraucht wird. Man muss schnell reagieren können und die Kurse auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen zuschneiden. In der KOM entstehen zum Beispiel gerade Willkommenskurse für Flüchtlinge. Diese Kurse sollen nicht nur Schrift und Sprache als Kursinhalt haben, sondern auch zum Beispiel die Themen „Politik", „Kultur" oder „Behördengänge in Deutschland".

6. Pläne, das Gelernte in die eigene berufliche Praxis zu transferieren

Ganz allgemein ist es meiner Projektkoordination und mir sehr wichtig, dass ich innerhalb der Kärtner Volkshochschule meine Erfahrungen und Eindrücke meinen KollegInnen mitteile und die einzelnen Projekte auch vorstelle. Vielleicht ergeben sich dadurch neue Ideen für Kursangebote bzw. neue Ideen für zukünftige Projekte.

Ein sehr interessantes Projekt war für mich „MENTO- Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt". Hier werden kollegiale Netzwerke für Grundbildung und Alphabetisierung über ehrenamtliche MentorInnen sowie LernberaterInnen ausgebaut. Diese MentorInnen sind aber keine externen Personen sondern KollegInnen in den Betrieben und in der Verwaltung. MENTO setzt außerdem einen Schwerpunkt auf die Beratung, Information und Sensibilisierung von betrieblichen Entscheidungsträgern. Teilweise wurde dieses Projekt auch von Uwe, selbst ausgebildeter Mentor, vorgestellt. Er konnte sehr anschaulich zeigen, um was es in der Mentorenausbildung und in der Arbeit als Mentor geht. Er ist mittlerweile ein wichtiges Sprachrohr von MENTO und wird auch zu vielen verschiedenen Veranstaltungen eingeladen. Zu Beginn seiner Tätigkeit besuchte er selbst einen Basisbildungskurs. Auf Grund seiner Lerngeschichte findet er einen ganz anderen Zugang zu Personen mit Basisbildungsbedarf. Dieses Konzept möchte ich auf jeden Fall auch in den Kärtner Volkshochschulen vorstellen - die Ausbildung von MentorInnen in einzelnen Betrieben gibt es in den Kärntner Volkshochschulen in der Basisbildung noch nicht und könnte vielleicht eine gute Anregung für neue Projekte sein. Außerdem ist es sehr schwierig, TeilnehmerInnen im Bereich „Deutsch als Erstsprache" zu akquirieren.

Für meine Arbeit als Trainerin ist mir in dieser Woche wieder sehr bewusst geworden, dass die Beziehungsebene ein sehr wichtiger Teil in meiner Arbeit ist und es nicht unbedingt nur darum geht, gesteckte Lernziele im Lesen, Schreiben und Rechnen zu erreichen. Basisbildung muss immer auch ein Ort der Begegnung mit anderen Menschen sein - die Gruppe spielt dabei eine wichtige Rolle. Ich habe teilweise, vor lauter Differenenzierung und Individualisierung (meine Gruppen sind meist sehr unterschiedlich) die gesamte Gruppe als solches aus den Augen verloren. Personen in der Basisbildung besuchen aber oft auch deshalb einen Kurs, weil sie sozialen Anschluss suchen.

Außerdem zeigte sich für mich auch, dass Menschen in der Basisbildung, die sehr oft mit einem großen Rucksack an Problemen zu uns kommen durch eine kreative Arbeit zu sich finden und in der Kreativität Ruhe und Ausgeglichenheit erfahren. Sehr deutlich wurde mir das beim Projekt KreaStart aber auch im Projekt „buch-bar", wo Bücher gespendet werden können und so eine Bibliothek für Menschen mit geringen Einkommen entstanden ist. In dieser Bibliothek wird aber nicht nur gelesen sondern es entstehen auch ganz viele kreative Dinge mit alten Büchern, wie zum Beispiel Buchskulpturen.

7. Effektivität und Effizienz meines Lernprozesses während der Reise

Die ganze Woche war sehr intensiv. Wir hatten ein sehr gut organisiertes Programm, das auch Zeit ließ, sich mit den anderen auszutauschen und sich auch Hamburg anzusehen. Da unsere Arbeit ja das verbindende Glied in der Gruppe war wurde natürlich auch in der „Freizeit" immer darüber gesprochen und die Hospitationen und Eindrücke nochmals ausgetauscht. Das ungezwungene Zusammensitzen und Austauschen von Erfahrungen und Informationen war für mich ein sehr wichtiger Teil.

Die Hospitationen direkt in einem Kurs empfand ich eher als befremdlich und man konnte auch beobachten, wie sich Trainerinnen und KursteilnehmerInnen nicht ganz wohl in so einer Situation fühlen. Für mich stellt sich hier die Frage, ob es wirklich notwendig ist, bei einer Lernsequenz dabei zu sein, wenn man als Trainerin schon lange in diesem Bereich arbeitet. Man kann das Rad nicht neu erfinden – vielleicht wäre es an dieser Stelle sinnvoller, wenn man Zeit und Raum für einen Methodenaustausch unter den TrainerInnen zur Verfügung stellt.

8. Förderliche und weniger förderliche Rahmenbedingungen für das Lernen

Der freiwillige Besuch von Kursen ist meiner Meinung nach ein wichtiger Indikator für erfolgreiches Lernen. Bei KAROLA zum Beispiel basiert die Teilnahme an den Kursen auf Freiwilligkeit. Die Frauen möchten Versäumtes nachholen und sind daher auch hochmotiviert. Eine Roma-Frau erzählte, dass sie als Jugendliche nie in die Schule gehen wollte, dass es auch von ihrer Familie so vermittelt wurde, dass Schule nicht wichtig wäre. Erst jetzt erkennt sie, wie wichtig Lesen, Schreiben und Rechnen für ihr Leben ist - und möchte dies jetzt bei KAROLA nachholen. Das „Schätzenlernen von Bildung und diese Einstellung in die eigenen Familie zu tragen" ist auch ein ausformuliertes Ziel bei KAROLA. Für diese Frau ist es nun wichtig, dass ihre Kinder in die Schule gehen und alle auch einen Abschluss machen. Sie ist sehr stolz darauf, dass ihre Kinder die Schule so gut meistern.

KAROLA bietet auch eine sozialpädagogische Betreuung an - das soziale Netzwerk kann Menschen wahrscheinlich ebenfalls sehr motivieren, zu lernen. Die Lernumgebung in dieser Institution war sehr familiär. Das Bildungsangebot wurde auf die Roma-Frauen und ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Die Frauen, die in dieser Organisation einen positiven Zugang zum Lernen erfahren, tragen ihre Erfahrungen in ihre Familien weiter.

9. Elemente, die zum Erfolg beitrugen – und die man noch besser machen könnte

Die umfassende Betreuung der TeilnehmerInnen, der familiäre Umgang mit ihnen und die passgenauen Bildungsangebote lassen Lernangebote wie KAROLA gelingen. Christine Solano, die als Sozialpädagogin dort arbeitet, kennt viele Familien bereits in der dritten Generation und genießt das Vertrauen der Roma im Karolinenviertel. Sie trägt zu einem großen Teil dieses Projekt mit und ist ein ganz wichtiges Bindeglied der Roma und Sinti zur Mehrheitsbevölkerung. KAROLA gibt es seit über 30 Jahren!

TrainerInnen müssen einen Zugang zu den lernenden Personen finden. Sie müssen die Lernenden motivieren können, sie begeistern können, sie aus ihrer Lebenswelt abholen können. Ich glaube, dass TrainerInnen in der Basisbildung einen maßgeblichen Beitrag dazu leisten, dass Angebote gelingen. Alle besuchten Organisationen arbeiten mit sehr viel Engagement und Hingabe. Sehr beeindruckend fand ich hier auch das Projekt „KreaStart“ in dessen Folder der erste Satz lautet: „Begeisterung ist der wichtigste Schlüssel zu Erfolg.“ KreaStart versucht über die Kreativität einen Zugang zu den Menschen zu finden und dadurch den Weg zur Teilhabe am Arbeitsleben zu ebnen. Das Projekt versucht die Stärken zu stärken, das Zutrauen zu den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu fördern und die Entwicklung und Umsetzung der eigenen Wünsche und Ideen zu unterstützen. Auch hier sind die teilnehmenden Personen wieder eingebettet in eine Gruppe die unterstützend auf den Lernprozess wirkt.

10. Wünsche und Potenziale für meine persönliche Entwicklung in der Zukunft

Insgesamt kann ich mich nur bei allen Beteiligten für diesen wertvollen Austausch bedanken! Ich habe durch diese Woche so viele neue Ideen für meine Arbeit bekommen und hoffe natürlich, dass ich diese Ideen teilweise auch umsetzen kann.Wir haben innerhalb unserer Organisation immer wieder die Möglichkeit, neue Kurse zu entwickeln und auszusprobieren bzw. neue Schwerpunkte zu setzen und Projekte zu entwickeln. Dieser Austausch motiviert sehr, sich wieder mit neuen Konzepten auseinanderzusetzen und sich auch damit zu beschäftigen, was die Zukunft in der Basisbildung bringen wird und welche Bedürfnisse und Bedarfe sich entwickeln. Vielen Dank dafür!

4.10 Schweizer Tagebuch einer Reise nach Lodz

Von Barbara Vollenweider, Eliane Welti & Martina Würmli, Region Zürich

11. Mai 2015

Wir werden von unserem Host, *Grzegorz Grodek* vom *36,6 Competence Center* empfangen. Vorstellungsrunde, Vorstellung des ShareIT-Projektes.

36,6 Competence Center – unser Gastgeber (http://36and6.pl/)

Motto: 36,6 bedeutet optimale Körpertemperatur (Work Life Balance).
Eine Dachorganisation, die Kunst, Kultur, Bildung unter einem Dach vereint. Sie arbeiten an verschiedenen Standorten, z.B. in ehemaligen Textilfabriken, in Mietshäusern, aber auch in modernen Gebäuden. Seit 1999 ist die Organisation in EU Projekten involviert, z.B. seit 2014 im Programm *Erasmus+*. Sie organisiert Treffen für Senioren, Jugendliche, Frauen, d.h. informelle Bildung für alle, und offeriert auch Coachings sowie finanzielle und rechtliche Beratungen.

Laufende Projekte:

- www.jobsontrial.weebly.com
- www.chemicalmovetech.et
- www.amores-project.eu
- www.georudio.pixel-online.org
- www.shareit-gmp.eu

Kontext für polnische Projekte im Bereich Grundkompetenzen:
In Polen bilden sich nur 5% der erwachsenen Bevölkerung weiter. Im Vergleich: Die EU strebt eine Quote von 15-20% an.

12. Mai 2015

Wir besuchen die Firma *HRP Group*. Hier arbeitet u.a. Silvia, die vor kurzem mit einer ShareIT-Delegation in der Schweiz war und dabei die EB besuchte.

Foundation 50.50 (http://siec5050.org)

HRP hat vor etwa einem Jahr eine Stiftung gegründet, mit dem Ziel, Leute über 50 in verschiedenen Bereichen weiterzubilden, damit sie den Anschluss am gesellschaftlichen Leben nicht verlieren und sogar wieder eine Chance erhalten, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Viele Menschen in Polen ab 50 sind gesundheitlich eingeschränkt oder nicht mehr fit genug für den Arbeitsmarkt, dadurch häufig auch sozial ausgegrenzt.

PC-Kenntnisse für Anfänger: 50plus

Die Schule ist ein Verein, finanziert mit EU-Geldern und unterstützt von privaten Firmen.
Angefangen hat das Projekt mit ehrenamtlichen Lehrpersonen (Laien). Später gaben diese ihr Wissen in Train the Trainer-Seminaren“ weiter. Die Kurse finden in Modulen statt und sind bis zu einem festgelegten Umfang kostenlos für die Teilnehmenden. Der soziale Aspekt steht im Vordergrund. Mittlerweile finden derartige Kurse an vier Standorten statt, man möchte vor allem die Bevölkerung auf dem Land motivieren, auf diese Art den Anschluss an die Gesellschaft und den Arbeitsprozess zu behalten.

Lerninhalte sind z.B. Maus & Tastatur, Internetkommunikation, *Facebook, Skype* usw.
Man rekrutiert die Teilnehmer über Inserate in Zeitungen oder über Flyer, die an öffentlichen Orten und bei Multiplikatoren ausgelegt werden. Bisher wurden schon 200 Personen geschult.
Silvia entwickelte Kursbücher für diese Leute. Näheres unter http://siec5050.org/materialy. Sie übergibt uns ein solches Lehrmittel.

PC-Kurse *50plus* für den Arbeitsprozess

Im Projekt *50plus* geht es darum, Arbeitgeber zu überzeugen, dass auch Leute 50+ wertvoll sind für den Arbeitsprozess. Deshalb fördert man sie zum Beispiel beim Erwerb des ECDL. Die Teilnehmer sind meistens arbeitslos.
Silvia unterrichtet selber in den Kursen. Sie bildet aber auch Kursleitende aus, coacht sie und leitet die Projekte.
Wir besuchen einen ECDL -Kurs des *50plus*-Projektes.
Die Kursteilnehmer verfügen bereits über geringe PC-Vorkenntnisse, vergleichbar mit den ECDL Kursen der EB Zürich.

13. Mai 2015

Besuch eines Schulkomplexes mit Primar- und Sekundarschule und Universität.
Integriert ist eine Art Volkshochschule, die ohne staatliche finanzielle Hilfe durchkommt. Die Mittel kommen vermutlich von der Universität. Sie erhoffen sich von dieser Art Volkshochschule Mund-zu-Mund-Propaganda und mehr Studenten für ihre Uni.
Die Teilnehmer dieser VHS sind zu 90 % Pensionierte. Es gibt aber auch jüngere Frauen in der Familienphase, die sich weiterbilden möchten. Sie bezahlen 80 Zloty (20 Euro) pro Semester für zwei Kurse/Themen pro Woche, die sie aussuchen können. Für jedes weitere Thema bezahlen sie 20 Euro. Die Themen richten sich nach ihren Bedürfnissen. Nach jedem Semester werden diese erfragt.

Den grössten Anklang finden Computer Basics und Englischkurse. Viele Teilnehmer haben Verwandte in Großbritannien u.a. Ländern und wollen den Kontakt aufrechterhalten, wofür sie die neuen Medien (z.B. Skype) brauchen. Auch Malen oder Fitness sind Kursthemen.

Gespräch mit Christine, unserer Kursleiter-Kollegin aus Hamburg

Sie unterrichtet in ihrem Verein Roma- und Sinti-Frauen in Lesen, Schreiben und Alltagsmathematik. Es ist eine Anlauf- und Vermittlungsstelle für jegliche Anliegen und Probleme dieser Minderheit in Hamburg.

14. Mai 2015

Third Age University bei WS (http://wsinf.edu.pl)

Besuch eines Englischkurses Niveau A1/A2, ältere Teilnehmer, Motivation für Kursbesuch: sozialer Aspekt, Kursleiterin, Kommunikation beim Reisen, Hirntraining.

Kurs übt Präpositionen anhand der Biographie von bekannten polnischen Persönlichkeiten.
Sehr lebendige, witzige, entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre, Kursleiterin geht sehr respektvoll auf die Teilnehmer ein, reagiert spontan auf ihre Antworten, korrigiert aber auch sehr genau.

Toastmasters International (http://www.toastmasters.org)

Wir nehmen an einem Toastmasters-Treffen teil. Das Ziel von Toastmasters ist es, alle Mitglieder dabei zu unterstützen, bessere Redner zu werden. Die Organisation ist international verbreitet, sie wurde 1924 von einem Amerikaner gegründet. Die Sprache im Club ist Englisch.
Wir waren sehr überrascht von der hohen Qualität der Reden und Rückmeldungen.

15. Mai 2015

Heute findet die Schlussevaluation statt. Wir werden für die Facebook-Seite von ShareIT gefilmt und diskutieren über unsere Erfahrungen und Erkenntnisse. Ausserdem füllen wir das von ShareIT verlangte *Journal for the assessment of the learning outcome* online aus.

Fazit

Wir erwarteten, verschiedene Kurse im Bereich Grundkompetenzen besuchen zu können und uns danach mit den Lehrpersonen auszutauschen und über Methodik, Didaktik, Unterlagen usw. zu diskutieren. Doch da dieses Angebot aus verschiedenen Gründen kaum vorhanden ist, und wenn überhaupt, nur auf private Initiative, boten uns die Gastgeber ein völlig anderes Programm. Wir bekamen Einblicke in verschiedenste Bildungsinstitute, Firmen oder andere Gruppierungen, die auf unterschiedlichste Weise Lernen für die polnische Bevölkerung ermöglichen. Da sich in Polen nur ganz wenige Erwachsene weiterbilden, besteht grosser Aufholbedarf. Im Vergleich zur Schweiz leben in Polen nur sehr wenige Immigranten, deshalb gibt es für diese Gruppen kaum Bildungsangebote. Andererseits emigrieren viele junge Polen in andere EU-Länder.

Überall wurden wir sehr herzlich und mit grossem Interesse empfangen. Wir durften viele Facetten des polnischen Bildungswesens kennenlernen.
Auch wenn unsere Erfahrungen nur teilweise auf unsere Arbeit übertragbar sind, haben wir in dieser Woche enorm profitiert, sei dies auf beruflicher, menschlicher oder kultureller Ebene.

Da vor dem Austausch keine Einführung in das Projekt durch SVEB erfolgte, wussten wir nur vage, was uns in Polen erwarten würde. So waren wir offen und neugierig auf alles, was uns dieses äusserst gastfreundliche Land zu bieten hatte.

4.11 Schweizer Tagebuch einer Reise nach Hamburg

Von Elisabeth Gees, Aargau

1. Meine Erwartungen vor der Reise

Meine Neugierde treibt mich immer wieder an, Neues zu entdecken und die Situation als Kursleiterin im Bereich Alphabetisierung aus anderer Perspektive zu betrachten. Der ShareIT-Austausch erschien mir eine gute Möglichkeit, weg von meinem bisherigen Umfeld, mich mit Menschen auszutauschen, die mit ähnlichen Aufgaben tätig sind.

Meine Erwartungen bestanden darin zu erfahren, wie andere das Thema Grundkompetenzen bearbeiten, sei es auf der Ebene der Politik, der Institution, des Teams oder der Kurssituation.
Neben diesem allgemeinen Interesse hatte ich besondere Schwerpunkte im Auge, die uns im Alltag immer wieder beschäftigen:

- Gibt es Unterrichtsmethoden, die besonders erfolgreich sind, die wir noch nicht anwenden?
- Wie gelingt es, unser Zielpublikum besser zu erreichen? Laut Statistik sind die Zahlen hoch, unsere Teilnehmerzahlen sind jedoch rückläufig.
- Welche Möglichkeiten gibt es, Menschen mit unseren Kursen im beruflichen Kontext zu unterstützen?

2. Mein Lernprozess während des Austauschs

Während des ShareIT-Aufenthaltes lernte ich verschiedene Institutionen mit ihren Angeboten kennen, die jeweils auf ein bestimmtes Zielpublikum zugeschnitten sind:
Bei SOS erhielt ich Informationen über Migranten aus Osteuropa, denen ich bei uns selten begegne. Interessant war auch die Zusammenarbeit zwischen professionellen Beratern und ehrenamtlichen Helfern zu beobachten. Die Bedeutung der Ausbildung von Laienhelfern ist nicht zu unterschätzen.
In der KOM wurden wir über verschiedene Kurssegmente informiert und hospitierten im Unterricht. Dabei hat mich beeindruckt, wie lange die Kursteilnehmenden konzentriert arbeiteten. Dieser Vorteil lässt sich nutzen, wenn die Kurse tagsüber durchgeführt werden, statt abends, wie das bei uns der Fall ist.
In der SBB besichtigten wir eine Werkstatt, in der Menschen eine berufliche Ausbildung abschließen können, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist.

Das Projekt MENTO zeigte uns einen vielversprechenden Weg, potentielle Teilnehmende für die Kurse am Arbeitsplatz anzusprechen und ihnen die Chance zu geben, in diskretem Rahmen Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu bekommen. Auf eine gute Ausbildung der Mentoren wird besonderen Wert gelegt. Diese Ausbildung wurde umfassend vorgestellt und schärfte den Blick auf die Bedürfnisse der Kursteilnehmer und die Interessen des Arbeitgebers.
Durch die Offenheit der gastgebenden Institutionen konnten viele Fragen diskutiert und geklärt werden.

3. Mein Kontakt mit Schlüsselpersonen während des Austauschs

Neben den Besuchen in den Institutionen waren sehr viele persönliche Gespräche möglich. Ich diskutierte mit aktiven Kursleiterinnen über Möglichkeiten und Grenzen der Individualisierung, über die Herausforderung, sowohl muttersprachliche als auch fremdsprachige Kursteilnehmer in einer Gruppe zu fördern, oder über Strategien, bei verfestigten Sprachfehlern das Umlernen zu begleiten. Die Erfahrungen waren sehr vielfältig und so konnte ich meine bisherige Praxis reflektieren und neue Impulse aufnehmen.

4. Die Lern-Settings während meines Aufenthalts in Hamburg

Die Kombination von Besichtigungen, Hospitationen, Präsentationen und anschließenden Diskussionen brachte viel Abwechslung. Durch vergleichende Überlegungen konnte das Gelernte vertieft werden, was half, das Ganze zu memorieren.

5. Reflexionen meines Lernprozesses

Je mehr Information ich bekam, umso mehr neue Fragen tauchten auf. Durch die mehrtätige Dauer der Veranstaltung konnten dann auch die neuen Fragen diskutiert werden, was mich sehr motivierte. Um das Gelernte zu verarbeiten, sind jedoch weitere Schritte nötig: Dazu gehören das Verfassen dieses Tagebuchs, die Information von Kolleginnen über neue Möglichkeiten oder die Anpassung von Ideen an unsere Gegebenheiten in Aargau.

6. Reflexion der Lernergebnisse

Mein Lerngewinn war groß. Ich habe meinen Blick von der Kursleitertätigkeit hin zu den Aufgaben der Organisationen und auch auf politische Zusammenhänge ausgeweitet. Im Rückblick fällt mir auf, dass einige Ideen schon länger in meinem Kopf herumgeschwirrt waren: Arbeitsplatzorientiertes Lernen, Einbezug von Lernenden in die Teilnehmendenakquisition. Ich wagte mich jedoch nicht an eine Umsetzung, da mir zu viel Know-how fehlte. Mit dem Projekt ShareIT und der Reise habe ich mir Wissen und die Möglichkeit erschlossen, Personen zu kontaktieren, wenn Fragen dazu auftauchen. Ich habe auch die Bestätigung erhalten, dass unsere Arbeit bei ‚Lesen und Schreiben Aargau' methodisch didaktisch auf aktuellem Stand ist.

7. ‚Lessons learned' für meinen eigenen beruflichen Kontext

Schon seit längerer Zeit habe ich den Wunsch, meine Alphabetisierungskurse besser auf die beruflichen Anforderungen der Teilnehmenden auszurichten, damit der Nutzen für sie schneller spürbar wird. Kommen positive Rückmeldungen des Vorgesetzten, steigt die Motivation für die Lernenden, weitere Kurse zu besuchen. Mit dem Vortrag ‚Grundbildung – maßgeschneidert für den Arbeitsplatz' (SBB) habe ich Hinweise darüber bekommen, unter welchen Voraussetzungen Grundbildung in Zusammenarbeit mit Firmen eingesetzt werden kann. Außerdem habe ich viele kleine Ideen erhalten, wie ich das in meinen Kursen mit berufsgemischten Gruppen einbauen kann.

8. Pläne, das Gelernte in die eigene berufliche Praxis zu transferieren

Ich werde mich vermehrt darüber informieren, in welchen Situationen meine Teilnehmenden schreiben müssen, welcher Wortschatz benötigt wird, für wen sie die Informationen notieren. Die gemachten Erfahrungen werde ich mit meiner TeamTeaching-Partnerin auswerten. Den Vorstand unseres Vereins informiere ich über den Einsatz von Mentoren (Projekt MENTO) und das Projekt Grundbildung am Arbeitsplatz. Je mehr Menschen diese Varianten kennen, umso eher können neue Ideen umgesetzt werden.

9. Schlussfolgerungen beim Vergleich meiner Erwartungen mit den Ergebnissen

Mein Verständnis für Grundbildung hat sich von der Alphabetisierung auf Mathematik und berufliche Ausbildung ausgeweitet. Ich erkenne die Einflüsse des politischen Umfeldes, verschiedene Möglichkeiten der Finanzierung, unterschiedliche Ausbildungswege und Varianten von Anstellungsbedingungen. Insbesondere für die Zusammenarbeit mit Firmen, ob Mentoring oder firmeninterne Kurse, habe ich viele Impulse bekommen. Meine Erwartungen wurden vollumfänglich erfüllt.

10. Effektivität und Effizienz meines Lernprozesses während der Reise

In diesem Austauschprojekt waren alle Teilnehmerinnen aktive Kursleiterinnen. Dadurch konnte von Anfang an vertieft und gehaltvoll über Themen diskutiert werden. Das sehr gute Arbeitsklima ermöglichte es, den gesamten Zeitrahmen für die Bearbeitung der Inhalte zu nutzen. Das führte zu einer sehr hohen Motivation und damit zu effizientem Lernen.

11. Förderliche und weniger förderliche Rahmenbedingungen für das Lernen

Die sehr gute Organisation der Woche half den Teilnehmenden, sich voll auf das Thema zu konzentrieren. Auch die gemeinsamen Mahlzeiten wurden fast vollumfänglich für fachlichen Austausch genutzt. Für mich war auch die Unterstützung eines Übersetzers sehr hilfreich. Besonders wichtig waren die Offenheit und das große Interesse an der Sache aller Beteiligten, wodurch ein gutes Klima und damit intensives Lernen ermöglicht wurde. Die Internationalität der Gruppe brachte andere Ansätze und Denkweisen zutage, zum Beispiel auch, was die Finanzierung von Grundbildungsangeboten angeht.

12. Elemente, die zum Erfolg beitrugen – und die man noch besser machen könnte

Besonders nützlich waren die sehr unterschiedlichen Institutionen, die wir besuchen konnten. So lernten wir verschiedene Organisationsformen und Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen kennen. Durch den Besuch vor Ort konnten wir miterleben, wie sich auch die Größe von Institutionen, die Räume und die Umgebung auf das Klima auswirken. Die Dauer von Hospitationen sollte aus meiner Sicht 1.5 Stunden nicht überschreiten, da es sich vorwiegend um Personen handelt, die aus der Praxis kommen.

13. Wünsche und Potenziale für meine persönliche Entwicklung in der Zukunft

Gerne würde ich mich über das Projekt GO2 beim SVEB[1] in Zürich genauer informieren. Grundbildung in Firmen ist bei ‚Lesen und Schreiben Aargau' sehr selten. Als kleine Institution fehlen uns Ressourcen für neue Projekte.

[1] SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung mit Hauptsitz in Zürich. GO2 ist ein Projekt zur betrieblichen, arbeitsplatzorientierten Grundbildung. Mehr unter http://www.alice.ch/de/sveb/.

4.12 Deutsches Tagebuch einer Reise nach Zürich

Von Roxana Novac-Bax, Hamburg

1. Meine Erwartungen an die Reise nach Zürich

In unserem Projekt SOS bieten wir drei niedrigschwellige Kurse für Zugewanderte aus Süd-Osteuropa an, einen **Deutschkurs**, einen **Orientierungskurs**, in dem auf Rumänisch, Bulgarisch oder Romanes Menschen, die neu in Hamburg sind, Orientierung in der neuen Stadt gegeben wird. Sowie einen IntegrationsbegleiterInnenkurs, der sich an ehrenamtliche Helfer wendet.
Mich interessierte besonders, was die KollegInnen aus den Austauschländern anbieten, sowohl methodisch, als auch, was neue Ideen für die Grundbildung, Orientierung und Qualifizierung für die Erwachsenenbildner betrifft, Anregungen, die ich für die SOS übernehmen wollte.

Tag 1 (4.5.2015) SVEB, von 13:30 bis ca. 18:00 Uhr

Ankommen bei SVEB - Vorstellungsrunde der Kollegen - Vorstellung des SVEB und des Projektes Share-IT bei SVEB

SVEB ist der Dachverband der Weiterbildung in der Schweiz. Die SVEB-Mitglieder sind private (80%) und staatliche (20%) Anbieter von Weiterbildung, Verbände, innerbetriebliche Weiterbildungsabteilungen und Einzelpersonen. SVEB finanziert sich über Mitgliederbeiträge, staatliche Subventionen, nationale und europäische Projektarbeit sowie über den Verkauf von Dienstleistungen, Produkten und Publikationen.

Vorstellung der Projekte GO und GO2

- **GO und GO2** - Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener am Arbeitsplatz
  (Cäcilia Märki – Abteilung Grundkompetenzen bei SVEB)
- **GO** – Entwicklung des Instrumentariums zur betrieblichen Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener, Pilotierung in vier Großbetrieben (2009-2011)
- **GO2** – Weiterentwicklung des GO Toolskills und Pilotierung in KMUs (2012-2015)
  GO2 steht für gezielte und praktische Schulung der Grundkompetenzen für die Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz im Betrieb. In kurzen Bildungsmaßnahmen von ca. 30h lernen die Mitarbeiter, alltägliche Situationen im Kontext ihrer Tätigkeit besser zu meistern.

Der GO-Prozess startet mit einer Anforderungs- und Bedarfsanalyse im Betrieb, auf deren Grundlage eine passgenaue und individualisierte Bildungsmaßnahme entwickelt wird. Er schließt den Transfer des Gelernten in die Praxis der Mitarbeitenden mit ein.

Anregungen übernehmen für SOS:
Für unsere Klienten (Zugewanderte aus Süd-Osteuropa), die meistens ohne Sprachkenntnisse nach Deutschland kommen, aber in Betrieben eine Arbeit finden -> dadurch Sprach- und/oder Fachkompetenzen am Arbeitsplatz fördern und somit auch die Arbeitsqualität in den Unternehmen.

Tag 2 (5.5.2015) Migros Klubschule Zürich, von 8:30 – 14:00 Uhr

Vorstellung der Migros Klubschule

Die Migros Klubschule ist ein freiwilliges Engagement des Migros-Unternehmen und Ausdruck dessen gesellschaftlicher Verantwortung. Es verpflichtet sich dem Anspruch, der Bevölkerung einen breiten Zugang zu Kultur und Bildung zu verschaffen. Fast 50 Prozent der Migros-Unternehmensgelder – mehr als 50 Millionen Franken pro Jahr – werden in die Klubschule investiert, damit diese ihren Auftrag «Bildung für alle» erfüllen kann.
Die Mittel aus dem Migros-Unternehmen ermöglichen es der Klubschule, ihr umfassendes Aus-und Weiterbildungsangebot zu einem fairen Preis-Leistungs-Verhältnis und an 50 Standorten in der ganzen Schweiz anzubieten.

Angebote der Klubschule:

- Sprachen
- Kultur und Kreativität
- Bewegung und Gesundheit
- Firmenschulungen in den Bereichen „Management und Wirtschaft, Informatik und Neue Medien
- Ausbildung für Ausbildende“ (letztere mit SVEB Zertifikaten)

Unterrichtsbesuch Alphabetisierungskurs

In einem Gespräch mit der Kursleiterin im Anschluss an den Unterricht hat sich die Frage gestellt, wie Alphabetisierung in einer Fremdsprache überhaupt stattfinden kann, solange manche Alphakurs-Teilnehmer in ihren Herkunftsländern z.B. nie einen Stift in der Hand hatten. Kann man im Erwachsenenalter Grundlagen des Lernens in einer Fremdsprache vermitteln?
Die Alpha-Kursteilnehmer, die einen Migrationshintergrund haben, müssen das Niveau A1 der Fremdsprache erhalten haben. In der neuen Aufnahmekultur sind für die Teilnehmer sowohl Sitten, Verhaltensmuster, als auch Sprache fremd. Die Sprache wird zusammen mit der Schrift als Kulturpaket-Angebot angenommen. Nur so kann das funktionieren.

Anregungen übernehmen für SOS:
Angebot eines Kulturpaketes, z.B. Mutter-Kind-Gruppe zusammen mit Deutschkurs bzw. Orientierungskurs anbieten!

Tag 3 (6.5.2015) CORREF in Lausanne, von 10:30 bis 16:30 Uhr

8:00 bis 10:20 Uhr Fahrt nach Lausanne. Gespräche mit den Austausch-KollegInnen über ihre Projekte und Aufgaben. 10:30 Uhr Ankommen bei CORREF.
Nach einem sehr herzlichen Willkommensgruß seitens des ganzen Teams, haben sich die Einrichtung und wir, die Austausch-TeilnehmerInnen, vorgestellt.
CORREF ist vor 34 Jahren als Wiedereingliederungsinstitution für Frauen in die Arbeitswelt nach der Erziehungszeit. Heute steht CORREF für eine soziale Einrichtung für berufliche Wiedereingliederung und Erwachsenenbildung. Die Mitarbeiter sind Trainer und Berufsberater.

CORREF bietet Folgendes an:

- Individuelle Berufsberatung
- Sprachkurse
- Mathematik
- Lernen lernen
- Einbürgerungskurse
- Usw.

Wir durften an einem Französisch- und Mathematikkurs teilnehmen. Die Teilnehmer waren meist Flüchtlinge, deren Status in der Schweiz geregelt ist. Sie werden von den Ämtern zu CORREF geschickt, um besondere Kenntnisse nachzuholen (z.B. Französisch-Kenntnisse, Mathematik für Erwachsene).

Der Kurs Mathematik hat mich sehr beeindruckt wegen der sehr unterschiedlichen Niveaus der Teilnehmer. Der Mathematiklehrer arbeitet mit jedem Schüler individuell. D.h. die Schüler haben auch unterschiedliche Unterrichtsanfangszeiten. Der Lehrer ist z.B. anwesend vom 9 bis 12 Uhr und arbeitet gleichzeitig mit einer bestimmten Anzahl von Kursteilnehmern. Wenn „Schüler A“ um 10 Uhr mit seinen Aufgaben fertig ist, kann er gehen und wird durch „Schüler B“ ersetzt. Der Mathematiklehrer hat mich persönlich durch seinen Einsatz und seine Belastbarkeit sehr beeindruckt. Für den Kurs benötigen die Kursteilnehmer das Französisch-Niveau A1. Hier auch meinen großen Respekt für den Lehrer, welcher durch Bilder und eigene Skizzen auf dem Black-Board zwei verschiedene Mathematik-Lehrsysteme (schweizerisch und französisch) den Kursteilnehmern beibringen konnte!

Anregungen übernehmen für SOS:

I) Für unseren Deutschkurs ebenfalls unterschiedliche bzw. individuelle Arbeitsgruppen einrichten!
II) Individuelle Berufsberatung von CORREF übertragen auf SOS-Projekt (erste Ideen):

1. Lerne Dich selbst kennen:
   - Welche sind meine Interessen (Was macht mir Spaß? Was zählt für mich)?
   - Welche sind meine Kompetenzen (Stärken und Schwächen)?
   - Welche sind meine Werte (Was ist wichtig für mich?)?
   - Welche sind meine Ressourcen (Was gibt mir Halt? Was bringt mich weiter?) ?
2. Persönliche Introspektion (persönliche Züge kennen lernen) -> schriftliche Selbstevaluation anhand des persönlichen Kennenlernens unter Pkt 1 zusammen mit dem Berufsberater.
3. Erstellung des persönlichen Erwachsenenbildungs-Schemata zusammen mit dem Berufsberater
4. Fachliche Begleitung / Unterstützung der beruflichen Fortschritte
5. Abschlusszertifikat

4.13 Deutsches Tagebuch einer Reise nach Glasgow

Von Regina Bakar, Hamburg

1. Meine Erfahrungen im Grundbildungsbereich und meine Erwartungen an den Austausch in Glasgow

Ich heiße Regina Bakar, bin Diplom-Pädagogin in der Fachrichtung Interkulturelle Kommunikation und habe 2002 meine Beschäftigung bei dem Verein KAROLA – Internationaler Treffpunkt für Frauen und Mädchen e.V. in Hamburg aufgenommen. KAROLA e.V. ist eine kleine, seit 1984 im Hamburger Karolinenviertel ansässige Beratungs- und Begegnungsstätte. Bereits Mitte der 90er Jahre intensivierte sich der Kontakt zu den im Stadtteil lebenden Roma-Familien. Zu dieser Zeit lag der Schwerpunkt der Vereinsarbeit auf Sozialberatung und Interkulturelle Vermittlung.

2005 starteten wir, mit Hilfe unserer ersten EU-Förderung, einen Alphabetisierungskurs für Roma-Frauen. Er wurde von den Frauen angenommen, weil es bereits eine tragfähige Vertrauensbasis zwischen den Mitarbeiterinnen des Vereins und den Familien gab.

Ich habe damals, neben meiner Beratungstätigkeit, „einfach angefangen“ zu Unterrichten: „Learning by doing“ mit ganz geduldigen Kursteilnehmerinnen. Im Laufe der folgenden zehn Jahre gelang es mir, kontinuierlich die Bedarfe der Zielgruppe besser zu identifizieren und geeignetes Unterrichtsmaterial, z.B. zur Verbesserung der Rechtschreibung, aber auch zu dem Thema „Sozialstatt – Wie funktioniert das?“ zu entwickeln. Aktuell interessiere ich mich dafür, wie ich das Kursangebot in Richtung allgemeine Grundbildung erweitern kann, welche Inhalte relevant sind (finanzielle Grundbildung, Elternkompetenz, Gesundheitsbildung etc.), ob andere Träger in diese Richtung arbeiten und wenn ja, wie. Darüber hinaus liegt mein spezielles Interesse daran, geeignetes Unterrichtsmaterial in einfacher Sprache zu finden, bzw. durch einen Austausch inspiriert zu werden, selbst Material zu entwickeln.

2. Eindrücke und Erfahrungen während meines Aufenthalts in Glasgow

Unsere kleine deutschsprachige Gruppe (drei Frauen aus Hamburg und eine Frau aus Zürich) wurde Montagnachmittag im *Glasgow Clyde College* begrüßt. Wir bekamen einen ersten Überblick über die Trägerlandschaft der Grundbildung in Glasgow und klärten zunächst die jeweiligen Fachbegriffe in der englischen Sprache. So lernten wir z.B., dass *basic education* für Schotten eine negative Konnotation enthält und man deshalb den Begriff adult literacy bevorzugt. Ein gemütliches Essen in einer typischen Glasgower Kneipe rundete den ersten Projekttag ab.

Der 2. Tag

Der 2. Tag startet dann mit vollem Programm. Um 10:00 Uhr wurden wir im *Ladywell Business Glasgow Center* ganz herzlich von sieben Multiplikatorinnen aus der Grundbildungsarbeit in Empfang genommen. Sie alle stellten uns nicht nur engagiert ihren jeweiligen Arbeitsschwerpunkt dar, sondern wir bekamen auch einen Überblick über die Entstehungsgeschichte des Grundbildung-Netzwerkes in Glasgow. Der hohe Stellenwert, der das Thema Grundbildung in Glasgow, genießt, als auch die vielfältigen Angebote und die kollegiale Zusammenarbeit unter den verschiedensten Trägern, beeindruckte mich sehr. Es wurde deutlich, dass es auch politischer Wille ist, in diesem Bereich etwas voran zu bringen.

In diesem Moment wurde mir wieder einmal mehr bewusst, unter welchem Konkurrenzdruck wir in Hamburg arbeiten. Im Gespräch mit den Partnern in Glasgow fanden wir eine wesentliche Ursache. Die Glasgower Regierung stellte für das Thema Grundbildung ein ausreichend großes Budget zur Verfügung, unter der Vorgabe, dass alle Träger in einem Netzwerk zusammen arbeiten. In Hamburg hingehen, bzw. auch bundesweit, wird von vorneherein Konkurrenzdruck erzeugt, indem hauptsächlich Projekte in Wettbewerbsverfahren ausgeschrieben werden.

Politische Entscheidungsträger in Hamburg sollten davon überzeugt werden, dass es eines größeren Budgets für den Grundbildungsbereich bedarf. Sie sollten die Träger nicht durch Ausschreibungen in eine Konkurrenzsituation bringen, sondern im Gegenteil, den Boden für eine bessere Zusammenarbeit bieten.

Am Nachmittag, während des Besuchs in der *Women`s Library*, durfte ich dann gleich noch diese kollegiale Zusammenarbeit auf Ebene der Kursleiterinnen erleben. Mehrmals jährlich treffen sich Trainerinnen in sog. Swap-Shops[1], um Erfahrungen und *Best Practice*-Beispiele auszutauschen, aber auch, um sich in speziellen Fragen weiterzubilden. Das wäre auch für Hamburg eine sehr interessante Sache.
Gegen Ende des 2. Projekttages merkte ich, wie anstrengend es doch ist, sich den ganzen Tag mit und in einer Fremdsprache auseinanderzusetzen. Es sensibilisierte mich erneut dahingehend, wie wichtig es in unserem Arbeitsbereich (mit Menschen ohne elaborierte Deutschkenntnisse) doch ist, in einer klaren und einfachen Sprache sprechen zu können.

Der 3. Tag

Am Mittwoch, unserem 3. Projekttag, wurden wir morgens in der Mitchell Library empfangen. Wir wurden durch das beeindruckende Gebäude geführt bis hin zur mail hall, in der alljährlich das *Aye-Write-Festival* stattfindet. Bei diesem Festival treten *local learners* mit selbst geschriebenen Texten oder Gedichten auf. Dieses Festival wurde tags zuvor bereits mehrmals erwähnt und hat in der Öffentlichkeit und vor allem im Hinblick auf *empowerment* für die Lernenden einen großen Stellenwert. Ich finde diese Aktion beeindruckend, kann sie mir jedoch in dieser Art und Weise in meinem Arbeitsbereich mit Roma nicht vorstellen.

Im Anschluss an den Rundgang setzten wir uns mit mehreren Multiplikatorinnen aus dem Netzwerk *Glasgow Life* an einen runden Tisch, bekamen weitere Einblicke in die Umsetzung der Grundbildungsangebote, als auch der Kurse ESOL (Englisch As Another Language), stellten Rückfragen und tauschten

uns aus. Die Offenheit und vor allem auch das Interesse und das Engagement gegenüber uns Besucherinnen haben mich sehr beeindruckt.

Am Nachmittag des 3. Tages stand ein Besuch des *Albany Centers* auf dem Programm. Das *Albany Center* ist eine Dachorganisation für kleine Träger, bietet Unterstützung und Fortbildungen an und ist hauptsächlich auch im *voluntary sector* aktiv. Da ich selbst auch in einer sehr kleinen, selbstverwalteten Einrichtung tätig bin, regte sich in mir hier sofort der Wunsch, so etwas auch in Hamburg haben zu wollen. Bei genauerem Hinsehen stellte ich aber fest, dass es durchaus auch eine vergleichbare Dachorganisation in Hamburg gibt und ich es nicht einzuschätzen vermochte, wo die Unterschiede liegen. Wie auch schon tags zuvor, zeigten sich bei mir mit fortgeschrittener Stunde deutliche Ermüdungserscheinungen durch die Unterhaltung in einer Fremdsprache.

Der 4. Tag

Das Programm des 4. Projekttages wurde nach unseren Wünschen organisiert. Ich hatte angemeldet, mich besonders für die Arbeit in und mit einer Roma-Community zu interessieren. Auch die anderen Frauen aus der Gruppe meldeten ihre jeweiligen speziellen Interessen an, wie z.B. die Qualifizierung von Freiwilligen. So ergab sich auch an diesem Tag noch einmal ein eng gestricktes Programm. Am Vormittag trafen wir uns im Süden der Stadt in *Govanhil*l, wie immer in einer Library, die erste Anlaufstelle und der Verbindungspunkt für die Bildungs- und Integrationsarbeit in Glasgow. Als ich am ersten Tag hörte, Roma-Frauen würden zu Hauf in eine Bibliothek kommen, um zu lernen, kam mir das sehr ungewöhnlich vor. Nun wusste ich jedoch, dass Bibliotheken in Glasgow auch als eine Art „Integrationscenter“ arbeiten und die Zugangsschwelle weit niedriger ist, als bei uns. Ich erfuhr an dem Vormittag von einem interessanten familiy learning-Projekt für neu zugewanderte rumänische Roma-Familien, die noch keinen Kontakt zur Gemeinde haben.

Mir wurde im Anschluss über die Mittagszeit die Möglichkeit geboten, bei einem Kurs zu hospitieren. Soweit ich es verstanden hatte, eine Gruppe von Roma, die sich über Singen und Musizieren an die Alphabetisierung heranarbeiten. Aus mehreren Gründen entschied ich mich gegen die Hospitation. Zum einen wäre ich aus unserer Gruppe „ausgeschert“ und hätte dann die Programmpunkte im weiteren Tagesverlauf nicht mehr wahrnehmen können. Zudem fühlte ich mich interessanterweise etwas unsicher, obwohl ich ja selbst mit Roma arbeite. Oder vielleicht auch gerade deshalb?

Der 5. Tag

Am fünften und letzten Tag setzten wir uns wieder im *Glasgow Clyde College* zusammen und reflektierten die Woche. Es war ein volles Programm mit sehr vielen Eindrücken und vor allem sehr vielen netten Menschen. Die Herzlichkeit, die Offenheit und das Engagement, mit dem wir an jedem Ort empfangen wurden, beeindruckten mich sehr. „Alle gewinnen“, erklärte uns *Sallie Condy* (*GCVS Literacies*) zu der funktionierenden Netzwerkarbeit in Glasgow und ermutigte uns, mehr Vertrauen untereinander aufzubauen.

[1]*Vgl. den schottischen Beitrag 3.2 Methods and Good Practice in Scotland: Swap Shops in diesem Handbuch!*

▶ 5. Zur Qualität der Weiterbildung in ShareIT

5. Zur Qualität der Weiterbildung in ShareIT

Von Max Mayrhofer, Graz

1. Einführung

Das Ziel von ShareIT ist es, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die einem klar definierten Nutzen dienen, europäischen Mehrwert haben und somit in unterschiedlichen Ländern und Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die Basisbildung[1] anbieten, Anwendung finden können. Das Hauptaugenmerk der Verbreitungsaktivitäten liegt auf der Ausweitung des ShareIT Netzwerkes für informellen kollegialen Austausch. Dabei stützen wir uns auf die Programme und Fördermöglichkeiten unter *Erasmus+*. Das Instrument, mit dem wir weitere Länder, Einrichtungen und TrainerInnen für das Netzwerk gewinnen möchten, ist das einwöchige Weiterbildungs- und Austauschangebot.

Alle ShareIT Produkte wurden und werden partizipativ mit den Endnutzern entwickelt, evaluiert und verbessert. Um deren Engagement und Beteiligung sicherzustellen, wurden auch finanzielle Mittel bereitgestellt. Prozesse und Ergebnisse im Rahmen der Projektentwicklung unterlagen überdies einem Qualitätsmanagement, dass sich auf Methoden und Instrumente stützte, die das Lernen der involvierten Partner fördern und somit größtmögliche Qualität der entwickelten Produkte und Dienstleistungen gewährleisten sollten.

Wir gingen auch davon aus, „dass die Beteiligung und das anhaltende Engagement der Partner am Prozess der Qualitätsentwicklung nicht allein durch das Projektmonitoring aufrechterhalten werden

Abb.: Teilnehmer des ShareIT-Trainings in Lodz beim polnischen Partner 36.6 CC. Foto: Jakub Poteraj

könne, da Qualitätsmanagement sich nicht ausschließlich auf das Messen und Beurteilen der Ergebnisse beschränken kann. Vielmehr unterliegt die Entwicklung und Sicherstellung von Qualität einem Paradigma des Lernens. Indem sich die am Projekt Beteiligten in den Lernmodus begeben, werden die Möglichkeiten und Potenziale des Projekts sichtbar, die schlussendlich die Qualität der Prozesse und Ergebnisse ausmachen."[2]

Die Basis für den Prozess der Qualitätsentwicklung bildeten die Zielsetzungen der Partner hinsichtlich der Umsetzung der geplanten Projektaktivitäten:

1. Recherchieren, Testen und Evaluieren brauchbarer, informelles Lernen fördernder Methoden für den professionellen Austausch unter KollegInnen, wie z.B: Fachberatung, Supervision, Hospitation, Feedback-Techniken und dergleichen, und der Transfer dieser in den Kontext der Grund- und Basisbildung.
2. Initiierung und Verankerung des transnationalen professionellen Austausches unter TrainerInnen und in der Grund- und Basisbildung tätigem pädagogischen Personal mittels innovativer Ansätze und Instrumente.
3. Sicherstellung des Transfers des im Zuge der Weiterbildung erworbenen didaktischen und methodischen Know-hows in die Praxis und in die eigene Einrichung.
4. Förderung praktischer Fertigkeiten hinsichtlich der Nutzung von Sozialen Medien und kooperativen Online-Instrumenten, um virtuellen Austausch zu ermöglichen.
5. Verbreitung und Nutzbarmachung der entwickelten und getesteten Produkte, um weitere europäische Länder, Einrichtungen und TrainerInnen für das ShareIT Netzwerk zu gewinnen und somit professionellen Austausch zu fördern.

Folgende Gruppen sollten Nutzen aus den Projektergebnissen erzielen:

1. Pädagogisches Personal, das bereits als TutorInnen, TrainerInnen, LehrerInnen, KursleiterInnen in der Alphabetisierung und Basisbildung für erwachsene LernerInnen (= Lesen, Schreiben, Rechnen, IKT) tätig sind. Diese stellen die Hauptzielgruppe dar.
2. Für die Planung und Umsetzung von Alphabetisierungs- und Basisbildungsmaßnahmen zuständige Personen wie etwa Projekt- / Qualitätsmanager und pädagogische Leitungen.
3. LernerInnen, die auf lange Sicht von den Projektergebnissen profitieren können.
4. Weitere Stakeholder wie z.B. Personen, die mit der Planung von Aus- und Weiterbildungen für TrainerInnen in der Basisbildung betraut sind, lokale und nationale EntscheidungsträgerInnen und ExpertInnen der Erwachsenenbildung.

Die weiter unten auszugsweise präsentierten Ergebnisse, die im Zuge der Evaluierung der ersten Testphase erhoben wurden, stammen von Juni 2015; die zweite Durchführung des Austausches/ Trainings, die im Oktober/ Anfang November 2015 stattfand, ist hier nicht berücksichtigt. Die Weiterentwicklung des ShareIT Trainings kann somit als Work in Progress betrachtet werden. Es gilt unterschiedlichste Variablen in Betracht zu ziehen, viele davon konnten in der Phase der Antragstellung nicht antizipiert werden.

Lernen/ Qualitätsentwicklung findet statt:

- Es bestehen in den beteiligten Ländern unterschiedliche Strategien hinsichtlich des Zwecks der Vermittlung von "Alphabetisierung und Basisbildung" (von *Empowerment* der Zielgruppe bis reine Funktionalität);
- Unterschiedliche Philosophien und Ansätze hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von TrainerInnen sind festzumachen.
- Kulturelle und vor allem sprachliche Barrieren sind in Betracht zu ziehen;
- Die Bedürfnisse der TrainerInnen in Hinblick auf ein derartiges Weiterbildungsangebot sind höchst individuell.
- Der Bedarf an zeitlichen und personalen Ressourcen wurde unterschätzt: Vorbereitung der TrainerInnen, administrative Aufgaben (z.B. Europass[3]), Vorbereitung und Bereitstellung von Personal seitens der Gastgebenden Einrichtung, etc.

2. Partizipative Entwicklung des Austauschprozesses und der Trainingsinhalte.

Fokus Gruppen

Insgesamt nahmen an die 100 TrainerInnen und Stakeholder an ShareIT Fokus Gruppen teil (3 in jedem Land) und wurden überdies individuell kontaktiert und befragt. Ihre Expertise floss bei der Recherche der Methoden und die Entwicklung der Prozesse und Instrumente für den Austausch ein.

Was konnten die Partner aus den Fokus Gruppen lernen?[4]

Die Partner bedienten sich unterschiedlicher Ansätze, was das Element der Fokus Gruppen anbelangt. Grundsätzlich trafen sich die Partner mit den Stakeholdern (BasisbildungstrainerInnen und in den jeweiligen Einrichtungen für Basisbildung zuständiges pädagogisches Personal), um folgende drei Ziele zu verfolgen:

1. ShareIT interessierten TeilnehmerInnen vorzustellen;
2. Einschätzungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich des Konzepts zu gewinnen, besonders in Bezug auf den Prozess des Austausches, die Trainingsinhalte und die geplante virtuelle Plattform zur Unterstützung des Austausches;
3. Beispiele guter Praxis und Methoden hinsichtlich des professionellen Austauschs unter TrainerInnen zu identifizieren.

Ursprünglich war die Durchführung von jeweils 3 Fokusgruppen im ersten Projekthalbjahr geplant. In der Praxis stellte sich jedoch heraus, dass die Herangehensweise unterschiedlich ausfiel, jedoch nicht nur, um den jeweiligen länderspezifischen Gegebenheiten begegnen zu können. In Österreich fanden die Fokusgruppen relativ früh statt (Mai 2014), was im weiteren Projektverlauf die Folge hatte, dass der Kontakt zu den TeilnehmerInnen bei Durchführung der ersten Testphase (März 2015) teilweise abgerissen war und wieder neu hergestellt werden musste. Es bestand erneuter Erklärungsbedarf. In Schott-

land wurde dahingehend ein etwas flüssigerer Ansatz verfolgt; Fokusgruppen fanden über das das ganze Jahr 2014 hinweg statt, was zur Folge hatte, dass die TeilnehmerInnen durchgehend in den Projektverlauf involviert waren und somit eine weitaus klarere Vorstellung vom ShareIT Austausch hatten.

Aus den Diskussionen bei den Projektreffen der Partner in Glasgow (Juni 2014) und Warschau (November 2014) und den Berichten war ersichtlich, dass wertvolle Erkenntnisse aus den Fokusgruppen gewonnen werden konnten. Im Großen und Ganzen wurde das ShareIT Konzept positiv aufgenommen, wenngleich auch Bedenken hinsichtlich des Austauschplans geäußert wurden und gegensätzliche Meinungen aufeinander trafen.

Folgende Punkte können zusammengefasst als wichtige Erkenntnisse der Fokusgruppen gesehen werden:

- Die Qualität der Trainingsinhalte und die zeitgerechte Bewerbung dieser sind ausschlaggebend, um Einrichtungen und TrainerInnen zur Teilnahme am Austausch bewegen zu können;
- Einrichtungen müssen vom Nutzern des Trainings und den Möglichkeiten des Transfers der Ergebnisse in das eigene Umfeld überzeugt sein;
- Grundsätzlich wurde ein Training über 5 Tage als angemessen erachtet; einige Einrichtungen zeigten jedoch Bedenken, für abwesende TrainerInnen Ersatz bereitstellen zu müssen bzw. als Gastgeber TrainerInnen zur Betreuung der Gäste abstellen zu müssen;
- TrainerInnen hatten großes Interesse an der formalen Anerkennung der Lernergebnisse;
- TrainerInnen wünschten sich im Training hauptsächlich praktische Ansätze, die unmittelbar auf die eigene Arbeitsumgebung übertragen werden können;
- Da nicht alle interessierten TrainerInnen am Austausch teilnehmen können, sollten diejenigen ausgewählt werden, die am ehesten in der Position sind, die Ergebnisse in der eigenen Einrichtung zu verbreiten.

Es wurden auch problematische Punkte diskutiert:

- Einige TeilnehmerInnen befanden, dass der Umstand, dass viele TrainerInnen selbständig beschäftigt sind, eine Teilnahme aus zeitlichen Gründen begünstigen könnte, während andere darauf hinwiesen, dass der Austausch dann unentgeltlich und in der eigenen Freizeit erfolgen müsste;
- Englisch als Arbeitssprache wurde von vielen als Hindernis gesehen;
- Die zeitliche Staffelung des Austauschprogramms wurde als unumgänglich angesehen, da sich einige Einrichtungen hinsichtlich der Personalressourcen nicht in der Lage sahen, gleichzeitig TrainerInnen zu entsenden und aufzunehmen;
- Grundsätzlich waren Einrichtungen eher interessiert daran, TrainerInnen zu entsenden als aufzunehmen;
- Es gab Bedenken seitens der TrainerInnen hinsichtlich der Effektivität des Einsatzes von IKT für die professionelle Entwicklung.

Sammeln von Methoden zur informellen kollegialen Professionalisierung von TrainerInnen

Die auf das ShareIT Training vorbereitende Aufgabe bestand darin, Beispiele guter Praxis für Methoden zur informellen kollegialen Professionalisierung von TrainerInnen zu identifizieren. Die Partner bedienten

sich dabei einer Mischung aus persönlicher Kontaktaufnahme, Fokusgruppen und Recherche vom Schreibtisch aus. Manche konzentrierten sich dabei eher auf letzteres, wie z.B. die Partner aus der Schweiz, da persönliche Kontaktaufnahme zu Beginn des Projekts auf wenig Interesse stieß. Spätestens in dieser Recherchephase realisierten die Partner, dass Auffassungen bezüglich informeller Professionalisierung in den beteiligten Ländern teils erheblich voneinander abwichen. Es galt also sicherzustellen, dass alle Beteiligten ein abgestimmtes Verständnis davon hatten, was informelles Lernen im jeweiligen Kontext bedeuten könnte. Aus diesem Grund wurde eine gemeinsame Begriffsbestimmung erarbeitet.

In Summe sollten die Partner jeweils 5 Beispiele erheben, die von TrainerInnen im jeweiligen Land als gute Praxis in der kollegialen Professionalisierung angesehen werden. Dazu wurde ein einheitlicher Rahmen zur Erhebung vorgegeben.

Die Bandbreite der Rechercheergebnisse ist groß, 10 Beispiele guter Praxis sind in diesem Handbuch präsentiert. Einige erfordern persönlichen Kontakt, etwa zwischen TrainerInnen und KollegInnen, SupervisorInnen oder Vorgesetzten. Dazu gehören die Kollegiale Beratung (Deutschland) oder die Supervision (Österreich), Hospitation und “Pathways for Progression”, wie von Jobs and Business Glasgow praktiziert. Andere basieren auf Selbstreflexion wie z.B. die Lerntagebücher (Deutschland) oder online Lösungen (Mahara: e portfolio, Schottland). Alle Partner identifizierten eine Anzahl virtueller Plattformen, auf denen TrainerInnen sich austauschen und Materialien bekommen können.

Das ShareIT Training

Das Training, welches im Rahmen eines einwöchigen Austausches stattfindet, ist eine Mischung aus Möglichkeiten zur Hospitation und praktischen Übungen, in denen Methoden, die als Beispiele guter Praxis identifiziert wurden, ausprobiert werden können. Das Trainingskonzept wurde partizipativ entwickelt, getestet, evaluiert und erneut getestet. Es fanden zwei Durchgänge in jedem Land statt.

Trainingsziele / Lernergebnisse:

- Austausch und Einblick in Basisbildungsaktivitäten in den jeweiligen Ländern
- Praktischer Einblick durch Hospitation sowie informeller Austausch in den Gastorganisationen
- Kennenlernen der Arbeitsbedingungen von BasisbildungstrainerInnen in den Gastorganisationen
- Kennenlernen der tatsächlichen Umsetzung von Maßnahmen entlang oder entgegen der offiziellen Strategie des jeweiligen Landes
- Wissen über den Stellenwert der Basisbildung im jeweiligen Land.

Methodik:

Das einwöchige Training beinhaltet:

- Plenarsitzungen am Beginn und Ende der Trainingswochen
- Individuelles Training sowie professioneller Austausch in der Organisation
- Hospitationen bei BasisbildungstrainerInnen
- Reflexion des Gelernten in kleinen Gruppen
- Schriftliche Evaluierung der Lerninhalte

Abb.: Teilnehmerinnen am ShareIT training in Łódź reflektieren Lernergebnisse. Foto: Jakub Poteraj

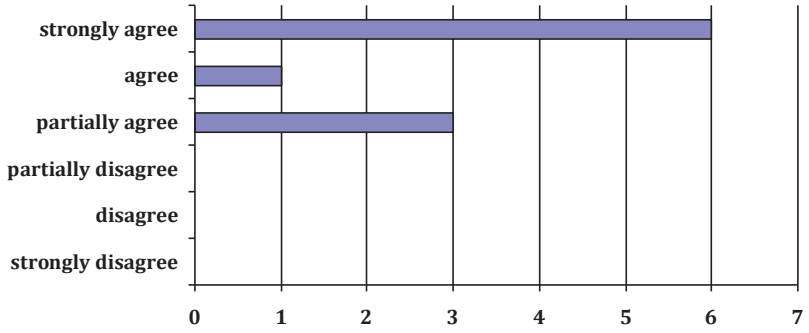
3. Evaluierung des Trainings unter den TeilnehmerInnen am ersten Testdurchgang

Die Qualität der von ShareIT gebotenen Serviceleistung wurde als wichtigste Dimension im Entwicklungsprozess angesehen. Folgende Indikatoren wurden festgehalten:

- Die angepeilte Anzahl an TrainerInnen, die sich auf Austausch begeben wollen, kann erreicht werden;
- TrainerInnen aus allen Ländern beteiligen sich am Austausch;
- Eine relevante Anzahl assoziierter Netzwerkpartner sendet TrainerInnen und nimmt Gäste auf;
- Die Instrumente, die effizienten Austausch ermöglichen sollen, werden genutzt und sind einfach zu benützen;
- TrainerInnen, die das Training absolvieren wollen oder absolviert haben, benützen die Online Plattform und nehme am Austausch über soziale Medien teil;
- Die Prozesse und Instrumente zur Evaluierung des Trainings und der Lernergebnisse (online journal) sind effektiv;
- Das Matching von TrainerInnen und Gastgebereinrichtungen ist effektiv;
- Die Unterstützung und Betreuung der TrainerInnen während des Austausches wird von diesen als gelungen erachtet.

Die Qualität der Serviceleistung wurde anhand individueller Interviews, den Berichten der TrainerInnen (einige davon sind in Form von Reiseberichten in diesem Handbuch beinhaltet), den Einträgen in des online Journal und einem online Fragebogen erhoben.
Die erste interne online Evaluierung mittels Fragebogen wurde im Juni 2015 unter TrainerInnen, die am ersten Durchgang des Trainings (März bis Mai 2015) teilnahmen, durchgeführt. 10 von 17 Personen beantworteten den Fragebogen. Hier eine Auswahl der Ergebnisse:

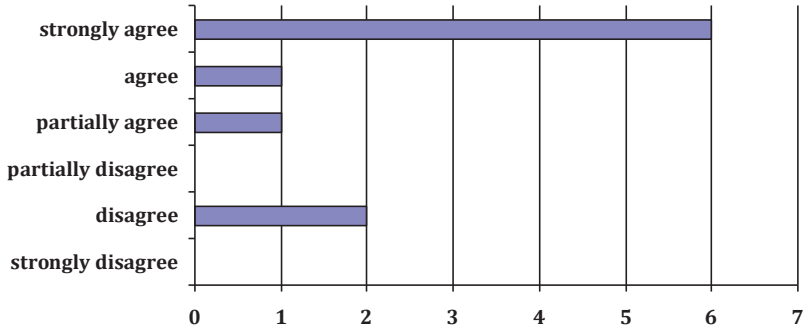
Q1 Mein Training war aus professioneller Sicht eine großartige Erfahrung



Kommentare:

- Ich bin schon seit geraumer Zeit in der Alphabetisierungsarbeit tätig. Neben Methoden und Materialien bin ich sehr an den Rahmenbedingungen für Erwachsenenbildung/ Basisbildung in anderen Ländern interessiert, einschließlich der politischen Aspekte. Ein Austausch auf dieser Ebene war für mich sehr wertvoll.
- Es gab eine Reihe wirklich brauchbarer praktischer Beispiele, die ich jetzt für meinen eigenen Arbeitsbereich anwenden kann. Darüber hinaus bestärkt mich die geteilte Erfahrung und das Gefühl, für gemeinsame Ideale zu arbeiten, sehr. Auch wenn wir gemeinsame Barrieren teilen!
- Eine Checkliste für TeilnehmerInnen wäre hilfreich; dadurch könnten Vergleiche zwischen Themen wie z.B. Zielgruppen im Unterreicht, Unterrichtsplanung, Zeitmanagement, etc. besser angestellt werden;
- Ich habe eine Menge gelernt, sowohl über schweizerische Einrichtungen aber auch TrainerInnen aus Deutschland und Polen;
- Ich würde über einige der vorgestellten Methoden nicht Bescheid wissen, wenn ich nicht dabei gewesen wäre;
- Es gab keine Möglichkeit zur Hospitation;
- In Polen gibt es nicht viele Projekte zum Thema Basisbildung.

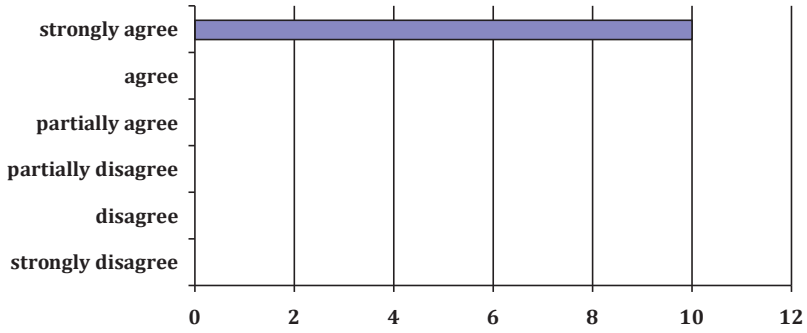
Q2 Umfangreiche Information zum Austausch und Training erleichterte mir die Wahl des Gastlandes.



Kommentare:

- Informationen betreffend des Gastlandes und der Organisation des Austausches waren sehr hilfreich. Zusätzlich wäre es vorteilhaft, im Vorfeld bestimmte Aspekte der Arbeit zu identifizieren und für den Austausch vorzubereiten (z.B. Basisbildung in der Haftanstalt, Familienlernen, Mathematische Kompetenzen, etc.)
- Das Matching könnte besser sein.
- Am Anfang dachte ich, dass die Bedingungen in der Schweiz ähnlich der in Österreich sein würden. Als ich jedoch Anfang des Jahres auf einen Artikel in der NZZ zum Thema „Bildung" stieß, der Stärken aber auch Schwächen in der Schweiz behandelte, war ich mir sicher, die richtige Wahl hinsichtlich des Gastlandes getroffen zu haben.

Q5 Die Gastgeber haben sich große Mühe gegeben.



Kommentare:

- Ich fühlte mich immer willkommen, es gab stets beiderseitiges Interesse aller Beteiligter. Alles war sehr gut organisiert, die Auswahl der Einrichtungen war hervorragend. Wir fanden offene Türen vor und KollegInnen, die nur zu gerne Fragen beantworteten.
- Die KollegInnen waren äußerst gastfreundlich und achteten darauf, dass ich alles hatte, was ich brauchte. Die Reiseorganisation war perfekt und das Hotel entsprach nicht nur meinen Vorstellungen sondern war auch noch gut gelegen. Die MitarbeiterInnen der Gasteinrichtung bemühten sich stets, meinen Wünschen gerecht zu werden. Es gab auch noch Zeit für Besichtigungen und kulturelle Aspekte des Landes kennen zu lernen.
- Wir wurden äußerst gastfreundlich behandelt. Ich konnte eine Menge von Polen lernen und bekam sehr interessante Einblicke in die Weiterbildungslandschaft.
- Herzlichen Dank an *Martina Fleischli* für die Organisation der Woche in der Schweiz!
- Einer der Besuche bei einem lokalen Projekt wurde abgesagt; es wäre gut, einen Plan B zu haben.
- Ein top Team in Glasgow ermöglichte einen sehr angenehmen Aufenthalt!

Was ich noch sagen wollte

- Danke für die Erfahrung, die ich durch den Austausch gewinnen konnte.
- Danke an alle Beteiligten für den fantastischen Austausch. Ich konnte wertvolle persönliche und

professionelle Erfahrungen sammeln, die ich an meinen Arbeitsplatz mitnehmen kann. Da gab es aber auch Elemente des Trainings, mit denen ich mich nicht so beschäftigt habe; möglicherweise waren diese bei meinem Austausch noch nicht voll funktionstüchtig [Anmerkung: vermutlich ist hier die online Plattform gemeint]. Ich hoffe wir finden einen Weg, um den Kontakt aufrecht zu erhalten.

- Danke für diese einmalige Gelegenheit.
- Ich bin wirklich froh darüber, dass ich die Gelegenheit bekam, am ShareIT Austausch dabei zu sein. Ich kann mich noch an die Bemerkung des Direktors (?), pädagogischen Leiters (?)bei SVEB erinnern – ich habe leider seinen Namen vergessen - , der gemeint hatte, die Diskussion in Österreich zum Thema wäre eine sehr ideologische. Das ist auch meine Meinung. Ich hätte nichts gegen einen pragmatischeren Ansatz einzuwenden. Ich denke ja nicht, dass unsere Zielgruppe nur unter dem Aspekt der “employability” gesehen wird.
- Obwohl ich die Plattform und Website nicht gesehen habe, bin ich über die Erfahrung des Austausches froh. Die TeilnehmerInnen waren so gastfreundlich und bemühten sich, über ihre Arbeit hinaus zu helfen. Danke für die großartige Erfahrung.

4. Statistik der Testphase des Austausches

Im Projektzeitraum wurden zwei Durchgänge durchgeführt, um das Training zu testen und weiter zu entwickeln. Insgesamt hatten 40 TrainerInnen (36w/4m) – 8 aus jedem Land – die Möglichkeit, an einem der zwei Durchgänge im Jahr 2015 teilzunehmen. Aus den 5 Partnerländern nahmen 20 Einrichtungen, die Basisbildung anbieten, die Gelegenheit war, TrainerInnen zu entsenden aber auch aufzunehmen. Das Gesamtbudget für den Austausch der 40 Trainerinnen betrug € 37.500,-

Übersicht ShareIT Austausch 2015:

Gastland	Durchgang 1	TeilnehmerInnen	Durchgang 2	TeilnehmerInnen	Gesamt
Schottland	8.–13. März	3	5.-9. Oktober	4	7
Deutschland	16.–20. März	0	12.–16. Okt.	8	8
Österreich	23.–27. März	3	19.–23. Okt.	6	9
Schweiz	4.-8. Mai	7	2.–6. November	3	10
Polen	11.–15. Mai	4	27.–30. Okt.	2	6
					40

[1]In Österreich hat sich der Begriff “Basisbildung” (statt Förderung der Grundkompetenzen) und “TrainerInnen” (statt Kursleitende) durchgesetzt. In Deutschland spricht man von „KursleiterInnen“ und „Grundbildung“.
[2]Quality Evaluation and Quality Management – A Methodology/Strategy Plan, compiled by Anna-Kaarina Mörsky-Lindquist for HIDD – Hidden Histories – Intercultural Dialogue and Learning, 510217-LLP-1-2010-1-UK-GRUNDTVIG-GMP)
[3]Im Zuge der Projektumsetzung wurde Europass als Instrument zur Feststellung und Beschreibung von Lernergebnissen zugunsten des Systems der Open Badges verworfen. Die assoziierten Netzwerkpartner (Entsende- und Gastgebereinrichtungen) waren nicht gewillt, den administrativen Mehraufwand zu tragen. Da es sich bei Open Badges um ein innovatives online-basiertes Anerkennungssystem handelt, das vornehmlich auf die Verbreitung in Sozialen Medien baut, schien es schlussendlich eher den Projektzielen zu entsprechen. Einige für ShareIT entwickelte Instrumente (wie z.B: das „Trainingsabkommen“) wurden darüber hinaus verwendet und sind an Instrumente des Europass angelehnt.
[4]Ergebnisse zu den Fokus Gruppen sind der Externen Zwischenevaluierung des Projekts entnommen: Joanne Holt, collaborare ltd, Nov. 2014

6. ShareIT – ein europäisches Netzwerk

6. ShareIT – ein europäisches Netzwerk

Von Max Mayrhofer, Graz

1. Hier um zu bleiben

Im Laufe der beiden ShareIT Projektjahre wurden Methoden informeller kollegialer Weiterbildung und Vernetzung gesammelt und Instrumente und Kanäle, die den Austausch unter TrainerInnen bewerkstelligen sollen, entwickelt und getestet. Die ursprünglich gesteckten Projektziele wurden erreicht, wie die Analyse der Evaluationsergebnisse zeigt. ShareIT als Modell und die zur Verfügung gestellten Instrumente sind über die am Projekt beteiligten Länder hinaus europaweit nutzbar.

BasisbildungstrainerInnen, die für neue Erfahrungen offen sind, bot das europäische Projekt ShareIT die Möglichkeit, andere Länder zu besuchen und unterschiedliche Bildungssysteme kennen zu lernen. Im Austausch mit KollegInnen ergaben sich Einblicke in pädagogische Ansätze und Methoden, die manchmal neu waren, oft jedoch auch Parallelen zum eigenen Umfeld aufwiesen. Auf alle Fälle konnten nicht nur neue Lösungsansätze für den eigenen Unterricht und den professionellen Austausch unter KollegInnen mit nach Hause genommen werden, sondern es boten sich grundsätzlich Gelegenheiten, den eigenen persönlichen Horizont zu erweitern. Anerkennung für das eigene Tun im Ausland bzw. von ausländischen Gästen zu bekommen ist eine höchst motivierende Erfahrung.

Um die Ergebnisse von zwei Jahren Entwicklungsarbeit in den Mainstream überzuführen und weitere Länder und Einrichtungen zu gewinnen, wird das ShareIT Training im Rahmen des einwöchigen Austausches weiterhin für die genannten Zielgruppen angeboten werden. Das Netzwerk sollte nicht nur weiter bestehen, sondern wachsen. Die Partner im Projekt sind bestrebt, die geknüpften Verbindungen zu stärken und weiterhin TrainerInnen untereinander auszutauschen. Interessierte Einrichtungen sind eingeladen, mit ShareIT in Verbindung zu treten.

Abb.: Teilnehmerinnen am ShareIT Training in Graz. Alfred Berndl als Gastgeber für den österreichischen Partner inspire. Foto: Max Mayrhofer

2. Get connected

ShareIT Projektpartner
Einrichtungen, die Alphabetisierungs- und Basisbildungskurse anbieten und Interesse daran haben, dem Netzwerk beizutreten, sind herzlich eingeladen, sich an folgende Einrichtungen und Kontaktpersonen zu wenden:

- **Schottland:** Glasgow Clyde College, Lesley Martin, Lmartin@glasgowclyde.ac.uk
- **Polen:** 36.6 Competence Centre, Grzegorz Grodek, g.grodek@36and6.pl
- **Österreich:** inspire, Alfred Berndl, alfred.berndl@inspire-thinking.at
- **Schweiz:** SVEB, Martina Fleischli, martina.fleischli@alice.ch
- **Deutschland:** Stiftung Berufliche Bildung, Frank Drecoll, frank.drecoll@sbb-hamburg.de

ShareIT Netzwerkpartner:
Die folgenden Erwachsenenbildungseinrichtungen nahmen bisher an ShareIT teil. Sie entsendeten Unterrichtende auf das einwöchige Training und nahmen im Gegenzug Gäste auf:

Schottland:
Glasgow`s Learning Partnership and Glasgow`s Learning Group: www.glasgowslearning.org.uk
Jobs and Business Glasgow: www.jbg.org.uk
Glasgow Council for the Voluntary Sector: www.gcvs.org.uk
The Glasgow Women`s Library: www.womenslibrary.org.uk

Polen:
HRP Group in Łódź: www.hrgroup.com/pl
PHIN in Łódź: www.phin.pl
University of Computer Sciences and Skills in Łódź: www.wsinf.edu.pl

Österreich:
ISOP Gmbh, Graz: www.isop.at
BHW-Niederösterreich, St. Pölten: www.bhw-n.eu
Basisbildungszentrum abc-Salzburg: www.abc.salzburg.at
Die Wiener Volkshochschulen, VHS Floridsdorf: www.vhs.at
Die Kärntner Volkshochschulen, Klagenfurt: www.vhsktn.at
SOS-Kinderdorf clearing-House, Salzburg: www.sos-kinderdorf.at

Schweiz:
EB Zürich: www.eb-zuerich.ch/basix
wbk Dübendorf: www.wbk.ch
Migros Klubschule Zürich: www.klubschule.ch

Deutschland:
Arbeit und Leben, Hamburg: www.hamburg.arbeitundleben.de
KAROLA e.V.: www.karola-hamburg.de
KOM GmbH: www.kom-bildung.de
SOS – Großstadt-Mission Hamburg: www.grosstadt-mission.de

Weitere Informationen über die Projekt- und Netzwerkpartner sowie das Training erhalten Sie über:

- Die ShareIT Projekt Website; http://www.shareit-gmp.eu/en/
- Die ShareIT Facebook Seite: https://www.facebook.com/shareIT.EUproject
- Den ShareIT Youtube Kanal: https://www.youtube.com/channel/UCMeIWCaGUbgd-P3PB_SLnUg

3. Fördermöglichkeiten

Erasmus+ bietet unterschiedliche Fördermöglichkeiten für Erwachsenenbildungseinrichtungen, die Interesse daran haben, ihren MitarbeiterInnen den Austausch und das Training über ShareIT zu ermöglichen.
Erasmus+ bietet über vier Millionen Europäerinnen und Europäern neue Chancen: für Studium, Ausbildung, Sammeln von Arbeitserfahrung oder Freiwilligentätigkeit im Ausland. Das Programm fördert grenzübergreifende Partnerschaften und die Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Ausbildungsstätten und Jugendorganisationen. Ziel ist die Annäherung der Bildungs- an die Arbeitswelt, um derzeitige Qualifikationslücken in Europa zu schließen. Einrichtungen sind eingeladen, Anträge auf Förderung bei ihrer jeweiligen Nationalagentur zu stellen.

Um finanzielle Unterstützung für die Teilnahme am ShareIT Netzwerk zu bekommen, haben Einrichtungen entweder die Möglichkeit, Individualförderung für den Austausch und das Training von MitarbeiterInnen im Ausland zu beantragen, oder Kooperationen mit anderen Einrichtungen einzugehen, um Erfahrungen und Beispiele Guter Praxis auszutauschen oder neue Curricula zu entwickeln und zu testen.

Erasmus+ Fördermöglichkeiten für Beschäftigte in der Erwachsenenbildung (K1)

Wenn Sie in der Erwachsenenbildung tätig sind, können Sie einen Arbeits- oder Studienaufenthalt im Ausland absolvieren. Solche Austausch-Erfahrungen können zur Verbesserung Ihrer Sprachkenntnisse und Ihrer kulturellen Kompetenz beitragen sowie neue Einsichten in Unterrichtsmethoden und -praktiken vermitteln.

Für Einzelpersonen stehen folgende Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung im Ausland zur Auswahl:

- Teilnahme an strukturierten Kursen oder Fortbildungsmaßnahmen;
- Lehr- und Fortbildungsaufträge in einer Einrichtung der Erwachsenenbildung oder ähnlichen Organisation;
- „Job-Shadowing“ oder Hospitationen in Organisationen, die im Bereich der Erwachsenenbildung aktiv sind.

Diese Aktivitäten können von zwei Tagen bis zu zwei Monaten und in bestimmten Fällen bis zu einem Jahr dauern. Lehrkräfte und Verwaltungspersonal einer Einrichtung der Erwachsenenbildung aus den teilnehmenden Ländern können teilnehmen.

Kooperationen zwischen Institutionen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung (K2)

Im Rahmen von *Erasmus+* können Einrichtungen und Organisationen der Erwachsenenbildung in ganz Europa zusammenarbeiten, um sich über neue Methoden in Bereichen von gemeinsamem Interesse auszutauschen, neue Konzepte zu entwickeln und die Ausbildungsqualität zu verbessern. Mögliche Projektthemen sind Grundfertigkeiten und Bürgersinn sowie Kompetenzen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und sozialen Eingliederung. Die Zusammenarbeit mit Partnern in verschiedenen Ländern soll dazu beitragen, die Erwachsenenbildung in ganz Europa zu modernisieren.

Die Zusammenarbeit kann Folgendes umfassen:

- Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zwischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung: Gemeinsam mit Ihren Partnereinrichtungen arbeiten Sie daran, die Qualität des Unterrichts und der Lernangebote zu verbessern. Dies kann langfristige Lehraufträge oder gemeinsame Angebote zur Fort- und Weiterbildung von Personal umfassen.
- Entwicklung und Prüfung neuer Lehrpläne, Unterrichtsmethoden und pädagogischer Konzepte unter Verwendung von Technologien und Beratungsinstrumenten.

4. Weitere Informationen und nützliche Links:

Erasmus+: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_de.htm

EPALE: http://ec.europa.eu/epale/de
Über die elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (EPALE) können bewährte Verfahren in der Erwachsenenbildung vorgestellt, diskutiert und gefördert werden.

Europass: http://europass.cedefop.europa.eu/de/home
Die fünf Europass-Dokumente machen Ihre Kompetenzen und Qualifikationen europaweit transparent und verständlich.

Open Badges: http://openbadges.org/
Open Badges ist ein neuer online Standard für die Validierung von Lernergebnissen.

Nationalagenturen für Erasmus+: http://ec.europa.eu/education/tools/national_agencies_de.htm
Einrichtungen sind eingeladen, Anträge auf Förderung online an ihre jeweilige Nationalagentur zu richten.

Impressum

Autorengruppe des Grundtvig-Projekts ShareIT.

Herausgegeben von der
Stiftung Berufliche Bildung (Hamburg) / Teilprojekt ShareIT (Hamburg)
Wendenstraße 493
20537 Hamburg.

ShareIT-Projektträger:
Glasgow Clyde College, Glasgow

Übersetzungen aus dem Englischen von
Sonja Broockmann, Sebastian Janiszewksi und Thomas Ostendorf, Hamburg.

Das Handbuch ist als PDF-Download erhältlich unter www.shareit-gmp.eu.

© ShareIT – November 2015

ShareIT - Ein Grundtvig Multilaterales Projekt im Programm Lebenslanges Lernen

538999-LLP-1-2013-1-UK-GRUNDTVIG-GMP

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Programm für lebenslanges Lernen

shareIT

The Partners:

Glasgow Clyde College (Glasgow)
36,6 Competence Centre (Lodz)
Stiftung Berufliche Bildung (Hamburg)
Swiss Federation for Adult Learning (Zürich)
Inspire - Verein für Bildung und Management (Graz)

538999-LLP-1-2013-1-UK-GRUNDTVIG-GMP

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Programm für lebenslanges Lernen

© 2015