



VIEL

LernendeRegionen



Von der Region lernen... In der Region lernen... Eine Lernende Region...



Beispiele für selbstgesteuertes Lernen

Ergebnisse der ersten Projektphase
der Arbeitsstelle für selbstgesteuertes Lernen (AmsL)
Februar 2003 bis September 2004



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

vhs

reson



Inhaltsverzeichnis

1	AmsL - Ziele, Vorhaben und Arbeitsweise	<i>Ursula Martens-Berkenbrink</i>	3
2	Lernen selbst steuern – was heißt das?	<i>Reinhard Zabel</i>	5
3	Kreatives, selbstgesteuertes Lernen in der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit	<i>Brigitte Vaupel</i>	9
4	Selbstgesteuertes Lernen im Regionalen Umwelt- bildungszentrum Dowesee	<i>K.P. Ulbrich</i>	13
5	Medienkompetenz und selbstgesteuertes Lernen im Bereich Fremdsprachen	<i>Ursula Martens-Berkenbrink</i>	18
6	Lernberatung	<i>Reinhard Zabel & Dieter Behme</i>	24
7	Selbstgesteuertes Lernen im Kontext von Kultur und Literatur	<i>Uta Löffler</i>	30
8	Gedächtnissprechstunden in der Region	<i>Gertrud Terhünen</i>	36
9	Chancen und Grenzen des E-Learning	<i>Antje Kämpfe</i>	40
10	Kommunikationstraining für Jugendliche	<i>Gerd Albert</i>	46
	Impressum		47

1 AmsL - Ziele, Vorhaben und Arbeitsweise

Ursula Martens-Berkenbrink

Die Arbeitsstelle für Methoden des selbstgesteuertes Lernens, AMsL, wurde im Februar 2003 eröffnet. Sie ist Teil des Projektes VIEL: „Von der Region lernen - in der Region lernen - eine lernende Region“, mit dem sich Südostniedersachsen an dem vom BMBF und der EU geförderten Programm „Lernende Regionen“ beteiligt. Projektträger von AMsL ist die Volkshochschule Braunschweig GmbH, weitere sechs Bildungs- zw. Beratungsstellen bilden den Kern der AmsL-Partner.

Die Arbeitsstelle hat die Aufgabe, *„Ansätze zur Unterstützung selbstverantworteten Lernens träger-, zielgruppen- und themenbezogen weiterzuentwickeln und konzeptionell neue Ansätze zu integrieren, indem sie Projekte entwickelt und die Durchführung regionaler Workshops institutionalisiert. Sie entwickelt neue Beratungs- und Fortbildungsangebote für die Weiterbildungsverantwortlichen und –mitarbeiterinnen.“*¹ Sie leistet einen Beitrag zur Vermittlung von Selbststeuerungs- und Medienkompetenz für Lernende und Lehrende in der Region, erprobt neue Ansätze zur Lernberatung und fördert so den Prozess von Lehrenden zu Lernbegleiter/innen/n.

Der Raum, der von der Öffentlichen Bücherei als Partner zur Verfügung gestellt wurde, spiegelt den Werkstattcharakter wider: Ein Arbeitsplatz für das AMsL Team, ein Platz für Beratung, Raum zum Lernen in der Gruppe und zwei Computerplätze für individuelles Training bzw. für Recherchen im Internet.



Als Teil des VIEL Projektes moderiert AMsL die Kommunikation zwischen den beteiligten Institutionen, koordiniert die Aktivitäten und gewährleistet den Transfer innerhalb des VIEL Teams wie auch in die Region.

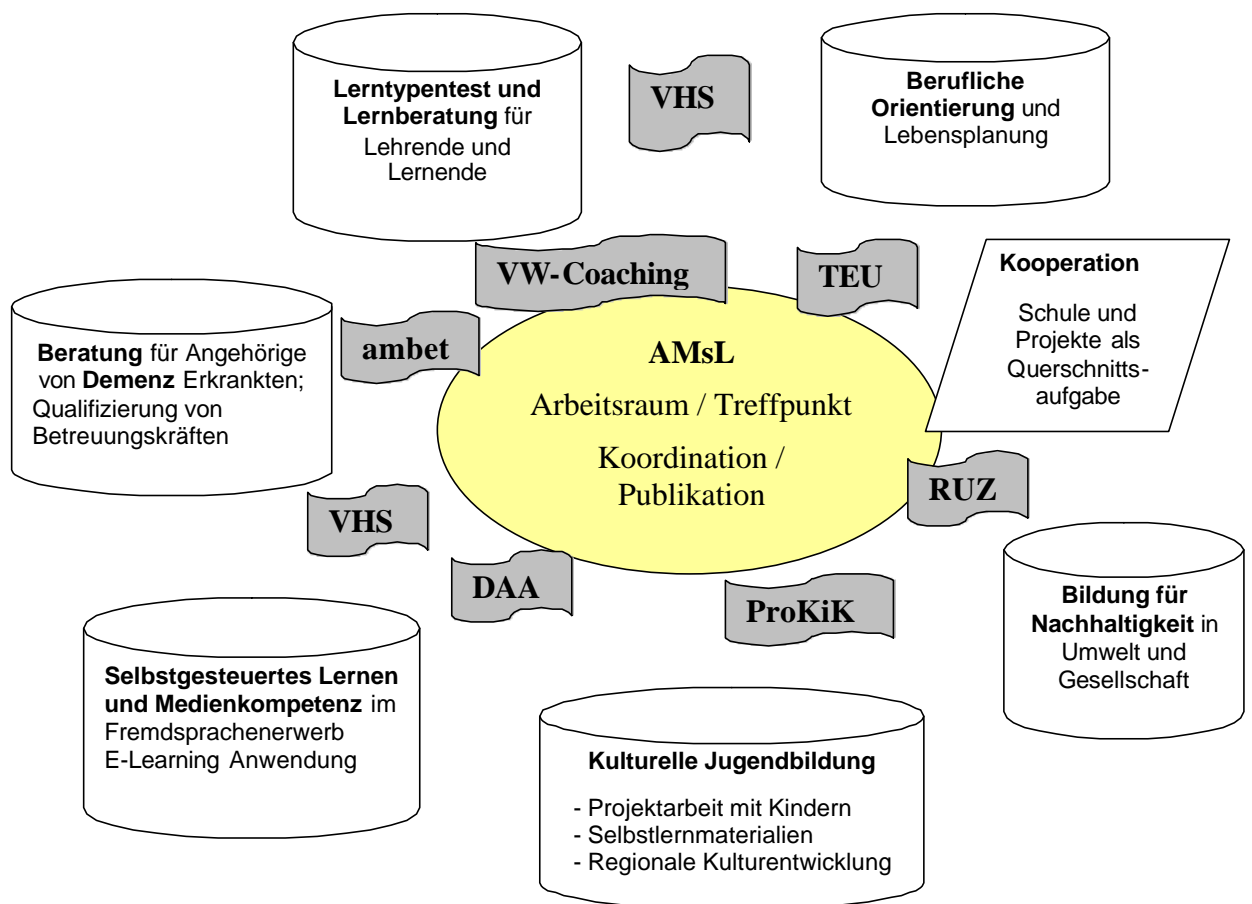
Als Ort der Entwicklung konkreter Lernprogramme arbeitet AMsL in unterschiedlichen Themenfeldern und mit verschiedenen Gruppen von Lernenden und Lehrenden, wobei sich die thematische Breite aus dem Expertenwissen der kooperierenden Einrichtungen speist. In regelmäßigen Arbeitstreffen werden

¹ Aktualisierte Vorhabensbeschreibung 2004.

Programmangebote entwickelt, die sich an einzelne Lernende, an Lerngruppen wie auch an Lehrende und Beratende richten. In knapp 100 Veranstaltungen wurden im Jahr 2003 gut 650 Menschen erreicht.

Die folgende Dokumentation beschreibt Lernkonzepte und -verfahren aus den *vielfältigen Arbeitsbereichen der Partner* und gibt so der Diskussion um selbstgesteuertes Lernen eine praktische Dimension.

Arbeitsstelle für Methoden selbstgesteuerten Lernens AMsL - Modell



*Kooperationspartner: Gerontopsychiatrische Beratungsstelle **ambet**; Deutsche Angestellten Akademie **DAA** / Projektwerkstatt Kinder- und Jugendkultur **ProKiK** e.V.; **Teutloff**- Schule gemeinnützige Schulgesellschaft mbH; **Volkswagen Coaching** GmbH Braunschweig/ Salzgitter; **REGIONALES UMWELTBILDUNGSZENTRUM RUZ**; **VIEL** Koordination über Regionale Entwicklungsagentur Südostniedersachsen **reson**/**Volkshochschule Braunschweig GmbH***

2 Lernen selbst steuern – was heißt das?

Reinhard Zabel

Lebenslanges Lernen ist im Kern selbstgesteuertes Lernen. Die "Arbeitsstelle Methodenkompetenz für selbstgesteuertes Lernen" hat die Aufgabe, exemplarisch alters-, zielgruppen- und themenspezifische Angebote zu entwickeln, die in der Breite der Lerngelegenheiten über die gesamte Biografie die individuellen Lernkompetenzen erweitern. Sie entwickelt neue Beratungs- und Fortbildungsangebote für die Weiterbildungsverantwortlichen und -mitarbeiterInnen.

Die neuere Lernforschung hat überzeugend belegt, dass für ein effektives Lernen verschiedene Methoden mit unterschiedlichen Akzenten eingesetzt und miteinander verbunden werden müssen:

- direkte Instruktion
- offener Unterricht
- Teamarbeit
- Projektarbeit
- individualisiertes selbstständiges Lernen.

Selbstorganisiertes Lernen findet immer schon im privaten Raum und in „pädagogischen Nischen“ der Jugendkulturarbeit statt. Dabei hat das Prinzip der Selbststeuerung eine lange Tradition in der reformpädagogischen Diskussion, die aber das vorherrschende Prinzip der Instruktion als hervorstechendem Merkmal pädagogischen Handelns in der Praxis erst heute langsam verändert. Bei der Erweiterung der Spielräume für selbstgesteuertes Lernen geht es dabei nicht um eine bloße Erweiterung der Methodenvielfalt. Instruktion durch Unterrichtende auf der einen, die Begleitung von Lernprozessen durch Lernberater auf der anderen Seite stellen auch zwei verschiedene Lernkulturen dar, die bei Lernenden und Lehrenden unterschiedliche Haltungen voraussetzen und für die Lerninhalte und Lernumgebungen unterschiedlich arrangiert werden müssen. Auch für den traditionellen Unterricht gilt, dass der Lehrstoff nur individuell angeeignet werden kann. Selbstgesteuertes Lernen zeichnet sich zunächst dadurch aus, dass darüber, was wie gelernt wird, nur in einem Prozess der Reflexion und Verständigung entschieden werden kann.

Für die Kooperationspartner der Arbeitsstelle hat sich herausgestellt, dass für die Aufgabenerledigung immer wieder grundlegende Fragen geklärt werden müssen:

- Was genau ist eigentlich selbstgesteuertes Lernen?
- Wer will eigentlich, dass selbstgesteuert gelernt wird?
- Ist selbstgesteuertes Lernen nicht gleichbedeutend mit E-Learning?

2.1 Selbstgesteuertes Lernen zwischen Selbstbestimmung und Lernvorgaben

Was sowohl pädagogischen Einsichten wie wirtschaftlichen Notwendigkeiten entspricht, muss sich noch nicht mit den Interessen und Fähigkeiten von Individuen decken. Lernerfahrungen und Lebensperspektiven können sich zu Lernblockaden kumulieren, für die eine gut gemeinte Aufforderung, sich selbst, Lebens- und Jobperspektiven und damit verbunden Lernprojekte selbst zu bestimmen, als eine nicht nachvollziehbare Zumutung daherkommt. Für Bildungseinrichtungen wie für die darin Lehrenden sind diese Lernblockaden und fehlende Selbstmanagementkompetenzen immer noch ein wichtiger Grund, Lernstoff weiterhin traditionell zu vermitteln.

Aber „ordentlicher Unterricht“ kann andererseits auch nicht verhindern, dass neben dem offiziellen Curriculum die Lernenden das Lernziel und mögliche Lebensperspektiven verfehlen – ganz selbstbestimmt – oder, wenn nicht, den Anforderungen der Betriebe als möglicher Arbeitgeber trotz erfolgreich durchgestandener Schullaufbahn oder Bildungsmaßnahme nicht genügen. Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Persönlichkeitskompetenz gehören gleichermaßen zu den Grundanforderungen, um am Arbeitsleben teilhaben zu können, in dem Planungs- und Leitungsaufgaben immer mehr in die Produktionsbereiche verlagert werden. Aufgabe von Lehrenden ist deshalb zunehmend, nicht nur Stoff zu vermitteln, sondern Neugier zu wecken, Lernmotivation zu erhalten, Selbstmanagementkompetenzen aufzubauen und Lernumgebungen so zu gestalten, dass Selbststeuerung möglich wird.

In der Arbeitsstelle haben wir uns - wie andernorts auch - darauf geeinigt, Selbststeuerung als den Fokus unserer Arbeit zu benennen, der anders als „Selbstbestimmtes Lernen“ den Grad der Selbstbestimmung und den Umfang der Lernunterstützung noch offen lässt und andererseits weniger als „selbstorganisiertes Lernen“ nicht nur die Organisation und die Methodik des Lernens benennt. Lernanlass, Lernziel und Lernformen müssen immer auch reflektiert werden können, um von Lehrenden und Lernenden gleichermaßen zu einem selbstgesteuerten Lernprojekt werden zu können, in dem je nach Interesse und Fähigkeit und vereinbarten Lernzielen traditionelle Vermittlungsformen ihren Platz behalten können (s.o.).

2.2 Lebenslanges Lernen zwischen individueller Entwicklung und Fremdanforderung

Die Diskussion um lebenslanges Lernen steht im Schnittpunkt technischer und kultureller Entwicklungen, wirtschaftlicher Interessen und individueller Bedürfnisse, die unsere überkommenen Vorstellungen von Lernen und Arbeit, individueller Lebensplanung und politischer Rahmensezung verändern und die institutionalisierten Zuständigkeiten sprengen:

- Technische Entwicklungen, immer neue Produktoffensiven und ständige Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen stellen immer höhere Anforderungen an ArbeitnehmerInnen
- Immer mehr und immer schneller verfügbare Informationen aus Wissenschaft, Politik, Gesellschaft machen eine Orientierung sowohl für Lernende wie Lehrende darüber immer schwieriger, was zwischen Individuen, in Gruppen sowie in größeren Einheiten (Betrieben, Konzernen, Regionen, Nationalstaaten) gültiges und handlungsleitendes Wissen sein kann.

Die Mitglieder der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsprogramms Lebenslanges Lernen (LLL) der Bund-Länder-Kommission (BLK) haben in einer Erklärung zum gegenwärtigen Stand der Entwicklung lebenslangen Lernens in Deutschland einige bedenkenswerte Anstöße formuliert. Neben Forderungen, welche die Finanzierung und den ordnungspolitischen Rahmen als noch unzureichend kennzeichnen, machen sie darauf aufmerksam, dass bislang schon Bildungsbenachteiligte bei zunehmender Eigenverantwortung der Lernenden noch weiter zurückfallen werden. Sie fordern deshalb „die gezielte Ausbildung aller in der Aus-, Fort- und Weiterbildung beschäftigten Personen mit Lehrfunktionen hinsichtlich der Bedingungen des Lebenslangen Lernens, der Motivierung von Lernenden, der Selbststeuerung des Lernens und der Bewertung des jeweils Erreichten“. Die Lehrenden würden noch nicht deutlich genug ihre Rolle als Initiatoren und Unterstützer von Lernprozessen wahrnehmen. Auch die Verfasser dieser Landauer Erklärung können aber den Widerspruch nicht auflösen, lebenslanges Lernen einerseits „als einen selbsttätigen menschlichen Wachstumsprozess, bei dem eine Selbststeuerung aus Neugier, Interesse und freiem Willen erfolgt“, begreifen zu wollen, und andererseits doch deutlich machen zu müssen: „Lebenslanges Lernen betrifft den Einzelnen in einer sich ständig verändernden Gesellschaft und kann einen Beitrag zur Erfüllung der Forderung leisten, Eigeninitiative zu entwickeln, um den zukünftigen Anforderungen an jeden einzelnen und an die Gesellschaft gerecht zu werden.“

Jede konkrete Unterrichtsplanung sowie jede Lernbegleitung muss den Widerspruch zwischen dem Wunsch nach Selbstbildung und den äußeren Zwängen in konkreten Lernprozessen reflektieren und bearbeiten.

2.3 Selbstgesteuertes Lernen zwischen individueller Planung und technischen Vorgaben

„E-Learning-Industrie entdeckt die Kunden“ – diese Schlagzeile aus letzter Zeit wirft noch einmal ein Schlaglicht auf einen Bereich des Bildungswesens, auf den viele Hoffnungen pädagogischer wie wirtschaftlicher Art projiziert wurden und der die Diskussion um Selbstorganisation lange nährte bis hin zu dem, wie sich heute herausgestellt hat, Missverständnis, E-Learning sei ein Synonym für selbstbestimmtes Lernen. Der Irrtum, Probleme des Bildungssystems wie der Didaktik ließen sich mit Lerntechniken lösen, ist aber weiter verbreitet. Auch mit NLP oder Superlearning sollte sich das Missverhältnis von Lehraufwand und Lernerfolg mit Hilfe fast regelhaft anzuwendender Lerntechnik verbessern lassen. Verbessert hat sich zeitweilig nur der Ertrag einzelner Bildungsunternehmen, wenn auch nicht nachhaltig. Wir werden damit leben müssen, Orientierung in einer komplizierter gewordenen Welt nicht einfach und auf technischer Basis, sondern nur in intensiven Verständigungsprozessen gewinnen zu können. Mit neuen Lehr- und Lernformen solche Lernprozesse zu ermöglichen und zu erleichtern ist Aufgabe der „Arbeitsstelle Methodenkompetenz für selbstgesteuertes Lernen“.

3 Kreatives, selbstgesteuertes Lernen in der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit

Brigitte Vaupel

3.1 Lernangebote des ProKik mit kulturellem Leitziel

Als Partner in der Arbeitsstelle für selbstgesteuertes Lernen AMsL hat ProKik Fortbildungskonzepte für Erzieherinnen und Erzieher bzw. Mitarbeitende in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit entwickelt und erprobt. Im folgenden werden zwei Konzepte vorgestellt, die sich in der Praxis als erfolgreich erwiesen haben und die Basis für weitere Entwicklungen bilden können.

Die Projektwerkstatt Kinder- und Jugendkultur e.V. engagiert sich seit 18 Jahren in kulturellen Projekten mit Kindern und Jugendlichen und in Fortbildungsangeboten in Form von Lernwerkstatt-Seminaren für pädagogische Fachkräfte.

Diese Angebote folgen einem kulturell orientierten Verständnis von Bildungsarbeit, in dem

- die einzelnen Menschen befähigt sind, komplexe Zusammenhänge zu begreifen und eine lebenswerte Umwelt zu gestalten,
- alle Menschen mit gleichen Chancen ihre persönlichen und sozialen Ziele für ein erfolgreiches Leben und für eine gut funktionierende Gesellschaft verwirklichen können,
- Kinder und Jugendliche ihren Bildungsanspruch und ihr Recht auf Teilhabe an Kunst und Kultur verwirklichen können, sie befähigt werden zum Aufbau einer eigenen Identität und eines selbstbestimmten Lebensentwurfes,
- ihnen Schlüsselkompetenzen vermittelt werden, für ihre individuelle und soziale Entwicklung, für die Entfaltung ihrer Sinne, ihres Wissens und Könnens und ihrer Wertebildung,
- selbstverantwortliches Lernen als Teil emanzipatorischer Bildung unterstützt wird, als Aneignung von Lernkompetenzen für aktives, verantwortliches Handeln, gegenüber sich selbst, gegenüber einer sachlich-dinglichen Umwelt und gegenüber anderen Menschen.



Die beiden beschriebenen Praxisbeispiele dienen der Unterstützung angehender und ausgebildeter Fachkräfte beim Kompetenzerwerb in der pädagogisch-kulturellen Projektarbeit mit Kindern.

3.2 Fortbildungen zum Thema „Projektarbeit – Methoden und Beispiele aus der Arbeit mit Kindern“

3.2.1 Ziele und Indikatoren

In diesen Seminaren formulierten die TeilnehmerInnen folgende Ziele:

- Ein Schema und Themen für Projektarbeit mit Kindern erarbeiten
- Projekte in den Einrichtungen initiieren

Als Indikatoren für den Erfolg dieser Fortbildung legten wir fest, dass das eigene Projekt dokumentiert und der ProKik-Projektsammlung zur Verfügung gestellt wird.

3.2.2 AdressatInnen

Diese Seminare bieten sowohl ErzieherInnen aus dem Arbeitsfeld der Vorschul- und Schulkindbetreuung in Kindertagesstätten als auch SchülerInnen von Berufsfachschulen im sozialpädagogischen Arbeitsfeld mit ihren Lehrkräften Anregungen zum selbstorganisierten Lernen.

3.2.3 Didaktik, insbesondere Methoden

Die TeilnehmerInnen lernen in Form verschiedener Praxisbeispiele drei Hauptphasen von Projektarbeit kennen:

Erfahrungsfeld der Sinne



Forscherstationen



Ausdrucksformen



Sie entwickeln in Kleingruppen Projektideen unter Berücksichtigung dieser Phasen und Partizipationsmöglichkeiten, mit denen sie die Kinder an der Projektplanung beteiligen wollten.

Zur Ausarbeitung eigener Projekte dient ein Nachmittag in der AmsL, zum Kennenlernen der ProKik-Fachbuchsammlung, mit einer Einführung in Recherchemöglichkeiten im Internet und Hinweise auf Projekt-Datenbanken.

3.2.4 Reflexion der Wirksamkeit

Nachbereitende Treffen ergaben die erfreulichen Rückmeldungen aller Anwesenden, dass die Projektarbeit in der eigenen Praxis initiiert worden war.

Da sich die Wirksamkeit dieser Einheit erwiesen hat, wurden die in den Fortbildungen benutzten Texte und Fotos auf einer interaktiven CD-ROM zusammengefasst, so dass sie interessierten Fachkräften und LehrerInnen an Berufsfachschulen zum selbstorganisierten Lernen zur Verfügung steht.²

3.3 Erfinderwerkstätten

3.3.1 Ziele und Indikatoren

In Erfinderwerkstätten formulierten die TeilnehmerInnen folgende Ziele:

- Methoden für erfindungsreiche Projekte mit Kindern und Jugendlichen ausprobieren
- Beispiele von Erfinderwerkstätten kennen lernen und in den Einrichtungen initiieren

Als Indikatoren für den Erfolg dieser Fortbildung legten wir fest, dass eigene Forscher- und Erfinderwerkstätten initiiert werden.

3.3.2 AdressatInnen

Diese Seminare geben sowohl ErzieherInnen aus dem Arbeitsfeld der Vorschul- und Schulkindbetreuung in Kindertagesstätten sowie Lehrkräften aller Schulformen als auch Fachkräften aus dem kulturellen Arbeitsfeld Anregungen zum selbstorganisierten kreativen Lernen. Wir bieten sie sowohl in Workshop-Form bei AMsL als auch an Studientagen und bei schulinternen Lehrerfortbildungen vor Ort in den Einrichtungen an.

3.3.3 Didaktik und „gute Gründe“ für Erfinder-Projekte

Eine „Lernlandschaft Erfinderwerkstätten“ dient dem Ausprobieren erfindungsreicher, kreativer Spiele und Materialien. Die TeilnehmerInnen lernen verschiedene Erfinder-Methoden kennen. Sie entwickeln z.B. mit einem „Morphologischen Kasten“ ein eigenes Kreativ-Projekt und benutzen den vom ProKik entwickelten „Ideenplaner für Erfinderwerkstätten“. Für Kinder und Jugendliche werden mit der Motivation, „Erfindungen“ herzustellen und zu präsentieren, bedeutsame Lernimpulse gesetzt:

- Sie setzen sich ein Ziel und üben ihre Willensstärke, um es zu erreichen.
- Sie entwickeln Ideen und ihre Phantasie bekommt neue Dimensionen.
- Sie werden kreativ bei der Suche nach geeigneten Mitteln und ihr Kombinationsvermögen bildet sich aus.
- Sie probieren Lösungswege, erproben Konstruktionsprinzipien und ihre Erfahrungen und ihr Sachwissen erweitern sich.

² Die CD ist beim ProKik für 10,- € zzgl. Versandkosten erhältlich.

-
- Sie tauschen ihre Ideen aus, überlegen gemeinsam, üben ihr Sozialverhalten und entwickeln Teamgeist.
 - Sie erleben Fehlerquellen und beseitigen sie, ihre Frustrationstoleranz und ihr Selbstbewusstsein wachsen.

Alle diese Fähigkeiten sind bedeutsam für die Lernentwicklung und gehören zudem zu den *Schlüsselkompetenzen*, die im späteren Berufsleben gefragt sind.

Kreative junge Menschen von heute sind die Erfinder von morgen!

3.4 Reflexion der Wirksamkeit

Aus den Rückmeldungen der SeminarteilnehmerInnen wurde deutlich, dass das Thema "Erfinderwerkstatt" spannend und motivierend für die eigene Praxis ist.

Die in den Fortbildungen benutzen Texte und Anregungen sind veröffentlicht, so dass sie Interessierten zum selbstorganisierten Lernen zur Verfügung stehen.³

3.5 Perspektiven

Neben den bereits beschriebenen Seminaren, die wir nach Bedarf anbieten, wird die Projektwerkstatt Kinder- und Jugendkultur in den kommenden Jahren zum Thema „Selbstgesteuertes Lernen in der kulturellen Jugendbildung“ in folgenden Projekten aktiv sein:

In der Region unterstützen wir kulturelle Initiativen und Institutionen in ihrer Qualitätsentwicklung und bei Kooperationen von schulischer und außerschulischer Bildungsplanung⁴. Wir verstehen uns als „Anstifter zum Mitmachen“ und arbeiten ressourcenorientiert in Netzwerken. Unser langfristiges Ziel ist die Kommunikation dieser Prozesse in Form von Materialien unter dem Motto „Aus der Praxis für die Praxis“.

³ Ein von uns herausgegebenes Projekthandbuch „Kinder sind Erfinder / Young Creation“ können Sie für 13,00 € in der ProKik-Geschäftsstelle bestellen.

Im Septemberheft 2003 „Praxis Grundschule“ hat die Leiterin der ProKik-Lernwerkstatt, Brigitte Vaupel, zum Thema „Erfinderwerkstätten“ Praxis-Materialien für Lehrkräfte zusammengestellt, die auch in der außerschulischen Arbeit mit Kindern einsetzbar sind.

Eine unserer eigenen Erfindungen, den „Ideenplaner für Erfinderwerkstätten“ bekommen Sie zum Download kostenlos über unsere Homepage unter www.prokik.de.

⁴ Zum Thema „Kompetenz- und Profilentwicklung im kulturellen Arbeitsfeld“ geben wir in Kooperation mit der Landesvereinigung und Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung im Oktober 2004 eine CD mit Materialien zur selbstorganisierten Qualitätsentwicklung heraus.

Mit dem Ziel, unterstützende Materialien zur Berufs- und Lebensorientierung für Jugendliche zu entwickeln werden wir 2005 Arbeitshilfen veröffentlichen, mit denen PädagogInnen Erfinderwerkstätten zur Initiierung von Schülerfirmen nutzen können.

4 Selbstgesteuertes Lernen im Regionalen Umweltbildungszentrum Dowesee

K.P. Ulbrich

4.1 Einbindung des konkreten Lernangebotes in das Leitziel

Das Regionale Umweltbildungszentrum Dowesee ist ein außerschulischer Lernstandort, an dem Fächer übergreifende, handlungsorientierte Projektbausteine für Schulen und andere Bildungsträger angeboten werden.

Leitziel ist eine *nachhaltige Bildung durch selbst gesteuertes Lernen in heimischen Lebensräumen*.

Ein historischer Park, der Schul- und Bürgergarten bietet mit seinen unterschiedlichen Abteilungen vielfältige Möglichkeiten für Freilanduntersuchungen und für Projekte zur Umweltbildung.

Seine zahlreichen Handlungsfelder und darüber hinaus reale städtische Lebensräume sind konkrete Anlässe für erlebnishaft-handelndes wie auch selbst bestimmtes, rationales Erfahrungslernen zu den folgenden Themenbereichen:

- Natur erleben mit allen Sinnen
- Lebenselement Wasser
- Wald erleben und verstehen
- Energie - Umwelt - Klima
- Wochenmarkt und Landwirtschaft
- Mobilität

Zu diesen Lernbereichen werden Module erarbeitet, die selbst gesteuertes Lernen durch Erleben und Entdecken, Erkunden und Untersuchen, rationales Erfassen, Messen und Vergleichen fördern.

Diese Module werden so konzipiert, dass der Lernende im Idealfall sein Lernen selbst vorbereitet, seine Ziele festlegt, die erforderlichen Lernschritte eigenständig ausführt und Ergebnis offen arbeitet.

4.2 Adressatenkreise

- Kindergärten
- Schülerinnen und Schüler aller Schulformen
- Lehrerinnen und Lehrer
- Studienseminare
- Studentinnen und Studenten des Fachbereichs Erziehungswissenschaften
- Lernende anderer Bildungseinrichtungen, z. B. aus Gewerkschaften, Volkshochschulen u.a.
- Interessierte Bürgerinnen und Bürger, z.B. aus Parteien, Seniorenkreisen u.a.

Die Kooperation mit AMsL machte es möglich, den Kreis der Projektteilnehmenden auszuweiten, insbesondere auf Seniorengruppen und Lernergruppen der beteiligten Bildungseinrichtungen, u.a. auf Migranten und Lernende in den Kursen "Deutsch als Fremdsprache".

4.3 Projektziele

Übergeordnetes Ziel der handlungsorientierten Projektarbeit an den genannten Themenfeldern ist, wie bereits im Leitbild vorgestellt, die *Bildung für eine nachhaltige Entwicklung*. Diese, auf Nachhaltigkeit angelegte Bildungsarbeit fördert die Fähigkeit der Lernenden, gesellschaftliche Prozesse aktiv und selbst bestimmt mit zu gestalten. Zur Entwicklung dieser sogenannten *Gestaltungskompetenz* sind wir in einer Phase der Erprobung von Methoden, welche die Eigenaktivität der Lernenden unterstützen, indem sie motiviert werden, sich eigene Lernwege auszudenken sowie sich aktive und konstruktive Zusammenarbeit zu erschließen. So sollen durch kontinuierlichen Abbau einer zu intensiven Vorstrukturierung der Projektarbeit persönliche Handlungsspielräume und eigene Entscheidungskompetenzen gefördert werden.

Aus dieser angeregten Eigenaktivität soll der Lernende allmählich zu einem hohen Maß an Selbstständigkeit und an die Erkenntnis, dass er für seinen Lernprozess und sein Handeln selbst verantwortlich ist, herangeführt werden.

4.4 Methodisch-didaktisches Vorgehen am Beispiel des Themenbereiches Energie–Umwelt–Klima

Ein Aspekt des Themenbereichs ist die alternative Energieerzeugung. Je 2 bis 3 Schülerinnen und Schüler arbeiten an verschiedenen Stationen. Abhängig davon, wie viel Zeit zur Verfügung steht, führen die Gruppen selbst gewählte Experimente aus einem Angebot von Stationen durch.

Themenbeispiele für Stationen:

1. Das Energiefahrrad
- 2a. Warmes Wasser von der Sonne
- 2b. Die Sonnenstrahlung erwärmt verschiedene Materialien
- 3a. Die Leistung einer Solarzelle
- 3b. Wie viele Solarzellen versorgen ein Haus?
- 3c. Wie hell ist Licht?
4. Die Windturbine

An Hand der Station „Das Energiefahrrad“ wird exemplarisch gezeigt, in welcher Form die Schülerinnen und Schüler ihren Lernprozess selbst organisieren können. Dazu erhalten die Lernenden offen formulierte Arbeitsaufträge (s. Beispiel Kap. 4.6).

Diese Art der offenen Aufgabenstellung bietet die Chance, sich über das eigene Tun Gedanken zu machen. Während der Arbeit muss immer wieder gefragt werden, ob das so gestaltete Experiment die selbst gestellten Fragen beantworten wird. Die Schülergruppe entscheidet, ob und wie sie das bereit gestellte Informationsmaterial einsetzt. Ein wesentlicher Aspekt dieser Arbeitsweise ist die Sicherung und Überprüfung der Ergebnisse. Hier muss auch die experimentelle Vorgehensweise reflektiert werden. Eine Problematisierung der angewandten Untersuchungsmethode ergibt sich also zwangsläufig.

4.5 Auswertung und Perspektiven

In der Regel sind offene Aufgabenstellungen bei Experimenten für Lernende ungewohnt. So stellen wir fest, dass Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten gelegentlich unkonzentriert und wenig motiviert die Aufgabenstellung nur oberflächlich erfassen und dann nicht verstehen. In der Anonymität der Gruppe fühlt sich keiner verantwortlich, so dass sie dann nicht wissen, was sie machen sollen.

Streng genommen stellen unsere methodischen Angebote nur partiell selbst gesteuerte Lernformen dar. In Form von thematischen Vorgaben und daran orientierten Arbeitsaufträgen, Aufgaben, Anleitungen für Laboruntersuchungen und Messgeräte sowie visuellen Informationsmaterialien sind die Lernenden auf unsere institutionelle Hilfe angewiesen, so dass sie wesentliche Entscheidungen über ihre Ziele und Lerninhalte nicht selber treffen. So wird selbst gesteuertes Lernen in unserem Zentrum im Wesentlichen durch inszenierte oder institutionelle Lernanlässe auf den Weg gebracht.

Unser Angebot zum selbst gesteuerten Lernen ist nicht sehr umfangreich und noch nicht ausreichend genug erprobt. Erste Erfahrungen zeigen jedoch, dass wir Methoden zu dieser Lernart für weitere Themenfelder entwickeln und insgesamt unser Angebot erweitern werden.

Als außerschulischer Lernstandort können wir jedoch nur Impulse zum selbst gesteuerten Lernen geben, da wir aus zeitlichen Gründen nur selten ein Projekt umfassend erarbeiten können. So stößt diese Lernform hier immer dann an ihre Grenzen, wenn der Lernende zum ersten Mal bei uns damit konfrontiert wird. Daher ist es wünschenswert, dass die mit uns kooperierende Bildungseinrichtung selbst gesteuertes Lernen bereits fest in ihrem Programm verankert hat und Lernende wie Lehrer organisatorisch und methodisch intensiv darauf vorbereitet werden.

Zudem ist eine wesentliche Voraussetzung, dass die Lernenden hinsichtlich ihrer eigenen sprachlichen und inhaltlichen Qualifikation sowie zu ihren Zielsetzungen klare Vorstellungen haben, um die Arbeitsaufträge zu verstehen. Dies stellt erhöhte Anforderungen an Teilnehmende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

Die Arbeitsstelle für Methoden selbstgesteuerten Lernens hat sich zum Ziel gesetzt, die Kompetenzen, die Lernende wie Unterrichtende benötigen, um Lernprozesse selbstgesteuert zu ermöglichen, genauer zu beschreiben und ein entsprechendes Fortbildungsangebot dazu zu entwickeln. Darin liegt eine Aufgabe für die nächste Projektphase.

4.6 Beispiel

Wie viel Energie kannst du mit unserem Energiefahrrad erzeugen?

- Schalte die Hauptschalter an Schaltbrett 1 und 2 ein. Nun kannst du durch Treten die angeschlossenen Geräte mit elektrischer Energie versorgen, wenn der entsprechende Schalter geschlossen ist.
- Plane ein Experiment, mit dem du die Energie bestimmen kannst, die du mit dem Energiefahrrad erzeugen wirst.
Informationen findest du auf dem Informationsblatt.
- Führe das Experiment durch.
- Notiere deine Vorgehensweise, deine Messwerte und deine Ergebnisse.

Energie kennen wir aus dem Alltag: In jedem Haus werden Heizung und Elektrogeräte mit Energie versorgt.

Es gibt verschiedene Energieformen: Bewegungsenergie, Lageenergie, elektrische Energie, Wärmeenergie... Verschiedene Energieformen können ineinander umgewandelt werden.

Elektrische Energie kann z. B. in mechanische-, Strahlungs- oder Wärmeenergie umgewandelt werden:

Beim Antriebssystem des ICE (Abb. 1), also einem Elektromotor, wird Elektroenergie in Bewegungsenergie umgewandelt. Bei Lampen (Abb. 2) ist das Ergebnis der Umwandlung Lichtenergie. Bei jeder Energieumwandlung entsteht als Nebenprodukt Wärme. Die gewollte Umwandlung in Wärmeenergie geschieht jedoch z.B. bei Kochplatten (Abb. 3).



Abb.1
(Deutsche Bahn Ag)



Abb. 2 Glühlampen
(Paulmann GmbH)



Abb. 3 Herd
(Miele)

Die elektrische Energie (W) ergibt sich aus dem Produkt aus Spannung (U), der Stromstärke (I) und der Zeit (t): $W = U \cdot I \cdot t$, die Einheit ist Joule* (J) oder Wattsekunde** (Ws) oder auch Kilowattstunde (kWh).

Wird bei einem Stoff der Masse m die Temperatur um $\Delta\vartheta$ erhöht,
 so wird ihm eine Energie (W) von $W = c \cdot m \cdot \Delta\vartheta$ zugeführt,
 wobei c die Wärmekapazität ist.

Die Wärmekapazität von Wasser beträgt $c_{H_2O} = 4,18 \frac{kJ}{kg \cdot K}$.

* James Prescott Joule (1818 – 1889), englischer Physiker

** James Watt (1736 – 1819), Erfinder der Dampfmaschine

Erhöht man z.B. die Geschwindigkeit des ICE, so vergrößert man dadurch seine Bewegungsenergie. Deshalb muss man ihm Energie zuführen. Die Energiedifferenz bezeichnet man auch als Arbeit.

Bei der Berechnung der physikalischen Arbeit spielt die benötigte Zeit keine Rolle.
 Beispiel: Uta und Till klettern ein 3 m langes Seil hoch. Uta benötigt 9 s, Till benötigt 10 s. Beide sind gleich schwer, haben also die gleiche Masse. Beide verrichten die gleiche Arbeit. Uta leistet aber mehr, da sie in kürzerer Zeit die Arbeit verrichtet hat. In der Physik gibt es daher den Begriff „Leistung“.

Unter der Leistung P versteht man den Quotienten aus Arbeit und benötigter Zeit: $P = \frac{W}{t}$.

Die Einheit ist Watt (W).

Leistung in Natur und Technik	
menschliches Herz	1,5 W
Mensch (Dauerleistung)	80W-100W
Pferd (Dauerleistung)	~ 400 W
Mensch (kurzzeitige sportliche Höchstleistung)	1,5 kW
Fernseher (groß)	150 W
Eierkocher	350 W
Handmixer	190 W
Backofen	3,3 kW
Bohrmaschine (mittlere)	530 W
Videorecorder (Betrieb)	15 W
Videorecorder (Standby)	4 W
ICE (Antriebsleistung)	6 MW

5 Medienkompetenz und selbstgesteuertes Lernen im Bereich Fremdsprachen

Ursula Martens-Berkenbrink

5.1 Ausgangslage

Das Erlernen fremder Sprachen bzw. die Vermittlung des Deutschen als Fremdsprache (DaF) nimmt nicht nur in der Schule, sondern auch in der Erwachsenenbildung eine bedeutende Rolle ein. Bildungs- und gesellschaftspolitisch ist es notwendig zur Förderung von Mehrsprachigkeit in Europa sowie zur sozialen Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern.

Das Erlernen einer Fremdsprache im Erwachsenenalter gestaltet sich sehr vielschichtig: Wer bereits eine oder mehrere Fremdsprachen gelernt hat, kann auf Vorkenntnisse und Lernstrategien zurückgreifen, so dass der Erwerb der neuen Sprache leicht fällt. Wer aber erst im erwachsenen Alter mit der Notwendigkeit konfrontiert ist, eine fremde Sprache zu lernen - z.B. aus Gründen der Migration - hat mit Schwierigkeiten zu kämpfen.

Die Ziele im Fremdsprachenunterricht mit Erwachsenen sind praktisch orientiert: Die Fähigkeit und Fertigkeit, in der fremden Sprache kommunizieren zu können – ob als Tourist, als Geschäftspartner/in oder Mitarbeiter/in in einem Betrieb – die gelungene Verständigung in der Fremdsprache ist der Maßstab des Erfolgs.

Methodisch und didaktisch ergibt sich daraus ein Konzept, das den Erwerb praktischer Fertigkeiten wie Sprechen, Hören, Lesen und Schreiben in Alltagssituationen in den Vordergrund stellt. Die Lernmotivation der Teilnehmenden ist vorhanden, denn sie entscheiden sich aus eigenem Antrieb für einen Kurs, suchen sich eine passende Kursstufe und entrichten dafür eine Kursgebühr. Diese Entscheidungen sind bereits „selbstgesteuert“.

Differenzierter ist es in Lehrgängen, in denen der Erwerb der Fremdsprache sich eher aus Prüfungsordnungen (Zweiter Bildungsweg) oder äußeren Lebensumständen (Zuwanderung) ergibt.

Für alle Lernenden stellt sich aber die Frage, wie sie befähigt werden können, ihren Lernprozess zu optimieren, ihn individueller und bewusster zu gestalten und so (noch) bessere Lernerfolge zu erzielen.

5.2 Die Aufgabenstellung und Aktivitäten AMsL/VHS

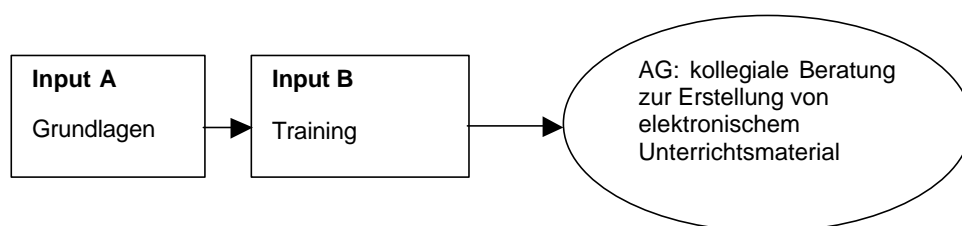
AMsL widmete sich zunächst der Fragestellung, wie Fremdsprachenlernende bzw. Lernende des Deutschen als Fremdsprache/Zweitsprache in ihrem Lernprozess durch den Einsatz elektronischer Medien gefördert werden können. Es ist nicht an eine Alternative zum Lernen im Sprachkurs gedacht - Lernen ist ein sozialer Prozess - sondern an eine Ergänzung, die dem individuellen Lernen mehr Raum gibt.

Zu berücksichtigen ist dabei, ob und in welchem Umfang Kursleitende wie Kurs-
teilnehmende über Kenntnisse der elektronischen Lernmedien verfügen bzw.
geneigt sind, diese bei der Lernprozessgestaltung einzusetzen. AMsL entwickelte
somit Angebote einerseits für Kursleitende und andererseits für Lernende, um
Erfahrungen mit dem elektronischen Lernen zu vermitteln.

Bei der Ausstattung der Arbeitsstelle konzentrierten wir uns angesichts der großen
Materialfülle elektronischer Lernangebote auf ergänzende CDs zu gängigen Lehr-
werken bzw. anerkannte Sprachtrainer, so dass AMsL über eine begrenzte Anzahl
von LernCDs in fünf verschiedenen Sprachen verfügt. Darüber hinaus werden zu-
nehmend Internetübungen recherchiert, bewertet und zugänglich gemacht.

5.2.1 Train the Trainer - Fortbildung für Dozent/innen/en

In einem ersten Workshop in Verbindung mit dem Projekt SELBER (selbstgesteu-
ertes Lernen und Lernkulturentwicklung) des Deutschen Instituts für Erwachsenen-
bildung wurden Grundlagen des E-Learnings vermittelt. Im nächsten Schritt wurde
die Arbeit mit dem Autorenprogramm "Hot Potatoes" erprobt. Erste Übungen im
Bereich Wirtschaftsenglisch werden eingesetzt und es entsteht eine Arbeitsgruppe,
in der auf dem Weg kollegialer Beratung Neuanfänger und schon Geübtere mitein-
ander arbeiten und Übungsmaterial erstellen.



Sprachkurse nutzen verstärkt EDV Räume und die Einbindung elektronischer
Lernangebote entwickelt sich.

5.2.2 Informationsveranstaltungen für Lernende

In den Informationsveranstaltungen wurde vor allem der Kommunikationstrainer
der Firma digital publishing vorgestellt, der für DaF und verschiedene Fremdspra-
chen nach gleichen Grundlagen und Mustern hergestellt wird. Er kann begleitend
zu einem Sprachkurs individuell genutzt werden. Er umfasst Lernangebote bis zum
Sprachniveau B1 des Europäischen Referenzrahmens und ist daher vor allem für
Lernende in den Grundstufen interessant. Für Fortgeschrittene kann er zur Wieder-
holung eingesetzt werden.

Der Kommunikationstrainer enthält ein vielfältiges Angebot an Übungen, ist mul-
timedial aufgebaut und kann systematisch – z.B. Ausspracheübungen, Grammatik-
übungen – oder thematisch – z.B. sich Kennen lernen, berufliche Kontakte, Familie
etc. abgerufen werden. Besonders interessant ist die Arbeit mit der Spracherken-
nung, die eine direkte „Kommunikation mit dem Computer“ zulässt und besonders

für solche Lernende interessant ist, die Hemmungen haben, in einer Gruppe zu sprechen, wenn sie noch sehr unsicher sind.

Das Interesse einzelner Lernender konnte geweckt werden; vorwiegend waren es Personen, die privat über einen PC verfügen und sich entsprechend Material anschaffen bzw. in der Bücherei ausleihen wollten.

5.2.3 Individuelles Training

Individuelle Trainings wurden von Teilgruppen einzelner Sprachkurse oder von Einzelpersonen, die sich auf einen Kursbesuch oder auf eine Prüfung vorbereiteten, wahrgenommen. Personen, die ohne jede Kursanbindung zu einer Beratung kamen, nahmen das Angebot in der Regel nicht wahr, da sie eigentlich eine Lerngruppe suchten. Dies bestätigt die Überzeugung, dass das Lernen einer fremden Sprache die Kommunikation braucht und der soziale Aspekt gerade beim Sprachen Lernen eine große Rolle spielt.

Bei der Vereinbarung von Einzeltrainings wurden folgende Faktoren berücksichtigt:

- das Training braucht einen zeitlichen Rahmen (mindestens 5 Stunden)
- der Lernende verdeutlicht sich im Beratungsgespräch sein konkretes Lernanliegen und formuliert aktuelle Lernziele
- die Lernaktivitäten werden dokumentiert und die jeweils nächsten Schritte festgelegt

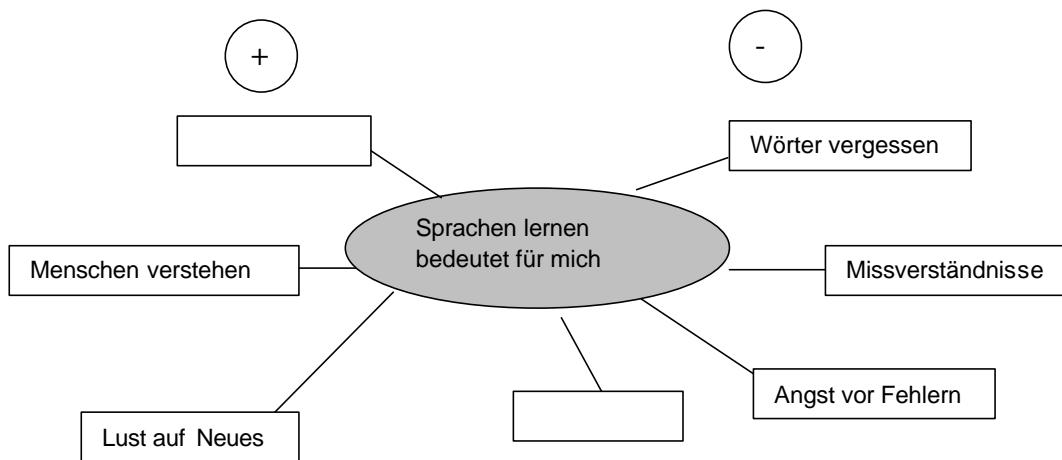
Dazu wurde der folgende Bogen zur Selbstbeobachtung entwickelt:

Bogen zur Lernbeobachtung		Name:	
Datum	Was will ich heute lernen?	Was habe ich gemacht?	Meine nächsten Schritte
15.3.04	Deutsch: Aussprache	Lektion Aussprache Teil 1-4	Teil 4 wiederholen Dann weiter gehen
18.3.04			
22.3.04			

5.3 Materialien zur Lernbegleitung

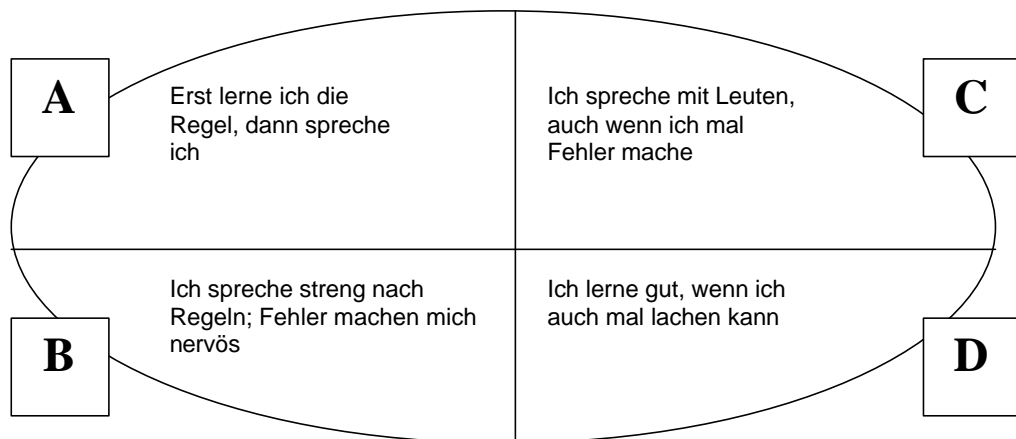
Sprachenlernen ist ein Prozess, in dem sich Lernende Wissen, Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen - neue Wörter, fremde Laute, kulturspezifische Kommunikationskontexte, grammatische Regeln. Dies umfasst die ganze Persönlichkeit, kognitiv wie emotional. Sowohl die emotionalen Faktoren als auch der Stand der Kenntnisse und die weiteren Ziele müssen erfasst werden, wenn der Lernprozess stärker selbst gesteuert werden soll.

Assoziogramm Sprache(n)lernen



5.3.1 Lerntypen und Lernstrategien

In Anlehnung an den Lerntypentest nach dem H.D.I. Modell⁵ wurden Aussagen zum Sprachenlernen erstellt, die Lernvorlieben und –abneigungen bewusst machen und zu eigenen Lernwegen ermutigen sollen. Ein Beispiel:



Welche Aussage passt am besten zu Ihnen? Sind Sie eher ein logisch rationaler Lerntyp (A) oder lernen Sie strukturiert und organisiert (B)? Wenn (C) am besten passt, brauchen Sie zwischenmenschliche Kontakte zum Lernen und der (D) Typ lernt intuitiv, sucht eigene Wege, lernt auch aus Fehlern.

⁵ *H.D.I. steht für Herrmann Dominanz Modell und wird verbreitet von Herrmann International Deutschland

5.3.2 Eine kurze Sprachenbiographie

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen zum Lehren und Lernen von Fremdsprachen (GER *) ist ein Projekt des Europarates, das erstmals für verschiedene europäische Sprachen einheitliche Kriterien zur Beschreibung von Fremdsprachenkompetenzen auf sechs verschiedenen Niveaustufen festgeschrieben hat.

Im GER werden positiv die Kenntnisse und Fertigkeiten festgehalten, über die der Lernende schon verfügt. In so genannten „can-do-statements“ klärt der Lernende für sich selbst, welche Kompetenzstufe er in der jeweiligen Sprache erreicht hat, wobei jede Stufe zwischen den Fertigkeiten Hören, Lesen, Sprechen und Schreiben unterscheidet.

Name: _____ Ich lerne _____ seit _____
Ich habe bisher 0 Kurse besucht Zeit: _____ Stunden: _____ 0 ohne Kurs gelernt
Ich habe folgende Zertifikate / Abschlüsse erworben: _____
Ich war / bin im Land der Zielsprache: _____ / seit _____
Meine Sprachkenntnisse schätze ich wie folgt ein (A1 bis C2 nach GER)* :
Hören <input type="checkbox"/> Sprechen <input type="checkbox"/> Lesen <input type="checkbox"/> Schreiben <input type="checkbox"/>
Was ich besonders üben möchte: _____

Hier einige Beispiele für die Niveaustufe A2 in der Fertigkeit Lesen für Deutsch als Fremdsprache:

Kreuzen Sie alle Aussagen an, die auf Sie zutreffen.

Lesen

- Ich kann in einem Zeitungsartikel die wichtigen Informationen verstehen.
- Ich kann einfache schriftliche Notizen über alltägliche Dinge verstehen.
- Ich kann das Wichtigste in Zeitungsanzeigen verstehen.
- Ich kann einfache Gebrauchsanweisungen (z.B. für das öffentliche Telefon) verstehen.

Die Selbsteinschätzung kann durch die Teilnahme an einem Sprachtest – Fremdeinschätzung - bestätigt oder auch relativiert werden. Sprachtests gibt es zu den verschiedenen Lehrwerken oder durch Angebote im Internet.

5.4 Auswertung und Perspektive

Einzeltrainings wurden bisher nur in Deutsch als Fremdsprache durchgeführt, meist von Zuwander/innen/er, die sich auf einen Kurs oder vorbereiteten (gezieltes Aussprachetraining) oder eine Prüfung absolvieren mussten. Der Selbststeuerungsprozess findet auf verschiedenen Ebenen statt:

- die freie zeitliche Vereinbarung
- die Entscheidung über den konkreten Lerngegenstand
- die Art der Übungen, die gewählt werden kann (Auslassung unattraktiver Übungen)
- sofortige Fehlerkorrektur
- eigenes Lerntempo (Wiederholung, wenn nötig)
- Entscheidung über nächste Schritte

Insgesamt wird der Lernprozess bewusster wahrgenommen, kleine Erfolge – z.B. die Verbesserung der Lösungsquote – können motivieren und besonders Sprechunsicherheiten können korrigiert werden, ohne sich vor anderen „schämen“ zu müssen.

Der Arbeitsort AMsL unterliegt gewissen Einschränkungen, die überwunden werden müssen, wenn die gewonnenen Einsichten auf breitere Basis gestellt werden sollen:

- die Anzahl der PC Arbeitsplätze ist noch gering
- das Übungsangebot muss erweitert werden
- die Mehrfachnutzung des Raumes setzt Grenzen
- die räumliche Entfernung zum gewohnten Lernort ist eine zusätzliche Barriere für Interessierte

Die Erfahrung zeigt aber, dass das ergänzende Lernen fruchtbar ist und sinnvoll eingesetzt werden kann. Die nächsten Schritte dazu – bezogen auf Ausstattung, Angebotsumfang und Kursleiterqualifizierung werden angegangen.

6 Lernberatung

Reinhard Zabel & Dieter Behme

6.1 Mit Unterschieden umgehen lernen. Lernpotentiale entdecken und fördern

Lernende zu beraten bedeutet, ihnen besser als bisher zu ermöglichen, Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen. Nach Malcom Knowles, der als einer der ersten von selbstgesteuertem Lernen gesprochen hat, benötigen Lernende dazu umfassende Kompetenzen:

- eigene (Lebens- und) Lernbedürfnisse feststellen und die Initiative ergreifen können
- Lernziele formulieren können
- Ressourcen organisieren können
- Lernstrategien auswählen können.

Diese Kompetenzen können wir nicht bei allen Lernern voraussetzen. Und selbst wenn erfolgreiches Arbeiten in gemeinsam verantworteten Lernprozessen gelingt, liegt dies zu einem großen Teil an einem intuitiv richtigen Vorgehen von Lehrenden und Lernenden, weniger an bewusst reflektierten didaktischen Entscheidungen.

1 Aufbauend

Ich kann unterschiedliche Elemente einer Idee oder eines Projektes zu einem neuen Ganzen zusammenfügen.

Im Alltagsbewusstsein herrscht ein Verständnis von Lernen vor, bei dem davon ausgegangen wird, dass Lerninhalte und Lernziele, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die es sich anzueignen gilt, feststehen und die Wahl der richtigen Lernmethode Sache der Unterrichtenden ist. Eine Verständigung über die inhaltliche und methodische Gestaltung des Lernprozesses wird deshalb als überflüssig erachtet.

Alltag in Bildungseinrichtungen ist aber auch, dass Lernende unterschiedliche persönliche und fachliche Lernvoraussetzungen mitbringen, bis hin zu Lernblockaden, und unterschiedliche Formen der Aneignung bevorzugen. Genauso unterschiedlich sind oft die Ziele, die die Mitglieder einer Lerngruppe in ihrer Lebensplanung verfolgen, ohne dass das Bedürfnis besteht, dies ausdrücklich zu thematisieren, obwohl viele Lernende in Schule, Ausbildung und Weiterbildung Lernschwierigkeiten haben. Hinzu kommt, dass in vielen Bereichen des Alltags – von Telefon-tarifen bis zu Gesundheitsfragen - und der Arbeitswelt – von Computerproblemen bis zu Kundenwünschen - immer häufiger Neuorientierungen notwendig sind.

Informationen werden aufgenommen und verarbeitet, und Wissen soll weitergegeben werden. Deshalb wundert es nicht, wenn in der pädagogischen Theorie reflexive Lernphasen, zur persönlichen Klärung und Besinnung wie zur gemeinsamen Verständigung im Lernprozess, für unabdingbar gehalten werden. Und in der Praxis?

6.2 Das Lernen thematisieren – aber wie?

2 Entgegenkommend

Ich begegne anderen Menschen offen und liebenswürdig.

Die Volkswagen Coaching GmbH führt mit Auszubildenden im Themengebiet Lernwege den H.D.I. – Lerntypentest durch, um ihnen im betrieblichen (Ausbildungs-)Alltag mit seiner komplexen Arbeitsorganisation zu mehr Verhaltenssicherheit zu verhelfen.

Als Kooperationspartner in der Arbeitsstelle Methodenkompetenz für selbstgesteuertes Lernen

hat die VW Coaching die weiteren beteiligten Einrichtungen in die Arbeit mit diesem Instrument eingeführt. In der Arbeitsstelle wurde die Anwendung des Lerntypentests in unterschiedlichen Zusammenhängen erprobt.

Das Herrmann Dominanz Instrument wurde vom Amerikaner Ned Herrmann entwickelt und wird im deutschsprachigem Raum von Herrmann International Deutschland vertrieben. Gehirnforschung und die Auswertung von Lernerfahrungen über mehrere Jahre in verschiedensten Regionen werden als Grundlage für eine Typisierung von Lernstilen genommen, die durch die Dominanz verschiedener Gehirneigenschaften bestimmt sind. Diese sind nicht ausschließlich und eindeutig festlegend, nicht letztgültig und auch nicht wertend zu verstehen. Dabei werden Denken und Fühlen sowie das Bedürfnis nach Sicherheit und Experimentierfreude als Pole verstanden, die im Laufe der Lernbiografie das individuelle Lernverhalten bestimmen, so dass sich

- der Analytiker und der Überblickler (oder Visionär) mit eher logischen Fähigkeiten
- und der Strukturierte und der Emotionale mit eher emotionalen Bedürfnissen

als Typisierung ergeben.

3 Planend

Ich bestimme gern im Voraus die notwendigen Schritte, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Der Test kann in unterschiedlicher Form durchgeführt werden:

- mit einem umfangreichen Fragebogen zum Persönlichkeitsprofil, der vom Institut – gegen eine nicht unerhebliche Gebühr – begutachtet wird
- mit einem einseitigen Fragebogen, mit dessen Hilfe ein persönliches Profil erstellt werden kann.
- mit einem Kartenspiel. Auf den Karten sind verschiedene Eigenschaften vier Farben zugeordnet und jeder wählt zutreffende Aussagen. Die Präferenz und die Farbzusammenstellung lässt auf den eigenen Lernstil schließen. In Lerngruppen kann mit den Karten auch ein Gruppen – Lernstil – Portfolio erstellt werden. Die Ergebnisse sollen auch Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung eröffnen, im beruflichen wie im privaten Kontext. Auch für Berufswahlentscheidungen soll der Lerntypentest hilfreich sein.

4 Kritisch

Neue Ideen oder Projekte überprüfe ich mit skeptischer Sorgfalt. Meine Haltung ist oft abwartend.

Mit Teilnehmenden von Kursen, die die Ausbildungswerkstatt Braunschweig im Auftrag der Arbeitsverwaltung veranstaltete, haben wir den Lerntypentest regelmäßig durchgeführt. In den zwei- bis dreistündigen Veranstaltungen ist es uns in der Regel gelungen, ein Gespräch über das Lernen in einer persönlichen Weise zu führen.

Die Teilnehmenden hatten einen spielerischen Einstieg und damit einen Anlass sowie durch den besonderen Ort der Arbeitsstelle einen Rahmen, eigene, positive wie negative Lernerfahrungen zu benennen und sie auch als eigene im Unterschied zu den Anderen wahrzunehmen - in einer im Ganzen akzeptierenden Atmosphäre. Konflikte in der Gruppe aufgrund unterschiedlicher Lernpräferenzen konnten benannt werden. Die Ausbildungswerkstatt war wie die Volkshochschule Braunschweig am Projekt SELBER des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) beteiligt, so dass in den Kursen Lernarrangements für selbstgesteuertes Lernen eingeführt waren und somit auf die Lernbedürfnisse der Kursteilnehmer reagiert werden konnte. Die Veranstaltungen beinhalteten als Ergänzung entweder

eine Erkundung der Öffentlichen Bücherei – aufgrund der räumlichen Nähe – oder die Anwendung der Ergebnisse des Lerntypentestes in einer Arbeitsaufgabe, Aufgaben und Rollen in Arbeitsgruppen zu definieren.

Weitere Veranstaltungen zur Lernberatung fanden mit Schulklassen (Hauptschule, Berufsschule) und Kursen der Volkshochschule und der Deutschen Angestellten Akademie statt. Auch wenn die Lernarrangements hier nicht auf selbstgesteuertes Lernen ausgerichtet waren, sind die kurzen Veranstaltungen sinnvoll, da sie den Teilnehmern helfen, gemeinsame Lern- und Gruppenerfahrungen zu bearbeiten und eine bessere Einschätzung der eigenen Lernbedürfnisse zu gewinnen. Notwendig ist, dass die Lehrenden sich auf eine gemeinsame Reflexion des Lernverhaltens und die individuellen Lernbedürfnisse einlassen.

5 Definitiv

Ich denke und argumentiere eher klar und deutlich als mehrdeutig und ungenau.

6.3 Lernberatung – für Lehrende

In der Theorie ist schon lange bekannt, dass das Selbstverständnis von Lehrenden von persönlichen Biografie und deren Verarbeitung geprägt ist. Der Lerntypentest ist eine einfache Möglichkeit, diese Lernbiografie sowie Visionen gelingender Lernprozesse mit ihnen zu thematisieren. Mit dem Team der Ausbildungswerkstatt haben wir eine achtstündige Fortbildung durchgeführt, die ihnen darüber hinaus die Möglichkeit bot, mit Methoden Erfahrungen zu sammeln, die einen von Lehrenden und Lernenden gemeinsam verantworteten Lernprozess möglich machen können. Zu diesen Methoden gehörten

- der Lehr-/Lernvertrag
- Methoden zur Lernbiografie
- Lerntipps zu Vortrag und Mitschrift
- Arbeiten mit Leittexten
- Analyse von Rollen in Gruppenprozessen
- Coaching / Kollegiale Beratung
- Lernplakate (zu den Visionen)
- Feedbackmethoden
- und natürlich der Lerntypentest.

6 Ausdrucksstark

Ich vermittele meine Ansichten sehr ausdrucksstark und deutlich.

- Diese Methoden berücksichtigen die Lerngewohnheiten unterschiedlicher Lerntypen. Der Lerntypentest macht es möglich, über die unterschiedlichen Präferenzen zu reflektieren, ohne ein Sich-Einlassen auf weniger entsprechende Methoden zu verhindern.

Lernblockaden lassen sich verringern, wenn man um Frustrationen und Verletzungen der Lernenden weiß und angemessen auf ihre Bedürfnisse reagieren kann. Eindeutige didaktische Anweisungen sollte man nicht erwarten. Sie sind auch nicht sinnvoll, da Lerntypen nicht unveränderlich sind. Das gilt auch für die anderen Typisierungen, z.B. nach den bevorzugten Sinneskanälen, über die wir Informationen aufnehmen.

Dieser weit verbreitete Test – wie weit er praktiziert wird, lässt sich schwer feststellen – unterscheidet einen auditiven, einen haptischen und einen visuellen Lerntyp. Er wurde von Frederic Vester erweitert um den verbalen und den Gesprächstyp. Aber auch Vester meint, dass es eigentlich so viele Lerntypen wie Lerner gibt, wichtig sei, um die Unterschiede zu wissen. Typisierungen sind eben Hilfskonstruktionen. Lerngewohnheiten lassen sich verändern – durch Lernen, vor allem durch erfolgreiches Lernen. Im Zusammenhang mit Methoden zur Lebensplanung und Berufsorientierung, welche die Arbeitsstelle ebenfalls beschäftigen, kann der Lerntypentest hilfreich sein.

7 Entdeckend

Ich begeben mich gern in unbekanntes Gelände und versuche, neue Ideen oder Konzepte zu finden.

- Entgegen der landläufigen Meinung, reflexive Lernphasen seien ungeeignet für Bildungsbenachteiligte und Lernungewohnte, zeigen unsere Erfahrungen das genaue Gegenteil. Lernzeiten und Lernstrategien sind gerade für solche Zielgruppen hilfreich, um Vertrauen in die eigenen Lernkompetenzen (zurück) zu gewinnen.

Den Lehrenden als Lernbegleitern kommt hier eine besondere Verantwortung zu. Das Angebot der Arbeitsstelle wird sich auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen zu einem Gesamtkonzept weiterentwickeln, für das sich bislang folgende Themenbereiche als unverzichtbar herausgestellt haben:

- Lerntypentest mit biografischer Reflexion und Bearbeitung von Unterschieden in der Lerngruppe
- Fortbildung von Lehrenden zu Lernbegleitern. Um den Austausch und die Qualifizierung von Lehrenden zu verbessern und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu erreichen, wurde von Lehrenden ein „Netzwerk Lernbegleitung“ gegründet.
- Für die Neuorientierung in biografischen Übergangsphasen werden Module zur Lebensplanung und Berufsorientierung angeboten.
- Gender Trainings sensibilisieren für die geschlechtertypischen Unterschiede in diesen Bereichen.
- Ein Workshopangebot „Auf gute Zusammenarbeit“ vermittelt Angehörigen unterschiedlicher Bildungseinrichtungen und Lernorte, grundsätzliche Bildungsvorstellungen mit pragmatischen Kooperationsvereinbarungen zu verbinden, um trotz unterschiedlicher Lernkulturen eine abgestimmte Lernbegleitung zu ermöglichen.

8 Absichernd

Ich bin ein vorsichtiger Mensch, der mit Umsicht die Konsequenzen seines Handelns bedenkt.

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Sie haben überlegt, welche Aussagen in den Kästchen auf Sie zutreffen? Wenn nicht, können Sie das ja noch nachholen. Sie bekommen einen kleinen Eindruck zu dem H.D.I. - Kartenspiel und damit zu unserem Lerntypentest.

Kreuzen Sie die drei Aussagen an, die Ihrer Meinung nach am ehesten auf Sie zutreffen, in der Reihenfolge im Text.

Die Aussagen sind folgenden Lerntypen zugeordnet:

Logiker:	4 und 5
Strukturierter:	3 und 8
Emotionaler:	2 und 6
Visionär:	1 und 7.

Sie sind Ihrem Lerntyp auf der Spur!

7 Selbstgesteuertes Lernen im Kontext von Kultur und Literatur

Uta Löffler

7.1 Vorbemerkung

Mit dem literarischen Programm „Galgenlieder und andere Morgensterne“, vorgelesen von dem Künstlertrio Ensemble X, beteiligte sich AMsL am Literaturfestival "seitenweise" im April 2004 in Braunschweig. Ziel war es, einen kreativen und spielerischen Zugang zu Sprache und Textverstehen zu fördern sowie Kenntnisse zu Leben und Werk Christian Morgensterns, eines Querdenkers seiner Zeit, zu vermitteln.

Die Veranstaltung war verbunden mit Angeboten zu selbstgesteuerten Lernaktivitäten:

1. Über die Internetseite der VHS bzw. des VIEL-Servers war ein Quiz abrufbar, dessen Fragen zum Leben und zu den Gedichten von Morgenstern zu einer Beschäftigung mit dem Dichter anregten; Hilfe gab es über Links zu entsprechenden Internetseiten, so dass die Antworten selbst erschlossen werden konnten. Als Preise wurden Eintrittskarten verlost.
2. Für besonders Interessierte wurde eine Schreibwerkstatt angeboten, in der sie sich durch eigene Schreibaktivitäten mit Morgensterns Gedanken auseinander setzen und ihrer eigenen Phantasie und Wahrnehmung Ausdruck verleihen konnten.

7.2 Die Schreibwerkstatt: Ein Tag unter dem Morgenstern – Verlauf und Ergebnisse

Die Gruppe

Angesprochen waren alle, die Christian Morgenstern (besser) kennen lernen wollten und Lust hatten, sich seinen Texten schreibend zu nähern.

Die Gruppe der Teilnehmenden (im Folgenden "TN") bestand aus TN aus laufenden Schreibkursen, deren Angehörigen und auch ganz neuen TN. Die "Neuen" waren durch Handzettel oder das Internet auf das Angebot aufmerksam geworden. Sie waren zwischen fünfzehn und fünfundfünfzig Jahren alt; ihre Vorerfahrungen im Schreiben reichten von "keine" über die Teilnahme an Schreib- und Literaturwerkstätten bis zu langjährigem Schreiben und Veröffentlichungen.

Seminarablauf

Nach einer Runde des Kennenlernens informierte die Kursleiterin (KL) die TN kurz über Leben und Werk Morgensterns, ergänzt durch ein Infoblatt mit Daten

zum Nachlesen. Bereits die zweite Viertelstunde war der Arbeit mit und an Texten gewidmet.

Vier Paare erhielten jeweils eine unterschiedliche Auswahl von sechs Morgenstern-Gedichten. Jedes Paar sollte zwei bis vier Gedichte bearbeiten. Als Anregung waren schriftliche Arbeitsaufträge ausgehängt, die die TN bei Bedarf nutzen konnten. Außerdem standen drei Rechner zur Verfügung. Eine der Aufgaben war ausdrücklich auf die Arbeit mit dem PC ausgelegt ("Textcollage am Computer").

Die Arbeitsschritte im Einzelnen:

- Paare bilden (je zwei TN, die sich noch nicht kennen)
- Je TN zwei Gedichte aus den sechs vorliegenden Gedichten auswählen (Einzelarbeit = EA)
- Inhalt, Formprinzip, "Clou" der ausgewählten Texte klären (Partnerarbeit = PA)
- Zu den zwei selbst gewählten Gedichten Antwort-Gedichte schreiben (in EA oder PA)
 - nach eigener Idee oder
 - mit Hilfe von Aufgaben-Karten
- Ggf. entstandene Gedichte besprechen und bearbeiten (PA)
- Auf Wunsch abschreiben am PC (EA oder PA)
- Vorlesen der Originaltexte und der "Antworttexte" (Plenum)
- Raten, was Original, was Bearbeitung ist (Plenum)
- Inhalt, Formales Prinzip, "Clou" des jeweiligen Textes benennen (Plenum)

7.3 Beispiele aus der Schreibwerkstatt

Aufgabenstellung 1

SCHREIB-ÜBUNG "REIHUMÜBERSETZUNG"

Nehmen Sie eines der Gedichte und bilden Sie es so streng wie möglich, Wort für Wort, über Synonyme* nach.

Herr Textor und Herr Steputat [Nachschlagewerke, Anm. U.L.] helfen Ihnen dabei.

Wenn Sie fertig sind, bekommt Ihre Partnerin Ihr Gedicht und "übersetzt" es ihrerseits, ohne das Ursprungsgedicht zu kennen.

* Synonym: Wort mit gleicher oder ähnlicher Bedeutung, sinnverwandtes Wort

nach: Mosler, Herholz, **Die Musenkußmischmaschine**, Essen 1992

Als Ausgangspunkt für die Bearbeitung wählten zwei TN das folgende Gedicht von Morgenstern:

Diese Rose von heimlichen Küssen schwer:

Sieh, das ist unsere Liebe.
Unsre Hände reichen sie hin und her,
unsre Lippen bedecken sie mehr und mehr
mit Worten und Küssen sehnsuchtsschwer,
unsre Seelen grüßen sich hin und her -
wie über ein Meer - - wie über ein Meer - -
Diese Rose vom Duft unsrer Seelen schwer:
sieh, das ist unsre Liebe.

Christian Morgenstern

Und so veränderten die Teilnehmenden den Text als Gruppenprodukt:

Reihum-Übersetzung I

Diese Blume von mystischen Schmatzern voll

Schau, das ist gemeinsame Anhänglichkeit
Unsere Pfoten geben wir uns wechselseitig
Unsere Münder nehmen sie Stück für Stück in Besitz
Mit Sätzen und Schmatzern voller Wünsche
Unsere Herzen sagen sich wechselseitig hallo
als ob ein Ozean dazwischen wär - als ob ein Ozean dazwischen wär
Diese Blume vom Geruch unserer Herzen voll
Schau, das ist gemeinsame Anhänglichkeit

Nach Christian Morgenstern

Reihum-Übersetzung II

Dieses Veilchen von verzauberten Küssen voll

Schau, das ist unser Brauch
unsere Finger tauschen sich aus
unsere Lippen nehmen sie Blüte für Blüte
mit Worten und Küssen voller Gaben
unsere Herzen grüßen sich gegenseitig
als ob die See zwischen uns wäre
als ob das Meer dazwischen wär
Dieses Veilchen vom Duft unserer Seelen voll
Schau, das ist unsere Liebe

*Nach Christian Morgenstern
Helga Thiele-Messow*

Aufgabenstellung 2

SCHREIB-ÜBUNG "ANAGRAMM"

Nehmen Sie eine Zeile aus einem der Gedichte. Zerlegen Sie diese in ihre Buchstaben und schreiben Sie diese einzeln in Großbuchstaben auf den Karton.

Aufgabe Ihres Partners ist nun, aus den Buchstaben *neue Sätze zu bilden* und diese Sätze zu einem eigenen Gedicht zusammenzufügen.

nach: Mosler, Herholz, **Die Musenkußmischmaschine**, Essen 1992

Eine Teilnehmerin wählte das folgende Gedicht als Ausgangspunkt der Bearbeitung:

Es ist Nacht,
 und mein Herz kommt zu dir,
 Hält's nicht aus,
 hält's nicht aus mehr bei mir.
 Legt sich dir auf die Brust,
 wie ein Stein,
 sinkt hinein,
 zu dem deinen hinein.
 Dort erst,
 dort erst kommt es zur Ruh,
 liegt am Grund
 seines ewigen Du.

Christian Morgenstern

Aus der Zeile „Es ist Nacht“ entwickelte die Teilnehmerin folgende Texte:

Einer Saß Im Sonnenschein Träumte Nachts Auf Chefs Terrasse			
		Eimer Sind Immer Tonnenschwer Neben Acht Chören Hallen Töne	
	Ein Stern Im Teich Nicht Auf C- Hefs Terrasse		Trolle Hören Choräle Auf Nebenflüssen Tronend Im Schiffsbauch Ebenmäßig

Tanja Schrooten - nach Christian Morgenstern

Bei ihrer Bearbeitung hat die Teilnehmerin die Aufgabenstellung selbst variiert. Aus dem Anagramm (s. Aufgabe) wurde ein "Akrostichon": Die Buchstaben gegebener Worte untereinander geschrieben ergeben die Anfangsbuchstaben neuer Wörter oder Zeilen. Sie können zu einem Satz oder einem ganzen Gedicht ausgearbeitet werden. Die Selbststeuerung erlaubte diesen eigenständigen Umgang mit der Aufgabenstellung und führte so zu größerer Kreativität.

7.4 Auswertung

Für einige TN war es ungewohnt und zunächst verwirrend bis unangenehm, mit wenig "Input" und Führung umzugehen. Dem üblichen Rollenverhalten zwischen KL und TN hatte die KL zusätzlich dadurch vorgebeugt, dass auch sie mit einer Teilnehmerin ein Arbeitspaar bildete. Für die Gruppe stand sie bei Fragen als Ansprechpartnerin zur Verfügung; dies wurde aber seltener beansprucht als üblich.

Auch die anfangs verunsicherten TN besannen sich schließlich auf die schriftlichen Arbeitsaufträge, an denen sie sich "festhalten" konnten, oder klärten Fragen mit dem jeweiligen Partner.

Die selbstständigere, selbst verantwortete Arbeitsweise mit ungewohnt offenen Aufgabenstellungen förderte intensivere Kontakte der TN untereinander, so dass die Paar- und Gruppenprozesse ausdrücklich als bereichernd empfunden wurden. Das betrifft vor allem jene TN, die sich auf das gemeinsame Schreiben eingelassen hatten (s. "Reihum-Übersetzung"). Auch die akzeptierende Atmosphäre, die ein angstfreies Arbeiten und Vortragen der Ergebnisse ermöglichte, wurde als besonders positiv hervorgehoben.

Die offene Arbeitsweise animierte einzelne TN dazu, die vorgegebenen Aufgaben zu variieren oder sogar eigene Aufgabenstellungen zu entwickeln. Produktive Missverständnisse führten zu neuen Übungen (hier: Akrostichon).

Auch das Ziel, sich inhaltlich mit Morgenstern zu beschäftigen, konnte erreicht werden. Sie habe "Morgenstern wieder tiefer verstanden", er habe "Morgenstern für sich entdeckt", äußerten TN in der Abschlussrunde.

7.5 Fazit

Die TN kamen mit sehr unterschiedlichen Vorkenntnissen und -erfahrungen in die Gruppe. Dadurch bedeutete der einführende Teil mit Informationen über Organisation, Planung und den Autor in der Kürze der Zeit für manche ein Zuviel an Information. Im Verlauf der Arbeit ergaben sich jedoch Antworten auf die offenen Fragen. Es zeigte sich, dass gerade für selbstgesteuerte Lernprozesse hinreichend Zeit eingeplant werden muss.

Insgesamt hat die kleine Werkstatt den TN Spaß gemacht; ein TN merkte an, er habe neue Schreibanlässe für sich gefunden, die er beim künftigen Schreiben

nutzen werde. Erfreulich, dass auch jüngere Menschen in dieser offenen Weise angesprochen werden können: Die Mutter der teilnehmenden Schülerin berichtete später, dass ihrer Tochter die Werkstatt und ihre selbst geschriebenen Texte "im Nachhinein" sehr gut gefallen hätten.

8 Gedächtnissprechstunden in der Region

Gertrud Terhünen

Die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren dazu führen, dass die Zahl der Demenzkranken (häufigste Ursache ist die Alzheimer Erkrankung) weiter zunehmen wird. Dies stellt die Gesellschaft und die betroffenen Familien vor eine große Aufgabe. Bei den Veränderungen, die durch die Demenz hervorgerufen werden, ist der Erwerb von krankheitsspezifischen Kenntnissen und ein adäquater Umgang mit dem krankheitsbedingten Verhalten für den Erkrankten die wichtigste therapeutische Säule. Deshalb brauchen die Angehörigen angemessene Informationen, annehmbare Lernsituationen und konkrete Unterstützung, um die Betreuungsleistung über einen längeren Zeitraum erbringen zu können. Ohne solche Hilfestellungen wird die Pflegebereitschaft deutlich abnehmen und somit eine professionelle, in dem Fall dann meist stationäre und kostenintensivere Pflege erforderlich werden.

8.1 Beschreibung des Angebotes

Für Angehörige aus der Region Braunschweig, insbesondere für ältere ist es aus Mobilitätsgründen beschwerlich oder z.T. unmöglich eine Fachberatung für das Krankheitsbild Demenz in Braunschweig aufzusuchen. Erforderlich sind vor diesem Hintergrund dezentrale Beratungsangebote, die vor Ort durch intensive Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht werden müssen. Deshalb sind im Rahmen der Arbeitsstelle für Methoden des selbstgesteuertes Lernens Gedächtnissprechstunden in Peine, Salzgitter, Wolfsburg und Helmstedt durch Mitarbeiterinnen der Gerontopsychiatrischen Beratungsstelle ambet eingerichtet worden. Kooperationspartner waren Paritätische Kreisgruppen und die Stadt Salzgitter.

Die Beratung richtet sich in erster Linie an Angehörige von Demenzkranken oder anderen psychischen Erkrankungen im Alter. In Einzelfällen wird die Beratung auch von den Erkrankten selbst, z.B. zur Diagnoseverarbeitung genutzt.

Damit die Sprechstunden langfristig von den Kooperationspartnern der Paritätischen Kreisgruppen in eigener Regie weitergeführt werden können, nimmt an den Beratungsgesprächen eine Mitarbeiterin der jeweiligen Kreisgruppe teil. Ziel ist es durch die Hospitation die Mitarbeiterin in der gerontopsychiatrischen Beratungskompetenz zu qualifizieren.

Die *Beratungspräsenz* ist in der Regel 1x monatlich für ca. 3 Stunden. Die Beratungszeiten wurden dem aktuellen Beratungsbedarf angepasst und der *Beratungsort* mit den kooperierenden örtlichen Trägern des Paritätischen, bzw. der Stadt Salzgitter vereinbart.

Inhalte der Beratung:

- Informationen zum Krankheitsbild
- Fragen zur Diagnostik und therapeutischen Möglichkeiten
- Hilfen für den Umgang mit dem veränderten Verhalten
- Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten für Angehörige
- Bereitstellen von Broschüren, Bücher, Videos, Internetseiten

Für die *Vernetzung* des Angebotes in bestehende Versorgungsstrukturen, wie z. B. Tages- oder Kurzzeitpflegeangebote, Angehörigen- oder Betreuungsgruppen wurden mit den entsprechenden örtlichen Stellen Gespräche geführt.

Damit pflegende Angehörige von dem neuen Angebot erfahren, wurden *Informationsveranstaltungen* zum Thema Demenz initiiert, Flyer erstellt und über Presseartikel eine breite Öffentlichkeit hergestellt.

8.2 Selbstgesteuertes Lernen bei den Angehörigen

8.2.1 Ausgangssituation

Angehörige, die eine Sprechstunde nutzen, sind keine Patienten oder Klienten, die eine medizinische oder psychotherapeutische Behandlung benötigen. Sie haben für die Bewältigung ihrer gewohnten Lebenszusammenhänge ausreichende Kompetenzen zur Verfügung. Die Diagnose Demenz bei einem Familienmitglied fordert von ihnen jedoch ein weitreichendes Umdenken und Umlernen. Die zuvor gelebten Beziehungsstrukturen und Verhaltensmuster sind mit Beginn der Erkrankung in Frage gestellt. Der Erkrankte wird damit nicht mehr erreicht oder es entstehen konflikthafte Situationen. Um ein neues adäquates Miteinander zu entwickeln, muss der Umgang mit den krankheitsbedingten Verhaltens- und Wesensänderungen neu gelernt und die Hintergründe für das demente Verhalten verstanden werden.

8.2.2 Lernprozess

Angehörige sind im Umgang mit dem Erkrankten unsicher oder fühlen sich hilflos, sie suchen die Sprechstunde weil ihnen Bewältigungsstrategien für diese neue Situation fehlen. Damit Angehörige gewohntes Verhalten in krankheitsangemessenes Verhalten verändern können, benötigen sie Informationen, Erklärungsansätze und eine uneingeschränkte Wertschätzung.

Im Beratungsgespräch ist die individuelle Situation des Angehörigen und des Erkrankten ausschlaggebend für den Verlauf des Gespräches und für die jeweiligen Interventionen des Beratenden. Eine wesentliche Funktion der Beratung besteht in der Reduktion der psychischen Belastung. Die Reflexion des eigenen Erlebens in der Pflege sowie innerer Konflikte in der Entscheidung zur Aufrechterhaltung der Pflege oder in der Beziehung zum Erkrankten weist potentiell auch psychotherapeutische Anteile auf. Damit konkrete Veränderung möglich wird, ist es häufig

erforderlich Abwehrmechanismen, die innerhalb des Trauerprozesses entstehen, zu bearbeiten.

Das Beratungsgespräch ist erfolgreich, wenn mit den individuell angepassten Informationen, Erklärungsansätzen und dem Verständnis für die Befindlichkeit der Angehörige in die Lage versetzt wird, sein Verhalten und die innere Einstellung dem Kranken gegenüber zu verändern. Diese Veränderungen erfordern einerseits Zeit, andererseits wirft das Fortschreiten der Erkrankung neue Fragestellungen auf.

Zur Begleitung dieses fortlaufenden Lernprozesses benötigen die Angehörigen das kontinuierlich zur Verfügung stehende Beratungsangebot.

8.3 Selbstgesteuertes Lernen bei den hospitierenden Mitarbeiterinnen der Kooperationspartner

8.3.1 Ausgangssituation

Beratungskompetenz im Themenfeld der Gerontopsychiatrie und der familiären Betreuung und Pflege in der Familie beinhaltet sowohl die beraterischen Grundkenntnisse und Techniken, als auch ein breitgefächertes Wissen über die Erkrankung, das Erleben des Patienten, die Situation der Angehörigen und über Unterstützungsmöglichkeiten vor Ort.

8.3.2 Lernprozess

1. Schritt:

Eine Mitarbeiterin des Kooperationspartners mit der Qualifikation Sozialarbeit oder Pflegedienstleitung hospitiert während der Sprechstunde und reflektiert im Anschluss mit der Beraterin die Vorgehensweise. In der Reflektion werden die Auswahl sowie die Zielsetzung der Interventionen besprochen und transparent gemacht. Die Anliegen, die Beziehungsstrukturen und die Persönlichkeitsmerkmale der ratsuchenden Angehörigen sind sehr verschieden. Jedes Gespräch erfordert ein anderes auf die Situation angepasstes Vorgehen. Die Mitarbeiterin lernt dies wahrzunehmen und den Verlauf eines Gespräches damit in Zusammenhang zu bringen.

2. Schritt:

Die Mitarbeiterin führt selbst die Sprechstunde durch, die Beraterin hospitiert und reflektiert im Anschluss an das Gespräch ihre Wahrnehmung der Interaktion mit dem Vorgehen in der Beratung.

8.4 Ausblick

In der Beratungspraxis ist oft festzustellen, dass pflegende Angehörige erst dann um Hilfe nachfragen, wenn sie „nicht mehr können“, d.h. wenn sie durch die Pflegesituation psychisch und physisch stark mitgenommen, zum Teil irreversibel gesundheitlich beeinträchtigt sind. Im Sinne eines vorbeugenden Gesundheitsschutzes sollte darüber nachgedacht werden, wie eine frühe Kontaktaufnahme realisiert werden kann. Diese Form der zugehenden Beratung würde helfen, einen Teil der Burn-out-Syndrome bei familiären Pflegepersonen zu vermeiden.

9 Chancen und Grenzen des E-Learning

Antje Kämpfe

Netzwerke von Lernformen und Angeboten als Weg zu selbstgesteuerten Lernprozessen

9.1 Die Ausgangsfrage

Im Vordergrund steht die Steigerung der sozialen und fachlichen Kompetenzen durch das Lernen in realen Situationen, d.h. gefördert werden handlungsorientierte Lernprozesse. *Handlungsorientierung*⁶ fordert dazu auf, das gesamte methodische Spektrum zu nutzen, und kann Hinweise für die Abfolge möglicher Methoden im Lernprozess geben. Es gilt, unterschiedliche Wissensquellen – Teilnehmer, Experten, Internet, Literatur – gezielt miteinander zu verknüpfen und so eine Art Marktplatz des Wissens zu kreieren. Informations- und Kommunikationstechnologien bilden einen Teil der Infrastruktur für diese neue Kombination von Lernformen, wobei der Einzelne seinen persönlichen Lernprozess möglichst weitgehend selbst steuert.

Die Nutzung neuer Technologien kann hier den Zugang zu einer permanent aktualisierten Wissensbasis schaffen – ohne den völligen Verzicht auf das Präsenzlernen. Vielmehr werden unterschiedliche Lernebenen integriert, mit der Zielsetzung, einen möglichst individuell bestimmten Lernprozess zu schaffen. Die Frage, der hier nachgegangen werden soll: Kann E-Learning hierbei als Chance für die Entwicklung selbstgesteuerter Lernprozesse betrachtet werden? Inwieweit handelt es sich bei dem Einsatz von E-Learning um selbstgesteuertes Lernen?

9.2 Die Zielgruppe

Die Deutsche Angestellten-Akademie ist ein bundesweit tätiger Bildungsträger mit verschiedenen Weiterbildungsangeboten. Unter anderem werden an mehreren Standorten 11-monatige Grundausbildungslehrgänge durchgeführt. Ausschließliche Zielgruppe sind arbeitslos gemeldete Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bislang keinen Erfolg vorweisen können. Nach einer Berufsberatung bei der Agentur für Arbeit entscheiden sie sich selbst, ob sie den Lehrgang besuchen möchten und können auch jederzeit formlos kündigen.

⁶ „Handlungsorientierter Unterricht ist ein ganzheitlicher und teilnehmeraktiver Unterricht, in dem die zwischen Dozent und Kursteilnehmer vereinbarten Handlungsprodukte die Organisation des Lehr-Lern-Prozesses leiten, so dass Kopf- und Handarbeit der Teilnehmer in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander gebracht werden können.“ [H. Meyer (1987): Unterrichtsmethoden, Frankfurt am Main, S. 214]

Diese Jugendlichen werden hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung gezielt beraten; durch die individuelle Stärken-Schwächen-Analyse kann im Verlauf der Teilnahme sowohl im Unterricht als auch in der betrieblichen Praxis an fachlichen und/oder persönlichen „Defiziten“ gearbeitet werden.

9.3 Formale und globale Zielsetzung

Formales Ziel des Grundausbildungslehrgangs ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sprich eine betriebliche Ausbildung. Darüber hinaus sollen Wege vermittelt werden, sich auch später immer wieder neue Perspektiven und konkrete Schritte erarbeiten zu können. Global formuliert: *Das Lernen lernen* – Ziele definieren, eigene Lernformen finden und anwenden, Ergebnisse präsentieren und immer wieder zu überprüfen.

Wichtig ist dabei

- das Vorstellen unterschiedlicher Lernmöglichkeiten,
- Raum und Zeit für das eigene Ausprobieren der dargestellten Methode sowie
- eine konkrete Anleitung zur Bewertung und Verarbeitung des so gewonnenen Wissens.

9.3.1 „E-Learning“ – Einführung und Umsetzung

Welche Rolle spielt nun das E-Learning bei dem Anliegen, den jeweiligen Teilnehmern zu ermöglichen, ihre Lernprozesse selbst zu steuern?

E-Learning als Kombination von interaktiver multimedialer Lernsoftware mit modernen Informations- und Kommunikationssystemen bietet eine Form der Weiterbildung über alle Grenzen hinweg – auf die zentralen Server kann weltweit zugegriffen werden. Durch die Verknüpfung von Datenbanken und Lernprogrammen steht ständig aktualisiertes Wissen allen Nutzern jederzeit zur Verfügung. In dieser offenen Lernumgebung kann jeder Teilnehmer individuell und aktiv Wissen erwerben.

Flexible Konzepte des E-Learning ermöglichen dem Einzelnen die je eigene Auswahl zwischen unterschiedlichen Lernwegen und erweitern so die persönliche Leistungsfähigkeit durch Bildungsangebote, die sich an den Bedürfnissen des jeweiligen Nutzers orientieren – eine absolute Notwendigkeit, wenn eine Gruppe eine sehr heterogene Zusammensetzung hinsichtlich der Wissensstände aufweist. Zudem besteht die Möglichkeit, auf diese Weise berufsbegleitend anerkannte Abschlüsse zu erwerben. Hinsichtlich der räumlichen und zeitlichen Dimension kann hier also durchaus von selbstgesteuerten Lernprozessen gesprochen werden.

Der *Einsatz von E-Learning im EDV-Unterricht* der Jugendlichen erfolgte in Kooperation mit dem „Virtuellen Campus Bayern“ (VCB), Anbieter einer Plattform für E-Learning mit unterschiedlichen Angeboten. Zur Verfügung stand das kom-

plette Paket Microsoft Office sowie Microsoft Frontpage und ein Kurs zu den Grundlagen der Datenverarbeitung. Es ist naheliegend zum Erlernen des Umgangs mit einem Computer bzw. der entsprechenden Anwendungssoftware auch einen Rechner einzusetzen – „learning by doing“.

9.3.2 Praktische Vorgehensweise

Aufgrund der extrem unterschiedlichen Kenntnisstände in der Gruppe werden mit den einzelnen Teilnehmern individuelle Zielvereinbarungen getroffen, in welcher Zeit welches Programm⁷ durchgearbeitet werden soll. Entsprechend den jeweils erforderlichen Kenntnissen und Qualifikationen⁸ können im direkten Vergleich zwischen dem aktuellen EDV-Kenntnisstand des Jugendlichen und den Anforderungen der Betriebe Lücken entdeckt und gezielt bearbeitet werden. Eine von beiden Seiten getroffene Vereinbarung, festgelegt in einem Förderplan, legt fest, bis zu welchem Zeitpunkt welches Programm mit welchem Ziel absolviert werden muss.

Die Internetplattform wird von einem entsprechend geschulten Dozenten vorgestellt. Beispielhaft wird ein Kapitel gemeinsam durchgearbeitet, damit die Handhabung und die Benutzeroberfläche bekannt sind. Zusätzliche virtuelle Hilfen (Emailanfragen, virtueller Klassenraum, Forum) werden eingeführt und genutzt, um die Vorgehensweise zu demonstrieren. Im Anschluss können konkrete Fragen gestellt werden, dann fällt der Startschuss. Der Fachtrainer steht zunächst noch mit Rat und Tat zur Seite, zieht sich dann jedoch mehr und mehr zurück, bis jeder Teilnehmer in der Lage ist, einzelne Kapitel selbstständig durchzuarbeiten.

Zum Abschluss jedes virtuellen Kurses gibt es einen Test, dessen Ergebnis gespeichert und in Form eines Zertifikates an den Teilnehmer rückgemeldet wurde. So ist gleichzeitig für die Betreuer eine Kontrolle des jeweils Erreichten möglich.

Folgende *Probleme* sind in der Praxis aufgetreten:

- Der institutionelle Rahmen ist bezüglich der geforderten Qualifikationen sehr starr, d.h. der Nutzer hat in diesem Fall klare örtliche und zeitliche Vorgaben – ein Umstand, der einen wesentlichen Vorteil des E-Learning aushebelt. Selbstgesteuertes Lernen im eigentlichen Sinne ist so nicht gegeben.
- Die Entscheidung über die grundsätzlichen Lerninhalte wird von den Teilnehmern nicht selbst getroffen, lediglich die Reihenfolge der Kurse ist wählbar. So gibt es verschiedene Rückmeldungen von Seiten der Nutzer, dass für sie

⁷ Programm meint in diesem Fall, dass mit Hilfe einer speziellen Lern-Plattform bestimmte EDV-Kenntnisse vermittelt werden sollen, hier konkret z.B. der selbstständige Umgang mit Microsoft Word.

⁸ vorangegangene Unterrichtseinheit zu den eig. Stärken und Schwächen und zur Berufsorientierung als notwendige inhaltliche Voraussetzung

wichtige Inhalte fehlen. Auch dies steht dem selbstgesteuerten Lernen im eigentlichen Sinn⁹ diametral entgegen.

- Für EDV-Anfänger stellt sich die Benutzeroberfläche sehr undurchsichtig dar (zu wenig virtuelle Hilfen, ständiger Bedarf an Erklärungen durch den Trainer). Das bedeutet auch, das E-Learning in dieser Form den unterschiedlichen Lern-typen¹⁰ nicht gerecht wird, wenn ein Teilnehmer bestimmte Hilfestellungen, z.B. Visualisierung auf dem virtuellen Whiteboard oder das Forum, aufgrund des fehlenden Überblicks nicht wahrnehmen kann.
- Die soziale Dimension des Lernens und die Bedürfnisse der Teilnehmer wurden zu wenig berücksichtigt (Inhalte, Lernform, Austauschmöglichkeit). Erschwerend kam hinzu, dass die individuelle Betreuung bei Rückfragen aufgrund der hohen Anzahl der Teilnehmenden nicht ständig gewährleistet werden konnte.
- Bei einigen Teilnehmern haben sich grundsätzlich negative Erfahrungen manifestiert, hinzu kommt die mangelnde Eigenmotivation. Die fehlende berufliche Orientierung verhindert zudem eine klare eigene Zielsetzung, so dass dem Teilnehmer auf lange Sicht die Einsicht in den Sinn und Zweck des Lernens verloren geht.

9.4 E-Learning als Baustein auf dem Weg zu selbstgesteuerten Lernprozessen?

Eine konkrete Umsetzung der Evaluation in Form von Fragebögen o.ä. liegt noch nicht vor. Ein gemeinsames Resümee mit den Teilnehmern ergab sehr unterschiedliche Feedbacks. Es fehlten bei einigen klare (realistische) Einschätzungen ihrer fachlichen „Lücken“ und konkrete Zielvorstellungen – eine definitive Voraussetzung für die eigene Lernmotivation.

Motivation, Leistungsbereitschaft und eine selbstständige Arbeitsweise können aufgrund bereits manifestierter Lernerfahrungen auch durch andere Lernangebote nicht oder nur teilweise entwickelt werden. Eine wesentliche Voraussetzung für selbstgesteuerte Lernprozesse ist eben auch eine innere Bereitschaft, sich Wissen anzueignen, sich auf Neues einzulassen, was über die bisherigen Lernerfahrungen hinausgeht und entsprechend mehr Engagement erfordert.

Der Vorteil gegenüber dem traditionellen Einsatz von Dozenten liegt auf der Hand: Speziell bei heterogenen Gruppenzusammensetzungen kann ein einzelner Trainer den sehr unterschiedlichen Wissensständen kaum gerecht werden. Um der Gefahr

⁹ Selbstgesteuertes Lernen heißt nicht nur eine Wahl bezüglich der Lernform, sondern auch hinsichtlich des Lerninhalts.

¹⁰ s. Lernberatung, Kap. 6.

vorzubeugen, dass die Lernenden sich mit dem Rechner allein gelassen fühlen und um die Gruppe gezielt anzuleiten und die einzelnen in ihrem Lernprozess zu begleiten, ist die Betreuung durch geschulte Fachtrainer ein unverzichtbarer Bestandteil. Ein solcher „Lernbegleiter“ sieht sich hohen Anforderungen ausgesetzt – er darf die soziale Komponente des Lernens nicht aus dem Blick verlieren, muss technisch versiert sein und eine genaue Kenntnis der Angebote der Lernplattformen besitzen, um entsprechende Hilfen anbieten zu können. Darüber hinaus sollte er in der Lage sein, parallel auch andere Lernformen im Unterricht einzusetzen, um das E-Learning sinnvoll ergänzen zu können (Kleingruppenarbeit, Visualisierungs- und Präsentationstechniken, Anleitung und Moderation von Diskussionen). Dies wäre ein Schritt hin zum Einsatz des „Blended Learning“ als Verknüpfung unterschiedlicher Lernsituationen!

Aufgrund der fehlenden Vorerfahrungen muss ein Konzept entwickelt werden, dass das Lernen insgesamt zu einem positiven Erlebnis werden lässt – nur so verstärkt sich der Lerneffekt. Dies unterstreicht letztendlich die Notwendigkeit einer professionellen inhaltlichen Kooperation von Schulen, Bildungsträgern und Ausbildungsbetrieben.

Mögliche Leitfragen:

- Inwieweit können die Lernenden z.B. tatsächlich die erworbenen Kenntnisse in der betrieblichen Praxis anwenden?
- Sind sie in der Lage, Anwenderprogramme selbstständig zu nutzen?
- Werden die Lernenden angeregt und motiviert, weitere Lernformen auszuprobieren und Lernprozesse eigenverantwortlich zu realisieren?

Im Optimalfall können die jeweiligen Stärken und Schwächen unterschiedlicher Lernmethoden einander ergänzen. Folglich beinhaltet *Blended Learning* die Verbindung von technologie-gestütztem Lernen mit traditionellen Lernformen. E-Learning als interaktiver Multimediaeinsatz ist damit ein Baustein einer ganzen *Lernstruktur*, in der alle einzelnen Elemente aufeinander verweisen und damit ein *Netzwerk* unterschiedlicher Lernmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Nur so ergeben sich vielfältige Wege, verschiedenen Lerntypen gerecht zu werden und über die räumliche und zeitliche Dimension hinaus selbstgesteuerte Lernprozesse, selbstbestimmte Lerninhalte und Lernformen zu ermöglichen. Innerhalb eines solchen Netzwerks *kann* E-Learning eine wichtige Rolle spielen, wenn als Anliegen formuliert wird, dass es den Teilnehmern ermöglicht werden soll, ihre Lernprozesse selbst zu steuern.

Selbstgesteuertes Lernen als Anspruch und Ziel wird geprägt durch Interaktion und die Integration neuen Wissens in bestehende Erfahrungshorizonte – und stellt somit einen dauerhaften Prozess in wachsender Eigenverantwortung dar. Beschränkt sich dieser Anspruch auf „reines“ E-Learning und die Vermittlung von Fachwissen, so ist er bei weitem zu eindimensional, um den Anforderungen an eine *ganzheitliche*

Qualifizierung genügen zu können. Es bleibt die Frage im Raum stehen, inwieweit eigenverantwortliches technologiegestütztes Lernen zur Persönlichkeitsentwicklung (bzw. zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen) beiträgt.

10 Kommunikationstraining für Jugendliche

Gerd Albert

Nach folgendem Konzept wurde das Seminar "Kommunikationstraining mit Jugendlichen" am 31.03. und 01.04.2004 in der AMsL durchgeführt:

Thema der Veranstaltung	Teamentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung Kommunikation und Konfliktregelung
<i>Lehrgangsziele</i>	Auszubildende müssen untereinander und mit Ausbildern, Lehrern und Sozialpädagogen erfolgreich kommunizieren. Sie sollen in der Lage sein das Kommunikations- bzw. Konfliktverhalten in Ihrem Unternehmen positiver zu gestalten, um so die Zusammenarbeit / Ausbildung wesentlich zu verbessern. Kommunikationsfähigkeit und Teamfähigkeit sind grundlegende soziale Kompetenzen eines jeden Arbeitnehmers und wichtig für die Persönlichkeitsentwicklung.
<i>Inhalte „Teamarbeit“</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze der Teamarbeit • Teamaufgaben und Methoden • Der „ideale“ Mitarbeiter • Das „ideale“ Team • Stufen der Teamentwicklung • Rollen in Teams • Faktor Kooperation
<i>Inhalte „Persönlichkeitsentwicklung“</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des Verhaltens • Erstellen des eigenen Persönlichkeits-Profiles • Definition und Verständnis des eigenen Verhaltensstils • Würdigung des Verhaltensstils des Anderen • Erstellen eines persönlichen Arbeitsplans zur Leistungssteigerung
<i>Inhalte „Kommunikation“</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Kommunikation & Information • Erkennen des eigenen Kommunikationsverhaltens • Tools zur Verbesserung der Kommunikation • Kommunikationsmodelle • Aktives Zuhören • Feedback • Konstruktive Teamgespräche
<i>Inhalte „Konfliktbewältigung“</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktdiagnose • Eigenes Konfliktverhalten erkennen und Verhaltensspektrum erweitern • Konstruktiver Umgang mit Konflikten • Instrumente der Konfliktlösung • Wege der Konfliktlösung für den betrieblichen Alltag
Bei diesem Workshop kommen folgende Methoden zum Einsatz:	<ul style="list-style-type: none"> • Trainer-Input • Intensive praxiserprobte Übungen • Praxisnahe Rollenspiele • Einzel- und Gruppenarbeit • Praxisfälle • Diskussionen

Impressum

Pädagogische Leitung

*Ursula Martens-Berkenbrink &
Reinhard Zabel*
amsl_vhs@gmx.de
Tel.: 0531-1205241

AMSL
Hintern Brüdern 23
38100 Braunschweig



www.vhs-braunschweig.de
www.viel-wissen.de

Beiträge von

Antje Kämpfe
a.kaempfe@gmx.net
Tel.: 0531-58006-0

DAA
Deutsche Angestellten
Akademie
Ernst-Amme-Str. 24
38114 Braunschweig



www.daa-braunschweig.de

Brigitte Vaupel
info@prokik.de
Tel.: 05 31 / 2 60 11 26

Projektwerkstatt Kinder- und
Jugendkultur e.V.
Alter Weg 17
38124 Braunschweig



www.prokik.de

Gerd Albert
gerd.albert@teutloff.de
Tel.: 0531-80905-17

Teutloff-Schule
Gemeinnützige
Schulgesellschaft mbH
Frankfurter Str. 254
38122 Braunschweig



www.teutloff.de

Gertrud Terhünen
ambet@t-online.de
Tel.: 0531-25657-40

Gerontopsychiatrische
Beratungsstelle
ambet e.V.
Triftweg 73
38118 Braunschweig



www.ambet-bs.de

Heinz-Dieter Behme
heinz.dieter.behme@volkswagen.de
Tel.: 05341-23-2962

Volkswagen Coaching GmbH
Braunschweig/Salzgitter
Postfach 311176
38231 Salzgitter



www.vw-coaching.de

K.P. Ulbrich
ruz.dowesee_braunschweig@t-
online.de
Tel.: 0531-320 576

Regionales
Umweltbildungszentrum
Dowesee 2
38112 Braunschweig



www.ruz.-dowesee-braunschweig.de

Uta Löffler
Uta.loeffler@t-online.de

Schreiblehrerin, Literatur- und Theaterwissenschaftlerin M.A

Redaktion und Textgestaltung

Silke Gausche
s.gausche@learn-business.de
Tel.: 0531-7997 848

learn business
Körnerstraße 6
38102 Braunschweig



www.learn-business.de