MAGAZIN
erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin
Nr. 3, 2008

Gender und Erwachsenenbildung - Zugänge, Analysen und Maßnahmen

Elisabeth Brunner-Sobanski, eb projektmanagement gmbh

„Learn forever" – Lernen im Alltag lernungewohnter Frauen verankern. Ein EU-Projekt zum Lebensbegleitenden Lernen

ISSN 1993-6818
Ein Produkt von www.erwachsenenbildung.at
Erscheint 3 x jährlich online

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

esf Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

„Learn forever" – Lernen im Alltag lernungewohnter Frauen verankern. Ein EU-Projekt zum Lebensbegleitenden Lernen

von Elisabeth Brunner-Sobanski, eb projektmanagement gmbh

Elisabeth Brunner-Sobanski (2008): „Learn forever" – Lernen im Alltag lernungewohnter Frauen verankern. Ein EU-Projekt zum Lebensbegleitenden Lernen. Ergänzt um eine Factbox von Gertrude Peinhaupt. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 3/2008. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 26.808 Zeichen. Veröffentlicht Februar 2008.

Schlagworte: learn forever, lernungewohnte Frauen, Weiterbildungsbarrieren, mobile IKT-Lernwerkstatt, Bildungsangebote, LLL, Lebenslanges Lernen

Abstract

Mit dem Projekt „learn forever" werden lernungewohnte Frauen angesprochen, die Gefahr laufen, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren, und die wenig bis keinen Zugang zur Weiterbildung finden. Dabei wird das Prinzip, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, in die Praxis umgesetzt. Angebote werden gemeinsam mit lernungewohnten Frauen entwickelt und richten sich nach den Bedarfen und Bedürfnissen der Lernenden. Was diese Herangehensweise für die Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen bedeutet und vor welche Herausforderungen sie Lernende und Lehrende stellt, ist Thema des vorliegenden Beitrags.

Weiterbildungsbarrieren lernungewohnter Frauen werden umrissen und Bildungsangebote für lernungewohnte Frauen, die im Rahmen von learn forever entwickelt wurden, vorgestellt. Berichtet wird über das Lernarrangement „lernen gestalten", das die Teilnehmerinnen zum selbstgesteuerten Lernen befähigt, und über die mobile IKT-Lernwerkstatt, die sich an Frauen „vor Ort" richtet und den IKT-Kompetenzaufbau fördert. Darüber hinaus wird ein Lehrgang für Trainerinnen und pädagogische Mitarbeiterinnen von Erwachsenenbildungseinrichtungen beschrieben, der die Lehrenden für die Bedürfnisse von lernungewohnten Frauen sensibilisiert und den Paradigmenwechsel von der Trainerin zur Moderatorin selbstgesteuerter Lernprozesse anstößt. Ein Ausblick auf zukünftige Projektaktivitäten von learn forever schließt den Beitrag ab, ergänzt um eine Factbox von Gertrude Peinhaupt (nowa – Netzwerk für Berufsausbildung).

„Learn forever" – Lernen im Alltag lernungewohnter Frauen verankern. Ein EU-Projekt zum Lebensbegleitenden Lernen.

von Elisabeth Brunner-Sobanski, eb projektmanagement gmbh

Mit dem Projekt „learn forever – Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen"[1] setzen wir eine der zentralen Forderungen der „Vorschläge zur Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie in Österreich bis 2010" (siehe Vorschläge 2005) um. Wir sprechen lernungewohnte Frauen an, die Gefahr laufen, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren, und wenig bis keinen Zugang zur Weiterbildung finden. Für unsere Projektarbeit bedeutet das, Teilnehmerinnen als Expertinnen zu positionieren und aus ihrer Perspektive den Blick auf Bildungsangebote zu richten. Dabei gehen wir neue Wege mit Frauen, das heißt, wir entwickeln Angebote gemeinsam mit Frauen, nutzen ihre Expertise und richten uns nach den Bedürfnissen und Bedarfen der Lernenden.

Bei all unseren Aktivitäten tragen wir einer Gleichstellungsorientierung Rechnung: Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Informations- und Wissensgesellschaft steht uns als Vision vor Augen. Wir setzen konkrete Maßnahmen, um die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die Akzeptanz von neuen Medien zu stärken und lernungewohnte Frauen nachhaltig in den Prozess des Lebensbegleitenden Lernens zu integrieren.

Genderdimension von Bildungsbenachteiligung

Wir verfolgen die Strategie der Frauenförderung, die dort einsetzt, wo Frauen Benachteiligung erfahren. Lernungewohnte Frauen finden in der Regel keinen Zugang zur Weiterbildung und sind deshalb in einem hohen Maße von Bildungsbenachteiligung betroffen. Hier setzt die Herausforderung unserer Projektarbeit an: Es gilt Türen zu öffnen, Perspektiven zu erweitern und dort Brücken zu bauen, wo Benachteiligungen besonders hartnäckig um sich greifen und scheinbar nicht überwindbar sind.

[1] Learn forever ist ein mehrjähriges Projekt, das mit Geldern des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert wird. Learn forever startete im Rahmen des EQUAL Programms 2005-2007 und wird nun im Rahmen von Ziel II fortgesetzt. Frauenpolitische Non-Profit Unternehmen und Bildungseinrichtungen haben sich zu einem ExpertInnennetzwerk zusammengeschlossen und setzen Projekte in den Bundesländern Steiermark, Oberösterreich, Wien, Salzburg und Kärnten um.

Bei niedrig qualifizierten Frauen ist das Thema „Lernen“ häufig negativ besetzt, es ist nicht Teil des Lebensalltags und mit Beendigung der Pflichtschule oder der Lehrzeit abgeschlossen. Aber selbst wenn eine Weiterbildungsbereitschaft gegeben ist, laden herkömmliche Bildungsangebote Lernungewohnte nicht zum Lernen ein, im Gegenteil – sie richten sich in der Regel an Bildungsinteressierte und überfordern Personen mit wenig Bildungserfahrung. Die Angebote sind nicht niederschwellig genug angesetzt und mit den Rahmenbedingungen der Frauen nicht vereinbar. Berufliche Weiterbildung wird nach wie vor häufiger männlichen Kollegen zugestanden und von den Betrieben finanziert, während Frauen öfter gezwungen sind, für berufliche Weiterbildung ihre in der Regel knapp bemessene Freizeit zu verwenden (vgl. Statistik Austria 2004, S. 36). Frauen in abgelegenen Regionen finden keine Bildungsangebote vor Ort vor: Eingeschränkte Mobilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen eine Weiterbildung in „weite Ferne rücken“. Auf Grund geringer Einkommen sind Bildungsangebote oft nicht mehr leistbar und werden als „Luxus“ empfunden.

„Lernungewohnt-Sein“ geht bei unserer Zielgruppe oftmals Hand in Hand mit mangelnder Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)-Kompetenz – eine Ebene, auf der Genderaspekte eine zentrale Rolle spielen: Die Wichtigkeit von IKT als vierte Kulturtechnik wird von lernungewohnten Frauen erkannt und als Voraussetzung wahrgenommen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Das Wissen um das „Nicht-umgehen-Können“ mit den neuen Medien wird als Defizit erlebt. Schwellenängste, schlechte Erfahrungen mit herkömmlichen Computerkursen und nach wie vor gängige Rollenklischees in Bezug auf die Technikkompetenz von Frauen sowie geringes Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten wirken als Barrieren.

Weiterbildungsbarrieren bei lernungewohnten Frauen

Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, von ihren Bedarfen und Bedürfnissen auszugehen, heißt auch, ihnen eine Stimme zu geben, ihre Erfahrungen und ihr Wissen zu nutzen und ernst zu nehmen. Wir haben im Rahmen von Gruppendiskussionen mit ehemals lernungewohnten Frauen nach förderlichen und hinderlichen Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Lernangeboten gefragt und mit der Zielgruppe diskutiert.

Als zentrale Hürde auf dem Weg zur Weiterbildung wurden fehlende Bildungsberatung und Informationen zu Angeboten empfunden. Oft fühlen sich lernungewohnte Frauen angesichts der Fülle von Angeboten erschlagen, es fehlt die Orientierung. Vielen Frauen mangelt es an Selbstbewusstsein in Hinblick auf das Lernen, häufig unterschätzen sie die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Umso wichtiger ist es, dass Lernen ohne Druck

stattfindet und der Kontakt mit Gleichgesinnten gefördert wird. Lernen in der Gruppe wurde als einer der größten Motivationsfaktoren eingestuft. Für Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern stellen Kurszeiten oft ein Hindernis dar, gewünscht werden verschiedene Kurszeitmodelle und die Möglichkeit zur Kinderbetreuung sowie kostengünstige Kurse. Nur wenige der befragten Frauen können oder konnten sich Weiterbildungskurse leisten. „Schnellsiederkurse", die nicht genügend Zeit zum Lernen bieten, wurden jedoch als wenig Erfolg versprechend beurteilt und die befragten Frauen äußerten die Forderung, dass auch Qualifikationen, die sie sich in kleineren Bildungseinrichtungen erworben haben, im Berufsleben anerkannt werden sollten. Schließlich ist ihnen die Anerkennung von im Laufe des Berufslebens erworbenen informellen Qualifikationen und Kompetenzen ein Anliegen (siehe Sladek/Kapeller/Pretterhofer 2007).

Selbstgesteuertes Lernen mit lernungewohnten Frauen

Mit dem Begriff „selbstgesteuertes Lernen" bringen wir im Projekt learn forever zum Ausdruck, dass lernende Menschen im Mittelpunkt stehen, dass es die lernende Person selbst ist, die den Prozess des Lernens initiiert und organisiert, also steuert (vgl. Pretterhofer/Eichberger/Auer 2006, S. 14). Bei der Entwicklung von Bildungsangeboten haben wir die Lebenssituation der Frauen, ihre Rahmenbedingungen, Bedürfnisse und Lernziele einbezogen. Sie bestimmen maßgeblich das Bildungsangebot. Teilnehmerinnen werden zu Expertinnen ihrer Lernsituation und übernehmen Verantwortung für den Lernprozess. Was in der Theorie sehr überzeugend klingt, ist in der Praxis mit lernungewohnten Frauen eine große Herausforderung. Lernungewohnte Personen müssen vielfach erst Kompetenzen für selbstgesteuertes Lernen erwerben.

Neues entdecken und ausprobieren (Foto: nowa)

Zentrales Ziel der Bildungsangebote von learn forever ist ein Kompetenzaufbau für künftige selbstgesteuerte Lernprozesse. Diese Herangehensweise macht es notwendig, vorhandene Ressourcen und Potenziale der Teilnehmerinnen sichtbar zu machen, um sie in weiterer Folge für künftige Lernprozesse zu nutzen. Gerade bei lernungewohnten, niedrig qualifizierten Frauen kann ein Bewusstsein über eigene Stärken nicht vorausgesetzt werden: Es muss erst geweckt werden. Um dies zu gewährleisten, wurden Instrumente der Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen entwickelt bzw. vorhandene Instrumente adaptiert. Diese Instrumente ermöglichen es, Frauen in ihren Stärken und Fähigkeiten so zu unterstützen, dass sie aus erfolgreichem Lernen Motivation für weiteres Lernen ziehen können (siehe Eichberger/Pretterhofer 2006).

Die Potenzialanalyse ist Teil des Lernarrangements „lernen gestalten", das im Rahmen von learn forever für lernungewohnte Frauen entwickelt wurde mit dem Ziel, selbstgesteuerte Lernprozesse zu initiieren. Das Lernarrangement „lernen gestalten" baut die Selbstlern- und Medienkompetenz der Lernerinnen auf, orientiert sich an den Lebensumständen der Teilnehmerinnen, geht auf Interessen, individuelle Zielsetzungen, unterschiedliche Lerntempi und -stile ein. Die Freude am Lernen soll geweckt werden, so dass Lernen einen Platz im Alltag der Frauen findet (siehe Pretterhofer/Eichberger/Auer 2007).

Das Lernarrangement „lernen gestalten" wurde in mehreren Durchgängen in Graz und Steyr, mit großem Erfolg und mit der Erkenntnis durchgeführt, dass Lernungewohnte im Rahmen eines Lernarrangements zum selbstgesteuerten Lernen befähigt werden können, und dass mit neu gewonnenem Selbstbewusstsein und der Einsicht, dass Lernen Spaß macht, Lernen auch in Zukunft vorstellbar wird. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen hat Lust bekommen weiterzulernen, lernt weiter und hat berufliche Veränderungen in Angriff genommen.

Lernende vor Ort ansprechen

Mit dem Modell „mobile IKT-Lernwerkstatt" haben wir ein weiteres Lernangebot entwickelt, das es sich zum Ziel setzt, den (Wieder-)Einstieg ins Lernen zu ermöglichen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu initiieren und den IKT-Kompetenzaufbau zu fördern. Das Modell der IKT-Lernwerkstatt richtet sich an lernungewohnte Frauen in ländlichen Regionen. Es wurde in verschiedenen Kontexten erprobt: in größeren und kleineren Gemeinden im

Bezirk Voitsberg (Steiermark), in Vernetzung mit einer anderen Bildungseinrichtung, mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) und regionalen Unternehmen.[2]

Für das Angebot der IKT-Lernwerkstatt entwickelten wir spezifische Bildungsportionen – zeitlich überschaubare und thematisch abgegrenzte Lerneinheiten – zum Thema E-Government mit dem Anspruch, lernungewohnten Frauen IKT-Kompetenz zu vermitteln, die Freude am Lernen zu fördern und die Selbstlernfähigkeit aufzubauen.

Mobile IKT-Lernwerkstatt in St. Martin am Wöllmisberg (Foto: Prisma)

Eine besondere Herausforderung lag in der Zielgruppenerreichung: Wie kann es gelingen, mit lernungewohnten Frauen in ländlichen Gemeinden in Kontakt zu kommen? Als effizienter Weg der Zielgruppenerreichung hat sich der direkte Kontakt zum/zur BürgermeisterIn erwiesen sowie die Nutzung lokaler Medien (z.B. Gemeindezeitung) (vgl. Dohr/Weiss 2007, S. 50). Indem sich der/die BürgermeisterIn hinter das Bildungsangebot stellt, erhält dieses eine öffentliche Anerkennung und wird als „seriös" eingestuft.

Der emanzipatorische Ansatz dieses Bildungsangebotes kann nicht unterschätzt werden:

> *„Ein Lernangebot, das die Selbstorganisation der Frauen mit Hilfe von IKT fördert, kann auch bedeuten, dass eine Veränderung in den bestehenden geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen bei den Bewohnerinnen der Gemeinde initiiert werden kann. Frauen werden einfach selbstbewusster" (Dohr/Weiss 2007, S. 50).*

[2] Nähere Informationen zu den einzelnen IKT-Lernwerkstätten auf: http://www.learnforever.at/162.html

Dieses Selbstbewusstsein wurde noch im Rahmen einer Abschlussveranstaltung gestärkt. Die größte Herausforderung für die Teilnehmerinnen und der größte Lernschritt waren die Gestaltung einer Abschlusspräsentation über Erfahrungen aus der Lernwerkstatt sowie die feierliche Übergabe des Zertifikats für die erfolgreiche Ablegung der PC-Startprüfung vor geladenen Gästen (VertreterInnen der Gemeinde, Familienmitglieder, FreundInnen, Bekannte). Damit haben die Lernerfolge der Teilnehmerinnen eine zusätzliche öffentliche Anerkennung erfahren.

IKT Kompetenz aneignen (Foto: nowa)

Neue Methoden für selbstgesteuertes Lernen mit lernungewohnten Frauen

Bildungsangebote, die lernungewohnte Lernende zum selbstgesteuerten Lernen befähigen sollen, benötigen neue Methoden. Im Zuge der Projektarbeit haben wir zielgruppenadäquate Methoden entwickelt und vorhandene Methoden für die Zielgruppe adaptiert oder weiterentwickelt. Viele dieser Methoden mögen auf den ersten Blick nicht „neu" erscheinen, können jedoch im Einsatz mit der Zielgruppe der Lernungewohnten als Innovation bezeichnet werden. Mit Hilfe dieser Methoden ist es gelungen, lernungewohnte Frauen für das Lernen an sich und für das Lernen mit neuen Technologien sowie für das selbstgesteuerte Lernen zu motivieren (siehe Weiss et al. 2007).

Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen

Lernende in den Mittelpunkt zu stellen und Weiterbildungsangebote für lernungewohnte Frauen konfrontieren Einrichtungen der Erwachsenenbildung und ihr pädagogisches Personal mit neuen Anforderungen. Neue Lernkulturen erfordern ein neues Rollenbild. Es

bedarf Lehrender, die in der Lage sind, Lernprozesse zu moderieren und die Lernenden auf dem Weg zum selbstbestimmten Lernen zu begleiten.

In learn forever haben wir dieses – durchaus nicht neue – Thema aufgegriffen und einen Lehrgang für Trainerinnen und pädagogische Mitarbeiterinnen von Erwachsenenbildungseinrichtungen entwickelt mit dem Ziel, Teilnehmerinnen für die Lernbedürfnisse und -bedarfe von lernungewohnten Frauen zu sensibilisieren und einen Wandel im Rollenverständnis: von Trainerinnen hin zu Moderatorinnen selbstgesteuerter Lernprozesse anzustoßen. Neu an unserer Herangehensweise ist das Einbeziehen der Zielgruppe der lernungewohnten Frauen in den Paradigmenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin.

Zentrales Anliegen, wenn es um das Rollenverständnis von Lehrenden geht, ist der Einsatz von IKT in Bildungsangeboten – ein Thema, das im deutschsprachigen Raum nach wie vor stark von geschlechtsstereotypen Rollenklischees geprägt ist. Die Teilnehmerinnen des Lehrgangs wurden verstärkt angeregt, als selbstbewusste und kompetente IKT-Nutzerinnen aufzutreten und als aktive „IKT-Role Models" gängigen Vorstellungen von IKT-Kompetenz entgegenzutreten (siehe Stiftinger 2007).

Der Lehrgang wird ab September 2008 vom Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl neuerlich durchgeführt.

Ausblick

Um Veränderungen in Gang zu setzen, bedarf es Zeit. Überzeugungsarbeit muss geleistet werden. Bildungsangebote für Lernungewohnte, die kostengünstig und gleichzeitig zielgruppengerecht und anspruchsvoll sein sollen, benötigen die Förderung der öffentlichen Hand.

Im Zuge unserer Projektarbeit wurden wir in unserer Forderung nach passenden Weiterbildungsangeboten für Lernungewohnte bestätigt. Internationale Studien stellen Österreich in diesem Bereich kein gutes Zeugnis aus und unterstreichen die Notwendigkeit, Programme bzw. Weiterbildungsangebote für „Bildungsferne" zu entwickeln (vgl. Grubb 2007, p. 10f.).

In Österreich beteiligen sich 25 Prozent der Bevölkerung an informellen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und damit liegen wir im guten europäischen Durchschnitt. Aber ein Teil der Bevölkerung – nämlich der der Bildungsfernen, der Lernungewohnten und der

Niedrigqualifizierten – nimmt kaum oder überhaupt nicht an Weiterbildung teil (vgl. Steiner 2006, S. 7).

Feierliche Zeugnisübergabe (Foto: Prisma)

Es ist uns ein zentrales Anliegen, lernungewohnte Frauen zum Lernen zu motivieren, ihre Lernbedürfnisse und -bedarfe zu ermitteln und sie damit sichtbar zu machen. Nachdem wir die entscheidenden Schritte hierzu in den ersten zwei Projektjahren gesetzt haben, können wir für eine weitere Förderperiode Erfolge aufweisen: Weiterbildungseinrichtungen und somit neue ProjektpartnerInnen, die bereit sind, Lernangebote für lernungewohnte Frauen umzusetzen, konnten gewonnen werden. Wir werden die in learn forever entwickelten Modelle in mehrere österreichische Regionen transferieren und für neue Zielgruppen (z.B. niedrig qualifizierte, junge erwachsene Frauen, prekär beschäftigte Frauen, erwerbslose Frauen) adaptieren und weiterentwickeln.

Der Notwendigkeit einer frauengerechten Bildungsarbeit für Lernungewohnte wurde von Seiten des österreichischen Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur Rechnung getragen: Vor uns liegen zwei weitere arbeitsintensive Jahre.

Factbox: Prinzipien einer gendergerechten Erwachsenenbildung für lernungewohnte Personen

von Gertrude Peinhaupt, nowa – Netzwerk für Berufsausbildung

Alle Prozessschritte „gendern"

Es ist notwendig, den gesamten Entwicklungs- und Planungsprozess von Bildungsangeboten an einer gendergerechten Erwachsenenbildung auszurichten. Dies betrifft alle Schritte:

- die Definition der Gleichstellungsziele
- die Analyse der Zielgruppe
- die Festlegung der Rahmenbedingungen der Bildungsangebote
- die Auswahl der TrainerInnen/BeraterInnen/LernprozessmoderatorInnen
- die Strategie zur Zielgruppenerreichung
- die Definition der individuellen und kollektiven Lernziele
- die Festlegung der Inhalte
- das Design der Einheiten
- die Erstellung des Informationsmaterials und der Lernunterlagen
- die Auswahl der Lernsettings und der Methoden
- die Definition der Qualitätsstandards
- die Erstellung der Evaluierungskriterien
- die Reflexion und Dokumentation der Lernprozesse

Barrieren abbauen

Für die Gestaltung von Bildungsangeboten, die einen Beitrag leisten sollen, um den Ausschließungsmechanismen aus der Informationsgesellschaft entgegenzuwirken, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und um Lernungewohnte für Lernprozesse zu gewinnen, bieten sich folgende Prinzipien an:

Homogene Zielgruppen auswählen

Im Rahmen eines monoedukativen Angebots kann am besten und vor allem am effizientesten auf die Anforderungen eines gendergerechten Beratungs- und Trainingsansatzes für Lernungewohnte reagiert werden.

Sozialisationsbedingungen können berücksichtigt, Geschlechterstereotype in den Hintergrund gestellt werden.

TeilnehmerInnen als ExpertInnen positionieren

Ergänzend zum klassischen ressourcenorientierten Ansatz werden die TeilnehmerInnen als ExpertInnen positioniert, ihre Rolle als AkteurInnen und GestalterInnen in der Gesellschaft wird gestärkt.

Bedürfnisse der TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt stellen

Dieses Prinzip bedeutet für die Arbeit mit lernungewohnten Personen, dass im Rahmen der Lernarrangements die Interessen der TeilnehmerInnen in den Mittelpunkt gestellt, Lernziele gemeinsam mit ihnen definiert werden.

Angenehme Lernatmosphäre schaffen

Bei der Ausstattung der Räumlichkeiten ist es wichtig, auf Lernbarrieren abbauende Elemente zu achten (lernfreundliche Atmosphäre).

Methodenvielfalt einsetzen

Die Lernangebote werden so gestaltet, dass auf verschiedene Lerntypen Rücksicht genommen wird und genügend Zeit zum Üben und Vertiefen gegeben ist.

Potenziale und Kompetenzen sichtbar machen

Instrumente zur Potenzialanalyse sollen so eingesetzt werden, dass die TeilnehmerInnen einen Zugang zu ihren Ressourcen und Fähigkeiten bekommen und die Analyseergebnisse für die TeilnehmerInnen selbst transferfähig sind.

Rahmenbedingungen berücksichtigen, relevante Umwelten einbeziehen

Lebensrealitäten von Frauen und Männern sollen nicht ausgeblendet werden, gleichzeitig muss jedoch eine Zementierung geschlechtstypischer Strukturen verhindert werden.

Sozialisationsbedingte Lernerfahrungen berücksichtigen

Lernen gelingt leichter, wenn bisherige Lernerfahrungen einbezogen werden. Die Entschlüsselung negativ konnotierter Lernerfahrungen aus der Vergangenheit schafft Platz für neue positive Lernerfahrungen.

Zielgruppenspezifische Aufbereitung der Informations- und Unterrichtsmaterialien

Sprache schafft Wirklichkeit und hat daher weitreichende Auswirkungen. Geschlechterstereotype und Rollenklischees bei der Auswahl von Bildern sollen vermieden werden.

Rollenklischees vermeiden

Unterstützend wirkt, wenn die Aufmerksamkeit auf geschlechtsuntypische Rollenbilder gelenkt wird, wenn typische Klischees durch weitere Differenzierung geschwächt oder wenn Role Models eingesetzt werden.

Thematisierung von Geschlechterverhältnissen

Die Thematisierung der Position von Frauen und Männern in der Gesellschaft fließt in die inhaltliche Gestaltung der Lernangebote ein.

Bildung als emanzipatorischen Prozess verstehen

Das Selbstverständnis, dass Bildung den persönlichen und beruflichen Handlungsspielraum erweitert und Selbständigkeit erhöht, nicht aber Anpassung wirkt, ist Handlungsprinzip.

Die Gruppe als Ressource erlebbar machen

Zentrales Ziel ist es, einen Erfahrungsaustausch unter den TeilnehmerInnen zu initiieren, Strukturen für gegenseitige Unterstützung und Solidarität zu schaffen, Erfolgserlebnisse als Gruppe zu ermöglichen und Rahmenbedingungen für Kommunikationsräume und soziale Kontakte zu schaffen.

Genderkompetente LernprozessmoderatorInnen/TrainerInnen und BeraterInnen einsetzen

Die Anforderungen an ErwachsenenbildnerInnen sind hoch. Sie müssen entsprechende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorfinden und in der konkreten Planung und Umsetzung auf Unterstützungsmöglichkeiten zurückgreifen können.

Bildung muss leistbar sein

Frauen verdienen weniger als Männer, sind stärker von Armut betroffen und haben in allen Altersgruppen und Bevölkerungsschichten eingeschränkten Zugang zu Ressourcen.

Solange sich daran nichts ändert, müssen - um diesen Zustand nicht zu zementieren – Bildungsangebote für Frauen stärker gefördert werden als jene für Männer.

Anmerkung:
Einige dieser Prinzipien stammen aus wissenschaftlich begleiteten Gruppendiskussionen mit ehemals lernungewohnten Frauen und den daraus abgeleiteten Empfehlungen; siehe Sladek, Ulla/Kapeller, Doris/Pretterhofer, Ingeborg (2006): Aus Erfahrungen lernen. Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen. Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategie. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000605.pdf [Stand: 2008-02-01].

Literatur

Verwendete Literatur

Dohr, Andrea/Weiss, Christine (2007): IKT-Lernwerkstatt – das Modell. Lernungewohnte Frauen lernen vor Ort mit Neuen Technologien. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000624.pdf [Stand: 2008-01-29].

Grubb, W. Norton (2007): Lifelong Learning in Austria: The view from the OECD. Prepared for the Bad Ischler Dialog der Österreichischen Sozialpartner. Bad Ischl.

Pretterhofer, Ingeborg/Eichberger, Adelheid/Auer, Marlies (2007): Lernprozesse neu gestalten. Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000626.pdf [Stand: 2008-01-29].

Statistik Austria (Hrsg.) (2004): Lebenslanges Lernen – Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003.

Steiner, Mario (2006): Empirische Analyse für die Programmplanung ESF 2007-2013. Studie im Auftrag des bm:ukk. Wien.

Weiterführende Literatur

Vorschläge (2005): Vorschläge zur Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie in Österreich bis 2010. Erstellt durch eine facheinschlägige ExpertInnengruppe. Endfassung. November 2005. (Manuskript eigene Veröffentlichung) [seit Jänner 2007 in überarb. Form: ExpertInnenpapier (2007): Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010. In einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen ExpertInnengruppe. Endfassung 20. Jänner 2007. Krems. (Manuskript eigene Veröffentlichung). Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/sonstige/leitlinien_lll-strategie_endversion_2007.pdf [Stand: 2007-10-19].

Eichberger, Adelheid/Pretterhofer, Ingeborg (2006): Stärken entdecken. Lernkompetenz entwickeln. Instrumente der Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000606.pdf [Stand: 2008-01-29].

Sladek, Ulla/Kapeller, Doris/Pretterhofer, Ingeborg (2006): Aus Erfahrungen lernen. Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen. Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000605.pdf [Stand: 2008-01-29].

Stiftinger, Anna (2007): Neue Bildungswege mit Frauen. Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen. Curriculum des Lehrgangs zur Entwicklung und Umsetzung von neuen Bildungsangeboten. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/fileadmin/learn-forever-Downloads/000625.pdf [Stand: 2008-01-29].

Weiss, Christine et al. (2007): Methodensammlung learn forever. Methoden zur Förderung selbstgesteuerten Lernens mit IKT für lernungewohnte Frauen. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Online im Internet: http://www.learnforever.at/188.html?&L=0 [Stand: 2008-01-29].

Weiterführende Links

IKT-Lernwerkstätten: http://www.learnforever.at/162.html

Foto: K. K.

Mag.ª Elisabeth Brunner-Sobanski

Mitarbeiterin von eb projektmanagement gmbh, verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes learn forever.
Studium der Germanistik und Theaterwissenschaft an der Universität Wien, Unterrichtstätigkeit an der Staatlichen Universität St. Petersburg (Russland) und der Eötvös Loránd Universität in Budapest (Ungarn), Auslandslektorin, Länderkoordinatorin beim Österreichischen Versöhnungsfonds.

E-Mail: e.sobanski(at)eb-projektmanagement.at
Internet: http://www.learnforever.at
Telefon: +43 (0)1 523 72 68 14

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818
Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.[a] Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.[in] Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber

bm:uk
Erwachsenenbildung

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien

bifeb)

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.[a] Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.[in] Mag.[a] Dr.[in] Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)
Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)
Mag.[a] Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.[a] Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.