



03

Betriebsinternes Weiterbildungs- programm

INHALTSVERZEICHNIS

TEIL I: EINFÜHRUNG	2
AUFBAU DES DOKUMENTS	2
ZWECK UND KONZEPT DES ENGAGE WEITERBILDUNGSPROGRAMMES	3
ZIELGRUPPE UND FINALE NUTZNIßERINNEN	5
TEIL II: RICHTLINIEN ZUR PLANUNG UND IMPLEMENTIERUNG DES WEITERBILDUNGSPROGRAMMES	7
1) PRÄMISSEN	7
2) ZIELSETZUNGEN DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES	9
3) LERNERGEBNISSE DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES	9
4) AUFBAU DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES....	13
4A) Ausbildungsbereiche	13
4B) Der Planungskreislauf.....	22
4C) Die Methodik des Praxislernens	23
5) PLANUNG DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES ..	24
5A) Ratio of face-to-face meetings and self-directed online learning.....	24
5B) Inhalte und Ressourcen für selbstgesteuertes Online-Lernen.....	27
6) BEISPIEL EINER DETAILLIERTEN PLANUNG FÜR EINE PRÄSENZSCHULUNG	37
7) EVALUATION UND MONITORING DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES	39
TEIL III: METHODEN UND MATERIALIEN	41
1) METHODEN DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES	41
2) MATERIALIEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR AKTIVITÄTEN.....	44
a) Eisbrecher-Aktivität	44
b) Workshop-Aktivitäten zum Aufbau von Fähigkeiten und Kenntnissen.....	44
c) Einzelaktivitäten	48
d) Evaluation der Aktivitäten.....	49

TEIL I: EINFÜHRUNG

AUFBAU DES DOKUMENTS

Um den Lesevorgang und die Planung des Fortbildungsprogramms zu erleichtern, wird dessen Aufbau nachfolgend dargestellt. Dieses Programm ist in drei Teile unterteilt.

Ziel von Teil I ist es, das Fortbildungsprogramm im Kontext des Engage-Projekts zu positionieren und es den BenutzerInnen zu ermöglichen, das Ziel des Projekts mit Bezugnahme auf das Erasmus+ Programm zu verstehen. Dieser Teil verweist auf die Migrationslage in Europa, auf die Herausforderungen, denen die Projektpartner begegnen und worauf diese reagieren und widmet sich der Zielgruppe, auf die dieses Fortbildungsprogramm abzielt.

Teil II ist der zentrale und operative Teil des Programms. Er enthält klare Anweisungen, wie der Planungsaspekt des Fortbildungsprogramms aufgegriffen und implementiert werden kann. In diesem Zusammenhang werden die jeweiligen Planungspunkte dargestellt: der Planungskreislauf, die Fortbildungsmaßnahme und die Methodik.

Gemäß den aktuellen Trends in Punkto Integration von Flexibilität in Hinblick auf das Lernen wurde die Auswahl der Inhalte und Aktivitäten, die zur Erreichung der für jeden Bereich definierten Ziele und Ergebnisse erforderlich sind, den TrainerInnen überlassen. Diese Freiheit ermöglicht es den TrainerInnen, sich an die tatsächlichen Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnengruppen anzupassen. Mit diesem Ansatz wollten wir ein einzigartiges und nachhaltiges Programm mit flexiblen und anpassungsfähigen Ergebnissen zur Verfügung stellen.

Teil III bietet eine Zusammenfassung der Vorschläge für mögliche Inhalte und Aktivitäten, die im Rahmen des Fortbildungsprogramms durchgeführt werden sollen, mit dem Ziel, den TrainerInnen, insbesondere denjenigen, die zum ersten Mal in diese Rolle schlüpfen, weitere Unterstützung anzubieten. Die Inhalte und Aktivitäten sind gemäß den jeweiligen Trainingsphasen, in denen sie verwendet werden können, zugeteilt: In der Einführungsphase (Eisbrecheraktivitäten), im zentralen Teil (Gruppen- und Einzelaktivitäten zur Aneignung und zum Aufbau von Fähigkeiten und Kenntnissen) und in der Endphase (Aktivitäten zu Evaluationszwecken).

Bei der Entwicklung dieses Weiterbildungsprogramms wollten wir das Konzept des informellen Lernens verwenden, da dieses als die am besten geeignete Lernform für die Zielgruppen angesehen wird. Informelles Lernen bezieht sich auf jene Form des Lernens, das durch die Erfahrungen des/der Einzelnen bereits schon immer Bestand hatte.

Zu den wesentlichen Elementen des informellen Lernens zählen Spontaneität und Zwanglosigkeit sowie eine Portion Unberechenbarkeit. Es ist heute mehr denn je bekannt, dass ein Individuum ständig und nicht nur im formalen Kontext lernt. Lernen zählt zu einem der angeborenen Bedürfnisse des Menschen und muss in diesem Sinne gefördert werden. Alle Elemente, die nicht geplant werden können und auftauchen, bedürfen somit einer Programmierung.

ZWECK UND KONZEPT DES ENGAGE WEITERBILDUNGSPROGRAMMES

Wie bereits im Projektantrag beschrieben, legt das Fortbildungsprogramm einen hohen Stellenwert auf die Arbeit mit nicht traditionellen eingebetteten Lernansätzen sowie themenbezogenen Ansätzen, wobei die Ubiquität neuer Online-Lernumgebungen und Bildungsangebote und informeller Lernumfelder genutzt wird.

Demzufolge, müssen ErwachsenenbildnerInnen und ArbeitnehmerInnen, die beruflich MigrantInnen betreuen, diese dabei unterstützen, diesen kombinierten IntegrationsbotschafterInnen-Lehrplan zu absolvieren und das digitale Online-Toolkit zu verwenden, im Rahmen dieses Programms dazu befähigt werden, in Online-Lernumgebungen tätig zu sein bzw. diese in ihre Arbeit integrieren zu können.

Zudem sollte das Programm ErwachsenenbildnerInnen auch dabei dienlich sein, Lernende mit zusätzlichen Bedürfnissen, dazu zählen eine geringe Sprachkompetenz in der Sprache ihres Gastlandes, mangelnde Erfahrung bezüglich der Teilnahme an einer formalen Ausbildungsmaßnahme, fehlende IT-Kompetenz und mangelndes Selbstvertrauen das Trainingsverständnis betreffend, entsprechend zu fördern und zu unterstützen.

Jede Gruppe weißt zusätzlich, zu den genannten Bedürfnissen, ein sehr spezifisches Bedürfnis, das sich auf den kulturellen Hintergrund der TeilnehmerInnen und des Gastlandes bezieht, auf. Besondere Aufmerksamkeit muss der Art und Weise gewidmet werden, wie diese unterschiedlichen kulturellen Hintergründe aufeinander treffen und diese in Folge aufeinander abstimmen.

Dieses Programm ist so strukturiert, dass AusbilderInnen mit Richtlinien für die Planung von Aktivitäten mit ihren eigenen Interessengruppen in ihren jeweiligen Wohnländern und Wohnorten ausgestattet werden. Das vorrangige Ziel ist die Beachtung der Besonderheiten jedes Partners und der am Aktualisierungsprozess beteiligten TeilnehmerInnen, wobei insbesondere der Grundsatz der Achtung der kulturellen Vielfalt betont wird. Diese Struktur wird in Teil II näher erläutert. Das gemeinsame Element aller Teile stellt das zu erreichende Ziel, nämlich die Stärkung der persönlichen Kompetenzen von MigrantInnen und deren Befähigung, Integrationsbotschafterinnen zu werden, dar.

Die Zunahme der Zahl an MigrantInnen und ihrer Mobilität innerhalb Europas ist eine sich ständig entwickelnde Realität. Die Überalterung der europäischen Bevölkerung wird zudem dafür sorgen, dass der Nettozuwanderungseffekt nach Europa über viele Jahre hinweg konstant bleibt. Die erfolgreiche Integration dieser MigrantInnengemeinschaften in das bürgerliche und politische Leben ist für die Verwirklichung einer kohärenten und integrativen Gesellschaft in Europa unerlässlich.

Das Engage-Projekt erkennt die Notwendigkeit eines neuen Ansatzes in Hinblick auf die Unterstützung der Integration von MigrantInnen an. Aus diesem Grund konzentriert sich das Engage-Projekt stärker auf die Integration von MigrantInnen durch Bildung

und durch die Etablierung des neuen Profils einer *Integrationsbotschafterin*, die auch als *Kulturvermittlerin* wahrgenommen werden könnte.

Im Mittelpunkt dieses neuen Zuganges steht die Entwicklung der folgenden Projektergebnisse:

- IO1) Lehrplan für Integrationsbotschafterinnen
- IO2) Digitale Toolbox mit Integrationsressourcen
- IO3) Berufsbegleitendes Ausbildungsprogramm
- IO4) E-Learning Portal und Digitale Toolbox
- IO5) Strategiepapier.

Um dieses Ziel zu erreichen, waren die Projektpartner bestrebt, einen neuen, maßgeschneiderten Integrationslehrplan sowie eine Reihe flexibler und anpassungsfähiger Schulungsressourcen zu konzipieren, zu strukturieren und zu erproben, die Erwachsenenbildungseinrichtungen dazu dienen sollen, ihre Integrationsziele zu erreichen sowie die neuen Integrationsbotschafterinnen zu fördern und zu unterstützen.

Wie bei jedem anderen Weiterbildungsprogramm müssen diese so gut wie möglich an die Bedürfnisse und Erwartungen der Zielgruppe angepasst werden. Dieses Schulungsprogramm wurde gemäß den Grundsätzen der Aktualität und Nachhaltigkeit in Punkto Inhalt und der vorgeschlagenen Methodik entwickelt.

Der Inhalt wurde bezugnehmend auf andere Projektergebnisse, die im Rahmen des Engage-Projekts entwickelt wurden, ausgewählt - dem Curriculum für die IntegrationsbotschafterInnen und der Digitalen Toolbox mit den Integrationsressourcen. In Hinblick auf die Methodik wurde der Ansatz des Learning by Doing verwendet. David A. Kolb ist der Pionier der Idee des Erfahrungslernens, bei dem im Rahmen der Reflexion darüber, was getan bzw. gemeistert wurde und indem der Lernprozess des Einzelnen im Mittelpunkt steht, lernen statt findet.

Ein weiterer Aspekt in Punkto Innovation innerhalb dieses Lehrplans ist die Bevorzugung nicht-formaler und informeller Lernmodelle gegenüber dem formalen Lernmodell. Wir sind der Ansicht, dass die zu bewältigenden Aktivitäten und zu erreichenden Ziele bei der Zielgruppe und den EndnutzerInnen einen besseren Lerneffekt erzeugen, wenn das nicht-formale und informelle Modell Berücksichtigung findet. Besonderes Augenmerk wird auf die Auswahl der jeweiligen Umgebungen gelegt, in denen die Weiterbildung stattfindet - wobei Umgebungen, die für den sozialen und kulturellen Kontext der Stadt / Region charakteristisch sind, gegenüber traditionellen Unterrichtsumgebungen der Vorzug gegeben wird. Obwohl die AusbilderInnen auf die Bedürfnisse der Lernenden Rücksicht nehmen und ihren Unterricht an einen bestimmten Zeitpunkt und Kontext anpassen müssen, benötigen sie dennoch einen Rahmen, auf den Sie sich inhaltlich stützen können. Es hat sich als schwierig und manchmal widersprüchlich erwiesen, Elemente des nicht-formalen und informellen Lernens in ein Ausbildungsprogramm aufzunehmen, da die Lernprogrammierung ein Vorrecht des formalen Systems darstellt, während informelles Lernen in einem Kontext stattfindet, der spontan, gelegentlich von Statten geht, schwer vorhersehbar ist und darüber hinaus nicht geplant und kontextualisiert werden kann.

ZIELGRUPPE UND FINALE NUTZIEßERINNEN

Das Weiterbildungsprogramm ist für zwei unterschiedliche Zielgruppen konzipiert:

- ErwachsenenbildnerInnen und in MigrantInnenorganisationen, tätige ArbeitnehmerInnen, die diese unterstützen und die an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen,
- Weibliche Migrantinnen, die das Potenzial haben, sich als Integrationsbotschafterinnen in ihren Gemeinschaften zu entwickeln und zu engagieren.

In der modernen Gesellschaft ist die Rolle des/der Ausbildners/Ausbildnerin ständigen Anpassungen ausgesetzt. Auf der anderen Seite ist die Rolle einer Integrationsbotschafterin gerade in Gebieten mit hohen Zuwanderungsraten immer wichtiger geworden.

Der/die TrainerIn, der/die diese Art von Fortbildungsmaßnahmen durchführt, hat zwei Hauptrollen zu vereinen, nämlich die der/des Moderators/Moderatorin und die der/des Vermittlerin/des Vermittlers des Lernprozesses, und diese abzudecken.

Der/die TrainerIn, der/die als ModeratorIn fungiert, muss Bescheid wissen über:

- die Bedürfnisse der Zielgruppe,
- der Hintergrund jedes Mitglieds der Zielgruppe.

Der/die TrainerIn, der/die als ModeratorIn fungiert, muss Bescheid wissen, wie er/sie:

- den Lernenden zuhört und diese versteht und ihre Interaktion im Zuge des Lernprozesses integrieren kann,
- die Lernenden motiviert und in die Lernaktivität einbezieht,
- eine positive und anregende Lern- / Arbeitsatmosphäre schaffen und aufrechterhalten kann,
- Nutzung der sozialen und natürlichen Umwelt im Sinne eines vorteilhaften und motivierenden Lernklimas,
- die Dynamik der Gruppe kontrolliert,
- die Entwicklung der Fähigkeiten der Lernenden beobachten kann.

Was kennzeichnet eine *Integrationsbotschafterin*?

In der modernen Gesellschaft ist dieses Profil auch mit dem Arbeits- und Berufsumfeld verbunden. Die Integrationsbotschafterin ist in diesem Zusammenhang die hauptverantwortliche Person, die für die Koordination, Planung, Problemlösung und Implementierung aller Anforderungen und Belange zur Erreichung von Integrations- und Unternehmensergebnissen verantwortlich ist. Es ist eine riesige Aufgabe, die es zu bewältigen gilt und eine oft missinterpretierte Rolle.

Zudem ist es eine zentrale und äußerst wichtige Rolle, um die vom Unternehmen festgelegten Geschäftsergebnisse zu erzielen, um die wichtigsten Ziele festzulegen und um bedeutende Entscheidungen zu treffen.

In Bezug auf den Kontext der MigrantInnen dient die Integrationsbotschafterin als VermittlerIn zwischen den Mitgliedern ihrer eigenen 'Herkunftsgemeinschaft' und der sozialen und kulturellen Gemeinschaft jenes Landes, in dem sie derzeit lebt. Wie in jedem anderen Kontext, auch im Zusammenhang mit Migration, muss die Integrationsbotschafterin in der Lage sein:

- **Bewältigung des Chaos**, indem sie täglich als Hauptansprechperson für alle Belange, die mit Integration zusammenhängen, dient und das Gesamtprozessdesign, die Mechanismen und Protokolle des Integrationsprozesses festlegt, die in Folge von allen TeilnehmerInnen und Führungskräften einzuhalten sind.
- **Beschleunigung von Prozessen**, indem Sie die beteiligten Mitglieder dabei unterstützt, das Tempo und die Dynamik der Integration zu steuern, zeitnahe Entscheidungen zu wichtigen Themen trifft bzw. diese vorantreibt und eine echte Verantwortlichkeit für Maßnahmen und einzuhaltende Fristen gewährleistet.
- **Baumeisterin des eigenen Erfolgs sein**, indem sie kontinuierlich den Fokus und die Richtung auf das Wesentliche legt und nach bewährten Verfahren oder potenziell Trennendem sucht und jene Parameter identifiziert und hervorhebt, die wertvernichtend sind oder ein Risiko darstellen könnten.
- **Vorantreiben des persönlichen Wandels**, indem sie direkt und federführend an den Inhalten, am Lehrstoff und den Hauptagenden beteiligt ist, so dass diese Rolle bei der Verwaltung des „Leerraums“ und von Abhängigkeiten hilft, indem Probleme identifiziert werden und anschließend die Lösungen koordiniert und allen Beteiligten mitgeteilt werden.

TEIL II: RICHTLINIEN ZUR PLANUNG UND IMPLEMENTIERUNG DES WEITERBILDUNGSPROGRAMMES

1) PRÄMISSEN

Formelles Lernen repräsentiert eine Bildungsvariante, die normalerweise von fachlich qualifizierten Lehrkräften systematisch und bestimmungsgemäß an einer Schule, einer Hochschule oder einer Universität vermittelt wird. Es handelt sich dabei um eine von drei von der OECD definierten Lernformen – zu den anderen zwei zählen das informelle Lernen, wobei es sich um eine andere Lernvariante handelt, die normalerweise im Rahmen einer Aktivität statt findet – bei der dritten Variante, dem nicht formalen Lernen fließt Alles andere mit ein, z.B. beim Sportunterricht, der von ungeschultem Trainingspersonal ohne formales Curriculum durchgeführt wird.

Untersuchungen zeigen, dass 70-80% des Lernens in Form des informellen Lernens stattfindet. Es scheint jedoch im Trainingsprozess weitgehend ignoriert zu werden. Berücksichtigen Sie daher folgende Merkmale des informellen Lernens:

- Es ist etwas, das nicht bewusst abläuft,
- Es zählt zum Alltag, zur Routine,
- Es ist selbstgesteuert und wird oft durch interne oder externe Motivation ausgelöst,
- Es kann unbeabsichtigt, zufällig geschehen und ungeplant sein.

Die Menschen lernen jeden Tag, indem sie KollegInnen, Vorgesetzte, KundInnen oder KlientInnen und Lieferanten, NachbarInnen zusehen, beobachten, mit ihnen sprechen und ihnen zuhören. Ihr Verhalten wird stark durch den/die sogenannte/n *stumme/n TrainerIn* einer Gruppe beeinflusst, der/die auch als Organisationskultur einer Gruppe bezeichnet wird. Was ist Ihre Lehrkultur?

Während das formale Training sehr strenge Planungsinhalte erfordert, die quantifiziert werden können, konzentriert sich das informelle Training auf selbstgesteuerte motivierte Personen (Lernende) und TrainerInnen - es kann unbeabsichtigt, gelegentlich und ungeplant erfolgen. Informelle Lernprogramme bieten sowohl den TrainerInnen als auch dem Lernenden viel mehr Flexibilität und sind durch einen wechselseitigen Lernprozess gekennzeichnet.

Informelles Lernen wird zu einem bestimmten Bereich der Psychologie und Pädagogik zugeschrieben, da ein/e TrainerIn, der/die über Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, geeignete Methoden zur Erstellung von Inhalten, die für Lernende sinnvoll sind, auswählen muss. Dieses betriebsinterne Schulungsprogramm beschreibt Methoden des aktiven Lernens, die eine Anleitung

und Unterstützung für AusbilderInnen darstellen können, indem sie Inhalte dieser nicht formalen / informellen Schulung vermitteln. Informelles Lernen wird oft zu wenig berücksichtigt und nicht als besonders fundierte Lern- und Lehrkultur angesehen. Einige ForscherInnen und AkademikerInnen (wenn auch nicht alle von uns!) vertreten die Meinung, dass informelles Lernen weniger wichtig ist als formelles, präskriptives Lernen (teilweise aufgrund der Tatsache, dass es schwierig ist, es zu quantifizieren - wenn es nicht quantifizierbar ist, hat es keinen Wert). Aber informelles Lernen sorgt für Dynamik, geistige Aktivität und Interesse an der Welt um uns herum sowie an unserer eigenen Entwicklung. Nur weil informelles Lernen nicht ohne weiteres quantifiziert werden kann, bedeutet dies nicht, dass es nicht erstrebenswert - oder sogar unerlässlich für unsere Entwicklung und unsere Selbstentfaltung als Menschen ist.

Die Idee dahinter ist, dass ErwachsenenbildnerInnen und Menschen, die mit MigrantInnen arbeiten, nun Teil des gegenseitigen Lernprozesses werden können. Da jede/r Lernressourcen schnell und einfach erstellen kann, können mehr Inhalte von denjenigen entwickelt werden, die die Bedürfnisse dieser Lernenden - MigrantInnen - am besten verstehen. Nicht-formales und informelles Lernen ermöglicht ErwachsenenbildnerInnen die Unterstützung von Lernenden in neuen Lernumgebungen (d.h. die Lernenden können die Informationen auswählen, die sie als am Wichtigsten erachten und bei Bedarf darauf zugreifen, anstatt an massenhaften Live-Schulungen teilzunehmen, bei denen die behandelten Themen nicht immer relevant sind). Diese möglichen Lernumgebungen werden auch im Rahmen dieses Schulungsprogramms beschrieben. Informelle Lerninhalte lassen sich auch leichter über soziale Kanäle wie Facebook oder Twitter teilen und verteilen und sind für mobile Geräte anpassungsfähig, um sie unterwegs zu sehen. Mit anderen Worten, ein gut entwickeltes informelles Lernprogramm liefert den Lernenden jederzeit und überall Informationen.

Während alle Lernmodelle in der Lage sind, Inhalte schnell je nach Bedarf zur Verfügung zu stellen, ist nicht formales und informelles Lernen im Allgemeinen für weibliche Migrantinnen komfortabler, vor allem, weil diese in der Regel keine Erfahrung mit der Teilnahme an formaler Bildung haben. Sie können aufgrund ihres unmittelbaren Bedürfnisses und ihres Wunsches, etwas zu lernen und etwas zu tun oder zu verstehen, das für ihre Zukunft wichtig ist, inspiriert werden. Es ist jedoch ein Mythos, dass Lernen in der Schule oder im Klassenzimmer geschieht. Beim informellen Lernen gibt es kein Klassenzimmer. Für informelles Lernen ist die Welt das beste Klassenzimmer.

2) ZIELSETZUNGEN DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES

Wie in Teil I geschrieben, erkennt das Engage-Projekt die Notwendigkeit eines neuen Ansatzes für die Unterstützung der Integration von MigrantInnen. Im Mittelpunkt dieses neuen Ansatzes steht die Bereitstellung eines neuen, maßgeschneiderten Integrationslehrplans und eine Palette flexibler und anpassungsfähiger Trainingsressourcen, die dazu dienen ErwachsenenbildnerInnen dabei zu unterstützen, ihre Integrationsziele zu erreichen.

Die spezifischen Ziele des Fortbildungsprogramms sind belaufen sich auf:

- Entwicklung eines maßgeschneiderten und akkreditierten Curriculums für Integrationsbotschafterinnen, das sich an weibliche Migrantinnen richtet und den Erwerb von Schlüsselqualifikationen unterstützt, die für ihre neue Rolle als Integrationsbotschafterinnen in ihren Gemeinschaften unerlässlich sind;
- Entwicklung eines Ausbildungsprogramms für ErwachsenenbildnerInnen und TrainerInnen, die in Unternehmen tätig sind, die MigrantInnen fördern und unterstützen,
- Unterstützung bei der Durchführung des Curriculums für die Integrationsbotschafterinnen,
- Entwicklung eines kaskadierenden Integrationsmodells, bei dem jede ausgebildete Integrationsbotschafterin mindestens fünf Migrantinnen in ein Mikro-Netzwerk einbezieht.

3) LERNERGEBNISSE DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES

Die Lernenden (PädagogInnen, UnterstützerInnen von MigrantInnen) sind in der Lage zu:

- 1) Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen in Punkto Planung und Entwicklung eines Ausbildungsprogramms, das an den Schulungsbedarf der Gruppe angepasst ist
- 2) Entwicklung jener Fähigkeiten, die erforderlich sind, um eine Integrationsbotschafterin zu werden, die für die Planung, die Konzeption, die Umsetzung und die Pilotierung des Integrationsprozesses von MigrantInnen verantwortlich ist

	<p>3) Planung, Koordinierung und Durchführung von Schulungsprogrammen zur Unterstützung der Integration anderer MigrantInnen</p> <p>4) Entwicklung und Stärkung didaktischer Fähigkeiten in der Erwachsenenbildung und innerhalb einer bestimmten Zielgruppe</p> <p>5) Entwicklung und Stärkung allgemeiner persönlicher und übertragbarer Fähigkeiten in der Erwachsenenbildung und innerhalb einer bestimmten Zielgruppe</p>		
	KENNTNISSE	FÄHIGKEITEN	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
	<p>Der/die TrainerIn besitzt Kenntnisse bezüglich / weiß wie er /sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Bedürfnissen der Zielgruppe - den Lernenden zuhören und sie verstehen kann und ist in der Lage ihre Interaktion in den Lernprozess zu integrieren - Lernende motivieren und in eine Aktivität einbeziehen kann - Generierung und Aufrechterhaltung einer positiven und anregenden Lern- / Arbeitsatmosphäre - Nutzung der sozialen und natürlichen Umwelt im Sinne eines günstigen und motivierenden Lernklimas - Beobachtung der Gruppendynamik - die Entwicklung der Fähigkeiten der Lernenden aufzuzeichnen und zu 	<p>Der/die TrainerIn ist in der Lage dazu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - auf die Bedürfnisse und das Interesse der Lernenden einzugehen, um den Lernprozess zu fördern und zu entwickeln - alle Strategien einzusetzen, um die Lernenden zu motivieren und in eine Lernaktivität einzubinden - eine gute und motivierende Lern- / Arbeitsatmosphäre zu generieren - Nutzung der sozialen und natürlichen Umwelt im Zuge der Lern- und Arbeitsaktivitäten - Überprüfung der Gruppendynamik - die Entwicklung der Fähigkeiten 	<p>Der/die TrainerIn ist verantwortlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestimmung und Anwendung interaktiver und selbstgesteuerter Lernmethoden, die Bezug auf die Lernergebnisse, das Profil der Lernenden und den Unterrichtskontext, nehmen - Einbeziehung allgemeiner Lehrfähigkeiten und -methoden in den Unterricht von Erwachsenen im Rahmen einer informellen Arbeits- / Lernumgebung

	<p>beobachten</p> <ul style="list-style-type: none">- die Lernenden zu befähigen, indem die Lehrstunden und Übungen transparent gestaltet werden	<p>der Lernenden zu überprüfen und zu beobachten</p> <ul style="list-style-type: none">- geeignete Werkzeuge in einem interkulturellen Umfeld einzusetzen- interkulturelle Lernformen unterscheiden zu können- grundlegende Methoden des Unterrichtens von Erwachsenen und MigrantInnen verstehen und anwenden zu können- Informationen auswählen und Strategien zur Aufrechterhaltung der Motivation der Lernenden bereitstellen zu können- die Prozesse des kulturellen Übergangs im Lernprozess zu verstehen- positive Lernatmosphären zu erkennen- den Nutzen von IKT in der heutigen Welt zu erkennen- das Potenzial von IKT als	
--	--	--	--

		<p>Unterstützung für Kreativität und Innovation für die persönliche Eingliederung in Gesellschaft und Beschäftigung nutzen zu können</p> <ul style="list-style-type: none">- die Monitoring- und Evaluierungsaktivitäten des Lernprozesses differenzieren zu können- die eigenständige Umsetzung von Inhalten basierend auf den Bedürfnissen der Lernenden zu forcieren	
--	--	--	--

4) AUFBAU DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGS-PROGRAMMES

Die drei Hauptkomponenten dieses Programmes bestehen aus:

- **Ausbildungsbereichen**
- **Dem Planungskreislauf**
- **Der Methodik des Praxislernens**

4A) Ausbildungsbereiche

Kompetenzen - Flexibilität - Stärkung - Verantwortung und Autonomie - dies stellen die Schlüsselaspekte dieses Dokuments dar.

Nachdem die Ziele des Ausbildungsprogramms festgelegt wurden, sind die Verfahren zur Ermittlung der Kompetenzbereiche und Handlungsfelder erforderlich. Als Erstes werden Kenntnisse und damit verbundene Ergebnisse definiert, mit dem Ziel, dass sich die TeilnehmerInnen weiter entwickeln und verbessern sollten. Fähigkeiten bilden die Ausgangsbasis für die Programmierung. Es ist wichtig, jene Fähigkeiten zu definieren, die Integrationsbotschafterinnen beherrschen sollten. Diese wurden auf der Grundlage einer Analyse in Hinblick auf die allgemeine Rolle der Integrationsbotschafterin in einer Gemeinschaft ermittelt und sind Teil des **Kompetenzbereichs**.

Fähigkeiten müssen durch Arbeit und Erledigung von Aufgaben an bestimmten Inhalten entwickelt werden. In diesem Abschnitt wird erläutert, wie der **Inhaltsbereich** identifiziert und angewandt wird.

Das *neue* Element dieses Programms ist die Entwicklung von Fähigkeiten in einem informellen / nicht formalen Lernkontext. Angesichts der spezifischen Zielgruppe, die sich aus Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, Vorkenntnissen und kultureller Herkunft zusammensetzt, wurden ein informeller / nicht formaler Ansatz und ein selbstgesteuerter Lernkontext ausgewählt. Aus diesem Grund schlagen wir einen dritten Bereich vor - den **Bereich des Lernumfeldes**.

Beachten Sie, dass bei der Planung der Aktivitäten ein transversaler Ansatz verwendet wird. Die oben genannten Varianten in Punkto Lernumfeld werden als Optionen und Vorschläge dargestellt. Jeder/Jedem TrainerIn steht es frei, die jeweilige lokale Umgebung der Stadt / Region bzw. typischen Orte für die Trainings- / Lerneinheiten, an denen das Training durchgeführt werden kann und wo die Lernenden leben, arbeiten oder ihre Zeit verbringen, auszuwählen.

Im Zuge der Planung und Durchführung des Weiterbildungsprogramms ist der/die AusbilderIn dazu angehalten die Engage Projektergebnisse einzusetzen, und zwar: Das Curriculum für die Integrationsbotschafterinnen (IO1) und die Digitale Toolbox, die die Integrationsressourcen (IO2) enthält.

**BEREICH
LERNUMFELD**

- Märkte und Geschäfte
- Cafés und Restaurants
- Plätze für sportliche Aktivitäten
- Bibliotheken/Büchereien
- Museen
- Soziale Netzwerke und IKT-Umgebungen
- Die Natur (Parks, Gärten, Wälder, Seen, Strände, Berge)
- Sonstige Bereiche (Arbeitsplatz, Orte, an denen sie ihre Hobbys genießen und Freizeit verbringen)

**KOMPETENZ-
BEREICH**

1. Die Lerngemeinschaft (Bedürfnisse der Lernenden / Motivation der Lernenden / Arbeitsatmosphäre)
 - Bildungsmodelle (formal / nicht formal / informell)
 - Lehrkompetenzen (Methoden: selbstgesteuerten Lernens / forschendes Lernen)
 - Didaktische Fähigkeiten (Planung / Monitoring / Evaluation)
 - Persönliche Fähigkeiten (Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl)
 - Kommunikationsfähigkeiten (kommunikative Kompetenz in der Sprache des Gastlandes)
 - Digitale Fähigkeiten (Arbeiten und Lernen in einem digitalen Umfeld)

**INHALTS-
BEREICH**

- ▶ Interkulturelles Bewusstsein - mit Vielfalt arbeiten
- ▶ Interaktive Methoden in der Erwachsenenbildung
- ▶ Wie man MigrantInnen unterrichtet
- ▶ Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen
- ▶ Medienengagement
- ▶ Selbstgesteuertes Lernen

KOMPETENZBEREICH LERNGEMEINSCHAFT		
KENNTNISSE	ERGEBNISSE	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> - Erkennen der Bedürfnisse der Lernenden in einem interkulturellen Umfeld - Arbeiten mit Vielfalt • Lernumfeld • Herkömmlicher Unterrichtsraum • Outdoor-Unterricht • Soziale und natürliche Umgebungen, die als Klassenzimmer verwendet werden • Bedürfnisse der Lernenden / Motivation der Lernenden / Arbeitsatmosphäre der Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> - geeignete Werkzeuge in einem interkulturellen Umfeld einsetzen - interkulturelle Lernformen analysieren - Lernfähigkeiten auf kreative und innovative Art und Weise entwickeln - auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen und ihre Interaktion nutzen, um den Lernprozess zu forcieren - die Bedürfnisse der Lernenden / die Motivation der Lernenden und die Merkmale einer positiven Lernatmosphäre unterscheiden - eine gute und motivierende Lern- / Arbeitsatmosphäre generieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Inhalte auswählen und entsprechend den Bedürfnissen der Lernenden, der Motivation und der Arbeitsatmosphäre der Lernenden anwenden - eine Lernumgebung generieren - Erstellen und Gestalten von Aktivitäten, die mit der Zielgruppe in einer Lernumgebung umgesetzt werden können - die besten Lehrfähigkeiten und -methoden für informelles Lernen in der Erwachsenenbildung auswählen - eine Lernumgebung generieren

KOMPETENZBEREICH BILDUNGSMODELLE		
KENNTNISSE	ERGEBNISSE	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> • Formelles / nicht formales / informelles Lernen • Lehrplan • Programme • Planungsgagenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Differenzierung der Merkmale des formalen, nicht formalen und informellen Lernens - Inhalte anhand eines bestimmten Bildungsmodells anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung allgemeiner Lehrkompetenz und Lehrmethoden in Punkto nicht formalen Lernens in der Erwachsenenbildung

KOMPETENZBEREICH LEHRMETHODEN		
KENNTNISSE	ERGEBNISSE	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> • Lehrmethoden (selbstgesteuertes Lernen / forschendes Lernen) • Interaktive Methoden in der Erwachsenenbildung und im Rahmen der Arbeit mit MigrantInnen • Modelle • kollaboratives Lernen • Problemlösung 	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeiten schaffen, um Informationen zu generieren, diese erlebbar zu machen und die Auswirkungen von Ideen und Perspektiven in diesem Zusammenhang berücksichtigen - Einsatz reflexiver Techniken wie Journaling und Dialoge - grundlegende 	<ul style="list-style-type: none"> - sich der eigenen Interessen und Reaktionen bei der Verwendung unterschiedlicher Lehrmethoden bewusst zu sein - die Selbständigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der Lernenden fördern - Konzeption und Tätigkeit in einer Lernumgebung durch Auswahl und Anwendung

	<p>Methoden verstehen und anwenden können, um Erwachsene und MigrantInnen gemäß der Methodik des selbstgesteuerten / forschenden Lernens zu unterrichten</p> <ul style="list-style-type: none">- die Prozesse des kulturellen Übergangs im Unterrichtskontext verstehen- Kenntnisse dahingehend, wie man lernt und effektiv zusammenarbeitet- Demonstration interaktiver Methoden in der Erwachsenenbildung und in Hinblick auf die Arbeit mit MigrantInnen- Kenntnisse dahingehend, wie man interkulturelle Lernmethoden analysiert- Vergleich von traditionellen und interaktiven Lernmethoden, -modellen und -ansätzen	<p>interaktiver Lernmethoden in Bezug auf Lernergebnisse, dem Profil der Lernenden und den jeweiligen Unterrichtskontext</p>
--	---	--

KOMPETENZBEREICH PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN		
KENNTNISSE	ERGEBNISSE	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> ● Aufbau von Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl ● Kommunikation ● übertragbare Fähigkeiten ● zwischenmenschliche Beziehungen ● Motivation erwachsener Lernender ● Medienengagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung von Methoden zur Bekämpfung der mentalen Filtrierung in allen Lebensbereichen - Differenzierung von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl - Differenzierungsstrategien zur Steigerung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls - Förderung und Koordination von Methoden, um die Lernenden zu motivieren, sie zu befähigen und um sie in Aktivitäten einzubinden - Differenzierung in Punkto Motivationsbedarf - das Potenzial von Medienengagements beurteilen, um tiefes Lernen zu fördern und zu erleichtern - Differenzierung 	<ul style="list-style-type: none"> - die Bemühungen und Schwierigkeiten der Lernenden, die diese im Zuge des Lernens erfahren und bewältigen, erkennen - die Stimmung der Lernenden erkennen und ihr emotionales Wohlbefinden im Auge behalten - das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl der Lernenden stärken - Jene Fähigkeit aufzeigen, die die Motivation der Lernenden steigern und sie in Aktivitäten einbinden - Präsentation einer Lernumgebung in Hinblick auf das Medienengagement

	von und Einsatz von Medien- engagements - kritisches Denken anwenden	
--	--	--

KOMPETENZBEREICH KOMMUNIKATIONSFERTIGKEITEN		
KENNTNISSE	ERGEBNISSE	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> ● kommunikative Kompetenz in der jeweiligen Landessprache ● Kommunikationsstile 	<ul style="list-style-type: none"> - Differenzierung und Kombination in Punkto Kollaboration und effektivem Einsatz von Kommunikationskompetenzen - sich den Herausforderungen bezüglich Kommunikation in einer anderen Sprache stellen - Erkennen unterschiedlicher Kommunikationsstile - Präsentation und Aufzeigen der Fortschritte in Punkto Zuhören und im Rahmen der Kommunikation - Verständnis 	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz von Evaluations-techniken für Schulungsmethoden, wo Kommunikationskompetenz zum Tragen kommt - Empathie zeigen und Kommunikationsfähigkeit demonstrieren - Machen Sie die Lernenden anhand von Beispielen mit verschiedenen Ausdrucksformen und Kommunikationsweisen vertraut - Wertschätzung der unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Hintergründe der Lernenden

	<p>dahingehend, wie wichtig es ist, eine Fremdsprache zu sprechen, und dass das Erlernen einer anderen Sprache Einblick in die Lebensweise und die Denkweise anderer Menschen bietet</p>	
--	--	--

KOMPETENZBEREICH DIDAKTISCHE FÄHIGKEITEN		
KENNTNISSE	ERGEBNISSE	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
<ul style="list-style-type: none"> ● Didaktische Fähigkeiten (Planung / Monitoring / Evaluation) ● IKT als ein Didaktisches Werkzeug 	<ul style="list-style-type: none"> - Differenzierung von Methoden und Techniken zur Planung, zum Monitoring und zur Evaluation des Lernprozesses - Koordination und Beobachtung der Gruppendynamik - Koordination und Monitoring der Kompetenzentwicklung der Lernenden - Erkennen des Nutzens von IKT im Alltag - Designpotenzial von IKT als unterstützendes Element für den 	<ul style="list-style-type: none"> - Übernahme von angemessenen, nützlichen, administrativ geeigneten, technisch angemessenen und fairen Bewertungsmethoden - Arbeiten und Lernen in einer digitalen Umgebung demonstrieren - Einsatz allgemeiner Lehrkompetenzen und -methoden im Bereich des informellen Lernens in der Erwachsenenbildung

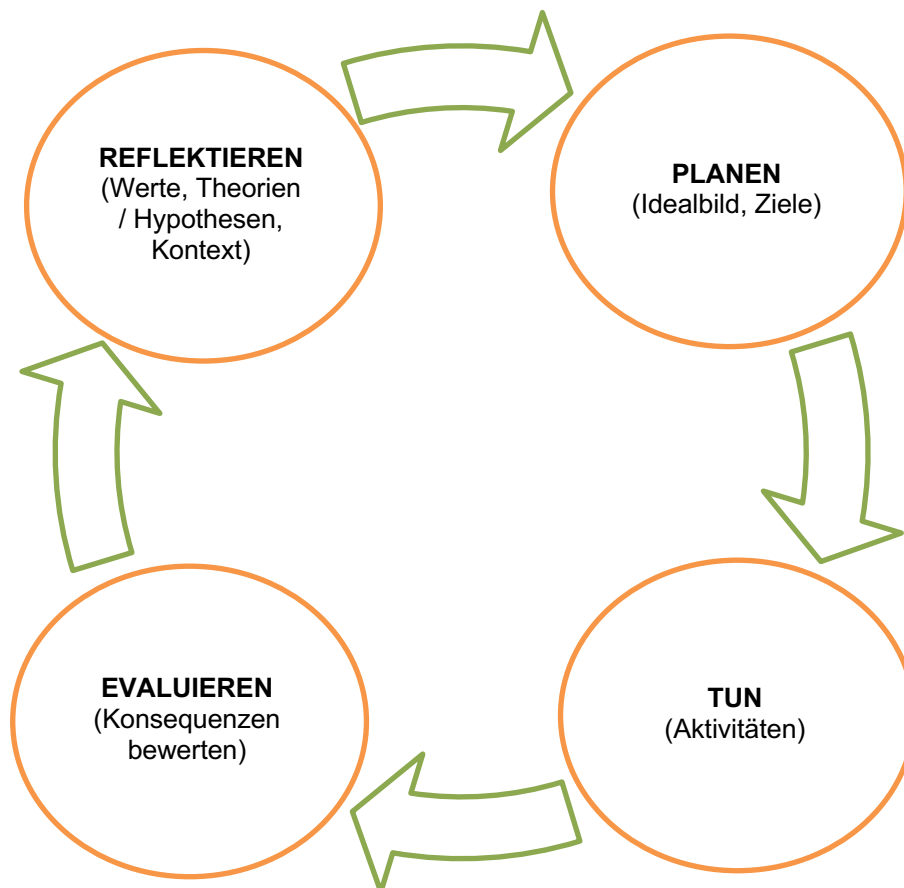
	<p>Lehrinhalt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abschätzung des Potenzials von IKT-Lernwerkzeugen zur Förderung des Tiefenlernens - Stärkung digitaler Kompetenzen - Anerkennung von Kreativität und Innovation in Hinblick auf die persönliche Eingliederung in Gesellschaft und in Punkto Beschäftigung - Auswahl und Einsatz interaktiver Lernmethoden (Didaktik) in Bezug auf die Lernergebnisse, das Profil der Lernenden und den Unterrichtskontext 	
--	--	--

Der/die TrainerIn fungiert als ModeratorIn im Lehrprozess, insbesondere für diese spezifische Zielgruppe von weiblichen Migrantinnen. Die Planung muss strukturiert erfolgen, aber gleichzeitig muss der/die TrainerIn sehr flexibel agieren können und bereit sein, seine/ihre Herangehensweise und Tätigkeiten zu verändern, um die anvisierten Ergebnisse / Ziele zu erreichen. Darüber hinaus ist es erforderlich, dass die AusbilderInnen freundlich, zugänglich und sympathisch auftreten.

4B) Der Planungskreislauf

Zur Sicherstellung in Hinblick auf eine gute Planungsstruktur des Lernprozesses, ist es erforderlich, dass TrainerInnen den Planungskreislauf klar im Auge behalten. Der Zweck dieses allgemeinen Planungskreises besteht darin, den TrainerInnen dabei zu helfen, jenes Wissen und jene Fähigkeiten zu entwickeln, das sie benötigen, um die Lernenden entsprechend fördern und unterstützen zu können.

Mithilfe dieses Planungskreislaufs können die TrainerInnen alle Lernphasen, Aktivitäten und Aufgaben bestimmen und festlegen.



Die Planung eines effektiven Lernens beginnt mit der Prüfung der Leistungsdaten der Lernenden, um ihren Lernbedarf zu bestimmen, und darauf aufbauend das Wissen und die Fähigkeiten des/der TrainerIn, die zur Erfüllung dieser Anforderungen erforderlich sind, zu ermitteln.

Planung ist für das formale Lernen und in einer Schulungsumgebung unerlässlich, es ist jedoch ein Irrtum, dass der/die TrainerIn im Zuge des nicht formalen / informellen Lernens nicht dazu angehalten wird, diesen Prozess zu planen. TrainerInnen können nicht ausschließlich auf Improvisation zurückgreifen. Sie sollten Bedingungen schaffen, die eine gute Lernatmosphäre fördern und den *Mitgliedern der Gruppe die Freiheit*

geben, sich frei zu entfalten und ihre Gefühle zu kontrollieren und ihre Wünsche anzuvisieren. Dies ist auch ein Prozess, der vom/von der TrainerIn gemäß ausgewählten Richtlinien vorbereitet werden muss. Beispiele für Handlungsanweisungen, die von TrainerInnen verwendet werden können, sind anhand der nachstehenden Fragen exemplarisch dargestellt:

BEISPIELFRAGEN	ELEMENTE DER PLANUNG	VERANTWORTUNG UND AUTONOMIE
WARUM werden wir diese Aktivitäten durchführen?	Bedürfnisse	- Definition des für Ihr Leben grundlegenden Wertes, für die Existenz Ihrer Institution
WAS werden wir erreichen?	Erfolge	- Weiterentwicklung von Fähigkeiten
WIE / WANN / WO findet die Umsetzung statt?	Planung der Aktivitäten	- Methodologie - Lehrmaterial - Lernumgebungen
WAS sind unsere Erwartungen?	Ergebnisse	- Quantitative Deskriptoren (Definition des Niveaus, der Einheit, den Standard-Ergebnissen)
HABEN WIR die erwarteten Ergebnisse erreicht?	Monitoring und Evaluation	- Qualitative Deskriptoren

Alle Elemente sind miteinander verbunden und Fragen in Bezug auf verfügbare Ressourcen (Zeitbeschränkungen, Budgetbeschränkungen, usw.) können diese Auswahl ebenso beeinflussen wie die verschiedenen Lernziele (im Gegensatz zu den Lehrzielen).

4C) Die Methodik des Praxislernens

Beachten Sie, dass Kolb darauf hinweist, dass Lernen ein zirkulärer Prozess ist und dass die besten Lerneffekte erreicht werden, wenn wir wiederholt den gesamten Kreislauf durchlaufen. Erfahrungsorientiertes Lernen macht leistungsstark, erfordert jedoch Eigeninitiative, die Absicht zu lernen und ein/e aktive/r TeilnehmerIn am Lernprozess zu sein. Es handelt sich also nicht nur um reine Theorie.

5) PLANUNG DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES

Die nachstehende Tabelle visualisiert ein einfaches Beispiel für einen Planungsvorschlag, der Bezug auf die gesamte Ausbildungsperiode nimmt – diese betrifft drei Bereiche: Zuerst liegt der Fokus auf den grundlegenden Elementen des Trainings (Möglichkeit, Inhalt, Ort), d. h. Elementen, die wiederum die Wahl der Methode determinieren. Um das Weiterbildungsprogramm für die betreffende Zielgruppe besser zugänglich zu machen, wird vorgeschlagen, alle Aktivitäten, die außerhalb des Klassenzimmers statt finden, in einem vollständig informellen Kontext durchzuführen. Aus diesem Grund wird umgebungsbedingtes Lernen als ein eigener Bereich des Ausbildungsprogramms definiert.

Die Wahl des Umfelds bzw. der Umgebung muss entsprechend der Verfügbarkeit und Erreichbarkeit oder Zugänglichkeit der einzelnen Räumlichkeiten / Standorte an den jeweiligen Orten erfolgen und ist ausdrücklich auf bestimmte Kontexte ausgerichtet - daher kann dieser Bereich nicht standardisiert werden, um alle möglichen Bedingungen erfüllen zu können. Durch den Besuch dieser Orte / Räumlichkeiten wird auch die Integration der Zielgruppe in den sozialen Kontext gefördert.

Die Wahl der Räumlichkeit ist von den Inhalten und den Aktivitäten, die ausgeführt werden, bestimmt. Zum Beispiel wird es von den Gegebenheiten und der Verfügbarkeit des Umweltkontextes abhängen, ob die Interkulturalität betreffende Fertigkeiten in der örtlichen Bibliothek oder in einem Lebensmittelgeschäft geübt werden. Was die AusbilderInnen beachten sollten, ist, dass sie die ausgewählten Fähigkeiten und inhaltliche Bereiche dieser Lernumgebung entwickeln müssen.

5A) Ratio of face-to-face meetings and self-directed online learning

INHALTSBEREICH	BEREICH LERNUMFELD	PLANUNG
WAS WERDEN WIR WISSEN, KÖNNEN, VERSTEHEN?	WO WERDEN WIR ARBEITEN UND UNS TREFFEN?	WIE LANGE SOLLTE DIES DAUERN?
Interkulturelles Bewusstsein – mit Vielfalt arbeiten Werte und kulturelle Identität (O1)	BIBLIOTHEK Online-Umgebung	6 Stunden Präsenzunterricht / Lernen Selbstgesteuertes Lernen 11,5 Stunden
Stärkung der Gemeinschaft (O1)	ORT FÜR SPORTLICHE AKTIVITÄTEN Online-Umgebung	6 Stunden Präsenzunterricht / Lernen Selbstgesteuertes Lernen 10,5 Stunden

Soziale Kompetenz (O1)	MUSEEN Online-Umgebung	6 Stunden Präsenzunterricht / Lernen Selbstgesteuertes Lernen 10,5 Stunden
Gesellschaftliches Engagement (O1)	MÄRKTE UND GESCHÄFTE Online-Umgebung	6 Stunden Präsenzunterricht / Lernen Selbstgesteuertes Lernen 10,5 Stunden
Führungskompetenzen (O1)	BANK/POST Online-Umgebung	6 Stunden Präsenzunterricht / Lernen Selbstgesteuertes Lernen 10,5 Stunden
Durchsetzungsfähige Kommunikation (O1)	SOZIALE NETZWERKE	6 Stunden Präsenzunterricht / Lernen Selbstgesteuertes Lernen 10,5 Stunden

Der transversale Ansatz sollte verwendet werden, um Ziele zu erreichen und die in der Tabelle aufgeführten Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern. Dies bedeutet, dass transversale Fähigkeiten im Zuge der Arbeit in unterschiedlichen sozialen Umgebungen entwickelt werden – in diesem Zusammenhang wurde die Rolle des/der TrainerIn, die als ModeratorIn fungiert, beibehalten, damit diese/r im Sinne einer Brücke zwischen dem was wir sind und worüber wir verfügen und was wir hinsichtlich Fähigkeiten, Verantwortung und Zielen und Autonomie erreichen wollen, agiert.

Um die oben genannten Aktivitäten durchführen zu können, müssen die AusbilderInnen folgende Fähigkeiten erworben haben (aufgeführt nach Priorität):

1. Persönliche Fähigkeiten
 - Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl aufbauen
2. Kommunikative Fähigkeiten
 - kommunikative Kompetenz in der Sprache des Gastlandes
3. Didaktische Fähigkeiten
 - Monitoring und Evaluation des Lernprozesses
4. Lehrkompetenzen (methodenbasiert)
 - selbstgesteuertes Lernen

- forschendes Lernen.

Gleichzeitig werden die Fertigkeiten und Ergebnisse anhand der Arbeit an den folgenden Themen entwickelt:

Die Lerngemeinschaft

- Bedürfnisse der Lernenden
- Motivation der Lernenden
- Arbeitsatmosphäre

Bildungsmodelle

- formal
- nicht formal
- informell.

5B) Inhalte und Ressourcen für selbstgesteuertes Online-Lernen

Erkennen der Bedürfnisse der Lernenden in einem interkulturellen Umfeld - Arbeiten mit Vielfalt

Um das Verständnis der Lernenden über Werte und kulturelle Identität weiter zu fördern sind die folgenden Links mit zusätzlichem Lesematerial und Aktivitäten für das selbstgesteuerte Lernen nützlich:

- Persönliche Werte, Überzeugungen, Einstellungen:
https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/CHCAOD402A/chcaod402a_csw/knowledge/values/values.htm
- Warum Identität eine Rolle spielt:
<http://criticalmediaproject.org/why-identity-matters/>
- Aufdeckung Ihres kulturellen Eisbergs:
http://www.differencedifferently.edu.au/defining_identities/part_1a.php
- Lesestoff: Werte und Überzeugungen:
<https://courses.lumenlearning.com/alamo-sociology/chapter/values-and-beliefs/>
- Kulturelle Werte: Definition, Beispiele & Wichtigkeit:
<https://study.com/academy/lesson/cultural-values-definition-examples-importance.html>
- Kulturelle Identität:
<http://www.commonground.org.nz/common-issues/identity/cultural-identity/>
- Kulturelle Normen - Definitionen und Werte:
<https://study.com/academy/lesson/cultural-norms-definition-values-quiz.html>

- Verständnis für die Tiefe und Breite von “Multikulturell”:
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/multicultural.html>
- Kreise meines Multikulturellen Ichs:
<http://www.edchange.org/multicultural/activities/circlesofself.html>
- Was ist ein Kulturschock:
<https://barendspsychology.com/culture-shock-stages/>
- Die 4 Phasen des Kulturschocks:
<https://medium.com/global-perspectives/the-4-stages-of-culture-shock-a79957726164>
- Artikel: Migration, kultureller Verlust und kulturelle Identität:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1414713/>
- Artikel: Umgang mit Migration:
<https://immi.se/intercultural/nr8/aghdami.htm>
- Migration - eine Übung zu Empathie:
<https://serc.carleton.edu/bioregion/examples/65892.html>
- Soziale Tabus mit unterschiedlichen Hintergründen
<https://youtu.be/Q0IbKNFtzH0>
- Eindeutig kulturell - Sinn für interkulturelle Kommunikation: Interkulturelle Simulationen und Übungen
<http://clearlycultural.com/games-simulations/>
- Spiel: Auf die Lücke achten (UNESCO)
<https://www.unric.org/de/latest-un-buzz/28285-mind-the-gap-unesco>
- Samis Reise von Griechenland nach Rumänien (Video)
<http://iamamigrant.org/samis-journey-greece-romania>

Motivation von erwachsenen Lernenden

Die folgenden Links dienen als zusätzliches Lern- und Schulungsmaterial, um Kompetenzen zur Motivation Erwachsener zu verstehen, zu stärken und zu entwickeln:

- Den erwachsenen Lernenden motivieren
http://www.ast.org/uploadedFiles/Main_Site/Content/Educators/Forum_Workshop_Conference_Ed_Presentations/Motivieren%20the%20Adult%20Learner.pdf
- Die Rolle der Motivation in der Erwachsenenbildung
<https://www.linkedin.com/pulse/role-motivation-adult-education-abdulrahman-al-dirbashi>
- Motivation erwachsener Lernender, um zu durchzuhalten
<https://www.nap.edu/read/13469/chapter/5>
- Motivation erwachsener Lernender: Sechs Methoden zur Verbesserung der Motivation
<https://www.ispringsolutions.com/blog/motivating-adult-learners-6-methods-for-improving-engagement/>
- Was motiviert Erwachsene zum Lernen?
<http://www.edosfoundation.com/images/references/Decaloo%20brochure%20DEF.pdf>
- Motivation in der Erwachsenenbildungstheorie
<https://mightymustangsutk.weebly.com/motivation-in-adult-education-theory.html>
- Prinzipien des Erwachsenenlernens

https://www.mssny.org/App_Themes/MSSNY/pdf/Practice_Resources-CME_Physician_Education_Apply_to_Accredit_an_Educational_Activity_Planning_Planning_Adult_Learning_Principles.pdf

- Einflussfaktoren für Erwachsenenbildung und die Motivation Erwachsener (Video)
<https://www.youtube.com/watch?v=OUf5bfMVPV0>
- Acht Online-Spiele zur Inspiration von Lernenden
<https://www.fractuslearning.com/students-online-games/>
- Einbeziehung erwachsener Lernender
<https://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/EngagingAdultLearners.pdf>
- Motivation und Beteiligung von Erwachsenen an lebenslangem Lernen
http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/Cremole_bestpractices.pdf
- Motivation von MigrantInnen: ein Feldversuch zur finanziellen Entscheidungsfindung in transnationalen Haushalten
<http://www.nber.org/papers/w19805>
- Drei Lektionen von einer erfolgreichen arabischen Businessfrau- von Leila Hoteit @ TED (Video)
<http://ronedmondson.com/2012/05/taking-initiative.html>

Interaktive Methoden in der Erwachsenenbildung und für die Arbeit mit MigrantInnen

Die folgenden Links dienen als zusätzliches Lern- und Schulungsmaterial für die Verwendung interaktiver Methoden mit erwachsenen Lernenden und speziell für die Arbeit mit MigrantInnen:

- Offene Türen für die Erwachsenenbildung von MigrantInnen
https://bgzberlin.de/files/r18_opening_doors_to_adult_education_for_migrants_hohe_aufloesung.pdf
- Erwachsene MigrantInnen: Integration und Bildung
<https://rm.coe.int/1680306f0b>
- Ich bin ein/e MigrantIn
<http://iamamigrant.org/>
- Inklusion von Flüchtlingen im Rahmen nicht formaler Bildung 2017
<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1155216/FULLTEXT01.pdf>
- Migration und Erwachsenenbildung: Lernen über soziale Bewegung und Widerstand in Großbritannien
<https://core.ac.uk/download/pdf/33982612.pdf>
- MigrantInnenausbildung in liberalen Erwachsenenbildungseinrichtungen 2010
https://www.oph.fi/download/140724_imigrant_education_in_liberal_adult_education_institutions_2010.pdf
- Migration, Gemeinschaften und lebenslanges Lernen
http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=202
- Eine kritische Analyse der Lernerfahrungen von weiblichen Migrantinnen
https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Fursova_No_2013_3.pdf
- Erwachsene unterrichten: Eisbrecher - Open2Study (Video)
https://www.youtube.com/watch?v=nqeKgUSwN_8

- Eisbrecher für Meetings (Video)
<https://www.youtube.com/watch?v=KVM2i1eNQpU>
- Zehn große Eisbrecherfragen (Video)
<https://www.youtube.com/watch?v=j-VHMIVsnjY>
- Erwachsenenbildung in weniger als 3 Minuten erklärt (Video)
<https://www.youtube.com/watch?v=8lvkJhXnEZk>
- Spaß und kreative Aktivitäten für erwachsene Lernende
<http://hosted.jalt.org/lifelong/journal/2013b/2013b-2-Erdelyi.pdf>
- Es wird Zeit, dass das Lernen wieder Spaß macht. . . Auch für Erwachsene
<https://www.edutopia.org/blog/make-learning-fun-for-adults-carl-hooker>
- Mit Kahoot Internet-Grundlagen in 6 Wochen meistern!
<https://kahoot.com/blog/2018/09/20/mastering-internet-basics-with-kahoot/>
- Sieben Online-Tools zum Erstellen benutzerdefinierter Lernspiele (keine Kodierung erforderlich!)
<http://blog.whoosreading.org/make-learning-games/>
- Darfur stirbt (Video)
<https://vimeo.com/66974401>
- Darfur stirbt (Spiel)
<http://www.gamesforchange.org/game/darfur-is-dying/>

Lernatmosphäre

Die nachstehenden Links dienen als zusätzliches Lern- und Trainingsmaterial in Punkto Lernatmosphäre:

- Lernstile: Verstehen, wie Sie richtig lernen (Video)
<https://www.mindtools.com/mneme1sty.html>
- So schaffen Sie eine positive Klassenatmosphäre
<https://education.gov.gy/web/index.php/teachers/tips-for-teaching/item/1799-how-to-create-a-positive-classroom-atmosphere>
- Die Klassenatmosphäre spiegelt die Lernqualität wider
http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_195104_dalton.pdf
- Was macht eine gute Lernumgebung aus?
<https://raccoongang.com/blog/what-makes-good-learning-environment/>
- Die Merkmale einer sehr effektiven Lernumgebung
<https://www.teachthought.com/learning/10-characteristics-of-a-highly-effective-learning-environment/>
- Aufbau des Engagements unter Lernenden: Klassenatmosphäre
<https://www.facultyfocus.com/articles/effective-classroom-management/building-student-engagement-classroom-atmosphere/>
- Positive Lernumgebungen (Video)
<https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/positive-learning-environments-illustration-of-practice>
- Die Umgebung: Erwachsenenbildung - Eine Umfeld generieren, das die Erwachsenenbildung fördert
<https://www.virtuallabschool.org/management/learning-environments/lesson-2>

IKT in unserem täglichen Leben

Die folgenden Links dienen als zusätzliches Lern- und Schulungsmaterial zum Einsatz von IKT:

- Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in unserem täglichen Leben
<https://pcdreams.com.sg/importance-of-informations-und-kommunikationstechnologie-ihr-in-unserem-lebenleben/>
- Was ist IKT und warum ist diese in der heutigen Welt wichtig?
<http://www.techproject.com.au/what-isinformation-und-kommunikationstechnologie-ietz-und-was-ist-wichtig-in-todays-world/>
- Informationstechnologien im täglichen Leben
<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/progress-of-information-technology.php>
- Die Bedeutung der digitalen Technologie im Alltag
<https://www.ukessays.com/essays/information-technology/die-wichtig-der-digital-technology-in-life-information-technology-essay.php>
- Lehren und Lernen im digitalen Zeitalter der Bildung (Essay)
<https://www.ukessays.com/essays/education/teaching-and-learning-in-the-digital-age-education-essay.php>
- Erwachsene Lernende und IKT: Eine Interventionsstudie in Großbritannien
<https://www.researchgate.net/publikation/226248589-Erwachsen-der-Learners-und-ICT-An-intervention-study-in-the-UK>
- Verwenden von Tablets zum Lernen mit erwachsenen MigrantInnen, die AnalphabetInnen sind: Ergebnisse von Experimenten in Piemont und Emilia Romagna
<https://www.degruyter.com/downloadpdf/books/9783110477498/9783110477498048/9783110477498-048.pdf>
- Sieben Möglichkeiten, Technologie für die Flüchtlingsausbildung anzuwenden
<https://www.devex.com/news/7-ways-to-apply-tech-to-refugee-education-87809>

- Sechs E-Learning-Strategien zur Entwicklung profunder Lernfähigkeiten
<https://elearningindustry.com/6-elearning-strategies-develop-deeper-learning-skills>
- Ich bin ein Migrant - Joory (Video)
<http://iamamigrant.org/joory-0>

Monitoring und Evaluation des Lernprozesses

Die folgenden Links dienen als zusätzliches Lern- und Trainingsmaterial zum effektiven Monitoring und zur Bewertung des Lernprozesses:

- Konzeption eines effektiven Monitorings und Bewertung der Bildungssysteme für 2030: Eine globale Synthese von Richtlinien und Praktiken
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/pdf/me-report.pdf>
- Monitoring und Evaluierung in der Bildung
http://www.academia.edu/4942025/Monitoring_and_Evaluation_in_Education
- Leitprinzipien und Praktiken für das Monitoring, die Bewertung und das Lernen
<https://www.packard.org/wp-content/uploads/2017/05/Monitoring-Learning-and-Evaluation-Guiding-Principles.pdf>
- Selbstregulierter Lernender werden: Überblick
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15430421tip4102_2?journalCode=htip20
- Entwicklung eines Monitorings- und Evaluierungsrahmens für Beschäftigungsprogramme für Jugendliche und Frauen (Video)
<https://www.itcilo.org/de/areas-of-expertise/youth-employment/developing-monitoring-and-evaluation-m-e-framework>

Monitoring und Evaluation der Kompetenzentwicklung der Lernenden

Die folgenden Links dienen als zusätzliches Lern- und Schulungsmaterial in Hinblick auf das Monitoring und die Bewertung der Kompetenzentwicklung der Lernenden:

- Was sind Lernfähigkeiten? (Video)
<https://k12.thoughtfullearning.com/FAQ/what-are-learning-skills>
- Lernfähigkeiten entwickeln (Video)
<https://www.coursera.org/lecture/ell-lesson/developing-learning-skills-ubfYm>
- Entwicklung einer Kursstrategie für die Selbständigkeit der Lernenden
<https://academic.oup.com/eltj/article-abstract/49/3/219/468399>
- Kompetenzen und Fertigkeiten des 21. Jahrhunderts für Millenium-Lernende in OECD-Ländern
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2529>
- Lernkompetenzen und Entwicklung von Lernfähigkeiten
<http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Publications/Systematicreviews/LearningskillsunddieEntwicklung%20des%20Lernens/tabid/1851/Default.aspx?tabid=273>
- Kompetenzaufbau für Alle: Ein Bericht über England
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/building-skills-for-all-review-of-england.pdf>
- Kompetenzaufbau für Alle: Ein Bericht über Finnland
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Flandland.pdf>

6) BEISPIEL EINER DETAILLIERTEN PLANUNG FÜR EINE PRÄSENZSCHULUNG

Für diejenigen, die zusätzliche Unterstützung benötigen, ist im Folgenden ein Beispiel für eine Standardschulungsstruktur und -gestaltung, die verwendet werden kann, aufgeführt. Das bereitgestellte Beispiel ist für eine 180-minütige Einheit (einschließlich einer 15-minütigen Pause) zugeschnitten.

Datum:

Dauer: 180 Minuten

Ergebnis:

Thema:

Tagungsort:

Methoden:

Zeit-aufwand	Art der Aktivität	Ergebnisse
20'	Eisbrecher	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn besitzt Kenntnisse dahingehend und versteht, wie er/sie die Lernenden dazu ermutigen kann, gründlich nachzudenken und anderen zuzuhören. 2. Der/die TrainerIn besitzt die Fähigkeit die eigene Gruppe besser kennenzulernen. 3. Der/die TrainerIn ist in der Lage die Lernenden zur Teilnahme an und zur Beschäftigung mit der Aktivität zu ermutigen.
20'	Brainstorming – Reflexion über das Thema des Tages	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn weiß, wie er/sie die Lernenden dazu anregt, über ihre Workshop-Erfahrung nachzudenken. 2. Der/die TrainerIn ist in der Lage im Zuge des Brainstormings den Zusammenhalt der Gruppe zu fördern. 3. Der/die TrainerIn kann diese Technik in Punkto Problemlösung anwenden.

30'	<p>Entscheidung über die zu absolvierende Aktivität der Gruppe</p> <p>Kurze theoretische Einführung, Vorstellung der Schlüsselwörter</p> <p>1. Aktivität</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn ist in der Lage eine Gruppe von Lernenden zu managen. 2. Der/die TrainerIn kann mit den Lernenden zusammenarbeiten. 3. Der/die TrainerIn ist in Bezug auf die Entscheidungsfindung kompetent.
45'	<p>Bearbeitung des Themas des Tages</p> <p>Workshop / Gruppenaktivität, paarweises Arbeiten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn ist in der Lage auf effektive Art und Weise verbal und nonverbal mit den Lernenden zu kommunizieren. 2. Der/die TrainerIn besitzt die Fähigkeit die Lernenden im Zuge des Lernprozesses zu unterstützen. 3. Der/die TrainerIn ist in der Lage dazu mit den Lernenden die Aktivitäten zu entwickeln und aktiv daran teilzunehmen.
15'	<p>Reflexion der Ergebnisse</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn weiß, wie er/sie eine Liste mit den Ergebnissen und Schlussfolgerungen der Gruppe erstellt. 2. Der/die TrainerIn kann verschiedene Meinungen der Lernenden handhaben. 3. Der/die TrainerIn kann die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Gruppe zusammenfassen.
15'	<p>Pause</p>	
30'	<p>Entscheidung über die zu absolvierende Aktivität der Gruppe</p> <p>Kurze theoretische Einführung, Vorstellung der Schlüsselwörter</p> <p>2. Aktivität</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn ist in der Lage eine Gruppe von Lernenden zu managen. 2. Der/die TrainerIn kann mit den Lernenden zusammenarbeiten. 3. Der/die TrainerIn ist in Bezug auf die Entscheidungsfindung kompetent.
45'	<p>Bearbeitung des Themas des Tages</p> <p>Workshop / Gruppenaktivität, paarweises Arbeiten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die TrainerIn ist in der Lage auf effektive Art und Weise verbal und nonverbal mit den Lernenden zu kommunizieren. 2. Der/die TrainerIn besitzt die Fähigkeit die Lernenden im Zuge des Lernprozesses zu unterstützen. 3. Der/die TrainerIn ist in der Lage dazu mit den Lernenden die Aktivitäten zu entwickeln und aktiv daran teilzunehmen.

15'	Austausch der Ergebnisse	

Für Inhalte, die für Aktivitäten mit Lernenden verwendet werden sollen, fahren Sie bitte mit Teil III dieses Dokuments fort.

7) EVALUATION UND MONITORING DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES

Der/die AusbilderIn muss sicherstellen, dass die laufenden Aktivitäten der Schulung entsprechend erfolgen und im Zeitplan liegen. Der/die TrainerIn muss diesbezüglich Folgendes überprüfen:

- ▶ ob der geplante Inhalt seinen Zweck erfüllt und den beabsichtigten Nutzen erbringt
- ▶ ob die Ziele und Leistungsziele erreicht werden
- ▶ Faktoren, die das Ergebnis beeinflussen können
- ▶ ob die Strategie erfolgreich ist und, falls nicht, die Gründe, warum sie nicht erfolgreich ist (einschließlich der Beurteilung der Eignung der zu Beginn getroffenen Annahmen)
- ▶ wie gut bestimmte Ergebnisse in der Praxis funktionieren oder implementiert werden können
- ▶ ob Nutzen oder Vorteile erzielt wurden und, falls nicht, Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen gegeben werden.

Für diesen Teil des Trainings wird empfohlen, eine Diskussion mit den TeilnehmerInnen auf der Grundlage von Anstoßfragen wie den folgenden durchzuführen:

- ▶ Was hat diese Aktivität konkret mit Ihrer Arbeit / Ihrem Leben / Problem zu tun?
- ▶ Was hat sie mit Ihren Werten/Wertvorstellungen zu tun?
- ▶ Was hat sie mit den Kontexten zu tun, in denen Sie leben?
- ▶ Was ist für Sie an dem von uns identifizierten Problem wirklich wichtig?
- ▶ Warum?

- ▶ Was möchte ich meinen Lernenden lehren / inwiefern sollen sich diese (weiter)entwickeln?
- ▶ Was möchte ich lernen / worin möchte ich mich weiter entwickeln?

Bei der Evaluation handelt es sich um eine systematische Bestimmung des Nutzens, Wertes und der Signifikanz eines Subjekts anhand von Kriterien, die durch eine Reihe von Normen geregelt werden.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, den Lernprozess und die Aktivitäten der Lernenden zu bewerten und nicht (nur) die Ergebnisse. Für diesen Teil der Schulung wird empfohlen, eine Diskussion auf der Grundlage von Inputfragen wie den folgenden durchzuführen:

- ▶ Worauf liegt der Fokus (dieser Aktivität)?
- ▶ Warum ist das wichtig?
- ▶ Was ist der ursprüngliche Zustand und was war das erklärte Ziel oder Ideal?
- ▶ Welche Maßnahmen wurden getroffen?
- ▶ Was war der Veränderungsprozess?
- ▶ Gab es überzeugende Datenlagen für die Änderung?
- ▶ Inwieweit wurden diese analysiert und nicht nur beschrieben?
- ▶ In welcher Beziehung stand diese Veränderung zu den Theorien, Werten oder Kontexten?

TEIL III: METHODEN UND MATERIALIEN

1) METHODEN DES BETRIEBSINTERNEN AUSBILDUNGSPROGRAMMES

DER KRITISCHE FREUNDE-PROZESS¹

Der Kritische Freunde-Prozess (engl. Critical Friends-Process) konzentriert sich auf die Entwicklung von Beziehungen zwischen KollegInnen, die Förderung reflexiver Praktiken und das Umdenken in Punkto Führung. Dieser Prozess basiert auf kooperativer Erwachsenenbildung, die häufig den im Arbeitsumfeld etablierten Mustern widerspricht. Er befasst sich auch mit einer Situation, in der sich viele Führungskräfte befinden - ausgebildet, um als unabhängige Einheiten zu arbeiten, die dazu befähigt sind, alles zu wissen, was sie wissen müssen, und das Gefühl besitzen, dass die Fortsetzung des beruflichen Lernens nicht wesentlich für die Generierung einer aufregenden, reichhaltigen Lernumgebung ist sowie dass sie lediglich Vorgesetzte mit einer Führungsfunktion sind.

Das in einem Gruppenkontext *kritische* Adjektiv spiegelt sich in der Bedeutung von *wichtig*, *wesentlich* oder *notwendig* wieder. Diejenigen, die dieses Verfahren angewendet haben, haben festgestellt, dass es für viele Führungskräfte schwierig ist, *kritisch* zu sein. Sie haben außerdem entdeckt, dass viele Führungskräfte geschult darin sind, um den heißen Brei herumzureden und schwierige Themen zu vermeiden, anstatt diese sorgfältig in Angriff zu nehmen. Der Critical Friends-Prozess bietet die Möglichkeit, Feedback auf eine Art und Weise einzuholen, die Reflexives Lernen fördert.

Hier sind einige Fragen, die Sie verwenden können, um Ihren *kritischen Freund* zu finden:

- Wer kann im Sinne eines kritischen Freundes mit Ihnen zusammenarbeiten?
- Wie oft könnten Sie auf diese Person treffen?
- Wie lange?
- Welche anderen Mittel könnten Ihre Ergebnisse bestätigen?

¹ Erstentwicklung am Annenberg Institut für Schulreformen an der Brown Universität. Für weitere Informationen besuchen Sie: https://depts.washington.edu/cph/pdf_files/CriticalFriends.pdf.

DIE STARPARADE²

Informelle/s Training und Entwicklungsprozesse verlaufen eher beiläufig und zufällig. In der Regel gibt es keine festgelegten Trainingsziele als Solches, und es bestehen keine Möglichkeiten zu beurteilen, ob das Training diese Ziele tatsächlich erreicht hat oder nicht. Diese Art von Training und Entwicklungsprozessen geht so natürlich von Statten, dass sich viele Menschen wahrscheinlich nicht bewusst sind, dass sie überhaupt an einer Trainingserfahrung teilnehmen.

Die wohl bekannteste Form des informellen Trainings ist das Lernen aus den Erfahrungen anderer – sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Leben. Als Beispiele dazu dienen informelle Diskussionen zwischen TrainerInnen zu einem bestimmten Thema, Buchdiskussionsgruppen und das Lesen von Artikeln zu einem Thema. Eine neuere Herangehensweise beim informellen Lernen beinhaltet das Entsenden von TrainerInnen, damit sich diese prominente ReferentInnen anhören können – dies wird manchmal liebevoll als *Starparade* bezeichnet.

SELBSTGESTEUERTES LERNEN

Beim selbstgesteuerten Lernen entscheiden die Lernenden darüber, welche Lern- und Entwicklungserfahrungen wie statt finden werden. Selbstgesteuertes Lernen scheint in letzter Zeit populärer zu sein. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass beim informellen oder formalen Lernen auch ein selbstgesteuerter Ansatz verfolgt werden kann. Selbstgesteuertes, informelles Lernen kann diesbezüglich Beispiele für informelles Lernen enthalten, die bereits eingangs erwähnt wurden (Diskussionsgruppen für Bücher usw.), sofern die Lernenden die Aktivitäten und Themen selbst wählen - entweder aus beruflichen oder persönlichen Gründen. Selbstgesteuertes, formales Lernen beinhaltet, dass Lernende ihre eigenen Lernziele, -zielsetzungen und -methoden auswählen und durchführen sowie überprüfen, ob die Ziele erreicht wurden.

ANDERE FORMEN DES DIREKTEN LERNENS

Bei anderen Formen des formalen Lernens und des direkten Lernens ist es erforderlich, dass eine andere Person als die Lernenden selbst die Lernziele auswählen, wie diese Ziele erreicht werden und wie die Bewertung durchgeführt wird, um zu überprüfen, ob die Ziele erreicht wurden. Diese Form des Lernens ist wahrscheinlich die am meisten anerkannte, weil sie den Lernansatz einschließt, der an Universitäten, Hochschulen und Ausbildungszentren gelehrt wird.

Diese Form des Lernens mündet typischerweise in die Verleihung von Diplomen und Zertifikaten. Beachten Sie, dass diese Form des Lernens, obwohl es in Bildungseinrichtungen eingesetzt wird, in der Regel etwas generisch ausgeprägt ist, das bedeutet, das Programm ist auf die Bedürfnisse der meisten Lernenden abgestimmt und nicht auf eine/n einzelne/n Lernende/n zugeschnitten.

² <https://managementhelp.org/training/methods/formal-and-informal-methods.htm>

Daher ist es möglich, dass die Lernenden Studiengebühren zahlen, um Wissen zu erwerben und Fähigkeiten zu erlernen, die sie möglicherweise nicht wirklich benötigen. Eine andere Form der anderweitigen, formalen Schulung sind Mitarbeiterentwicklungspläne. In diesen Plänen sind Leistungsziele aufgeführt, wie und wann die Ziele erreicht werden sollen und wer ihre Erreichung überprüfen wird. Formale Schulungen und Trainings mit Fokus auf direktem Lernen können sehr effektiv sein, um Lernenden dabei zu helfen, gewünschte Wissensbereiche und Fähigkeiten rechtzeitig zu erwerben. Ein Nachteil ist, dass die Lernenden etwas passiv agieren könnten, indem sie sich darauf verlassen, dass der/die ExperteIn ihnen zeigt, was sie wann tun sollten.

CROSS TRAINING

Viele ManagerInnen, darunter PersonalleiterInnen, glauben fälschlicherweise, dass die Motivation der MitarbeiterInnen durch monetäre Belohnungen oder andere Prämien oder Vorteile erreicht werden kann. Sie erkennen früh genug, dass solche Boni und Vergünstigungen selbstverständlich sind und dass Geld nicht der Schlüssel zur Motivation der MitarbeiterInnen ist. Ein professionelles und einheitliches Management eingebettet in ein gutes Arbeitsumfeld ist die Grundlage für die Motivation der MitarbeiterInnen. Während die hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen auf einer niedrigen Moral und mangelnder Motivation beruht, führt dies aus einem anderen Blickwinkel zu einer schnellen Demotivation, da den MitarbeiterInnen die Möglichkeit von Veränderungen und Aufstiegsmöglichkeiten genommen wird.

Es ist gegen die menschliche Natur, statisch zu verharren oder zurück zu bleiben und Tag für Tag dieselben Aufgaben zu erfüllen, ohne auf Routineänderungen oder Aufstiegchancen zu warten. Bezugnehmend auf einen Artikel oder einen Vortrag zu diesem Thema setzen ManagerInnen die Job-Bereicherung manchmal falsch ein, indem sie ihren Vorgesetzten und MitarbeiterInnen nicht honorierte Verantwortlichkeiten und Belastbarkeiten aufbürden. Dies führt zu einem Gefühl der Ausbeutung und erzeugt das Gegenteil der beabsichtigten Wirkung.

Eine effektive Trainingsmethode, die zur Motivation führt, ist, wenn es horizontal implementiert wird, das Cross-Training – dies funktioniert sowohl nach oben als auch nach unten. AbteilungsleiterInnen, AssistentInnen und MitarbeiterInnen können das Cross-Training in verschiedenen Abteilungen oder innerhalb der Abteilung selbst durchführen.

2) MATERIALIEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR AKTIVITÄTEN

a) Eisbrecher-Aktivität

Die Lernenden bilden einen Kreis. Die erste Person nennt zunächst ihren Namen und gibt eine Beschreibung dazu an. Zum Beispiel:

- Ich bin **S**usanne (Name) und ich **schwimme** gerne (eine Tätigkeit, die mit dem ersten Buchstaben ihres Namens beginnt).
- Ich bin **S**usanne (Name) und bin **schlau** (eine Qualität, die mit dem ersten Buchstaben ihres Namens beginnt).

Die nächste Person muss wiederholen, was der/die Erste gesagt hat, und anschließend ihren eigenen Satz formulieren. Die dritte Person muss die ersten beiden Sätze wiederholen und ihr eigenes Beispiel präsentieren. Die Aktivität wird fortgesetzt, bis sich alle Mitglieder vorgestellt haben. Zusätzlich zu Wörtern können die Lernenden Bewegungen integrieren oder Gesten verwenden, um die verwendeten Wörter besser zu beschreiben.

b) Workshop-Aktivitäten zum Aufbau von Fähigkeiten und Kenntnissen

Eisberg

Der/die TrainerIn legt ein großes Blatt Papier mit den Umrissen eines Eisbergs auf den Boden und alle TeilnehmerInnen sitzen um dieses herum. Der/die TrainerIn verteilt anschließend Karten mit unterschiedlichen Eigenschaften, die die Lernenden auf dem Eisberg positionieren können, je nachdem, was sie für mehr oder weniger wichtig halten.

Der/die TrainerIn kann mit den Lernenden eine Diskussion über seinen/ihren Eisberg beginnen und die TeilnehmerInnen dazu ermutigen, ihren eigenen Eisberg mit anderen zu vergleichen und darüber zu diskutieren.

Weltcafé

Beim Weltcafé handelt es sich um eine Methode zum Erstellen eines kollaborativen Lerngesprächs zu wichtigen Fragen, indem der Unterricht mittels innovativer Anweisungen und Instruktionen entsprechend gestaltet wird.

DIE REGELN:

- Die Lernenden sitzen an kleinen Cafétischen oder in Gesprächsgruppen zusammen.
- Der/die TrainerIn kann progressive (mindestens drei) Gesprächsrunden einrichten, jeweils mit etwa 20 Minuten Dauer.
- Der/die TrainerIn bindet die Lernenden mit Fragen oder Themen in das Gespräch ein, wobei ein Schwerpunkt auf die Verwendung von Schlüsselwörtern liegt.
- Im Anschluss an die erste Gesprächsrunde kann der/die TrainerIn eine/n Lernende/n auffordern, als TischwächterIn für die nächste Runde am Tisch zu bleiben, während die anderen als Reisende oder „BotschafterInnen der Inhalte“ dienen. Die Reisenden bringen wichtige Ideen, Themen und Fragen in ihre neuen Gespräche mit ein, während der/die Tisch-GastgeberIn die neuen Reisenden begrüßt.
- Indem den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geboten wird, sich in mehreren Gesprächsrunden zu bewegen, beginnen Ideen, Fragen und Themen sich zu verbinden und zu vernetzen. Am Ende der zweiten oder dritten Runde werden alle Tische oder Gesprächsgruppen im Raum mit Erkenntnissen aus früheren Gesprächen vertraut gemacht.
- In der letzten Gesprächsrunde können die Lernenden an ihren ersten Tisch zurückkehren, um ihre Erfahrungen und Erlebnisse zu synthetisieren, oder sie können weiter zu neuen Tischen reisen.
- Der/die TrainerIn kann dieselbe Frage für eine oder mehrere Gesprächsrunden verwenden, oder es können in jeder Runde andere Fragen gestellt werden, die aufeinander aufbauen und die Erkundung vertiefen sollen.

Bildungsbarrieren

Diese Einheit konzentriert sich auf Bildungsbarrieren oder den Zugang zu Schulbildung. Es existieren viele Gründe für SchülerInnen, warum diese die Schule abgebrochen haben. Wir werden jene Gründe untersuchen, die kulturell bedingt sind und analysieren welcher Bezug zur multikulturellen Bildung besteht.

Fordern Sie jede/n Einzelne/n dazu auf, an einen bestimmten Grund zu denken, der mit der Kultur zusammenhängt und ihn/sie daran hinderte, zur Schule zu gehen, oder Schwierigkeiten verursachte, zur Schule zu gehen.

Die Lernenden werden gebeten, kleine Gruppen (3-5 Personen) zu bilden. Bitten Sie jede Gruppe, eine Liste mit allen Gründen zu erstellen, und weitere hinzuzufügen, wenn sie dies möchten.

Jede Gruppe wird gebeten, zwei Gründe zu wählen und mindestens zwei Maßnahmen zu treffen, die Lehrkräfte, die Schule oder die Gemeinde tun könnten, um diese Barriere abzubauen. Der/die TrainerIn wird versuchen, die Diskussion zu leiten, um zu den Ergebnissen und Schlussfolgerungen zu gelangen, - z.B: dass eine gute Lehrmethode der/des TrainerIn/Trainers dazu beitragen kann, den Schulabbruch auf allen Bildungsniveaus zu reduzieren.

Bitten Sie jede Gruppe, ihre Liste der Gründe / Hindernisse der gesamten Gruppe mitzuteilen. Schreiben Sie alle Gründe / Barrieren auf ein großes Blatt Papier und befestigen Sie es an der Wand. Bitten Sie jede Gruppe, ihre Lösungen anzugeben, und erstellen Sie eine separate Lösungsliste, die an der Wand neben der Barriere-Liste aufgehängt wird.

Am Ende einer Plenardiskussion erstellen die Lernenden eine Liste von Bildungsbarrieren mit ihren Vorschlägen zur Lösung dieser Barrieren.

Positive Beziehungen

In diesem Workshop werden die Lernenden mit der *Problemlösungsmethode* arbeiten. Im ersten Teil des Workshops gibt es zwei Problemsituationen für zwei Gruppenarbeiten.

Jede Gruppe erhält eine andere Problemsituation, die es zu lösen gilt:

Eine Problemsituation konzentriert sich auf eine Gruppe von Menschen, die es vermeiden, Zeit zu investieren und mit einer Person aus der Gruppe zusammenzuarbeiten. Die zweite Problemsituation fokussiert sich auf eine Person, die die Zusammenarbeit mit dem Rest der Gruppe vermeidet.

Die Lernenden arbeiten etwa 20 Minuten in Gruppen. Sie werden über das Problem sprechen und versuchen, es zu lösen. Außerdem können die Lernenden mehrere Lösungen auf Papier / Poster auflisten. Wenn sie fertig sind, werden sie es in 15 Minuten den anderen Lernenden präsentieren und sich in einer Plenardiskussion über mögliche Lösungen austauschen und auf die richtige Lösung einigen.

Im zweiten Teil des Workshops wird vorgeschlagen, dass die Gruppen an demselben Problem arbeiten und versuchen, unterschiedliche Ansätze und Lösungen zu finden.

Bei dieser Aktivität kann die Fallbearbeitungsdauer wie folgt sein:

- 20 Minuten in Gruppen an der Aufgabe arbeiten
- 15 Minuten für den Austausch von Erfahrungen und Diskussionen.

Selbstgespräch

Der/die TrainerIn teilt Karten mit Schlüsselbegriffen aus, die mit Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen in Zusammenhang stehen. Die Lernenden arbeiten paarweise.

Die Lernenden müssen über einen Auslöser nachdenken, der bei ihnen normalerweise negative Gedanken auslöst. Danach müssen sie diesen negativen Gedanken definieren. Nun werden sie über die damit verbundenen Emotionen reflektieren, indem sie den negativen Gedanken laut aussprechen. Die Lernenden müssen diese Emotion den anderen vorspielen: Sei es Wut, Trauer, Schuld, Ekel oder eine andere Art von Emotion. Am Ende werden die Lernenden über die Hinweise nachdenken, die den Gedanken nicht untermauert haben. Ein großer Teil unseres negativen Selbstgesprächs besteht aus kognitiver Verzerrung – dazu zählen Übertreibungen und die Konzentration auf das Negative. Am Ende haben die Lernenden die Möglichkeit, über alternative Gedanken, die sich im Einklang mit der Wahrheit befinden, nachzudenken – diese sind jedoch mit einer positiven Botschaft verbunden.

Überzeugungen erkennen

Der/die TrainerIn erklärt den Lernenden die Aufgabe. Die Lernenden können in drei Gruppen (blau, rot und grün) unterteilt werden, indem sie verschiedenfarbige Hemden aus einer Box ziehen. Jedes Shirt repräsentiert einen Standpunkt. Das blaue Hemd zeigt den Standpunkt „Ich habe es nicht verdient“, das grüne Hemd zeigt „Ich bin nicht sicher, ob ich es verdient habe“, und auf dem roten Hemd steht „Ich habe es verdient“. Durch Theaterspiel können die Lernenden ihre eigenen Überzeugungen in Hinblick auf ein bestimmtes Problem feststellen. Die Lernenden könnten aufgefordert werden, drei negative Grundüberzeugungen zu identifizieren und drei Gründe dafür, dass jede Ansicht bzw. Standpunkt nicht der Wahrheit entspricht.

c) Einzelaktivitäten

Interaktive Methoden mit Erwachsenen in der Praxis

Es wird empfohlen, dass der/die TrainerIn aus den in O2 aufgelisteten Videoressourcen das Video *Bin ich Potential 1* verwendet.

Der/die TrainerIn erklärt, dass das Ziel der Aktivität darin besteht, das Integrationsrad zu entwickeln. Der/die TrainerIn sollte auch einige grundlegende Hintergrundinformationen zum Video bereitstellen.

Der/die TrainerIn fordert die nun Lernenden auf, über das Integrationsrad nachzudenken, während sie das Video ansehen. Sie müssen den Clip möglicherweise zweimal ansehen.

Die Lernenden sollen anschließend versuchen, ihr Integrationsrad auszufüllen. Der/die TrainerIn sollte eine kurze Diskussion zwischen den Lernenden fördern.

Vorurteile und Stereotypen

Um den TeilnehmerInnen dieses Thema vorzustellen, sollte der/die TrainerIn ein Video zum Thema Vorurteile und Stereotypen verwenden.

Es wird empfohlen, dass der/die TrainerIn erklärt, dass das Ziel der Aktivität darin besteht, die Beobachtungsgabe zu trainieren und (weiter) zu entwickeln

Die Tür öffnen

Der/die TrainerIn kann ein Video aus den in O2 aufgeführten Videoressourcen verwenden und den Lernenden eine Kopie des Handouts „Bin ich Potenzial 1?“ Zur Verfügung stellen und das Ziel dieser Aktivität erläutern.

Der/die TrainerIn kann die Lernenden auffordern, sich Notizen zu machen, während sie das Video ansehen. Nach Abschluss des Videos kann der/die TrainerIn die Lernenden dazu animieren, jene Bereiche zu ermitteln, in denen wir uns in Punkto Bemühungen um eine zivile Integration konzentrieren müssen.

d) Evaluation der Aktivitäten

Jeder Workshop kann von den Lernenden anhand zweier verschiedener Methoden bewertet werden, wobei der Aspekt der Prozessevaluation hervorgehoben wird.

Jeder Workshop wird von den Lernenden anhand zweier unterschiedlicher Verfahren bewertet, wobei auf zwei verschiedene Aspekte dieser Bewertung hingewiesen wird:

- Bewertung der Auswirkungen der Aktivität auf die Lernenden (Verhaltensänderungen, Effekte und Emotionen). Diese Aktivität basiert darauf, etwas anhand einer anderen Intensität in Bezug auf den Grad des Verständnisses und in Folge der Beurteilung dieser Aktivität, evaluieren zu können.
- Bewertung des Prozesses - Die Lernenden füllen einen Fragebogen aus – dieser basiert auf der Bewertung der Ergebnisse des Programms und in welcher Weise es seine Ziele erreicht hat.

Der Fragebogen kann auch online übermittelt werden, es wird jedoch vorgeschlagen, für den Fragebogen ein Papierformat zu verwenden, das von den Lernenden während der Einheit ausgefüllt wird.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

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

Projektnr.: 2017-1-FR01-KA204-037126



CARDET

CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF RESEARCH
& DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY



fip
Future In
Perspective

USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH | ADULT
EDUCATION
INSTITUTION



Speha Fresia
SOCIETÀ COOPERATIVA

SUD CŌNCEPT
Coopérative de consultants | Bureau d'études et de Conseil