

ERFAHRUNGSBERICHT

Es geht nichts über einladende Lernsettings

Es gilt verschiedene, anregende und zur aktiven Mitarbeit einladende Lernsettings zu initiieren, die es den Teilnehmenden erlauben, sich den individuellen Bedarfen ([Lerntyp](#), persönliche Lernvorlieben, Lerntempi, etc.) entsprechend mit den neuen Lehr-/Lerninhalten auseinanderzusetzen und *Anschlusslernen* zu ermöglichen. Dazu wollen wir – Helmut Kronika und Claudia Prasch-Hofer von BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH – berichten.

Einladende Lernsettings gelingen zum einen durch die Arbeit in verschiedenen Sozialformen (Einzel, Tandem, (Klein-)Gruppe, Kollektiv), durch den Einsatz eines vielfältigen Methodenkompendiums (z.B. Visualisierungsmethoden, interaktive Methoden, Methoden der praktischen Wissensaneignung, Evaluierungsmethoden, Methoden der Individualbetreuung, Methoden der Lernerfolgskontrolle) sowie durch den Einsatz verschiedener (neuer) Medien sowie Lehr-/Lernmaterialien.

Die initiierten Settings zielen darauf ab, dass sich die Teilnehmenden als wertvolle Mitgestaltende und Mitarbeitende erleben, die ihr bereits verfügbares Know-how, bereits verfügbare Kompetenzen und Ressourcen aktiv einbringen und bedarfsorientiert weiterentwickeln können. Die Teilnehmenden sollen mit und voneinander lernen, die durch Diversität bedingten variierenden Ressourcen als wertvolle Synergien wahrnehmen, die für alle Akteure und Akteurinnen einen wertvollen Profit darstellen.

Kompetenzorientierter Ansatz

Vor allem in der Arbeit mit Geringqualifizierten erweist sich der kompetenzorientierte Ansatz als gute Möglichkeit, den Teilnehmenden relativ schnell (erste) Erfolgserlebnisse zu verschaffen. Sie erleben, dass sie „doch etwas können“ und einen wertvollen Beitrag zur Lösung der Aufgabenstellung bzw. zum Gelingen des Kurses beitragen, wodurch Lernfreude und Motivation sowie Teilnahme- und Lernbereitschaft maßgeblich erhöht werden. Die Teilnehmenden werden aktiv in das Kursgeschehen einbezogen bzw. nähern sich aktiv und eigenständig neuen Lehr-/Lerninhalten oder setzen sich mit diesen mit gebotener praktischer Einübungs-/Anwendungsmöglichkeit auseinander. Dies erweist sich als probates Mittel um



bereits verfügbare formelle als auch informelle Kompetenzen (wieder) bewusst zu machen und zu verdeutlichen und bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.

Mögliche Methoden

Leittexte oder die Aufbereitung von *Kurspräsentationen/ Referaten* stellen eine gute Möglichkeit dar, sich alleine oder mit anderen Personen mit einem vorgegebenen oder selbst gewählten Thema auseinanderzusetzen. [Stationenbetriebe](#) im Kurs oder die Methode [4 Ecken](#) eröffnen ebenfalls verschiedene Möglichkeiten der aktiven und eigenständigen Wissensaneignung bzw. Vertiefung und Einübung neuer Inhalte und Kompetenzen. Darüber hinaus wird den Teilnehmenden ein gewisses Mitbestimmungsrecht zugestanden: Sie können selbst entscheiden, mit welchen Themen/Fragestellungen/Aufgabenstellungen sie sich beschäftigen möchten, wodurch eine bedarfs- oder interessenorientierte Weiterentwicklung essentieller Kompetenzen und Skills erfolgen kann – im Sinne einer optimalen individuellen Förderung jeder und jedes Einzelnen.

Die Bedeutung zugestandener Selbst- und Mitbestimmungsfähigkeit der Teilnehmenden in Kursen/Qualifizierungsprojekten ist unumstritten und wird von verschiedenen österreichischen Auftraggebern (öffentliche Fördergeber im arbeitsmarktpolitischen Bereich) zunehmend forciert.

Mittlerweile führt u.a. [BEST](#) mehrere Projekte, z.B.

- [Neu Starten](#),
- [Wiedereinstieg mit Zukunft](#),
- [AMS Jobwerkstatt](#)

durch, in denen die Teilnehmenden z.B. aus einer Vielzahl angebotener Workshops frei wählen können: Sie können sich für jene Workshops entscheiden, die sie persönlich interessieren und die sie ihrem anvisierten beruflichen Einsatzfeld näher bringen und die Chancen einer (baldigen) Arbeitsaufnahme maßgeblich erhöhen. Zudem erfahren die Teilnehmenden bei Bedarf/auf Wunsch individuelle Beratung, Betreuung und Unterstützung bei der Klärung verschiedener persönlicher (z.B. finanzielle Schwierigkeiten, gesundheitliche Probleme, etc.) oder die Kursteilnahme



betreffende Frage- und Problemstellungen (z.B. in Form von Lernberatung bei Schwierigkeiten mit einzelnen Inhalten/Themen).

Auf die Bedeutung und Notwendigkeit von Binnendifferenzierung wird bei BEST auch in der Arbeit mit vermeintlich homogenen Zielgruppen (z.B. „nur“ Frauen im Projekt *Wiedereinstieg mit Zukunft*, „nur“ junge Erwachsene im Projekt *Neu Starten* etc.) besonderes Augenmerk gelegt, um die durch die variierenden Lebensrealitäten sowie bisherige Bildungs-, Berufs- & Lebensbiografie bedingten variierenden (Lern-/Übungs-)Bedarfe bestmöglich berücksichtigen und eine auf die individuellen Bedarfe abgestimmte Schulung und Förderung realisieren zu können.

Wirkungen

Die Berücksichtigung der variierenden Bedarfe der Teilnehmenden bei der Kursplanung/-gestaltung (z.B. Auswahl von Modulen) sowie im Kursgeschehen, im Sinne der individuellen Erarbeitung vorgesehener Lehr-/Lerninhalte – durch die Arbeit in verschiedenen Sozialformen sowie den Einsatz eines vielfältigen, zur aktiven Einbringung und Mitarbeit einladenden Methodenkompendiums – wirkt sich positiv auf Teilnahmebereitschaft, Lernfreude und Engagement der Teilnehmenden aus. Positive Lehr-/Lernerfahrungen und Erfolgserlebnisse regen zum „Weitermachen“ und „Weiterlernen“ an – eine wichtige und unabdingbare Voraussetzung, die gerade in der Arbeit mit erwachsenen Lernenden (v.a. mit Geringqualifizierten) von besonderer Bedeutung ist.

CC BY SA 3.0 by **Helmut Kronika** und **Claudia Prasch-Hofer** für wb-web



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>.