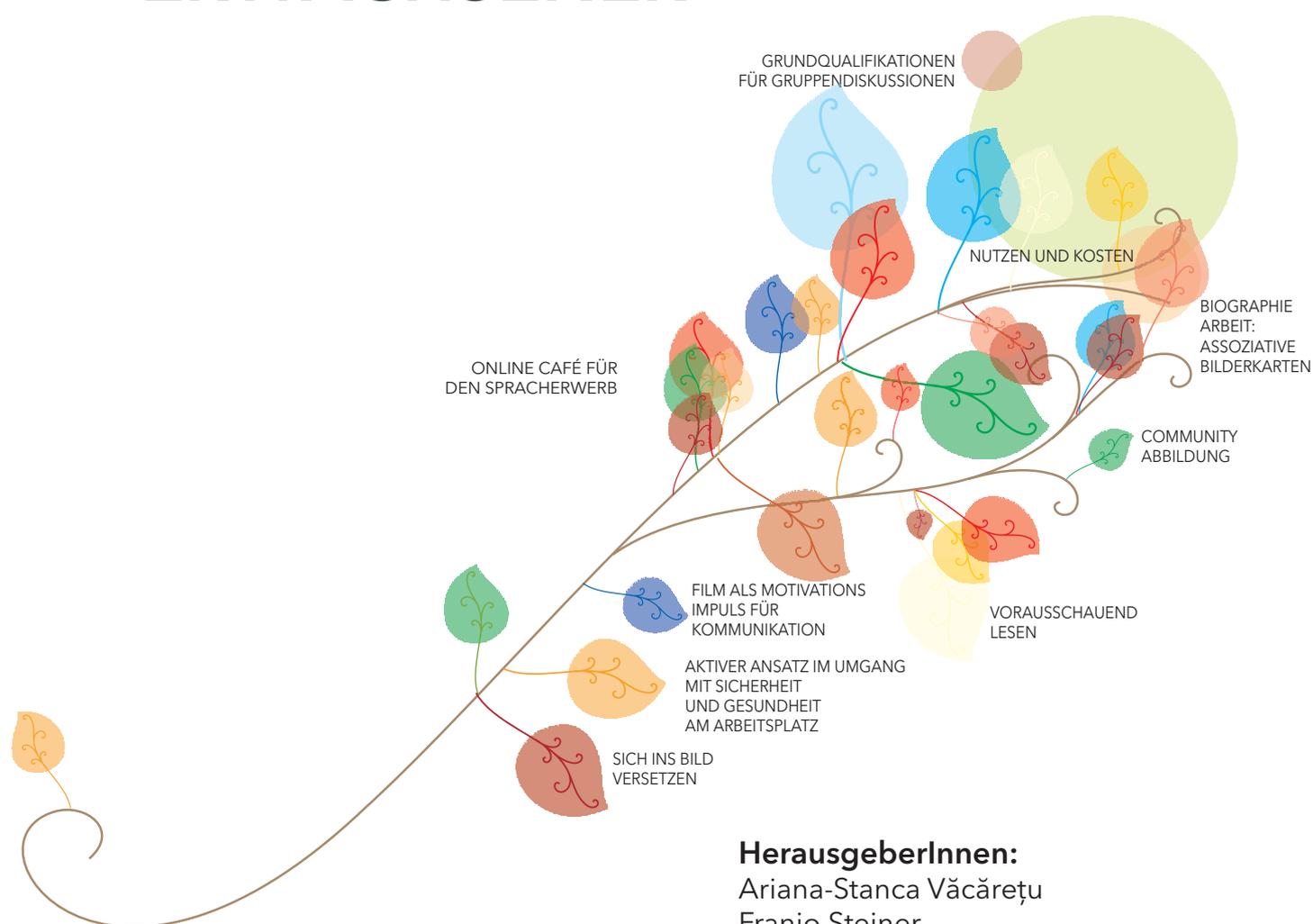


# INNOVATIVE WEGE ZUR LERNMOTIVATION ERWACHSENER



## **HerausgeberInnen:**

Ariana-Stanca Văcărețu  
Franjo Steiner  
Maria Kovacs

## **AutorInnen:**

Irmgard Demiroł und Franjo Steiner  
Petra Beck und Margit Kreikenbom  
Alessandro Melillo und Marie Marzloff  
Maria Kovacs  
Simona-Elena Bernat  
Inguna Irbite und Sandra Kalnina  
Daiva Penkauskienė  
Azucena Martínez Asenjo  
Alica Petrasova und Marcela Maslova

## Projektleitung:



Reading and Writing for Critical Thinking  
International Consortium, Romania

[www.rwctic.org](http://www.rwctic.org)

## Partner:



Interkulturelles Zentrum,  
Österreich

[www.iz.or.at](http://www.iz.or.at)



Thüringer Volkshochschulverband e.V.,  
Deutschland

[www.vhs-th.de](http://www.vhs-th.de)



Iberika,  
Deutschland

[www.iberika.de](http://www.iberika.de)



Instituto de Formacion Integral S.L.U.,  
Spanien

[www.ifi.com.es](http://www.ifi.com.es)



Centro Studi et  
Initiative Europeo,  
Italien

[www.cesie.it](http://www.cesie.it)



EducationDevelopment Center,  
Lettland

[www.iac.edu.lv](http://www.iac.edu.lv)



Orava Association for  
Democratic Education,  
Slowakei

[www.zdruzenieorava.sk](http://www.zdruzenieorava.sk)



Modern Didactics Center,  
Litauen

[www.sdcentras.lt](http://www.sdcentras.lt)

## Stiller Partner:

ARIADNE



ARIADNE Hess, Schweiz

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

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.



Lifelong Learning Programme

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



# HANDBUCH INNOVATIVER STRATEGIEN - WEGE ZUR LERNMOTIVATION ERWACHSENER

## **HerausgeberInnen:**

Ariana-Stanca Văcărețu  
Franjo Steiner  
Maria Kovacs

## **AutorInnen:**

Irmgard Demirol und Franjo Steiner  
Petra Beck und Margit Kreikenbom  
Alessandro Melillo und Marie Marzloff  
Maria Kovacs  
Simona-Elena Bernat  
Inguna Irbite und Sandra Kalnina  
Daiva Penkauskienė  
Azucena Martínez Asenjo  
Alica Petrasova und Marcela Maslova

## **Production & Design:**

AMM Design

## **Publisher:**

Consortiul Internațional Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice  
6/22 Luceafărului St.  
400343 Cluj-Napoca  
Romania  
[www.rwctic.org](http://www.rwctic.org)

@ 2011 Create-Motivate-Learn Partnership

ISBN: 978-973-8973-34-3

## Inhalt

I. Einführung .....	5
1. Das Create-Motivate-Learn Projekt.....	5
1.1 Hintergrund und Ziele des CreMoLe Projektes .....	5
1.2 Projektarbeit und Ergebnisse.....	7
2. Create - Motivate - Learn Projektgruppe.....	9
3. Das Handbuch "Innovative Wege zur Lern-Motivation von Erwachsenen" .....	11
3.1. Warum wurde das Handbuch entwickelt?.....	11
3.2. Zielgruppe für das Handbuch.....	12
3.3. Verwendung des Handbuchs.....	12
3.4. Entwicklung des Handbuchs.....	13
4. Innovative Strategien.....	14
4.1. Was motiviert Erwachsenen dazu, zu lernen? .....	14
4.2. Was meinen wir mit "innovativen Strategien"? .....	14
II. Innovative Strategien, die von den Projektpartnern entwickelt wurden .....	16
5. Innovative Strategien.....	16
5.1. Überblick .....	16
5.2. Biographie Arbeit: Assoziative Bilderkarten (Österreich).....	17
5.3. Online-Café für den Spracherwerb (Deutschland).....	23
5.4. Community Abbildung (Community mapping) (Italien).....	28
5.5. Sich ins Bild versetzen (Stepping in the picture) (Lettland).....	33
5.6. Vorausschauend Lesen (Reading with prediction) (Litauen) .....	38
5.7. Grundqualifikationen für Gruppendiskussionen (Rumänien) .....	44
5.8. Nutzen und Kosten (Rumänien) .....	50
5.9. Film als Motivationsimpuls für Kommunikation (Slowakei) .....	56
5.10. Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OHS) (Spanien) .....	62
6. Beilagen .....	67
Beilage 1 - Text für die Methode "Voraussend Lesen" .....	67
Beilage 2 - Checkliste für "Basisfertigkeiten für Gruppendiskussionen .....	69
Beilage 3 - Feedback Formular für „Basisfertigkeiten für Gruppendiskussionen“ .....	70
Beilage 4 - Namenskärtchen für die Methode "Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz" (OSH).....	71
Beilage 5 - Dilemma 1 für „Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz" (OSH).....	72
Beilage 6 - Risiken/Unfälle/Maßnahmen für „Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz" (OSH).....	73
Beilage 7 - Namenskärtchen 2 für OSH .....	74
Beilage 8: Dilemma 2 für „Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz" (OSH).....	75
Beilage 9: Entwurf des Curriculums "Biographiearbeit".....	76
Beilage 10 - Piloting and Cross-Piloting der Methode "Online Café im Spracher- werb" .....	78
Beilage 11 - Screenshot vom Online-Café innerhalb des Spanisch-Intensiv-Kurses (Pilot-Phase).....	79
Beilage 12 - Screenshot vom Online-Café innerhalb des Abendkurses Englisch (Cross Piloting Phase).....	80
III. Quellenangaben .....	81

## I. Einführung

In den letzten 10 Jahren hat sich in der Erwachsenenbildung viel geändert. Erwachsenenbildung wurde ein wichtiger Bestandteil vom Lebenslangen-Lernen. Das Europäische Grundsatzpapier zur Erwachsenenbildung von 2006 „Es ist nie zu spät zum Lernen“ streicht die Schlüsselrolle der Erwachsenenbildung für die Entwicklung der BürgerInnen-Rechte und Kompetenzen.

Das Hauptziel des Aktions-Plans zur Erwachsenen Bildung „Es ist immer die richtige Zeit um zu lernen“ (2007) ist die Implementierung der 5 Schlüsselbotschaften des Grundsatzpapiers „Es ist nie zu spät zum Lernen“ (1) Hindernisse für die Teilnahme aus dem Weg räumen; (2) Steigerung der Qualität und der Effizienz der Erwachsenenbildung; (3) Beschleunigung des Begutachtungs-Prozesses der Qualifikationen und Kompetenzen und ihrer Bewertung und Anerkennung; (4) finanzielle Absicherung; und (5) kontinuierliche Beobachtung der Erwachsenenbildung.

Eines der Schlüssel-Elemente zur Implementierung des Aktions-Plans zur Erwachsenenbildung ist die berufliche Weiterentwicklung der ErwachsenenbildnerInnen, TrainerInnen und LehrerInnen, das diese die führenden Beteiligten für einen Wechsel sind. Dieses Handbuch soll ErwachsenenbildnerInnen dabei unterstützen, Hindernisse zur Teilnahme aus dem Weg zu räumen und die Qualität der Erwachsenenbildung zu erhöhen, in dem sie Erwachsene zum Lernen motivieren.



### 1. Das Create-Motivate-Learn Projekt

#### 1.1 Hintergrund und Ziele des CreMoLe Projektes

Im 21. Jahrhundert müssen Menschen in der Lage sein, zahlreiche Veränderungen zu bewältigen. Unsere sich stets verändernde Welt zwingt einen Großteil der Bevölkerung in neue und herausfordernde Arbeitsumfelder, die neue Qualifikationen und Haltungen erfordern.



In vielen Europäischen Staaten hat sich das Unterrichten dazu entwickelt, Menschen darauf vorzubereiten, sich ständig weiterzubilden, und sie dabei zu unterstützen, so früh wie möglich Lernfähigkeiten zu entwickeln

Die Bildungssysteme einiger EU-Mitgliedsstaaten sind schon weiter fortgeschritten in der Implementierung von motivierenden Lernmethoden und in der Unterstützung der Entwicklung von Lernkompetenzen, andere dagegen sind erst am Anfang dieser Entwicklung. Das Ziel vom

Create - Motivate - Learn (CreMoLe) - Projekt, einer Partnerschaft von zehn Osteuropäischen, Zentral- und Westeuropäischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung, war die Identifizierung von Schlüsselfaktoren, die die Motivation von Erwachsenen an der Teilnahme und Fortführung von Prozessen des lebenslangen Lernens erhöhen können.

Während der Projektarbeit wollten wir diese sechs Ziele erreichen:

- Die Verbesserung der Lern-Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen / TutorInnen

Wir haben ErwachsenenbildnerInnen aus den Partnerorganisationen eingeladen, Verbesserungen der Lehrkompetenzen für Organisationen in der Erwachsenenbildung auszuarbeiten und ihr Augenmerk besonders auf Inhalt und die Methoden in der Erwachsenenbildung zu richten, um die Motivation der TeilnehmerInnen zu erhöhen.

- Die Verbesserung der Inhalte und der Übermittlung in der Erwachsenenbildung

Während der Projektarbeit haben wir innovative Strategien für berufsbegleitendes Training von ErwachsenenbildnerInnen ausgearbeitet, besonders im Hinblick darauf, die Motivation und das aktive Engagement der erwachsenen LernerInnen zu erhöhen.

- Die Bereitstellung von kreativen und kritischen Denkanstößen für ErwachsenenbildnerInnen

Um dies zu erreichen, haben wir Kreativität begünstigt um kreative Lernstrategien zu entwickeln. Während der Projektarbeit haben wir eine Reihe von innovativen Strategien entwickelt und getestet, um die immanente Motivation von Erwachsenen zu erhöhen, vertieftes Lernen zu ermöglichen und durch die Entwicklung von metakognitiven Qualifikationen neue Methoden zu übermitteln.

- Die verbesserte Nutzung von Lernmöglichkeiten für Erwachsene
- Unser Ziel ist es, Strategien zu entwickeln und zu verbreiten, um die Nachfrage von erwachsenen LernerInnen, die noch einen zögerlichen Zugang zu lebenslangem Lernen haben, zu erhöhen.
- Die Förderung der Motivation von Erwachsenen zum lebenslangen Lernen

Ein Resultat unseres Projektes soll die Vergrößerung der Attraktivität von Lernen sein: Erwachsene sollen leichter Zugang zu Lerneinrichtungen haben. Sie sollen eher bereit sein, Lernmöglichkeiten aufzusuchen. Sie sollen erkennen, dass lebenslanges Lernen nicht nur ein "Muss" ist, um am aktiven und produktiven Leben teilzunehmen, aber auch eine lustvolle Erfahrung.

- TrainerInnen und TutorInnen die Möglichkeit geben, ihre Erfahrungen mit anderen der teilnehmenden Partner zu teilen und mit KollegInnen aus anderen europäischen Ländern zusammenzuarbeiten, um die Teilnahme von Erwachsenen an Programmen zum lebenslangen Lernen zu erhöhen.

Wir möchten es ermöglichen, dass ErwachsenenbildnerInnen ihre Erfahrung und Praxis mit acht anderen EU-Mitgliedsstaaten und der Schweiz. Diese innovativen Grundsätze sollen auch im Europäischen Netzwerk der ErwachsenenbildnerInnen weiter gegeben werden.



## 1.2 Projektarbeit und Ergebnisse

Die Hauptphasen in der Einführung des CreMoLe Projektes und die Hauptergebnisse sind untenstehend:

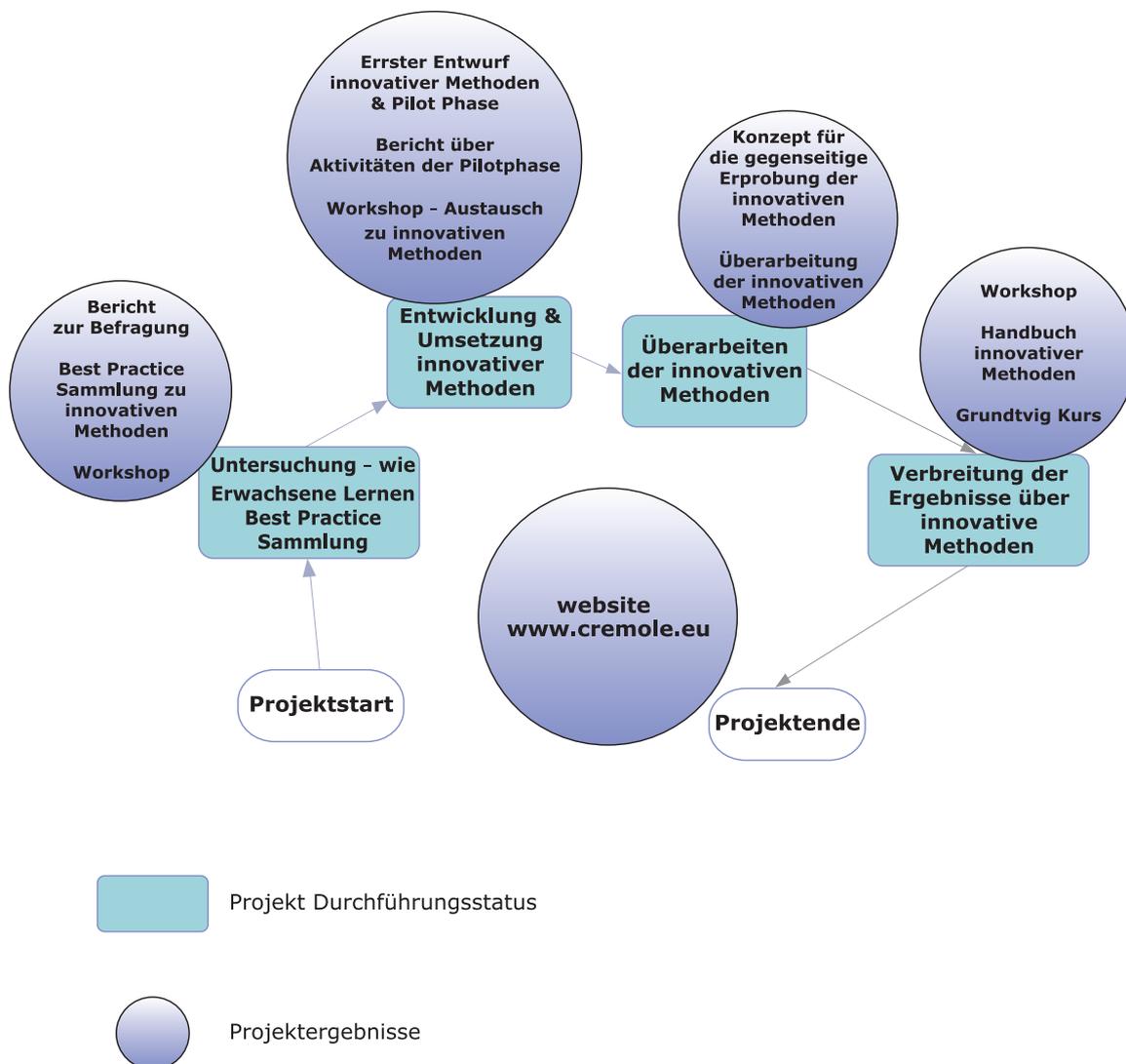


Bild 1: CreMoLe Projekt Implementierungsplan

Was ist es, das Erwachsene zum Lernen und zur Arbeit in Gruppen bringt, die ein klares Lernziel definiert haben?

Und warum gehen Andere allem aus dem Weg gehen, das nur im Entferntesten an ein Lernumfeld erinnert?

Das waren die großen Fragen, für die wir Antworten suchten und für die wir in allen Projekt Partnerländern eine Bestandsaufnahme durchführten.

Zuerst warfen wir einen Blick auf die aktuelle Situation der Erwachsenenbildung in den unterschiedlichen Partnerländern, wir recherchierten, welche Unterlagen zu Methoden und Anwendung es bereits gab.

Um unseren Fokus einzugrenzen, forschten wir in Trainingsprogrammen, die uns als gute Beispiele genannt worden waren. Wir wollten unsere Fragestellungen von zwei Seiten beleuchten: der TrainerInnen Seite und der des/der Lernenden.

Auf der Suche nach guten Beispielen - "good practice" - um Erwachsene zum Lebenslangen Ler-

nen zu motivieren und auch ihre Ausdauer zu fördern, haben unsere Partner insgesamt 25 Erwachsenenbildungszentren, eine nationale Erwachsenenbildungs-Vereinigung und eine Universität kontaktiert. Bei dieser Umfrage wurden auch 41 TrainerInnen und 85 erwachsene Lernende interviewt.

Alle gesammelten Trainingsbeispiele wurden in der eigenen Organisation bewertet und bei insgesamt 20 „good practices“ wurde eine Evaluation von KollegInnen durchgeführt, um für die Publikation „Die Motivation von Teilnahme und Ausdauer bei erwachsenen Lernenden in Prozessen des Lebenslangen Lernen – Sammlung von „good practices“ (2010)

Die Methode der Umfrage sowie die Beschreibung der 20 „good practice“ Beispielen wurden publiziert: Erhebung - Best Practice von Trainingsmethoden and Lerntechniken in der Erwachsenenbildung (2010).

Die ausgewählten Trainingsmethoden zeigen eine innovative Herangehensweise an Erwachsenenbildung, sonst wären sie nicht in diese Auswahl eingefügt worden.

Charakteristiken wie Innovation, Übertragbarkeit und Motivierung sind jedem dieser Beispiele gemein.

Andere gemeinsame Besonderheiten sind:

- der Umgang mit Interaktiven Methoden;
- praktische Übungen;
- häufiger Einsatz von Gruppenarbeit;
- ausgeprägte Führung und Mentoring der Trainees (besonders bei kleinen Gruppen)
- expliziter Einsatz von bereits vorhandenen Fähigkeiten der Trainees;
- gemeinsame Beteiligung und Reflexion der Trainees;
- Eingehen auf die Lernbedürfnisse - zielorientiert;
- positives und konstruktives Lernumfeld;
- Anwendbarkeit des Erlernten im persönlichen und beruflichen Umfeld;
- Selbstbestimmtes Lernen



Nachdem wir die wichtigsten Bestandteile von gelungenen Trainingsprogrammen für Erwachsene identifiziert hatten - Programme, bei den sich erwachsene Lernende weiter mit dem Lernen beschäftigen und die sie weiter dazu motivieren, neue Lernmöglichkeiten ausfindig zu machen - wollten wir die herausragendsten Beispiele genauer betrachten, damit wir sie so beschreiben können, um anderen ErwachsenenbildnerInnen wertvolle Anregungen geben zu können.

16 Beispiele, die die besten Noten der Self- und Peer Evaluation erhalten hatten, wurden sehr genau beschrieben und der „Sammlung der Best-Practices: *Die Teilnahme und Nachhaltigkeit an Prozessen des Lebenslangen Lernens von erwachsenen Lernenden motivieren*, beigelegt

Sobald wir herausgefunden hatten, was funktioniert, konnten wir neue Strategien, Methoden und Lernaktivitäten ausarbeiten, um die Motivation von erwachsenen Lernenden zu erhöhen

Basierend auf den identifizierten Faktoren, entwickelten wir eine Reihe von kreativen und kritischen Denkstrategien, die von ErwachsenenbildnerInnen verwendet werden können, um die Motivation von Erwachsenen an der Teilnahme an Programmen des Lebenslangen Lernen zu erhöhen.

## 2. Create - Motivate - Learn Projektgruppe

Unser Projekt hätte nicht nur in einem Land oder einer Region durchgeführt werden können, oder von nur einer Organisation, da es weit hinausreichen muss in Institutionen der Erwachsenenbildung in vielen verschiedenen Settings.

Und tatsächlich gibt es eine große Diversität innerhalb unserer Partnerorganisationen hinsichtlich geographische Lage, Erfahrung mit der Implementierung von Grundtvig Projekten. Die Vorteile und der Nutzen von Europäischen Kooperationen liegen klar auf der Hand.

Die Projektpartnerschaften bestehen aus zehn Partnerorganisationen aus neun Ländern.



Reading and Writing for Critical Thinking International Consortium, hat seinen Sitz in Rumänien und ist eine internationale Vereinigung von Organisationen und Einzelpersonen, die sich für die Verbreitung und die Einführung von Programmen des Lesens und Schreibens für Kritisches Denken (RWCT) einsetzen. Es unterstützt die gemeinsamen Anstrengungen aller Mitgliedsorganisationen um qualitative Bildung für Alle zu erreichen, kritisches Denken und aktives Lernen, zivile Bildung und international Zusammenarbeit zwischen AusbilderInnen im Hinblick auf kontinuierliche professionelle Entwicklung und Innovation in der Bildung



Der Thüringer Volkshochschulverband e.V. Jena, Deutschland, ist der Interessen- und Fachverband für die 23 kommunalen Volkshochschulen in Thüringen. Der Verband engagiert sich für die Umsetzung der Idee des lebensbegleitenden Lernens und gestaltet mit bildungspolitischer Verantwortung zukunftsorientierte Erwachsenenbildung. Neben der pädagogischen Arbeit in den VHS-Programmbereichen (Gesellschaft, Beruf, Kultur, Sprachen, Gesundheit und Alphabetisierung und Grundbildung), bietet der Verband Fortbildungen für das Personal in der Erwachsenenbildung an und akquiriert Projekte.



Iberika Sprachschule Berlin, Deutschland. Iberika ist eine private Sprachschule in Berlin, Deutschland. Es führt Spanisch-, Englisch- Portugiesisch- und Deutsch-Kurse durch. Die meisten StudentInnen von Iberika sind Erwachsene und Angestellte, die Weiterbildung für ihre private oder berufliche Karriere erhalten möchten.



Instituto de Formacion Integral S.L.U. Madrid, Spanien. Es führt Trainingsaktivitäten in ganz Spanien durch, und bietet über 200 Kurse pro Jahr für Firmen, Angestellten-Organisationen und Gewerkschaften, Organisationen und Einzelpersonen durch.



Centro Studi ed Iniziative Europeo, Trapatto (PA), Italien. Es arbeitet für die Förderung von kultureller, bildungsbezogener, wissenschaftlicher und ökonomischer Entwicklung sowohl auf lokalem als auch auf internationalem Niveau durch die Anwendung von innovativen und partizipativen Methoden.



Education Development Centre (EDC), Riga, Lettland. Es arbeitet im Bereich von ziviler, interkultureller und inklusiver Bildung und fördert die Entwicklung von Bildung und Demokratie in der Gesellschaft von Lettland durch die Einführung von vermehrter professioneller Kompetenzen und Kooperationen.



Modern Didactics Centre (MDC), Vilnius, Litauen. Es arbeitet im Bereich der non-formal Erwachsenenbildung. Die Haupt-Zielgruppen sind LehrerInnen, SchulspezialistInnen und ErwachsenenbildnerInnen. MDC möchte Initiativen der akademischen Gesellschaft ermutigen und unterstützen, um Veränderungen in der höheren Bildung und in der LehrerInnenausbildung herbeizuführen und Entwicklungen zur Demokratie und Kooperation zu fördern.



Interkulturelles Zentrum, Wien, Österreich. Es unterstützt die Entwicklung der Beziehungen zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und bildet Personen für die praktische interkulturelle Arbeit, besonders für grenzübergreifende Kooperationen zwischen Schulen, international Jugendarbeit, sowie interkulturelle Bildung und Diversitätsmanagement in Österreich. Die Haupt-Zielgruppen von Trainingsmaßnahmen des IZ sind PädagogInnen, JugendarbeiterInnen oder Personen, die sich für interkulturelle Themen interessieren, MultiplikatorInnen und ExpertInnen.



Orava Association for Democratic Education, Bratislava, Slowakei. Es unterstützt Slowakische ErzieherInnen in ihrer professionellen Entwicklung und fördert die Bildung in der Slowakei, indem es die breitere Bildungsgesellschaft von LehrerInnen, Schul-AdministratorInnen, Universitäten, Bildungsministerium und interessierten GemeindevertreterInnen und StudentInnen unterstützt.

ARIADNE



Ariadne Hess, stiller Partner, Zug, Schweiz. Es bietet Unterstützung für Lern- und Projektmanagement im Bereich Bildung und Pädagogik. Zielgruppe sind SchülerInnen, StudentInnen, Erwachsene in der Weiterbildung sowie SeniorInnen und Personen aus ethnischen Minderheiten.

### 3. Innovative Wege zur Lernmotivation Erwachsener

#### 3.1. Warum wurde das Handbuch entwickelt?

Dieses Handbuch wurde als Teil des EU-Projektes Create - Motivate - Learn entwickelt, um die innovativen Strategien, Techniken und Lernaktivitäten, die von den Partnerorganisationen entwickelt und getestet worden waren, weiter zu tragen.

Die Zielgruppe dieser Verbreitung sind hauptsächlich ErachsenenbildnerInnen, TrainerInnen und LehrerInnen.

Die Erfahrung zeigt uns, dass ErwachsenenbildnerInnen Handbücher dazu verwenden, neue Methoden, Strategien und Lernaktivitäten ausfindig zu machen, vor allem dann, wenn sie etwas in ihren Trainings verändern oder den Herausforderungen einer Gruppe anpassen möchten.



Die verschiedenen Arten zu unterrichten und zu lernen sind im Detail beschrieben, Hilfsmittel genannt und die Testergebnisse sind eingearbeitet. Trotzdem ist das Handbuch kein ABC für Methoden der Erwachsenenbildung, die AutorInnen nehmen an, dass die Methoden der Erwachsenenbildung den ErwachsenenbildnerInnen bekannt ist und die Wechselbeziehung zwischen Zielen, Inhalt, Methoden und Bewertung sind dem Leser/der Leserin bekannt.

Wir ermutigen ErwachsenenbildnerInnen dazu, alles für sie Nützliche aus diesem Handbuch zu verwenden, um ihre eigenen Lernstrategien zu bereichern und es mit dem Material zu kombinieren, das sie bis jetzt als nützlich erachtet haben.

Unsere Partnerschaft beruht auf dem Glauben,

dass gute ErachsenenbildnerInnen einen Unterschied machen zwischen sehr hoch motivierten Lernenden und weniger motivierten.

Gute ErwachsenenbildnerInnen besitzen eine große Anzahl an Strategien, um diese an die verschiedenen Lernstile und Dispositionen anzupassen.

Die innovativen Strategien, Techniken und Lernaktivitäten aus dem Handbuch wurden in verschiedenen Gruppen getestet, an Personen mit unterschiedlichem sozio-ökonomischen Hintergrund, einschließlich benachteiligter Personengruppen, da wir annahmen, dass diese Personengruppen die größte Herausforderung für ErachsenenbildnerInnen darstellen.

Die Beispiele, die wir in diesem Handbuch anführen, resultierten aus den Tests der Methoden des Unterrichts und des Lernens, der Techniken und der Aktivitäten in unseren Trainings.

Es wurde eine große Bandbreite von Lern-Zusammenhängen, unterschiedlichen Lern-Typen bei Erwachsenen und Inhalten der Trainingsprogramme für die Tests verwendet.

Wir möchten unsere LeserInnen dazu ermutigen, kreativ zu sein und unsere Ansätze an bestimmte Lern-Kontexte, spezielle Gruppen und Inhalte anzupassen.

Auch wenn die Ansätze an mindestens zwei Gruppen von erwachsenen Lernenden in zwei sehr unterschiedlichen Umfeldern erprobt worden sind, so würden wir es doch sehr schätzen, wenn wir ein Feedback von den ErwachsenenbildnerInnen erhalten würden, welche Erfahrungen diese gemacht haben, als sie sie erprobt haben.

Auf Seite 86 findet der Leser/die Leserin ein Feedback Formular. Wir wären jenen LeserInnen sehr dankbar, die ihre Erfahrungen und Kommentare



mit uns teilen möchten indem sie das Formular ausfüllen und an uns senden.

Wir möchten die innovativen Strategien, die wir entwickelt und getestet haben, mit ErwachsenenbildnerInnen, LehrerInnen und TrainerInnen teilen.

Das Handbuch, das das wichtigste Instrument zur Verbreitung ist, wird auf der Projekt-Webpage erhältlich sein. Es wird auch als Trainingsunterlage dienen für den Grundtvig Kurs, den wir entwickeln und ErwachsenenbildnerInnen anbieten werden.

### 3.2. Zielgruppe für das Handbuch

Dieses Handbuch ist gerichtet an TrainerInnen, die in der Erwachsenenbildung mit jenen Erwachsenen arbeiten, die nur zögerlich an Aktionen des Lebenslangen Lernen teilnehmen möchten.

Die Methoden, Strategien und Lernaktivitäten, die in diesem Handbuch beschrieben sind, können in Settings von schulischen und außerschulischen Trainingsprogrammen eingesetzt werden. Einige der Methoden und Lernaktivitäten könnten auch LehrerInnen neues aufzeigen in der Arbeit mit Teenagern oder in der Arbeit an der Schule mit den Eltern.

Das Handbuch bietet praktische Inputs um Erwachsenen besser für Lernsituationen zu motivieren. Es könnte aber auch sehr nützlich sein für Organisationen, die Kurse zur beruflichen Weiterbildung für ErwachsenenbildnerInnen anbieten möchten, oder für Anbieter von Erwachsenenbildungsprogrammen, die die Qualität ihrer Leistungen verbessern möchten.

### 3.3. Verwendung des Handbuchs

Das Handbuch hat zwei Kapitel. Das erste Einleitungskapitel stellt das Create-Motivate-Learn Projekt und Partnerschaft vor, und bietet einige Grundinformationen über dieses Handbuch. Das zweite Kapitel beginnt mit unserer Definition von „innovativen Strategien“ und den Faktoren der Motivation in der Erwachsenenbildung. Nach der Präsentation einer Tabelle der innovativen Ansätze von CreMoLe, die entwickelt wurden, um die Motivation von Erwachsenen für das Lernen zu erhöhen, wird jede innovative Methode, Technik und Lernaktivität beschrieben, zuerst anhand von Grundinformationen, und dann anhand von praktischen Beispielen, indem die Resultate der Tests zusammengefasst werden. Hilfsmittel zur Implementierung dieser neuen Ansätze finden sich in den Beilagen des Handbuchs.

Das Handbuch besteht aus 9 unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen:

- Arbeitsblätter und/oder kurze Aktivitäten, die gut in einer Trainingssituation verwendet werden können;
- Übungen/Lernaktivitäten, die bereits Erfahrung mit dem konstruktivistischen Ansatz der Dreiphasen voraussetzen: Antizipation - Wissensaufbau - Konsolidierung - Bewusstwerdung - Reflexion);
- Beschreibung von Trainingsprogrammen oder dem Ablauf von Lernaktivitäten, die wie beschrieben angewendet werden können

Grundinformationen über jede Methode, Technik oder Lernaktivität sind in einer Art "Rezept-Buch" für TrainerInnen enthalten, eine kurzgefasste Anweisung, was ein Erwachsenenbildner/ eine Erwachsenenbildnerin, der diese Methode anwenden möchte, tun kann.

Auf dem rechten Rand der Seite findet man einen Streifen mit Schlüsselwörtern.

Diese Schlüsselwörter nehmen Bezug auf:

- Bestimmte Kompetenzen und Qualifikationen: Kompetenzen und Qualifikationen, die ausgerichtet sind auf das Training, für das die Methode/Technik oder Lernaktivität empfohlen wird;
- Bestimmte Faktoren der Motivation: Faktoren der Motivation, die ausgerichtet sind auf die



beschriebene Methode/Technik oder Lernaktivität;

- Bestimmte LernerInnen/Lerngruppen: Alter und/oder Beruf der Lernenden, für die diese Methode/Technik oder Lernaktivität empfohlen wird;
- Organisation und Durchführung des Trainings, Gruppengröße: Art und Weise der Durchführung des Trainings und der Gruppengröße, für die diese Methode/Technik oder Lernaktivität empfohlen wird;
- Zeiterfordernis: die Zeit, die ein erfahrener Erwachsenenbildner/eine erfahrene Erwachsenenbildnerin benötigt, um die beschriebene Methode/Technik oder Lernaktivität zu implementieren;
- Notwendige Ressourcen/Materialien: Art der Ressourcen/Materialien, die ErwachsenenbildnerInnen benötigen, um die Methode/Technik oder Lernaktivität zu implementieren.

Die Schlüsselwörter, die uns relevant erschienen für eine der Methoden/Techniken oder Lernaktivitäten, sind hervorgehoben.

Für jede innovative Methode/Technik oder Lernaktivität haben wir einen kurzen theoretischen Rahmen erstellt, der erklären soll, warum eine bestimmte Herangehensweise effektiv ist für die Zunahme der Motivation und die weitere Durchführung des Trainings. Dieser Abschnitt leitet ein kompaktes Statement der vorgeschlagenen Prozesse ein. Zur leichteren Verwendung unter Workshop Bedingungen ist der Text so arrangiert, dass

Die Zusammenfassung des Prozesses auf einer Seite ersichtlich ist.

Die praktischen Beispiele kommen aus der Testphase der Methode/Technik oder Lernaktivität. Sie bestehen aus Hintergrundinformationen bezüglich der Pilot- und Cross-Pilot Aktivitäten, die innerhalb des CreMoLe Projektes implementiert wurden, und aus einer Beschreibung der Test-Aktivitäten.

Diese praktischen Beispiele bieten zusammen mit den Abschnitten der *Evaluation und Zusammenfassung* noch zusätzliche praktische Tips/Vorschläge für den zukünftigen Anwender/die zukünftige Anwenderin dieser Methode/Technik oder Lernaktivität.



### 3.4. Entwicklung des Handbuchs

Der Prozess, durch den dieses Handbuch entwickelt wurde, begann während des *Workshops für ErwachsenenbildnerInnen*, der innerhalb des Rahmens des CreMoLe Projektes organisiert und der von der italienischen Partnerorganisation Ce.S.I.E. in Palermo im September 2010 veranstaltet wurde.

Während dieses Workshops präsentierten wir einige effiziente Methoden, die während der Beobachtungsphase identifiziert worden sind, wir definierten das Konzept *innovative Strategien* und wir erarbeiteten den Plan zur Entwicklung der innovativen Strategien.

Jede Partnerorganisation erstellte mindestens eine innovative Strategie/Technik oder Lernaktivität für die Verbesserung der Motivation von lernenden Erwachsenen.

Dann wurde diese Strategie zunächst in Gruppen in den Ländern getestet, wo dieser innovative Ansatz für das Unterrichten und Lernen entwickelt worden war.

Das Testen der neuen Strategien wurde im Rahmen von kleinen Aktionsforschungen von beteiligten ErwachsenenbildnerInnen durchgeführt. Anfang Februar, als wir die Konferenz *Präsentation von innovativen Strategien - Seminar und Partnertreffen in Riga (Februar 2011)* durchführten, waren wir bereit, die Ergebnisse der Aktionsforschungen unseren Partnern zu präsentieren.

Wir beschrieben die innovativen Strategien und präsentierten die Ergebnisse der Aktionsforschung in einer Art und Weise, die es den Partnerorganisationen erlaubte, eine der Strategie auszuwählen und an den Lernenden im eigenen Land zu testen.

Wir unterstützten uns gegenseitig indem wir die jeweiligen Ansätze gegenseitig in verschiedenen Gruppen von Lernenden testeten, in anderen Ländern als jenen, wo die Strategie entwickelt worden war.

Es gab zwei Ausnahmen:

- Der innovative Ansatz der von der spanischen Partnerorganisation entwickelt worden war; diese Innovation war speziell für die Motivation und das gesteigerte Engagement von Bauarbeitern ausgelegt während ihres Pflichttrainings von beruflicher Sicherheit in der Arbeit. Da keine andere Partnerorganisation Pflichttrainings anbietet, entschieden die Partner, dass die spanische Organisation diesen innovativen Ansatz an einer unterschiedlichen Gruppe nocheinmal testen sollte.
- Beide deutschen Organisationen entwickelten eine Reihe von innovativen Lernaktivitäten, indem sie Online-Plattformen für das Erlernen von Sprachen verwendeten. Sie arbeiteten so zusammen, dass ein Partner eine innovative Lernaktivität auf ihrer Moodle-Plattform implementierte und testete, und der andere Partner dann Gegen-Testete.
- Kurz gesagt, unsere generelle Herangehensweise war so, dass wir uns ansahen, was bereits mit gutem oder sehr gutem Erfolg durchgeführt worden war, dass wir aus den wichtigsten Bestandteilen etwas Neues entwickelten und dann versuchten, die neuen Ansätze zu verfestigen. Der pädagogische Ansatz, den wir dafür verwendeten, nimmt immer Bezug auf bereits erlerntes Wissen, und ermöglicht eine Reflexion über neu Erlerntes Wissen und neu erlernte Fähigkeiten.

## 4. Innovative Strategien

### 4.1. Was motiviert Erwachsene dazu, zu lernen?

Umfangreiche Untersuchungen haben ergeben, dass intrinsische und autonome Formen der extrinsischen Motivation für ein langfristiges Engagement in Lernprozessen im Kontext aller Bildungsbereiche (auch der Erwachsenenbildung) förderlich sind.

Lernen ist ein lebenslanger Prozess, in dem Menschen mit ihrer Umwelt Kontakt aufnehmen und sie in sich aufnehmen. Lernen ist einer der natürlichsten Prozesse: Die Tendenz zu erforschen und zu erlernen ist uns angeboren. Eine der Haupttheorien, die Motivationsstudien als Rahmen dienen, die Selbstbestimmungs-Theorie (Deci and Ryan, 1985) - stellt unter anderem fest, dass die Neigung zur Neugier auf die Welt, die einen umgibt und das Interesse am Lernen der menschlichen Natur innewohnen ist. Und doch ist es in den meisten Lerngruppen so, dass eine externe Kontrolle in die Lernumgebung eingeführt wird, die den psychologischen Prozess des tiefen, hochwertigen Lernens untergraben kann. Es ist belegt, dass Voraussetzungen, die die Erfahrung von StudentInnen hinsichtlich Selbständigkeit, Kompetenz und Verbundenheit unterstützen, eine sehr hohe Motivation, die Selbstregulation des Lernens, verbesserte akademische Leistungen, Ausdauer, Kreativität und ein allgemeines Wohlbefinden ermöglichen.

In dieser Publikation haben wir die folgenden Faktoren für die Motivation als Schwerpunkte der innovativen Lernstrategien, Methoden und Aktivitäten genannt, alle sind zusammengefasst zu den drei Säulen der Selbstbestimmungs-Theorie:

- Selbstbestimmung (Autonomie);
- Geteilte Eigentümerschaft der Trainingsorganisationen (Autonomie und Bestimmtheit);
- Aktives Einbringen in das Lernen (Bezogenheit);
- Sofortige Umsetzung des Gelernten (Kompetenz);
- Anerkennung der Leistung des Lernenden (Kompetenz, Bestimmtheit);
- Unterstützende emotionale Umgebung (Bestimmtheit).

### 4.2. Was meinen wir mit "innovativen Strategien"?

Wenn Dinge in einer bestimmten Art und Weise über einen relativ langen Zeitraum durchgeführt werden, und die Ergebnisse sind noch nicht so gut, wie man erwartet hätte, oder haben aufgehört, sich zu verbessern, dann ist es Zeit, etwas zu verändern.

In unserem Fall: wenn alle gut eingeführten Methoden der Vergrößerung der Motivation von Erwachsene in Bezug auf Prozesse des lebenslangen Lernens getestet worden sind und die Resultate noch immer nicht zufriedenstellend sind (z.B. in Bezug auf Anzahl der TeilnehmerInnen ,

Qualität der Teilnahme, oder die Ergebnisse ihrer Teilnahme), dann ist Innovation gefragt.

In unserem Projekt waren wir uns einig, dass wir den Ansatz der Unterstützung für das Lernen Erwachsener ändern wollten. Unserem Verständnis nach bedeutet die Einführung von innovativen Strategien Erwachsene in ihrem Bestreben zu unterstützen, Neues zu entdecken indem bereits Bekanntes oder neue Ansätze neu kombiniert werden.

Wir erwarten, dass diese neue Kombination das Mittel sein wird, das die Denkprozesse von Erwachsenen und/oder ihre Herangehensweise zum Lernen ändern wird und sie so „süchtig“ nach lebenslangem Lernen werden.

Die innovativen Strategien, die wir anbieten, sollen die berufliche und persönliche Entwicklung unterstützen; sie sind übertragbar und können sich auch an Situationen anpassen, die nicht genau den ursprünglich getesteten entsprechen. Die Innovation der Strategien, die wir entwickelt und getestet haben, liegen mindestens einem der folgenden Punkte zu Grunde:

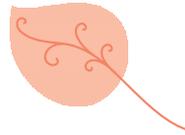
- Anwendung neuer Formen von Lernaktivitäten in einer Gruppe (oder Kategorie), die diese vorher noch nicht gekannt haben;
- Anwendung von Lernaktivitäten mit neuen Elementen: (z.B. Neue Materialien wie Hand-outs oder Arbeitsblätter, eine neue Form der Präsentation von Inputs, eine neue Art und Weise der Lerngruppen-Findung, andere Abläufe, ein neuer Fokus auf gezieltes Lern-Verhalten, etc)

In den meisten der von uns präsentierten innovativen Strategien sind zwei der oben erwähnten Kategorien der Innovation enthalten.

<b>Name der innovativen Methoden</b>	<b>Innovative Dimension</b>
Biographie Arbeit	Neues Konzept für die aktive Einbindung benachteiligter Lernender bei der Entwicklung von Kulturbewusstsein und kultureller Ausdrucksfähigkeit.
Online Café für den Spracherwerb	Neues Medium um Kommunikation in einer Fremdsprache in einer strukturierten Art und Weise zu trainieren.
Community Abbildung	Neue Einsatzmöglichkeit (Bewertung) einer populären Community-Entwicklungsaktivität
Sich ins Bild versetzen (Stepping in the picture)	Neuer Ansatz zur Verwendung (Nutzung) von Lernmaterialien
Vorausschauend Lesen (Reading with prediction)	Neues Profil (Rolle) von Eltern als Lernende in Bezug auf die Ausformung von Lesefähigkeiten und der Aufwertung des Lesens von Kindern.
Basisfertigkeiten für Gruppendiskussionen	Neues Lerninstrument für metakognitives Lernen
Nutzen und Kosten	Neues Lerninstrument für metakognitives Lernen
Film als Motivationsimpuls für Kommunikation	Neuer Ansatz durch den Gebrauch des Mediums Film in einer Lernsituation
Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Kooperativen Lernstrategien für eine neue Zielgruppe in einer herausfordernden Lernumgebung mi



## 5.2. Biographie Arbeit: Assoziative Bilderkarten (Österreich)



### Einführung - ein Überblick

Biographiearbeit ist eine Möglichkeit, mehr über sich zu erfahren, Zusammenhänge zu erkennen zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, zwischen sozialer Lebenswelt und dem eigenen Leben, den eigenen Perspektiven und Zielen. Durch die Beschäftigung damit können Ressourcen zugänglich gemacht und die Gestaltbarkeit des eigenen Lebensentwurfes sichtbar gemacht werden. Die Aktions- und Entscheidungsmöglichkeiten der Personen können besser verständlich gemacht werden und so als richtige Lösung in diesem spezifischen Moment akzeptiert werden, auch wenn die Person heute anders agieren würde. So wird der momentane mentale Zustand und die heutigen Erfahrungen der Person sichtbar und leichter zu verstehen.

In der Beschäftigung mit der eigenen Biographie durchläuft die Person einen Prozess der Bewusstwerdung, in dem auch ist ein Prozess, in dem auch Anpassungen und das Verstehen von versteckten Zielen und Motiven möglich wird. Das Ziel der Biographiearbeit ist das Erkennen und die aktive Entwicklung des eigenen Lebensweges.

### Schritte zur Implementierung dieser Methode

Biographiearbeit beinhaltet eine Reihe von methodischen Ansätzen (siehe Beilage 8). Hier werden wir beschreiben, welche Schritte notwendig sind, um die Methode der „Assoziativen Bilderkarten“ anzuwenden. Generell können Bilderkarten in der Beratung, Therapie, im Coaching und Training für zahlreiche unterschiedliche Zwecke angewendet werden. Durch die Bilderkarten werden Personen dazu angeregt, sich mit ihrem Inneren - ihren Erinnerungen, Erfahrungen, Idealen und Gefühlen - auseinanderzusetzen und dies mit Assoziationen zu verbessern und zu verfeinern. Die Interpretationen einer Person werden immer so akzeptiert, wie sie von den TeilnehmerInnen gewählt werden.

Untenstehend werden wir die Verwendung der Bilderkarten im Rahmen der Biographiearbeit beschreiben, die die Identifizierung und Aktivierung der Ressourcen der TeilnehmerInnen zum Ziel haben.

Das Ziel der Aktivität ist die TeilnehmerInnen dabei zu unterstützen, sich ihrer ureigenen Ressourcen bewusst zu werden, indem sie sich an eine herausfordernde Situation in ihrer Vergangenheit erinnern, und indem sie abrufen,

Angestrebte Kompetenzen
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen Lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
Angestrebte Faktoren der Motivation
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
Angestrebte Zielgruppe
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
Organisation des Lernens, Gruppen
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
Zeiterfordernisse
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
Notwendiges Material
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia

was ihnen dabei geholfen hat, diese Situation zu meistern. Während dieser Aktivität können so zusätzliche Kompetenzen und Ressourcen entdeckt werden.

Um diese Aktivität mit einer Gruppe von 12 Personen durchführen zu können, benötigen Sie ein Set Assoziativer Bilderkarten. Legen Sie die Karten offen auf den Tisch, so dass sie von allen TeilnehmerInnen gesehen werden können. Teilen Sie die Gruppe in kleinere Gruppen von 3-4 Personen.

Die TeilnehmerInnen sollen nun ihre Augen schließen, und sich an eine Situation in ihrer Vergangenheit zurück erinnern, die für sie eine besondere Herausforderung dargestellt hat. Geben Sie den TeilnehmerInnen Zeit, eine Situation auszuwählen, die sie den anderen mitteilen können und wollen.

Danach können die TeilnehmerInnen einige Karten (2-4 Stück) auswählen, die am besten die besondere Situation als auch die Ressource, die es ihnen ermöglichte, diese Situation zu meistern, darstellen.

Die TeilnehmerInnen sollen nun in den Kleingruppen die Karten so vor sich ablegen, dass sie eine Geschichte erzählen. Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin hat ca. 5 Minuten Zeit, um den anderen die Situation und zu schildern und welche Ressourcen verwendet wurden, um diese zu meistern.

Danach wird in der Großgruppe besprochen wie es für jeden Einzelnen war, seine eigene Geschichte zu erzählen und die Geschichten der anderen zu hören. Führen Sie dann gemeinsam mit den TeilnehmerInnen eine Evaluation durch, wobei niemand gezwungen werden soll, über seine Erfahrungen zu sprechen.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen Lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia

## Praktisches Beispiel

### Hintergrundinformation bezüglich der Pilot- und cross-Pilot-Aktivitäten

Den Hintergrund für die Entwicklung (Adaptierung) dieser innovativen Methode bot die Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen mit migrantischen Jugendlichen (Jugendlichen mit Deutsch als Zweitsprache) im Rahmen eines Projektes des Interkulturellen Zentrums im Jahr 2010.

Als das Resultat von zahlreichen Beschäftigungen (Anstellungen) ohne Berücksichtigung von Qualifikationen (die kürzere Beschäftigungszeiten mit sich bringen), sind Junge Menschen mit Migrationshintergrund zwei - bis dreimal so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie nicht-migran-tische Jugendliche.

Das Konzept beinhaltete Training in sozialen und interkulturellen Kompetenzen, Berufsorientierung, Gender Fragen, Befassung mit Kulturthemen, Aufbau von Mentor-Mentee-Partnerschaften, Organisation von Berufspraktika, Jobvermittlung und biographischer Arbeit.

Fast alle der Teilnehmerinnen hatten die Schule vorzeitig abgebrochen, hatten bereits an unterstützende Maßnahmen (Berufsorientierung, Berufssuche) teilgenommen, waren aber alle aus dem Kurs ausgeschieden und manche hatten eine Lehre abgebrochen. Deshalb sollte dieses Projekt dazu dienen, diese jungen Menschen zu unterstützen und zu motivieren, ihre Optionsmöglichkeiten zu vergrößern und einen Beruf zu ergreifen, in dem sie auf bereits bestehende Kompetenzen aufbauen und neue entwickeln.

Nach vier Wochen Training und wegen eines fixierten Trainingskonzeptes mussten wir trotz widriger Umstände mit der Biographiearbeit beginnen, das Auswahlverfahren des Arbeitsamts war nicht gemäß der vorgeschlagenen Kriterien durchgeführt worden und so war die Gruppenbildung noch nicht abgeschlossen (was ein Grund für das vermehrte Fernbleiben der Teilnehmerinnen sein könnte). Wir hofften, dass die Biographiearbeit die Motivation der TeilnehmerInnen vergrößern würde und begannen mit diesem Ansatz in einem 6-Tage Programm, das wir untenstehend beschreiben. Wir starteten jeden tag mit einer Warm-up Aktivität und mit einer Reflexion über den vergangenen Tag.

#### Tag 1: Biographiearbeit - Einführung

- Metapher-Das Leben als Reise (Was ist Teil der Reise? In welcher Weise gleicht das Leben einer Reise) Brainstorming
- „Philosophieren“ über bestimmte Aspekte des Lebens (Ziele, Orientierung, „Gepäck“, Reisegefährtnen, Verantwortung, etc.) Gruppendiskussion.
- Kurze Diskussion über Fragen bezüglich Sprache, Bilingualität, Sprachen lernen als Kind versus Sprachen lernen als Erwachsener
- Zusätzliche Aktivität zum Kennenlernen der gegenseitigen Lernerfahrungen (im weitesten Sinn), die TeilnehmerInnen standen im Kreis, die TrainerInnen stellten Fragen über das Leben, diejenige, die übereinstimmten, traten einen Schritt vor.

#### Tag 2: Herkunft

- Herkunftsfamilie: Genogramm erstellen, individuell und dann Vorstellung in der Gruppe;
- Fragen der Trainerinnen oder der Trainees an die vorstellende Person: Wer lebt in der Nähe/ weit weg Mit wem bist du weiter in Kontakt und mit wem nicht? Wer kam früher nach Österreich?
- Frauen- und Männerberufe in der Familie; die TeilnehmerInnen schrieben die Berufe ihrer Familienmitglieder auf Karten, und stellten Verbindungen her.
- Gruppendiskussion über die Ergebnisse bezüglich Beruf, basierend auf den dargestellten Posters.

#### Tag 3: Sprache

- Sprachen, die in Österreich gesprochen werden, Wertschätzung verschiedener Sprachen durch die TeilnehmerInnen in ihrem Lebensumfeld

- Input der TrainerInnen bezüglich Sprachkompetenzen und ihren unterschiedlichen Elementen (Sprechen, Verständnis, Schreiben, Lesen); Umgangssprache versus komplizierten Ausdrücken, Geschichte und Bedeutung von Namen;
- Einführung in das Thema "Ressourcen": das "Gepäck" der Reisenden, was haben die Lernenden aus ihren Familien mitgebracht (z.B. Ressourcen, Werte), Arbeit in Kleingruppen zur Vorbereitung eines Posters mit Symbolen, Präsentation, Diskussion über Ähnlichkeiten und Unterschiede.

#### **Tag 4: Ressourcen**

- Geschichten über Lernressourcen (Alles dient im Leben für etwas) Geschichten lesen ("Fatima", aus "Palast der Geschichten" von Reinhold Dietrich); Verständnis der Geschichte, Gruppendiskussion, Entwicklung eines Systems des Monitoring der individuellen Resultate der Biographiearbeit (paarweise Reflexion)
- Fantasiereise: „Reise durchs Leben“, TeilnehmerInnen beobachten ihre eigene Reise durch das Leben von oben, schauen auf die verschiedenen Situationen auf der Straße ihres Lebens;
- Selbstvertrauen, Ressourcen; individuelle Arbeit, in der die TeilnehmerInnen eine positive Erfahrung auswählen und ihren Anteil daran beschreiben, indem sie Fragen beantworten wie: Welche meiner eigenen Fähigkeiten habe ich verwendet? Dann Arbeit in Kleingruppen zur Analyse des Beispiels.

#### **Tag 5: Ressourcen**

- Vom Individuum zum Kollektiv: "Schwierige Lebenssituationen", Auswahl der Karten (Kartenbeispiel: Erwachsen Werden, Unsicherheit, unsichere Zukunft/ eine Enttäuschung erleben/ Dinge entwickeln sich nicht so, wie du es erwartest, etc.)
- Präsentation der Strategien, um schwierige Situationen zu überwinden; die TeilnehmerInnen arbeiten in Kleingruppen über die gewählten Lebenssituationen, sie wählen eine Bildkarte, beschreiben, warum diese zum Thema passt, schreiben eigene Erfahrungen/Tips/Ratschläge für Personene, die sich in einer ähnlichen Situation befinden: „Wie kannst du diese Situation lösen?“
- Kraftquellen (Ressourcen in schwierigen Situationen); die TeilnehmerInnen teilen die Karten auf dem Boden in verschiedene Gruppen auf (Natur, Familie, Freunde, Religion, Hobby, etc.) Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin wählt eine der vorbereiteten Karten aus und positioniert sich vor seiner für ihn/sie am wichtigsten Kraftquelle. Die Gruppen, die so entstehen, stellen sich gegenseitig Fragen.
- Vorführung des Films "Jasmin". (Jasmin ist die Tochter von pakistanischen EinwanderInnen, die zwischen zwei vollkommen unterschiedlichen Identitäten lebt.) als Beispiel für Kraftquellen. Erklärung über Filmauswahl, Beobachtungen; Diskussion.

#### **Tag 6: Identität**

- Verantwortung für den individuellen Erfolg dieses laufenden Trainings. Die TeilnehmerInnen füllen das Formular: "Verantwortungskuchen" aus. Gemeinsame Diskussion über unterschiedliche Positionen, Perspektiven.
- Soziale Fähigkeiten eines/einer Angestellten; Mind-Mapping Aktivität.
- Identität - meine innere Welt (von Innen nach Außen; Umwelt, Verhalten, individuelle Fähigkeiten, Werte, Kraftquellen); individuelle (persönliche) Beschreibung jedes/jeder Teilnehmers/in;
- Gestaltung einer fiktiven (jugendlichen) Identität. Die TeilnehmerInnen verwendeten kreative Methoden für die Präsentation, wie z.B. Rap-Musik.

Einige der Aktivitäten der Biographiearbeit wurden in Rumänien mit einer Gruppe von 6 jungen RumänInnen getestet (Roma Oberstufen-SchülerInnen) im Rahmen ihres monatlichen Treffens mit ihrem Mentor. Die Methode wurde in unterschiedlich strukturierten Aktivitäten verwendet, die

ungefähr 3 Stunden dauerten, wie unten beschrieben.

Nach einer kurzen Einführung sollten die TeilnehmerInnen folgende Aufgabenstellung erfüllen: *Notiere eine Geschichte, einen Liedtext und die Melodie eines Songs, einen Comicstrip oder das Script eines Films über dein Leben als Reise.* Fragen zur Anleitung wurden gestellt, die gemeinsam mit den TrainerInnen gelesen wurden, um sicher zu stellen, dass alle sie verstanden hätten. Dann arbeiteten die StudentInnen individuell, um über das Thema nachzudenken und Notizen zu machen. Darauf wurde in Zweiergruppen über das Notierte diskutiert, die TrainerInnen unterstützen die Arbeit der Entscheidungsfindung, wie weitergearbeitet wird. Die Jugendlichen stellten sich auch gegenseitig Fragen und unterstützten so die Entscheidung, welches Gedicht/Geschichte etc. über sich selber und ihr Leben als Reise ausgewählt werden sollte. Dann wurden die ausgewählten Themen ausgearbeitet und zum Schluss ermunterten die TrainerInnen die Jugendlichen dazu, ihre Werke vorzustellen. Bei der Präsentation wurden Verständnisfragen gestellt.

Die Aktivität endete mit einer Gruppenreflexion mit folgenden Fragen: "Was habe ich über mich selbst und mein bisheriges Leben gelernt / Was habe ich über das gelernt, wie meine Reflexionen über meine Reise sind?"

## Evaluierung

In der Pilot-Phase wurde die Aktivität mittels einer Selbst- und Peer-Evaluierung durchgeführt, am Ende jedes Trainingstages und am Ende der Woche, basierend auf der Frage „*Was haben wir gelernt und wie können wir es verwenden?*“ Die TrainerInnen führten auch täglich Evaluierungen bezüglich Gruppendynamik, individuelle Fortschritte und notwendige Adaptierungen durch. Die Schlussfolgerungen und Erkenntnisse der TeilnehmerInnen zeigten folgende Aspekte: Wegen der spezifischen Situation in der Gruppe generell während der Einführungsphase der Biographiearbeit (neue Gruppenmitglieder kamen zu einer Gruppe aus bereits 9 Personen hinzu), waren die TeilnehmerInnen nicht genug vertraut miteinander und wollten ihre oft schwierigen Familiensituationen nicht vor den anderen präsentieren, und zeigten so oft ein Desinteresse. Schwierigkeiten entstanden auch aus der täglichen Fluktuation und es war nicht einfach die geplante Herangehensweise der „Bottom to top“ Arbeit weiterzuführen. Obwohl einige TeilnehmerInnen versuchten, Andere dabei zu unterstützen, sich über einen längeren Zeitraum auf ein bestimmtes Thema zu konzentrieren, stellte sich auch das als sehr schwierig heraus. Generell war es für die TeilnehmerInnen nicht einfach, an Gruppendiskussionen teilzunehmen.

Dazu kam noch, dass es eine Teilung der Gruppe gab in interessierte und gleichgültige TeilnehmerInnen und es war schwierig für die TrainerInnen, mit dieser Situation umzugehen. Aus diesen Gründen musste das Konzept auch von Zeit zu Zeit umgeändert und adaptiert werden.

Wegen der Sprachprobleme (einige TeilnehmerInnen sprachen oder verstanden Deutsch nicht gut genug, um den Themen folgen zu können) war eine Übersetzung notwendig, die von gut Deutsch sprechenden Gruppenmitgliedern durchgeführt wurde, was allerdings zu Unterbrechungen in den Diskussionen führte.

Die Gruppenbildung durch die Gruppenmitglieder fand meistens anhand von ethnischen Kriterien statt. Wenn die TrainerInnen gemischte Gruppen einteilten, zeigten die Diskussionen in den Gruppen bessere Resultate. Die Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen war signifikant höher wenn es um Themen der eigenen Identität ging. Für diese Themen führten wir ein spezielles Follow-up durch.

Die Gruppenreflexion in der Woche nach der Einführung der Biographiearbeit brachte ein interessantes Resultat. Die TeilnehmerInnen entschuldigten sich für ihr desinteressiertes Verhalten während der Biographiearbeit.

Die Aktivitäten der cross-tested Gruppe der Roma Jugendlichen wurde durch folgende Fragen an die Gruppe evaluiert: „Was habe ich über mich selbst gelernt bei der Reflexion über mein Leben? / Was habe ich über das gelernt, wie meine Reflexionen über meine Reise sind?“ und durch individuelle Reflexion mittels eines Feedback-Formulares. Die Ergebnisse waren: Einige der TeilnehmerInnen schrieben „sichere“ Statements, wie sie in der Schule üblich sind (obwohl sie sich mündlich sehr detailliert persönlich geäußert hatten). Das könnte ein Zeichen für die Unsicherheit

beim Schreiben sein oder den Einfluss der Umgebung reflektieren, in dem das Meeting stattgefunden hatte (in einer Schule); Diese Aktivität wird am besten außerhalb einer Schule durchgeführt, und nicht schon beim ersten Gruppentreffen; Alternative Ausdrucksmöglichkeiten (nicht nur schriftlich) sollten gefunden werden. Die Erwartungen der TrainerInnen, dass die Jugendlichen persönliche Sichtweisen reflektieren und präsentieren würden, war unrealistisch.

Was in der Gruppe präsentiert wurde bezüglich der Fragen wie: „Was habe ich über mich selbst gelernt bei der Reflexion über mein Leben? / Was habe ich über das gelernt, wie meine Reflexionen über meine Reise sind?“ war keine Reflexion über den Gebrauch der Reflexion, sondern eher ein Lernen über die eigene Persönlichkeit. Da die TeilnehmerInnen aber an das Mittel der Reflexion nicht gewohnt sind, reicht ein einziges relativ kurzes Meeting nicht aus, um dies zu erlernen.

Die Gruppengröße war sehr wichtig; die Aktivität kann am besten in kleinen Gruppen durchgeführt werden. (max 8 TeilnehmerInnen)

Die TeilnehmerInnen selbst schlugen vor, dass ein Follow-up gut wäre, sie würden sich dann entspannter fühlen, sicherer in der Gruppe und es wäre leichter möglich, sich besser kennen zu lernen.

Der Eindruck der TrainerInnen war, dass das schriftliche Feed-back nur zum Teil die Wirkung der Aktivität auf die Gruppenmitglieder reflektierte; es hatte den Anschein, als ob sie das hinschrieben, von dem sie dachten, dass die TrainerInnen es erwarteten. Das könnte auch als ein Zeichen ihrer Unsicherheit gewertet werden.

## Schlussfolgerungen



Die Pilot-Aktivitäten haben gezeigt, dass die Motivation - ersichtlich an der Abnahme des Fernbleibens der TeilnehmerInnen - nicht signifikant zugenommen hat in der Gruppe als Ganzes. Eine signifikante Zunahme der Motivation für die Teilnahme an Lernaktivitäten konnte nur bei einigen TeilnehmerInnen beobachtet werden. Unsere Hypothese (z.B. *Teilnahme an Gruppenarbeit, bei der das Thema das eigene Leben ist, führt zu vermehrtem Lernerfolg und damit einhergehend zu einem Verhalten, das ein Interesse für die Teilnahme an weiterem Lernen zur Folge hat*) konnte nicht bestätigt werden. Das könnte ein Hinweis dafür sein, dass die Biographiearbeit eine eher länger andauernde Methode darstellt, besonders wenn sie in einer Gruppe mit Jugendlichen durchgeführt wird.

Die Teams, die die Pilot- und Cross-Pilot Aktivitäten durchgeführt haben, sehen den Wert der Biographiearbeit auch für die beschriebenen Zielgruppen, allerdings muss das Konzept in bestimmten Punkten adaptiert werden:

- Die Methode ist sehr effektiv bei länger bestehenden kleinen Gruppen. Im Fall der Pilot-Aktivitäten war die Gruppe noch immer mit der Klärung des individuellen Gruppen Status beschäftigt (die Einführungsphase erfolgte zu früh, die Positionierung eines jeden einzelnen in der Gruppe war noch nicht abgeschlossen); im Fall der Cross-Pilot Aktivitäten war die Gruppe noch nicht lange genug zusammen und sie kannten sich noch nicht so gut.
- In beiden Fällen hatten die TrainerInnen, die die Biographiearbeit einführten, noch nicht mit den Gruppen zusammengearbeitet, obwohl die Biographiearbeit ein bestimmtes Niveau an Vertrautheit mit der Gruppe und Erfahrung im Umgang mit der Gruppe benötigt.
- Biographiearbeit benötigt sehr viel Zeit; idealerweise sollten vor der Einführung der Methode, währenddessen und danach individuelle Gespräche mit den Lernenden durchgeführt werden
- Die Erfahrung mit der speziellen Zielgruppe in bezug auf die Pilot-Aktivitäten (Jugendliche mit Migrationshintergrund) hat gezeigt, dass Migration bzw. Migrant-sein von der Gesellschaft als Defizit angesehen wird. Das macht es schwierig, in der Gruppe über Familienthemen zu diskutieren. In diesem Fall war es auch wichtig, für eine durchgängige Sprache zu sorgen, besonders wenn mit einer komplexen Methode und einer Gruppe mit Sprach- und Verständnisschwierigkeiten gearbeitet wird.

### 5.3. Online-Café für den Spracherwerb (Deutschland)



#### Einführung - Ein Überblick

Iberika und der Thüringer Volkshochschulverband e.V. haben eine innovative Methode entwickelt, um ihren erwachsenen Lernenden die Möglichkeit zu geben, mehr Zeit zwischen den einzelnen Kursen mit dem praktischen Üben der Sprache zu investieren. Mit Hilfe dieser Methode sollen Lerner in der Lage sein, mehr und besser zu lernen und - so auf lange Sicht - nachhaltiger an Prozessen des lebenslangen Lernens teilzunehmen.

Das Online-Café ist ein Online-Forum. Es wurde während der Pilot- und Cross-Pilot-Phase des CreMoLe Projektes von beiden Organisationen benutzt, um SprachkursteilnehmerInnen zu motivieren.

Das Online-Café ist Teil von Blended Learning. Nach Sauter, Sauter und Bender (2003), ist Blended Learning eine Kombination aus den Vorteilen des direkten, persönlichen Lehrens und dem auf Technologie basierenden E-Learning. Die KursleiterInnen müssen die Lernenden in der E-Learning-Phase anleiten. Für diesen Zweck sollte idealerweise eine E-Learning -Plattform eingerichtet werden, die jederzeit und von überall benutzt werden kann und über die die KursleiterInnen den Lernenden Information, zusätzliches Material, Rätsel, offenen online Foren, etc. zukommen lassen zu können.

Vor Dezember 2010 hatten weder Iberika noch der Thüringer Volkshochschulverband e.V. in ihren Organisationen Blended Learning angewendet. In der Einführungsphase des Blended Learning wurden verschiedene Arten von Übungen entwickelt und getestet. In der Cross-Testing Phase benutzten beide Organisationen die open-source E-Learning-Plattform „Moodle“.

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Beschreibung einer Übung: dem Online-Café.

#### Schritte zur Implementierung der Methode

Die Evaluierung der Pilot- und der Cross-Pilot Phase hat gezeigt, welche Schritte für eine erfolgreiche Implementierung des Online-Cafés notwendig sind:

1. Stellen Sie sicher, dass Sie und Ihre Lernenden genügend Computer-Kenntnisse haben, um eine E-Learning Plattform zu verwenden. Ansonsten brauchen Sie Personen, die zunächst eine Einführung in den technischen Teil durchführen.
2. Stellen Sie sicher, dass Sie und Ihre Lernenden Zugang zu einem Computer haben, entweder in Ihrer Organisation oder zu Hause.
3. Wählen Sie eine E-Learning-Plattform, die die Möglichkeit bietet, ein Online-Forum herzustellen. Die Art

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen Lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia
e-learning Plattform

der Plattform/des Forums hängt von den finanziellen Möglichkeiten der Bildungsinstitution oder der Lernenden ab. Davon abhängig kann entweder ein fertiges System gekauft werden oder eine open-source Software wie Moodle, bei der man die E-Learning-Plattform selber gestaltet. Bereits fertige Systeme sind meistens benutzerfreundlicher, open-source E-Learning-Plattformen können individueller gestaltet werden. Wenn Sie sich für letzteres entscheiden, bedenken Sie, dass der Lehrer/die Lehrerin extra Zeit für das Herstellen und Herunterladen von individualisierten Übungen einrechnen muss.

4. Analysieren Sie die Bedürfnisse (Grammatik, Vokabel, Geläufigkeit, Exaktheit, etc.) und die Interessen (Themen) Ihrer Sprachlerngruppe. Benutzen Sie je nachdem unterschiedliche Themen für das Online-Café. Das kann ein Thema sein, über das Sie diskutieren möchten, wie Politik, Umwelt, Hobbies, Freizeitaktivitäten, etc. Das Thema kann mittels eines anderen Mediums eingeführt werden, das auf die E-Learning-Plattform geladen oder installiert worden ist. Es könnte ein Lied sein, eine Filmsequenz, die Rede einer berühmten Person oder ein Zeitungsartikel. Die Diskussion kann sich durch dieses zusätzliche Medium weiterentwickeln.
5. Richten Sie die technische Umsetzung des Online-Cafés ein und machen Sie es für alle Lernenden zugänglich (Login etc.)
6. Erklären Sie den Lernenden das Online-Café und das zusätzliche Material. Es ist wichtig mit den Lernenden über die
  - a. Vorteile des Blended Learning,
  - b. die Verwendung des Online Cafés zu sprechen.
 Erinnern Sie die Lernenden daran das Online-Café regelmäßig zu nutzen.
7. Starten Sie die Nutzung des Online-Cafés im Unterricht. Nicht nur Sie als LehrerIn sondern auch die Lernenden können Material oder Fotos, Links oder Artikel in das Café hochladen. Das vergrößert die Interaktivität der Methode.
8. Korrigieren Sie die Lernenden. Das kann direkt im Online-Café (Forum) passieren, oder im nächsten Unterricht. Sie können sich auch aktiv an den Diskussionen beteiligen. Bringen Sie neue Aspekte ein und seien Sie selbst TeilnehmerIn an Ihrem Unterricht. Das gibt Ihnen auch die Möglichkeiten, Korrekturen zu machen.
9. Evaluieren Sie die Verwendung des Online-Cafés nach der ersten Session um eine bessere Einschätzung über die Meinungen der Lernenden zu erhalten.
  - Wie viele haben die Plattform benutzt?
  - Wenn einige sie nicht benutzt haben, aus welchem Grund?
  - Gibt es technische Schwierigkeiten?

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen Lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia
e-learning Plattform

10. Passen Sie so oft wie notwendig die Themen an die Bedürfnisse der Lernenden an. Überlegen Sie sich den Gebrauch von unterschiedlichen Medien wie Videos, Bilder, live streams, etc.
11. Fahren Sie mit der Überprüfung des Lernfortgangs Ihrer Lernenden fort. Gibt es bezüglich des Inhalts Schwierigkeiten? Wo wird noch mehr Unterstützung benötigt (Grammatik, Hör- oder Leseverständnis, etc.) Verwenden Sie die Resultate für die weitere Planung des Kurses.
12. Schlussevaluierung. Sprechen Sie mit Ihren Lernenden über die Benutzung des Online-Cafés: War es nützlich? Was könnte verbessert werden? Was waren die Stärken und Schwächen der Methode?

### Praktisches Beispiel

Das Online-Café kann in verschiedenen Settings mit verschiedenen Gruppen durchgeführt werden. In der Pilot- sowie in der Cross-Pilot-Phase von Iberika und des Thüringer Volkshochschulverband e.V. wurde das Online-Café mit Sprachkursteilnehmern getestet. Beide Organisationen führten die Tests mit verschiedenen Zielgruppen und verschiedenen Settings und mit unterschiedlichen E-Learning-Plattformen durch.

Als wir uns die Verwendung des Online-Cafés überlegten, wussten wir, dass der Fremdspracherwerb eine Reihe von Fragestellungen aufwirft, die große Anstrengungen verlangen. Ein großes Problem beim Erlernen einer Fremdsprache ist das Fehlen der Motivation kontinuierlich alleine zuhause zu lernen. Dieses Phänomen kann vor allem in Klassen beobachtet werden, die größere Abstände zwischen den einzelnen Sessions haben. Viele der Lernenden sind berufstätig und haben weder die Zeit noch die Energie, außerhalb der Klasse zu lernen. Besonders die Lernenden, die nicht sofort vom Spracherwerb profitieren können - zum Beispiel indem sie in das Land fahren, wo die Sprache gesprochen wird - spüren dieses Problem.

Ein anderes Problem, das oft auftritt ist, wie ein Lerner, der einen Kursstunde gefehlt hat, diese nachholen kann. Meistens haben die Lernenden keinen Zugang zum Lernmaterial und wissen nicht, was sie versäumt haben. Manchmal ist das Sprachenlernen auch nicht sehr unterhaltsam, Vokabel müssen auswendig gelernt und die Grammatik öfters wiederholt werden. Die Konsequenz daraus ist, dass die Lernenden zwischen den einzelnen Kurseinheiten wenig Energie fürs Lernen aufbringen und im schlimmsten Fall ganz mit dem Kurs aufhören. Um diesem Problem zu begegnen haben wir uns für das Online-Café entschieden.

Hier ist ein Beispiel, wie das Online-Café verwendet wurde:

Nachdem alle technischen Aspekte berücksichtigt worden waren und die Lernenden mit dem Format des Online-Cafés vertraut waren, führten die Kursleiter das Thema ein: "We shall be free". Für diese Aktivität installierten wir auf der E-Learning-Plattform einen Link zum Song von Garth Brooks: „We shall be free“. Die Lernenden hörten sich zunächst den Song an. Danach mußten Sie ein Arbeitsblatt ausfüllen, in dem sie in leeren Feldern den Liedtext komplettieren mussten. Sie konnten sich dann selbst korrigieren, nachdem sie den Songtext erhalten hatten. Als nächstes mussten die StudentInnen im Online-Café folgende Aufgabe erfüllen: „*Erzählen Sie Ihrem Mitlernenden, was für Sie wichtig ist, um sich frei zu fühlen wie in dem Song. Drücken Sie Ihre Gefühle aus und antworten Sie auf die Meinungen der anderen.*“

*Beispiel: Wenn sich die PolitikerInnen der sozialen Probleme der BürgerInnen annehmen, werden wir frei sein.*

Die Lernenden teilten ihre Ideen mit und kommentierten die Meinungen der anderen. Die Kursleiter korrigierten die Fehler der Lernenden indem sie mit ihnen im Online-Forum interagierten.

*Ein Student schrieb: Wenn es keine Waffen mehr gibt, werden wir frei sein*

*Der Lehrer antwortet: Du denkst, wenn es keine Waffen mehr gibt, werden wir frei sein. Und wie schaut es mit der Freiheit der Gedanken aus?*

Sie können einen Überblick über die Aktivitäten der Pilot- und Cross-Pilot-Phase, sowie mehr Beispiele der online-Diskussionen in der Beilage 9-11 finden.

## Evaluierung

Die Evaluierung über die Verwendung des Online-Cafés wurde mittels eines Fragebogens und Diskussionen mit den Lernenden durchgeführt. Zusätzlich reflektierten die KursleiterInnen den Fortschritt der Lernenden und den Grad ihrer Beteiligung. Um die Resultate zusammenzuführen, gab es in beiden Organisationen eine Feedback-Runde mit den KursleiterInnen, die die oben genannten Lernaktivitäten durchgeführt hatten. Die untenstehenden Ideen sind das Resultat des Fragebogens und des Feedbacks der TrainerInnen.

Das Online-Café bietet eine Reihe von Vorteilen. Zum Beispiel kann der Lerner grammatikalische Strukturen üben, neue Vokabeln lernen und seine Schreibfähigkeiten in der Fremdsprache verbessern unabhängig von Raum und Zeit. Zusätzlich kann er durch die Korrekturen der Kursleiter auch von den Fehlern der anderen Lernenden lernen, nicht nur während des Unterrichts, sondern auch in der online Kommunikation. Die KursleiterInnen können viel über die Interessen und Lernbedürfnisse ihrer Lernenden lernen. Ein anderer Vorteil des Online-Cafés oder einer anderen E-Learning-Plattform ist, wenn ein LernerIn eine Stunde versäumt hat, kann er/sie wenigstens an der Diskussion teilnehmen und den Stoff in einer flexiblen Art und Weise nachholen.

Die Lernenden können ihre Schreibfähigkeiten verbessern, ihre eigene Meinung ausdrücken und kreativ sein durch die Verwendung des Online-Cafés. Sie können kommunizieren, interagieren, und Kontakte knüpfen, auch außerhalb des Unterrichts. KursleiterInnen und LernerInnen können sich sofort gegenseitig Feedback geben. Die Themen können ohne Zeitlimitierung diskutiert werden.

All diese Punkte vergrößerten die Motivation der meisten Lernenden, alleine zuhause zwischen den Unterrichtseinheiten zu lernen. Die gelungene Verwendung des Online-Cafés hängt vor allem von folgenden Elementen ab:

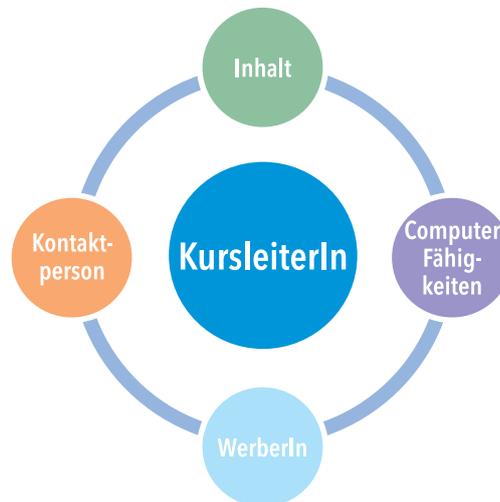
- Alter: das Online-Café wurde öfter von jüngeren TeilnehmerInnen benutzt, vor allem wegen des Effekts des Kontaktes knüpfens;
- Kombination mit anderen Medien: es sollte eine Reihe von Medien benutzt werden um das Lernen spannender zu machen.
- Thema: Themen, Medien und Interessen der TeilnehmerInnen sollten zusammenpassen.
- Zeitrahmen: es kann einige Zeit dauern, bis die Verwendung des Online-Cafés erlernt ist, deshalb sollte das Online-Café nur in länger andauernden Kursen verwendet werden.
- Die Computerkenntnisse der Lernenden: wenn diese nicht gut genug sind, kann die Verwendung des Online-Cafés eher kontraproduktiv sein.

## Schlussfolgerungen

Zusammenfassend können wir sagen, dass der Erfolg des Online-Cafés von drei Umständen abhängt:

a) Der Trainer/die TrainerIn, der Lehrer/die Lehrerin

LehrerInnen und TrainerInnen befinden sich in einer Zwickmühle: Sie sind nicht nur die Personen, die den Inhalt des Kurses vermitteln sollen, sondern auch den Gebrauch der E-Learning-Plattform und sie sind die Kontaktperson bei technischen Problemen und Beschwerden.



Es ist auch wichtig, dass die Organisation, den/die den KursleiterIn beschäftigt, die Extra-Zeit, die bei der Implementierung des Online-Cafés entsteht, bezahlt. Die KursleiterInnen sollten auch darauf vorbereitet sein, dass es einige Zeit dauern kann, bis die TeilnehmerInnen das Online-Café wirklich benutzen. Deshalb ist es notwendig, dass die KursleiterInnen vor allem am Anfang öfters das Online-Café erklären und vorstellen und Fragen dazu beantworten.

b) die Lernenden:

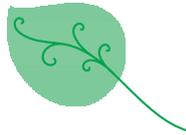
- Das Alter der Lernenden;
- Die Computerkenntnisse der Lernenden in Kombination mit ihrer Haltung gegenüber der Technologie im allgemeinen, sollten die Lernenden keine Freude daran haben mit dem Computer zu arbeiten und zu lernen, dann ist das Online-Café nicht passend.
- Haltung gegenüber E-Learning: sie sollten selbst-bestimmt und außerhalb des Unterrichts arbeiten wollen.

c) Das Thema: die Übungen sollten zu den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen passen. Sie sollten:

- mit den Lerninhalten des Kurses verbunden sein;
- angepasst sein auf das Level der Lernenden
- Lernen spannender machen;
- ökonomisch sein: sie sollten nicht zu komplex sein oder zu viel Zeit benötigen.

Abschließend können wir sagen, dass das Online-Café - basierend auf unseren Erfahrungen - die Lernmotivation erhöht und die TeilnehmerInnen vermehrt in den Kurs einbindet. Sie können von zu Hause aus üben, und so ihre sprachlichen Fähigkeiten verbessern.

## 5.4. Community Abbildung (Community mapping) (Italien)



### Einführung - ein Überblick

Gemäß der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und des Europäischen Rates über Schlüsselqualifikationen für Lebenslanges Lernen (2006/962/EC), „das Verstehen der multi-kulturellen und sozio-ökonomischen Dimensionen der Europäischen Gesellschaften und wie sich die nationale kulturelle Identität mit der europäischen Identität gegenseitig beeinflusst, dieses verstehen ist essentiell.“ Ausgehend vom Basis-Konzept sahen wir die Notwendigkeit der Entwicklung eines interkulturellen Dialoges innerhalb von lokalen Gemeinschaften für eine inklusive (und globale) europäische Identität um das gemeinsame kulturelle Erbe und die Wichtigkeit der kulturellen Diversität zu fördern.

Eine der besten Herangehensweisen, um die Kommunikation und den Dialog zwischen Personen mit unterschiedlichem Hintergrund zu ermöglichen, gegenseitiges Verständnis und interkulturellen Austausch aufzubauen, ist ihre Kreativität anzuregen.

Kreativität ist der fruchtbare Boden, auf den eine kritische Gegenüberstellung gepflanzt werden kann, ist die Basis einer Diskussion, die das Selbstbewusstsein erhöht.

Es führt weiter zur aktiven Teilnahme der Lernenden am Lernprozess, und zu einer bewussten Auswahl der zu erreichenden Resultate, zu einer erleichterten Selbst-Evaluation, was wirklich erreicht wurde.

All diese Elemente zusammen haben die Motivation für das Lernen erhöht, auch dank der sofortigen Umsetzbarkeit des Erlernten und dem Verständnis der erreichten Resultate.

Community Mapping ist eine Strategie, die Pläne benutzt, um ein Verständnis der lokalen Situation herzustellen, die Diskussion in einer facettenreichen und unterschiedlichen Gruppe zu erleichtern und eine Basis zu bieten für ein gemeinsames Verständnis der Grenzen und der Eigenschaften einer Gemeinde oder der Nachbarschaft, und wie sich alle TeilnehmerInnen in die Diskussion einfügen. Gemeinsam erstellen die TeilnehmerInnen einen Plan ihrer Gemeinde, der aufzeigen soll, wo sich verschiedene Ressourcen, Aktivitäten und Möglichkeiten befinden. Der Input jedes Einzelnen ist notwendig, um eine detaillierte Beschreibung der Gemeinde zu erhalten.

### Schritte zur Implementierung der Methode

Diese Strategie kann in Gruppen von 10-15 Lernenden

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen Lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotokopien
Fotographien
Film
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

umgesetzt werden. Sie ist sehr einfach und braucht für die Umsetzung nicht mehr als einen Trainingstag. Als Material werden Papier, Farbstifte, Filzstifte oder Marker benötigt. Zunächst sollte der Zweck dieser Übung erklärt werden. Teilen Sie die Gruppe in Untergruppen von 2 oder 3 Personen. Jede dieser Untergruppen soll nun einen Plan der Stadt zeichnen, der Gemeinde oder des/r gewünschten Stadtgebiete/s in dem ganz persönliche Orientierungspunkte markiert werden (was sie in ihrem Lebensumfeld mögen oder nicht mögen; Ideen um Dinge besser zu machen). Sorgen Sie dafür, dass sich die Diskussion in Verweisen auf dem Plan widerspiegelt!

Geben Sie den Personen viel Zeit (45-50 Minuten) und viel Raum, Papier und Stifte um ihre Pläne vorzubereiten. Erklären Sie, dass es nicht wichtig ist, einen exakten Plan zu zeichnen und dass sie ihre ganze Kreativität einfließen lassen können.

Bringen Sie dann alle Pläne zusammen; jede Gruppe präsentiert nun den eigenen Plan. Fragen Sie während der Präsentation bei Unklarheiten nach. Zum Beispiel: „Gibt es Plätze in der Gemeinde, wo sich EinwanderInnen und BewohnerInnen gewöhnlich treffen? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen?“

Diese Fragen können je nach Zielen, die wir erreichen möchten, adaptiert werden. Fragen Sie jeden Lernenden nach einer Erklärung, warum die Plätze auf dem erstellten Plan so wichtig für ihn sind und zeigen Sie auf einem richtigen Stadtplan, wohin die TeilnehmerInnen öfters in der Stadt/Nachbarschaft noch hingehen.

Am Ende der Übung wird jede/r TeilnehmerIn gefragt, wie die Übung gelaufen ist und was sie Neues entdeckt haben.

Es ist auch möglich, andere Elemente zur Aktivität community mapping hinzuzufügen (das geschah auch in der cross-piloting Phase) wie zum Beispiel: fragen Sie den Lernenden, sich vorzustellen, dass ein/e FreundIn in die Stadt kommt und er/sie hat nur 24 Stunden Zeit, die Stadt kennenzulernen. Die Lernenden sollen sich nun an einen Ablauf für diese 24 Stunden ausdenken, indem sie die für sie wichtigsten Plätze aufzeigen sollen, alle Dinge, die ein Besucher/eine Besucherin unbedingt sehen sollte.

Wenn sie den Ablauf fertig geplant haben, sollen die TeilnehmerInnen einen Brief an den Freund/die Freundin schreiben, in dem sie erklären und vorschlagen, was an dem Tag zu tun sei.

Als Schlussaktivität präsentiert jede/r Einzelne seine/ihre Runde durch die Stadt anhand eines großen Stadtplans.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen Lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotokopien
Fotographien
Film
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

## Praktisches Beispiel

Die oben beschriebene Aktivität wurde von CESIE in Palermo geleitet während eines Projektes mit dem Namen *Lerne uns durch die Kultur kennen*, das ausgerichtet war auf die Diversität von Personen.

CESIE nutzt Voluntary und aktive Teilnahme als Hilfsmittel um lebenslanges Lernen zu fördern. Freiwillige aus verschiedenen europäischen Ländern und der ganzen Welt werden von CESIE eingeladen, mit Mitgliedern der Organisation und der lokalen Gemeinde von Palermo zu arbeiten. Die TeilnehmerInnen waren zwischen 18 und 27 Jahre alt. Sie kamen aus Österreich, Estland, Frankreich, Rumänien und Großbritannien. Sie verbrachten 9 Monate in Palermo, Italien im Rahmen des Projektes „Ubuntu“, bei dem eine Gruppe von Freiwilligen aus verschiedenen Ländern der lokalen Gemeinde bei Kindern von Zuwanderern und ihren Familien halfen. Die Ziele des Projektes waren die Förderung des interkulturellen Dialoges und zivilgesellschaftlichen Engagements, die Vergrößerung des Bewusstseins für Minderheiten, kulturelle Diversität, Europäische Identität und der Kampf gegen Diskriminierung.

Die Cross-Pilotphase (Quer-Testung) von „Community mapping“ wurde in einem sogenannten „Integrationskurs“ der Berliner Sprachschule „Iberika“ durchgeführt. In diesem Kurs lernen ZuwandererInnen aus verschiedenen Ländern Deutsch, 8 Monate lang, 4 Stunden am Tag, 5 Tage in der Woche. Als die Strategie getestet wurde, war die Klasse auf dem Sprachniveau B1 und die Lernenden konnten Deutsch ziemlich gut verstehen, sprechen und schreiben. 8 StudentInnen nahmen an dem Test teil. Sie waren zwischen 24 und 46 Jahre alt und kamen aus 8 verschiedenen Ländern: Polen, Kamerun, Ukraine, Montenegro, Russland, Spanien, Vietnam und Ecuador. Die meisten waren vor 6-12 Monaten nach Berlin gekommen und wollten sich hier niederlassen. Der soziale Hintergrund war sehr unterschiedlich, einige hatten ihr Studium beendet und hatten Arbeit, andere studierten noch, wieder andere hatten eine geringe Ausbildung und niedrige Qualifikationen. Es war eine sehr diverse und freundliche Gruppe, offen für eine neue Lernerfahrung. Dank seiner einfachen Form ist „community mapping“ sehr nützlich um das Engagement für Lernprozesse zu erhöhen und kulturelle Hindernisse und Sprachschwierigkeiten zu überbrücken.

Als wir es zunächst durchführten waren unsere Ziele:

- Personen dabei zu unterstützen, Information aufzunehmen und zu begreifen;
- Personen mit weniger Selbstsicherheit die Möglichkeit zu geben, persönliche Meinungen auszudrücken;
- Sicherstellen, dass die Ansichten von Personen aufgenommen und die geographischen Details einbezogen wurden;
- Den interkulturellen Dialog zwischen den TeilnehmerInnen aus verschiedenen Kulturen, Altersgruppen und zwischen den Gästen und der lokalen Gemeinde;
- Überbrücken von kulturellen und sprachlichen Barrieren;
- Der Fokus auf literarische Fähigkeiten als Mittel zum Ausdruck;
- Gemeinde-Aktivitäten auf lokalem Level anzuregen – die Freiwilligen haben einen guten Einfluss auf bereits entwickelte lokale Aktivitäten.
- Die Möglichkeiten für non-formale Bildung in Europa zu vergrößern.

Die Zielgruppen in der Pilot- sowie in der Cross-Pilot Phase waren zusammengesetzt aus Erwachsenen aus verschiedenen Ländern, die bereits einige Monate bevor sie am „Community Mapping“ teilnehmen, in der Region gelebt hatten.

Die Aktivität war sehr wertvoll, denn sie half zu verstehen, wie die ZuwanderInnen die Stadt, die sie aufnahm, erlebten, nicht nur aus der geographischen Perspektive aus betrachtet sondern auch aus der sozialen.

Die speziellen Probleme, die wir beim Gebrauch des „Community Mapping“ festgestellt haben, waren:

- Fehlen der Kommunikation zwischen lokalen und migrantischen Gruppen: sie leben und arbeiten zwar oft in derselben Gegend, aber sie können nicht miteinander kommunizieren. Aus Mangel an Motivation, sich gegenseitig kennen zu lernen gibt es auch einen Mangel an Integration;

- Die Notwendigkeit von Bildung und interkulturellem Dialog wird weder von den ZuwanderInnen, noch von der einheimischen Bevölkerung gesehen;
- Geringe Bedeutung der Freiwilligenarbeit in Bezug auf interkulturellen Dialog auf einem lokalen Level.

Die Durchführung der Strategie nahm einen Tag in Anspruch (6 Stunden Training) und beinhaltete folgende Aktivitäten. Die TrainerInnen präsentierten die Aktivität indem sie zunächst den Zweck erläuterten: Kennenlernen jener Orte, an denen sich die ZuwanderInnen und die einheimische Bevölkerung treffen kann, und die Gründe, warum sie sich dort treffen. In dieser Phase war es wichtig, dass die TrainerInnen nicht ihre ganz persönlichen Annahmen wiedergaben. Dann teilten die TrainerInnen die Gruppe in kleinere von 2-3 Personen: Jede Gruppe sollte einen Plan des Zentrums von Palermo zeichnen, und dort die relevanten persönlichen Punkte einzeichnen. Die Lernenden bekamen Papier und Stifte, und sollten sich für das zeichnen genug Zeit nehmen. Die TrainerInnen unterstützten die Lernenden, falls es notwendig war. Als die Pläne fertig waren, sollte jede Gruppe ihre Ergebnisse präsentieren. Die TrainerInnen und restlichen TeilnehmerInnen konnten während der Präsentation Fragen zur Klärung stellen.

Die Cross-Pilot-Aktivität, die in der Iberika Schule in Berlin stattfand, wurde in 4 Klassensitzungen von je 45 Minuten durchgeführt. So beschreibt ein Trainer von Iberika seine Erfahrung: „Zuerst machten wir eine kurze Runde der Präsentationen. Dann hingte ich einen Riesenplan von Berlin in die Klasse und wir markierten den Punkt, wo wir uns gerade befanden. Dann sagte ich den StudentInnen, sie sollten ihren eigenen Berlinplan zeichnen, der ihr persönliches Berlin darstellte, mit den Plätzen, die wichtig für sie sind und die sie oft besuchen. Sie hatten 45 Minuten Zeit und jede Menge Papier und Stifte. Nach diesem Schritt sollte jeder seinen Plan präsentieren, den Anderen erklären und es konnten Fragen zur Klärung gestellt werden. Jeder Student/Jede Studentin erklärte, warum die Plätze auf dem hergestellten Plan für sie wichtig waren und zeigten auf dem richtigen Plan, welche Orte in der Stadt sie noch oft besuchen.

Der nächste Schritt war dann, sich vorzustellen, dass ein Freund/eine Freundin Berlin besuchen würden, der/die 24 Stunden Zeit hätte, um die Stadt kennenzulernen. Die StudentInnen sollten einen Zeitplan für diese 24 Stunden ausarbeiten. Am Schluss präsentierte jede/r seine/ihre persönliche Berlin-Tour auf dem großen Berlin-Plan im Klassenzimmer.“

## Evaluierung

Am Ende der Übung in Palermo wurde jede/r TeilnehmerIn nach einer Evaluierung gefragt, wie die Übung verlaufen ist und was sie Neues gelernt haben. Die zwei TrainerInnen mussten, zusammen mit den TeilnehmerInnen, Arten der Evaluierung finden, ihr Level im interkulturellen Lernen und ihre Entwicklung nach 9 Monaten der Entwicklung von Fähigkeiten durch aktives partizipatives Lernen und volunteering. Die Verwendung des Community mapping gab den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihren Fortschritt in Relation mit der Kenntnis ihres Umfeldes selber einzuschätzen - entlang folgender Themen: Interkultureller Dialog, Minderheiten, kulturelle Diversität, bürgerschaftliches Engagement, europäisches Bewusstsein und Kampf gegen Diskriminierung. Die Selbsteinschätzung erhöht die Motivation zum Lernen. Das wurde auch durch die Reaktionen der TeilnehmerInnen bestätigt, die sich in die Aktivitäten stark einbrachten.

Die Reaktion der Gruppe der Sprachlernenden in Berlin war wirklich positiv. Sie hatten erwartet, in ihrem Sprachbuch weiterzugehen, als sie zu den Kursen kamen. Ihre erste Reaktion auf die Aufgabenstellung der Klasse war positiv und sie waren neugierig, was passieren würde. Am Ende sagten die TeilnehmerInnen, dass es sehr interessant für sie gewesen sei und dass sie nachgedacht hätten, wie sich in der Stadt bewegten und über Ihre Kenntnis und Unkenntnis. Sie fanden diese Art von Unterricht motivierend und sagten, dass sie gerne mehr davon hätten. Sie sagten, dass es auch für den Spracherwerb etwas gebracht hatte, da sie während der Aktivitäten sowohl zuhören als auch sprechen mussten. Dem Lehrer war aufgefallen, dass es die SchülerInnen interessiert hatte, sich den richtigen Berlin-Plan anzusehen um bestimmte Straßen zu finden für ihre geplanten Berlin-Touren.

## Schlussfolgerungen



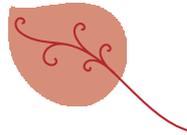
„Community Mapping“ ist eine sehr nützliche, interessante und zugleich unterhaltsame Methode um das interkulturelle Umfeld auszunutzen und für den Spracherwerb. Im Sprachunterricht kann diese Methode auch für Stadtbeschreibungen und nach dem Weg fragen benutzt werden. Die Verwendung von interaktiven Elementen brachte es mit sich, dass die TeilnehmerInnen hoch motiviert waren und sich sehr in die Aktivitäten einbrachten.

Unsere Hauptergebnisse über die Verwendung von „Community Mapping“ waren:

- Es verbessert die Kommunikation zwischen den Lernenden;
- Es steigert das Verständnis der TrainerInnen über die Situation ihrer TeilnehmerInnen und das Umfeld, in dem sie leben;
- Es ist hilfreich für die Reflexion über die Gründe der territorialen Aufteilung der verschiedenen ethnischen und sozialen Gemeinschaften.

Wegen seiner Einfachheit ist „Community Mapping“ leicht übertragbar in unterschiedliche Kontexte. Die Methode kann in jeder Umgebung durchgeführt werden, mit unterschiedlichen Lernenden, am besten in unterschiedlichen Gruppen zusammengefasst. Zunächst verwendet in einem Projekt *Lerne von uns durch die Kultur*, welches unterschiedliche Personen zum Ziel hatte, erwies sich „Community mapping“ leicht zugänglich für ganz unterschiedliche Gruppen in ganz unterschiedlichen Kontexten.

## 5.5. Sich ins Bild versetzen (Stepping in the picture) (Lettland)



### Einführung - ein Überblick

Die innovative Strategie "Stepping in the picture" ist eine Lernaktivität, die ein Bild einer problematischen Situation aus dem wirklichen Leben einbezieht. Es benötigt das aktive Engagement der TeilnehmerInnen, um ihre Einschätzung für dieses bestimmte Thema offen zu legen, das auf dem Bild zu sehen ist, und um ihr Wissen und ihre Erfahrung in Bezug auf dieses Thema darzulegen.

Die Strategie zielt darauf ab, kritisches und kreatives Denken der TeilnehmerInnen zu entwickeln, sowie Entscheidungsfähigkeit und Problemlösungskompetenzen. Sie fördert auch die sozialen und zivilen Kompetenzen der TeilnehmerInnen und ist dadurch geeignet, die Motivation für das Weiterlernen zu erhöhen. Wie untenstehend gezeigt wird, kann es in verschiedenen Gruppen und in unterschiedlichen Kontexten angewendet werden.

### Schritte zur Implementierung der Methode

Die Strategie kann mit jeder Lerngruppe durchgeführt werden, wenn der Trainer/die Trainerin dabei helfen möchte, Sichtweisen zu klären oder er/sie die Reflexion der TeilnehmerInnen über ein bestimmtes Thema ermöglichen möchte.

Die empfohlene Gruppengröße liegt zwischen 10 und 20 Personen. Eine geringere Anzahl an Personen würde die Meinungsvielfalt gefährden, während eine größere Gruppe als 20 Personen die Aktivitäten wesentlich verlängern würden.

Um die Aktivität vorzubereiten, wird ein Bild ausgewählt, das sich auf das Lernthema bezieht. Es sollte aktuell sein, unterschiedlich interpretierbar und eine Vielfalt an Ideen und Meinungen zulassen. Die Fragestellungen sollten mit den Zielen der Aktivität zusammenhängen und in die aktuelle Lernphase hineinpassen. Hier einige Beispiele:

- Wie würden Sie die Situation auf dem Bild charakterisieren? Was könnte der Grund für diese Situation sein? Was könnte vorher passiert sein? Was wird nun geschehen?
- Wer sind Ihrer Meinung nach die Personen auf dem Bild? Was ist ihre Beziehung zueinander? Warum denken Sie das?
- Was könnten die Personen auf dem Bild sagen oder denken? Warum denken Sie das?
- Wie könnte sich die Situation weiterentwickeln?

Angestrebte Kompetenzen
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
Angestrebte Faktoren der Motivation
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
Angestrebte Zielgruppe
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
Organisation des Lernens, Gruppen
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
Zeiterfordernisse
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
Notwendiges Material
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

- Warum denken Sie das?
- Stellen Sie sich vor, Sie wären eine Person auf dem Bild. Was riechen Sie? Was hören Sie?
  - Was ist nicht auf dem Bild, was wird nicht gezeigt?
  - Warum, glauben Sie, hat der Photograph/die Photographin gerade dieses Bild gemacht?
  - An welcher Stelle der abgebildeten Personen möchten Sie stehen/nicht stehen? Etc.

Klären Sie, wie Sie die Bilder präsentieren möchten und wie Sie die Frage- und Antwortaktivitäten durchführen möchten, bereiten Sie auch Fragen für die Reflexion nach der Diskussion vor.

Beginnen Sie die Aktivität mit der Präsentation des Bildes. Sie können das Bild auf einen Bildschirm projizieren, damit jede/r es während der ganzen Aktivität immer gut sehen kann. In diesem Fall könnten die TeilnehmerInnen individuell oder in Zweiergruppen arbeiten, oder in Kleingruppen, um die Fragen über das Bild zu beantworten.

Es ist auch möglich, wenn Sie mehrere Bilder präsentieren möchten, die TeilnehmerInnen in so viele Untergruppen zu teilen, wie Sie Bilder zur Verfügung stellen. Zum Beispiel, wenn Sie 5 Bilder haben, richten Sie Gruppen von 5 Personen ein. Geben Sie nun jeder Gruppe ein Set der Bilder zusammen mit den Fragestellungen. Die Bilder werden nun an jede Person der Gruppe weitergereicht, die die jeweilige Frage beantwortet und dann das Blatt Papier so faltet, das die nächste Person seine/ihre Antwort nicht sehen kann. Dieser Durchführungsschritt dauert in jeder Version ca. 30 Minuten.

Wenn jede Person oder Untergruppe die Antworten fertiggestellt hat, ermöglichen Sie nun eine große Gruppendiskussion für ca. 30 Minuten, um die Präsentation der Antworten zu ermöglichen. Fassen Sie die Diskussion zusammen und streichen Sie die gemeinsamen und unterschiedlichen Meinungen heraus. Am Ende der Diskussion können Sie - abhängig von der Gruppe - die Frage aufwerfen, warum die Meinungen der TeilnehmerInnen zu einem bestimmten Bild so unterschiedlich sind. Zum Schluss sollte jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin individuell die Aktivität reflektieren.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

## Praktisches Beispiel

„Stepping in the Picture“ wurde das erste Mal während des beruflichen Weiterbildungsprogrammes „Wie kann man Weiterbildungsprogramme an Ihrer Schule oder der lokalen Gemeinde einführen?“

Weiterbildung ist ein relativ neues Thema in Lettland. Um eine größere Zielgruppe zu erreichen und um das Verständnis für globale Entwicklungstrends und ihre Beziehung zu Lettland und jedem von uns zu erhöhen, wurde ein Programm für LehrerInnen und ErzieherInnen initiiert. Dieses Programm bietet praktische Methoden um lebensnahe Diskussionen zu ermöglichen.

Eines der Themen, das wir bei der Durchführung von „Stepping in the Picture“ diskutierten, war „die verschiedenen Aspekte der Sicherheit“. Die Bilder kamen aus unterschiedlichen Quellen und nahmen Bezug auf folgendes:

A - eine Photographie aus einem Flüchtlingscamp in Gori, das die Auswirkungen des Krieges zwischen Georgien und Russland zeigte; 100.000 Zivilisten mussten ihre Heimat verlassen.

B - eine Photographie, die sich auf SARS (akutes Atemwegs-Syndrom) bezog. SARS betraf 37 Länder, 800 Menschen starben. Es ging von China aus und verbreitete sich in den asiatischen Staaten. Menschen mit Atemmasken waren überall zu sehen. Angst vor SARS schädigte die Wirtschaft von asiatischen Staaten.

C - eine Photographie zeigt den bewaffneten Konflikt im mittleren Osten. Heutige Konflikte sind Kriege um den Zugang zu natürlichen Ressourcen, besonders Öl. Konflikte in Irak, Kuwait und Afghanistan sind Versuche der Großmächte, ihren Einflussbereich auf Ölregionen auszuweiten. Solche Kriege verbreiten sich innerhalb der Staaten und am meisten leidet die Zivilbevölkerung.

D - eine Photographie nimmt Bezug auf die Lebensumstände in Entwicklungsländern. Tausende Menschen in Entwicklungsländern sterben, da sie keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Eine Lösungsmöglichkeit wäre das „Life straw“, ein Wasserfilter, der 25 cm lang und 30 mm Durchmesser hat und weniger als 2 US Dollar kostet. Er reinigt das Wasser und tötet Bakterien ab. Ein Filter reicht für ca. 700 Liter Wasser, diese Menge entspricht dem jährlichen Wasserverbrauch eines Erwachsenen. Der Erfinder heißt Westgaard Frandsen.

E - eine Photographie zeigt einen Kinder-Soldaten aus Uganda. Seit Beginn der Zivilisation wurden Kinder in Kriegen eingesetzt. Dies war eine weit verbreitete Praxis während des Bürgerkriegs in Amerika, als auch während des Nationalsozialismus in Deutschland. Heute gibt es 300.000 Kinder-Soldaten, zwei Drittel davon in Afrika. Die Beteiligung von Kindern in bewaffneten Auseinandersetzungen bedeutet eine schwere Verletzung ihrer Rechte.

F - eine Photographie zeigt das allgemeine Anliegen nach Sicherheit. Flughäfen und Flugzeuge, in denen eine große Anzahl von Menschen auf einem relativ kleinen Platz konzentriert sind, sind oft Ziele von terroristischen Anschlägen. Die internationale Gemeinschaft diskutiert die Balance zwischen Sicherheitsmaßnahmen und dem Schutz von persönlichen Daten, private- und Menschen-Rechte.

Diese 6 Bilder werden den TeilnehmerInnen auf einem Bildschirm gezeigt und folgende Fragen gestellt:

- a. Was glauben Sie sagt oder denkt die Person auf dem Bild gerade? Notieren Sie Ihre Antwort, lesen Sie sie den anderen vor und diskutieren Sie darüber.
- b. Was können Sie von diesem Bild lernen, in Bezug auf Sicherheit und Konflikte? Beantworten Sie diese Frage in der Gruppe, präsentieren Sie sie anderen Gruppen und diskutieren Sie darüber.

Wichtige Punkte der Gruppendiskussionen werden in der Großgruppe präsentiert. Anschließend fasst der Trainer/die Trainerin die Ideen zusammen und streicht die gemeinsamen und unterschiedlichen Elemente der Gruppenmeinungen heraus. Am Ende der Aktivität bittet der Trainer/die Trainerin die TeilnehmerInnen, das Erlernte und die verwendete Methode zu reflektieren.

Das Cross-Piloting der Methode wurde mit StudentInnen durchgeführt, die sich im 2. Jahr der Europäischen Administration befanden. Diese Methode wurde verwendet, um das Thema „Glo-

balisierung“ im Fach „Internationale Wirtschaft“ im Englisch-Unterricht einzuleiten. Bevor das Thema eingeleitet wurde, bekamen die StudentInnen 6 Hand-outs mit Bildern von verschiedenen Aspekten der Globalisierung. Sie arbeiteten paarweise um einen geeigneten Titel für jedes Bild zu finden und erklärten den Grund für die Auswahl des Titels. Dann sollten sie mit einer anderen Zweiergruppe zusammenarbeiten um gemeinsame Elemente in den 6 Bildern ausfindig zu machen und das Thema zu benennen, das allen Bildern gemeinsam ist.

Als das Thema „Globalisierung“ eingeführt war, begann der Lehrer/die Lehrerin damit, in der Mitte der Tafel den Oberbegriff zu notieren, und rundherum die Worte *Wirtschaft, Kultur, Umwelt, Gesellschaft und Politik*. Nach der Kleingruppen und Großgruppen Diskussion sollten die StudentInnen erklären, welche Dimension der Globalisierung jedes Bild am besten darstellt. Am Ende sollte jeder Student/jede Studentin ein schriftliches Feedback an den Lehrer/die Lehrerin geben. Die Methode wurde auch an 5 Gruppen von LehrerInnen und Schul-DirektorInnen innerhalb eines Trainingsprogrammes für Inklusive Bildung für SchulleiterInnen getestet. In der Session, in der sie getestet wurde, ging es um effektive Arbeit mit Eltern/Bezugspersonen. Die Hauptfragen, die an die Gruppen zur Diskussion gestellt wurden und die sich auf 4 verschiedene Bilder bezogen (auf denen verschiedene Familien in Alltagssituationen zu sehen waren) waren:

- I. Warum könnten diese Eltern für Sie "schwer zu erreichen" sein?
- II. Warum könnten diese Eltern den Eindruck haben, Sie seien "schwer zu erreichen"?
- III. Zeigt eines der Bilder Eltern, die so wie die sind, mit denen Sie zu tun haben? Welche Gemeinsamkeiten bestehen? Gibt es Unterschiede? Welche?

Im Zuge der Diskussion wurden noch Fragen eingefügt so wie: *"Was glauben Sie haben die Personen getan, bevor das Bild aufgenommen worden war? Was für eine Art Eltern werden hier gezeigt: klare, zornige, erfahrene, gebildete, etc?"*

## Evaluierung

Während der Pilot-Phase und der Cross-Pilot-Phase wurde von den TeilnehmerInnen und den TrainerInnen Feedback gesammelt. Hier werden die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

Die wichtigsten Merkmale von „*Stepping in the Picture*“ sind:

- Es ermöglicht die Kooperation in der Gruppe durch die gemeinsame Vorbereitung der Gruppendiskussion
- Es ermöglicht das Mitteilen der eigenen Erfahrungen
- Es verbessert die Lernfähigkeiten
- Es entwickelt Empathie, Kreativität und kritisches Denken.

Einige der Argumente der TeilnehmerInnen die unterstreichen, dass diese Methode lernmotivierend ist:

- Sie kann für Zwecke der persönlichen Weiterbildung verwendet werden.
- Sie ist nützlich um Theorie und Praxis zu verbinden
- Es gibt des Lernenden die Möglichkeit, ihre Meinungen und Gefühle auszudrücken und über sich selbst zu lernen.

Die Lernenden betonten auch, dass, damit sie gerne an zukünftigen Programmen für lebenslanges Lernen mitmachen möchten, die emotionale Atmosphäre und ein angenehmes Lernumfeld von großer Wichtigkeit sind. Die diskutierten Fragen sollten für sie relevant sein. Der Lernansatz sollte interaktiv, kooperations-orientiert und eng verbunden mit der Kreativität des Lernenden sein. Beispiele und Fälle aus dem richtigen Leben sollten verwendet werden, mit der Möglichkeit zur Umsetzung im beruflichen Leben und persönlichen Alltag. Die Verwendung von modernen Informations- und Kommunikationstechniken wurden auch betont.

In den Interviews nach der Pilotphase zeigten die TrainerInnen das herausragendste Ergebnisse des „*Stepping in the Picture*“ auf - die hohe Beteiligung der TeilnehmerInnen. Sie bewegten sich bereitwillig von einer Gruppenstruktur zur andern, sie drückten freiwillig ihre persönliche Meinung aus und teilten ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen mit. Außerdem zeigten sie ein hohes Verständnis für das diskutierte Thema.

## Schlussfolgerungen

„Stepping in the Picture“ kann in Alltagssituationen sowie im Berufsleben verwendet werden. Es erhöht das Verständnis der Lernenden für die wichtigsten Konzepte und Themen. Zusätzlich entwickelt es die Fähigkeiten zum kritischen und kreativen Denken und kann die Motivation und die Beteiligung an Prozessen des lebenslangen Lernens erhöhen.

Diese Methode ermutigt zu aktivem und kooperativem Lernen und ermöglicht den TeilnehmerInnen, ihre Ideen, Meinungen und Erfahrungen anderen mitzuteilen. Dies alles sind Faktoren zur Motivation für lebenslanges Lernen.

Die Besonderheiten, die die Effektivität der Methode garantieren, sind:

- Es ermöglicht aktives und kooperatives Lernen
- Es gibt die Möglichkeit zur freien Meinungsäußerung und Interaktion zwischen den TeilnehmerInnen und zugleich die Sicherheit, dass die Ideen und Denkweisen eines jeden zählen und von den anderen mit Respekt behandelt werden.
- Es garantiert ein positives emotionales Umfeld
- Es ist dazu geeignet, die Theorie mit der Praxis zu verbinden.

Bezogen auf die Übertragbarkeit, kann „Stepping in the picture“ in verschiedenen Kontexten und kulturellen Umgebungen verwendet werden. Wie in den Aktivitäten der Pilot und der Cross-Pilot-Phase aufgezeigt, ist diese Methode sehr flexibel und kann an eine Reihe von unterschiedlichen Gruppen angepasst werden. Bei der Umsetzung dieser Methode sollten die TrainerInnen mit dem sozialen, politischen und kulturellen Kontext vertraut sein, damit in das Bild auch lokale Elemente eingefügt werden können, die dem Teilnehmer/der Teilnehmerin bekannt sind.

## 5.6. Vorausschauend Lesen (Reading with prediction) (Litauen)

### Einführung - ein Überblick

Wissenschaftliche Literatur unterstreicht die Rolle der Eltern bei der Ausformung von Lesefähigkeiten und der Aufwertung des Lesens der Kinder. Kinder, die in jenen Familien aufwachsen, in denen lesen wichtig ist, lernen leichter und können sich besser ausdrücken. Bücher lesen, Märchen zuhören und Diskussionen über Bücher schon in der frühen Kindheit ermöglichen in späteren Jahren bessere akademische Resultate.

Litauische und internationale Forschungen zeigen, dass Kinder, deren Eltern des Öfteren laut vorgelesen haben, doppelt so erfolgreiche LeserInnen sind als Kinder, denen nur ab und zu laut vorgelesen wurde.

„Reading with Prediction“ basiert darauf, einer Gruppe von LeserInnen offene Fragen zu stellen, an bestimmten Stellen zu unterbrechen, um den Inhalt des Textes zu reflektieren. Mit einer Gruppe mit bis zu 12 TeilnehmerInnen dauert die Aktivität 90 Minuten, größere Gruppen benötigen mehr Zeit. Die Dauer der Aktivität hängt natürlich auch von der Länge des Textes ab. Die Methode basiert auf einem konstruktivistischen Lernrahmen der 3 Phasen: Erwartung - Wissensaufbau - Festigung. (Crawford et. al, 2005), or evocation - realization of meaning - reflection (ERR) (Steele, Meredith & Temple, 1998).

„Reading with Prediction“ ermöglicht die Entwicklung von aufmerksamen und reflektierenden LeserInnen, basiert auf zielgerichteter Fragestellung, und kann wie folgt charakterisiert werden:

- Es erlaubt den LeserInnen, ihre persönlichen Leseziele zu setzen
- Es ermutigt LeserInnen zur Formulierung von eigenen Fragestellungen
- Es hält LeserInnen weiter mit dem Leseprozess beschäftigt
- Es erhöht die Lesemotivation
- Es führt zu interessanten Diskussionen
- Es ermutigt LeserInnen, ihre eigene Meinungen zu äußern
- Es stellt ein respektvolles Umfeld für Diskussionen her, wo alle unterschiedlichen Meinungen gehört werden
- Es hilft den LeserInnen ihre Gefühle besser wahrzunehmen und Texte besser zu verstehen
- Es hilft LeserInnen, ihre Bewertungen besser zu verstehen und möglicherweise neu zu überdenken.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

## Schritte zur Implementierung der Methode

1. Um die Aktivität vorzubereiten, stellen Sie sich die Lernenden vor und bereiten Sie eine Geschichte oder eine Erzählung vor, die den Fokus auf das Thema gerichtet hat, das Sie diskutieren möchten. Der Text sollte nicht zu lang sein (1-2 Seiten - abhängig vom Leselevel der TeilnehmerInnen) und es sollten zahlreiche Interpretationen möglich sein. Ideal wäre es, wenn die Geschichte eine überraschende Wendung hätte, etwas, das sich schwer voraussagen kann.
2. Entscheiden Sie, an welchen Stellen (3-4 Stellen) Sie unterbrechen möchten. Das sollte entweder an sehr spannenden Punkten sein, oder kurz vor einer überraschenden Wendung.
3. Bereiten Sie gute, offene Fragen vor, die Sie aus 3 Gründen den TeilnehmerInnen stellen möchten: a) Ihnen zu helfen, das Verständnis für den gelesenen Text aufzubauen; b) den Fortgang der Geschichte vorauszusagen; c) eine persönliche Verbindung zum Text herzustellen. Die Fragen sollten sich um das Hauptthema der Diskussion drehen.
4. Wenn Sie Ihre Frage formulieren, den Sie an Level der kognitiven Wahrnehmung, den diese Frage benötigt. Vermeiden Sie einfache Wiederholungsfragen oder stellen Sie diese nur, wenn Sie denken, dass die TeilnehmerInnen ansonsten den Text missverstehen könnten. Stellen Sie statt dessen Fragen, auf die es zahlreiche unterschiedliche Antwortmöglichkeiten gibt, die dazu auffordern, persönliche Statements abzugeben und nehmen Sie Bezug auf die Lebenserfahrung der TeilnehmerInnen. Wenn das Thema zum Beispiel Wohnen ist, könnten Sie die TeilnehmerInnen fragen, ob sie denken, dass Obdachlose im 19. Jahrhundert ähnlich oder ganz unterschiedlich waren wie Obdachlose heutzutage. Dadurch werden die Lernenden selber bessere Fragen stellen lernen und noch mehr versuchen, aussagekräftige Antworten zu finden.
5. Entscheiden Sie, ob Sie den Text selber vorlesen möchten oder ob Sie ihn vorlesen lassen möchten. Im zweiten Fall müssen Sie für jeden Teilnehmer eine Kopie vorsehen, in der auch die Stellen der Unterbrechung klar markiert sind, damit die TeilnehmerInnen nicht in Versuchung gebracht werden, den Text vor der Diskussion weiterzulesen.
6. Um einen guten Rahmen für diese Aktivität in Ihrer Gruppe zu setzen, beginnen Sie die Diskussion mit Fragen aus dem persönlichen Umfeld und den Erfahrungen der TeilnehmerInnen. Beginnen Sie dann die Leseaktivität und sagen Sie: „ Wir werden einen

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

Text lesen, der sich mit unserem Thema beschäftigt. Wir werden von Zeit zu Zeit stoppen und über das diskutieren, was wir gerade gelesen haben.“

7. Sagen Sie den TeilnehmerInnen, Sie sollen sich anhand des Titels der Erzählung vorstellen, worum es bei dieser Geschichte geht. Wenn Sie überraschende Antworten bekommen, fragen Sie nach dem Grund, warum diese Person so denkt. Akzeptieren Sie aber alle Antworten, wenn sie gut argumentiert sind. Legen Sie Ihre eigenen Gedanken bei den Voraussetzungen aber nicht offen.
8. Wenn die TeilnehmerInnen am ersten Haltepunkt angekommen sind, stellen Sie die erste Frage. Leiten Sie die Diskussion auf folgende Art und Weise: jeder Teilnehmer soll zunächst für sich selber überlegen, dann zu zweit für einige Minuten, dann sollen 3-4 Personen ihre Gedanken vor der ganzen Gruppe präsentieren. Ermutigen Sie zu divergierenden Antworten. Um die Konversation in Gang zu halten und alle TeilnehmerInnen zu ermutigen, an der Diskussion teilzunehmen, könnten Sie sagen:“ Diane stellt sich also X vor und Lukas Y; was glauben Sie? Stimmen Sie mit einem der beiden überein?“ oder „Wie schauen Ihre Ideen aus im Vergleich zu denen von Maria?“ Investieren Sie für diese Diskussionen soviel Zeit wie möglich. Fassen Sie die Diskussion kurz zusammen, bevor Sie im Text weitergehen.
9. Fahren Sie weiter im Text fort in der selben Art und Weise und stellen Sie die restlichen Fragen.
10. Wenn der Text fertiggelesen und alle Fragen gestellt sind, fragen Sie TeilnehmerInnen nach ihren Eindrücken nach dieser Erfahrung. Diskutieren Sie, wie sie diese Lese-Methode für andere Texte nützen können.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

## Praktisches Beispiel

TrainerInnen des "Modern Didactics Center Lithuania" verwendeten diese Methode bei einer Gruppe von Eltern einer Vorschule und Volksschule der Diemedis School in Vilnius. Der Text war eine halbseitige Zusammenfassung einer Erzählung von Miloš Macourek "Elefanten Ohren" aus dem Buch "Love and cannonballs" (siehe Annex 1). Der Zweck der Übung war die teilnehmenden Eltern zu ermutigen, mit ihren Kindern zu lesen/ihnen vorzulesen, damit die Kinder später kompetente Leser werden.

Die TrainerInnen begannen mit einer Diskussion, ob und wie die Eltern ihren Kindern vorlesen, wie wüssten sie, dass die Kinder den Text verstünden, und welche Verständnisfragen begegneten ihnen. Die TeilnehmerInnen sprachen über Buchauswahl, über Entscheidungen, welche Literatur gut wäre etc. Die TrainerInnen beendeten die Diskussion mit einer kurzen Zusammenfassung der Diskussion.

Kurz vor dem Lesen wurde den Eltern die Lesemethode kurz erklärt. Den Eltern wurde gesagt: „Wir lesen nun gemeinsam und verwenden dazu eine Methode, die auch Sie bei Ihren Kindern verwenden können. Diese Methode heißt: *“Reading with Prediction“*. Wir lesen nun einen kurzen Text. Ich werde von Zeit zu Zeit das Lesen unterbrechen und wir werden über das Gelesene diskutieren. Der Text heißt „Elefanten Ohren“ und stammt aus einem Buch von Miloš Macourek *“Love and cannonballs“*. Hat es schon jemand hier gelesen?“ Glücklicherweise war der Text noch keinem der Teilnehmer bekannt. Wenn jemand die Geschichte schon gekannt hätte, hätte der Trainer ihn natürlich gebeten, keine Voraussagen zu machen.

Als nächstes wurden die TeilnehmerInnen gebeten, sich vorzustellen, worum es in dem Text „Elefantenoehren“ gehen könnte. Dann las der Trainer bis zum ersten Stopp und fragte: „Was denken Sie über Elefanten, die leiden, weil sie so große Ohren haben?“ Die Eltern diskutierten in Zweiergruppen ein paar Minuten lang, dann wurden einige gebeten, Ihre Antworten der Gruppe zu präsentieren.

Um sie dabei zu unterstützen, über den nächsten Teil der Geschichte nachzudenken, fragte der Trainer: „Worüber könnte der nächste Teil der Geschichte erzählen?“ Zuerst dachte jeder für sich nach, dann wurde wieder in Zweiergruppen diskutiert und die Antworten der großen Gruppe präsentiert. Alle Antworten wurden akzeptiert.

Dann wurde die Aktivität fortgesetzt mit Unterbrechungen und Diskussionen bis der ganze Text vorgelesen war und alle Fragen diskutiert waren. Der Trainer forderte ständig zu divergenten Antworten auf, und regte zurückhaltende Eltern zur Teilnahme an, indem er ihnen direkt Fragen stellte. Vor dem Ende der Aktivität präsentierten die Eltern ihre Gedanken über die Lese-Erfahrung, sie planten und diskutierten, wie sie diese Methode mit ihren Kindern durchführen könnten. Sie diskutierten, welchen Text sie verwenden könnten, wo sie stoppen würden und welche Fragen sie stellen würden. Sie stellten Fragen zu einem Text von J. Kopeniene *“The most fashionable crocodile“*.

Nach dem Workshop verwendeten die Eltern diese Methode mit ihren eigenen Kindern und fanden sie sehr nützlich und effizient

Die Cross-Pilotphase von *“Reading with Prediction“* wurde von TrainerInnen der slowakischen *“Orava Association“* durchgeführt. Diese wählten einen Text der Slowakischen Autorin Maria Durickova aus mit dem Titel *“The first grader“*. Das Feedback, das sie erhielten, war ebenfalls sehr positiv und bewies, dass diese Methode auch mit der gleichen Zielgruppe (Eltern) aber in einem unterschiedlichen kulturellen und linguistischen Zusammenhang funktioniert.

Aus der Erfahrung von Modernen Didaktischen Zentren kann diese Methode Teil eines größeren Erwachsenen-Bildungsprogrammes sein. Adjustierungen hängen ab vom Lern-Bedarf der TeilnehmerInnen, ihrer Erfahrung und ihren Zielen. Wie immer auch der spezielle Bedarf oder die spezielle Gruppe der Lernenden aussieht, eine sorgfältige Planung ist immer notwendig, damit die Methode erfolgreich ist. Es kann auch hilfreich sein, einen „Kritischen Freund“ - einen Kollegen, ein erwachsenes Familienmitglied - in die Planungsphase mit einzubeziehen, um den Text auszuprobieren, bevor er einem größeren Publikum vorgelegt wird.

## Evaluierung



Diese Methode kann mit jeder Gruppe von erwachsenen Lernenden durchgeführt werden, die ihre Lesefähigkeiten, die Kommunikation generell, Diskussionen, Entscheidungsfähigkeit, und Problemlösungsfähigkeit verbessern möchten, aus beruflichen oder persönlichen Gründen. Wenn man einige Teile der Textanalyse verändert, kann die Methode auch dazu verwendet werden, Textverständnis und Textinterpretation zu verbessern. Sie trägt auch dazu bei, kritisches und kreatives Denken zu entwickeln, und bei oftmaliger Durchführung kann der Umgang mit den eigenen Gefühlen verbessert werden, da die eigenen Gefühle in einer passenden Art und Weise einer Lerngruppe vermittelt werden sollen. Die Methode bietet Raum für ein positives emotionales Erleben und das wiederum führt zu selbstbestimmtem Lernen und aktives Sich-Einbringen in den Lernprozess. Für TrainerInnen ist die Methode reizvoll, da sie in unterschiedlichen Situationen und mit unterschiedlichen Zielgruppen angewendet werden kann. Als Teil eines beruflichen Fortbildungsprogrammes kann es mit ErzieherInnen, BibliothekarInnen, JournalistInnen, SozialarbeiterInnen etc. durchgeführt werden. Im Fall der litauischen Eltern gab es keine beruflichen Weiterentwicklungspläne während die Methode verwendet wurde. Sie wollten sie verwenden um a) für eine sinnvolle Kommunikation mit ihren Kindern b) um die Entwicklung der Lese- und Denkfähigkeiten ihrer Kinder zu verbessern. Die Art des Entwicklungszieles (persönliches oder berufliches) beeinflusst die Auswahl des Textes, die Formulierung der Fragen, und Instruktionen für die Lerngruppe, sowie die individuelle Anwendbarkeit dieser Methode.

Während des Projektes wurde die Methode in 2 unterschiedlichen Settings durchgeführt: mit einer Gruppe von Litauischen Eltern und einer Gruppe von slowakischen Eltern. Nachdem sie die Methode „*Reading with Prediction*“ ausprobiert hatten, verwendete die Litauischen Eltern diese Methode auch bei ihren Kindern. Sie teilten danach den TrainerInnen mit, dass die Kinder aktiv am Leseprozess beteiligt waren und ihre Gedanken sehr gerne mitgeteilt hatten. Die Eltern bemerkten, dass die Assoziationen der Kinder oft mit dem richtigen Leben verbunden sind. In der Reflexion der Eltern über die Reaktionen der Kinder nach dieser Art des Lesens, sagten die Eltern, dass *die Kinder es vorziehen würden, jedes Mal so zu lesen, sie würden gerne sprechen, da sie während des Lesens viele Fragen hätten, etc.*

Eltern sagen, dass diese Methode ihre Kinder bei der Entwicklung von Vorstellungskraft, Kreativität und kommunikativen Fähigkeiten unterstützt. Beim Analysieren der Vorteile der durchgeführten Methode gaben die Eltern fruchtbare, produktive und qualitätsvolle Kommunikation sowie eine Stimulierung der Vorstellungskraft und des Denkens.

Als weiterer Vorteil wurde die Verbindung mit der Lebenswelt der Kinder und mit wichtigen Ereignissen aus ihrem Leben gewertet. Es ist aber auch wichtig herauszustreichen, dass diese Art des Lesens auch für Eltern sehr nützlich ist. Es verbessert nicht nur die Lesekompetenzen der Eltern, sondern sie lernen auch neue Dinge von ihren Kindern und über ihre Kinder. Es wurden keine essentiellen Nachteile dieser Methode von den litauischen Eltern erwähnt, aber sie erwähnten die Tatsache, dass es für sie oft schwierig war, gute Texte auszusuchen. Eine Liste ausgewählter Texte wurde angedacht.

Das Feedback der slowakischen Eltern war ganz ähnlich dem der litauischen. Sie strichen heraus, dass die Methode ihren Kindern helfe, Geschichten besser zu verstehen und sie sich besser zu merken. Kinder sind mehr ins Lesen involviert und sind sehr motiviert, weiter zu lesen, sie zeigen großes Interesse und haben kluge Argumente um ihre persönliche Meinung zu untermauern. Die slowakischen Eltern wiederholten die Meinung der litauischen, dass *diese Methode die Vorstellungskraft der Kinder, ihre Phantasie, ihr Denken, ihre Ausdrucksfähigkeit, ihre Konzentration sowie ihre Fähigkeiten zur Schlussfolgerung entwickelt. Sie verbessert die Kind-Eltern Kooperation, die Verbundenheit und den engen Kontakt.* Diese Methode hilft, eine Verbindung zwischen der Fiktion und dem Leben herzustellen. Kinder stellen leicht eine Verbindung zu ihnen persönlich

wichtigen Dingen her, können zwischen der Geschichte und ihrem Leben hin- und her wechseln, Situationen vergleichen und Schlussfolgerungen ziehen.

Beide Elterngruppen sagten, dass diese Methode auch den Wortschatz der Kinder verbessert und die Entwicklung des Denkens und der Kreativität fördere. Sie sagten auch, dass diese Methode vor allem ein sehr gutes Kommunikationsmittel sei, da sie ihnen ermögliche, mehr von ihren Kindern durch das gemeinsame Lesen und Diskutieren zu lernen und auch sehr sensible Themen anzusprechen, die unter anderen Umständen schwierig zu besprechen seien.

## Schlussfolgerungen

Die Methode wurde sehr gut von beiden Elterngruppen in Litauen und der Slowakei angenommen, die sie gut mit ihren Kindern zu Hause anwenden konnten.

Die Eltern unterstrichen die Vorteile dieser Methode für ihre Kinder:

sie ermöglicht konzentriertes Lesen; die Kinder sind im Leseprozess gefangen, sie verbinden ihre eigenen Erfahrungen mit den Begebenheiten in der Geschichte. Die oftmalige Verwendung dieser Methode verhilft zu besserer Entwicklung vom kreativen und kritischen Denken. Es ermöglicht eine bessere Kommunikation zwischen den Eltern und den Kindern und ist ein gutes Mittel, um Probleme zu lokalisieren und zu lösen.

„*Reading with Prediction*“ ist umsetzbar in anderen Kontexten der Erwachsenenarbeit. Bei Verwendung in der Gruppenarbeit motiviert es dazu, sowohl vom Text als auch von den anderen Gruppenmitgliedern zu lernen. Dank seiner Flexibilität (verschiedene Fragestellungen möglich abhängig von der Auswahl des Textes) kann es ein gutes Mittel zu Steigerung der Lesemotivation sein und kritisches Denken und Problemlösungsstrategien verbessern.

Diejenigen, die diese Methode anwenden möchten, sollten einen guten Text auswählen, der für die spezielle Gruppe der Lesenden interessant ist und der eine offene Diskussion zwischen den TeilnehmerInnen ermöglicht. Der Text könnte auch gegen einen Film von hoher erzählerischer Qualität ausgetauscht werden. Bevor der Text oder Film ausgewählt wird, sollten die TrainerInnen sorgfältig die Interessen und Erwartungen der Gruppe erkunden. Die Methode ist am effizientesten, wenn sie mehrmals mit derselben Gruppe durchgeführt wird. Die TeilnehmerInnen benötigen Zeit, um herauszufinden, wie sie diese Methode in ihr berufliches oder persönliches Leben integrieren können. Das Feedback der TeilnehmerInnen ist äußerst wertvoll für die Verbesserung der Umsetzung.



## 5.7. Grundqualifikationen für Gruppendiskussionen (Rumänien)

### Einführung - ein Überblick

Personen können aus vielen unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten haben, sich an Gruppendiskussionen zu beteiligen und sich einzubringen, einer davon könnte sein, weil sie nicht selbstsicher ihre Meinung äußern können oder bereits schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht haben, als sie ihre Meinung und ihre Erfahrungen kundgetan haben. Aus diesen Gründen befürchten sie, dass sich diese schlechte Erfahrung wiederholen könnte oder sie wissen nicht, wie man sich einbringen kann, und haben Angst vor dem Ungewohnten, oder sie kennen die adäquate Ausdrucksweise nicht, oder sie befürchten, ausgelacht zu werden, etc. Meistens ist das der Fall bei weniger gebildeten Personen, besonders wenn sie einen niedrigen Selbstwert haben und wenn es ihnen an Selbstbewusstsein fehlt.

Aus diesen Gründen bietet die innovative Methode, die unten beschrieben wird, Unterstützung und ein Gerüst für die Diskutierenden und Lernenden an (Ellis et al, 1994), damit sie sich erfolgreich in eine Diskussion einbringen können, dadurch die Möglichkeit haben, sich lohnende und positive Erfahrungen zu machen und dadurch eine Vergrößerung der Motivation erleben, an zukünftigen Diskussionen aktiv teilzunehmen.

### Schritte zur Implementierung dieser Methode

1. Bevor Sie eine Diskussion oder eine Debatte beginnen, teilen Sie die Checkliste (siehe Annex 2) an die TeilnehmerInnen aus und sagen sie ihnen, diese sorgfältig durchzulesen. Sagen Sie ihnen, dass sie sich auch während der Diskussion auf diese Checkliste beziehen können und Sie deswegen sicher gehen möchten, dass sie sie verstanden haben. Stellen Sie klar, was jede Kompetenz genau bedeutet, indem Sie die TeilnehmerInnen fragen, was sie unter den Eintragungen in der Spalte *Was es mit sich bringt* verstehen. Wenn Sie mit der Erklärung nicht einverstanden sind, erläutern Sie untenstehende Fragen

Vorgeschlagene Fragen:

- *Woran merken Sie, dass jemand aktiv zuhört? Was machen sie genau, wenn Sie aktiv zuhören? Wie schauen sie aus? Wie hören sie sich an?*
- *Was könnten Sie sagen, wenn Sie nicht genau verstehen, was gesagt wurde und wenn Sie möchten, dass der Sprecher/die Sprecherin es anders ausdrückt? Wie merken Sie, wenn Sie genau verstanden haben,*

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

was der Sprecher/die Sprecherin sagen wollte? Wie drücken Sie es aus, wenn Sie möchten dass der Sprecher/die Sprecherin bestätigen, dass Sie korrekt verstanden haben?

- Manchmal sind sich Personen einig, und manchmal nicht. Manchmal sind sie total anderer Meinung, manchmal unterscheidet sich ihre Meinung nur in einem Punkt. Wie dem auch sein, ist es sehr nützlich für jeden, zu wissen, was die anderen über ihre Ideen und Meinungen denken. Unter „konstruktive Antwort“ finden Sie Ratschläge, wie Sie die Diskussion in Gang halten können und daran teilnehmen können. Was würden Sie mir antworten wenn ich sagen würde:“ Menschen in Städten sind weniger gesund als Menschen in Dörfern“. Würden Sie dem zustimmen oder ablehnen? Was, wenn ich sagen würde:“Jeder, der Arbeit sucht, verschwendet seine Zeit, die er/sie fürs Meditieren verwenden könnte.“ etc
  - Wenn wir über ein Thema diskutieren, gibt es üblicherweise einen Abschluss, eine Konklusion, bevor wir zum nächsten Thema übergehen. Nachdem wir zahlreiche Ideen und Meinungen gehört haben, ist es oft schwierig, herauszufinden, bis zu welchem Ausmaß die Diskutierende noch das selbe wie am Anfang der Diskussion denken, oder ob einige ihre Meinung geändert haben. Um das zu klären, ist es gut, wenn jeder die Chance erhält seine überdachte Meinung kundzutun, wenn dies der Fall ist, und ein Gruppenteilnehmer sollte zusammenfassen. Die Sprechweise dieser Art von Rede sollten Satzanfänge beinhalten wie sie unter dem Punkt: „Eine Position beziehen“ aufgelistet sind. Wie könnten Sie sonst noch ihre Schlussgedanken ausdrücken?
2. Sagen Sie nun den TeilnehmerInnen, dass Sie möchten, dass sie die Checkliste während der Diskussion benützen, und wenn immer sie hören, dass jemand Phrasen/Sätze oder ähnliche Ausdrücke aus der Checkliste verwendet, soll er/sie ein Zeichen in die letzte Zeile der relevanten Reihe setzen. Sagen sie ihnen auch, sich selbst zu beobachten, und wenn sie sich in die Diskussion eingebracht haben, und eine der Ausdrücke verwendet haben, sollten Sie auch ein Zeichen in die relevante Reihe setzen.
  3. Am Ende der Diskussion/Training Session, geben Sie den TeilnehmerInnen einige Minuten Zeit, um nochmals über die Checkliste zu gehen und noch Zeichen zu setzen, wenn sie das währen der Diskussion vergessen haben. Nehmen Sie sich dann 5-10 Minuten zur Reflexion, wie sie sich während der Diskussion gefühlt haben, ob ihnen die Liste geholfen hat, sich einzubringen, und ob sie erwägen, diese Liste auch in anderen Diskussionen zu verwenden.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Farbstifte, Filzstifte, Marker

Die Erklärungen und Beispiele der Einführungsphase werden ca. 30 Minuten dauern, wenn die TeilnehmerInnen Schwierigkeiten haben, das von ihnen erwartete Verhalten zu verstehen. Wenn das der Fall sein sollte, stellen Sie die Kompetenzen einzeln vor, besonders dann, wenn Sie mit der Gruppe über einen längeren Zeitraum (1-2 Monate) arbeiten.

Bei den Konklusionen der ersten Meetings sollen die TeilnehmerInnen, wenn sie Teile der Checkliste verwenden, über ihre Verwendung reflektieren, um sicher zu gehen, dass sich ihre metakognitiven Fähigkeiten erhöhen. Um ein Verhalten zu erklären, könnte es notwendig sein, dass Sie kurze Filme oder Bilder ausfindig machen, die Personen in einer Diskussion zeigen, und zusammen mit den TeilnehmerInnen zu analysieren, was sie sagen und wie sie es sagen.

Wenn es zwei TrainerInnen gibt, könnten Sie Rollenspiele machen (3-4 Minuten), das Rollenspiel analysieren und den TeilnehmerInnen zu sagen sie sollten die Checkliste verwenden, um darauf zu vermerken, welches Verhalten ersichtlich war.

### Praktisches Beispiel

Das spezielle Problem, mit dem wir uns durch die Entwicklung dieser innovativen Methode befassten, war die *Teilnahme von Erwachsenen bei Gruppendiskussionen*. Lernen geschieht sehr oft in Gruppensituationen, in denen Personen nicht nur dem Sprecher/der Sprecherin zuhören, sondern auch mit ihnen oder anderen Personen interagieren.

Jede Art von Lernen in der Gruppe beinhaltet verbale und non-verbale Kommunikationsfähigkeiten um Botschaften ausreichend zu verstehen. Eine effiziente Kommunikation ist der Schlüssel für eine kollektive Problemlösung und Entscheidungsfindung. Wenn Erwachsene keine Fähigkeiten haben, um an einer Diskussion teilzunehmen, sind sie höchstwahrscheinlich auch unmotiviert, daran teilzunehmen. Es ist so, dass Personen dann motiviert sind, wenn sie wissen, dass sie einen Beitrag zur Diskussion leisten werden (der Autonomie und Kompetenzfaktor in der Selbstbestimmungstheorie) und damit etwas nützliches tun und ihnen zugehört wird. Zusätzlich wirken positive Erfahrungen einer gelungen Teilnahme an einer Diskussion motivierend für zukünftiges Sich-Einbringen.

Den Hintergrund zur Entwicklung der innovativen Methode bot ein Projekt, das 2010 von der rumänischen Gesellschaft für Lesen und Schreiben für kritisches Denken initiiert worden war und die sogenannte BürgerInnen Forum Debatten durchführte. Eine BürgerInnen Forum ist ein strukturiertes Forum, das unterschiedlich zusammengesetzte Gruppen zusammenbringt, um Themen und Entscheidungen zu besprechen, die alle betrifft. In unserem Projekt ging es um Bildung für freie Gruppen, inklusive der Roma, was ein ziemlich sensibles Thema sein kann. Unsere Annahme, als wir das BürgerInnen Forum vorbereiteten, war, dass die TeilnehmerInnen sich in die Diskussion einbringen würden, dass sie ihre Erfahrungen und Ideen bezüglich des debattierten Themas mit anderen besprechen würden und vor allem, dass jeder/jede in einer ausgewogenen Art und Weise daran teilnehmen würde, mit der Voraussetzung, dass die ModeratorInnen gute Arbeit geleistet hatten, alle in die Diskussion mit einzubeziehen und trotzdem zu verhindern, dass manche die Diskussion dominierten. Unsere Annahmen stellten sich als falsch heraus: die Teilnahme an der Diskussion war sehr gering. Die Fähigkeiten zur verbalen Kommunikation der TeilnehmerInnen des BürgerInnen Forums (LehrerInnen, Eltern, GemeindearbeiterInnen und Oberstufen-SchülerInnen der höheren Klassen) waren gering bis sehr gering.

Angesichts der Tatsache, dass das Thema sehr bekannt und die Moderation gut waren, kamen wir zu dem Schluss, dass einer der Aspekte, der die TeilnehmerInnen daran hinderte, an der Diskussion teilzunehmen, das Fehlen von Fähigkeiten waren, sich zu engagieren - um vertrauensvoll ihre Erfahrungen und ihre Meinungen mit anderen zu teilen. Wir wurden uns bewusst, dass auch psychologische Aspekte wie niedriger Selbstwert, Fehlen von Selbstbestimmung und Angst vor Ablehnung dabei mitspielten.

Wie dem auch sei, nachdem dies länger dauern würde als die Zeit, die wir zur Verfügung hatten um effiziente BürgerInnen Foren zu organisieren, beschlossen wir, dass wir in Zukunft die Teilneh-

merinnen dabei unterstützen würden, Fähigkeiten für eine effiziente Teilnahme an Diskussionen zu entwickeln.

Es gab zwei unterschiedliche Lerngruppen in der Pilotphase der innovativen Methode, insgesamt 75 Personen. Die erste Gruppe bestand aus 54 TeilnehmerInnen in einer 2-Tages-Konferenz in Cluj, Rumänien (17 LehrerInnen, 18 BürgermeisterInnen, AktivistInnen von NGO's, SchuldirektorInnen, Bildungs-PolitikerInnen, und 19 Oberstufen-SchülerInnen und StudentInnen). Die meisten TeilnehmerInnen kamen aus Rumänien, aber ungefähr 30% gehörten der ethnischen Minderheit der Roma und Ungarn an. Die zweite Gruppe bestand aus 21 jungen LeiterInnen von Roma-Gemeinden aus ländlichen Gegenden in West-Rumänien, die am Ende einer Leitungsausbildung waren.

Am Beginn ihrer Teilnahme an einer Serie von Gruppen Diskussionen, die mindestens 3 Stunden dauerten (zwei Blöcke à 90 Minuten) wurde ihnen die Checkliste ausgehändigt (siehe Annex 2), die vier essentielle Kompetenzen für eine effiziente Teilnahme an einer Diskussion auflistete, das erwartete Verhalten für jede Kompetenz beschrieb und verbale Schlüsselwörter vorgab (Phrasen, Satzteile, Verbindungswörter) für jedes Verhalten außer für aktives Zuhören.

Die Funktionen der verbalen Schlüsselwörter nahmen Bezug auf die aufgelisteten Kompetenzen und Verhaltensweisen. Zum Beispiel für die spezielle Verhaltensweise der Verständnisüberprüfung ist das Suchen nach Klärung die Verhaltensweise (Aktion) und das Schlüsselwort ist: *Konnten sie klären (was meinen Sie mit...)?* Eine andere Aktion zur Verständnisüberprüfung ist nach Beispielen zu fragen oder nach Zustimmung. Das verbale Schlüsselwort wäre: *Könnten Sie mir ein Beispiel geben für...? Könnte ein Beispiel dafür sein...?*

Die Checkliste beinhaltete 2 Reihen mit Punkten neben jeder Verhaltensweise/Aktion. Die erste der beiden Reihen hat den Überbegriff: *Ich habe das gemacht/ Ich habe diesen Ausdruck verwendet, oder einen ähnlichen*, und die zweite Reihe: *Ich habe bei anderen beobachtet, dass sie das getan haben/ dass sie diesen Ausdruck verwendet haben oder einen ähnlichen*. Die Lernenden wurden gefragt, sich die Checkliste durchzulesen, um sicherzustellen, dass sie alles verstanden hätten und wie sie die Checkliste benutzen sollten. Es wurde ihnen gesagt, dass sie während der Diskussion die Felder ankreuzen konnten, und dass sie auch nach der Diskussion Zeit hätten, Felder anzukreuzen. In einer der beiden Gruppen gab es sehr großen Bedarf nach Erklärung bezüglich der Kompetenzen und dem Gebrauch der Checkliste.

Die Methode wurde gegengetestet in Lettland mit 2 Gruppen von insgesamt 27 LehrerInnen hauptsächlich aus ländlichen Gegenden, die an einem 36-Stunden (3 Tage) Trainingskurs über interkulturelle Kommunikation, Diversität und Toleranz teilnahmen.

Der Kurs verlangte eine aktive Teilnahme an den Diskussionen, um Sichtweisen darzulegen, Argumente für die Diskussion zu liefern, etc. Die erwarteten Ergebnisse inkludierten verbesserte Fähigkeiten bei der Teilnahme an Gruppendiskussionen.

## Evaluierung

Aus den ausgefüllten Checklisten sahen wir, dass eine überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen mindestens zwei Felder in jeder der beiden Reihen angekreuzt hatte. Keine der Kompetenzen war gar nicht angekreuzt worden. Das bedeutet, dass offenbar in jeder Diskussion, die wir geleitet hatten, eine der Kompetenzen oder Verhaltensweisen in einem gewissen Ausmaß gebraucht worden waren.

Dies war ein erwartetes Verhalten, dass nach Gebrauch der Checkliste, das Zunahme des Bewusstseins der Teilnehmer für das Verhalten und die Sprache unvermeidbar war.

Aus dem Feedback-Formular (siehe Annex 2), das von 26 LehrerInnen und StudentInnen in Rumänien, und 27 LehrerInnen in Lettland ausgefüllt hatten, erhielten wir eine große Menge an Information. Was die Verbesserung der Teilnahme an einer Diskussion durch den Gebrauch der Checkliste betrifft, wurde ein Durchschnittswert von 6,58 erreicht. Das bedeutet, dass auf einer

Skala von 1-10, wobei 1=überhaupt nicht und 10=sehr bedeutet, die Antworten so ausfielen, dass die Checkliste die Teilnahme an der Diskussion sehr wohl verbesserte. Die Erklärungen beinhalteten:

- Die Phrasen waren bekannt, aber waren nicht notwendigerweise in Zusammenhang gebracht worden mit den Anstrengungen zu verstehen, an Diskussionen teilzunehmen und sich selbst in einer nachdrücklichen Art und Weise auszudrücken.
- Die Checkliste strukturierte die Elemente, die für eine adäquate Sprache in Diskussionen notwendig ist, sie erinnerte an die Grundregeln der Diskussion und an die Regeln, die für jede zivilisierte Diskussion notwendig sind.
- Die Checkliste war hilfreich um auszumachen, was eine Diskussion effektiv macht und um Schlüsse daraus zu ziehen, sie gab Wortbeispiele; die Phrasen halfen den SprecherInnen, wenn diese am Anfang ihrer Rede nach Worten suchten.
- Einige waren durch die Checkliste aufmerksamer bei der Diskussion, sie waren sich bewusster, was gesagt wurde.
- Manche fanden die Checkliste nützlich, da sie konstruktive Beiträge für die Diskussion liefern konnten, sie hatten mehr Vertrauen, dass das, was sie sagen würden, in einer adäquaten Art und Weise „ankommen“ würde.

*“Die Syntagmen waren bekannt, aber erst jetzt verstehe ich sie voll und ganz: sie haben mein Verstehen “erhellte”, meine Teilnahme und meine Ausdruckskraft.”* (ein Teilnehmer des BürgerInnen Forums, Rumänien)

Der Durchschnittswert für den *zukünftigen Gebrauch der beschriebenen Kompetenzen* aus der Checkliste liegt bei 7,69. Das bedeutet, dass die TeilnehmerInnen dieser Diskussionen höchstwahrscheinlich die Kompetenzen und Ausdrücke wieder verwenden werden, und dies wird zu einem automatischen Verhalten in der Zukunft führen.

Der Durchschnittswert der Antworten auf die dritte Frage lag bei 9,24. Wir interpretieren das als quasi totale Zustimmung zur Feststellung, dass *es motivieren ist, effizient in einer Gruppendiskussion zu interagieren*. Einige der Erklärungen waren:

- Wenn man sich einmal über die Kompetenzen bewusst geworden ist, wird man motivierter, das gewünschte Verhalten in Gruppendiskussionen auch wirklich anzuwenden.
- In einer Gruppe, in der die TeilnehmerInnen die Kompetenzen der effektiven Interaktion kennen, hört das Zeitmanagement auf, ein großes Problem zu sein.
- Es ist wichtig, interagieren zu können, da sich die Gruppe dann leichter auf das Diskussions-Thema konzentrieren kann.

Einige der abschließenden Kommentare fassen zusammen, auf welche Weise sie die Nützlichkeit dieser Methode erlebt hatten und in welcher Aktivität sie sie angewendet haben:

- *“Ich konnte einige meiner Grenzen überwinden; Ich konnte meine Meinungen und Ideen frei äußern, ohne Unterbrechung, ohne meine Idee nach einem halben Satz verloren zu haben.”* (ein Teilnehmer am BürgerInnen Forum, Rumänien)
- *Die Checkliste ermutigte mich zur Teilnahme und half mir dabei, meine Gedanken und Argumentationen zu strukturieren. Das war neu und anders.* (Lehrer, Lettland)

## Schlussfolgerungen



Das wichtigste, das wir während der Aktionsforschungsphase gelernt haben, war, dass das Instrument, das wir testeten, sehr nützlich war für das Engagement der TeilnehmerInnen, an Gruppendiskussionen teilzunehmen und ihnen bewusst zu machen, welche Verhaltensweisen für eine konstruktive Diskussion notwendig sind. Trotz seiner Einfachheit war dieses Instrument sehr willkommen, denn es versah die TeilnehmerInnen mit nützlichen Phrasen. Dadurch fanden sie es

einfacher, sich in die Diskussion einzubringen und so schafften sie es auch, Schwierigkeiten zu überwinden, die sie ansonsten gehindert hätten, ihre Meinung klar auszudrücken.

Kurzgesagt ist diese Methode (Gebrauch der Checkliste) sehr effizient, die Teilnahme zu erleichtern und dadurch für Erwachsene auch lern-motivierend, denn:

- Es veranschaulicht, fasst zusammen und unterstreicht nützliche Phrasen;
- Es ermutigt zu höflicher und eindrücklicher Sprechweise;
- Es erinnert daran, was wir eigentlich schon wissen aber bei der Teilnahme an Diskussionen dann doch immer wieder vergessen;
- Es verleiht dem Sprecher/der Sprecherin Selbstvertrauen;
- Es verbessert die Aufmerksamkeit und aktives Zuhören;
- Es hilft, Interventionen effizienter und konstruktiver zu machen.

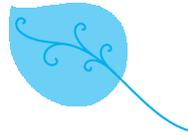
Die Verhaltensweise, die durch die Checkliste gefördert wird, ist die eines selbstbewussten Menschen, eines guten Denkers und eines konstruktiven Diskutierenden. Die Lernenden, die an diesen Aktivitäten teilgenommen haben, werden höchstwahrscheinlich die angewendeten Phrasen in Zukunft wieder verwenden und sich über ihre Funktion in der Kommunikation bewusst sein.

Sie wurden sich auch sicherer und selbstbewusster in zukünftigen Gruppensituationen fühlen.

Basierend auf obengenannten Schlussfolgerungen empfehlen wir den Gebrauch der Checkliste für Lerngruppen, denen es an Selbstvertrauen oder Klarheit als Sprecher/Sprecherin fehlt, die zu impulsiv sind oder zu wenig Geduld mit anderen haben. Wir empfehlen diese Methode auch Gruppen von ErzieherInnen, die diese Methode für ihre StudentInnen anwenden können, besonders in Kulturen, in denen das Curriculum nicht genug (oder nicht explizit genug) einen Fokus auf das Lehren von sprachlicher Kommunikationsfähigkeiten in der Muttersprache oder in einer Fremdsprache wirft.

Am besten ist die Verwendung der Checkliste für Gruppen geeignet, die sich öfter als nur einmal treffen, damit der Trainer/die Trainerin den TeilnehmerInnen wiederholt die Möglichkeit bieten kann, die Fähigkeiten über einen längeren Zeitraum anzuwenden.

## 5.8. Nutzen und Kosten (Rumänien)



### Einführung - Ein Überblick

Unser Ziel in der Entwicklung dieser innovativen Selbstbewertungs-Methode "Nutzen und Kosten" war es, Feedback von den Trainees zu erhalten, was sie in ihrer eigenen Lernerfahrung als nützlich und als nicht-nützlich erlebt haben. Die Methode passt vor allem für längere Trainingsprogramme, die aus mehr als einem Meeting bestehen. In diesem Fall ist es am besten, sie am Ende des ersten Gruppentreffens anzuwenden, nachdem die Lernenden bereits 1 ½ oder 2 Tage Training durchgeführt haben. Für die Anwendung muss man ca. 15-30 Minuten einrechnen, und 15-45 Minuten für die Phase der Interpretation der gesammelten Informationen. Die empfohlene Gruppengröße ist 8-16 Personen. Sets von 2 unterschiedlich farbigen Post-its und ein Flipchart sind erforderlich.

Das Motivationsmodell, das wir als Rahmen von Nutzen und Kosten gewählt haben, ist das ARCS Modell für die Motivation von Lernenden von John Keller, beschrieben in Motivational design of instruction (1983).

Bezugnehmend auf dieses Modell trägt unsere Methode zur Lern- Motivation von Erwachsenen in folgender Art und Weise bei:

- **Attention/Aufmerksamkeit:** es macht den Lernenden bewusst, dass Lernen eine Investition ist, es *motiviert sie, über den „Gewinn“, den sie aus dem Lernen ziehen, zu reflektieren.*
- **Relevance/Relevanz:** bei der Modellerstellung dieser Methode kann der Trainer/die Trainerin darauf vertrauen, dass der Lernende die Relevanz der Selbstbewertung (in Bezug auf Gewinn und Kosten) auch in Situationen des täglichen Lebens sehen kann. Zusätzlich kann der Trainer/die Trainerin relevante Beispiele dafür geben, was in Bezug auf die Investition ins Lernen als Gewinn und was als Verlust gesehen werden kann.
- **Confidence/Vertrauen:** das Wesentliche dieser Methode ist das Sammeln von Feedback der TeilnehmerInnen über den wahrgenommenen Nutzen ihrer Teilnahme am Lernprozess, das ihnen auch als eine Art Kontrolle für die Bewertung des Lernens bieten kann.
- **Satisfaction/Zufriedenheit:** der Nutzen dieser Methode hilft dem Lernenden eine Art von Erfolgserlebnis zu entwickeln, das sie in Zukunft dazu motivieren kann, zu lernen, weiter zu lernen und/oder zu verlernen.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Post-its

## Schritte zur Implementierung dieser Methode

1. Stellen Sie sicher, dass Sie eine große Menge an grünen und gelben Post-its derselben Größe haben (bereiten Sie 5-mal so viele Post-its wie TeilnehmerInnen vor) und zwei Flipcharts, eines mit der Überschrift: *Nutzen*, ein anderes mit der Überschrift *Kosten*. Falls Sie kein Flipchart-Papier zur Hand haben, finden Sie zwei unterschiedliche Oberflächen im Trainingsraum, auf denen Sie die Post-its anbringen können.
2. Teilen Sie am Ende des ersten Meetings eines Trainingsprogrammes, das aus einer Reihe von Meetings besteht, 4-5 grüne und dieselbe Anzahl an gelben Post-its an jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin aus.
3. Geben Sie jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin folgende Information: *Denken Sie an Ihre Lernerfahrung während dieses Trainings. Schreiben Sie auf, was Sie für den Nutzen oder die Kosten bezüglich Ihrer Teilnahme an diesem Training halten. Benutzen Sie die grünen Post-its für den Nutzen und die gelben für die Kosten. Schreiben Sie jeweils nur einen Nutzen oder Kosten auf ein Post-it. Verwenden Sie so viele Post-its wie Sie möchten. Wenn Sie fertig sind, kleben Sie Ihre Nutzen-Post-its auf dieses Flipchart, und Ihre Kosten-Post-its auf jenes. Die erste Person, die fertig ist, klebt ihre Post-its vertikal auf das Flipchart. Die nächste Person klebt die Post-its, die sich von den bereits aufgeklebten unterscheiden, vertikal unterhalb in die bereits bestehende Reihe und Post-its deren Kategorie sich wiederholt, horizontal neben den bereits genannten Begriff.*
4. Lassen Sie den TeilnehmerInnen so viel Zeit, wie sie benötigen; bei manchen TeilnehmerInnen kann dies bis zu 20 Minuten in Anspruch nehmen.
5. Wenn alle Post-its aufgeklebt sind, können Sie sofort in einer Gruppendiskussion mit der Analyse des Geschriebenen beginnen. Wenn Sie nur wenig Zeit zur Verfügung haben, oder wenn Sie zunächst selber einen Blick auf das Geschriebene werfen möchten, teilen Sie den TeilnehmerInnen mit, dass sie das nächste Mal einen geschriebenen Bericht erhalten werden.
6. Zeigen Sie im darauf folgenden Meeting, dass Sie die Nutzen und Kosten mitbedenken: nehmen Sie sich mehr Zeit für die Dinge, die die TeilnehmerInnen als Nutzen bewertet haben und reduzieren Sie so viel als möglich jene Dinge, die als Kosten bewertet worden sind.
7. Wiederholen Sie die Methode im letzten Meeting, wenn es die Zeit erlaubt.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Filme statt Text verwenden
Multimedia
Papier
Post-its

8. Listen Sie im letzten Formular zur Trainingsevaluierung einige Fragen in Bezug auf die Kosten auf, um zu überprüfen, ob den TeilnehmerInnen die Verbesserungen, die Sie als Reaktion auf ihr Feedback vorgenommen haben, aufgefallen sind.

## Praktisches Beispiel

Eine der Fragen, die wir uns als TrainerInnen stellen, ist: wie finden wir heraus, was die Trainees für das Training, das sie von uns erhalten, als wichtig erachten und was nicht. Die Relevanz des Erlernten ist einer der Haupt-Motivations-Faktoren für eine Person, die an einer Weiterbildung teilnimmt. Das bezieht sich auch auf den Lerntransfer des Lernenden in sein tägliches Arbeitsumfeld. Die Möglichkeit dieses Transfers kann durch die Bestätigung des Erlernten verbessert werden. Damit der Trainer/die Trainerin herausfinden kann, was für den Lernenden relevant ist, und ihm/ihr die erwartete Bestätigung geben zu können, ist beidseitiges Feedback notwendig: TrainerInnen erhalten Feedback von den Lernenden und umgekehrt.

Wenn Personen einen Kurs besuchen haben sie eine natürliche Tendenz, über das Erlernte in Begriffen zu denken wie: „was gebe ich dafür auf? Oder „was ist da für mich drinnen?“. Die Lernenden können diese Gedanken in informellen Gesprächen mit den TrainerInnen, in der Analyse der Trainingsaktivitäten oder im Zwischen- und Abschlussfeedback. *Nutzen und Kosten* ist eine Technik, die eine Brücke der Kommunikation der „Investition“ und des „Return of Investment“ zwischen den erwachsenen Lernenden und den TrainerInnen herstellt, und es bietet nützliche Informationen für den Trainer/die Trainerin, um die Trainingsaktivitäten zu planen oder zu verändern.

*Nutzen und Kosten* wurde in Rumänien entwickelt und die Pilotphase wurde mit hochgebildeten Personen in einem Train-the-Trainer Kurs durchgeführt. Diese Gruppe setzte sich wie folgt zusammen:



**Photo - Costs. Piloting**



**Photo - Benefits. Piloting**



**Photo - Benefits and Costs. Cross-piloting**

- Alle TeilnehmerInnen hatten eine höhere Ausbildung und einen Universitätsabschluss;
- Die vertretenen Berufe waren UniversitätsprofessorInnen, LehrerInnen, ein Schulpsychologe und ein Schulinspektor.
- Die Gruppe bestand aus 14 Personen, 2 davon Männer
- Das Alter lag zwischen 25 und 55 Jahren.

Das Trainingsprogramm beinhaltete gemischte Lernansätze: 48-Stunden face-to-face Training in 4 12-stündigen Workshops, 81 Stunden Lernaktivitäten mittels der e-learning Plattform (Moodle).

*Nutzen und Kosten* wurde in den letzten 30 Minuten des ersten face-to-face Workshops, das 12 Stunden dauerte. Dieser Zeitpunkt war deswegen geeignet, da die TrainerInnen bis dahin genug Zeit gehabt hatten, um den Aufbau des Trainings zu verstehen: Struktur, Ziel-Kompetenzen, praktische Durchführung, wieviel Zeit und Anstrengungen für das Lernen aufgewendet werden müssen, Unterstützung durch die TrainerInnen etc.

Die Cross-Pilotphase wurde in Spanien mit einer Gruppe von Angestellten einer Hauspflege-Organisation durchgeführt. Die TeilnehmerInnen waren aufgefordert worden, dieses Training zu absolvieren, da neue gesetzliche Regelungen eingeführt worden waren, die festlegten, dass bestimmte professionelle Kategorien der Angestellten ein Zertifikat benötigten, das die Ausführung von berufsbegleitenden Trainings bestätigte. Diese Lernenden setzten sich wie folgt zusammen:

- Die Gruppe bestand aus 17 Personen, alles Frauen
- Die meisten Lernenden hatten Grundschul-, einige höhere Schulbildung
- Das Alter lag zwischen 35 und über 55 Jahren.

Die TeilnehmerInnen nahmen außerhalb ihrer Arbeitszeit am Training teil. Das Training dauerte insgesamt 10 Stunden durchgeführt in 3 teilen. Die *Nutzen und Kosten* Strategie wurde am Ende des ersten Teiles durchgeführt.

Der Hauptunterschied zwischen der rumänischen und der spanischen Gruppe war der Bildungshintergrund der TeilnehmerInnen. Trotzdem ist die Lern-Motivation eine universelle Herausforderung und Nutzen und Kosten erwies sich als nützlich trotz der unterschiedlichen Charakteristika der beiden Gruppen. Für die TeilnehmerInnen war es wichtiger, eine Stimme zu haben und die Ergebnisse ihres Lernens mit den TrainerInnen zu teilen.

## Evaluierung

In der Pilot- sowie in der Cross-Pilot-Phase hatten die TeilnehmerInnen, nachdem sie die Methode verwendet haben, eine Diskussion über die qualitativen Ziele.

In der rumänischen Gruppe ergab die Diskussion, dass die Methode Nutzen und Kosten sehr gut geeignet war, um Feedback einzuholen, dass es den TeilnehmerInnen eine Stimme gibt und dass es einen Blick auf die Motivation der TeilnehmerInnen ermöglicht.

Nachdem der Trainer /die Trainer alle Post-its gelesen hat, kann er /sie Rückschlüsse ziehen, die auf der quantitativen und qualitativen Interpretation basieren. Der Trainer/die Trainerin kann schwerwiegende Kategorien der Nutzen und Kosten herausfinden, wie z.B. „Zeit“ unter der Rubrik: Kosten oder „neue Methoden und Information“ und „Teamwork und Zusammentreffen mit anderen Personen“ unter dem Nutzen. Auch „die angenehme Atmosphäre“ wurde sehr oft unter dem Nutzen genannt. Eine andere Art der Auswertung ist auch anhand der Anzahl der Informations-Kategorien, die unter Nutzen und Kosten genannt werden, möglich. Es gab nur vier Kategorien unter den Kosten, aber unter dem Nutzen gab es neun. Nutzen beinhaltete auch das „Zertifikat“, „die Struktur des Kurses“, „der Ideenaustausch“, „die Problemlösung“, „Bekannter Inhalt“ oder „der Trainer/die Trainerin als Beispiel“, wobei unter Kosten Begriffe wie „emotionales Einbringen“, „Veränderung der Agenda“, „für das Taxi bezahlen“ standen.

Die am meisten verwendeten Kategorien bereits zu kennen, kann der Ausgangspunkt zu einer Adaptierung des Kurses beim nächsten Trainingsmeeting sein – man könnte mehr Raum für „Teamwork“ geben, und jede „neue Methode“ besser herausstreichen. Für den unter Kosten genannten, sehr generellen Begriff der „Zeit“, ist es notwendig, mehr Informationen von den TeilnehmerInnen zu verlangen, und so viele Klärungen wie möglich zu erhalten, was unter „Zeit“ wirklich gemeint ist. Nur nachdem das geschehen ist, wird es möglich sein, diese Kosten zu verringern. Kosten wie „die Veränderung der Agenda“ können verringert werden, indem man den Ablauf schon lange vorher bekannt gibt oder ihn mit den TeilnehmerInnen abstimmt.

In der spanischen Gruppe waren die Post-its in jeder Gruppe sehr homogen. Die meisten TeilnehmerInnen strichen die selben Aspekte unter Nutzen und Kosten heraus. Die meisten Aspekte wurden öfters wiederholt, es stellte sich also heraus, dass die TeilnehmerInnen einer Meinung waren über die Nutzen und Kosten des Trainings. Der Umstand, dass die Firma über die Teilnahme entschieden hatte und dass das Training außerhalb der Arbeitszeiten stattfand, wurde von den TeilnehmerInnen als Enttäuschung bewertet. Für sie fühlte es sich so an, als hätten sie

keine Kontrolle über ihr Lernen (nicht einmal bezüglich wann und wie) und das wurde als Kosten bewertet. Kosten wie „ich verliere Zeit, die ich eigentlich mit meiner Familie verbringen könnte“ wurden noch negativer bewertet als in eine Gruppe, die selber über ihre Teilnahme entschieden hat. Aspekte des Nutzens, die von den spanischen TeilnehmerInnen aufgelistet worden waren: „Interesse an neuem Wissen und neuen Fähigkeiten“, „professionelle Weiterbildung“, „Nützlichkeit“. Wir fanden auch heraus, dass die meisten TeilnehmerInnen gerne lernten, obwohl die Umstände des Trainingsprogrammes nicht optimal waren. Trotz allem bewerteten die TeilnehmerInnen die Selbsteinschätzungs-Aktivitäten als sehr positiv. Es waren einige Klärungen notwendig, was Nutzen und Kosten wirklich meinte. Sie alle verstanden die Unmöglichkeit, die Aspekte, die unter Kosten aufgelistet waren, im nächsten Meeting zu integrieren, zumindest was in der Macht des Trainers/der Trainerin stand. Kosten wurden als strukturelles Problem verstanden und konnten nicht dem Trainer/der Trainerin „umgehängt“ werden.

## Schlussfolgerungen

Die Methode *Nutzen und Kosten* in das Training zu integrieren, wurde von den TeilnehmerInnen, den Projekt-KoordinatorInnen und den TrainerInnen sehr positiv bewertet. Besonders die TrainerInnen fanden diese Methode sehr wertvoll, sie bemerkten, dass sie diese Methode definitiv in Zukunft verwenden würden, um Feedback zu sammeln und auch als Werkzeug der Evaluation.

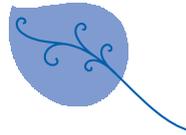
Diese Methode kann dazu benutzt werden, zu verstehen, was die TeilnehmerInnen als Gewinn des Trainings begreifen. Mit diesen Informationen kann der Trainer/die Trainerin entscheiden, was in den folgenden Lernaktivitäten beibehalten wird, was gestrichen wird, wofür mehr Zeit verwendet wird und was gekürzt wird.

Bei der Verwendung dieser innovativen Methode gibt es eine Reihe von "Do" und "Don't":

- Verwenden Sie diese nur am Ende des ersten Trainings, wenn die TeilnehmerInnen genug Zeit hatten, sich mit dem Training zu beschäftigen
- Geben Sie den TeilnehmerInnen Feedback über das, was sie auf die Post-its geschrieben haben, entweder in Form einer Diskussion sofort danach oder eines geschriebenen Berichts, den die TeilnehmerInnen entweder per e-mail oder am Beginn des nächsten Trainings erhalten. Vergessen Sie nicht, dass diese Methode auf einem doppelseitigen Feedback beruht.
- Versuchen Sie den Aspekten des Nutzens im Training mehr Raum zu geben.
- Einige der Kosten können nicht in der Macht des Trainers liegen (z.B. verpflichtendes Training durch den Arbeitgeber, oder neue gesetzliche Bestimmungen). Akzeptieren Sie diese Tatsache als Aspekt dieses Trainings
- Falls ein Nutzen oder Kosten nicht klar genug sind, fragen Sie sofort nach.
- Wenn das Training von einer Organisation angeordnet wird, wenn es Teil eines anerkannten Programmes ist, wenn es in einer bestimmten Form durchgeführt werden muss oder bei anderen ähnlichen Voraussetzungen, dann sprechen Sie mit den Verantwortlichen, welche Anpassungen möglich wären und wie diese durchgeführt werden könnten.
- Suchen Sie Rat bei einem/r anderen Trainer/in wie Sie die Kosten in Angriff nehmen könnten. Ein/e Trainer/in mit unterschiedlichen Erfahrungen kann Ihnen behilflich sein. Sie können auch die TeilnehmerInnen nach ihren Lösungsansätzen fragen.
- TeilnehmerInnen können unterschiedlicher Meinung sein, welche Dinge unter eine bestimmte Kategorie fallen oder Sie stimmen der Kategorisierung nicht zu. Wenn es die Zeit erlaubt, stellen Sie ein Einverständnis her und zwingen Sie nie ihre eigene Kategorie auf. Bei dem Training geht es um die Stimmen der TeilnehmerInnen, nicht um die Erwartungen der TrainerInnen.
- Stellen Sie klar, wie Sie in den nächsten Sessions die Nutzen vergrößern und die Kosten niedrig halten möchten. Geben Sie diese Information nur einmal während eines Meetings oder

sobald es eine relevante Frage dazu gibt, aber wiederholen Sie es nicht zu oft, das kann die TeilnehmerInnen langweilen.

- Begreifen Sie diese Methode als Werkzeug für eine bessere Kommunikation und für einen verbesserten Eindruck über die Auffassungen der TeilnehmerInnen, nicht für die Kontrolle über die Gruppe.
- Sollte das Feedback in irgend einer Weise enttäuschend für Sie sein, wählen Sie die schriftliche Form der Antwort. Dadurch haben Sie Zeit, einen Schritt heraus zu machen und das Feedback als eine „Tatsache“, die Sie im Hinterkopf behalten“ zu verstehen. Manchmal ist es gut versteckt, aber ein Feedback ist immer ein Geschenk.



## 5.9. Film als Motivationsimpuls für Kommunikation (Slowakei)

### Einführung - ein Überblick

Der Umstand, dass StudentInnen eher motiviert sind, sich in einer Lernsituation einzubringen, sobald im Klassenzimmer ein Film verwendet wird, wurde bereits von zahlreichen BildungsforscherInnen herausgestrichen. Einige ErzieherInnen erleben den Film als Pädagogik-Hilfsmittel, das den Dialog zwischen den Studentinnen fördert.

Bei der Entwicklung unserer innovativen Methode wollten wir die Macht des Filmes in einen kraftvollen Motivator für eine nachhaltige Teilnahme an Prozessen des lebenslangen Lernens umwandeln. Wir waren beeinflusst von der Aktivität: *Directed Reading-Thinking Activity (DRTA)* (Crawford et al, 2005), die eine populäre Methode für ein verbessertes Verständnis von gelesenen Texten für StudentInnen darstellt. Die Anleitung zur gemeinsamen Filmbesichtigung nahmen wir aus der DRTA Methode und ersetzten den geschriebenen Text durch einen Film. Es muss betont werden, dass einige Filme Untertitel haben und somit der geschriebene Text zusammen mit den bewegten Bildern präsent ist, was das Verständnis erleichtert.

Um eine Aktivität nach der Vorführung zu entwickeln, nahmen wir Bezug auf eine Methode die "Den Autor/die Autorin befragen" (Beck et al, 1997), genannt wird und wir in „Den Regisseur/die Regisseurin befragen“ umwandelten.

### Schritte zur Implementierung der Methode

1. Wenn Sie sich dafür entscheiden, einen Film (entweder einen Spielfilm oder eine Dokumentation, etc.) als Werkzeug zur Lernmotivation von Erwachsenen zu verwenden, müssen Sie den Film mit Bedacht auswählen, um sicher zu gehen, dass er die relevanten Lernthemen enthält. Wenn der Film ausgewählt ist, legen Sie fest, wo Sie den Film unterbrechen möchten, um das Lernziel zu erreichen. Die empfohlenen Unterbrechungen sollten Momente sein, in denen der Lernende Denkanstöße erhält und in denen er/sie Voraussagen machen kann, was als nächstes gezeigt werden wird.
2. Legen Sie zunächst die Fragen fest, die Sie den StudentInnen vor, nach und während des Viewing bei den Unterbrechungen stellen möchten. Die Fragen erfüllen drei Funktionen: den Lernenden dazu zu bringen, Voraussagen zu machen, was geschehen wird und zu erklären, worauf ihre Annahme basiert; Verständnisüberprüfung; Aufforderung zu persönlichen Interpretationen.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia

3. Beginnen Sie mit dem Film und stoppen Sie ihn an der gewählten Stelle. Stellen Sie nun Fragen wie: Was ist bis jetzt geschehen? Was denken Sie über... (Filmcharaktere, Ereignis, Situation...etc.)? Was empfinden Sie bei.....(Filmcharaktere, Ereignis, Situation...etc.)? Was glauben Sie wird als nächstes geschehen? Warum nehmen Sie das an? Was würden Sie nun tun? Was halten Sie von den Meinungen/ Voraussagen der Anderen?
4. Damit die Lernenden ihre Voraussagen bei jeder Unterbrechung festhalten können, bereiten Sie eine Tabelle wie untenstehend (siehe *Tabelle der Voraussagen*) vor. Nun sollen die TeilnehmerInnen individuell ihre Voraussagen und die Argumente dafür in die ersten beiden Reihen eintragen. Nach der Vorführung sollen die TeilnehmerInnen die letzte Reihe ausfüllen.
5. Wenn der Film zu Ende ist, fordern Sie die TeilnehmerInnen dazu auf, ihren eigenen stillen "Dialog" mit dem Regisseur/der Regisseurin zu führen und die Resultate der imaginären Kommunikation niederzuschreiben. Hier einige Beispiele der möglichen Fragen: Was ist die Haupt-Idee/Botschaft des Films? Was war die Intention des Regisseurs/der Regisseurin? Hat der Regisseur/die Regisseurin die Idee klar dargestellt? Warum hat er/sie den Film so enden lassen? Was sollen die ZuschauerInnen darüber denken? Was soll der/die Zuschauer/in verstehen?

Tabelle der Voraussagen

	Was, glauben Sie, wird als nächstes geschehen?	Welches Argument haben Sie dafür?	Was ist wirklich passiert?
Stop 1			
Stop 2			
Stop 3			
Stop 4			

### Angestrebte Kompetenzen

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in einer Fremdsprache
- Lernen lernen
- Soziale - und Bürger-Kompetenzen
- Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
- Kritisches Denken
- Kreativität
- Initiative
- Problemlösung
- Risikoabschätzung
- Entscheidungsfindung
- Umgang mit Gefühlen

### Angestrebte Faktoren der Motivation

- Selbstbestimmung
- Sich aktiv einbringen
- Gemeinsame Verantwortung
- Unterstützendes emotionales Umfeld
- Sofortige Umsetzung des Gelernten
- Anerkennung des Lernerfolges

### Angestrebte Zielgruppe

- StudentInnen und Jugendliche
- ErzieherInnen/LehrerInnen
- Erwachsene ganz allgemein
- Ein bestimmter Beruf
- Gemischt

### Organisation des Lernens, Gruppen

- Individuell
- Zweier-Gruppe
- Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
- Gruppe mit 5-10 Lernenden
- Gruppe mit 10-20 Lernenden
- Gruppe über 20 Lernende
- Gemischte Gruppe

### Zeiterfordernisse

- Bis zu 2 Stunden
- Halbtag
- 1 Tag
- Bis zu 2 Tage
- Flexible (bis zu einer Woche)

### Notwendiges Material

- Fotocopien
- Fotographien
- Film
- Multimedia

## Praktisches Beispiel

Die Pilot-Phase der Methode wurde in einem Workshop von LehrerInnen und LehrerInnenausbildnerInnen durchgeführt. Das Ziel der Aktivität war die Einführung des Films als Bildungswerkzeug einzuführen, um die Fähigkeiten zum kritischen Denken der Lernenden zu entwickeln. Das kritische Denken der TeilnehmerInnen sollte durch die Fragen während der Vorführung und den Voraussagen entwickelt werden.

Der Film, den wir zur Demonstration ausgewählt hatten, war "Coffee and Cigarettes", eine Episode mit dem Titel: „Cousins?“ von Jim Jarmusch. Der Workshop bestand aus 3 Teilen. In der Einführungsphase verwendeten wir Brainstorming und die TeilnehmerInnen sollten zunächst aufschreiben, was sie über die Möglichkeiten, einen Film in der Bildung einzusetzen, dachten. Als erstes schrieb jeder Teilnehmer für sich seine persönlichen Antworten auf ein Blatt Papier. Dann sammelte der Trainer/die Trainerin die Blätter ein und teilte sie erneut aus, sodass jede/r die Antworten einer/eines anderen vor sich liegen hatte. Als sie die Antworten ihrer KollegInnen durchgelesen hatten, sollten sie nun ihre Kommentare oder Meinungen zu den Antworten dazuschreiben (waren sie einer Meinung mit den Antworten oder nicht). Dann sammelte der Trainer/die Trainerin erneut alle Blätter ein und nun sollte jede/r wahllos ein Blatt aus dem Stoß nehmen, Diesmal sollten sie die beiden Meinungen lesen und ohne Rücksicht auf ihre eigene Meinung, aufschreiben, welche der Meinungen besser argumentiert war. Am Ende bekam jede/r sein eigenes Blatt wieder zurück (das sie als erstes bekommen hatten), dann lasen sie ihre eigenen Antworten und teilten ihre Ideen dazu der Gruppe mit. Im zweiten Teil wurde der Film vorgeführt und von Zeit zu Zeit angehalten. Bei den Stopps beantworteten die TeilnehmerInnen die Fragen wie oben beschrieben und füllten individuell die Tabelle aus.

Nach der Vorführung des Films wurde die Methode "Fragen an den Regisseur" durchgeführt (die eine Adaptierung der Methode „Fragen an den Autor/die Autorin“, entwickelt von Beck *et al.*, ist), während der die TeilnehmerInnen aufgefordert waren, bezüglich der Botschaft des Films einen stillen Dialog mit dem Regisseur zu führen. Der Workshop wurde beendet mit einer Gruppendiskussion um die Verwendung des Films in der Bildung zu analysieren.

Was die Fragestellungen angeht gibt es einen wichtigen Punkt zu bemerken. Da der Trainer/die Trainerin die Diskussion beginnt, tendiert der Teilnehmer eher dazu, die Antworten direkt an den Trainer/die Trainerin zu geben. Sie schauen die TrainerInnen an und hören ihnen mehr zu als den anderen TeilnehmerInnen. Wenn wir - die TrainerInnen - aber eine wirkliche Diskussion starten möchten, müssen wir das Interaktionsmuster verändern. Dazu ist es notwendig, jeden zu motivieren und zu involvieren. Wenn die TeilnehmerInnen dann gewöhnt sind, eine „wirkliche“ Diskussion zu führen, in der alle Ideen respektiert und als wichtig erachtet werden, und bei der nicht nur eine Antwort zulässig ist, werden sie Anstrengungen unternehmen um ihre eigenen Ideen auszudrücken und den anderen zuzuhören.

Das Cross-Piloting dieser Methode wurde von 3 Partnern des CreMoLe-Projektes durchgeführt. Interkulturelles Zentrum (Österreich) verwendete sie bei einer unterschiedlichen Zielgruppe, nämlich bei arbeitslosen Jugendlichen mit migrantischem Hintergrund im Alter von 17-20 Jahren. Das Projekt, bei dem der Film als Werkzeug zur Motivation verwendet worden war, hat als Ziel, junge Menschen, die einen erschwerten Zugang zu Bildung haben, zu unterstützen und zu motivieren, um ihre individuellen Möglichkeiten und berufliche Ausbildung zu verbessern und ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln, gestützt auf bestehende Kompetenzen und der Entwicklung von neuen. Die Methode wurde von 2 TrainerInnen während der zweiten Session an einem normalen Trainingstag angewendet. Die Hauptfrage bezüglich der Implementierung dieser Methode im Rahmen des Projektes war, ob diese innovative Methode systematisch bei Lernenden aller Altersstufen und verschiedenartigen Inhalten durchgeführt werden kann. Zusätzlich wollten die österreichischen Partner herausfinden, welche Auswirkungen diese Methode auf die Lerngruppe hatte, denn sie

bestand hauptsächlich aus Personen, die schon sehr früh das Schulsystem verlassen hatten und wo die meisten schon öfter an ähnlichen Projekten teilgenommen hatten, aber alle den Trainingskurs oder ein Lehrlingsprogramm unterbrochen hatten.

Der Film, der für das Cross-Piloting verwendet wurde, war ebenfalls "Coffee and Cigarettes", eine Episode mit dem Titel: „Cousins?“ von Jim Jarmusch.

Modern Didactics Center (Litauen) führte das Cross-Piloting mit einer Gruppe von 7 Eltern durch. Zunächst wurden die Zielvorstellungen vorgestellt, damit die Eltern diese Methode dann mit ihren Kindern durchführen konnten. Den TeilnehmerInnen wurde ein Ausschnitt (Blue Gipsy) aus dem Film "All the Invisible Children" von E. Kusturica vorgeführt. Nach der Vorführung wurde die Diskussion nach dem von den TrainerInnen vorbereiteten Schema durchgeführt. Den Eltern wurde eine Hausaufgabe mitgegeben - sie sollten einen Cartoon auswählen und mit ihren Kindern auf die gleiche Art und Weise ansehen, wie im Workshop (mit Stopps und Voraussagen)

CESIE (Italien) verwendete den Film als Motivator in einer 3-Stunden-Lernaktion für 15 LehrerInnen hauptsächlich aus Volksschulen mit Klassen von SchülerInnen mit Migrationshintergrund. Die LehrerInnen unterrichteten unterschiedliche Fächer an unterschiedlichen Schulen aus der Region. Alle TeilnehmerInnen stammten aus Italien und waren zwischen 25-60 Jahren alt. Der Workshop inklusive der Filmvorführung waren teil eines größeren Trainingsprogrammes, das darauf abzielte, die politischen und interkulturellen Qualifikationen der Volksschul-LehrerInnen mit SchülerInnen aus unterschiedlichen Regionen zu erhöhen. Die Methode wurde bei der Vorführung eines kurzen Films mit dem Namen "This is my brother," verwendet, der die Geschichte eines Immigranten erzählt, der auf Lampedusa landet. Um die Methode gut ausführen zu können, wurde der Film dreimal während drei Schlüsselsituationen unterbrochen und die TeilnehmerInnen sollten sich die Fortsetzung vorstellen/voraussagen, indem sie aktives und kritisches Denken einsetzten. Dafür wurde die Tabelle der Voraussagen ausgeteilt und darauf wurden die Annahmen vermerkt, wie es weitergehen würde, etc.

## Evaluierung

In den Kursen der Piloting-Workshops waren die TeilnehmerInnen aktiv an allen 3 Teilen des Workshops beteiligt. In der zweiten Phase des Training (Filmvorführung) zielten die Fragen auf eine Aktivierung der tieferen Denkschichten (Analyse) ab. Bei jedem Stop waren die TeilnehmerInnen sehr aktiv in die Diskussion eingebunden. Sie antworteten nicht nur auf die Fragen der TrainerInnen, sondern diskutierten auch untereinander und weiteten das Interaktionsmuster aus. Eine der fundamentalen Arten des Denkens, die in dieser Methode angewendet wurden, war das Voraussagen. Die TeilnehmerInnen mussten sich vorstellen, was als nächstes passieren würde. Voraussagen bringt Antizipation und Hypothese mit sich, und dies sind starke Faktoren für die Motivation, das Denken und das Verstehen. Dies vergrößert die Neugier und nach Meinung einiger AutorInnen versetzt es die Lernenden an die Stelle eines Detektiven, der ein Rätsel lösen möchte (Meredith, Steele, Temple, 1998) oder eines Forschers, der eine Theorie erproben möchte. Voraussagen und Hypothesen sind die essentiellen Faktoren für die Vergrößerung des Engagements und des Verständnisses beim Lernenden.

Während der Filmvorführung folgen wir dem ursprünglichen Plan aber wir werden auch von den Gedanken der anderen TeilnehmerInnen über die Themen, die sie interessieren beeinflusst. Die Diskussion eröffnet für uns oft neue Fragestellungen, die wir vorher gar nicht geplant hatten. Wir stellen dann offene Fragen, die nicht nur eine korrekte Antwort haben. Alle Fragen sind interessant, denn sie stimulieren verschiedene Denkprozesse über Konzepte und Lernerfahrungen. Jede Art von Frage stellt eine Anschauung dar und dies ermöglicht ein breiteres und universelles Verständnis. Eine Priorität der Bildung sollte die Motivation für Lernende sein, in höheren Kategorien zu denken, sodass sie ihre Denkfähigkeiten erhöhen und ihr Wissen und ihre Ideen besser nutzen können.

Die Resultate des österreichischen Cross-Piloting Partner unterscheidet sich signifikant vom Slowakischen Partner (Orava). In Österreich wurde die Methode mit wenig ausgebildeten jungen Menschen durchgeführt. Trotzdem können die Erfahrung vom Cross-Piloting in hohem Ausmaß zur Entwicklung der Methode beitragen. Laut Interkulturellem Zentrum kann die Methode dazu beitragen, ein besseres Umfeld für kritisches Denken und Diskussionen zu schaffen, aber damit sie gelingt, muss die Methode öfter durchgeführt werden. Um sich auf das gewöhnliche Verhalten und Verhaltensmuster eines jeden Teilnehmers auszuwirken – besonders wenn es sich bei der Zielgruppe um eine heterogene Gruppe handelt (bezüglich Kommunikationsfähigkeiten und Gewohnheiten) muss man auch auf die Ausbildung von Diskussionsfähigkeiten achten. Die Anwendung kann effizienter sein, wenn sie über einen längeren Zeitraum durchgeführt wird und versucht, die Interaktionsmuster der TeilnehmerInnen dadurch zu verändern, indem höhere Denkfähigkeiten aktiviert werden.

Laut der Durchführenden des zweiten Cross-Piloting, waren die teilnehmenden Eltern sehr interessiert an der Methode, brachten sich sehr ein und es gab sehr anregende Diskussionen. Nachdem die Methode auch zuhause mit den eigenen Kindern durchgeführt worden war, gaben die Eltern den TrainerInnen Feedback über die Methode. Sie unterstrichen folgende Vorteile der Methode:

- Sie erlaubt den Lernenden aus unterschiedlichen Perspektiven einen Blick auf das Thema zu werfen, zu sehen, was sie vorher nicht gesehen hatten;
- Sie ermöglicht anregende Diskussionen, in denen der Lernende das Thema vertiefen kann;
- Sie bietet eine neue Annäherung an den Film als solchen;
- Sie entwickelt die Vorstellungskraft, das kreative Denken und die Reflexion des Lernenden;
- Sie bietet einen ähnlichen Nutzen wie das Lesen von Büchern;
- Sie erlaubt den Eltern, mit ihren Kindern eine qualitätsvolle Kommunikation zu beginnen, was sie wiederum weiter dabei unterstützt, ihre Kinder besser kennenzulernen;
- Sie stimuliert das Denken, die Konzentration und die Aufmerksamkeit für Details.

Unter den Nachteilen wurde folgendes bemerkt:

- Die Kinder mögen es nicht immer, wenn sie beim Ansehen eines Films unterbrochen werden;
- Die Methode erfordert von den Eltern eine Vorbereitung, da diese den Film zuerst ansehen müssen, das bedeutet eine Zeitinvestition;
- Nicht alle Filme können auf diese Art und Weise angesehen werden (mit Stopps/Unterbrechungen), es sollten gute, geeignete Filme dafür ausgewählt werden;
- Die Methode erfordert von den Eltern, dass sie in einer speziellen Stimmung sind, vorbereitet;
- Sie erfordert ein gutes Timing, da der Abend nicht immer die beste Zeit für diese Aktivität darstellt.

Die Durchführung des dritten Cross-Piloting stellte sich für das aktive Sich-Einbringen der Trainees als sehr nützlich heraus. Die TrainerInnen schätzten die Tatsache, dass die Lernenden gerne ihre Ideen mitteilten; dass es ihnen leicht fiel, ihre ursprünglichen vorgefassten Meinungen nochmals zu überdenken. Die CESIE TrainerInnen stellten fest, dass diese Methode leicht in andere Kontexte übertragen werden kann, mit anderen TeilnehmerInnen, solange das Thema des Films dem zu vermittelnden Lerninhalt entspricht. Die Cross-Pilotphase des Trainingskurses setzte einen Fokus auf den politisch-interkulturellen Kompetenzen der VolksschullehrerInnen und die Verwendung von geeignetem Lernmaterial für Volksschulkinder. Das Hauptziel des Projektes innerhalb des Trainingskurses war es, Kindern mit Migrationshintergrund Erfolg in der Schule zu ermöglichen. Das von den TrainerInnen gesetzte Ziel der Filmvorführung war die Stimulierung des kritischen Denkens der Lernenden. Dank der Tatsache, dass eine Art von visueller Kunst verwendet wird, hilft diese Methode auch der Überwindung von Sprachbarrieren und kulturellen Barrieren, die in Schulen mit Kindern mit Migrationshintergrund oft vorkommen.

## Schlussfolgerungen



Die Methode, die wir Film als Werkzeug zur Motivation genannt haben, ist effizient, um Lernende aktiv in Denkprozesse und Diskussionen einzubinden, und bietet somit lernenden Erwachsenen die Möglichkeit, zufriedenstellende Erfahrungen zu machen und schafft so einen leichteren Zugang zu Lernerfahrungen in der Zukunft. Eine nachhaltige Motivation für Lernaktivitäten wird durch die Neugier der Lernenden erleichtert, durch die Voraussagen und Hypothesen, die einer lebendigen Diskussion und tieferem Verständnis vorausgehen.

Die Methode kann die Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten unterstützen (in der Muttersprache und in der Fremdsprache), von kritischem Denken und der Kompetenz, lernen zu lernen. Es kann bei jeder Gruppe von Lernenden eingesetzt werden (außer bei Personen mit visueller Beeinträchtigung) nachdem die TrainerInnen das Gruppenmanagement adaptiert haben. Es ist essentiell, dass Filme ausgesucht werden, die für das Lernthema geeignet sind und die besten Momente, den Film zu unterbrechen, um Voraussagen auszulösen.

Obwohl diese Methode eine längere Vorbereitungszeit benötigen kann, sind die Ergebnisse für die TrainerInnen so zufriedenstellend, dass sich diese zusätzliche Zeit auszahlt: die Lernenden nehmen an lebendigen Diskussionen teil, machen positive Lernerfahrungen und dies sind die Voraussetzungen für zukünftiges Streben nach neuen Lernaktivitäten.



## 5.10. Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OHS) (Spanien)

### Einführung - ein Überblick

Nach mehr als 20 Jahren Erfahrung, ArbeiterInnen das notwendige Training für ihre berufliche Weiterentwicklung zukommen zu lassen, bemerkten wir, dass oftmals bei verpflichteten Trainingsaktivitäten (durch Veränderungen der Gesetzeslage, die es notwendig machte, dass ArbeiterInnen dieses Trainings absolvierten, um weiter ihre Arbeit ausführen zu können) die Motivation an der Teilnahme sehr gering war.

Unser Ziel, als wir diese innovative Methode einführten, war die Motivation von schlecht-qualifizierten ArbeiterInnen, berufsbezogene Trainings zu absolvieren und ihre Lernmotivation zu erhöhen.

Die Methode wurde wie unten beschrieben, an zwei unterschiedlichen Zielgruppen getestet: zunächst mit Bau-ArbeiterInnen, die ein berufliches Training zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz absolvierten; dann wurde die Methode adaptiert für Personen, die in ihrer Arbeit mit der Nahrungszubereitung zu tun haben.

### Schritte zur Implementierung der Methode

Das Einführungsmodul des Trainingsprogrammes für Berufliche Sicherheit für BauarbeiterInnen beinhaltet 3 Hauptaktivitäten:

a) Die erste ist eine Start-Aktivität. Sie zielt darauf ab, dass sich die TeilnehmerInnen kennen lernen. Obwohl die TeilnehmerInnen in derselben Firma arbeiten, ist es in manchen Fällen so, dass sie in unterschiedlichen Abteilungen sind und deswegen sind solche Aktivitäten sehr willkommen. Der andere Grund für die Start-Aktivität ist die Unterstützung der TeilnehmerInnen dabei, sich an eigene vorangegangene Erfahrungen im Bereich Sicherheit zu erinnern. Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, ihre eigenen Namenskärtchen herzustellen entsprechend folgender Hinweise: (siehe auch Beilage 4)

1. Schreiben Sie Ihren Namen in die Mitte des Kärtchens
2. In der linken oberen Ecke: Schreiben Sie auf, was Ihnen als erstes zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health/OSH) einfällt.
3. In der rechten oberen Ecke: Schreiben Sie auf, was Sie schon über OSH wissen.
4. In der linken unteren Ecke: Schreiben Sie einen Grund auf, warum Sie OSH in Ihrer täglichen Arbeit

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolges
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia

brauchen könnten.

5. In der rechten unteren Ecke: Schreiben Sie einen Grund auf, warum Sie OSH in Ihrem täglichen Leben brauchen könnten.

b) Die zweite Aktivität soll den TeilnehmerInnen ermöglichen, über die AkteurInnen in OSH nachzudenken. Dazu können die TeilnehmerInnen verschiedene Perspektiven des OSH mit den anderen besprechen, auch bezüglich dem, was sie bereits über OSH wissen, dies hilft ihnen zur Vorbereitung für das Erlernen des Neuen.

Eine Beschreibung einer Situation aus OSH wird ausgeteilt (siehe Beilage 5: Dilemma). Nachdem der Text laut vorgelesen wird, sollen die TeilnehmerInnen wie folgt vorgehen:

*“In dieser Geschichte gibt es sieben Charaktere: der Arbeiter, seine Frau, sein Vorgesetzter, sein Kollege, sein Sohn und der öffentliche Techniker. Reihen Sie diese Personen nach dem Grad ihrer Verantwortung für den Unfall.“*

Sobald die Lernenden ihre eigenen Listen gemacht haben, werden sie gebeten, diese in der großen Gruppe vorzustellen und zu erklären, wie das Ranking der einzelnen Charaktere zustande kam. Die TrainerInnen unterstützen die Präsentationen und die darauf folgende Diskussion und stellen dazwischen immer wieder Fragen um die Argumente besser verständlich zu machen. Am Ende soll es nämlich möglich sein, sich auf ein gemeinsames Ranking für die ganze Gruppe zu einigen.

c) Die dritte Aktivität der Einführungsphase soll den TeilnehmerInnen dabei helfen, sich der Risiken und dem Vorhersehen von Unfällen besser bewusst zu werden. Es unterstützt auch die Reflexion der TeilnehmerInnen über mögliche präventive Maßnahmen. Ein Bild, das viele Personen in einer Vielfalt von gefährlichen Aufgaben zeigt, wird verteilt. Die meisten Personen auf dem Bild verhalten sich irrational und riskant. Die TeilnehmerInnen sollen nun alle Verhaltensweisen unterstreichen, die ihrer Meinung nach gefährlich sind. Als nächstes sollen die TeilnehmerInnen mit einer Vorlage arbeiten (siehe Beilage 6) und die Risiken, die sie erkannt haben, beschreiben, den Unfall, der passieren könnte, und was sie raten würden, zu tun, um den Unfall zu vermeiden. Das Resultat dieser Aktivität wird dann am Ende des Trainings analysiert, wenn die TeilnehmerInnen den Kurs abgeschlossen haben. Risiken/Unfälle/Maßnahmen, die am Anfang des Kurses von den TeilnehmerInnen erkannt werden, werden mit jenen am Ende des Kurses verglichen.

<b>Angestrebte Kompetenzen</b>
Kommunikation in der Muttersprache
Kommunikation in einer Fremdsprache
Lernen lernen
Soziale - und Bürger-Kompetenzen
Kulturelles Bewusstsein und Ausdruck
Kritisches Denken
Kreativität
Initiative
Problemlösung
Risikoabschätzung
Entscheidungsfindung
Umgang mit Gefühlen
<b>Angestrebte Faktoren der Motivation</b>
Selbstbestimmung
Sich aktiv einbringen
Gemeinsame Verantwortung
Unterstützendes emotionales Umfeld
Sofortige Umsetzung des Gelernten
Anerkennung des Lernerfolgs
<b>Angestrebte Zielgruppe</b>
StudentInnen und Jugendliche
ErzieherInnen/LehrerInnen
Erwachsene ganz allgemein
Ein bestimmter Beruf
Gemischt
<b>Organisation des Lernens, Gruppen</b>
Individuell
Zweier-Gruppe
Gruppe mit bis zu 5 Lernenden
Gruppe mit 5-10 Lernenden
Gruppe mit 10-20 Lernenden
Gruppe über 20 Lernende
Gemischte Gruppe
<b>Zeiterfordernisse</b>
Bis zu 2 Stunden
Halbtag
1 Tag
Bis zu 2 Tage
Flexible (bis zu einer Woche)
<b>Notwendiges Material</b>
Fotocopien
Fotographien
Film
Multimedia

## Praktisches Beispiel

Die innovative Methode wurde in 2 unterschiedlichen Pilot-Gruppen durchgeführt: eine in einer Gruppe von BauarbeiterInnen, die einen Kurs zum Thema Sicherheit im Beruf absolvierten; und eine andere mit einer Gruppe von Personen, die sich in ihrer Arbeit mit Nahrungszubereitung beschäftigen. Diese beiden Zielgruppen wurden deshalb ausgesucht, weil sie gute Beispiele für ein verpflichtendes Training in zwei wirtschaftlichen Hauptsektoren Spaniens darstellen. Gemäß der gesetzlichen Bestimmung 32/2006, die 2012 in Kraft treten wird, müssen alle Angestellten im Baugewerbe eine „Berufskarte“ besitzen, die die Erfahrung und die berufliche Kategorie in diesem Sektor nachweist. Sie garantiert auch, dass der Besitzer der Karte ein bestimmtes Ausmaß an Training bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten hat. Im letzten Viertel des Jahres 2010 waren 8,7% der Arbeitskräfte in Spanien im Baugewerbe angestellt. Das bedeutet, dass diese neue Regelung rund 2 Millionen ArbeiterInnen betrifft.

Ein Minimum Training in OSH ist erforderlich, um die „Berufskarte“ zu erhalten. Die meisten ArbeiterInnen haben bereits ein Training in diesem Gebiet erhalten, besonders wegen der hohen Anzahl an Unfällen im Baugewerbe. Das neue Gesetz sieht ein verpflichtendes Training für alle ArbeiterInnen in diesem Sektor vor, unabhängig von zuvor absolvierten Trainings. Das Resultat dieser Maßnahme ist, dass viele BauarbeiterInnen mit einem geringen Ausmaß an Motivation das OSH Training absolvieren. Es wird von vielen als unnötige Maßnahme und Zwang angesehen.

Obwohl das Gesetz als Schritt in Richtung mehr Arbeitssicherheit für BauarbeiterInnen konzipiert worden war, ist es ein Fakt, dass die Relevanz von der Zielgruppe nicht erkannt wird. Andererseits bedeutet dies nicht, dass die am Training teilnehmenden ArbeiterInnen bereits alles über OSH wissen, sondern sie glauben nicht, dass dieses Training ihnen irgendwie von Nutzen sein kann. Es ist richtig, dass es für allermeisten nicht der erste Kontakt mit diesem Bereich ist, aber diese normative Einführung wird von vielen als rein administrativer Vorgang angesehen, oder als eine Möglichkeit, OSH in ihr tägliches Arbeitsumfeld zu integrieren.

Ein anderes Gesetz 202/2000, sieht vor, dass ArbeiterInnen in der Nahrungsmittelherstellung oder -Verpackung oder -Zubereitung ein „Zertifikat für den Umgang mit Nahrungsmitteln“ besitzen müssen, um in einem der beruflichen Umfelder arbeiten zu können. (Nahrungsmittelindustrie, Services, Handel). In Spanien beschäftigt die Nahrungsmittelindustrie 17% der Arbeitskräfte. Von diesen Beschäftigten muss ein 10-Stunden Training absolviert werden um das Zertifikat zu erhalten. Die Motivation bzw. das Fehlen der Motivation an der Teilnahme zu diesem Training ist ähnlich geartet wie beim OSH Training.

Angesichts der oben erwähnten Tatsachen war es ein Ziel dieser innovativen Methode, die ArbeiterInnen zu motivieren und ihr Interesse am Lernen zu wecken, anstatt ihre Enttäuschung darüber zu vergrößern, dass diese Gesetze nur eine weitere offizielle Erfordernis für ArbeiterInnen darstellen.

Wenn Personen nicht an den Lernprozess als solchen glauben, und ihn nur als einfache Prozedur verstehen, durch die man hindurch muss, ist ihre Motivation zur Teilnahme und Fortführung von Lernaktivitäten natürlich sehr gering. Daher wollten wir mit unserer Methode diese Verhalten ändern indem wir die Schlüsselfaktoren verstärkten, die wir während der ersten Phase des CreMoLe Projektes identifiziert hatten: Motivierendes Training verbindet die Wichtigkeit und die Relevanz des Lernprozesses für das berufliche und private Leben miteinander; es beinhaltet Hands-on Aktivitäten; Gruppenlernaktivitäten werden häufig durchgeführt, etc.

Wir sind der Meinung, dass ein 8-Stunden Training OSH und ein 10-Stunden Training zum Erhalt des Zertifikates für den Umgang mit Nahrungsmitteln nicht genug sind, um die beste Performance

der ArbeiterInnen in diesem Sektor hinsichtlich Sicherheit oder Hygiene zu sichern. Deswegen sollten diese Trainings so viele motivierende Faktoren als möglich beinhalten, um eine zukünftige Teilnahme der Lernenden an berufsbezogenen Trainingsaktivitäten - auch nicht verpflichtende - zu gewährleisten.

In der Pilot-Phase gab es zwei unterschiedliche Lerngruppen, 19 Personen insgesamt. Eine Mehrheit waren Männer, was charakteristisch für den Bausektor ist. Bezüglich des Bildungshintergrundes hatten ca. 70% ihre Grundschulausbildung beendet. 80% waren im mittleren Alter und hatten eine geringe Ausbildung. Obwohl die Anzahl an ArbeiterInnen mit Migrationshintergrund in diesem Bereich sehr hoch ist, waren die TeilnehmerInnen in diesen Einheiten hauptsächlich SpanierInnen. Alle hatten zu dieser Zeit eine Anstellung und ihr Arbeitgeber hatte ihnen die Erlaubnis erteilt, den Kurs während der Arbeitszeit zu besuchen. Bei der Entwicklung der innovativen Methode durften wir zwei Anforderungen nicht aus den Augen verlieren: das Fehlen der Motivation und der niedrige Level ihrer Qualifikationen. Beides machte praktische Aktivitäten notwendig und das Ersetzen von traditionellen Unterrichtsformen durch Gruppenarbeit.

An der zweiten Pilot-Phase nahmen noch zwei Gruppen von Angestellten eines Hauspflege-Betriebes. Diesmal waren alle TeilnehmerInnen Frauen, 32 insgesamt. 65% hatten nur eine Grundschulausbildung. Wie in den anderen Gruppen waren 75% mittleren Alters (zwischen 40 und 55 Jahren). Im Unterschied zu den anderen Gruppen nahmen diese außerhalb ihrer Arbeitszeiten am Training teil.

Die ursprünglich entwickelte Einführungs-Aktivität wurde für diese Zielgruppe verändert, und eine zusätzliche Motivations-Aktivität (Nutzen und Kosten) wurde in das Trainingsprogramm inkludiert. Daraus ergeben sich folgende Aktivitäten für die zweite Pilot-Phase: Die ersten beiden (Start-up und Dilemma) behielten die gleiche Struktur wie in der ursprünglichen Pilot-Phase, aber der Inhalt wurde für Nahrungsmittelaufbereitung adaptiert (siehe Beilage 7 und 8). In der dritten Aktivität führten wir die Methode zur Selbstbewertung „Nutzen und Kosten“ ein. Indem wir diese Methode anwendeten wollten wir ein Feedback der Trainees erhalten, was sie als nützlich für ihre Lernerfahrung erachteten. Die TeilnehmerInnen sollten aufschreiben, was sie bezugnehmend auf ihre Teilnahme beim Training als Nutzen und Kosten bewerteten und sollten danach diskutieren, wie zufrieden sie mit ihrem Lernerfolg waren.

## Evaluierung

Die Kurse, in denen die neuen Methoden in der Pilot-Phase durchgeführt worden waren, wurden mit demselben Fragebogen durch die TeilnehmerInnen bewertet. Der Fragebogen zielte darauf ab, die verschiedenen Aspekte wie z.B. die Organisation, Methoden, Logistik, etc. zu bewerten. Manche Fragen waren speziell mit den Eindrücken der TeilnehmerInnen über die Nützlichkeit des Lernens und der Motivation verlinkt wie zum Beispiel: *Wie kann sich dieser Kurs auf Ihre aktuelle oder zukünftige Arbeitsleistung auswirken? Wie glauben Sie hat dieses Training Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen verbessert um sich professionell und persönlich weiterzuentwickeln? Wie wird dieses Training Ihre zukünftige Entscheidung, an einem Kurs teilzunehmen, beeinflussen?*

Nach der Auswertung der Antworten war es klar, dass kleine Änderungen wie die Aufnahme einer Einführungs-Session im OSH- und Nahrungsaufbereitungs-Kurs, signifikant die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem Kurs die wahrgenommene Nützlichkeit und den Eindruck über den Einfluss auf ihre zukünftige Karriere verbessern kann. Wir möchten anfügen, dass unsere Erkenntnisse auf den Eindrücken der TeilnehmerInnen beruhen, und dass, was die Zeit betrifft, die Einführungsphase eine Stunde der gesamten Trainingszeit betrug (die Gesamtzeit betrug in einem Fall 8 Stunden, und in einem Fall 10 Stunden). Die Resultate sollten also in diesem Zusammenhang gesehen werden..

## Schlussfolgerungen

Auch wenn die Methode des Starting-Off weiterentwickelt werden kann, so können wir doch zum Schluss kommen, dass durch ihre Aufnahme ins Trainingsprogramm die erwachsenen Lernenden besser zur Fortführung von arbeitsbezogenen Trainings motiviert werden können auch wenn das Training, in dem diese Methode angewendet wird, verpflichtend ist.

Weiters sind wir uns bewusst, dass diese Methode einen neuen Weg eröffnet, der von Trainingsanbietern, die Erwachsene für lebenslanges Lernen motivieren möchten, noch weiterentwickelt werden kann. Basierend auf unseren Erfahrungen empfehlen wir privaten wie öffentlichen Trainingsanbietern die Einführung dieser Methode in ähnlich gearteten Trainingskursen oder mit ähnlichen Zielgruppen. Die innovative Herangehensweise wurde von den TeilnehmerInnen beider Gruppen, den ProjektkoordinatorInnen und den TrainerInnen als sehr positiv wahrgenommen. Besonders die TrainerInnen fanden diese Methode sehr nützlich und merkten an, sie sicherlich auch in Zukunft anzuwenden, was wiederum einen sehr wichtigen Aspekt für das Projektteam darstellt, weil es uns der Wichtigkeit unserer Arbeit innerhalb des CreMoLe Projektes versichert.

## 6. Beilagen

### Beilage 1 - Text für die Methode "Voraussend Lesen"

Ausschnitte aus *Láska a dělové koule* (Love and cannonballs) von Miloš Macourek.

**Frage 1.** Vor dem Lesen: Bezüglich des Titels (*Elefantenohren*), worum, glauben Sie, wird es in diesem Text gehen?

Elefantenohren

*Kleine Ohren sind nicht sehr nützlich: jemand mit kleinen Ohren kann nicht gut hören und weiß nie, ob seine Armbanduhr noch funktioniert oder nicht. Trotzdem sind zu große Ohren auch ein Ärgernis. Elefanten haben große Ohren und Sie können sich gar nicht vorstellen, wie sehr sie leiden. (Stopp 1)*

**Frage 2.** Was denken Sie über Elefanten, die wegen ihrer zu großen Ohren leiden?

**Frage 3.** Worüber wird es, glauben Sie, im nächsten Teil des Textes gehen?

*Wenn Elefanten noch klein sind, sind ihre Ohren so groß wie Ihre. Sie können in der Entfernung einen Zug pfeifen hören und eine Hummel herumfliegen. Sie hören den Gesang der Vögel und das Plätschern des Regens; sie können alles hören und finden das auch nicht irgendwie besonders. Was sollte denn besonders daran sein?*

*Trotzdem, sobald die Elefanten wachsen, werden ihre Ohren größer und größer und sie können immer mehr hören. Zuerst finden sie das toll, und sie fragen einander: hast du gehört, wie der verputz von der Wand gerieselst ist? Wo kann das passiert sein? Hier gibt es doch gar keine Wände?*

*Aber sie wachsen weiter. Und ihre Ohren werden langsam so groß wie kleine Stadtplätze, und sie können so viele Dinge hören, dass man sie gar nicht zählen kann. (Stopp 2)*

**Frage 4.** In dieser Passage: welche überraschenden Ideen haben Sie gefunden?

**Frage 5.** Wenn Sie den nächsten Teil lesen, aktivieren Sie all Ihre Sinne um die Bedeutung zu erfassen: stellen Sie sich die Umgebung vor, die Gerüche und die Geräusche, die Gefühle. Achten Sie auch auf die Gedanken, die dazwischen auftauchen und die Assoziationen, die Sie haben.

*Zwei große Elefanten gehen im hohen Gras: nichts bewegt sich, soweit das Auge blickt. Ein kleiner Elefant könnte sagen, dass alles ganz still ist, aber die zwei großen Elefanten hören die Geräusche von einem Lift, Geschrei im Korridor, ein lautes Radio, berstendes Glas, Weinen und Vorhaltungen, das Zuschlagen einer Türe, ein weinendes Baby, Fluchen, Gewehrschüsse und die Sirenen eines Rettungswagens; das alles können sie hören, während sie durch das hohe Gras gehen, wo sich nichts bewegt, soweit das Auge blickt.*

*Sie würden sich gerne ein bisschen unterhalten, diese beiden Elefanten, aber sie können nicht; sie können nicht hören, was der andere sagt, und das können sie nicht ertragen, und sie laufen und holen ein bisschen Baumwolle um es in ihre Ohren reinzustecken; aber woher bekommt man genug Baumwolle für solche riesigen Ohren? Es gibt zu viele Elefanten und zu wenig Baumwolle auf dieser Welt - wir müssten nur Baumwolle herstellen, um alle Elefanten zufrieden zu stellen - und die Elefanten, je älter sie werden, desto wütender werden sie; Ich hätte nicht gerne, dass du einen wütenden alten Elefanten triffst. Du kannst ihn schon von weitem erkennen; er läuft durch hohes Gras, weil er denkt, so kann er dem Lärm entkommen; aber dann bemerkt er, dass das nicht möglich ist, und er beginnt mit seinem Rüssel in die Luft zu trompeten, und macht einen Riesenlärm um das zu unterbrechen, was er nicht ertragen kann, zu hören, wenigstens für eine kurze Zeit. (Stopp 3)*

**Frage 6.** Was denken Sie über diesen Teil?

**Frage 7.** Welche Assoziationen haben Sie? Was waren Ihre Gedanken?

*In diesem Moment wünschen sich die großen Elefanten, wieder klein zu sein, was die kleinen Elefanten nie verstehen werden. (Stopp 4)*

**Frage 8.** Worüber handelt der Text? Warum glauben Sie das?

**Frage 9.** Endet der Text so, wie Sie sich das vorgestellt haben? Was sind die Unterschiede/Ähnlichkeiten?

**Frage 10.** Vergleichen Sie die Gedanken, die Sie hatten, bevor Sie die Geschichte gelesen haben mit den Reflexionen am Ende.

## Beilage 2 - Checkliste für "Basisfertigkeiten für Gruppendiskussionen

### LCHECKLISTE - BENÖTIGTE KOMPETENZEN FÜR EINE EFFIZIENTE TEILNAHME AN DEBATTEN/DISKUSSSIONEN

#### SELBST- UND PEER-MONITORING FORMULAR

Kompetenz	Was es mit sich bringt	Ich habe das getan/ verwendet oder einen ähnlichen Satz	Ich habe bei Anderen bemerkt, dass sie dies tun/ verwenden oder einen ähnlichen Satz
AKTIVES ZUHÖREN	Ich höre den Sprechenden aufmerksam zu und filtere, was sie sagen, durch meine eigenen Gedanken (Ich antworte meistens nicht verbal)		
	Ich fasse die Hauptideen in meinem Geist zusammen		
	Ich mache Notizen über die wichtigen Aspekte und Ideen, die mir wichtig sind, und notiere Fragen, die auftauchen. Ich bereite mich für die Teilnahme an der Diskussion vor.		
ÜBERPRÜFUNG DES VERSTÄNDNISSES	Wenn dies notwendig ist, bitte ich um Klärung, Könnten Sie mir sagen, was Sie meinen mit....?		
	Wenn dies notwendig ist, bitte ich um Beispiele oder Bestätigung über die Exaktheit meiner eigenen Beispiele. Könnten Sie mir ein Beispiel geben...? Könnte ein Beispiel sein....?		
	(besonders in kleinen Gruppen, wenn dies notwendig ist) Ich formuliere um, um mein Verständnis zu überprüfen - In anderen Worten.../Ich habe verstanden, dass ... - Ich habe das, was Sie gesagt haben, so verstanden ... - Ist es das, was Sie gemeint haben...?		
KONSTRUKTIVE ANTWORTEN AUF DAS GESAGTE	Ich drücke meine (teilweise) Zustimmung oder Nicht-Zustimmung aus - Ich stimme (nicht) zu/Ich stimme teilweise zu..... - Ich verstehe (nicht)/ akzeptiere die Argumente/ Sichtweisen		
	Ich unterstreiche, was gesagt wurde - Ich möchte hervorheben/unterstreichen, was gesagt wurde ...		
	Ich möchte zu dem Gesagten hinzufügen....		
	Ich drücke meine Meinung aus Ich glaube (nicht), dass das richtig/geeignet...ist..		
EINE POSITION IN EINER DEBATTE BEZIEHEN	Ich drücke (nicht) meine Unterstützung aus - Ich unterstütze (nicht)... Ich fasse kurz die Hauptargumente zusammen - Zusammenfassen, bezüglich des..... - Nachdem ich abgewogen habe, was gesagt wurde....		

### Beilage 3 - Feedback Formular für „Basisfertigkeiten für Gruppendiskussionen“

Lieber Teilnehmer, liebe Teilnehmerin,

Die untenstehenden Fragen sind aufgrund einer Initiative der Rumänischen RWTC Assoziation, einer Partnerorganisation des RWTC Internationalen Konsortiums innerhalb des Projektes Create-Motivate-Learn (CreMoLe) an Sie gerichtet. Unser Ziel ist es, innovative Strategien zu testen, die dazu führen, Erwachsene für eine nachhaltige Teilnahme an Aktivitäten des lebenslangen Lernens zu motivieren.

Die untenstehenden Fragen werden Ihnen innerhalb einer Initiative der Rumänischen Association RWTC gestellt, einem Partner des internationalen Konsortiums RWTC bezüglich des Projektes Create-Motivate-Learn (CreMoLe). Wir möchten die innovativen Methoden testen, die dazu führen, dass Erwachsenen zum lebenslangen Lernen nachhaltig motiviert werden. In diesem Rahmen möchten wir herausfinden, bis zu welchem Ausmaß Kompetenzen explizit anzusprechen und Sprechweisen festzumachen das Engagement, sich in einer Diskussion einzubringen, vergrößern und verbessern.

Ihre Antworten bleiben anonym. Bitte antworten Sie ehrlich auf jede einzelne Frage. Danke für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme und für Ihre Kooperation.

Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1=überhaupt nicht und 10= sehr, wie sehr hat Sie das Formular „Notwendige Kompetenzen“ dabei unterstützt, Ihre Teilnahme an der Diskussion zu verbessern? Kreisen Sie jene Zahl ein, die Ihre Situation am besten beschreibt.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Beschreiben Sie kurz Ihre Auswahl

1. Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1=überhaupt nicht und 10= sehr, wie sehr werden Sie die Kompetenzen, die im oben erwähnten Formular beschrieben sind, in Lernaktivitäten/ Gruppen Interaktionen in der Zukunft verwenden? Kreisen Sie jene Zahl ein, die Ihre Situation am besten beschreibt.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Beschreiben Sie kurz Ihre Auswahl.

2. Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1=überhaupt nicht und 10= sehr, wie sehr denken Sie, ist es motivierend, zu wissen, wie Sie effizient in Gruppenlernaktivitäten interagieren können? Kreisen Sie jene Zahl ein, die Ihre Situation am besten beschreibt.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Beschreiben Sie kurz Ihre Auswahl:

3. Bitte benutzen Sie die Rückseite für weitere Kommentare, Meinungen, Vorschläge.

**Beilage 4 - Namenkärtchen für die Methode "Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz" (OSH)**

<b>Welche OSH Maßnahmen schlagen Sie vor?</b> (Notieren Sie das erste Wort, das Ihnen einfällt, wenn Sie an OSH denken)	<b>Was wissen Sie bereits über OSH?</b> (Notieren Sie in einem Wort, was Sie bereits wissen)
<h1>NAME</h1>	
<b>Wie können Sie OSH in Ihrer Arbeit nützen?</b> (Notieren Sie einen Begriff, den Sie für OSH in Ihrer täglichen Arbeit nützlich finden)	<b>Wie können Sie OSH in Ihrem persönlichen Leben nützen?</b> (Notieren Sie einen Begriff, den Sie für OSH in Ihrem täglichen Leben nützlich finden)

## Beilage 5 - Dilemma 1 für „Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ (OSH)

Ein Bauarbeiter verlässt gerade sein zu Hause, um in die Arbeit zu gehen. Als er sich von seiner Familie verabschiedet, sagt sein Sohn zu ihm: „Papa, du hast deine Arbeitsschuhe vergessen“. Der Arbeiter antwortet ihm: „Mach dir keine Sorgen, Sohn, wenn ich sie ab und zu einmal vergesse ist das nicht so schlimm.“ Der Sohn insistiert aber und der Vater fragt seine Frau: „Weißt du wo meine Schuhe sind?“ Sie sagt, sie wisse es nicht und da sie ansonsten zu spät zur Arbeit kommen würde, kann sie ihm nicht helfen, die Schuhe zu suchen.

Er beschließt zu gehen, um nicht zu spät zur Arbeit zu kommen. Bevor er geht, sagt er zu seinem Sohn: „Mach dir keine Sorgen, es ist nicht vorgeschrieben, die Schuhe zu tragen.“ Als er im Gebäude ankommt, erinnert er sich an das, was sein Sohn ihm gesagt hat und er beschließt, zu seinem Vorgesetzten zu gehen. Er erklärt ihm die Situation und fragt ihn, ob er sich ausnahmsweise Arbeitsschuhe ausborgen kann (Schuhe mit einer Stahlsohle). Er verspricht, sie am Ende des Tages wieder zurückzubringen. Sein Vorgesetzter, der für die Bauarbeiten zuständig ist, antwortet ihm, dass ihm am Anfang des Jahres bereits ein Paar Arbeitsschuhe zugeteilt worden war und dass sie nicht verpflichtet wären, ihm mehr als ein Paar pro Jahr zu geben.

Diese Antwort bestürzt den Arbeiter und er beschließt, nicht aufzugeben. Er erinnert sich, dass es in der Nähe ein Büro für die öffentliche Sicherheit und Prävention gäbe. Manchmal kam jemand und verteilte Informationsbroschüren über dieses Thema. Also beschließt der Arbeiter dorthin zu gehen und sie zu fragen. Als er die Situation den TechnikerInnen, die im Büro arbeiten, erklärt, teilen ihm diese mit, dass sie nichts für ihn tun könnten. Die Firma sei zuständig, die Sicherheitsausrüstung, die für ihre Arbeit notwendig sei, zur Verfügung zu stellen. Sie entschuldigten sich aber leider könnten sie nichts für ihn tun.

Der Arbeiter bemerkt, dass er schon genug Zeit für diese Angelegenheit verloren hat und er beschließt, zurück zur Arbeit zu gehen. Zwei Stunden später, bei der Beförderung von Konstruktionsmaterial, stieg er auf Nägel und Schneidwerkzeug, die sein Kollege auf dem Boden liegen gelassen hatte. Er erlitt schwere Schnittwunden und kann nicht mehr normal gehen.

**Beilage 6 - Risiken/Unfälle/Maßnahmen für „Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ (OSH)**

<p><b>RISIKEN</b> Notieren Sie hier die Risiken aus dem Bild.</p>	<p><b>UNFÄLLE</b> Notieren Sie hier den Schaden, der aus jedem gefundenen Risiko entstehen kann.</p>	<p><b>VORSICHTSMASSNAHMEN</b> Notieren Sie hier, wie der Schaden verhindert werden kann.</p>

Beilage 7 - Namenskärtchen 2 für OSH

<p><b>Welche Maßnahmen in der Nahrungszubereitung schlagen Sie vor?</b> (Notieren Sie das erste Wort, das Ihnen einfällt, wenn Sie an Nahrungszubereitung denken.)</p>		<p><b>Was wissen Sie bereits über Nahrungszubereitung?</b> (Notieren Sie in einem Wort, was Sie bereits wissen)</p>
<h1>NAME</h1>		
<p><b>Wie können Sie es in Ihrer Arbeit verwenden?</b> (Notieren Sie einen Begriff, den Sie für die Nahrungszubereitung in Ihrer täglichen Arbeit nützlich finden)</p>		<p><b>Wie können Sie es in Ihrem persönlichen Leben verwenden?</b> (Notieren Sie einen Begriff, den Sie für die Nahrungszubereitung in Ihrem persönlichen Leben nützlich finden.)</p>

## **Beilage 8: Dilemma 2 für „Aktiver Ansatz im Umgang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ (OSH)**

Juan wollte gerade das Haus verlassen, um zur Arbeit zu gehen, während sein 2 Jahre altes Kind am Küchentisch frühstückte. Er möchte seinem Sohn einen Abschiedskuss geben, und weil dieser gerade mit einem Messer spielt, verletzt er unglücklicherweise seinen Vater. Es hätte schlimmer sein können, aber glücklicherweise war es nur ein kleiner Schnitt auf der Hand von Juan.

Ohne diesem Vorfall viel Aufmerksamkeit zu schenken, verließ Juan schnell das Haus, damit er nicht zu spät zur Arbeit ins Schlachthaus kommt. Als er ankam, erzählte er dem Geschäftsführer kurz, was zu Hause passiert war und schlug vor, dass er heute nicht bei den Hühnern arbeiten sollte. Der Schnitt sah nicht so böse aus, aber es schmerzte jedes Mal, wenn er das Messer benutzte und es blutete immer mehr und mehr. Der Manager sagte zu Juan, dass es unmöglich wäre, dass Juan seinen Arbeitsplatz änderte, da es an diesem Tag Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzbesetzung gab. Er sagte ihm, er solle Arbeitshandschuhe tragen, dann wäre das Problem gelöst.

Nach 5 Stunden Arbeit am Förderband mit den Hühnern, begann Juans Hand sehr zu schmerzen und bei einer bestimmten Bewegung schnitt er sich so unglücklich in den Arbeitshandschuh, dass dieser aufriss und sein Blut über die Hühner verteilt wurde. Obwohl er schnell allen sagte, was gerade geschehen war, lief das Förderband weiter. Juan ging zur Ambulanz und bekam dort einen besseren Verband.

An diesem Tag besuchte ein Gesundheits-Arbeitsinspektor das Schlachthaus. Es war nicht das erste Mal, dass der Inspektor kam: er war schon oft gekommen und es hatte nie eine Beanstandung gegeben. Deswegen wollte er an diesem Tag den Besuch etwas verkürzen und er beschloss den Besuch am Förderband auszulassen. Je kürzer die Inspektion dauerte, umso schneller könnte er ins Büro zurückkehren, wo viel Arbeit auf ihn wartete.

So geschah es, dass die Hühner, die mit Juans Blut befleckt waren, in den Handel kamen. Angela kaufte eines dieser Hühner. Sie hatte es immer eilig: nach der Arbeit schnell einkaufen, die Kinder von der Schule abholen, etc. Sie stritt sich öfters mit ihrem Mann, wie es möglich wäre, diese Aufgaben besser aufzuteilen, aber sie hatte noch keine Lösung gefunden.

Als sie an diesem Tag nach Hause kam, läutete das Telefon; der Zahnarzt erinnerte sie an ihren heutigen Termin. Das hatte sie komplett vergessen und so hatte sie weniger als eine halbe Stunde Zeit, um zum Zahnarzt zu gelangen. Also ließ sie ihre Einkäufe auf dem Tisch liegen und gab nichts in den Kühlschrank, bis sie am nachmittag wieder nach Hause zurückkam.

Einige Tage später bereitete sie das Huhn zu, das mit Juans Blut in Kontakt gekommen war und das einige Stunden ohne Kühlung gewesen war. In der Nacht wurde die ganze Familie krank. Sie mussten alle ins Krankenhaus, aber am schlimmsten hatte es die Tochter getroffen, denn diese musste eine ganze Woche im Krankenhaus bleiben. Nach einigen Tests lautete die Diagnose: „Lebensmittelvergiftung aus unbekanntem Grund.“

**Von den 6 Personen in dieser Geschichte: Juan, Juans Sohn, Juans Manager, Der Gesundheits-Inspektor, Angela und Angelas Ehemann: wer kann für die Lebensmittelvergiftung zur Verantwortung gezogen werden?**

**Ordnen Sie die 6 Personen nach dem Grad ihrer Verantwortung.**

## Beilage 9: Entwurf des Curriculums "Biographiarbeit"

Der Ablauf ist hier nicht chronologisch zu verstehen - es gibt mehrere Möglichkeiten, den Bogen zu spannen (einzelne Elemente können umgestellt, ausgelassen werden, zu einer Ordnung zusammengestellt werden. Dies ist nicht als fertiges „Programm“ zu sehen, sondern als Anregung, daraus auszuwählen bzw. methodische Anpassungen vorzunehmen.

Die Anwendung setzt Kenntnisse voraus, die über die übliche Trainer- bzw. Lehrerausbildung hinausgehen. Günstig sind psychologische und beraterische Kenntnisse, und - wichtiger als das - Selbsterfahrung sowie eigene Erfahrung mit und Freude an biographischer Arbeitsweise.

Themenbereich	Sinn/Begründung	Methodische Möglichkeiten
<b>Biographiarbeit - Einführung</b>		
Selbstwert	Erkennen, was da ist	Geschichten erzählen
Metapher "Leben als Reise"	Leben als etwas Gestaltbares sehen	Assoziationen "Philosophieren"
Wert der eigenen Erfahrungen	Den Blick öffnen für Ressourcen	Interaktion, Malen, Geschichten erzählen, Darstellen als "Statue"
<b>Herkunft</b>		
Herkunftsfamilie	Genogramm erstellen	Interviews
Vorfahren/Ahnen	Geschichten sammeln	Interviews
Geschlechtsspezifische Bilder	Familienmitglieder sichtbar machen	Interviews (Geschichten über Familienmitglieder)
"Meine Community"	Charakterisierung der Community	Ein Plakat gestalten
<b>Ressourcen</b>		
Ressourcenpersonen	Erinnerung an Personen, die unterstützt und bestärkt haben	Geschichten erzählen, wie diese Personen unterstützt haben
Traditionen, Werte	Wichtigkeit individuell bewerten, was möchtest du mitnehmen?	Symbole mitbringen oder zeichnen
Vorbilder	Präsentation von Vorbildern	Fotos, Bücher, Filme
Erfolgsereignisse	Erlebnisse auflisten, wo du dich gut gefühlt hast,	Bilder zeichnen, Geschichten erzählen
Persönliche Kraftquellen	Bewusst machen, wo jede/r „auftankt“	„4 Ecken“ - Methode mit verschiedenen Möglichkeiten
<b>Identität</b>		
(An)Teile der Identität	Tortenstücke mit Benennung	Welchen identitätsstiftenden Gruppen fühlst du dich zugehörig? Gruppendiskussion
Gruppenbezogene Gruppenidentität	Entstehung von "wir" und "die anderen"	Entstehung von Gruppenidentität, Filmvorführung
Individuelle Einzigartigkeit	Symbole mitbringen, die dich ausmachen	Bewusstwerdung der Fähigkeiten, Talente, Partnerarbeit oder Kleingruppe
Integrative Sichtweise versch. Aspekte	Umfeldbedingungen und eigene Lebensgestaltung im Zusammenhang sehen	Individuelle oder Gruppenarbeit

Themenbereich	Sinn/Begründung	Methodische Möglichkeiten
<b>Lebensweg</b>		
Den eigenen Lebensweg "anschauen"	Einblick in den Lebensweg, Zusammenhang	Fantasiereise, Austausch in Partnerarbeit
Visionen, Lebensziele	Sich mit "großen" Zielen auseinandersetzen	Fantasiereise, Austausch in Partnerarbeit
Mut und Selbstvertrauen	Das Hindernis der Gewohnheit überwinden	Geschichte, Diskussion
Was braucht es um einen Weg zu gehen?	Motivation - Beginn, kleine Schritte	Diskussion: was uns die Geschichte sagt.
Landkarte: die nächsten Schritte	Die konkreten nächsten Schritte ausarbeiten, Landkarte	Den jetzigen Standort markieren, die nächsten Ziele einzeichnen

### **Methodische Anregungen**

- Eine Möglichkeit, geschützten Austausch zu ermöglichen, ist, die TeilnehmerInnen eine Vertrauensperson für die persönliche Partnerarbeit wählen zu lassen. Frühe Zeichen von Unbehaglichkeit erkennen
- Die Grundregel der Biographiearbeit: die TeilnehmerInnen entscheiden selbst, wieviel sie von ihrem persönlichen Leben erzählen. Kein Drängen oder „Rätselraten“.
- Die Geschichten können je nach Gruppe oder Workshop angepasst werden.
- Themenbereiche und Methoden können ergänzt und weiterentwickelt werden..
- Das verwendete Material beinhaltet OH-Karten: Karten mit vielfältigen Bildern, die unterschiedlichste Assoziationen und emotionale Anknüpfungspunkte ermöglichen. Kartensatz „PERSONA“ Gesichter von Männern, Frauen, Kindern.

## Beilage 10 - Piloting and Cross-Piloting der Methode "Online Café im Spracherwerb"

<b>Art des Sprachkurses</b>	<b>Intensivkurs Iberika</b>	<b>Abendkurs mit Jugendlichen</b>	<b>Curs seral cu un grup de persoane de diferite vârste și abilități TVV</b>	<b>Curs seral cu un grup de persoane de diferite vârste și abilități TVV</b>
<b>Anzahl der TeilnehmerInnen:</b>	3	5	2 Gruppen je 12 TeilnehmerInnen	10 TeilnehmerInnen
<b>Alter:</b>	18	20 - 30	35 - 55	30 - 50
<b>Sprache:</b>	Spanisch (A0-A1)	Englisch (A1/A2)	Business Englisch	Englisch
<b>Dauer:</b>	2 Wochen Intensiv-Kurs (30h/Woche)	Einmal pro Woche, 90min	Einmal pro Woche, 90 min;	Einmal pro Woche, 90 min
<b>Motivation für Spracherwerb:</b>	Teilnahme an einem Austauschsemester in einem Land mit Spanisch als Umgangssprache	Für die Arbeit, Reise, zum Spaß	Für die Arbeit	Für die Arbeit, Reise, zum Spaß
<b>Art der E-learning Plattform, in der das Online-Café umgesetzt wurde</b>	Moodle	Moodle	Kommerzielles System, das für die Firma gekauft wurde	Moodle
<b>Gebrauch des Online-Cafés:</b>	Freiwillig	Freiwillig	Verpflichtend	Freiwillig
<b>Computer Fähigkeiten :</b>	gut	gut	Gut	durchschnittlich
<b>Themen im Online-Café</b>	Gemeinsame Hobbies	Ferien, Grammatik	Sport , Hobbies	Sport , Hobbies
<b>Feedback der TeilnehmerInnen nach Verwendung des Online-Cafés:</b>	Sehr gut, vergrößerte Motivation für den Spracherwerb	Gut, nach einigen Startschwierigkeiten	Gut, meistens wegen des verpflichtenden Gebrauchs.	Gemischte Eindrücke

## Beilage 11 - Screenshot vom Online-Café innerhalb des Spanisch-Intensiv-Kurses (Pilot-Phase)

 **Hobbys e intereses en común**  
von Admin User - Samstag, 1. Januar 2011, 13:13

Hola chic@s 😊:

Qué tal si hablamos hoy de nuestros hobbies e intereses? Cada uno comenta qué le gusta y qué le interesa hacer en su tiempo libre. Seguro que en el grupo hay compañeros que tienen hobbies en común...

Yo (la profesore 😊) escribo sobre mis hobbies e intereses y, después, otra persona del curso escribe sobre el tema, ¿vale? :

\_A mí me encanta la música, especialmente me gusta escuchar flamenco. También me encanta salir con amigos y charlar. Y me gusta mucho ir al cine. Me interesa el cine europeo y también de otros países, por ejemplo, el cine que se hace en Israel. Generalmente me gustan las películas francesas, bueno, no todas, claro.

Ah! y también tengo un hobby exótico: En España me gusta buscar setas en el campo (champiñones, niscalos, etc) y también juego al frontenis, es una modalidad de tenis que se practica en mi región.

Me interesa también la literatura, sobre todo la española y la alemana 😊, y también mirar los blogs de cocina, sííí, es verdad. Y la política... pues... no me interesa nada ahora 😊 Y a tí, ¿qué te gusta y qué te interesa? ¿tenemos cosas en común?

[Bearbeiten](#) | [Löschen](#) | [Antwort](#)

 **Re: Hobbys e intereses en común**  
von Alumno1 Alumno1 - Donnerstag, 13. Januar 2011, 14:14

¡Hola!

Si, tenemos unas cosas en común... Por ejemplo a mi también me encanta la música - ¿conoceis Ludovico Einaudi? - y me gusta la música de flamenco. También me gusta la literatura, leo todos los tipos de libros pero me encantan las obras de Sebastian Fitzek - si lo no conoceis ¡¡LEER!! - y las de Derek Landy. Y la política no me interesa nada tampoco.

Naturalmente tengo un hobby especial: Me gusta mucho pasear con mi perro en los bosques y identificar los árboles, ante todo en el ontoño. Bueno, solo conozco los nombres alemanes, no se los latinos ;)

El hobby invierto el más tiempo es el baile. Bailo flamenco, tango argentino, breakdance, zumba, latín y el baile estándar en seis

## Beilage 12 - Screenshot vom Online-Café innerhalb des Abendkurses Englisch (Cross Piloting Phase)

 **Holiday Chat!**  
by [Englishteacher1](#) [Englishteacher1](#) - Thursday, 19 May 2011, 03:12 pm

Anyone on this site

Hello Everyone,

This is a new chat where we can practice our English together. It is summer now and everyone is going on Holiday. I think we should all talk about our best vacations. My best vacation was when I went to London three years ago for a week. I stayed in a hotel near Hyde Park. I booked the hotel online! I visited lots of tourist sights in London like the London Eye and Buckingham Palace. The best part was the weather. It was sunny and warm and it didn't rain once! London is a great place to visit because you can go sightseeing and shopping and speak English! When it was time to go I didn't want to go home! Have you ever been to London?

Now tell me about you. What was your best holiday? Where did you go? When did you go? What can you do there? Why was it the best holiday?

Best,  
Katherine

[Edit](#) | [Delete](#) | [Reply](#)

 **Re: Holiday Chat!**  
by [Student2](#) [Student2](#) - Thursday, 9 June 2011, 07:44 am

Hallo Katherine,

I was too in London **for few years a few years ago**. Unfortunately the weather was typical - raining, raining, raining ☹️ It was also very hard for me to understand the spoken English. But I like the shops (I bought some shoes) and the old part of the town.

Last month I was in Australia. A great country! First I traveled by a car along the **westcoast west coast**. The nature is very untouched there. I watched exotic birds, saw kangaroos on the beach, koalas on the top of the trees and swam with lovely dolphins. It was like **in a being in** paradise. After that I visited a friend in Melbourne. It's a very nice city on the ocean. And finally I drove to Sydney. The Opera House and the Harbour Bridge **was were** really impressive. The Aussies are very **kindly kind** and not as so busy as the Germans. But the cost of living **are is** very expensive.

My best holiday was in 2004. My friend invited to meet his family in Cameroon. He showed me his country and I enjoyed the enormous hospitality of the natives. I appreciated the sense of humor of the african people. Next year I'm going to Cameroon again. My friend is going to **marry get married**.

### III. Quellenangaben

1. Benware, C. A., Deci, E. L. (1984). *Quality of Learning With an Active Versus Passive Motivational Set*, in *American Educational Research Journal*, Winter 1984, Vol. 21, No. 4, pp. 755-765.
2. Bucay, J. (2005). *Komm, ich erzähl dir eine Geschichte*, Ammann Verlag.
3. Crawford, et. al. (2005). *Teaching and Learning Strategies for the Thinking Classroom*, A publication of the *Reading and Writing for Critical Thinking Project*, Open Society Institute.
4. Create-Motivate-Learn Partnership. 2010. *Motivating Adult Learners' Participation and Persistence in Lifelong Learning Processes - Collection of best practices*, retrieved 14 June 2011 <http://www.cremole.eu/home/viewpage/id/43>.
5. Create-Motivate-Learn Partnership. 2010. *Survey report - Best Practices of Training Methodologies and Learning Techniques in Adult Education*, retrieved 14 June 2011 <http://www.cremole.eu/home/viewpage/id/14>.
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
7. Dietrich, R. (2002). *Der Palast der Geschichten*. Verlag Dietrich.
8. Ellis, E.S., Worthington, L. & Larkin, M.J. (1994). Executive summary of research synthesis on effective teaching principles and the design of quality tools for educators. Technical Report No. 6, University of Oregon, National Center to Improve the Tools of Educators.
9. European Commission Communication: *It is never too late to learn*, COM(2006) 614, 23.10.2006, retrieved 14 June 2011
10. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0614en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf).
11. European Commission Communication: *Action Plan on Adult Learning: It is always a good time to learn* COM(2007) 558, 27.9.2007, retrieved 14 June 2011 [http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_en.pdf).
12. Hölzle, C., Jansen, I. (Hrsg.). *Ressourcenorientierte Biografiearbeit* <http://www.learning-theories.com/kellers-arcs-model-of-motivational-design.html>.
13. Keller, J. M. (1983). *Motivational design of instruction*. In C. M. Reigeluth (Ed.), *Instructional-design theories and models: An overview of their current status*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
14. Kirschke, W. (1997). *Erdbeeren zittern vor dem Fenster*. OH Verlag
15. Liu, W. C., Wang, C. K. J., Tan, O. S., Koh, C., Ee, J. (2009). *A self-determination approach to understanding students' motivation in project work*. In *Learning and Individual Differences* 19 (2009), pp. 139-145.
16. Meredith, K. S., Steele, J. L. (2011). *Classrooms of Wonder and Wisdom: Reading, Writing and Critical Thinking for the 21st Century*. Corwin.
17. Meredith, K. S., Steele, J.L., & Temple, Ch.(1998). *Ďalšie stratégie na rozvíjanie kritického myslenia (Further Methods on Critical Thinking)*. Prepared for Orava Project and Reading and Writing for Critical Thinking Project, Guidebook IV, Bratislava, Orava Association for Democratic Education.
18. Niemiec, C., Ryan, R. M. (2009). *Autonomy, competence, and relatedness in the classroom. Applying self-determination theory to educational practice*, in *Theory and Research in Education*, Vol. 7(2), 2009, pp. 133-144.

19. Petrasová, A. (2009). *Kriticky mysliaci učiteľ – tvorca kvality školy. Sprievodca zavádzaním štandardov. (Critically Thinking Teacher – a Creator of a School Quality. The Guide to Introduce the Standards)*. Second edition. Prešov, Rokus.
20. Petrasová, A. (2009) *Kriticky mysliaci učiteľ – tvorca kvality školy. Reflexia z overovania a zavádzania inovačných stratégií. (Critically Thinking Teacher – a Creator of a School Quality. Reflections from the Testing and Introducing of the Innovation Strategies.)* Second edition. Available at CD. Prešov, Rokus.
21. Ruhe, H. G. (2003). *Methoden der Biographiearbeit*, Beltz Verlag.
22. Samarah, P. (2004). *Fantasie- und Körperreisen*, Affenkönig Verlag.
23. Steele J. L., Meredith, K. S. & Temple, C. (1998). *A Framework for Critical Thinking Across the Curriculum*. Prepared for Reading and Writing for Critical Thinking Project, Guidebook I (unpublished).

## Feedback Formular

To RWCT International Consortium  
6/22 Luceafarului Street  
400343 Cluj-Napoca  
Romania  
office@rwctic.org

Feedback von:

Name: \_\_\_\_\_

Organisation: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Ich habe in meinem Training die folgenden Methoden, Techniken oder Lernaktivitäten verwendet: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Die Methode/Technik / Lernaktivität wurde in einem Training mit folgendem Thema durchgeführt:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nachdem ich die Methode/Technik/Lernaktivität durchgeführt habe, kam ich/kamen wir zu folgendem Schluss: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(falls Sie mehr Platz benötigen, notieren Sie Ihre Reflexionen bitte auf einem Extra-Papier)

Ich/wir haben folgende Adaptierungen vorgenommen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

weil

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

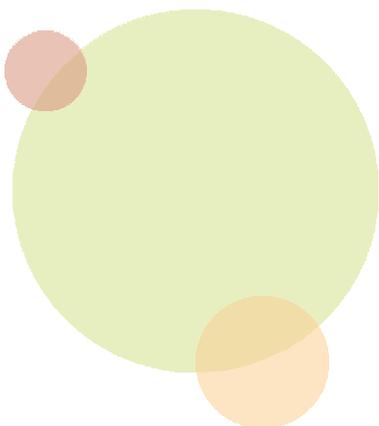
Meiner Meinung nach ist das Handbuch: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Bitte beschreiben Sie hier Ihre Eindrücke bezüglich des Handbuchs.)

Ich lege folgende Dokumente (Materialien, Quellen, Feedback der TeilnehmerInnen), die relevant sein könnten, bei: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Danke für Ihre Unterstützung**



Die **Multilateralen Grundtvig Projekte** sind größere Europäische Projekte, die im Rahmen des Europäischen Programms für Lebenslanges Lernen gefördert werden. Im Rahmen dieser Projekte arbeiten Organisationen und Institutionen von verschiedenen EU Ländern zusammen. Sie entwickeln innovative Arbeitsansätze und Tools für die Erwachsenenbildung.

Das **CreMoLe** Projekt unterstützt durch den vorliegenden Ratgeber, der eine Sammlung von innovativen Wegen beinhaltet, die Lernmotivation Erwachsener sowie Personen in der Erwachsenenbildung in deren Bemühungen, Barrieren der Teilhabe zu überwinden und die Qualität der Erwachsenenbildung zu steigern, indem Erwachsene besser zum nachhaltigen Lernen motiviert werden.