

Lehrbeauftragten-Tagung vom 10.12.2010 Erkenntnisse aus den Workshops

WORKSHOP 1: LERNEN ALS BEZIEHUNGSGESCHEHEN?!

Ausgewogenheit von Nähe und Distanz. Die Sympathie zwischen Lehrperson und Lernenden spielt eine große Rolle, es sollte keine allzu grosse Distanz bestehen. Andererseits weckt allzu große Nähe auch Argwohn oder Eifersucht: das Umfeld reagiert auf die Beziehung, so dass es sich nicht nur um ein Geschehen zwischen einzelnen Personen handelt, sondern auch um ein Gruppenprozess.

Beziehungen in der Gruppe wahrnehmen. Es ist wichtig, auf die Beziehung unter den KursteilnehmerInnen zu achten und diese zu fördern, also angemessen in Gruppen zu arbeiten, und auf die Gruppenbildung (gute Kriterien) und Gruppenzusammensetzung zu achten (Wechsel).

Sich persönlich zeigen. Vieles hängt auch ganz einfach von Bildungsalltag ab: eine persönliche Begrüssung mit Händedruck ist ebenso wichtig wie eine persönliche Beziehungsnahe während des Unterrichts ("Sie haben doch vorhin gesagt, dass ")

Behutsamer Umgang mit dem eigenen Wissen. Damit Beziehungen im Bildungsprozess gut gestaltet werden können, scheint es wichtig, als Lehrperson auch das eigene Vorwissen (die eigenen Vorteile) kritisch zu sehen. Hier geschieht es schnell, dass der Schwerpunkt einseitig auf die Wissensvermittlung gelegt wird. Bildungs- und Beziehungsarbeit können dann in einen Gegensatz geraten, und das eingebrachte Wissen führt zu Distanz.

Ausgewogenheit von Programm und Prozess. Ein realistischer Blick ist ebenso entscheidend. Der Beziehungsaspekt darf nicht moralisiert werden, so dass der Schwerpunkt dann ebenso einseitig in der Beziehungsarbeit liegt. (Man muss sich selbst auch eingestehen können, wenn Beziehungen ambivalent sind, und das Programm im Auge behalten)

Mut zum Augenblick. Allgemein wichtig ist die Achtsamkeit auf den Augenblick. Diese Achtsamkeit erfordert einen gewissen Mut, sich vom Vorwissen und dem Vorbereiteten zu lösen. Das Programm darf nicht den Prozess behindern.

Mit den Beziehung in der Gruppe arbeiten, heisst, mit den Gelegenheiten arbeiten, die sich spontan ergeben.

Manfred Jurgovsky

WORKSHOP 2, PRAXISNAH UND PERSÖNLICH TROTZ KÜRZE?!

In beiden Workshops war die wichtigste Erkenntnis, dass es sehr anspruchsvoll ist, die Bedürfnisse praxisnah und persönlich in nur einem Tag erfolgreich umzusetzen!

Die Erfahrungen und Anregungen der Workshopteilnehmenden gliedern wir in 3 Bereiche:

Einstieg/Anfangssituation

Das A und O ist ein gut vorbereiteter persönlicher Einstieg! Gastgeberin sein mit Herz!

- Schulungsraum einrichten, Flip schreiben, Überlegungen zu Tisch-/Sitzform
- Vorstellungsrunde, Mindmap, Landkarte, Aufstellungen mit und ohne Seil
- Wünsche, Bedenken der TeilnehmerInnen abholen
- Stimmungspegel sichtbar machen

Mittelteil

Den Lehrauftrag, Inhalte, roter Faden immer im Auge behalten!

- Hilfsmittel „Boxenstop“ „Themenspeicher“ auf Flip, abhaken erfüllt, erledigt, noch offen
- Zeit zur Verdauung...
- Bezug zu eigener Arbeit, eigene Erfahrungen der TN immer wieder einbeziehen= praxisnah
- Flexibilität des LBAs, aber trotzdem beim Thema, Auftrag bleiben!
- Beziehungsebene sehr wichtig – wertschätzender, achtsamer humorvoller Umgang mit den Teilnehmenden

Schlussteil

Der Kreis schliesst sich!

- „Was, wie verwertet wird liegt in der Verantwortung der Teilnehmenden“!
- „Wir leben nicht von dem was wir essen, sondern von dem, was wir verdauen!“
- Was möchte ich mit nach Hause nehmen?
- „Oh, die Zeit ist schon um...“ Zeit nehmen – weniger ist mehr... Zeitmanagement im Tageskurs sehr wichtig!
- Schlussritual persönlich und authentisch gestalten
- 1. und letzter Eindruck sehr wichtig – keine 2. Chance....!

WORKSHOP 3: SPANNUNGSFELD THEORIE – PRAXIS?!

Bedeutung der Begriffe Theorie und Praxis

(Rückbezug auf das Referat von Fred Hirner)

Praxis ist der Ort, wo die Fragen nach dem Wissen entstehen. Praxis ist der Ort, der immer neues Wissen verlangt und ständiges Lernen erfordert. Kein Gegensatz zwischen Theorie und Praxis: als Theorielehrer sind wir Praktiker und als Praxislehrer Theoretiker.

Hilfreiche Unterscheidung von *theoria*, *praxis* und *poiesis* (Erkennen, Handeln und Machen) als Einheit von Wissen, Verantwortung und Können.

Keine instrumentelle Verkürzung von Theorie und keine verkürzte Deutung von Praxis im Sinne des Machens (*poiesis*). Gegen eine exklusive und einseitige Lösungsorientierung.

Schaffung von Praxisräumen als Reflexionsräume.

Theorie – Praxis im Lichte der Kompetenzorientierung

Was bedeutet dieser Paradigmawechsel methodisch / didaktisch und für das Rollenverständnis der Lehrbeauftragten?

LBA nehmen verschiedene Rollen wahr: nebst ihrer Rolle als Dozierende verstehen sie sich auch als Coaches / Begleitpersonen, die Lernende unterstützen, relevantes Vorwissen aktivieren, Rückmeldungen auf Leistungen der Lernenden geben usw.
Mehr moderieren – weniger referieren!

Darauf achten, dass Lernen in authentischen Handlungssituationen geschieht: die Inhalte, Übungen und Transferleistungen setzen an der Praxis der Teilnehmenden an.

Im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik wird das eigenaktive und selbstgesteuerte Lernen gefördert.

Das Vorwissen der Teilnehmenden wird miteinbezogen.

Ausgehend von der Einsicht, dass Praxisräume Reflexionsräume sein sollen, wird die Selbstreflexion auf allen Stufen des Lernprozesses gefördert. Effekt: dient dem Aufbau von Erfahrungswissen und ermöglicht die Anforderungen beruflicher Handlungssituationen zu erkennen.

Paul Gmünder

WORKSHOP 4.1: VOM DOZIEREN ZUR LERNBEGLEITUNG (LERNCOACH)?!

Anforderungen an die Lernbegleitung bzw. den Lerncoach

- Sichtweise für die Gesamtsituation im Rahmen des Lerngeschehens
- Paradigmawechsel in der Gestaltung der eigenen Rolle – Hohes Fachwissen als Coach zu haben, das ‚nur‘ je nach Fragestellungen der KundInnen aktiv zur Verfügung gestellt werden muss
- Konzentration auf den Verlauf des Lernprozesses der KundInnen
- Hohe Präsenz für die aktuellen Themen und Fragestellungen der KundInnen
- Mut zur thematischen Reduktion im Rahmen des Unterrichts

Folgende Schwerpunkte werden zur Beachtung empfohlen

- Balance der Gewichtung der Sozial- Personen- und Fachkompetenzen im Rahmen des Lerngeschehens
- Schaffen von Instrumenten zur Selbsteinschätzung der KundInnen in den unterschiedlichen Kompetenzbereichen
- Schaffen von Instrumenten zur Überprüfung des Wissenstransfers für die KundInnen (z.B. Lerntagebuch, Lernzielkontrakt, Reflexionsarbeiten, Praxisorientierte Arbeitsaufträge, usw.)

Methodische und didaktische Empfehlungen in der Rolle des Lerncoach

- Die Ressourcen der KundInnen im Rahmen des Lerngeschehens mobilisieren und mit geeigneten Methoden nutzen (z.B. ExpertInnen-Befragung, Rollenspiele, usw.)
- Kompetenzerweiterung in gruppendynamischen Fragestellungen
- Erweiterung Methodenrepertoire Gruppendynamik
- Fragen zum Thema Gender im Rahmen des Lernprozesses aufnehmen und bearbeiten
- Bilden von Intervisionsgruppen für den Erfahrungsaustausch

WORKSHOP 4.2: VOM DOZIEREN ZUR LERNBEGLEITUNG (LERNCOACH)?!

Lernbegleitung bzw. Lerncoach

- Paradigmawechsel in der Gestaltung der eigenen Rolle – Lernbegleitung steht im Vordergrund. Fachwissen ist wichtig, Coachkompetenzen auch.
- Konzentration auf den Verlauf des Lernprozesses der KundInnen
- Hohe Präsenz für die aktuellen Themen und Fragestellungen der KundInnen – individuelle Begleitung
- LBA hat die Fähigkeit, sich im Hintergrund zu halten

Folgende Schwerpunkte werden zur Beachtung empfohlen

- individuelle Begleitung, Förderung und Beratung braucht Zeit - Reduzieren der Inhalte zu Gunsten von selbstverantwortlichen Methoden
- Kompetenzen werden entwickelt, nicht Lernziele erfüllt
- Erwartungen von KundInnen müssen zu Beginn geklärt werden, Rolle muss transparent gemacht werden – Enttäuschungen soll vorgebeugt werden.

Methodische und didaktische Empfehlungen in der Rolle des Lerncoach

- Die Ressourcen der KundInnen mit geeigneten Methoden nutzen
 - Bilden von Intervisionsgruppen für den Erfahrungsaustausch
 - KundInnen werden zu „Suchenden“, Hinweise zur selbständigen Wissensaneignung geben
 - Klare Strukturen, Rahmenbedingungen vorgeben
 - Heterogene Gruppen erfordern verschiedene Methoden
-

WORKSHOP 5.1: RESSOURCEN DER TEILNEHMERINNEN EINBEZIEHEN?!

Die Nachmittagsgruppe diskutierte sehr intensiv, von welchen Ressourcen die LBA ausgehen kann und wie diese Ressourcen sichtbar gemacht werden können.

Ausgangslage

LBA kann in der Erwachsenenbildung von verschiedensten Ressourcen der KundInnen ausgehen: Wissen, themenbezogene Ressourcen, individuelle, berufliche und persönliche Erfahrungen, bildungsspezifische Ressourcen.

Damit die Ressourcen im Gestalten von Weiterbildungen einbezogen werden können, müssen diese zuerst erkannt werden.

Der Kunde / Kundin

Viele Informationen werden in den Pausen ausgetauscht. Ressourcen ums Thema werden sichtbar gemacht in einer lockeren Atmosphäre.

Ressourcen in einer Weiterbildung einbringen ist eine Haltung des Kunden – will ich meine Ressourcen einbringen oder halte ich diese zurück?

Auch „Störende“ haben Ressourcen.

Rolle des Lehrbeauftragte/r

Raum geben, Zeit lassen um Ressourcen zu erkennen. Pause als Quelle (source) nutzen.

Atmosphäre schaffen, damit Ressourcen gezeigt werden.

Lernbegleitung anbieten mit Einbezug der Ressourcen ist auch beim LBA eine Haltung und keine Methode - Rolle des LBA: vom Dozieren zur Lernbegleitung.

Hohe Präsenz und Aufmerksamkeit der LBA

Die LBA zeigen grosse Wertschätzung gegenüber dem „Ressourcenschatz“ der KundInnen.

Ressourcen der KundInnen einbeziehen und trotzdem sein Wissen vermitteln, einbringen.

Methodische Möglichkeiten

Ressourcen nutzen bei Gruppeneinteilungen

Rollenspiel

Präsentationen, Repertoire der Teilnehmenden

LBA als Lerncoach, Lernbegleiter

WORKSHOP 5.2: RESSOURCEN DER TEILNEHMERINNEN EINBEZIEHEN?!

Welche Infos brauchen die LBA , damit die Ressourcen gezielt genutzt werden können

- Teilnehmerliste mit zusätzlichen Angaben zum beruflichen Funktion; die LBA geben an, dass sie im voraus zuwenig Infos über die TN bekommen
- aus der Einstiegsrunde vom ersten Kurstag; Fragen daraus und Bezug zum Thema
- Fragerunde am ersten Kurstag
- Vor dem ersten Kurstag einen Arbeitsauftrag schicken
- Erwartungen klären

Sichtbarmachen der Ressourcen der TN

- Nach Erlebnissen und Erfahrungen fragen und nicht nach dem Wissen
- Nach Situationen in der Praxis zu fragen, welche schwierig waren; und was hilfreich war zu einer guten Lösung
- In den Gruppenarbeiten; da kommen Wissen und Ressourcen der TN zusammen
- Biografiearbeit (Erfahrungen der TN) bezogen auf das Thema

Erfahrungen / Erkenntnisse der LBA

- Heterogenität der TN; Kurstag so gestalten, dass alle profitieren können
- Wahrnehmung der Ressourcen hängt von den eigenen Werten der LBA ab
- Ressourcen, die den LBA bekannt sind, werden eher aufgenommen
- Wie schaffe ich als LBA am Anfang Beziehung zu den TN