

# Endbericht

## Evaluierung des Transfers

**Stand:**

Graz, April 2009

**Zeitraum:**

1.11.2007 – 31.3.2009

**Organisation:**

Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung

**verfasst von:**

Mag.<sup>a</sup> Edith Pöhacker und Dr.in Doris Kapeller

## Inhaltsangabe:

<b>1. EINLEITUNG.....</b>	<b>5</b>
<b>2. METHODEN UND DESIGN.....</b>	<b>7</b>
2.1 TEILNEHMERINNEN DER EVALUIERUNG .....	7
2.1.1 Rollen im Transfer .....	7
2.2 ABLAUF DER EVALUIERUNG.....	8
2.2.1 Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten .....	10
2.2.2 Überblick über die Bausteine des Transfers der learn forever-Lernangebote.....	11
<b>3. EVALUIERUNG DER AUSGANGSSITUATION .....</b>	<b>12</b>
3.1 EINLEITUNG .....	12
3.2 STARTWORKSHOP DER TRANSFERGEBENDEN ORGANISATIONEN .....	12
3.2.1 Gesamtziele des Transfers .....	12
3.2.2 Ziele und Erfolgskriterien auf Organisationsebene.....	13
3.2.3 Ziele und Erfolgskriterien für die Ebene der pädagogischen Leitung.....	14
3.2.4 Ziele und Erfolgskriterien der Weiterbildung, der Einschulung sowie der Lernprozessmoderation .....	14
3.2.5 Reflexion.....	15
3.3 INTERVIEWS MIT DEN ORGANISATORISCHEN UND PÄDAGOGISCHEN LEITERINNEN.....	15
3.3.1 Die Bildungseinrichtungen und ihre Teilnahme am Transfer .....	15
3.3.2 Bisherige Aktivitäten im Transfer.....	19
3.3.3 Rollenverteilung und Zusammenarbeit im Transfer.....	22
3.3.4 Das Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen.....	25
3.3.5 Das Bildungsangebot in den Einrichtungen.....	28
3.3.6 Die Qualitätsstandards von learn forever .....	31
3.3.7 Die MitarbeiterInnen der Bildungseinrichtungen und learn forever .....	33
3.3.8 Selbstgesteuertes Lernen .....	36
3.3.9 Erwartungen und Ziele in learn forever .....	37
3.3.10 Nachhaltigkeit und Implementierung .....	41
3.4 ZUSAMMENFASSUNG .....	44
<b>4. ZWISCHENEVALUIERUNG .....</b>	<b>46</b>
4.1 EINLEITUNG .....	46

4.2 TELEFONINTERVIEWS MIT DEN TRANSFERNEHMERINNEN UND TRANSFERBEGLEITERINNEN	46
4.2.1 <i>Beginn der Zusammenarbeit</i> .....	46
4.2.2 <i>Die Rollenverteilung und Vorkenntnisse der Transferpartnerinnen</i> .....	47
4.2.3 <i>Die Qualitätsstandards</i> .....	48
4.2.4 <i>Die Öffentlichkeitsarbeit und Infoveranstaltung</i> .....	48
4.2.5 <i>Die Auswahl der Teilnehmerinnen und das Bereitstellen von Zusatzangeboten</i> ...	50
4.2.6 <i>Die Vernetzung</i> .....	53
4.2.7 <i>Die Weiterbildung</i> .....	54
4.2.8 <i>Die Einschulung und Hospitationen</i> .....	56
4.2.9 <i>Die Umsetzung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten</i> .....	57
4.2.10 <i>Der Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin</i> .....	58
4.2.11 <i>Die Zusammenarbeit</i> .....	59
4.2.12 <i>Positives und Negatives im Transfer</i> .....	61
4.2.13 <i>Die Implementierung von learn forever in die Bildungseinrichtung</i> .....	64
4.3 ZUSAMMENFASSUNG .....	65
<b>5. ABSCHLUSS DER EVALUIERUNG.....</b>	<b>68</b>
5.1 EINLEITUNG .....	68
5.2 QUALITATIVE INTERVIEWS DER TRANSFERNEHMERINNEN .....	68
5.2.1 <i>Die Zielgruppenakquise</i> .....	68
5.2.2 <i>Das Besondere bei der Zielgruppe, den Teilnehmerinnen</i> .....	69
5.2.3 <i>Umgang mit interessierten Frauen, die nicht teilnehmen konnten</i> .....	71
5.2.4 <i>Der Verlauf des Transfers und seine Erfolgsfaktoren</i> .....	72
5.2.5 <i>Schwierigkeiten im Transfer</i> .....	74
5.2.6 <i>Reflexionen</i> .....	75
5.2.7 <i>Das Medienecho</i> .....	76
5.2.8 <i>Veränderung innerhalb der Bildungseinrichtung durch learn forever</i> .....	77
5.2.9 <i>Die Qualitätsstandards</i> .....	79
5.2.10 <i>Die Rollenverteilung: Organisation – Pädagogische Leitung – Lernprozessmoderation</i> .....	80
5.2.11 <i>Bildungsbenachteiligte Frauen als neue Zielgruppe für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung?</i> .....	81
5.2.12 <i>Zukunftspläne, Weiterführung und Implementierung</i> .....	82
5.2.13 <i>Erkenntnisse aus dem Transfer</i> .....	84
5.2.14 <i>Was sollte man bei einem erneuten Transfer anders machen?</i> .....	85
5.3 TELEFONINTERVIEWS DER LERNPROZESSMODERATORINNEN .....	85
5.3.1 <i>Die Weiterbildung</i> .....	85
5.3.2 <i>Verlauf Lernarrangement „Lernen gestalten“ / Mobile IKT-Lernwerkstatt und der Rollenwechsel</i> .....	88
5.3.3 <i>Probleme in den Lernarrangements „Lernen gestalten“ und den Mobilen IKT-Lernwerkstätten</i> .....	91
5.3.4 <i>Neues im Lernarrangement „Lernen gestalten“ und in der Mobile IKT-Lernwerkstatt</i> .....	91
5.3.5 <i>Die Zielgruppe bildungsbenachteiligten (bzw. lernungewohnten ) Frauen</i> .....	92

5.3.6 Persönliche Veränderungen durch learn forever .....	93
5.4 QUALITATIVE INTERVIEWS DER TRANSFERGEBERINNEN .....	94
5.4.1 Erkenntnisse .....	94
5.4.2 Die Qualitätsstandards und die Rollenverteilung in learn forever .....	95
5.4.3 Die Erfolgskriterien im Transfer .....	96
5.4.4 Änderungen für zukünftige Transfers .....	97
5.5 ZUSAMMENFASSUNG .....	98
<b>6. GESAMTANALYSE .....</b>	<b>101</b>
6.1 VERGLEICH DER DREI EVALUIERUNGSZEITPUNKTE .....	101
6.2 ZUSAMMENFASSUNG DER TRANSFEREVALUIERUNG .....	104
6.3 EMPFEHLUNGEN FÜR ZUKÜNFTIGE TRANSFERS .....	109
<b>7. ANHÄNGE .....</b>	<b>110</b>
7.1 DIE EVALUIERUNG DER WEITERBILDUNG „VON DER TRAINERIN ZUR MODERATORIN VON SELBSTGESTEUERTEN LERNPROZESSEN“ .....	110
7.1.1 Die Evaluierung der einzelnen Workshops .....	110
7.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“ .....	133
7.2 DIE EVALUIERUNG DES LERNARRANGEMENTS „LERNEN GESTALTEN“ UND DES LERNTREFFS IN HALLEIN .....	136
7.2.1 Evaluierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein .....	136
7.2.2 Evaluierung des Lerntreffs in Hallein .....	144
7.2.3 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	146
7.3 DIE EVALUIERUNG DES LERNARRANGEMENTS „LERNEN GESTALTEN“ UND DES LERNTREFFS IN ROHRBACH .....	147
7.3.1 Evaluierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Rohrbach .....	147
7.3.2 Evaluierung des Lerntreffs in Rohrbach .....	155
7.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	157
7.4 DIE EVALUIERUNG DER MOBILEN IKT-LERNWERKSTATT UND DES LERNNETZWERKS IN ST. PAUL IM LAVANTTAL .....	158
7.4.1 Zwischenbilanz der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in St. Paul .....	158
7.4.2 Abschlussreflexion der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in St. Paul .....	160
7.4.3 Evaluierung des Lernnetzwerks in St. Paul .....	163
7.5 DIE EVALUIERUNG DER MOBILEN IKT-LERNWERKSTATT UND DES LERNNETZWERKS IN SITTERSDORF .....	166
7.5.1 Zwischenbilanz der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in Sittersdorf .....	166
7.5.2 Abschlussreflexion der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in Sittersdorf .....	168
7.5.3 Evaluierung des Lernnetzwerks in Sittersdorf .....	171

## 1. Einleitung

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung ist im Rahmen von learn forever für die Durchführung der Evaluierung zuständig. In learn forever I<sup>1</sup> wurden das Lernarrangement „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt entwickelt, um bildungsbenachteiligten Frauen<sup>2</sup> den Zugang zum Lernen zu erleichtern und Weiterbildung für diese Zielgruppe möglich zu machen. Das erste Lernangebot, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ basiert auf dem didaktischen Modell des Lernarrangements. Es setzt bei den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Frauen an und zielt gleichzeitig auf einen Know-how-Aufbau im IKT-Bereich und auf eine Förderung von Selbstlernkompetenzen im Hinblick auf künftige selbstgesteuerte Lernprozesse ab. Mit dem zweiten Lernangebot, der Mobilen IKT-Lernwerkstatt, gelingt der (Wieder-)Einstieg ins Lernen und erste Begegnungen mit selbstgesteuertem Lernen über den Aufbau von IKT-Kenntnissen zur Nutzung von E-Government.

Diese Lernangebote wurden schließlich in zwei Bundesländern durchgeführt, von Peripherie evaluiert und für gut empfunden. Daraufhin wurde in learn forever II ein Konzept erarbeitet und wurden Qualitätsstandards formuliert, um die Mobile IKT-Lernwerkstatt und das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in drei österreichische Regionen zu transferieren: in den Bezirk Rohrbach (Oberösterreich), nach Hallein (Salzburg) und in den Bezirk Völkermarkt und Wolfsberg (Kärnten). Das Ziel des „Transfers in die Regionen“ ist die nachhaltige Verankerung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen in der österreichischen Weiterbildungslandschaft. Nähere Informationen zu den Lernangeboten und den Qualitätsstandards finden sich auf der Webseite [www.learnforever.at](http://www.learnforever.at).

Im Rahmen der Evaluierung wird nun von Peripherie geprüft, ob das erarbeitete Konzept des Transfers (inklusive der Qualitätsstandards) aufgeht und die Lernangebote erfolgreich durchgeführt werden können. Der Transfer wurde dabei von Anfang bis zum Ende begleitet. Die Evaluierung war in drei Phasen prozesshaft angelegt. Dementsprechend ist der Bericht auch in drei wesentliche Abschnitte unterteilt, der Evaluierung der Ausgangssituation, der Zwischen- und der Endevaluierung. Die separate Evaluierung der drei Phasen ermöglicht es, den am Projekt beteiligten Personen im Prozess Rückmeldungen zu geben und auf auftretende Probleme hinzuweisen. Daher ist auch der Endbericht in drei Abschnitte gegliedert. Zunächst werden, nach der Einleitung, die an der Transferevaluierung teilnehmenden Personen und ihre Bildungseinrichtung vorgestellt und die verwendeten Methoden und der Ablauf der gesamten Evaluierung erläutert. Im Anschluss werden in den nächsten drei Kapiteln die Ergebnisse der drei Evaluierungsphasen beschrieben. Dabei ist zu beachten, dass diese jeweils getrennt voneinander anzusehen sind. Da die Weiterbildung der Lernprozessmoderatorinnen und die Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten durch die Teilnehmerinnen separat

---

<sup>1</sup> Das EQUAL-Projekt wurde vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur gefördert und von Juli 2005 bis April 2007 umgesetzt.

<sup>2</sup> Definition der learn forever-Zielgruppe: „Bildungsbenachteiligte erwerbstätige und nicht erwerbstätige Frauen, ohne bzw. mit geringer Berufsausbildung, die über keinen bzw. niedrigen Qualifikationsabschluss bis zur Berufsbildenden Mittleren Schule verfügen und die, seit 2 Jahren an keiner (Weiter-)Bildungsveranstaltung teilgenommen haben, die unmittelbar für die Erwerbsarbeit verwertbar ist. Der Schwerpunkt wird insbesondere auf bildungsbenachteiligte Frauen gelegt, deren höchste abgeschlossene Ausbildung, die Pflichtschule ist.“

zusammengefasst wurden, werden die Ergebnisse in diesem Bericht nur überblicksweise wiedergegeben. Die ausführliche Darstellung ist im Anhang zu finden. Abschließend werden die drei Zeitpunkte der Evaluierung und die Veränderungen, die über den gesamten Zeitraum festzustellen sind, miteinander verglichen und Empfehlungen für zukünftige Transfers formuliert. Darüber hinaus sollte hier noch darauf hingewiesen werden, dass die Evaluierung des Transfers von November 2007 bis Juli 2008 stattgefunden hat und Entwicklungen insbesondere im Bereich der Implementierung und Weiterführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten außerhalb dieses Zeitraums nicht berücksichtigt werden konnten.

Weiters soll an dieser Stelle auch auf den Wandel der Begrifflichkeit in learn forever von „lernungewohnt“ zu „bildungsbenachteiligt“ aufmerksam gemacht werden. Zu Beginn von learn forever II wurde die Zielgruppe als lernungewohnt beschrieben. Jedoch waren die Beteiligten mit dem Begriff recht unzufrieden und nach längerer Diskussion hat man sich schließlich auf den Begriff bildungsbenachteiligt geeinigt, der fortan verwendet wird. Da der Großteil der qualitativen Interviews im Rahmen der Transferevaluierung vor Einführung des neuen Begriffs stattgefunden hat, wird er in diesem Bericht teilweise noch verwendet. In erster Linie deswegen, weil die unterschiedliche Bedeutung in vielen Aussagen eine wesentliche Rolle spielt und die interviewten Transferpartnerinnen an einigen Stellen ihr Unbehagen über den Begriff zum Ausdruck bringen.

## 2. Methoden und Design

### 2.1 Teilnehmerinnen der Evaluierung

Im ersten Projekt learn forever wurden Konzepte für neue Lernangebote, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ und die IKT-Lernwerkstatt, erarbeitet und erfolgreich durchgeführt. In der nunmehr zweiten Runde von learn forever werden diese Angebote in drei Einrichtungen der Erwachsenenbildung in drei Regionen Österreichs, nämlich Hallein, Rohrbach und Völkermarkt transferiert. Das bedeutet, dass jene Einrichtungen der Erwachsenenbildung und ihre Mitarbeiterinnen, die für die Durchführung in learn forever I verantwortlich waren, nun den Part der Transfergeberinnen übernehmen und die teilnehmenden Bildungseinrichtungen über den gesamten Transfer begleiten.

#### 2.1.1 Rollen im Transfer

Im Folgenden werden die Rollen und Funktionen, wie sie für die Lernangebote von learn forever verwendet werden, vorgestellt. Diese können sowohl von einer als auch von mehreren Personen in den Bildungseinrichtungen übernommen werden:

Leitung der Bildungseinrichtung bzw. Organisatorische Leitung

Diese hat Entscheidungskompetenz hinsichtlich

- Bereitstellung der benötigten Ressourcen: Finanzen, Infrastruktur, Personal
- Organisationsentwicklung (inklusive Personalentwicklung)
- Qualitätssicherung

Pädagogische Leitung

- MitarbeiterIn, der/die für die gesamte Durchführung des Lernangebots von learn forever (von der Planung bis zur Evaluierung) verantwortlich ist

Lernprozessmoderatorin

- Mitarbeiterinnen, die die Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen umsetzen

Jede teilnehmende Bildungseinrichtung wird von den Transfergeberinnen auf allen drei Ebenen während des gesamten Transfers begleitet. Dabei arbeiten Prisma - Zentrum für Ausbildung und Beruf und eb projektmanagement gmbh mit der Volkshochschule Völkermarkt, agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft und nowa Netzwerk für Berufsausbildung mit der Volkshochschule Hallein sowie die Frauenstiftung Steyr mit dem ALOM FrauenTrainingsZentrum Rohrbach zusammen. Die Transferbegleiterinnen sowie die Transfernehmerinnen und Lernprozessmoderatorinnen werden im gesamten Transfer in die Evaluierung durch Peripherie einbezogen.

Auch wenn an der Evaluierung nur Frauen teilnehmen, so sind an dem Projekt auch Männer beteiligt. Insbesondere die Direktoren der Bildungseinrichtungen zeigen großes Interesse an

learn forever und sind vor allem in der Anfangsphase an den Sitzungen der Transfergeberinnen und Transfernehmerinnen beteiligt.

## **2.2 Ablauf der Evaluierung**

Die Evaluierung des Transfers der Mobilen IKT-Lernwerkstatt sowie des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in die teilnehmenden Organisationen wurde als begleitende Prozessevaluierung angelegt. Dabei wurden zu drei Zeitpunkten Erhebungen durchgeführt und im Anschluss analysiert. Durch diese ständige Begleitung können die Ergebnisse der Evaluierung den Beteiligten jederzeit rückgemeldet und kann auf mögliche Probleme aufmerksam gemacht werden. Die Transfergeberinnen haben somit auch die Möglichkeit, während des Transfers stärker auf wichtige Themenbereiche einzugehen und Korrekturen vorzunehmen. Zudem wurden die Vernetzung der pädagogischen Leiterinnen sowie die Aktivitäten in der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Interviews erhoben und nicht, wie zunächst geplant, separat in die Evaluierung einbezogen.

In der ersten Phase, der Evaluierung der Ausgangssituation, wurde ein Startworkshop mit den Transfergeberinnen<sup>3</sup> veranstaltet. Darin sind die Ziele und Erfolgskriterien des Transfers erarbeitet und diskutiert sowie die Erwartungen an die Evaluierung abgeklärt worden. Dieser Workshop eignete sich gut, die teils ähnlichen und teils unterschiedlichen Zielvorstellungen des Expertinnennetzwerks learn forever zusammenzutragen und zu diskutieren. Die für den Transfer wichtigen Aspekte konnten so in der Evaluierung aufgegriffen und berücksichtigt werden.

Darüber hinaus wurde das Konzept der Transferevaluierung allen beteiligten Akteurinnen in einer gemeinsamen learn forever - Veranstaltung<sup>4</sup> präsentiert und wurden auftretende Fragen beantwortet.

Weiters haben persönliche Interviews<sup>5</sup> mit den organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen in den drei Transferregionen, Völkermarkt, Hallein und Rohrbach, stattgefunden. In diesen wurden neben den bisherigen Aktivitäten vor allem auch die Organisationsstruktur, der Bewusstseinsstand der Partnerinnenorganisation über learn forever und die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sowie die Erwartungen an die Projektteilnahme und Ziele der Bildungseinrichtungen in learn forever näher besprochen. Interviews bieten den befragten Personen die Möglichkeit, von sich aus zu erzählen und auch die Arbeit der eigenen Einrichtung genauer zu beleuchten. Dadurch konnte gleich zu Beginn sehr viel in Erfahrung gebracht werden, was für den Transfer und dessen Evaluierung von großer Bedeutung war.

Zeitgleich startete auch die Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“<sup>6</sup>. Diese diente einerseits als Vorbereitung für die

---

<sup>3</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2) : Transfer-Startworkshop

<sup>4</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2) : Transfer-Startworkshop

<sup>5</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2): nach dem Transfer-Startworkshop und während der Weiterbildung

<sup>6</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2): Weiterbildung für und Einschulung der Lernprozessmoderatorinnen

Lernprozessmoderatorinnen der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein und Rohrbach, sowie den beiden Mobilien IKT-Lernwerkstätten in Kärnten. Darüber hinaus konnte jede der drei Bildungseinrichtungen insgesamt drei Trainerinnen für die Weiterbildung anmelden. Damit wurde der Know-how-Aufbau in den Einrichtungen gewährleistet. Zudem nahmen an der Weiterbildung auch Trainerinnen der transfergebenden Einrichtungen teil. Sie setzten in der Folge ebenfalls weitere Lernarrangements „Lernen gestalten“ um. Peripherie evaluierte diese Weiterbildung mit Hilfe von Fragebögen zu den einzelnen Workshops. Die einzelnen Workshops wurden ausgewertet, in einem Bericht zusammengefasst und die Ergebnisse der Weiterbildungsleitung und in der Folge dem Weiterbildungsteam rückgemeldet.

Nach dem Ende der Weiterbildung folgte die zweite Phase, die Zwischenevaluierung<sup>7</sup>. Da diesmal sowohl die Transfernehmerinnen als auch die Transfergeberinnen, insgesamt dreizehn Personen, befragt werden sollten, wurde die Methode der Telefoninterviews gewählt. Dies war auch aufgrund des recht knappen Zeitrahmens von Vorteil. Thema dieser Interviews war der bisherige Verlauf des Transferprozesses sowie des Standes der Umsetzung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstatt. Die Ergebnisse, die in all den bisherigen Interviews sowie aus der Weiterbildung erzielt wurden, sind anschließend in der Zwischenpräsentation vorgestellt und mit den Transferbegleiterinnen diskutiert worden.

Die dritte Phase der Prozessevaluierung umfasste persönliche Interviews<sup>8</sup> mit transfernehmenden und transfergebenden Partnerinnen. Inhalte der Interviews waren die Aktivitäten der letzten Wochen sowie ein Rückblick und eine Beurteilung des gesamten Transfers. Durch diese persönlichen Interviews hatten die Beteiligten zum Schluss noch einmal die Möglichkeit, über den gesamten Transfer zu reflektieren und ihnen wichtige Themen hervorzuheben. Die Durchführung erfolgte recht unterschiedlich, teils handelte es sich um Einzelinterviews, teils wurde das Gespräch mit zwei Projektmitarbeiterinnen einer Bildungseinrichtung abgehalten. Aufgrund von Termenschwierigkeiten fand ein Interview telefonisch statt. Darüber hinaus wurden telefonische Interviews mit den vier Lernprozessmoderatorinnen durchgeführt. Diese ersetzten die zunächst geplante Gruppendiskussion am Ende. Somit konnten die Erfahrungen der Lernprozessmoderatorinnen nicht nur in Bezug auf die Weiterbildung, sondern auch über den Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten sowie des gesamten Transfers erhoben werden. Die Inhalte aller Interviews wurden anschließend ausgewertet und gemeinsam mit den Ergebnissen der vorangegangenen Projektphasen analysiert und in die Endpräsentation eingearbeitet.

---

<sup>7</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2): nach dem Ende der Weiterbildung und vor bzw. während der Umsetzung der Lernangebote (Prozessbegleitung pädagogische Leitung, Lernprozessmoderatorin und organisatorische Leitung)

<sup>8</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2): nach dem Ende der Lernangebote und vor Abschluss des gesamten Transferprozesses (Projektabschluss-Sitzung)

## 2.2.1 Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten<sup>9</sup>

Im Rahmen der Evaluierung des Transfers wurden auch die Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen genauer untersucht. In Kärnten wurden zwei Mobile IKT-Lernwerkstätten in zwei Gemeinden durchgeführt. Das Konzept der Evaluierung hat Peripherie von Prisma übernommen und überarbeitet. Es umfasste eine Zwischenbilanz sowie eine Abschlussreflexion, die mittels kurzer Fragebögen erhoben wurde.

Die Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Salzburg und Oberösterreich erfolgte durch einen umfangreichen Fragebogen. Dieser war bereits in learn forever I verwendet worden und nun an die jeweiligen Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein und Rohrbach angepasst.

In allen drei Transferregionen gab es im Anschluss für die Frauen die Möglichkeit, an Lerntreffs oder Lernnetzwerken teilzunehmen und das Gelernte zu vertiefen und zu festigen. Auch hier wurde jeweils am Ende der Veranstaltung eine Evaluierung mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt. Die Ergebnisse wurden dann an die Mitarbeiterinnen rückgekoppelt.

---

<sup>9</sup> Transferbausteine (siehe 2.2.2): Während bzw. am Ende der Umsetzung der Lernangebote (Prozessbegleitung Lernprozessmoderatorin)

## 2.2.2 Überblick über die Bausteine des Transfers der learn forever-Lernangebote

Gesamtdauer des Transfers: 1 Jahr

Inhalte/Bausteine	Beteiligte	Dauer und zeitliche Lage im Transfer
<b>Transfer-Startworkshop</b>	jeweils Beteiligte TransfernehmerInnen und –geberinnen für eine Region	zum Start des Transfers
<b>Weiterbildung für und Einschulung der Lernprozessmoderatorinnen</b>	angehende Lernprozessmoderatorinnen und Transfergeberinnen	von Transferstart bis zur Durchführung der Lernangebote
<b>Prozessbegleitung Lernprozessmoderatorinnen</b>	Lernprozessmoderatorinnen und Transferbegleiterinnen	laufend während der Durchführung der Lernangebote
<b>Prozessbegleitung pädagogische Leitung: Vorbereitung des Lernangebots, regionale Zielgruppenerreichung...</b>	jeweilige pädagogische Leiterin und Transferbegleiterinnen	durchgängig
<b>Prozessbegleitung Leitung der Bildungseinrichtung</b>	VertreterInnen der Leitungsebene und Transferbegleiterinnen für die Organisationsebene	durchgängig
<b>Begleitung regionale Implementierung: Verankerung der Lernangebote und der Inhalte in der Bildungseinrichtung für die Zeit nach dem Transfer</b>	VertreterInnen der Leitungsebene (+ ev. pädagogische Leiterinnen) und Transferbegleiterinnen für die Organisationsebene	offizieller Beginn: Mitte des Transfers, in allen Transferregionen wurde jedoch schon früher damit begonnen
<b>Vernetzung zwischen den Transfernehmerinnen (pädagogische Leiterinnen und Lernprozessmoderatorinnen)</b>	Startworkshop, moderiert von einer Vertreterin der Transfergeberinnen; anschließend nur mehr päd. Leiterinnen und Lernprozessmoderatorinnen der Transfernehmerinnen	durchgängig
<b>Vernetzung mit learn forever: Teilnahme an diversen learn forever-Sitzungen und – internen Weiterbildungsaktivitäten</b>	alle am Transferprojekt Beteiligten sowie weitere Umsetzerinnen von learn forever-Teilprojekten	durchgängig
<b>Projektabschluss-Sitzung</b>	jeweils Beteiligte TransfernehmerInnen und –geberinnen für eine Region	am Ende des Transferjahres

## **3. EVALUIERUNG DER AUSGANGSSITUATION**

### ***3.1 Einleitung***

Im Rahmen der Evaluierung der Ausgangssituation wurden zunächst mit den Transfergeberinnen in einem Startworkshop die Erwartungen und Ziele des Transfers erhoben und mit dem Zeitplan der Evaluierung abgestimmt. Die Ergebnisse sind im „Kapitel Startworkshop“ zusammengefasst. Anschließend wurde auch den am Transfer teilnehmenden Organisationen das Konzept der Evaluierung vorgestellt und Interviewtermine vereinbart. Es wurde jeweils die pädagogische und organisatorische Leiterin der drei Organisationen vor Ort interviewt. Dabei erzählten die Transferpartnerinnen von der Arbeit in ihren Einrichtungen, den Beweggründen für die Teilnahme an learn forever und ihren Erwartungen und Zielen. Die Auswertung und Analyse der Interviews sind nach Themengebiete geordnet im Kapitel „Qualitative Interviews mit den organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen“ zu finden. Der dritte Teil der Evaluierung der Ausgangssituation umfasst die Weiterbildung, dessen Workshops einzeln evaluiert, ausgewertet und in einem Bericht zusammengefasst wurden. Dieser findet sich im Anhang.

### ***3.2 Startworkshop der transferegebenden Organisationen***

Der Startworkshop mit den Mitarbeiterinnen der transferegebenden Organisationen diente vor allem dazu, die Ziele und Erwartungen im Transfer abzuklären. Dabei wurden von den einzelnen Transferbegleiterinnen in den jeweiligen Kategorien sowohl Minimal- als auch Maximalziele definiert, die im Anschluss diskutiert wurden. Es handelt sich dabei zunächst um die Gesamtziele des Transfers, die am Ende des Projekts erreicht werden sollen. Weiters wurden die Ziele in der Arbeit mit der pädagogischen Leitung und auf der Ebene der Organisation besprochen. Schließlich waren auch die Ziele der Weiterbildung sowie der Einschulung der Lernprozessmoderatorinnen Thema des Startworkshops. Die Ergebnisse in den einzelnen Bereichen sind im Folgenden zusammengefasst und bilden auch eine wesentliche Grundlage für die weitere Durchführung der Transferevaluierung.

#### **3.2.1 Gesamtziele des Transfers**

Im Rahmen der Gesamtziele des Transfers gab es für die Transfergeberinnen vor allem zwei Schwerpunkte: Einerseits war es das Ziel, die Qualitätsstandards von learn forever in die Organisationen zu implementieren und im besten Fall auch in das Leitbild zu integrieren. Andererseits sollten die Lernangebote auch nach Ende des Projekts weiter angeboten werden. Diese Ziele stellen jedoch Maximalziele dar und müssen je nach Situation in den jeweiligen Bildungseinrichtungen angepasst werden. Nach Ansicht einer Transferbegleiterin der VHS Kärnten ist es dabei wichtig, die Rahmenbedingungen in den Einrichtungen zu berücksichtigen, da learn forever keinen Auftrag hat, diese zu verändern. Bezüglich der

Implementierung in die Einrichtung muss auch bedacht werden, dass geringe Zeitressourcen für die Organisationsbegleitung eingeplant wurden. Dies erschwert eine nachhaltige Implementierung der Qualitätsstandards und Lernangebote in die Einrichtung der Erwachsenenbildung. Dazu kommt, dass die Qualitätsstandards von learn forever sehr hoch angesetzt sind und schwer innerhalb von nur einem Jahr zu realisieren sind.

In diesem Zusammenhang muss nach Meinung von Gertrude Peinhaupt (nowa) die Entwicklung der Zusammenarbeit berücksichtigt werden: Zunächst wurden die Produkte entwickelt, anschließend wurde mit der pädagogischen Leitung Kontakt aufgenommen und der Vertrag mit learn forever abgeschlossen. Erst danach wurden die Qualitätsstandards zusammengestellt und als letztes die Leitungsebene eingebunden. Durch diese späte Einbindung der Leitungsebene in den Transfer von learn forever stellt sich sicher die Frage, inwieweit diese motiviert ist, Änderungen in die Wege zu leiten und learn forever Elemente aufzunehmen. Zudem sind die Möglichkeiten der Transfergeberinnen begrenzt, vor allem die Finanzierung der Lernangebote nach Abschluss von learn forever. Das Akquirieren finanzieller Mittel durch die Transferbegleiterinnen ist nicht möglich, jedoch kann im Rahmen des Nachhaltigkeitskonzeptes auf potenzielle Finanzquellen eingegangen werden und auf MultiplikatorInnen hingewiesen werden.

Aufgrund der erwähnten Schwierigkeiten und des eher kurzen Transferzeitraumes wäre die Erreichung der Maximalziele ein großer Erfolg. Zudem ist zu beachten, dass das Engagement zu Beginn des Projekts immer sehr groß ist und im Laufe der Umsetzung nachlässt. Daher wurden auch Minimalziele festgelegt. Demnach soll in den Bildungseinrichtungen ein Anstoß zum Nachdenken und Umdenken gegeben werden und zumindest die Motivation da sein, die Lernangebote weiterzuführen. Darüber hinaus sollen am Ende alle Beteiligten mit dem Transfer zufrieden sein.

### **3.2.2 Ziele und Erfolgskriterien auf Organisationsebene**

Die teilnehmenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind in ihrer Betriebsstruktur recht unterschiedlich aufgebaut und werden von den Transfergeberinnen und Transfernehmerinnen auch sehr differenziert wahrgenommen. Daher sind die Zielsetzungen für den Transfer in die Bildungseinrichtung auch nicht einheitlich.

Erwartet wird von MitarbeiterInnen der Einrichtungen zumindest, dass sie die Rahmenbedingungen und Ziele des Transfers sowie die Qualitätsstandards kennt. Darüber hinaus sollte eine Zustimmung zum Projekt vorhanden sein und sollten interne Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Jedoch sollten Elemente von learn forever auch nachhaltig in die Einrichtung integriert werden. Es sollten daher die Übernahme von Lernangeboten oder didaktische Prinzipien von learn forever angestrebt und erste Schritte in diese Richtung gesetzt werden. Dazu ist es nach Ansicht der Transfergeberinnen wichtig, dass eine Sensibilisierung für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen stattfindet sowie deren Bedarfe und Bedürfnisse in der Bildungseinrichtung gesehen werden. In einem weiteren Schritt sollen dann auch konkrete Bemühungen, wie etwa Gespräche mit potentiellen Geldgebern oder Finanzierungskonzepte eingeleitet und verfolgt werden, um die

Nachhaltigkeit zu sichern. Entscheidend ist aber auch, dass learn forever-Elemente nach außen getragen werden und die MitarbeiterInnen dies auch mit Begeisterung tun. Im besten Fall stellen bildungsbenachteiligte Frauen nach dem Ablauf des Projekts für diese Einrichtungen der Erwachsenenbildung eine neue Zielgruppe dar und weitere Lernangebote werden umgesetzt.

### **3.2.3 Ziele und Erfolgskriterien für die Ebene der pädagogischen Leitung**

Wenn man die Position der pädagogischen Leitung innerhalb des Transfers von learn forever betrachtet, ist sicher zu berücksichtigen, dass die Lernprozessmoderatorinnen vor allem in den Volkshochschulen freiberuflich arbeiten. Daher haben die pädagogischen Leiterinnen nach Ansicht der Transfergeberinnen nicht so viel Einfluss auf deren Arbeit. Jedoch sind sie eine zentrale Schnittstelle in der Durchführung der Lernangebote sowie bei der Planung weiterer Angebote. Nach Meinung der Transfergeberinnen sollten sie zunächst eine klare Vorstellung von der Rolle der pädagogischen Leitung in learn forever besitzen. Es ist darüber hinaus ihrer Ansicht nach auch wichtig, dass sie ein klares Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen haben und deren Bedürfnisse und Voraussetzungen kennen. Dementsprechend müssen die Rahmenbedingungen für die Lernangebote gestaltet sein. Um in der Folge weitere Lernangebote zu organisieren ist eine positive Einstellung zum Konzept sowie zur Strategie von learn forever unabdinglich. Zudem sollten die Ziele von learn forever nicht nur gegenüber der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen, sondern auch gegenüber der Öffentlichkeit und MultiplikatorInnen vertreten werden. Dafür ist es auch wichtig, dass die pädagogischen Leiterinnen die Qualitätsstandards gut kennen und umsetzen können.

Minimalziel innerhalb von learn forever ist es, dass die Lernangebote erfolgreich, das heißt im Sinne der Qualitätsstandards, umgesetzt werden. Damit jedoch Nachhaltigkeit erreicht werden kann, ist mehr notwendig. Es ist daher auch das Ziel, dass die pädagogische Leitung zu einer wichtigen Know-how-Trägerin für learn forever-Lernangebote sowohl innerhalb der Einrichtung als auch in der Öffentlichkeit wird und die Lernangebote auf die regionalen Gegebenheiten adaptiert werden.

### **3.2.4 Ziele und Erfolgskriterien der Weiterbildung, der Einschulung sowie der Lernprozessmoderation**

Im Rahmen von learn forever ist es nach Meinung der Transfergebenden von besonderer Bedeutung, dass die Trainerinnen einerseits ihre Rollenvielfalt erkennen und im besten Fall der Rollenwechsel zur Lernprozessmoderatorin vollzogen werden kann. Das bedeutet einerseits, dass die Trainerinnen weniger aktiv Wissen vermitteln, sondern vielmehr die Teilnehmerinnen in selbstgesteuerten Lernprozessen unterstützen und beraten. Andererseits sollen sie ein klares Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen bekommen und einen guten Zugang zu ihr finden. Sie sollen sich mit der Methodik und Didaktik im Umgang mit bildungsbenachteiligten Frauen auseinandersetzen und Know-how über die unterschiedlichen Methoden aufbauen. Ziel ist zudem, dass sie den Willen haben, das Gelernte in die Praxis umzusetzen und hinter dem Projekt stehen. Sie sollen stolz sein, bei learn forever teilzunehmen.

Darüber hinaus ist es Ziel von learn forever, dass die Lernprozessmoderatorinnen und pädagogischen Leiterinnen sich vernetzen und regelmäßig Austauschgespräche führen. Diese Strukturen können nach Angaben der Transferbegleiterin dann auch genutzt werden um weitere Kooperationen in die Wege zu leiten und vielleicht auch in Zukunft gemeinsame Projekte zu planen. Eine Möglichkeit der Vernetzung stellt dabei die Internetplattform Frauen Segel Net dar.

### **3.2.5 Reflexion**

Obwohl die Ansprüche von den Transfergeberinnen an die transfernehmenden Bildungseinrichtungen doch recht hoch sind, wäre es erstrebenswert, wenn erste Schritte zur Nachhaltigkeit noch im Rahmen des Projektjahres, also während der Kooperation mit learn forever II gesetzt werden. So wäre es vorstellbar, dass beispielsweise ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ in einer anderen Zweigstelle der Volkshochschulen stattfindet oder die Lernangebote für eine andere Zielgruppe adaptiert werden. Allerdings ist zu beachten, dass der Zeitraum von rund neun Monaten sehr knapp bemessen ist und sich dadurch Probleme bei der Termingestaltung ergeben. Darüber hinaus sind einige Personen in anderen Projekten involviert und daher wenig flexibel. Auch im Vorfeld, bei der Entwicklung des Transferkonzeptes sowie der Qualitätsstandards herrschte Zeitdruck. Es ist zudem festzuhalten, dass auf Leitungsebene keine bezahlten Arbeitstage bei den Transfernehmenden geplant sind und die Teilnahme an learn forever praktisch nach „good will“ erfolgt.

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, könnte auch die Freiberuflichkeit vieler Trainerinnen/Lernprozessmoderatorinnen ein Problem darstellen. Sie können jederzeit in eine andere Bildungseinrichtung wechseln, was einen Verlust von Know-how für die Volkshochschulen bedeutet und eine Weiterführung der Lernangebote schwierig machen könnte.

## ***3.3 Interviews mit den organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen***

In den ersten Interviews mit den transfernehmenden Partnerinnen ging es zunächst einmal darum, die jeweiligen Einrichtungen - ihren Hintergrund und ihre Arbeit - näher kennen zu lernen und ihre Gründe für die Teilnahme am Projekt zu erfahren. Darüber hinaus waren auch ihre bisherigen Erfahrungen mit dem selbstgesteuerten Lernen und mit der learn forever Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen Thema des Interviews. Weiters wurden die organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen zu ihren Erwartungen, Zielen und Plänen in learn forever befragt. Schließlich erzählten sie auch von den bisherigen Aktivitäten im Transfer und den ersten Sitzungen mit den Transferbegleiterinnen im Projekt.

### **3.3.1 Die Bildungseinrichtungen und ihre Teilnahme am Transfer**

Die pädagogischen und organisatorischen Leiterinnen von learn forever haben in ihren Einrichtungen teils ähnliche Positionen, teilweise unterscheiden sich ihre Handlungsfelder

aber auch. Die pädagogischen Leiterinnen in learn forever aus Salzburg und Kärnten sind jeweils Bezirksstellenleiterin der Volkshochschule in einer Gemeinde in ihrem Bundesland. Sie leiten ihre Zweigstelle autonom und treffen Entscheidungen, die ihren Bereich betreffen, selbstständig. Im Gegensatz zur pädagogischen Leiterin in Hallein gibt jene aus Völkermarkt an, in der Zentrale der Volkshochschule Kärnten keine Aufgaben zu übernehmen. In Salzburg dagegen wird die Mitarbeiterin bei hausinternen Prozessen wie etwa der Leitbildentwicklung einbezogen und vertritt die Volkshochschule Salzburg innerhalb des Verbandes der österreichischen Volkshochschulen im Netzwerk Alphabetisierung. Obwohl beide an regelmäßigen Teamsitzungen mit ihren KollegInnen teilnehmen, sieht nur die pädagogische Leiterin aus Salzburg das als eine ihrer Funktionen in der Volkshochschule Salzburg. Die Bezirksstellenleiterin von Völkermarkt und Wolfsberg erwähnt derartige Treffen nur in Zusammenhang mit dem Projekt learn forever.

Das FrauenTrainingsZentrum in Rohrbach ist mit 13 Mitarbeiterinnen wesentlich kleiner und auch weniger hierarchisch aufgebaut. Die pädagogische Leiterin in learn forever für das FrauenTrainingsZentrum kann wie ihre Kolleginnen der Volkshochschulen Erfahrung sowie eine langjährige Mitarbeit in ihrer Bildungseinrichtung vorweisen. Sie ist als Projektleiterin verschiedener Projekte tätig, wobei ihre Aufgabenbereiche von Beratungstätigkeiten über Projektkonzeption und Akquisition der Teilnehmerinnen bis hin zur Gestaltung der Folder reichen. Das bedeutet, dass sie für die gesamte Abwicklung der Projekte zuständig ist und im Gegensatz zu den anderen pädagogischen Leiterinnen über einen größeren Entscheidungsspielraum verfügt.

Die Vertreterinnen der Leitungsebene der beiden im Projekt learn forever vertretenen Volkshochschulen haben in ihren Einrichtungen jeweils die Funktion der pädagogischen Leiterin und der stellvertretende Geschäftsführung. Sie sind für die inhaltliche Gestaltung des Gesamtprogramms, die Betreuung der Mitarbeiterinnen sowie für die Leitung von Projekten verantwortlich. Dabei haben sie im Wesentlichen eine Koordinations- und Kontrollfunktion. Darüber hinaus können sie auch Veränderungen in die Wege leiten, wie es eine Vertreterin der Leitungsebene beschrieben hat: „Ich bin auch dafür zuständig was angeboten wird ... jetzt nicht, dass ich für alle die Ideen entwickle – meine Aufgabe ist eher unterstützend da zu sein, was die Inhalte betrifft. Ich habe aber auch eine Kontrollfunktion und schaue, was angeboten wird und was nicht im Programm sein soll, weil es einfach nicht zu uns passt. Ich gebe auch neue Impulse, wie etwa die gegenderte Sprache im Programm. Das geht dann von mir aus und betrifft wirklich alle. Es gibt also mehrere Ebenen.“

Das Tätigkeitsfeld der pädagogischen Leiterinnen in den Volkshochschulen betrifft nach Angaben der organisatorischen Leiterin in learn forever so ziemlich alles außer dem Bereich der Finanzen und der Subventionen, wofür die Geschäftsführung zuständig ist.

Ähnlich ist die Situation im FTZ Rohrbach. Das FTZ ist eines von mehreren Standbeinen des Vereins ALOM (Arbeiten und Lernen Oberes Mühlviertel) und ist speziell für die Zielgruppe Frauen und Mädchen zuständig. Die organisatorische Leiterin in learn forever ist die Bereichsleiterin für das FTZ und kann weitgehend alleine über Projekte entscheiden. Der Verein ALOM ist Rechtsträger und vor allem für die Finanzierung verantwortlich.

Die Vertreterinnen der Leitungsebene in der Partnerinnenorganisationen von learn forever haben in ihren Einrichtungen durch ihre Positionen Einfluss auf die Inhalte des Programms und können Veränderungen einleiten und Entscheidungen treffen. Daher sind sie auch in der Lage, Gender Mainstreaming in ihrer Einrichtung umzusetzen und Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen, sofern eine Finanzierung möglich ist, zu integrieren. Die pädagogischen Leiterinnen in learn forever zeichnen sich durch langjährige Mitarbeit in den

Einrichtungen aus. Zwei von ihnen haben bereits an der Weiterbildung in learn forever I teilgenommen und sind daher mit den Inhalten und Zielen von Anfang an vertraut. Dies verspricht auch eine erfolgreiche Umsetzung des Transfers.

Ein wesentlicher Grund, warum die betreffenden Einrichtungen an learn forever teilnehmen, ist die Tatsache, dass sie aus verschiedenen Quellen über das Vorgängerprojekt informiert waren. Einige Mitarbeiterinnen der Volkshochschulen waren bereits in den Lehrgang „Neue Bildungswege mit Frauen – von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“ in learn forever I involviert. In Kärnten war es die pädagogische Leiterin persönlich, die sich zunächst um ihre Teilnahme an diesem Lehrgang bemüht und sich später für eine Weiterführung in ihrer Volkshochschule stark gemacht hat. Daher wurde ihr das Projekt übertragen und Völkermarkt als Ort ausgewählt, wie sie berichtet: „Also das hat begonnen mit meiner Teilnahme am Lehrgang in learn forever I, ich war Teilnehmerin des Lehrgangs und hab schon im Hinterkopf gehabt, dass ich gerne ein Projekt machen will und es ist auch von der Gesamt-Volkshochschule, also vom Verein, gewünscht gewesen, dass ich ein Projekt mache. Ich wollte eben eines mit Frauen machen und im Lehrgang hat sich irgendwie die Idee entwickelt, die IKT-Werkstätte umzusetzen. Dann hat sich herausgestellt, dass das auch Teil von learn forever II sein wird, der Transfer. ... Nachdem ich jetzt nur für Völkermarkt und Wolfsberg zuständig bin, machen wir einmal ein Pilotprojekt in der VHS Völkermarkt.“ (Pädagogische Leiterin)

In der VHS Salzburg war die Teilnahme einer Mitarbeiterin am learn forever Lehrgang ebenfalls Ausgangspunkt, dass sie Transferpartnerinnen in learn forever II wurden. Die pädagogische Leiterin meint dazu: „Im Anschluss an learn forever I hat sich herausgestellt, dass das Projekt fortgesetzt wird und dann hat man eben geschaut, welche Teilnehmerinnen aus den verschiedenen Einrichtungen könnten sich vorstellen, dass in ihren Einrichtungen da was fortgesetzt wird, und da haben wir von Hallein gesagt: ‚Das würden wir uns gerne anschauen.‘“ (Pädagogische Leiterin)

Hier waren es jedoch mehrere Personen, die sich für die Weiterführung eingesetzt und den Vorstand überzeugt haben. Die Zweigstellenleitung der VHS Saalfelden ist über das Bildungszentrum Saalfelden seit learn forever I am Projekt beteiligt.

Im Gegensatz zu den Volkshochschulen war keine Mitarbeiterin vom FTZ an learn forever I beteiligt, aber „eine Kollegin aus dem Bereich Sozialstiftung war auch in dem lfe-Lehrgang drinnen.“ (Organisatorische Leiterin)

Es besteht darüber hinaus eine langjährige Zusammenarbeit in unterschiedlichen Projekten mit der Frauenstiftung Steyr, „und die sind an uns herangetreten, ob wir denn Transferpartnerinnen im Projekt learn forever werden/sein wollen. Und wir haben gesagt: ‚Ja, gerne, weil wir da auch wieder was Neues dazulernen können.‘“ (Pädagogische Leiterin)

Den Aspekt „etwas Neues dazulernen“ führt Die organisatorische Leiterin aus Salzburg ebenfalls an. Vor allem erhofft sie sich durch learn forever neue Impulse für ihre Einrichtung, da sich diese gerade in einem intensiven Qualitätsmanagementprozess befindet und Veränderungen stattfinden. „Wir haben im letzten Jahr einen relativ intensiven Qualitätsmanagementprozess hinter uns, wo wir in viele Richtungen sensibilisiert worden sind. Wo uns durchaus bewusst geworden ist, dass wir gewisse Zielgruppen überhaupt nicht ansprechen. Wo wir auch gesagt haben, es ist ein wesentlicher Punkt in dem

Qualitätsprozess entstanden, dass wir gesagt haben, wir wollen auch neue Zielgruppen ansprechen.“ (Organisatorische Leiterin)

Die anderen befragten Transferpartnerinnen sind zwar ebenfalls daran interessiert, Neues kennen zu lernen (siehe Erwartungen, Ziele), führen dies aber nicht dezidiert als Grund zur Teilnahme an. Entscheidender scheint die Tatsache zu sein, dass dieses Projekt sich gut in das gesamte Programm einfügt und das Spektrum der bestehenden Angebote erweitert. Hier wird vor allem das Thema Grundbildung angesprochen, das vor allem für die organisatorischen Leiterinnen der Volkshochschulen in learn forever eine wichtige Rolle spielt, wie die zwei folgenden Zitate zeigen:

„Ja, es ist so, dass wir prinzipiell schon einige Projekte durchgeführt haben in den Kärntner Volkshochschulen und unser Thema ist das Thema Grundbildung und Alphabetisierung. ... Das war eigentlich immer ein Zugang, den wir sehr stark befürwortet haben. Meine Mitarbeiterin hat mir damals die Broschüre über das erste learn forever-Projekt gezeigt, in der eine Weiterbildung angeboten wurde, und da hat sie gemeint, dass es ja gerade unsere Aufgabe in Kärnten ist, den ländlichen Raum auch zu bedienen. Denn wir sind ja flächendeckend in ganz Kärnten vertreten, hauptberuflich in den Bezirken und ehrenamtlich in den kleinen Orten. Und da hat sie gemeint, dass das in den Bereich der Grundbildung passen würde.“ (Organisatorische Leiterin)

„Es passt einfach in das Profil einer Volkshochschule gut hinein und wir wollen in dem Bereich was tun. Also, wir sehen uns auch als VOLKS-Hochschule. Also, dass wir nicht nur für die Gruppen was machen, die es sich gut leisten können und die gut lernen können, sondern dass wir auch wieder stärker Lernangebote für Menschen machen, die es bisher nicht gewohnt gewesen sind. Das sind diese beiden Bereiche, wo wir dann gesagt haben: 'Das passt!'“ (Organisatorische Leiterin)

Im FrauenTrainingsZentrum wird der Bereich der Grundbildung nicht dezidiert angesprochen, jedoch sind auch sie der Meinung, dass dieses Projekt gut in ihr Konzept passt. Dies hängt vor allem mit dem Frauenthema zusammen. Darüber hinaus sieht die Leiterin des FTZ, dass der Bedarf in ihrer Region gegeben ist und es viele bildungsbenachteiligte Frauen gibt, die durch das Projekt profitieren könnten.

Es lässt sich erkennen, dass die Teilnahme an learn forever I oder zumindest ein genaues Mitverfolgen dieses Projekts ausschlaggebend dafür war, Transferpartner in learn forever II zu werden. Es wurde dadurch das Interesse geweckt und wurden die Möglichkeiten erkannt, die eine Teilnahme bietet.

Die pädagogische Leiterin hat ihre Vorgesetzte in der Volkshochschule Kärnten über learn forever informiert und ihr die Broschüre gezeigt. Diese hat dabei gerade das Thema Grundbildung überzeugt, denn Grundbildung ist ein wesentlicher Bestandteil der Volkshochschulen und es ist gerade deren Aufgabe, auch den ländlichen Bereich zu bedienen. Zudem sind rund 75 Prozent der KursteilnehmerInnen in den Volkshochschulen Frauen. Aus diesem Grund spielt auch das Frauenthema eine wichtige Rolle.

In Salzburg ging die Initiative von mehreren Personen aus, allen voran von einer Mitarbeiterin des Bildungszentrums Saalfelden, die in learn forever I an der Gestaltung des

Lehrgangs beteiligt war. Sie hat in der Direktion eine Teilnahme der VHS Salzburg angeregt und in die Wege geleitet. Daraufhin hat die Mitarbeiterin aus Hallein am Lehrgang für pädagogische Leiterinnen und Trainerinnen teilgenommen und „im Anschluss daran hat sich herausgestellt, dass learn forever fortgesetzt wird, und dann hat man eben geschaut, welche Teilnehmerinnen aus den verschiedenen Einrichtungen könnten sich vorstellen, dass in ihren Einrichtungen da was fortgesetzt wird und da haben wir von Hallein gesagt, dass würden wir uns gerne anschauen.“ (Pädagogische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin betont auch, dass es für andere, kleinere Einrichtungen schwer möglich ist, ein derartiges Projekt durchzuführen, da die Ressourcen nicht in diesem Ausmaß vorhanden sind. Dem muss jedoch entgegengesetzt werden, dass learn forever sehr gut finanziert wird und mit dem ALOM FrauenTrainingsZentrum Rohrbach auch eine kleine Einrichtung teilnimmt.

Die Wahl innerhalb der Volkshochschule Salzburg fiel auf Hallein, „weil Hallein mittlerweile auch eine relativ große Stadt ist, sie hat einen sehr großen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, d.h., es gibt schon von vornherein eine große Zielgruppe, die lernungsgewohnt ist. Das ist jetzt zwar nicht unbedingt Teil von diesem Projekt, aber die Sensibilisierung geht sicher auch in diese Richtung. Wir haben auch gesagt, dass die Bezirksstellenleiterin von Hallein da sehr gut hineinpasst, weil sie viel mit Alphabetisierung zu tun hat, sie ist auch in der Basis- oder Grundbildung drinnen, d.h. sie hat schon Erfahrung mit lernungsgewohnten Menschen. Deswegen passt das sehr gut für sie. Und ich muss auch sagen, es war von ihr aus auch der Wunsch, es zu tun. Es war schon auch so, dass sie gesagt hat, dass sie das gerne machen würde. Es war von beiden Seiten die Überlegung.“ (Organisatorische Leiterin)

In allen drei Bildungseinrichtungen war man über learn forever I informiert und hat das Projekt mitverfolgt. Die beiden Volkshochschulen waren durch Mitarbeiterinnen involviert, die am Lehrgang teilgenommen und die Konzepte der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten damals bereits kennen gelernt haben. Das FrauenTrainingsZentrum war zwar nicht direkt involviert, wusste aber aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Frauenstiftung Steyr in anderen Projekten gut über learn forever Bescheid.

### **3.3.2 Bisherige Aktivitäten im Transfer**

Zum Zeitpunkt, als die Interviews durchgeführt wurden, befand sich learn forever II erst in der Anlaufphase. Dementsprechend haben einige auf die Frage, was bis jetzt passiert ist, eher weit ausgeholt und auch berichtet, was im Vorfeld des Projekts alles gemacht worden ist. Die Beweggründe dafür waren sehr unterschiedlich. Für die pädagogische Leiterin in Hallein war es wichtig vor Beginn von learn forever eine Teilzeitkraft zu finden, die für die Zeit des Projekts den Großteil der administrativen Tätigkeiten in der Volkshochschule von ihr übernimmt, damit sie sich intensiver dem Projekt widmen kann. Sie zeigte sich mehrmals im Interview etwas besorgt, dass es Probleme bei der Vereinbarkeit ihrer Tätigkeit in der Volkshochschule mit den Aufgaben in learn forever geben könnte. Obwohl die pädagogische Leiterin in Völkermarkt in einer ähnlichen Situation ist und beide Aufgabenbereiche vereinbaren muss, hat sie im Laufe des Interviews dies nie erwähnt. Im

FrauenTrainingsZentrum stellten sich derartige Fragen überhaupt nicht, da die Personalressourcen bei der Auswahl der Mitarbeiterinnen für das Projekt bereits berücksichtigt und eingeplant wurden.

Ein weiterer Punkt, der den Zeitraum vor Beginn des Projekts betrifft, ist die Auswahl der Lernprozessmoderatorinnen für die Weiterbildung sowie in weiterer Folge für die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobile IKT-Lernwerkstätten. Hier wurde sehr unterschiedlich vorgegangen. In Völkermarkt gab es eine Art Bewerbungsverfahren, das wie folgt abgelaufen ist: „Ich habe mir überlegt, was muss so eine Frau mitbringen, damit sie als Lernprozessmoderatorin geeignet ist? Da habe ich mir ein paar Kriterien zusammengeschrieben und dann danach ausgewählt. Es waren fünf oder sechs Bewerberinnen und drei wurden ausgewählt.“ (Pädagogische Leiterin)

In der Volkshochschule Salzburg sowie im FTZ wurden die Frauen von der Leitung ausgewählt und angesprochen, ob sie interessiert sind und sich vorstellen können, diese Aufgabe zu übernehmen. Im FTZ hat sich die Wahl praktisch herauskristallisiert, da es nicht so viele Mitarbeiterinnen gibt und, wie bereits erwähnt, auch die Zeitressourcen bei der Auswahl eine Rolle spielten. In Salzburg war vor allem der Zeitmangel dafür ausschlaggebend, dass es kein Bewerbungsverfahren gegeben hat. Das führte auch dazu, dass keine dritte Person gefunden werden konnte, die an der Weiterbildung teilnimmt „und da ist ja dann quasi eine Dame von nowa eingesprungen, die dann diesen Ausbildungsplatz bekommen hat. Wobei man sagen muss, die Damen müssen die Weiterbildung selbst bezahlen, so dass man auch nicht einfach sagen kann: 'Bitte macht's das!' Das muss man sich auch überlegen.“ (Pädagogische Leiterin)

Nach dem Start von learn forever II gab es bereits in allen drei Einrichtungen erste Treffen mit den transferegebenden Partnerinnen in dem Projekt. Dabei ging es in Hallein und Rohrbach um Grundsätzliches wie Zeitplan, Abklären der Rollen- und Aufgabenverteilung, „und es gab dann auch Gespräche, wo geschaut worden ist, welcher Teil sind wir im Projekt und mit wem habe ich es alles zu tun, weil da gibt es einerseits nowa, die die inhaltliche Einschulung bei mir macht, dann gibt es agenda, die halt schauen, dass es in der Region implementiert wird und gleichzeitig auch die Einrichtung begleitet bei dem Prozess, dann gibt es eb projektmanagement, wo das mit den ganzen Verträgen abgewickelt wird.“ (Pädagogische Leiterin)

Ein wesentlicher Bestandteil der Gespräche, die mit den Transferegeberinnen stattgefunden haben, war das Abklären organisatorischer Fragen. Darüber hinaus wurden Publikationen vorgestellt, Informationsmaterial verteilt und die konkrete Aufgabenverteilung abgesprochen.

Das FTZ hatte bereits ein paar Treffen mit der Frauenstiftung Steyr, allerdings ging es dabei in erster Linie darum, die einzelnen Rollen im Projekt abzuklären und einen Zeitplan festzulegen.

In allen drei Partnerinnenorganisationen wurde den Mitarbeiterinnen die Struktur und Rollenverteilung in learn forever erst nach und nach klar, wie es die pädagogische Leiterin vom FTZ beschreibt: „Ich war dann im November das erste Mal dabei beim Forum<sup>10</sup> – das war total hilfreich, dass ich einmal alle Akteurinnen kennen lerne, weil ich denke, das hat mir

---

<sup>10</sup> Eine Veranstaltung, an der die Mitarbeiterin aller lfe-PartnerInnenorganisationen teilnehmen, welche am Projekt beteiligt sind.

schon viel weitergeholfen, weil das Projekt für mich immer sehr komplex war und nicht ganz so gut zu durchschauen mit den vielen Ebenen.“ (Pädagogische Leiterin)

So wurden die ersten Treffen auch dazu verwendet, sich über das Projekt und die Inhalte zu informieren und Unklarheiten auszuräumen. „Wir haben dann viele Verständnisfragen gehabt. ... Wir haben uns angeschaut, wie der Lehrgang, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in Steyr durchgeführt wurde, und dann halt so Detailfragen, auf was ist besonders Wert gelegt worden bei der Akquise z.B., damit wir ein rundes Bild bekommen, was uns da erwartet.“ (Organisatorische Leiterin)

Im Gegensatz zu Hallein und Rohrbach, wo zum Zeitpunkt der Interviews die Treffen mit nowa und der Frauenstiftung Steyr zu inhaltlichen Themen – im Speziellen zur Zielgruppenerreichung – noch bevorstanden, ist in Völkermarkt schon mehr passiert.

In einem ersten Transforgespräch mit Prisma „haben wir abgeklärt, was wir für gemeinsame Bilder haben bezüglich des Transfers, wer hat welche Rollen, was gibt es für ein gemeinsames Bild über die Mobile IKT-Lernwerkstatt. Dann sind wir relativ schnell in die Planung der Umsetzung gekommen, weil wir gemerkt haben, dass wir zeitlich schon recht knapp sind. Wir haben dann einfach geschaut, wann soll die letzte IKT-Werkstätte fertig sein und haben dann zurück geplant, wann müsste dann die erste beginnen? Wir haben also schon geplant, wann die erste Mobile IKT-Lernwerkstatt beginnt und bis wann muss die letzte aus sein, weil am Land zu berücksichtigen ist, dass im Frühjahr die Frauen im Garten arbeiten oder eine Landwirtschaft haben und dann keine Zeit haben werden, in die IKT-Werkstätte zu kommen. Und da haben wir eben bereits die Termine festgesetzt. ... Wir haben uns auch überlegt welche Kriterien es geben soll für die Auswahl der Gemeinden, bzw. wie soll die Auswahl vonstatten gehen. Sollen wir das Projekt nun vielen Gemeinden präsentieren und dann eine aussuchen oder schon im Vorfeld selber auswählen, zu welcher Gemeinde würde das jetzt passen und dann gezielt nur diese zwei Gemeinden dann ansprechen? Also, Stand der Dinge ist jetzt: Die Gemeinden sind noch nicht informiert, aber ich habe mich schon entschieden. Bis Mitte Dezember gibt es dann die Termine bei den Bürgermeister\*innen, also bei den zwei Gemeinden und ... ah ja, ich habe mich schon entschieden, wie die Zielgruppe genau aussehen soll: Ich möchte es nämlich splitten, zum einen Frauen über 45 in einer Gemeinde und in der anderen will ich es einfach offen lassen, das Alter, also auch jüngere Frauen. Schwerpunkt jüngere Frauen in der einen Gemeinde, Schwerpunkt Frauen ab 45 in der anderen Gemeinde. Wobei wir das jetzt nicht ganz streng trennen werden, aber schwerpunktmäßig.“ (Pädagogische Leiterin)

Einige Wochen später konnte die organisatorische Leiterin bereits konkret über die Auswahl der Gemeinden berichten: „Wir haben zwei Gemeinden in Unterkärnten gefunden und haben mit den Bürgermeister\*innen schon die Gespräche geführt. Ich meine das macht dann die pädagogische Leiterin, da werde ich informiert darüber. Sie ist gerade dabei, sich Angebote einzuholen bezüglich der Laptops, der Infrastruktur und ja, das ist der momentane Stand. ... Die eine Gemeinde ist St. Paul im Lavanttal, da gibt es auch eine ehrenamtlich geführte VHS von uns und das war irgendwie nahe liegend, weil wir das Gefühl gehabt haben, dass es in St. Paul auch viele lernungewohnte Frauen gibt und immer wieder Interesse an Weiterbildung und an EDV-Kursen bekundet wurde. Es war auch schwer dort, in Schulen etwas zu organisieren, weil einfach die Infrastruktur nicht da ist. Mit einem Laptop ergeben sich natürlich auch ganz andere Möglichkeiten. Und der zweite Ort ist Miklauzhof in der Gemeinde Völkermarkt, da wird die pädagogische Leiterin aber erst Ende Jänner das Ganze klären und die Zusage erhalten. In St. Paul hat es das Gespräch mit dem Bürgermeister

schon gegeben, er ist wirklich voll dahinter und freut sich und wir bekommen auch Unterstützung von der Gemeinde und ich glaube, dass das gerade in einem solchen Projekt sehr wichtig ist.“ (Organisatorische Leiterin)

Schwierigkeiten hatten die Transferpartnerinnen mit folgender Tatsache: Da lange nicht klar war, ob das Projekt learn forever I weitergeführt wird, musste dann nach Genehmigung von learn forever II alles sehr schnell gehen. Dadurch hatten die Transferpartnerinnen (zu) wenig Zeit, die Lernprozessmoderatorinnen, die an der Weiterbildung teilnehmen und die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten durchführen sollten, auszuwählen. In Hallein konnte schlussendlich keine dritte Trainerin für die Weiterbildung gefunden werden.

Weiters war den Transferpartnerinnen der Aufbau des Projekts und insbesondere die Rollen- und Aufgabenverteilung lange unklar. Daher wurden die ersten Treffen zwischen den Transferbegleiterinnen und Transfernehmerinnen dafür verwendet, offene Frage zu behandeln und Organisatorisches festzulegen. Es brauchte also zweieinhalb Monate, damit den Transfernehmerinnen die Struktur des Projekts langsam deutlich wurde. Jedoch waren sie sich nicht einmal zum Zeitpunkt der Interviews (Ende Dezember) sicher, ob sie wirklich alles richtig verstanden haben.

Nur in der Volkshochschule Völkermarkt wurde sehr bald mit der inhaltlichen Arbeit begonnen, wurden die Zielgruppen festgelegt und Gemeinden ausgewählt. Hier wurden auch schon Kontakte geknüpft, um die Mobilien IKT-Lernwerkstätten auch in Zukunft anbieten zu können und damit Nachhaltigkeit zu erreichen.

### **3.3.3 Rollenverteilung und Zusammenarbeit im Transfer**

Die pädagogischen Leiterinnen in learn forever sind sich ihrer Rolle nach anfänglichen Unklarheiten mittlerweile bewusst und kennen ihre Aufgaben. Die pädagogische Leiterin aus Hallein beispielsweise wird sich, nach eigenen Angaben, zunächst einmal um die Öffentlichkeitsarbeit kümmern und Schritte zur Teilnehmerinnengewinnung setzen. Dazu wird sie Inserate produzieren und darin interessierte Frauen zur Informationsveranstaltung einladen. Über den gesamten Projektverlauf sieht sie ihre Aufgaben in erster Linie in organisatorischen Tätigkeiten, wie das Bereitstellen der Räumlichkeiten und der technischen Ausstattung. „Also relativ viel, damit das Ganze auch anlaufen kann.“ (Pädagogische Leiterin) Wenn das Lernarrangement „Lernen gestalten“ dann einmal gestartet ist, wird sie sich nicht nur der Dokumentation und Evaluierung widmen, sondern sich vor allem auch immer wieder mit der Lernprozessmoderatorin zusammensetzen, sie unterstützen und mit ihr über den Verlauf des Lernarrangement „Lernen gestalten“ reflektieren. Sie will schon präsent sein für die Gruppe, „den inhaltlichen Ablauf wird allerdings schon die Lernprozessmoderatorin vorgeben. Aber wir werden halt dann auch gemeinsam darüber reflektieren.“ (Pädagogische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin betont zudem die große Unterstützung seitens der Direktion und der organisatorischen Leiterin und weist darauf hin, dass es im Haus ein großes Anliegen gibt, die MitarbeiterInnen über das Projekt und speziell die neue Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen zu informieren. Denn „so wirklich wissen einzelne Mitarbeiter noch nicht, was sich dahinter verbirgt, was ist eine lernungewohnte Frau? Auch, dass es

eine speziellere Beratungssituation erfordert oder mehr Zeit, mehr Aufmerksamkeit. ... An und für sich ist eine sehr große Bereitschaft vorhanden, zum jetzigen Zeitpunkt.“ (Pädagogische Leiterin)

Die Vertreterin der Leitungsebene in learn forever für Hallein sieht ihre Rolle im Projekt ähnlich wie die in der Volkshochschule, nämlich als Unterstützung für die pädagogische Leiterin, denn „sie soll nicht das Gefühl bekommen, alleine dazustehen.“ Gleichzeitig sieht sie es als ihre Aufgabe, dass der Prozess in Gang bleibt und die Ziele, die vereinbart wurden, intern auch umgesetzt werden. Sie meint weiter: „Ich denke, für das Lernarrangement „Lernen gestalten“ selber bin ich nicht unbedingt die Person, die sich einbringen muss, weil dafür gibt es andere. Ich bin sicherlich auch bereit, ich unterrichte selber sehr viel, da kann ich sicherlich einmal behilflich sein, aber im Großen und Ganzen werde ich die Verantwortung haben. Ich schaue, dass wir intern gewisse Ziele, die wir uns stecken, auch erreichen. Das wird meine Hauptaufgabe sein ... und die pädagogische Leiterin nicht alleine zu lassen.“ (Organisatorische Leiterin) Sie betont auch, dass es in ihrer Bildungseinrichtung noch viel zu bearbeiten gibt, denn „wir haben zum Beispiel jetzt erst, also eigentlich viel zu spät, angefangen, unser Programm zu gendern.“ (Organisatorische Leiterin)

Es ist ihr auch wichtig, die vereinbarten Ziele in die Einrichtung so einzubringen, dass sie von den anderen MitarbeiterInnen mitgetragen werden: „Manches muss man von oben nach unten entscheiden, wobei es aber wichtig ist, dass es dann auch von der gesamten Belegschaft getragen wird. Also, jetzt ist es entschieden, dass das Programm gegendert wird ..., wo manche sagen ‚Ahhh‘, für sie wird es im Kopf nur ein *Innen* dran schreiben sein. Ziel wird sein, zu sensibilisieren und auch zu verdeutlichen, warum es wichtig ist, dass wir das machen. Wir machen es nicht nur, damit es im Programm steht, sondern auch diese Sensibilisierung, und das wird meine Aufgabe sein. So quasi die Aufgaben, wo unsere Schwachpunkte liegen, und da schauen, dass wir weiterkommen. Also, eine lernende Organisation!“ (Organisatorische Leiterin)

Die Situation im FrauenTrainingsZentrum ist vielleicht etwas anders, da dieses wesentlich weniger Mitarbeiterinnen hat und auch örtlich/räumlich nicht getrennt ist. Die pädagogische Leiterin betont die enge Zusammenarbeit mit ihrer Lernprozessmoderatorin. Außerdem wird es sehr viel an Informationsfluss zwischen ihr und der organisatorischen Leiterin, der Leiterin des FTZ, geben und sie meint weiter: „Also, ich sehe mich sozusagen in dem Dreieck irgendwo in der Mitte.“ (Pädagogische Leiterin) Allerdings war ihr zum Zeitpunkt des Interviews die Rolle der organisatorischen Leiterin noch nicht wirklich klar: „Also, die Ebene Lernprozessmoderatorin und pädagogische Leitung ist mir ganz klar, die Ebene Organisation werden wir noch abstimmen.“

Die Leiterin des FTZ sieht ihre Rolle als organisatorische Leitung wie folgt: „Ich fühle mich verantwortlich, einen Rahmen zu schaffen, damit das Projekt erfolgreich in der Region durchgeführt werden kann. Ich werde mitarbeiten bei der genauen Definition der Eckdaten, auch bei der Start- und Zielfigur von der learn forever-Frau, der Teilnehmerin. Ich schaue, dass ich den Rahmen hinsichtlich Personal und Räumlichkeiten zur Verfügung stelle, schaue auch, dass ich das in der Region verankern kann, also die Netzwerkaktivitäten mit unserer Projektumgebung, das sind soziale Einrichtungen, politische Funktionärinnen auf der Verwaltungsebene und auch noch einmal die Einbindung im Verein sozusagen, auch zum Vorstand hin und auch noch einmal zu meiner übergeordneten Ebene, zum Geschäftsführer,

um eben möglichst gute Bedingungen für die Nachhaltigkeit erreichen zu können.“  
(Organisatorische Leiterin)

In Kärnten sind die Rollen besonders klar verteilt, indem die pädagogische Leiterin die Projektleitung inne hat und ihre Vorgesetzte regelmäßig informiert. Die pädagogische Leiterin beschreibt die Rollenverteilung wie folgt: „Die organisatorische Leiterin hat mit dem Projekt nur insofern etwas zu tun, dass ich alle meine Informationen an sie weitergebe, sie ist im Grunde meine Chefin. Ich gebe die Infos weiter und wir besprechen die nächsten Termine. Ich stelle vor, wo ich gerade stehe, wie die nächsten Schritte sind. An und für sich hat sie sonst damit nichts zu tun. ... Also, da müssten wir vielleicht noch den Direktor dazunehmen, das ist unser Geschäftsführer, der den Vertrag unterschreiben wird und im Grunde seinen Kopf dafür hinhalten wird, aber inhaltlich auch nichts dazu beitragen wird. Er gibt für die VHS seine Unterschrift. ... Die organisatorische Leiterin hat im Grund nichts zu tun. Sie trägt es vielleicht nach außen weiter, wenn sie sich vernetzt mit anderen Volkshochschulen in Österreich. Aber inhaltlich und organisatorisch hat sie im Grunde nichts zu tun.“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin sieht ihre Rolle in diesem Projekt, wie in anderen Projekten, in erster Linie als Letztverantwortliche, die sich jedoch in der inhaltlichen Arbeit und Abwicklung voll und ganz auf ihre Projektleiterin verlässt. Sie erklärt die Situation und Aufgabenverteilung wie folgt: „Es ist so, dass wir in Kärnten nicht nur das learn forever-Projekt haben, sondern vier andere große ESF-Projekte. In allen Bereichen sehe ich mich als letzte Entscheidungsträgerin für die Projekte, wobei ich operativ den Projektleitern vertraue. Wir treffen uns einmal im Monat in einer Teamsitzung mit allen Projekten. Da wird dann auch ausgetauscht, was sind die Probleme oder Schwierigkeiten, auch welche positiven Erlebnisse haben wir gehabt. Ich sehe mich in diesem Projekt eher in der Supervision der pädagogischen Leiterin plus in der großen strategischen Gruppe, die sich jetzt auch nächste Woche zur Plenarsitzung<sup>11</sup> in Wien treffen wird. Da werde ich dabei sein, aber alle anderen Treffen wird die pädagogische Leiterin halten. Das Projekt ist ihres, ich vertraue ihr da vollkommen, dass sie das auch inhaltlich gut macht. Sie hat auch ihre Ausbildung dazu gehabt und es reicht mir, von ihr informiert zu werden oder mit ihr über allfällige Probleme oder Erfolgserlebnisse zu diskutieren und mich mit ihr auszutauschen, und das passiert sehr regelmäßig.“ (Organisatorische Leiterin)

Innerhalb der drei Bildungseinrichtungen sieht die Aufgabenverteilung recht unterschiedlich aus. In Kärnten übernimmt die pädagogische Leiterin praktisch das gesamte Projekt und hat dabei nach Angaben der organisatorischen Leiterin auch einen großen Handlungsspielraum. Die organisatorische Leiterin hält sich dabei im Hintergrund und begnügt sich damit, über den aktuellen Stand informiert zu werden. Die Zusammenarbeit beruht daher in erster Linie auf den Informationsaustausch und die Berichterstattung. Diese Vorgehensweise verfolgt die organisatorische Leiterin in der Regel bei all ihren Projekten.

Im Gegensatz dazu sind in Salzburg die Rollen nicht so klar abgegrenzt. Die Arbeit im Projekt ist auf eine engere Zusammenarbeit zwischen der organisatorischen und pädagogischen Leitung aufgebaut. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die pädagogische Leiterin von Hallein nach eigenen Angaben stärker in die Salzburger

<sup>11</sup> Damit meint sie ein Sitzungsgremium von learn forever, in dem die Leitungen der Partnereinrichtungen mit dem Projektbeirat zusammentreffen.

Volkshochschule eingebunden ist. Sie pflegt einen regelmäßigen Austausch und arbeitet eng mit der organisatorischen Leiterin zusammen. Die pädagogische Leiterin hat darüber hinaus die Sorge, dass sich die Arbeit in learn forever nicht mit dem täglichen Geschäft in der Volkshochschule vereinbaren lässt und ist daher auch über die Unterstützung durch die organisatorische Leiterin froh und dankbar. Nichts desto trotz sind sich beide über ihren Aufgabenbereich, auch dem der Lernprozessmoderatorin, klar.

Im FrauenTrainingsZentrum gibt es ebenfalls eine engere Zusammenarbeit zwischen der organisatorischen und pädagogischen Leitung. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass das FTZ im Vergleich zu den Volkshochschulen ein kleiner Verein mit einer flachen Hierarchie ist und aufgrund der räumlichen Situation (in den Volkshochschulen befinden sich organisatorische und pädagogische Leitung an unterschiedlichen Orten) ein regelmäßiger informeller Austausch stattfindet. Zudem arbeiten die Beteiligten bereits jahrelang in anderen Projekten eng zusammen.

### **3.3.4 Das Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen**

Das Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen ist recht einheitlich. Für die interviewten Transferpartnerinnen sind es Frauen, die in ihrer Jugend negative Erfahrungen mit dem Lernen gemacht haben, seit längerem keine aktiven Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben, über mangelnde IKT-Kenntnisse verfügen und/oder wenig Selbstsicherheit haben. So sind sich die Frauen dann oft auch nicht bewusst, was sie trotzdem alles können und wie viele Kompetenzen sie sich im Laufe der Jahre angeeignet haben. Das Lernen wird allein auf die schulische Bildung reduziert. Der Bildungsstand der Zielgruppe, der in der Definition der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen einen entscheidenden Platz einnimmt, wurde jedoch nur von einigen Interviewpartnerinnen in ihrer Beschreibung erwähnt.

Die organisatorische Leiterin betont dagegen den Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Frauen: „Ich denke mir, da wir in der Erwachsenenbildung tätig sind, wissen wir, dass berufstätige Frauen eher einen Zugang zum Thema Lernen und EDV sowie zur Wissensgesellschaft haben, und es gibt sehr viele Frauen, die am Arbeitsprozess, aus welchen Gründen auch immer, nicht mehr teilnehmen und bildungsfern sind. Wobei bildungsfern für mich auch mehrere Faktoren beinhaltet: Das eine ist die Erstausbildung, das zweite ist auch die Örtlichkeit, wo diese Frauen leben, und ja, für mich ist das Bild dieses, dass es in bestimmten Regionen in Kärnten viele Frauen gibt, die aus unterschiedlichen Gründen am Bildungsprozess einfach nicht teilhaben können. Ich habe z.B. oft gehört: ‚Sie dürfen die Volkshochschule nicht zusperren, weil mein Mann arbeitet irgendwo und wir haben nur ein Auto. Ich bin unter der Woche da und ich möchte mich auch weiterbilden und wenn die VHS weggeht, dann kann ich das nicht tun!‘ Daher denke ich mir, dass dieses Projekt wirklich ein Gutes ist, um diesen Frauen den Zugang zum Lernprozess auch zu ermöglichen.“

Die organisatorische Leiterin aus Salzburg beschäftigt hingegen die Definition von „lernungewohnt“: „Für mich ist in dem Zusammenhang auch die Definition von „lernungewohnt“ sehr spannend und wo ich da bei manchen Dingen für mich auch ein Aha-Erlebnis gehabt habe. Ich habe z.B. nie daran gedacht, dass eine Akademikerin einmal zu den lernungewohnten Frauen zählen kann. D.h. es ist für mich auch noch so, dass man

Stereotypen vielleicht im Kopf hat ... so ein klassisches Bild Hausfrau, Kinderbetreuung, keine Möglichkeit gehabt usw. Aber jetzt durch das Projekt bekomme ich so langsam eine Bandbreite von Frauen dazu, an die ich vorher nicht gedacht habe. Also, es ist eine Zielgruppe, die sehr vielfältig ist, die extrem heterogen ist, wo durchaus auch Leute drinnen sind, die einen recht guten Bildungsgrad haben und wiederum Leute, die kaum Bildung genossen haben. Ich sehe es als sehr heterogene Gruppe.“

## **Die Definition der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen für learn forever**

Definitionen und Interpretationen von „lernungewohnt“ (od. bildungsbenachteiligt) gibt es sicherlich viele. Innerhalb der Entwicklungspartnerschaft learn forever wurde die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen folgendermaßen definiert:

*„Bildungsbenachteiligte erwerbstätige und nicht erwerbstätige Frauen, ohne bzw. mit geringer Berufsausbildung, die über keinen bzw. niedrigen Qualifikationsabschluss bis zur Berufsbildenden Mittleren Schule verfügen und die seit 2 Jahren an keiner (Weiter-) Bildungsveranstaltung teilgenommen haben, die unmittelbar für die Erwerbsarbeit verwertbar ist. Der Schwerpunkt wird insbesondere auf lernungewohnte Frauen gelegt, deren höchste abgeschlossene Ausbildung, die Pflichtschule ist.“ (laut Antrag)*

Bei dieser Definition ist es wichtig zu betonen, dass die Kombination der einzelnen Kriterien die Zielgruppe ausmacht, d.h. wenn nur einer der Faktoren zutrifft, kann man in der Regel noch nicht von einer bildungsbenachteiligten Person sprechen. learn forever geht daher von einer Gruppe aus, die eine geringe berufliche Qualifikation und wenig Bezug zum Thema Lernen hat. AkademikerInnen können zwar durchaus bildungsbenachteiligt sein, gehören jedoch nicht zu der von learn forever gewählten Zielgruppe.

## **Die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen in den Bildungseinrichtungen**

Obwohl in den Volkshochschulen bildungsbenachteiligte Frauen (noch) keine explizite Zielgruppe darstellen, finden sich in einzelnen Kursen immer wieder Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss und geringen IKT-Kenntnissen. Die pädagogische Leiterin der Volkshochschule Hallein spricht etwa AMS-Maßnahmen an, in denen Wiedereinsteigerinnen, die lange Zeit vom Lernprozess weg waren, wieder an die Arbeitswelt herangeführt werden. Allerdings hatten die meisten „zumindest eine mittlere Schulausbildung ... und Berufserfahrung in ihrem angelernten Beruf.“ (Pädagogische Leiterin) Diese Kurse beinhalteten zum Beispiel ein Büropraxistraining, Persönlichkeitstraining, Bewerbungstraining oder Weiterbildung am Computer, wie etwa der ECDL (Computerführerschein). Die pädagogische Leiterin meint selbst, dass es sich hier schon „um ein höheres Niveau“ handelt. Die organisatorische Leiterin aus Salzburg fügt hinzu, dass in den Kursen nicht explizit nach bildungsbenachteiligten Personen gefragt wird, aber „ich denke mir, Lernungewohnte sind bei uns sicher in den Integrationskursen und in den Alphabetisierungskursen ... also, da sind sicher auch Menschen drinnen, die in diesem Sinn sicher auch keine Erfahrung mit Bildung haben. Und bei manchen wissen wir es ja nicht.“ (Organisatorische Leiterin)

Ähnlich wie in den Salzburger Volkshochschulen sieht es in Kärnten aus. Die pädagogische Leiterin spricht vor allem die Deutschkurse für MigrantInnen an sowie den Bereich Grundbildung, „wo es viel um lernungewohnte Personen insgesamt geht, erfahrungsgemäß nehmen das häufiger Frauen in Anspruch.“ Die organisatorische Leiterin ist der Meinung, dass es in den Volkshochschulen sehr oft bildungsbenachteiligte Personen in den Kursen gibt, wie etwa in Vorbereitungslehrgängen für den Hauptschulabschluss oder in Alphabetisierungskursen. Im Rahmen eines EQUAL-Projektes wurden Kurse für Arbeiterinnen in Schuhfabriken veranstaltet, „weil das eine Branche ist, die sehr gefährdet ist und für die Frauen ist es wirklich wichtig, einen Zugang zur Weiterbildung zu bekommen. Denn wenn die Schuhbranche zusperrt und das ist ja dann auch während der Maßnahme passiert, dass sie sich anderwärtig orientieren können.“ (Organisatorische Leiterin)

Aber nicht nur in speziellen Projekten wird mit bildungsbenachteiligten Personen gearbeitet. „In den klassischen Volkshochschulen mit dem traditionellen Kursprogramm haben wir immer wieder Frauen, die uns auf Weiterbildung ansprechen. Aber natürlich ist es schwer, wie ich früher erwähnt habe, in einem Ort einen EDV-Kurs zu organisieren, in dem die Infrastruktur nicht da ist. Und wir als Volkshochschule könnten die Laptops nicht ankaufen, das wäre unmöglich, und so gibt es (durch das Projekt) für uns auch eine Chance, Bildung in den ländlichen Raum hinzubringen und dort Bildung zu fördern.“ (Organisatorische Leiterin)

Im Gegensatz zu den Volkshochschulen hat das FrauenTrainingsZentrum ständig mit der Zielgruppe zu tun, obwohl auch sie bildungsbenachteiligte Frauen in der Regel nicht direkt ansprechen. Dabei sind die Anfänge des FrauenTrainingsZentrums in den 90er Jahren zu erwähnen, als viele Betriebe der textilverarbeitenden Industrie in der Region nach der Ostöffnung geschlossen haben.

„Es hat viele Betriebe gegeben, die schrittweise ausgelagert haben, Stichwort Globalisierung, und diese Betriebe haben dann geschlossen. Da sind die Frauen ohne Ausbildung dagestanden, nach 15 oder 20 Jahren, bei einer Berufserfahrung von 25 Jahren, immer im selben Betrieb, die sind dann in unsere Kurse oder in so kleine Beratungssettings gekommen und die haben sehr viel Angst vorm Lernen gehabt.“ (Pädagogische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin vom FrauenTrainingsZentrum Rohrbach definiert die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen infolge ihrer Erfahrungen als „vorwiegend Frauen, die wenig formale Qualifikationen erworben haben, schon vom Beruf weg sind oder noch überhaupt nie richtig eingestiegen sind. Viele sind auch Schulabbrecherinnen oder haben keine Lehre absolviert.“

Für die organisatorische Leiterin aus Oberösterreich hingegen steht vor allem das Kriterium der Weiterbildung im Vordergrund: „Frauen, die von der formalen Bildung wahrscheinlich Pflichtschulabschluss oder womöglich Lehrabschluss haben, die längere Zeit an keiner Weiterbildung am ‚freien Markt‘ teilgenommen haben, keine berufsbegleitende Weiterbildung, in einem Zeitraum von ein bis zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen haben. Ja, genau ... bildungsfern.“

Wie bereits erwähnt, sind viele Projekte des FrauenTrainingsZentrums auf bildungsbenachteiligte Frauen ausgerichtet.

„Also, wir arbeiten pausenlos mit der Zielgruppe der lernungewohnten Frauen, bis auf das Projekt MUT, da sind HTL-Lehrer und Lehrerinnen unsere Zielgruppe. Aber die Hauptzielgruppe im FTZ sind lernungewohnte Frauen. Es sind wenige Frauen, die kommen

und gerade frisch einen Abschluss haben, das sind eher wenige. Oder wenige Frauen kommen auch mit einem ganz klaren Ziel rein, wie letztens eine, die gesagt hat: 'Ich möchte Konditorin werden, das weiß ich!' (mit 38 Jahren) Also, das sind eher die Ausnahmen.“ (Pädagogische Leiterin)

Das Angebot des FrauenTrainingsZentrums richtet sich an Frauen und Mädchen und hat in erster Linie die Verbesserung beruflicher Chancen zum Thema. Konkret sind es Berufsorientierungskurse für Wiedereinsteigerinnen, EDV-Kurse und etwa Kurse zur Verbesserung der Schreib- und Lesekenntnisse, also Grundbildung. Zudem gibt es noch das Projekt „Vielfalt nutzen lernen“, „das sich an Migrantinnen und Österreicherinnen richtet. Dabei geht es um das Thema Sprache ..., da wird eine Schreibwerkstätte veranstaltet und ein (Vor-)Leseworkshop, um auch Migrantinnen zu erreichen, weil die im Bezirk eine Zielgruppe für das FrauenTrainingsZentrum wären, aber noch nicht da sind, da sie nicht so sehr an Bildungseinrichtungen herantreten. Das ist für uns jetzt auch ein neues Feld, Migrantinnen.“ (Pädagogische Leiterin)

Wie bereits bei der Frage nach dem Bild der Zielgruppe ist es wichtig, die Definition der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen im Rahmen von learn forever nicht aus den Augen zu verlieren. Es besteht zudem sicherlich ein Unterschied, ob ich bildungsbenachteiligte Frauen direkt anspreche und sie als Zielgruppe auswähle oder ob ich sie mehr oder weniger zufällig in den Kursen habe. Es ist zweifellos ein Vorteil, diese Gruppe bereits kennen gelernt zu haben und mit ihr gearbeitet zu haben. Dadurch weiß man besser über deren Bedürfnisse Bescheid und kann dementsprechende Vorbereitungen treffen. Die Mitarbeiterin des FTZ z.B. hat eine gewisse Vorstellung, wie sie mit ihren Teilnehmerinnen umgeht: „Also ich verstehe mich als Anleiterin zum Lernen, diese (Frauen) zu entängstigen, damit sie wegkommen von dem Bild ‚Schule‘, Leistung, Prüfung ... und auch wegkommen von dem Bild ‚ich bekomme etwas serviert‘. Eigeninitiative ist mir immer ganz wichtig, wenn ich Seminare halte. ... Natürlich ist es einfacher, Ziele vorzugeben oder Inhalte fix vorzugeben und zu sagen: 'Das ist mein Paket, also nimm's!' Also zu sagen: 'Ich habe da was, was brauchst du? Was möchtest du dir aussuchen?' Also das ist viel mehr Anforderung, macht mir aber auch viel mehr Spaß und mich freut es immer total, wenn die Frauen nach einem Kurs oder Seminar oder einem halben Tag oder 12 Wochen sagen: 'Das habe ich mir gelernt!' Also sozusagen, ich bin nicht gelernt worden! Oder auch klare Ziele für die Zukunft zu definieren, was ist das Ziel und wie kann ich es erreichen? Ich versuche auch immer wieder Schleifen einzubauen während der Seminare. Das ist zwar für die Frauen anstrengender und mehr Knochenarbeit und das Hinschauen, was will ich wirklich erreichen und wie komme ich dorthin? ... Also, ich finde diese Selbstermächtigung auch immer wichtig.“ (Pädagogische Leiterin)

### 3.3.5 Das Bildungsangebot in den Einrichtungen

Das Angebot der Volkshochschulen gliedert sich nach Angaben der organisatorischen Leiterin in drei Bereiche: Erstens, das klassische Kursprogramm mit den Fachbereichen Kultur/Gesellschaft, EDV, Sprachen, Wirtschaft, Kreativität und Freizeit, Fitness und Sport sowie Gesundheit. Darunter fallen alle traditionellen Kurse, von Vorträgen bis hin zu längerfristigen Kursen. Sie sind buchbar, kosten Geld und werden über das Kursprogramm

beworben. Zweitens gibt es Kooperationsprojekte, in denen mit anderen Organisationen zusammengearbeitet wird. So werden etwa mit dem Museum für moderne Kunst Vorträge zu Ausstellungen angeboten oder es werden mit „Slow Food“ Kärnten Veranstaltungen zum Thema Ernährung organisiert. Der dritte große Bereich der Volkshochschule sind ESF-Projekte im Grundbildungsbereich. Außerdem gibt es noch Angebote für MigrantInnen wie etwa „Deutsch als Fremdsprache“ oder andere Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das Programm der Volkshochschulen ist zwar für eine breite Zielgruppe konzipiert, allerdings „wird das wieder eingeschränkt durch die Zeiten, zu denen die Kurse stattfinden. Also, es sind hauptsächlich Abendkurse und hauptsächlich in der Stadt. D.h., wenn jemand vom Land ist und kein eigenes Auto hat..., für den fällt der Kurs schon einmal flach, weil es dann keine Busverbindungen mehr gibt. Man kann vielleicht noch hinfahren zum Kurs, aber man kann sicher nicht mehr zurückfahren. Die Zielgruppe ist eigentlich eine lerngewohnte, mobile, allgemeinbildungsinteressierte. Das Angebot ist nicht unbedingt berufsspezifisch verwertbar.“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin aus Salzburg beschreibt die Zielgruppe, die von den Volkshochschulen angesprochen wird, wie folgt: „Unsere Zielgruppen sind natürlich sehr unterschiedlich, wir haben von der Firmenführung bis zu den klassischen Kursen alles. Was sicher der Fall ist, das kann man von der Statistik her sehen, dass wir 80 Prozent Frauen ansprechen. Bildung ist weiblich und es sind eher Personen, die aus dem Angestelltenverhältnis kommen (Angestellte oder Beamte), relativ wenig Arbeiter und eine große Gruppe sind natürlich die Pensionisten. Das sind die großen Gruppen bei uns. Männer sind sehr nutzenorientiert, sie gehen eher auch in Einzelschulungen oder Firmenschulungen. Frauen belegen sehr oft Sprachkurse, wobei man da sagen muss, dass der Männeranteil wächst. Männer besuchen zudem eher auch Kurse, die kurz und intensiv sind.“ (Organisatorische Leiterin)

Da der Großteil der KursteilnehmerInnen an den Volkshochschulen Frauen sind, gab es in Kärnten auch immer wieder Versuche, Kurse nur für Frauen anzubieten. Die pädagogische Leiterin aus Völkermarkt berichtet beispielsweise, dass sie es einmal mit einem Computerkurs für Frauen probiert haben, aber „der ist überhaupt nicht angenommen worden!“ Auf die Frage, ob sie eine Idee hat, warum der Kurs nicht angenommen wurde, meint sie: „Also, ich denke, dass wir eine recht ländliche Region sind, und man muss sagen, dass bei uns Einrichtungen für Frauen wenig verbreitet sind, anders als in der Steiermark beispielsweise. Das wird mit einer bestimmten Skepsis gesehen: Warum nur für Frauen? Was ist das für ein Kurs? Das ist auch schon so, wenn man eine Trainerin für einen Computerkurs hat. Wer weiß, ob die sich auskennt? Oder auch im Vergleich, also wir haben einen Mann und eine Frau als Trainierende/Lehrende. Der Computerkurs, den ein Mann macht, der geht über Semester, immer weiter. Da melden sie sich immer wieder an und sagen: 'Ah, und mach ma weiter!' Und wenn das eine Frau macht, dann geht das über ein Semester und dann ist es aus. Die kommen nicht mehr. Das ist ganz interessant und ich kann jetzt nicht sagen woran es liegt, aber ich denke, es wird den Männern mehr Kompetenz zugesprochen in dem Bereich. Oder es ist einfach das Bild ‚Technik und Männer‘ - das gehört zusammen! Das ist noch sehr verhaftet bei uns.“ (Pädagogische Leiterin)

In Villach gab es vor einigen Jahren auch einen Versuch, in Zusammenarbeit mit der Frauenakademie Kurse zur Persönlichkeitsbildung, Sprach- und EDV-Kurse für Frauen

anzubieten. „Also es waren so circa 10 Kurse, wo definitiv dabeigestanden ist: 'Kurse speziell für Frauen'.“ (Organisatorische Leiterin)

Zu Beginn wurden diese Kurse in der Bevölkerung auch gut angenommen, doch mit der Zeit sind neue, sehr innovative Frauenvereine und -organisationen in der Region entstanden, die ihre Kurse aufgrund spezieller Förderungen billiger anbieten konnten. Dadurch schwand das Interesse und die spezielle Frauenschiene wurde eingestellt. „Wir haben dann gesagt, wir können immer wieder in Kooperation einen Kurs anbieten, aber so eine spezielle Frauenschiene rennt einfach nicht und wir haben das dann eingestellt. Ich denke mir, vielleicht gibt es irgendwann wieder eine Neubelebung! Aber man muss sich natürlich auch von Dingen trennen, die langsam einschlafen.“ (Organisatorische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin der VHS Kärnten betont trotz Einstellung der Frauenkurse, dass die Volkshochschule auf Gender großen Wert legt: „Wir waren eine der ersten Bildungseinrichtungen in Kärnten, die durchgehend gegendert haben. Es war ganz witzig, als wir im ländlichen Raum Kurse für Frauen rausgegeben haben oder TeilnehmerInnen mit großem 'I' geschrieben haben, dann haben sich die Männer ausgeschlossen gefühlt, weil sie mit dem großen 'I' nichts anfangen konnten. Also wir waren schon ziemliche Vorreiter im Gender-Bereich und im spezifischen Frauenbereich, weil die VHS vom Image her schon eher Frauen anzieht als Männer.“

Auch in Salzburg gibt es immer wieder einige Kursangebote für Frauen, wie die organisatorische Leiterin berichtet: „Wir haben im Sprachenbereich spezielle Kurse für Wiedereinsteigerinnen, wir haben im EDV-Bereich reine Frauenkurse gehabt, wir haben jetzt auch im Wirtschaftsbereich wo es auch um Netzwerke gegangen ist, also wirklich Business-Netzwerke für Frauen zu schaffen und zu bilden auch in die Richtung 'Mit mir nicht!', d.h. auch die Selbstbehauptung, also auch einmal NEIN zu sagen, also eher in diese Richtung haben wir Angebote, nicht wirklich viele, aber doch einige Angebote nur für Frauen.“

Diese speziellen Angebote wurden gut angenommen, auch wenn der Großteil der Kurse wieder gemischt ist, „wobei bei den EDV-Kursen für Senioren die Aufteilung ca. sieben Frauen und ein Mann ist. Aber da haben wir schon gute Erfahrungen gemacht. Im Bewegungsbereich sind natürlich auch einige Kurse nur für Frauen und die werden auch sehr gut angenommen.“ (Organisatorische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin hat in Hallein ebenfalls Kurse für Frauen angeboten, vor allem zum Thema EDV (ECDL). Zudem betont sie, dass im Rahmen von AMS-Maßnahmen Frauen immer wieder speziell gefördert werden.

Obwohl in den Volkshochschulen rund 75 Prozent der KursteilnehmerInnen Frauen sind und es hin und wieder auch Versuche gab, spezielle Angebote rein für Frauen zu gestalten, gibt es zum heutigen Zeitpunkt kaum „Frauenkurse“. Auch die Gruppe bildungsbenachteiligter Personen wurde in dem bisherigen Programm nicht bewusst angesprochen.

Im FrauenTrainingsZentrum in Rohrbach, das ausschließlich für Frauen und Mädchen arbeitet, werden in erster Linie Kurse angeboten, die helfen sollen, die beruflichen Chancen der Frauen zu verbessern. Speziell bildungsbenachteiligte Frauen befinden sich nach den Angaben der organisatorischen Leiterin in dem Projekt ‚Generation 45+‘, das vom Land Oberösterreich mit der Auflage „bildungsfern“ ausgeschrieben wurde. Hier wurde die doppelte Benachteiligung am Arbeitsmarkt behandelt. Bildungsbenachteiligte Frauen befinden sich auch in einem Projekt zur Verbesserung der Schreib- und Lesekenntnisse und

in Berufsorientierungslehrgängen für Wiedereinsteigerinnen. Allerdings ist diese Gruppe gemischt, d.h. „da sind durchaus auch Frauen drinnen mit Maturaniveau, auch vereinzelt sogar welche mit einem Studium. Aber immer die Hälfte, kann man sagen, ist eher bildungsfern.“ (Organisatorische Leiterin)

Der Großteil der Kurse, die speziell für Frauen organisiert wird und sich regelmäßig in den Programmen der Volkshochschulen und des FTZ wiederfinden, sind Kurse für Wiedereinsteigerinnen. Im Kern geht es dabei darum, den Selbstwert der Frauen zu heben und sie durch Bewerbungstraining auf die Arbeitssuche bestmöglich vorzubereiten. Sie sind durch die Kinder zwar einige Jahre vom Arbeitsmarkt weg und durch etwaige technologische Fortschritte verunsichert, jedoch haben viele von ihnen eine fundierte Ausbildung und bereits in ihrem Beruf gearbeitet, wie auch die pädagogische Leiterin von Hallein weiter oben meint: „Die meisten haben zumindest eine mittlere Schulausbildung und Berufserfahrungen in ihrem angelernten Beruf gehabt.“ (Pädagogische Leiterin)

### 3.3.6 Die Qualitätsstandards von learn forever

Die Transfernehmerinnen haben von ihren Transferbegleiterinnen neben Informationsmaterial auch die Qualitätsstandards von learn forever zugeschickt bekommen. Jedoch sind diese zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht dezidiert besprochen und behandelt worden. Daher konnten einige der befragten Transferpartnerinnen in den Interviews auch keine konkreten Angaben darüber machen.

„Ich habe mir das durchgelesen und habe mir gedacht, die werden zum Teil recht schwer umsetzbar sein. Manche Standards gibt es schon, manche Standards werden wir sicher auch erreichen und andere sind einfach organisatorisch oder baulich nicht möglich. Wenn es darum geht z.B., einen Pausenraum zu haben. Das wird im Moment nicht umsetzbar sein bzw. sind wir auch angewiesen auf die Räumlichkeiten in den Gemeinden. Da sind wir einfach auf vorgegebene Strukturen angewiesen. ... Einige Dinge sind mir positiv aufgefallen, wo ich mir gedacht habe: Machen wir eh schon! Zum Beispiel gegenderte Sprache, also das ist in der Einrichtung sowieso Usus. Also das ist schon eingeführt. ... Manche Sachen haben wir eh schon und manche werden wir erreichen oder werden wir schauen, dass wir sie erreichen...auch im Sinne einer Weiterentwicklung der gesamten Einrichtung.“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin aus Kärnten hingegen ist noch nicht dazugekommen, die Qualitätsstandards zu lesen, „aber ich werde mir diese und auch den Antrag noch einmal zu Gemüte führen. Es ist natürlich so, das sage ich ganz ehrlich, in der täglichen Arbeit gibt es nicht nur ein Projekt und es gibt 2.500 Kurse bei uns mit ungefähr 25.000 Teilnahmen, wir haben 800 Trainerinnen pro Semester in unserer VHS, ich habe einiges mehr an Projekten und ich kann mich jetzt nicht immer ganz detailliert damit beschäftigen, sondern für mich ist es wichtig, informiert zu werden, nur die Qualitätsstandards sind sicher diese, die ich mir anschauen werde.“ Da in ihren Augen das Projekt in erster Linie in den Händen der pädagogischen Leiterin liegt, sieht sie es auch als deren Aufgabe, über die einzelnen Aspekte, wie beispielsweise die Qualitätsstandards, Bescheid zu wissen. Dennoch hält sie Qualitätssicherung für besonders wichtig. Das zeigt sich allein in der Tatsache, dass die Volkshochschulen in Kärnten gerade ein Qualitätssicherungssystem einführen und sich auch eine Qualitätsbeauftragte mit dem Thema befasst.

Die pädagogische Leiterin von der VHS Hallein sieht die Qualitätsstandards als guten Anhaltspunkt, die Ziele nicht aus den Augen zu verlieren: „Ich denke mir, man muss überlegen, welche Prioritäten setzt man innerhalb der Einrichtung? Alles wird man nicht sofort schaffen, aber ich finde es gut, dass das ganze verschriftlicht worden ist und man auch Ansatzpunkte hat, worauf man schauen muss oder woran noch zu arbeiten ist oder noch etwas fehlt.“ Auch sie sieht Schwierigkeiten bei der räumlichen Situation, da es in Hallein nur zwei Kursräume gibt. Sie fügt hinzu: „Also jetzt für den Transfer wird es schon einiges an Ausstattung geben, aber ich kann nicht so beliebig schalten und walten mit den Räumen, wie ich möchte, oder wie es da gewünscht wäre!“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin betrachtet die Qualitätsstandards von learn forever vor allem im Vergleich zur Salzburger Volkshochschule: „Das Spannende ist, dass wir nicht so weit weg liegen. Das heißt, wir haben in unserem Qualitätsprozess sehr vieles darin schon aufgenommen, manches aber auch nicht. Es ist für mich eine gute Ergänzung, aber zum Teil auch ein bisschen der Ansporn zu sagen: Wir sind auf dem richtigen Weg, aber wir müssen und wollen da auch noch was weitermachen! Und da denke ich mir, die Qualitätsstandards decken sich gut und man kann sagen, dass kann man wirklich unterschreiben, da kann man dahinterstehen! ... Allerdings wird einiges nicht so leicht umzusetzen sein, es ist eben ein Prozess. Gerade der ganze Bereich mit der Zielgruppe der lernungewohnten Frauen ist sicherlich so, dass es eine Umstrukturierung der Einrichtung zum Teil bedeutet, das ist z.B. mit den Räumlichkeiten oder mit den Ressourcen so. Es ist ein anderes Herangehen, es ist eine Zielgruppe, die sicherlich mehr Beratung braucht. Das sind alles Dinge, die sicher nicht leicht umzusetzen sind, die aber durchaus notwendig und gut sind. Es gibt kein Kriterium, wo ich sage buahh, kann man kippen, wozu? Aber es gibt sicher ein paar, wo man sagt, wichtig, aber ist ein Prozess, der aber nicht in diesem einen Jahr von learn forever im Projekt umgesetzt werden kann. Initiiert ja, aber manches wird länger dauern.“ (Organisatorische Leiterin)

Für die pädagogische Leiterin vom FrauenTrainingsZentrum in Rohrbach waren die Qualitätsstandards zunächst vor allem eine Hilfestellung bei der Abgrenzung der Aufgabenbereiche der organisatorischen und pädagogischen Leitung sowie der Lernprozessmoderatorin im Projekt. Aber auch sie ist der Ansicht, dass vieles bereits in ihrer Einrichtung verankert ist und sie mit ihren Standards und Leitlinien sehr nahe dran sind.

Obwohl die pädagogische Leiterin bereits in sehr vielen Projekten beteiligt war und ist, hatte sie noch nie die Erfahrung gemacht, dass Qualitätsstandards ausgeschickt wurden. Sie meint dazu: „Ich habe mir gedacht, 'aha, spannend! Kenne ich nicht!' Ich war dann auch ein bisschen skeptisch, muss ich ehrlich sagen. Aber ich habe es wirklich hilfreich gefunden, nachdem ich sie gelesen habe.“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin findet es ebenfalls sehr positiv, dass es diese Qualitätsstandards gibt und sie bereits im Vorfeld aufliegen. Sie denkt dabei vor allem auch an die Nachhaltigkeit: „Ja, es ist alles noch einmal verständlich aufbereitet. Also auch diese Lernorte, zum Beispiel. Was mir auch gut gefallen hat und wo ich schon weiterdenke, wen können wir da gewinnen, ist die Einbindung der Multiplikatorinnen, also diese Gatekeeperinnen wie sie auch genannt werden. Da schauen wir, welche regionale Kooperationspartnerinnen es gibt, zum Beispiel denke ich da an die Bezirkshauptfrau. Was die Durchführung von Aktivierungsworkshops betrifft, das haben wir schon einmal gemacht und finde ich auch gut. Die Tatsache, dass man die Teilnehmerinnen-Orientierung von Anfang an in den Mittelpunkt stellt, ist gut und auch noch einmal gut aufbereitet worden. (blättert) Und,

dass der Kompetenzansatz noch einmal verwendet wird, ist gut, also da haben wir schon Erfahrungen in der Potenzialanalyse und das ist auch immer wichtig, dass diese nicht formal erworbenen Qualifikationen für die Frauen sichtbar gemacht werden, weil das hilft, mehr Selbstsicherheit zu bekommen. Negatives ist mir jetzt nichts direkt aufgefallen.“ (Organisatorische Leiterin)

Es zeigt sich, dass alle Frauen die Qualitätsstandards als positiv bewerten und sie vor allem auch als Hilfestellung betrachten. Sie bieten Anhaltspunkte, auf die die Beteiligten im Laufe des Transfers auch immer wieder zurückgreifen können, um die Ziele nicht aus den Augen zu verlieren. Als einziger Punkt in den Qualitätsstandards, der besonders schwer umzusetzen sein wird, wurde von einigen die räumliche Situation genannt, insbesondere die Bereitstellung eines Pausenraums. Alle anderen Qualitätsstandards wurden als sinnvoll und gut erachtet. Die Tatsache, dass es in den Organisationen bereits Qualitätsstandards gibt bzw. im Fall von Salzburg gerade aufgebaut werden, kommt der Durchführung des Transfers sicher zu Gute. Es können so, wie bereits die organisatorische Leiterin angedeutet hat, einzelne Punkte im Rahmen des Prozesses übernommen und in die Einrichtung implementiert werden. Demnach hat eine Bewusstseinsbildung auf diesem Gebiet bereits stattgefunden, die durch learn forever fortgesetzt wird. Dadurch ist eine gute Voraussetzung geschaffen, learn forever-Elemente in die Organisationen zu integrieren. Damit dies am Ende auch gelingt und der Transfer erfolgreich verläuft, ist eine gute Kenntnis der Qualitätsstandards notwendig. Ein wesentliches Ziel in learn forever ist nicht nur die Berücksichtigung der Qualitätsstandards bei der Umsetzung des Transfers, sondern dass diese Qualitätsstandards auch weiterhin in den Organisationen eine entscheidende Rolle spielen und beibehalten werden.

### **3.3.7 Die MitarbeiterInnen der Bildungseinrichtungen und learn forever**

In den Volkshochschulen sind die TrainerInnen, von denen der überwiegende Teil Frauen sind, in der Regel über einen Werkvertrag oder freien Dienstvertrag angestellt. Einige sind für die Dauer von Projekten in diesen angestellt. „Das Problem insgesamt in der Erwachsenenbildung ist natürlich dieses, dass wir einer gewissen Sozialversicherungspflicht nachkommen müssten, wenn wir Trainerinnen mehr beschäftigen als die ominösen 532 Euro pro Monat, auf das müssen wir natürlich achten. Das finde ich sehr schade, wenn ich mir denke, dass die Identifikation mit dem Unternehmen nicht so da ist, weil sie einfach überall versuchen müssen, ihr Geld zu verdienen, das ist klar.“ (Organisatorische Leiterin) Um die TrainerInnen dennoch länger an die Einrichtung der Erwachsenenbildung zu binden, gibt es immer wieder Weiterbildungen, „die wir teilweise kostenlos und teilweise zu einem kleinen Unkostenbeitrag den Trainerinnen vermitteln. Wir versuchen Tage der offenen Tür zu organisieren, also wir versuchen schon, die Trainerinnen bei uns zu halten.“ (Organisatorische Leiterin)

Allerdings ist ein Großteil der TrainerInnen schon länger im Unternehmen, was die pädagogische Leiterin bestätigt: „Wir haben zum Teil sehr langgediente Trainer und Trainerinnen, also sehr alte schon, die irgendwann einmal begonnen haben mit einem Kurs und den jetzt schon 20 Jahre lang machen, speziell im Bewegungsbereich.“ Ähnlich sieht die Situation in der Volkshochschule Salzburg aus, wie die pädagogische Leiterin beschreibt: „Es gibt sehr viele, die das seit Jahren machen, und es gibt halt dann auch wieder welche,

die neu dazukommen....aber es gibt so ein fixes Personal, das wahrscheinlich so 80 Prozent der Trainer ausmacht.“

Im Gegensatz dazu gibt es auch TrainerInnen, die sehr kurz für die Volkshochschule tätig sind und oft nur Vorträge halten.

Der Ausbildungsstand ist auch sehr unterschiedlich, jedoch haben die meisten eine fundierte fachspezifische Ausbildung, „ohne spezielle Ausbildung, das sind ganz wenige.“ (Pädagogische Leiterin) Nach den Angaben der organisatorischen Leiterin wird vor allem in den letzten Jahren genauer auf die Ausbildung geachtet: „Wir haben seit vier Jahren Qualitätskriterien bei den Mitarbeiterinnen, davor ist auf manches nicht so genau geachtet worden. Und auch das Gefälle Stadt und Land, am Land nimmt man schneller jemanden als Trainer als in der Stadt, weil die Auswahl nicht da ist. Als Qualitätskriterium ist für uns immer, dass er/sie wirklich eine fundierte fachliche Ausbildung hat in dem Bereich. Bei den Sprachen ist es so, dass man sagt auf jeden Fall entweder er/sie hat ein Studium, wenn er/sie native speaker ist muss er/sie auf jeden Fall Unterrichtserfahrung haben und dann ist es prinzipiell so, dass sie immer nur einen Kurs bekommen und dann wird geschaut, wie es in dem Semester läuft und ob es weitergeht.“

Obwohl eine fundierte Ausbildung, in der Regel ein Universitätsabschluss, auch in Kärnten bei der Auswahl eine wesentliche Rolle spielt, sind für die organisatorische Leiterin vor allem auch persönliche Fähigkeiten ausschlaggebend: „Der Ausbildungsstand ist auch unterschiedlich, also natürlich Uni-Abgängerinnen, dann sind teilweise auch schon Studenten dabei, die von uns im methodisch-didaktischen Bereich ausgebildet werden. Für die Grundbildungskurse und Projekte gibt es natürlich Anforderungskriterien und –kataloge, denen wir dann auch gerecht werden. ... Aber ich denke mir, es gibt heute so viele Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung. Es sind einfach viele Leute, die bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten haben und es ist oft auch nicht ein akademisches Studium ausschlaggebend dafür, wie jemand mit einer Person umgehen kann. Wir haben schon Uni-Professoren gehabt, die Inhalte so was von kompliziert erklärt haben, dass es einfach unmöglich war, ihnen zu folgen, und wir haben Studenten gehabt, die ganz toll und wunderbar auf die Zielgruppe eingegangen sind, also das ist ganz unterschiedlich. Nur prinzipiell gibt es bei uns Verfahren, es gibt eine Bewerbung, es gibt Bewerbungsgespräche, es gibt Weiterbildung etc. Wir sind auf jeden Fall sehr dahinter, dass auch die Qualitätsstandards, die wir uns gesetzt haben, auf unsere Trainer und Trainerinnen umgemünzt werden.“

Im FrauenTrainingsZentrum in Rohrbach ist die Situation etwas anders. Es handelt sich hier um eine relativ kleine Gruppe von MitarbeiterInnen, die überwiegend fix angestellt sind. „In dem Bereich FTZ sind wir zehn Angestellte (davon eine im Office) und drei Werkvertragsnehmerinnen, und alle Teilzeit von 12 bis 36 Stunden und vom Ausbildungsstand sind wir drei Akademikerinnen und die anderen haben einfach fachspezifische Ausbildungen, also eine EDV-Trainerin z.B. mit einem EDV-Trainer-Lehrgang. Die meisten sind schon länger dabei, von 10, 8, 4 Jahren. Also ich denke mir, das ist schon auch ein Qualitätsmerkmal von unserem Verein, dass wir versuchen, das Personal durchgehend zu beschäftigen. Wir legen Wert darauf, dass es angestellt ist, auch wenn wir z.B. beim AMS Lehrgänge haben mit einer Sommerpause, wo viele andere Träger mit Werkverträgen arbeiten oder mit befristeten oder kündigen und wieder anstellen. Da schauen wir, dass wir eine Anstellung bieten können und es sind alle Mitarbeiterinnen in

mehreren Projekten drinnen, das ist zwar oft bei der Abrechnung schwierig und verlangt auch einiges an Flexibilität. ... Ich denke mir, damit sind wir ganz gut gefahren, und es ist jetzt wirklich schon ein langjähriges und zusammengewachsenes Team, auf das ich zurückgreifen kann.“ (Organisatorische Leiterin)

Die Transferpartnerinnen sind sehr bemüht, dass ihre MitarbeiterInnen über das Projekt learn forever informiert sind und auch dahinterstehen. Der Informationsfluss in den Volkshochschulen erfolgt in erster Linie über einen monatlichen Jour fixe, an dem die ProjektleiterInnen aller Projekte und die hauptberuflichen MitarbeiterInnen teilnehmen. Darüber hinaus gibt es auch Plenarsitzungen, in denen über die Projekte informiert wird und „die Protokolle werden an alle ausgeschickt, auch an die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auch immer nachlesen können, was passiert. In diesen Teamsitzungen wird das Projekt auch immer wieder erklärt, der Stand erklärt und es wird auch immer wieder nachgefragt bei den anderen. Und das Interesse ist auf jeden Fall sehr groß und es muss da jeder Bescheid wissen, das geht gar nicht anders. Was jetzt dann die nächste Aufgabe sein wird ist, das auch dem Vorstand zu präsentieren, dem Vereinsvorstand und dann einfach zu schauen, welche Multiplikatorinnen kann es noch geben, die uns dabei helfen, dass das Projekt auch nachhaltig wirklich weiter funktionieren kann.“ (Organisatorische Leiterin)

In der Volkshochschule Salzburg ist man der Auffassung, dass allein das Informieren der MitarbeiterInnen nicht unbedingt reichen wird, um die Ziele zu erfüllen. Die organisatorische Leiterin meint dazu: „Bei den Mitarbeiterinnen ist es so, dass wir im Rahmen der Bürobesprechungen immer wieder auch schauen, wie es läuft, und das ist auch eines unserer Ziele, unserer Zielvereinbarungen. Es ist auch die Herausforderung, das stärker zu implementieren, weil das oft so ist: 'Ah, das ist ein Projekt von Hallein. Das betrifft uns nicht.' Da sind wir am überlegen, wie wir das am besten noch machen werden, wie wir da sensibilisieren können. Wie es im Moment gemacht wird: Das ist im Rahmen unserer wöchentlichen Bürobesprechungen, es ist zwar nicht wöchentlich Thema, aber die pädagogische Leiterin berichtet immer wieder über den Verlauf, was geschieht jetzt, was passiert gerade. Wie das dann weitergeht, da haben wir im Jänner einen Termin. Da setzen wir uns konkret zusammen und überlegen, wie können wir das gezielt auch umsetzen, dass das Projekt von den Mitarbeiterinnen getragen wird oder mitgetragen wird.“ (Organisatorische Leiterin)

Das Interesse an den Inhalten des Projekts ist bei den MitarbeiterInnen geteilt: „Bei einigen ist es so, dass sie sagen: 'Ah! Das ist interessant.' Bei anderen ist es so, dass die halt zuhören und dann sagen: 'Ja, gibt's halt' – aber noch nicht die Verbindung sehen, was bedeutet das für die VHS? Was können wir daraus lernen? Sie sehen das halt noch so: Das ist ein Projekt von Hallein und die berichtet jetzt, so wie ein anderer, der bei einer Tagung gewesen ist und irgendetwas gehört hat. Das ist noch ein Ziel, das ist sicher noch etwas was wir umsetzen müssen.“ (Organisatorische Leiterin)

Da das Projekt auch einen Nutzen für die Bildungseinrichtung haben soll, sind sie gerade dabei, Ideen zu entwickeln, „weil man ja doch so in seiner Arbeit auch meistens gefangen ist. Daher muss auch gezielte Bewusstseinsbildung gemacht werden.“ (Pädagogische Leiterin)

Beim FTZ erfolgt der Austausch unter den Mitarbeiterinnen neben den Teamsitzungen aufgrund der Größe auch auf informeller Ebene. Darüber hinaus war auch der Geschäftsführer des Vereins ALOM zu Beginn involviert, wie die organisatorische Leiterin berichtet: „Unser Geschäftsführer war zum Beispiel beim ersten Transfermodul dabei und

informiert sich laufend in den Gesprächen und auch die anderen Kolleginnen ... es ist eigentlich immer Thema und es wissen sicher alle darüber Bescheid. Also informeller Austausch, aber auch dass darüber berichtet wurde. Es gibt bei uns aber auch formale Strukturen, wo wir uns austauschen über das, was gerade im FTZ läuft. Denn es ist uns wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen wissen, was unsere Projekte sind. So ein Ort ist zum Beispiel die jährliche Klausur im September, da haben wir's behandelt. Aber auch immer wieder bei den Teamsitzungen.“ (Organisatorische Leiterin)

Dadurch, dass in den Volkshochschulen die Trainerinnen in der Regel auf Werkvertragsbasis angestellt werden, wird das Augenmerk darauf gelegt, die Mitarbeiterinnen und damit das gewonnene Know-how, in der Einrichtung zu halten. Es ist daher auch für die Transferpartnerinnen wünschenswert, dass es weitere Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobile IKT-Lernwerkstätten gibt. Denn so können jene Mitarbeiterinnen, die an der Weiterbildung teilgenommen haben und im Rahmen des Projekts nicht an der Umsetzung beteiligt waren, profitieren und das Gelernte zu einem späteren Zeitpunkt umsetzen.

### **3.3.8 Selbstgesteuertes Lernen**

Das selbstgesteuerte Lernen ist in den drei Organisationen eher weniger verbreitet. Es werden zwar in einigen Kursen Elemente davon eingesetzt, aber eher vereinzelt. Es werden in keiner der Organisationen ausdrücklich Kurse mit selbstgesteuertem Lernen angeboten. Die Verwendung derartiger Methoden liegt bei der jeweiligen Trainerin. Allerdings sind die Beteiligten offen und sehr gespannt, wie das selbstgesteuerte Lernen gerade bei dieser Zielgruppe umgesetzt wird. Dabei schwingt auch ein wenig Skepsis mit, ob die Zielgruppe damit nicht etwas überfordert ist: „Wir haben eben auch Erfahrung über unsere Projekte, wobei es für lernungewohnte Frauen wirklich eine Herausforderung ist, selbstgesteuert zu lernen. Ich bin auch schon sehr gespannt auf den Unterschied zwischen Lernbegleitung und Trainerin, weil wir haben ja Trainerinnen eingesetzt bei den anderen Kursen und diesmal ist es eine Lernbegleiterin und ich denke mir, dass vieles an Erfahrung, die hier in diesem Projekt gemacht wird, wir auch in unsere traditionelle VHS und in andere Projekte einfließen lassen können. Aber es ist prinzipiell immer eine große Herausforderung, selbstgesteuert zu lernen. Ich denke nicht nur für Bildungsbenachteiligte, auch für jeden anderen. Wenn man sich so an der eigenen Nase nimmt und sieht, wie man den ganzen Tag beschäftigt ist, und sich dann noch zu motivieren, etwas in die Hand zu nehmen und zu tun und das im Bildungsbereich, das ist einfach eine große Herausforderung! Verwendet haben wir diesen Ansatz noch nicht, das ist für uns ein ganz neues Feld.“ (Organisatorische Leiterin)

In Salzburg werden, wie bereits angesprochen, in einzelnen Bereichen selbstgesteuerte Lernformen eingesetzt. Die pädagogische Leiterin streicht dabei besonders die Studienberechtigungsprüfung sowie die Berufsreifeprüfung heraus, wo es E-Learning-Teile gibt und wo TeilnehmerInnen via E-Mail Rückmeldungen über Hausübungen oder Aufgaben, die sie bewältigen mussten, bekommen. Jedoch „in den Standardkursen gibt es nicht wirklich einen beabsichtigten Part. Was es natürlich gibt, sind Gruppenaufgaben oder Rollenspielsituationen oder dass man einmal etwas vorbereiten muss, aber jetzt nicht mit dem Fokus selbstgesteuertes Lernen.“ (Pädagogische Leiterin)

Ähnlich sieht es die organisatorische Leiterin: „Rein, dass es so ausgeschrieben wäre nicht, aber es ist zum Teil schon drinnen, denn z.B. im Sprachenbereich ist die Lernautonomie für mich immer ein wesentlicher Teil gewesen. Zum Teil sind unsere Lehrbücher auch auf dem aufgebaut, dass man einiges auch selber machen kann bzw. wir haben auch ein eigenes Sprachenportfolio entwickelt, wo es auch darum geht, dass man eigenständig verschiedene Dinge machen kann. Aber wir stecken noch in den Anfängen drinnen. Wir waren auch in einem EU-Projekt, wo es auch so gewesen ist, dass ein Teil auch auf Selbstlernenebene stattgefunden hat. Also wo der Kurs auch so gewesen ist, dass ein Drittel auf Eigeninitiative basierte. Aber es steckt, wie gesagt, in den Anfängen.“

In Rohrbach werden immer wieder Selbstlernblöcke eingebaut, wie etwa um sich seiner eigenen Kompetenzen bewusst zu werden. In einigen Projekten konnten die Teilnehmerinnen das Bildungsziel selbst bestimmen und bei den Methoden mitreden oder es wurde mit einer Lern-CD-Rom gearbeitet, wie die pädagogische Leiterin berichtet, „aber so richtig selbstgesteuert, wie es learn forever versteht, war es nicht. Also es waren sehr viele Selbstlernzeiten dabei und schon auch 'was möchte ich gelernt haben', aber so ganz selbstgesteuert ... also learn forever ist da schon noch tiefer.“ (Pädagogische Leiterin)

### 3.3.9 Erwartungen und Ziele in learn forever

Die organisatorische Leiterin der VHS Kärnten hat in erster Linie die Hoffnung, über das Projekt neues für ihre Volkshochschule zu lernen und mehr über die einzelnen Methoden, insbesondere über das selbstgesteuerte Lernen und die Rolle der Lernbegleitung, zu erfahren. Wesentlich für sie ist zu sehen, wie die Mobile IKT-Lernwerkstatt bei der Zielgruppe der lernungewohnten Frauen funktioniert und angenommen wird und ob diese Herangehensweise auch zukunftssträchtig ist. Darüber hinaus ist ihr der Erfahrungsaustausch innerhalb des österreichweiten Verbundes wichtig. Daher wird die pädagogische Leiterin über das Ende des Projektes (für die Volkshochschule Kärnten) hinaus an den Sitzungen von learn forever teilnehmen, um auf dem Laufenden zu bleiben. Zudem fügt sie hinzu: „Es ist natürlich auch eine Möglichkeit, einmal die Mobile IKT-Lernwerkstatt finanzieren zu können, das wäre uns anders auch nicht möglich gewesen.“ (Organisatorische Leiterin)

Im Gegensatz zur organisatorischen Leiterin, die sich das alles erst einmal ansehen will, sind die Erwartungen der pädagogischen Leiterin konkreter: „Ich denke, dass es zu einer Bewusstseinsänderung in unserer Einrichtung führen wird, nämlich dahingehend, dass da eine ganz neue Zielgruppe entdeckt wird. Und die damit verbundenen Rahmenbedingungen, die diese Zielgruppe braucht, und ich denke, dass wir in Zukunft mehr Angebote für lernungewohnte Frauen haben werden. Das ist auch meine Erwartung, dass das jetzt ein Pilotprojekt ist, das dann aber nachhaltig gut verankert ist. Das denke ich, wird so sein!“ Auch der Zusammenarbeit mit den Transferbegleiterinnen von Prisma sieht sie positiv entgegen: „Ich erwarte mir, dass ich eine Unterstützungsstruktur durch das Gesamtprojekt erhalte und das funktioniert jetzt schon sehr gut, also mit Prisma funktioniert das sehr gut. Ich fühle mich sehr gut aufgehoben dort, sehr gut betreut. Ich kann alleine arbeiten, habe aber im Hintergrund immer so ein Netz, auf das ich zurückgreifen kann. Prisma sagt dann: 'Pass auf, da musst du irgendwie schauen ... wir haben die und die Erfahrung gemacht, vielleicht machst das so und so. Überleg das einmal, ob das für dich auch passt.' Das ist

sehr positiv! Und ich erwarte mir, dass das so läuft bis zum Ende. Was erwarte ich mir noch? Nachdem das das erste Projekt ist, das ich von Anfang bis zum Ende mache, die Implementierung plane und durchführe, Endbericht schreibe usw., erwarte ich mir auch einen großen Erfahrungsgewinn für mich. Ich denke, ich lerne da jeden Tag was Neues, lerne immer dazu! ... Von der Vernetzung erwarte ich mir einen Austausch, ein Geben und Nehmen. Ich erwarte mir, dass wir uns gegenseitig unterstützen...erfahrungsgemäß sind so Vernetzungen auch nachhaltig wirksam, dass wir auch nach Ende des Projekts in Kontakt bleiben mit einzelnen. Ich denke, das ist auch eine gute Unterstützungsstruktur im Projekt!“ (Pädagogische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin der VHS Hallein denkt bereits an die Zeit nach dem Projekt und stellt sich die Frage, ob man Sponsoren bzw. einen Weg finden wird, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in den Regelbetrieb der Volkshochschule Salzburg/Hallein aufzunehmen. Sie hat die Erwartung, dass das Lernarrangement „Lernen gestalten“ auch nach dem Projekt weitergeführt wird. Für sie persönlich ist dieses Projekt die Möglichkeit, neben den administrativen und organisatorischen Tätigkeiten etwas anderes zu machen und Neues zu lernen.

Hingegen hat die organisatorische Leiterin keine direkten Erwartungen an learn forever, sondern ist offen für das, was auf sie zukommt. Dann meint sie: „Das, was ich mir in dem Sinn erwarte, ist eigentlich ganz einfach, nämlich dass wir wirklich was daraus lernen. Das heißt, dass wir manches daraus umsetzen können. Da das Projekt schon einmal erfolgreich gelaufen ist und man weiß, welchen Effekt das hat, werden wir sicher wertvolle Erfahrung sammeln. Was ich mir eventuell vom Projekt für uns intern erwarte, ist, dass es noch einmal auch im Qualitätsmanagement einen Schub bringt. Dass wir noch einmal in eine Richtung gehen, wo man sagt: So, da werden einfach gewisse Dinge noch einmal verankert oder im Sinne vom Leitbild noch einmal überdacht. Also, das erwarte oder erhoffe ich mir einfach auch daraus.“ (Organisatorische Leiterin)

Auch im FTZ hat man die Erwartung, Neues zu lernen und neue Inputs zu bekommen. Darüber hinaus hält die pädagogische Leiterin des FTZ die Vernetzung mit den anderen pädagogischen Leiterinnen für wichtig. Grundsätzlich geht es für sie darum, „ein neues Werkzeug zu haben, das wir weiter verwenden können, das wir adaptieren an unsere Bedürfnisse und mit dem wir weiterarbeiten in unseren nächsten Projekten.“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin hingegen erhofft sich konkrete Erfahrungen im Bereich des selbstgesteuerten Lernens und denkt ebenfalls an die Nachhaltigkeit: „Ich hoffe, dass wir ein weiteres Angebot für die Zielgruppe der lernungewohnten Frauen bieten können und, dass wir das verankern können und laufend anbieten können. Und es ist auch eine große Möglichkeit für uns, noch einmal was dazuzulernen.“ (Organisatorische Leiterin)

Dass sich die Erwartungen erfüllen und der Transfer gut funktioniert, darüber ist sich die pädagogische Leiterin sicher: „Es wird wie immer gut laufen, vor allem auch weil ich die Mitarbeiterinnen der Frauenstiftung Steyr schon so lange kenne und wir auch immer gut zusammenarbeiten. Wir werden auch von der Erfahrung der Frauenstiftung Steyr profitieren. Die haben ja schon zwei Lernarrangements „Lernen gestalten“ absolviert und das Dritte läuft jetzt. Also da können wir sicher viel profitieren.“ (Pädagogische Leiterin)

## Die Zielgruppenerreichung

In der Volkshochschule Völkermarkt wurde bereits die Zielgruppe festgelegt und in zwei Gruppen unterteilt: Einerseits Frauen über 45 und andererseits „erwachsene Frauen allgemein“ (Pädagogische Leiterin). Sie hat sich nach eigenen Angaben über die Vor- und Nachteile der beiden Gruppen Gedanken gemacht und meint: „Ich habe für mich irgendwo das Gefühl, die Frauen über 45 werden leichter zu erreichen sein. Ich bin gespannt, ob das Konzept so aufgeht, das mit der Info-Veranstaltung und der Zielgruppen-Akquise, wie das von Prisma entwickelt worden ist. Ich hoffe, das geht so auf.“ (Pädagogische Leiterin) Demnach wird eine Informationsveranstaltung stattfinden und „wir werden unsere Teilnehmerinnen über Multiplikatorinnen erreichen, d.h. ich werde in die Gemeinden fahren und den Bürgermeister überzeugen, dass das eine tolle Sache ist und er da mitmacht, dass er die Räumlichkeiten zur Verfügung stellt und dass er auch in unserem Sinne Werbung macht dafür, dass er über die Gemeindezeitung den Einladungstext verschickt z.B. und er offiziell auch dahinter steht. Zum anderen auch über Multiplikatorinnen, die vor Ort Frauengruppen leiten, und ich so Zugang zu den Frauen bekomme.“ (Pädagogische Leiterin)

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, wurden die Zielgruppen in Hallein und Rohrbach noch nicht bestimmt. Daher gibt es in diesen Organisationen in erster Linie Ideen und Überlegungen. Die pädagogische Leiterin aus Hallein beispielsweise stellt sich keine Altersbegrenzung wie in Völkermarkt vor, sondern macht Einschränkungen bei den Vorkenntnissen: „Also für mich ist es so ... es sollten keine sein, die schon IKT-Kenntnisse haben. Und auch das finde ich relativ wichtig, dass es Frauen sein sollten, die sonst nicht greifbar sind für Weiterbildung, die sich wenig zutrauen und jetzt dadurch eine Chance sehen.“ (Pädagogische Leiterin) In Bezug auf die Methoden, um die Zielgruppe zu erreichen, meint sie noch: „Da wird man natürlich nix Neues erfinden und Inerate haben sich recht gut bewährt. Ich glaube, dass man wahrscheinlich da auch einhaken sollte.“ (Pädagogische Leiterin)

Das FrauenTrainingsZentrum setzt in der Erreichung der Zielgruppe auf die Erfahrung aus anderen Projekten und glaubt nicht, dass es besonders schwierig werden könnte: „Ich glaube, dass wir die Frauen gut erreichen können, weil sie erfahrungsgemäß an IKT-Kursen gerne teilnehmen. Also, es gibt immer großes Interesse. Wir machen für alle Projekte, die vom Ministerium gefördert werden, die Akquise selbst. Also wir haben da schon sehr viel Erfahrung, was das betrifft, gestalten auch die Folder selber. Ich glaube eher, dass wir viel mehr Anfragen haben wie Frauen, die wir dann tatsächlich nehmen können.“ (Pädagogische Leiterin)

Aufgrund dieser Vermutung ist sie auch der Meinung, dass man die Zielgruppe genau definieren und entscheiden muss, welche Kriterien ausschlaggebend sind. Sie stützt sich dabei auf Erfahrungen, die die Frauenstiftung Steyr bei ihren Lernarrangements „Lernen gestalten“ gemacht hat: „Ich habe letztes mit meiner Transferbegleiterin von der Frauenstiftung Steyr gesprochen und die haben ja letzte Woche gestartet und da waren auch wesentlich mehr Interessentinnen. Die haben dann auch gesagt, wir nehmen wirklich keine Frauen mit Matura.“ (Pädagogische Leiterin)

Eine etwas andere Sichtweise hat die organisatorische Leiterin. Sie ist sich nicht so sicher, dass die Zielgruppe leicht erreichbar ist, „weil es immer schwierig ist, bildungsferne Personen zu erreichen. Man muss verschiedene Kanäle bedienen und sich Verschiedenes einfallen lassen.“ (Organisatorische Leiterin) Bezüglich der Auswahl der Frauen hat sie auch Ideen: „Ich hätte für mich schon im Kopf Wiedereinsteigerinnen oder Arbeitsuchende, also

nicht erwerbstätige Frauen. Das würde mich interessieren. Bildungsfern klarerweise, aber das ist eh Zielvorgabe.“ (Organisatorische Leiterin)

Es wurde bereits bei der Frage nach dem Bild von der Zielgruppe erwähnt, dass die Teilnehmerinnen an learn forever eine möglichst geringe Schulausbildung, d.h. Pflichtschulabschluss und kaum IKT-Kenntnisse haben sollten. Diese Kriterien dürfen trotz unterschiedlicher Zielgruppendefinitionen der drei Bildungseinrichtungen nicht aus den Augen verloren werden.

## Die Ziele in learn forever

Für die pädagogische Leiterin von der VHS Völkermarkt ist es das primäre Ziel, dass die Mobile IKT-Lernwerkstatt weiter verbreitet wird und Strukturen aufgebaut werden, damit sie zukünftig auch in andere Gemeinden transferiert werden kann. Sie hofft, dass es kein Pilotprojekt bleibt, sondern Schule macht. Der gleichen Meinung ist auch die organisatorische Leiterin, die neben der erfolgreichen Durchführung der zwei Mobile IKT-Lernwerkstätten auch darauf baut, dass es weitergeht: „Ich mag nicht, wenn Projekte initiiert werden und dann auf einmal vorbei sind, das wäre schlimm. Ich denke, man sollte dran bleiben, es ist eine gute Geschichte und da muss man alle Kräfte auch dafür einsetzen und mobilisieren, dass es auch weitergehen kann. Erfahrungen, die wir gemacht haben, sollen in unser Kursprogramm implementiert werden und selbstorganisiertes Lernen stärker berücksichtigt werden. Soll der/die TrainerIn vielleicht auch in anderen Kursen Richtung Lernbegleiterin gehen? Das sind Themen, die uns in Zukunft sicher auch beschäftigen werden.“ (Organisatorische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin aus Hallein wünscht sich neben dem Gelingen der Lernarrangements „Lernen gestalten“ vor allem auch, dass sich das Projekt gut mit ihrer übrigen Arbeit in der Volkshochschule kombinieren lässt und sie beiden Teilen gerecht werden kann. Die organisatorische Leiterin hat das Ziel, möglichst viele Inhalte aus learn forever in ihrer Bildungseinrichtung zu verankern, wie etwa Texte geschlechtsneutral zu formulieren, generell auf die Sprache zu achten und dafür zu sorgen, dass das Projekt und seine Inhalte intern von den MitarbeiterInnen getragen werden. Darüber hinaus soll das gewonnene Know-how in der Volkshochschule gehalten werden. Das bedeutet in erster Linie, die Lernprozessmoderatorinnen an die Einrichtung zu binden, auch wenn sie im Rahmen eines freien Dienstvertrages beschäftigt sind. Weiters soll das, was in learn forever gelernt wurde, auch weiterhin verwendet werden. Im Umgang mit der Zielgruppe hofft sie, dass das interne Personal sensibilisiert wird und die spezielle Beratungssituation, die diese Menschen brauchen, gewährleistet werden kann und einen Schwerpunkt in der Bildungseinrichtung darstellt.

Die pädagogische Leiterin des FTZ hat für learn forever das Ziel, „Erfahrung zu haben mit einem Lernarrangement „Lernen gestalten“, das erfolgreich durchgeführt wurde, und einen Methodenkoffer angewandt zu haben und zu schauen, welche Methode passt, was funktioniert gut, welche Methode passt auch gut fürs Mühlviertel. Es ist sicher ein Unterschied, ob ich ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ in Graz oder in einer Kleinstadt wie Rohrbach durchführe, die auch eine ganz andere Struktur hat. Auch einen Methodenkoffer ‚gewusst wie‘ zu haben, auch das Wissen der Lernprozessmoderatorin und

von mir im FTZ weitertragen zu können. Also wir haben da schon eine Vorstellung, wie wir das auch in ein nächstes Projekt transferieren möchten, also beim ‚Vielfalt nutzen lernen‘ möchten wir zu einem großen Teil auch mit dem selbstgesteuerten Lernen arbeiten.“ (Pädagogische Leiterin) Die erfolgreiche Umsetzung mit zufriedenen Teilnehmerinnen ist für die organisatorische Leiterin das wesentliche Ziel. Aber auch sie möchte, dass ihre Einrichtung profitiert und das Lernarrangement „Lernen gestalten“ nach Möglichkeit in ihr reguläres Angebot aufgenommen werden kann.

Wenn die Frauen das Gelingen und erfolgreiche Durchführen der Mobilen IKT-Lernwerkstätten und Lernarrangements „Lernen gestalten“ als Ziel anführen, klingt vor allem immer wieder die Skepsis mit, dass es eben nicht so laufen könnte, wie geplant. Dabei haben sie vor allem die Sorge, dass sie die vorgegebene Zielgruppe nicht erreichen bzw. sich nicht genügend Frauen melden, die den Kriterien entsprechen.

### 3.3.10 Nachhaltigkeit und Implementierung

Ein wesentliches Ziel von learn forever ist es, dass auch nach dem Ende des Projekts die Ideen und Inhalte weiterverbreitet werden. Die Konzepte der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten sollen Schule machen und nach Möglichkeit weiter angeboten werden. Dafür sind in der Regel vor allem die organisatorischen Leiterinnen im Projekt zuständig. Doch auch eine der pädagogischen Leiterinnen hat bereits Kontakte geknüpft, die eine Fortführung sichern sollen: „Ich habe bereits ein paar Kontakte. Ich habe zum Beispiel Kontakt zur Landesregierung geknüpft, zum Doktor Brandl, der für das lebenslange/lebensbegleitende Lernen dort zuständig ist, der sehr interessiert ist. Ich habe schon Kontakt zu anderen Abteilungen geknüpft, z.B. zu jenen, die für das Breitband-Internet zuständig sind, die auch sehr interessiert sind, dass möglichst viele Personen Zugang zum Breitband-Internet haben, dass z.B. auch lernungewohnte Frauen den Umgang mit Internet und PC lernen. Ich habe sonst auch Kontakte zum Mädchenzentrum Klagenfurt, also Frauenorganisationen, die es hier gibt. Zur Gemeinde muss ich erst, also dass auch in der Stadt das bekannt wird. Und Kontakt zur Bücherei, die Bücher und Lernsoftware ankaufen (würden) für die Zeit nach dem Projekt, dass es auch nach Ende allen zugänglich ist.“ (Pädagogische Leiterin)

Während sich die pädagogische Leiterin vor allem um inhaltliche Belange kümmert, ist die organisatorische Leiterin vor allem für die Finanzierung zuständig. Sie hat daher Treffen mit ihrer Transferbegleiterin fixiert, um sich über die Finanzierung zu beraten. Sie meint dazu: „Wir haben eben auch über die Finanzen gesprochen und wir haben jetzt schon einen Termin fixiert, in dem es um die Nachhaltigkeit in Kärnten geht, weil wir als Volkshochschule Kärnten ja nur ein Jahr lang dabei sind als Partner und daher müssen wir schauen, ob es vielleicht langfristig möglich ist, im Land eine Finanzierung aufzustellen, die uns dann ein Weitermachen ermöglicht. Es gibt da schon Vorgespräche mit dem Frauenreferat des Landes Kärnten. Aber ich denke mir, das Konzept wird dann Ende Jänner stehen und dann können wir konkret daran gehen zu schauen, wo dann wirklich noch weitere Finanzierungen möglich sind.“

Ich denke mir, es sind die Gemeinden sehr innovativ, das große Problem in diesem Bereich, auch im Bereich der Erwachsenenbildung, ist natürlich auch immer das Geld. Die Subventionen gehen zurück, wir als VHS sind ebenfalls ein subventionierter Verein, also wir

können dann keine große Infrastruktur bereitstellen. Aber wir können natürlich schauen, mit wem wir kooperieren können und wo vielleicht Interesse vorhanden sein sollte, das Ganze auch nachhaltig weiterzuführen.“ (Organisatorische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin hält den Zugang zu EDV und speziell E-Learning gerade heutzutage für sehr wichtig und glaubt, dass es zu den Aufgaben der klassischen Volkshochschule gehört, dies speziell auch in ländlichen Regionen zu fördern: „Daher haben wir uns mit der Südtiroler Volkshochschule vernetzt, die auch ländliche Strukturen haben und sagen, es ist schon sehr schwer, dieses Bewusstsein und Interesse für E-Learning zu wecken und die Angst zu nehmen. Das ist für uns eine große Herausforderung in den nächsten Jahren. Und um E-Learning auch gut zu beherrschen, brauche ich EDV-Grundkenntnisse, brauche ich eine Anknüpfung an die Wissensgesellschaft, und mir ist es schon wichtig, dass es weiterhin solche Mobilen IKT-Lernwerkstätten gibt. Wobei es natürlich immer auch eine Frage der Finanzierung ist. Wenn das sichergestellt würde und wir eine Gemeinde finden, die daran interessiert ist, steht dem sicher nichts im Wege.“ (Organisatorische Leiterin) Allerdings fügt sie auch hinzu, dass die pädagogische Leiterin aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung als inhaltlich Verantwortliche eingesetzt werden würde, egal wo in Kärnten die Mobilen IKT-Lernwerkstätten stattfinden.

In den anderen beiden Partnerinnenorganisationen gibt es zwar auch schon Ideen in Bezug auf die Nachhaltigkeit von learn forever, jedoch wurde aktiv noch nichts unternommen. Im Gegensatz zur Volkshochschule Kärnten liegt diese Aufgabe in den anderen Einrichtungen eher im Bereich der organisatorischen Leitung und nicht bei der pädagogischen Leiterin. So meint die pädagogische Leiterin der Volkshochschule Hallein: „Es soll weiter gehen, aber ob das weitere Lernarrangements „Lernen gestalten“ so mit Basis-EDV-Skills sein werden, das ist alles noch offen. Dann werden wir auch schauen, ob es nicht interessant wäre, im Pinzgau so was zu machen oder dass man auch nur bestimmte Teile herausnimmt aus dem Lernarrangement „Lernen gestalten“. Was wir schon auch heute andiskutiert haben, dass es uns wichtig wäre, jene Mitarbeiter mit freiem Dienstvertrag an die VHS zu binden, sprich dass das Know-how im Haus bleibt. Also das wäre der VHS schon wichtig. Wir werden uns da auch noch Strategien überlegen.“ (Pädagogische Leiterin)

Die organisatorische Leiterin verweist darauf, dass konkrete Gespräche mit der Begleitung, in diesem Fall agenda, noch folgen werden. Jedoch hat sie sich schon einige Gedanken gemacht und erste Gespräche geführt: „Ich habe schon einmal ganz kurz das Gespräch auch mit dem AMS gehabt, wo ich das angesprochen habe. Die auch großes Interesse gezeigt haben, d.h. wir werden sicherlich schauen, dass wir da andocken können mit Frau und Arbeit eventuell. Also wir haben schon überlegt, wie wir das weitermachen können. Nachdem wir im Jänner für den Herbst zum Planen beginnen, wird das sicher auch Teil sein zu überlegen, werden wir das Lernarrangement „Lernen gestalten“ 1:1 für den Herbst übernehmen, als Kursangebot? Oder Teile daraus anbieten und für andere Zielgruppe adaptieren oder ähnliches? Also das sind alles noch eher vage Ideen.“ (Organisatorische Leiterin)

Im FrauenTrainingsZentrum gibt es konkrete Bestrebungen, die Inhalte des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in zukünftige Projekte zu integrieren, wie die pädagogische Leiterin ausführt: „Also im Projekt ‚Vielfalt nutzen lernen‘ (Migrantinnen-Projekt) haben wir Pläne es anzuwenden. Da ist es so, die Frauen sind immer drei

Wochentage da und zwei Tage werden sie zu Hause lernen. Nur es geht halt um Sprache, also Sprache und Sprachlosigkeit. Es soll sozusagen kulturell übergreifend gelernt werden, Österreicherinnen und Migrantinnen unterschiedlichster Herkunft. Also es wird ein sehr spannendes Projekt. Natürlich werden wir auch schauen, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in dieser Form ein zweites Mal anzubieten, wir haben auch sicher die Interessentinnen dafür. Das wird eine Frage des Settings sein und eine Zeitfrage. Aber das ist sicher eine Möglichkeit, wenn wir Zeit haben, dass wir es weiter anbieten. Aber ich denke eben auch an die Implementierung in das Projekt ‚Vielfalt nutzen lernen‘, weil da würde es auch um IKT gehen. Aber das wird auch eine Frage der Finanzierung werden, das habe ich jetzt ganz vergessen! Dass die Frauen einen Beitrag zahlen, finde ich gut, also dass Bildung auch etwas kostet und nicht ganz kostenlos ist, weil das hat auch immer einen gewissen Beigeschmack. Aber die gesamten Kosten können sie sicher nicht übernehmen, weil dann sind wir genau beim WIFI.“ (Pädagogische Leiterin)

Hier wird ein wichtiger Punkt angesprochen, da die Finanzierung des Lernangebots sicher eine Herausforderung darstellt. Die Kostenfrage ist für bildungsbenachteiligte Frauen ziemlich erheblich, da sie in der Regel nicht über die finanziellen Mittel verfügen wie etwa AkademikerInnen und zu hohe Kosten ein Hindernis für die Teilnahme darstellen können. Es ist daher in der Arbeit mit der Zielgruppe wichtig, die Kosten für die Teilnehmerinnen so gering wie möglich zu halten.

Die organisatorische Leiterin aus Rohrbach hat wie ihre Kollegin aus Salzburg vor allem auch das AMS im Visier: „Es sind ja mehrere Orte, wo das ausprobiert wird, und es gibt schon eine Summe von Erfahrungen und vielleicht kann man noch einmal schauen, ob das z.B. auch vom AMS gefördert wird, aber nicht nur. Also jetzt habe ich gerade Mittagsjournal gehört und der Reinhold Mitterlehner als Wirtschaftskammer-Chef fördert im Kindergarten Sprachförderung für Migrantenkinder, die in der zweiten Generation schlechter Deutsch sprechen als die erste Generation. Und weil sie diese Kinder als Ressource für den Arbeitsmarkt erkennen, wollen sie diese fördern. Und ich denke mir, bildungsferne Frauen wären in diesem Sinne auch eine Ressource auf dem Arbeitsmarkt, wenn man es so brutal formulieren will. Also, warum auch nicht die Wirtschaftskammer ansprechen, oder so.“ Darüber hinaus spricht sie über die Beibehaltung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in ihrer Einrichtung, allerdings ist sie sich über die Finanzierung nicht sicher: „Es wird sicher die Bestrebungen geben, dass wir schauen, gibt es eine Finanzierung, noch einmal ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ durchzuführen? Da kommt es eben auch darauf an, finden wir das oder nicht. Aber was sicher sein wird ist, dass wir die verwendeten Methoden einfach auch in anderen Bereichen einsetzen werden. Das was wir an Weiterbildung unsere Mitarbeiterinnen lernen, das bleibt auf jeden Fall da. Und das ist dann nachhaltig!“ (Organisatorische Leiterin)

Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung machen sich alle bereits Gedanken und sind sehr bemüht, auch über das Projektende hinaus die Konzepte von learn forever weiterzuführen. Sie stehen einer Beibehaltung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten positiv gegenüber, haben allerdings auch große Bedenken wegen der Finanzierung. Im FrauenTrainingsZentrum kommt noch die Frage der Personal- und Zeitressourcen dazu, ob es überhaupt möglich ist, Lernarrangements „Lernen gestalten“ noch einmal anzubieten. Aufgrund dieser Schwierigkeiten betonen die Partnerinnenorganisationen immer wieder den Nutzen für ihre Bildungseinrichtung bzw. ihre Mitarbeiterinnen, was sich bei folgender Aussage zeigt: „Was wir an Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen lernen, das bleibt auf jeden Fall da. Und das ist dann nachhaltig!“

(Organisatorische Leiterin) Das ist sicherlich richtig und ein wesentlicher Bestandteil, damit die Ideen von learn forever in den Bildungseinrichtungen weitergetragen werden. Jedoch ist ein klares Ziel des Transfers die Implementierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten in die Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Ein weiteres wichtiges Ziel von learn forever, neben der Implementierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt, ist das Arbeiten mit der neuen Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen. Zum einen sollen die MitarbeiterInnen in der gesamten Bildungseinrichtung für diese Zielgruppe sensibilisiert werden. Eben diese soll eine neue Zielgruppe in Zukunft darstellen.

### **3.4 Zusammenfassung**

Die Anfangsphase des Transfers war zunächst davon geprägt, dass das Projekt verspätet gestartet ist und dadurch wenig Zeit zum Kennenlernen der Bildungseinrichtungen und Partnerinnen sowie zur Vorbereitung auf die Weiterbildung und die Lernangebote zur Verfügung stand. Jedoch haben sich sowohl die Transferbegleiterinnen als auch die Transfernehmerinnen darauf gut eingestellt, auch wenn es für sie zunächst schwierig war, die Rollenverteilung im gesamten Transfer und die dazugehörigen Aufgaben richtig zu verstehen. Es hat sich auch die im Startworkshop der Transfergeberinnen geäußerte Befürchtung, dass die Organisationsebene aufgrund ihrer späten Einbindung wenig Interesse an learn forever zeigt, nicht bewahrheitet. Das zeigt sich nicht zuletzt dadurch, dass die Geschäftsführer der Bildungseinrichtungen an Sitzungen von learn forever teilnehmen, obwohl sie in das Projekt nicht direkt eingebunden sind. Die organisatorischen Leiterinnen in den drei Bildungseinrichtungen sind darüber hinaus überzeugt, dass die Inhalte von learn forever sich gut in ihr übriges Programm integrieren und auch die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sowie die neuen Werkzeuge und Methoden auch in Zukunft eine Rolle spielen werden. Darüber hinaus haben sich die Transfernehmerinnen Gedanken zu Themen wie das selbstgesteuerte Lernen oder der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen gemacht, auch wenn gerade bei letzterem sie teilweise falsche Vorstellungen davon haben, wer der Zielgruppe zuzurechnen ist. Im Startworkshop der Transfergeberinnen wurde bereits darauf hingewiesen, dass es ein wesentliches Ziel ist, dass die Transferpartnerinnen ein klares Bild der Zielgruppe haben. Daher ist im Rahmen der weiteren Evaluierungsphasen besonders auf die richtige Auswahl der Teilnehmerinnen zu achten, auf die Wichtigkeit der einzelnen Kriterien hinzuweisen und vor allem darauf, dass mehrere Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit von einer bildungsbenachteiligten Person gesprochen werden kann. Darüber hinaus werden in learn forever in erster Linie Frauen mit einem niedrigen Bildungsabschluss gefördert und keine Akademikerinnen, auch wenn sie etwa längere Zeit keine Weiterbildung besucht haben.

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sich die pädagogischen und organisatorischen Leiterinnen der Partnerinnenorganisationen schon Gedanken über Möglichkeiten der Weiterführung und Implementierung der Lernangebote gemacht haben und teilweise auch bereits Kontakte geknüpft haben. Hier wurden beispielsweise die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten für MigrantInnen oder für den ländlichen Raum in Kärnten, in dem es noch recht wenig Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, angesprochen. Und das, obwohl die Transfergeberinnen gerade in diesem Bereich größte Bedenken geäußert haben, da im Rahmen der Organisationsbegleitung wenig Zeit eingeplant und die Möglichkeiten der Unterstützung begrenzt sind, vor allem was die

Finanzierung angeht. Bezüglich der Qualitätsstandards überrascht es ein wenig, dass kaum Kritik geäußert wurde, zumal die zu erfüllenden Qualitätsstandards recht umfangreich und für die Transferpartnerinnen auch neu und ungewohnt waren. Aber anstatt die Qualitätsstandards als abschreckend zu empfinden, waren sie für die pädagogischen und organisatorischen Leiterinnen eine Hilfestellung und ein Leitfaden, um in den Transfer zu starten.

## **4. ZWISCHENEVALUIERUNG**

### **4.1 Einleitung**

Die Zwischenevaluation baut auf den Ergebnissen der Ausgangsevaluierung auf und umfasst telefonische Kurzinterviews mit den Transferbegleiterinnen und Transfernehmerinnen in learn forever. Dabei sind zwei Mitarbeiterinnen der Frauenstiftung Steyr (organisatorische Leitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) für das ALOM FrauenTrainingsZentrum, agenda (organisatorische Leitung) und zwei Mitarbeiterinnen von nowa (pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) für die Volkshochschule Hallein/Salzburg, und eb projektmanagement (organisatorische Leitung) sowie zwei Mitarbeiterinnen von Prisma (pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) für die Volkshochschule Völkermarkt/Kärnten zuständig. Im Vordergrund der Telefoninterviews standen die bisherigen Aktivitäten und Erfahrungen sowie der gesamte Verlauf des Transfers. Die Ergebnisse wurden einerseits in einem Bericht zusammengefasst, andererseits bildeten sie zusammen mit den Erkenntnissen aus der Evaluierung der Ausgangssituation die Grundlage der Zwischenpräsentation mit den Transfergeberinnen, die im Anschluss stattfand. Unterdessen wurde auch damit begonnen, die Mobilen IKT-Lernwerkstätten zu evaluieren und auszuwerten. Die Zusammenfassung der Ergebnisse aller Mobilen IKT-Lernwerkstätten und Lernarrangements „Lernen gestalten“ finden sich am Ende des Gesamtberichts.

### **4.2 Telefoninterviews mit den Transfernehmerinnen und Transferbegleiterinnen**

#### **4.2.1 Beginn der Zusammenarbeit**

Zu Beginn des Transfers sind in allen drei Regionen Startsitungen mit allen Beteiligten abgehalten worden, um learn forever genauer vorzustellen und um die Grundlagen, Qualitätsstandards, Ziele, Inhalte und Verantwortungsbereiche zu besprechen und festzulegen. Bei diesen Treffen waren sowohl in Salzburg als auch in Oberösterreich neben den pädagogischen und organisatorischen Leiterinnen im Projekt sowie ihren Transferbegleiterinnen, auch die Geschäftsführer der Institutionen dabei. In Salzburg haben nowa (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorinnen) und agenda (Transferbegleitung pädagogische und organisatorische Leitung) in der ersten Zeit auch viel gemeinsam mit der VHS gemacht, da die Transferbegleiterin von agenda die Region sehr gut kennt und im Anschluss auch für die regionale Implementierung zuständig ist. Im Gegensatz dazu waren an der Startsitung von Kärnten nur die Ebenen der pädagogischen Leitung und der Lernprozessmoderatorinnen beteiligt. Die Ebene der organisatorischen Leitung hat ihre Treffen separat abgehalten. Hier sind die Zuständigkeiten auch grundsätzlich klarer abgegrenzt als in den anderen beiden Bildungseinrichtungen.

## 4.2.2 Die Rollenverteilung und Vorkenntnisse der Transferpartnerinnen

### Die Rollenverteilung

In Rohrbach haben sich im Laufe der Zeit die Rollen etwas aufgeweicht und es wurden insbesondere einzelne Aufgaben der pädagogischen Leitung von anderen Personen übernommen. Dies hat vor allem auch mit der Struktur des FrauenTrainingsZentrums zu tun, „weil das FTZ eine kleine Einrichtung ist und da verschwimmen auch oft die Rollen in unterschiedlichen Projekten. Es war dann eben so, dass die pädagogische Leiterin ganz konkret in einem anderen Projekt mehr Aufgaben übernehmen musste und daher in learn forever weniger gemacht hat. Ihre Aufgaben sind dann zum Großteil von der organisatorischen Leiterin und der Lernprozessmoderatorin mit übernommen worden.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung) Dies hat dann auch zur Folge, dass es notwendig ist, sehr eng und verflochten miteinander zu arbeiten und die Treffen auch weiterhin in meist größerer Runde stattfinden zu lassen. Das heißt, dass es beispielsweise keine Treffen nur zwischen der pädagogischen Leiterin im FTZ und ihrer Transferbegleiterin gegeben hat, sondern auch immer die organisatorische Ebene teilgenommen hat. Dies erschwert die Terminvereinbarung für diese Treffen.

In Salzburg hingegen hat sich auf der Seite der Transfergebenden in der Zusammenarbeit etwas verändert. Die Begleitung der pädagogischen Leiterin von Hallein wird inhaltlich von nowa übernommen und im Bereich des Projektmanagements von agenda. Daher waren an den Meetings zu Beginn auch beide beteiligt. Es hat sich dann aber herausgestellt, dass es hinderlich ist, wenn mehrere Personen Informationen und Anweisungen erteilen, vor allem auch über die große Distanz von Hallein nach Graz. Daher wird die pädagogische Leitung nun in erster Linie von nowa betreut und nur in einzelnen Fällen gibt es Kontakt zu agenda. So hat sich die pädagogische Leiterin beispielsweise gemeldet, als klar war, dass viel mehr Frauen Interesse an dem Lernangebot haben, als Plätze zur Verfügung standen. Hier hat sie dann von ihrem Chef die Anweisung bekommen, sich das Umsetzungskonzept noch einmal genauer anzusehen, ob es vielleicht möglich wäre, ein zusätzliches Angebot zu machen. In diesem Zusammenhang hat sich die pädagogische Leiterin an agenda gewandt und die Situation besprochen. Jedoch gibt es keine regelmäßigen Treffen mehr und auch keine bestimmten Aufgabenbereiche.

Einzig in Kärnten gab es in der Struktur der Zusammenarbeit keine nennenswerten Veränderungen. Wie bereits anfangs erwähnt sind hier die Rollen und Aufgabenbereiche der organisatorischen und pädagogischen Leitung in learn forever bislang klar voneinander getrennt. Die organisatorische Leiterin hat jedoch angedeutet, dass die pädagogische Leiterin zu einem späteren Zeitpunkt Aufgaben im Bereich der Nachhaltigkeit übernehmen wird.

### Vorkenntnisse

In allen drei Startsitzen wurden zunächst unter anderem die Vorkenntnisse erhoben, „um einmal zu schauen, wer sind sie überhaupt und was bringen sie mit an Ressourcen.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin) nowa hat sich dazu auch das aktuelle Kursprogramm angeschaut, um ein besseres Bild von der Volkshochschule und deren

Angebot zu bekommen. In Oberösterreich war von Anfang an der Wunsch da, sich an den Bedürfnissen des FrauenTrainingsZentrums zu orientieren und so ressourcenorientiert wie möglich zu agieren. Daher wurden an die Transferpartnerinnen Fragebögen je nach Rolle im Transfer ausgeschickt, „wo es darum gegangen ist, wie viel sie eigentlich zu dem Thema selbstgesteuerte Lernprozesse wissen, wie viel Erfahrung sie im Design von neuen Angeboten, in der Akquise etc. haben.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) Daraus wurde dann der Bedarf für den Transfer ermittelt. Da die Zeit für den Transfer recht knapp bemessen ist, kann so auf jene Aspekte und Themen stärker eingegangen werden, wo das FTZ wenig Erfahrung hat und eine intensive Begleitung notwendig ist. Dafür wurden auch die Qualitätsstandards herangezogen und ein Soll-Ist Vergleich hergestellt, „so quasi wie schätzen sie sich ein, was brauchen sie noch und was hätten sie gerne. Wir haben das dann abgeglichen und einen Fahrplan erstellt.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

### **4.2.3 Die Qualitätsstandards**

Die Qualitätsstandards, die die Grundlage des Transfers darstellen, wurden in einem der ersten Gespräche der Prozessbegleitung ebenfalls behandelt und von allen Transferpartnerinnen positiv aufgenommen. Sie waren vor allem in der ersten Zeit, in der den Transfernehmenden vieles unklar war und sie nur eine vage Vorstellung vom Ablauf und der Durchführung des Transfers hatten, eine wichtige Stütze und Orientierungshilfe. Andererseits wurden auch einzelne Qualitätsstandards des Transfers erst im Laufe der Zeit verständlicher, denn „erst in Kombination mit der Praxis ist es viel klarer geworden, worum es da eigentlich geht.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin) Es war den Transferpartnerinnen allgemein wichtig, dass festgeschrieben ist, was von ihnen erwartet wird. Einzig die Sache mit dem Pausenraum betrachteten einige als schwierig umzusetzen, da sie auf die Wahl der Räumlichkeiten, in denen die Lernangebote stattfinden, keinen Einfluss haben.

### **4.2.4 Die Öffentlichkeitsarbeit und Infoveranstaltung**

Nachdem Grundsätzliches zum Transfer und learn forever behandelt worden war, widmeten sich die Beteiligten dem Design der Lernangebote sowie der Frage, wie bildungsbenachteiligte Frauen angesprochen und für die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt begeistert werden können. Die drei Einrichtungen wählten dabei im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit recht unterschiedliche Zugänge. In Kärnten, wo zwei Mobilen IKT-Lernwerkstätten in zwei unterschiedlichen Gemeinden stattfinden, spielten die Bürgermeister der ausgewählten Gemeinden St. Paul im Lavanttal und Sittersdorf eine zentrale Rolle, um die Frauen zu akquirieren. Die Lernangebote wurden von ihnen aktiv beworben, in Gemeindezeitungen ausgeschrieben und über Mundpropaganda weitergetragen, sodass „die Arbeit mit Multiplikatorinnen ... nicht notwendig war.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung) Die Volkshochschule Hallein hat vorwiegend mit Inseraten in Gratiszeitungen gearbeitet, „weil nowa uns gesagt hat, dass sich Inserate am besten bewährt haben.“ (Pädagogische Leiterin)

Es wurden zwei Zeitungen ausgewählt, zum einen das wöchentliche Bezirksblatt, das gratis an alle Haushalte geht. Zum anderen wurde in einer Beilage der Salzburger Nachrichten inseriert, die an AbonentInnen geht bzw. einmal im Monat an alle Haushalte gratis ausgeliefert wird. Die Inserate wurden an drei darauffolgenden Wochen geschaltet, um zu garantieren, dass ein Großteil der Bevölkerung erreicht wird. Das FrauenTrainingsZentrum hingegen versuchte die Zielgruppe auch dadurch zu erreichen, dass sie Artikel über das Lernangebot verfasst und an regionale Medien weitergegeben haben. So erschienen Beiträge über das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in Zusammenhang mit einem Foto in der Rohrbacher Rundschau, in den „Tips“, aber auch in den Oberösterreichischen Nachrichten und in der Kronen Zeitung. Darüber hinaus haben alle drei Einrichtungen auch Folder aufgelegt, in denen über die Angebote informiert wurde.

Das Echo auf die Inserate und Beiträge in den Zeitungen war in allen drei Regionen groß. Das Interesse war so groß, dass am gleichen Tag des Erscheinens in den Medien die Telefone heiß gelaufen sind. In Salzburg haben sich in den drei Wochen, in denen die Anzeigen geschaltet wurden, über 50 Frauen gemeldet haben „und ich habe schon ein bisschen herausgefiltert beim Telefonieren, wer in Frage kommt und wer eher nicht.“ (Pädagogische Leiterin) In diesen Gesprächen wurden die Frauen dann auch genauer informiert und zur Infoveranstaltung eingeladen. Im Gegensatz dazu wurde in Rohrbach in den Medien in erster Linie der Infotag beworben, jedoch gab es keine verpflichtende Anmeldung, „weil wir gesagt haben, wir wollen den Infotag offen gestalten. Also, die Frauen haben sich schon anmelden können aber nicht müssen, denn wir wollten die Schwellenängste nehmen und sie zu nichts verpflichten.“ (Pädagogische Leiterin) Für die Infoveranstaltung in Rohrbach waren dann 15 Frauen angemeldet und 22 sind gekommen. Im Rahmen dieses Infotages wurde dann einerseits das Lernarrangement „Lernen gestalten“ vorgestellt und auch besonders darauf hingewiesen, dass es sich nicht rein um einen EDV-Kurs handelt, „sondern dass wirklich auch das Lernen im Vordergrund steht und eben auch der eigene Zugang zum Lernen“. (Pädagogische Leiterin) Auf der anderen Seite hatten die Besucherinnen die Möglichkeit, einige Dinge am Computer selbst auszuprobieren. So hatten die Tutorin und die Lernprozessmoderatorin etwa eine Textübung sowie eine Übung mit der Maus vorbereitet, die auch von allen genützt wurden und „einige wollten gar nicht mehr weg vom Computer.“ (Pädagogische Leiterin)

Die zwei Infoveranstaltungen für das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in Hallein sind ebenfalls von vielen Frauen besucht worden, insgesamt waren es rund 30 Frauen. Auch hier gab es einen Informationsteil und einen praxisbezogenen Teil, wo Interessierte die Goldfinger CD ausprobieren konnten, „damit wir auch gleich sehen, ob Maschinenschreibkenntnisse vorhanden sind.“ (Pädagogische Leiterin) Darüber hinaus wurden Übungen zum Thema Lernen lernen durchgeführt und die Frauen konnten auch über ihre bisherigen Lernerfahrungen berichten.

In Kärnten, wo in zwei Gemeinden Mobile IKT-Lernwerkstätten abgehalten wurden, war das Interesse am Infotag ebenfalls sehr groß. Hier sind der Einladung, die vor allem vom Bürgermeister der jeweiligen Gemeinde ausgegangen ist, etwa 30 Frauen gefolgt. Eingangs gab es einen theoretischen Teil, der über die Mobile IKT-Lernwerkstatt informierte. Um mit den Frauen ins Gespräch zu kommen, wurde die Methode gewählt, Zitate unter den Sessel zu kleben und dadurch Anknüpfungspunkte für die Mobile IKT-Lernwerkstatt zu finden. Es wurden aber auch ein Memoryspiel mit EDV-Begriffen, ein Kreuzworträtsel und ein Ressourcenbaum, an denen die Frauen ihre besonderen Fähigkeiten anbringen konnten, vorbereitet. Dazu standen vier Laptops mit Mausübungen und LernCDs zur Verfügung. In St.

Paul war zudem der Bürgermeister anwesend und hat von seinen eigenen Erfahrungen erzählt, um so die Frauen zur Teilnahme zu motivieren. Außerdem war hier neben der pädagogischen Leiterin und der Lernprozessmoderatorin auch die Transferbegleiterin der Lernprozessmoderatorinnen dabei. Nach der Veranstaltung haben sich dann alle zusammengesetzt und besprochen, was gut gelaufen ist und was man bei der nächsten Informationsveranstaltung in Sittersdorf anders/besser machen könnte.

Die Infoveranstaltungen sind somit in allen drei Regionen sehr ähnlich abgelaufen und waren ein großer Erfolg, da das Interesse an dem Lernangebot ungebrochen war und sich die Frauen bestärkt fühlten. Grundsätzlich wollten fast alle Besucherinnen an den Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der IKT- Werkstatt teilnehmen. Allerdings sind einige aufgrund terminlicher Schwierigkeiten von vornherein nicht in die engere Auswahl gekommen.

#### **4.2.5 Die Auswahl der Teilnehmerinnen und das Bereitstellen von Zusatzangeboten**

Aufgrund der großen Nachfrage mussten in allen drei Einrichtungen Kriterien aufgestellt werden, um eine Auswahl treffen zu können. In Kärnten wurden die Zielgruppen bereits im Vorhinein genauer definiert. So wurden für die erste Mobile IKT-Lernwerkstatt in St. Paul acht Frauen ausgewählt, die älter als 45 Jahre alt, aber noch nicht in Pension sind. Darüber hinaus haben alle gemäß den Kriterien von learn forever einen niedrigen Bildungsabschluss, das heißt Pflichtschule oder Lehre, und keine oder geringe EDV-Kenntnisse, „also sie haben vorher noch keinen Computerkurs besucht und haben auch sonst keine Erfahrung mit dem Computer bzw. maximal, dass sie mit Maus und Tastatur umgehen konnten.“ (Pädagogische Leiterin) Im Gegensatz zu St. Paul spielte das Alter bei der Auswahl der Teilnehmerinnen in Sittersdorf eine geringere Rolle, sie sollten jedoch älter als 18 und noch nicht in Pension sein und „wir haben dann so quer durch die Frauen ausgewählt, hauptsächlich nach den nicht vorhandenen EDV-Kenntnissen, und wieder Pflichtschule. Wir haben auch nicht geschaut, ob sie beschäftigt sind oder nicht. Wir haben dann aber einfach einen guten Schnitt erwischt, das hat sich so ergeben. Wir haben Beschäftigte dabei, wir haben Frauen die Landwirtinnen sind, und wir haben Hausfrauen dabei und eine Frau, die ist in Karenz.“ (Pädagogische Leiterin)

Bei der Auswahl sind sie neben dem Alter in erster Linie nach den geringen EDV-Kenntnissen gegangen. Entscheidend war aber auch, acht Frauen zu finden, die zur gleichen Zeit das Angebot besuchen können. „Sonst war es kein Problem, die Frauen auszuwählen. Es ist ja auch eine sehr spannende Aufgabe! Wir haben es auch gewissenhaft gemacht und wiederholt geschaut, dass die Kriterien passen.“ (Pädagogische Leiterin)

In Rohrbach, wo das Interesse auch größer war als die vorhandenen Plätze für das Lernarrangement „Lernen gestalten“, hat man sich neben den Kriterien des Ausbildungsstands und der Bildungsbenachteiligung für nicht berufstätige Frauen als Auswahlkriterium entschieden. Die Überlegung hierbei war, dass wenn es die Möglichkeit gibt, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ noch einmal umzusetzen, es wahrscheinlich leichter ist, für die Gruppe der berufstätigen Frauen eine Förderung zu bekommen. Vor diesem Hintergrund hat sich das FrauenTrainingsZentrum im Rahmen des Projekts für die

Frauen entschieden, die nicht berufstätig sind und auch „schon länger aus der beruflichen Arbeit draußen sind“. (Pädagogische Leiterin) Es sind somit Frauen, die schwierig Zugang haben zur Weiterbildung und „für die es auch ganz schwierig ist, an Förderungen zu kommen und das sind eben so die klassischen Hausfrauen für die ein Wiedereinstieg angedacht ist oder auch nicht.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Da auch in Hallein das Interesse an dem Lernarrangement „Lernen gestalten“ sehr groß war, hat man bereits versucht, bei den Telefongesprächen herauszufiltern, wer in die engere Auswahl kommt. Es wurde dann auch eingegrenzt in „erwerbsfähiges Alter“, das heißt keine Pensionistinnen, und „da sich eben sehr viele Pensionistinnen oder Frauen über 60 gemeldet haben, haben wir von vornherein gesagt, dass das nicht mehr geht.“ (Pädagogische Leiterin) Jene Frauen, die in die engere Auswahl gekommen sind, wurden dann zu einem Einzelgespräch mit der pädagogischen Leiterin eingeladen. Zunächst war auch geplant, dass die Lernprozessmoderatorin an diesen Treffen teilnimmt, jedoch hat man sich aus Zeitgründen entschieden, dass die pädagogische Leiterin diese Gespräche alleine führt. Im Vordergrund standen dabei die Lernerfahrungen der Frauen. Die geringen bzw. nicht vorhandenen EDV-Kenntnisse waren wie auch bereits in Kärnten ausschlaggebend für die Auswahl der Teilnehmerinnen. Die Erwerbstätigkeit spielte dabei eine geringere Rolle, denn „es war im Inserat auch nicht ganz klar, ob es jetzt nur Hausfrauen betrifft oder auch Frauen, die zum Teil oder voll arbeiten. ... Also es ist jetzt nicht nur eine Gruppe von nur nicht Erwerbstätigen geworden. Es war eher so eine Mischung von geringen Kenntnissen und auch wo wir das Gefühl gehabt haben, diese Frauen brauchen so einen Kurs ganz stark, dass sie sich wieder einmal aufrufen können zur Weiterbildung und die garantiert nicht in eine normale Kursmaßnahme gehen würden. Also Angst war sicher auch ein starker Faktor bei den Frauen.“ (Pädagogische Leiterin) Besonders geachtet wurde auch auf die Bereitschaft zum Lernen und dass der große Wunsch vorhanden war, endlich etwas für sich zu tun. Die Schulausbildung der ausgewählten Teilnehmerinnen entsprach auch hier ganz den Vorgaben von learn forever, nämlich Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss oder mittlere Schule. In Hallein war es so, dass drei Frauen für das Lernarrangement „Lernen gestalten“ ausgewählt wurden aufgrund ihres „schwierigen biographischen Hintergrundes sowie aus sozialen Gründen.“ (Pädagogische Leiterin)

Allerdings wurde darauf geachtet, dass dies nicht das entscheidende Kriterium darstellte und daher wurden nur drei solcher Frauen ausgesucht. Die speziell definierten Kriterien waren am Ende bei der Auswahl ausschlaggebend, denn man „hätte aufgrund der großen Nachfrage gleichberechtigt noch zwei Kurse ausfüllen können.“ (Pädagogische Leiterin) Die organisatorische Leiterin fügt hinzu, dass neben den drei Inseraten keine weiteren Maßnahmen gesetzt werden mussten, da die Nachfrage so groß war. Sie hätte sich auch nicht gedacht, „dass das mit so wenig Aufwand möglich ist!“ (Organisatorische Leiterin)

## **Die Zusatzangebote**

Da die Nachfrage so groß war, wurde dann auch in allen drei Bildungseinrichtungen darüber nachgedacht, zusätzliche Kurse zu organisieren. Die Einstellung dazu war jedoch recht unterschiedlich. In Salzburg hat die pädagogische Leiterin gehofft, dass sie über die Volkshochschule günstige Kurse anbieten kann. Das hat sich aber nach Rücksprache mit der Direktion nicht ergeben, da man zu der Auffassung gekommen ist, dass ein EDV-Kurs mit wenigen Stunden nie das Gleiche sein kann wie dieses Lernarrangement „Lernen

gestalten“ und sie wollten auch keine *Schnellschussaktion* machen. Die VHS Salzburg bemüht sich nun um Angebote für die Zeit nach learn forever, wie die pädagogische Leiterin beschreibt: „So ein Kurs für wenige Stunden wäre dann etwas anderes gewesen und das wollten wir dann auch nicht um jeden Preis machen. Wir sind jetzt eben dabei zu schauen, ob es über ein anderes ESF-Projekt Möglichkeiten gibt das weiterzuführen, aber das ist alles noch im Anfangsstadium.“ (Pädagogische Leiterin)

In Rohrbach wurde die Möglichkeit eines zusätzlichen Angebots für bildungsbenachteiligte Frauen im Rahmen dieses Projekts nicht näher diskutiert. Hier wurde jedoch bei der Auswahl der Frauen für das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bereits auf mögliche Nachfolgeprojekte geachtet, in denen man versuchen wird, den Frauen, die jetzt nicht teilnehmen konnten, ein Angebot zu machen. Wie oben bereits erwähnt, glaubt das FTZ, dass es einfacher sein wird, Fördermittel für ein Lernangebot für Erwerbstätige zu bekommen. Daher wurden diese Frauen auf ein mögliches Folgeprojekt „vertröstet“.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung hat man sich in Kärnten dazu entschlossen, zwei weitere Mobile IKT-Lernwerkstätten in verkürzter Form zu organisieren. Ausschlaggebend dafür war, dass in der Ausschreibung des Bürgermeisters nicht vermerkt wurde, dass das Angebot nur für acht Frauen ist. Vielmehr wurde darauf hingewiesen, dass das Angebot für alle Frauen offen steht, die Interesse haben. „Dadurch sind natürlich viel mehr Frauen angesprochen worden, als wenn man in die Ausschreibung hineinschreibt, dass es nur acht Plätze gibt.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung) Eine weitere Überlegung war, dass es bildungsbenachteiligten Personen ohnehin sehr viel Überwindung kostet, zu dieser Informationsveranstaltung hinzugehen und sich anzumelden, „und dann sind sie da und dann sagt man: 'Es reicht nur für acht Frauen, auf Wiedersehen!'“ (Organisatorische Leiterin)

Die Volkshochschule hat dann in Zusammenarbeit mit dem Bürgermeister und der Gemeinde zwei weitere Kurse zu jeweils neun Stunden angeboten, die von insgesamt 16 Frauen besucht wurden. Die dadurch entstandenen zusätzlichen Kosten wurden einerseits vom AK Bildungsgutschein mit 100 Euro, andererseits über die Gemeinde beglichen, da auch der Bürgermeister von St. Paul der Ansicht war, dass es sehr ungeschickt wäre, wenn jetzt nur acht Frauen teilnehmen können und der Rest wieder nach Hause geschickt werden müsste. In Sittersdorf gibt es nun auch einen zusätzlichen EDV-Kurs, der sich jedoch rein über den Bildungsgutschein finanziert, denn zumindest „im Moment schaut es nicht so aus, als würde der Bürgermeister das bezahlen. Aber er stellt uns die Räumlichkeiten zur Verfügung.“ (Pädagogische Leiterin)

Obwohl diese Angebote nicht einen Teil von learn forever darstellen, sind sie stark an die Mobile IKT-Lernwerkstatt angelehnt. Sie werden auch von der gleichen Lernprozessmoderatorin betreut wie die Mobile IKT-Lernwerkstatt im Rahmen von learn forever und darüber hinaus hat Prisma die Volkshochschule bei der Gestaltung dieses 9-Stunden-Angebots unterstützt, „denn das kann ich ja nicht gleich angehen wie ein 25-Stunden-Angebot.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin) Die Beteiligten sind damit auch sehr zufrieden und sie halten es auch für wichtig, dass wenn man etwas pilothaft durchführt, insbesondere bei einer Zielgruppe, die schwer erreichbar ist, man flexibel sein muss. Man sollte dann auch möglichst vielen InteressentInnen irgendetwas zur Verfügung stellen, was finanziell und örtlich etwas Ähnliches ist und eine Alternative darstellt. „Also das merken wir auch immer wieder, dass das eine wichtige Erkenntnis aus diesem Prozess ist.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung) Jedoch ist auch klar, dass bei etwaigen

Folgeprojekten im Bereich Nachhaltigkeit das ursprüngliche Konzept der Mobile IKT-Lernwerkstatt „das ist, was wir uns eigentlich wünschen würden.“ (Organisatorische Leiterin)

#### 4.2.6 Die Vernetzung

Die unterschiedlichen Standpunkte bezüglich zusätzlicher Lernangebote waren auch ein Thema des Vernetzungstreffens, an dem die pädagogischen Leiterinnen sowie die Lernprozessmoderatorinnen aller drei Partnerinnenorganisationen teilgenommen haben. Hier wurden die Für und Wider dieser verkürzten EDV-Kurse diskutiert. Es wurde überlegt, ob es schlau ist, ihnen gleich ein zusätzliches Angebot zu machen oder ob es doch besser wäre, sie auf ein späteres Angebot zu vertrösten, was Wartezeiten für die Interessentinnen bedeutet. Ob man beispielsweise die Mobile IKT-Lernwerkstatt nicht noch einmal im Herbst anbietet, dann auf anderen Wegen mit einer anderen Finanzierung. In der Runde war man sich schlussendlich nicht im Klaren, was besser ist. Es hat sicher beides seine Vor- und Nachteile, wie die pädagogische Leiterin aus Kärnten meint: „Wenn man ihnen jetzt nichts bieten kann, dann sind sie wahrscheinlich im Herbst nicht mehr da.“ Andererseits ist es sicher auch im Sinne der Nachhaltigkeit und der Weiterführung der Mobile IKT-Lernwerkstatt sowie des Lernarrangements „Lernen gestalten“ wichtig, zukünftige Angebote zu planen und Frauen dafür zu begeistern.

Bei dem Zusammentreffen wurden nach Angaben der pädagogischen Leiterin die Zeiten, an denen die Lernangebote stattfinden besprochen. Vor allem in den Gemeinden in Kärnten, in denen die Mobile IKT-Lernwerkstatt stattfindet, gibt es viele Schichtarbeiterinnen und daher stellt sich die Frage, ob nicht stärker auf die Bedürfnisse dieser Frauen eingegangen werden kann, indem man parallel zwei Mobile IKT-Lernwerkstätten organisiert und die Teilnehmerinnen je nach Arbeitszeit vormittags oder nachmittags die Kurse besuchen können.

Weiters haben die Vertreterinnen der einzelnen Einrichtungen von ihren Erfahrungen erzählt, auftretende Schwierigkeiten besprochen sowie Produkte und Folder ausgetauscht. Für alle drei befragten Frauen war das Treffen wichtig und sie haben es auch als Bereicherung empfunden, wie die folgenden Aussagen zeigen:

„Ich habe es sehr hilfreich gefunden, vor allem mit der Kollegin aus Oberösterreich mich auszutauschen, denn mit der pädagogischen Leiterin aus Hallein telefoniere ich öfter. Es war sehr interessant, wie die in Oberösterreich das machen. ... Ich bin auf jeden Fall mit einem besseren Gefühl heimgefahren.“ (Pädagogische Leiterin)

„Es war schon sehr bereichernd und auch, dass unterschiedliche Netze zum Ziel führen, denn ich denke, die Inseratkampagne bei uns war ja nicht ganz billig. Ich denke, wenn wir wieder so etwas machen, würde ich vielleicht anders herangehen. Erstens hätte ich schon ein gewisses Kontingent an Personen, die konkret angeschrieben werden könnten und ich würde es wahrscheinlich auch noch mehr mit PR-Texten versuchen, wie die das in Rohrbach gemacht haben. Und dann halt auch die Sache mit der Mobile IKT-Lernwerkstatt, ... wenn das direkt von der Gemeinde kommt, ist das auch noch einmal ganz was anderes.“ (Pädagogische Leiterin)

„Ich habe es gut gefunden, weil wir ja alle am selben Ziel arbeiten, jedoch in unterschiedlichen Ländern und Settings. ... Ich habe den Austausch sehr gut gefunden, einfach auch das Persönliche und den Kontakt zu den anderen.“ (Pädagogische Leiterin)

Die pädagogischen Leiterinnen der beiden Volkshochschulen waren auch sehr froh, sich mit ihrer Kollegin aus Rohrbach über abrechnungstechnische Sachen wie Stundenlisten, Zeiterfassung und Berichte zu unterhalten, da sie auf diesem Gebiet schon mehr Erfahrung hat und das bereits öfters gemacht hat.

Ursprünglich geplant war darüber hinaus, dass sich die Beteiligten im Rahmen der Vernetzung über die Literatur austauschen. Dies hat jedoch nicht stattgefunden, „weil das halt zeitmäßig niemand wirklich schafft, sich da so stark einzulesen und Informationen weiterzugeben, was ja auch eine Idee der Vernetzung war. Das haben wir nicht gemacht.“ (Pädagogische Leiterin)

Im Rahmen der Transferbegleitung wurden die pädagogischen Leiterinnen und Lernprozessmoderatorinnen auf das Design der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt eingeschult und vorbereitet. Dies geschah zum einen durch eine Weiterbildung mit sechs Workshops, die von November 2007 bis Februar 2008 stattgefunden haben. Auf der anderen Seite gab es aber auch im Rahmen der Transferbegleitung Einzeltermine in den jeweiligen Institutionen, bei denen die unterschiedlichen Themenbereiche behandelt wurden.

#### 4.2.7 Die Weiterbildung

An der Weiterbildung konnten von jeder Partnerinnenorganisation drei Frauen teilnehmen, das heißt mehr Frauen als dann tatsächlich als Lernprozessmoderatorinnen in learn forever die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobile IKT-Lernwerkstatt durchgeführt haben. Die zusätzlichen Teilnehmerinnen waren zum Teil gar nicht in learn forever eingebunden und konnten sich schwer mit den Inhalten identifizieren. Zudem blieb den Bildungseinrichtungen für die Auswahl der Teilnehmerinnen wenig Zeit, was dazu führte, dass einerseits z.B. von der VHS Salzburg am Ende nur zwei Frauen die Weiterbildungsworkshops besuchten. Auf der anderen Seite war die Gruppe heterogen und waren die Vorkenntnisse der Frauen sehr unterschiedlich, wie eine Mitarbeiterin des Weiterbildungsteams beschreibt:

„Insgesamt haben wir das Problem bei der Weiterbildung gehabt, dass wir eine sehr heterogene Gruppe gehabt haben. ... Wir haben zu wenig genau hingeschaut, was die wirklich brauchen. Wir haben Frauen gehabt, die eh schon Elemente des selbstgesteuerten Lernens praktizieren, die sich teilweise schon als Lernbegleiterin verstehen. ... Und wir haben die Weiterbildung aber konzipiert für jene, für die das Neuland ist.“ (Mitarbeiterin des Weiterbildungsteams)

Allerdings konnten jene, die sich bislang noch wenig bis gar nicht mit dem Thema befasst haben, auch nicht wirklich profitieren. Sie waren zu weit von learn forever weg und hatten ganz andere Voraussetzungen, sodass es unmöglich war, in dieser kurzen Zeit eine Veränderung herbeizuführen. Daher „haben sie auch nichts mitbekommen, und am Ende 'nur ein paar Methoden kennen gelernt'. ... Aber reflektieren und nachdenken über das, was sie tun, das ist nicht passiert.“ (Mitarbeiterin des Weiterbildungsteams)

Diese Erkenntnisse entsprechen auch den Ergebnissen, die aus der Evaluierung der Weiterbildungsworkshops gewonnen werden konnten. Obwohl die gesamte Weiterbildung mit einer Durchschnittsnote von 1,7 sehr gut bewertet worden ist und die Teilnehmerinnen mit den Referentinnen sowie der Organisation der Weiterbildung sehr zufrieden waren, wurde auch hier die Zweiteilung der Gruppe sichtbar. Dies zeigte sich vor allem in dem, was die Frauen gelernt und aus dem Lehrgang mitgenommen haben. Einerseits jene, für die in den einzelnen Workshops sehr viel Neues behandelt worden ist und die ganze Herangehensweise in learn forever eher unbekannt war. Diese Teilnehmerinnen fühlten sich teilweise sicher überfordert, da sie in kurzer Zeit eine ganz neue Arbeitsweise kennen gelernt haben. Im Gegensatz dazu waren andere mit den Inhalten bereits vertraut. Sie sahen sich in ihrer Arbeit bestätigt und nutzten die Weiterbildung, um ihr Wissen aufzufrischen und einige neue Methoden zu lernen. Weiters hat sich bei der Evaluierung des Lehrgangs gezeigt, dass ein Teil der Teilnehmerinnen sich eine homogenere Gruppe gewünscht hätte, damit sie stärker von den Workshops profitieren können. Die Heterogenität der Gruppe hingegen sehen die anderen als Bereicherung und betonen, dass sie den Austausch mit Kolleginnen anderer Bildungseinrichtungen sehr geschätzt haben. Sie bewerteten die Atmosphäre in der Gruppe auch als „sehr positiv“. Gemeinsam war jedoch allen Teilnehmerinnen, egal wie vertraut sie mit den Inhalten von learn forever waren, dass sie „einige neue Methoden“ kennen gelernt haben, die sie in ihrer zukünftigen Arbeit einsetzen werden.

Sicher erschwerend für die teilnehmenden Frauen war die Tatsache, dass das Programm zu dicht angelegt war. Die Weiterbildung wurde von 13 Tagen in learn forever I auf acht Tage in learn forever II reduziert, aber die Inhalte nur teilweise gekürzt. Daher gab es zu wenig Zeit zur Reflexion. Man darf dabei aber auch nicht vergessen, dass solche Prozesse normalerweise Jahre dauern und in den vier Monaten höchstens Anstöße gegeben werden können.

Der Faktor Zeit spielte aber auch in einem anderen Zusammenhang im Rahmen der Weiterbildung eine Rolle. Da in den ersten Monaten das Programm rund um die Vorbereitungen auf die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt grundsätzlich sehr dicht angelegt war, gab es auch Überschneidungen zwischen der Einschulung der Lernprozessmoderatorinnen im Rahmen des Transfers und den Inhalten der einzelnen Workshops in der Weiterbildung, wie es in Rohrbach der Fall war:

„Beim ersten Einschulungstermin ist ganz groß die Potentialanalyse im Mittelpunkt gestanden. ... Das war zeitlich irgendwie, es war vor dem Termin in der Weiterbildung, wo es um die Potenzialanalyse gegangen ist, aber es war bei uns zeitlich alles sehr dicht. Wir hätten es uns manchmal anders gewünscht, aber es war einfach nicht möglich. Uns war wichtig, dass sie etwas live sehen, um auch die Stimmung in der Gruppe mitzubekommen und zu sehen was eben das Besondere und das Spezielle ist und das Neue und das war dann halt nicht immer mit den Weiterbildungsterminen abgestimmt und dann schon gar nicht, wenn vier Leute gleichzeitig am selben Ort sein müssen. Das war nicht immer so einfach.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Da kann es dann sein, dass die eine oder andere Frau bereits über gewisse Themen auch im Rahmen von learn forever bereits informiert war und dadurch in den Workshops unterfordert und gelangweilt war.

Von der VHS Salzburg wurde hingegen angesprochen, dass auf die Lernprozessmoderatorin der Lernarrangements „Lernen gestalten“ sowohl in der Weiterbildung als auch in der Einschulung zu wenig eingegangen wurde. Da die Kollegin aus Salzburg nicht aus dem EDV-Bereich kommt und nie als EDV-Trainerin gearbeitet hat, war es für sie schwer sich zurechtzufinden, wie die pädagogische Leiterin anführt: „Dieser EDV-Teil, der war ja in dieser ganzen Vorbereitung und Einschulung ein Gegebener. Es ist nie thematisiert worden und die Kollegin ist ja keine EDV-Trainerin. Sie hat zwar schon Trainings gemacht, aber nicht EDVmäßig und das war für sie schwierig, das auf die EDV umzusetzen. ... Das hat sie mir gegenüber einmal erwähnt, dass sie das schade findet, dass das eigentlich in der Einschulung nie Thema war.“ (Pädagogische Leiterin)

Diese Einschätzung entspricht auch dem, was im Rahmen der Evaluierung der Weiterbildung festgestellt wurde. Es handelte sich um eine heterogene Gruppe, auf deren unterschiedlichen Bedürfnissen aufgrund der kurzen Zeit und des gedrängten Programms nicht näher eingegangen werden konnte. Zudem konnte auch die EDV-Tutorin aus Rohrbach aus zeitlichen Gründen nicht an der Weiterbildung teilnehmen. Sie wurde daher im Zuge der Transferbegleitung eingeschult. Jedoch auch hier war - wie bereits erwähnt - die Zeit recht knapp bemessen, um näher auf besondere Aspekte und Voraussetzungen einzugehen.

Die detaillierten Ergebnisse aus der Evaluierung des Weiterbildungslehrgangs „Von der Trainerin zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“ und den einzelnen Workshops finden sich im Anhang des Endberichtes.

#### **4.2.8 Die Einschulung und Hospitationen**

Ein wichtiger Bestandteil der Einschulung, und das haben alle Beteiligten bestätigt, war die Hospitation. Es hat den Lernprozessmoderatorinnen sehr geholfen, die Lernangebote live mitzuerleben, „um auch die Stimmung in der Gruppe mitzubekommen und zu sehen was eben das Besondere, das Spezielle und das Neue ist.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) Es ist auch immer ein Unterschied, ob ich etwas in der Theorie vermittelt bekomme, oder ob ich vor Ort dabei bin. Eine Transferbegleiterin hat das an einem Beispiel festgemacht:

„Es klingt z.B. einfach, 'auf die Zielgruppe zugehen', und wir glauben immer alle, dass wir das eh machen. Aber dann stellt sich heraus, dass das nicht so ist. Das heißt Informationsveranstaltung, Teilnehmerin kommt herein. Wie gehe ich damit um? Ich gehe auf sie zu, begrüße sie, versuche mit ihr ein lockeres Gespräch zu entwickeln. Das verstehe ich darunter 'auf die Zielgruppe zugehen' und das ist etwas, das kann man nicht besprechen, das muss man erleben.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin)

Darüber hinaus hat die Hospitation auch die Möglichkeit geschaffen, dass die Lernprozessmoderatorin ein Co-Training übernimmt und Teile einer Einheit selbst gestaltet. In Kärnten wurde das Angebot angenommen und für die Lernprozessmoderatorin war es ein wichtiger Lernschritt, „weil sie herausgefunden hat, was es tatsächlich bedeutet, mit dieser Zielgruppe so zu arbeiten, vom Tempo her, vom Ausmaß des Inhaltes her etc.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin) In Rohrbach hingegen wurde diese Möglichkeit des Ausprobierens nicht in Anspruch genommen, da von Seiten des FrauenTrainingsZentrums kein Bedarf bestand.

#### 4.2.9 Die Umsetzung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten

Der Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt funktioniert in allen drei Regionen sehr gut und reibungslos. Die Teilnehmerinnen sind durchwegs motiviert, fühlen sich wohl und kommen gerne. Positiv anzumerken ist auch, dass die Partnerinnenorganisationen bei der Planung und Gestaltung der Lernangebote auf die Erfahrung ihrer Kolleginnen zurückgreifen konnten. So haben sich alle dazu entschlossen, zu Beginn einen komplexeren Block zu machen, damit sich die Frauen gleich näher kennen lernen und die Gruppe sich leichter finden konnte. In dieser Phase ging es auch in erster Linie um die Lernbiographien, Fähigkeiten, Kompetenzen, Motivation und Ziele der Teilnehmerinnen. Gerade beim Thema Lernbiographie ist dann auch sehr viel Persönliches aufgetaucht, „was auch mit Tränen verbunden war, denn es gibt nicht immer die besten Lernerfahrungen.“ (Pädagogische Leiterin) Eine angenehme Atmosphäre in der Gruppe ist für die einzelnen Frauen eine wichtige Voraussetzung für eine positive Lernerfahrung. Einige brauchen die Unterstützung und Bestätigung, dass es in Ordnung ist, dass sie einmal etwas für sich tun. Denn sie werden oftmals geplagt vom schlechten Gewissen, weil sie nicht zu Hause bei ihrer Familie und ihren Kindern sind, aber „dann bauen sie sich gegenseitig wieder auf und sagen, dass es ihr Recht ist auch für sich etwas zu tun.“ (Pädagogische Leiterin)

In den Feedbackrunden in Rohrbach hat sich diese Einschätzung bestätigt. Die Frauen berichten, dass sie Selbstbewusstsein gewonnen haben und dieses Angebot für sie deswegen so wichtig war, weil ihnen zu Hause *die Decke auf den Kopf gefallen ist* und sie schon lange weg und vereinsamt waren. Durch diese Maßnahme sind sie wieder motiviert, für sich etwas zu tun und eigene Ziele zu definieren.

Die Teilnehmerinnen der Mobile IKT-Lernwerkstatt in Kärnten sind ebenfalls sehr zufrieden, wie die Zwischenevaluierung mittels Fragebogen ergeben hat. Sie fühlen sich wohl, empfinden das Tempo in den Lerneinheiten als angenehm und sind der Ansicht, dass das Angebot den Bedürfnissen der Gruppe entspricht.

In Hallein ist die Stimmung in der Gruppe auch sehr gut, die Teilnehmerinnen sind motiviert und helfen sich untereinander. Allerdings ist eine der drei Frauen, die aufgrund ihres schwierigen sozialen Hintergrundes für das Lernarrangement „Lernen gestalten“ ausgewählt wurde, „massiv fordernd und auch sehr kritisch. Diese ist insofern ein Problem, weil sie sich ständig zum Thema macht und einerseits die Gruppe schon nervt und dann halt auch die Lernprozessmoderatorin schauen muss, dass sie nicht immer nur ihr den Raum gibt. ... Das muss man dann halt irgendwie ausgleichen und da hat es schon einen Knatsch gegeben, das hat die Gruppe dann aber mit ihr geregelt.“ (Pädagogische Leiterin)

Wie die Erfahrung aus früheren Lernarrangements „Lernen gestalten“ gezeigt hat, gibt es unter den Teilnehmerinnen immer eine große Dankbarkeit, dass sie die Möglichkeit erhalten haben an diesem Lernangebot teilzunehmen. Dies wurde speziell von den Kolleginnen aus Oberösterreich angesprochen. Zu viel Dankbarkeit führt aber auch dazu, dass die Frauen oft besondere Anliegen und Wünsche hinten an stellen und nicht äußern, wie die Transferbegleiterin bestätigt: „Die Lernprozessmoderatorinnen bekommen gute Rückmeldungen von den Teilnehmerinnen, es ist ja teilweise so, dass es eine riesengroße

Dankbarkeit gibt. Das ist uns ja auch oft so gegangen, diese Dankbarkeit, gratis bei so einem Angebot mitmachen zu können. Das verdeckt oft reale Bedürfnisse, die auch da wären, die aber nicht geäußert werden, weil eben die Dankbarkeit so groß ist.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Die hier angesprochene Zufriedenheit und Dankbarkeit der Teilnehmerinnen findet sich in der Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten wieder (eine ausführliche Zusammenfassung der Ergebnisse befindet sich im Anhang). Oft sind sie einfach nur glücklich und froh, dabei sein zu können und haben selbst kaum besondere Wünsche bezüglich der Lerninhalte. Für sie ist die Teilnahme alleine bereits ein großer Erfolg und stellt eine Genugtuung dar.

#### **4.2.10 Der Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin**

Die Lernprozessmoderatorinnen sind in ihrer Arbeit sehr engagiert und bemüht, für die Gruppe einen angenehmen Rahmen zu schaffen. Mit der Rolle als Begleiterin anstelle der Trainerin haben die Frauen recht unterschiedliche Erfahrungen gemacht. In Rohrbach haben sich die EDV-Tutorin und die Lernprozessmoderatorin sehr umfangreich auf die Lerneinheiten vorbereitet und viele Materialien zusammengestellt. Der Rollenwechsel war für sie weniger gravierend, weil „sie mit ihren Gruppen immer schon selbstgesteuert gearbeitet haben. Also ihr Ansatz war immer dieses Empowerment und sie haben sich nicht als Vortragende gesehen oder diejenige, die alles weiß, sondern als Begleiterin beim Lernen.“ (Pädagogische Leiterin)

Dagegen ist diese Lehrmethode für die Lernprozessmoderatorinnen in den Volkshochschulen ein eher neuer Weg, den sie aber gut meistern. Die pädagogische Leiterin in Hallein ist etwa der Ansicht, dass „sie (die Lernprozessmoderatorin) das sehr gut kann und auch von Anfang an das Augenmerk darauf legt, dass sie nicht alles für die Gruppe erledigt, sondern den Ball auch einmal zurückspielt und fragt: 'Wer wüsste da eine Lösung?'“ Auch in einem Reflexionsgespräch im März mit nowa wurde das Thema angesprochen und konkret die Frage gestellt, wo sich die Kollegin im Prozess von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin sieht? Zu diesem Zeitpunkt war deren Einschätzung, dass „sie es vom Kopf her total ist, aber in der Umsetzung merkt, dass sie noch dabei ist zu lernen.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) Daher würde sie sich in der Mitte sehen und auf dem richtigen Weg.

Auch die Lernprozessmoderatorin der ersten Mobile IKT-Lernwerkstatt in Kärnten fühlt sich in der Gruppe sehr wohl und kommt mit der Umstellung sehr gut zurecht. Sie kann sich auch gar nicht mehr vorstellen, anders zu arbeiten, als sie es jetzt kennen gelernt hat. Dies bestätigt auch ihre Transferbegleiterin und meint auf die Frage, ob ein Rollenwechsel stattgefunden hat: „Ja, auf jeden Fall. Sie hat mir das selbst auch schon gesagt, dass sie nie mehr anders arbeiten will. Also, das war für mich eine der zentralsten Aussagen, die sie gemacht hat, wo ich feststellen konnte: Aha, sie hat zum einen tatsächlich verstanden, es gibt einen Unterschied in der Art zu arbeiten und es gefällt ihr. Sie versteht das Konzept und es macht ihr Spaß. Das habe ich ganz toll gefunden und es ist für mich auch sehr glaubhaft, in allem wie sie sich mir gegenüber verhalten hat und auch der Zielgruppe gegenüber jetzt verhält, da merkt man, dass da etwas passiert ist.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin)

Auch wenn der Rollenwechsel sehr gut funktioniert hat, war es für einige doch gewöhnungsbedürftig, dass nicht von jeder Teilnehmerin das gleiche erwartet werden kann, bzw. die Frauen in dieser Zeit unterschiedlich viel erreichen. Denn im Zuge anderer Lernangebote, wie etwa dem Computerführerschein ECDL, gibt es Ziele und Vorgaben, die für einen positiven Abschluss erbracht werden müssen. Daher sollten alle Teilnehmerinnen an ein bestimmtes Niveau herangeführt werden. Im Gegensatz dazu stehen bei „Lernen gestalten“ und in der Mobile IKT-Lernwerkstatt weniger die Inhalte im Vordergrund als vielmehr die Person, und „diesen Wechsel zu schaffen, das ist der wirkliche Knackpunkt. ... Als Trainerin hat man immer so den inneren Druck und den Anspruch, dass irgendwie am Schluss alle alles können und das ist nicht realistisch und gerade bei „Lernen gestalten“ geht es ja um ganz was Anderes. ... Und am Ende wird die Frau Meier Word und Excel können und die Frau Müller wird vielleicht nur Word gemacht haben oder auch gar nichts und das ist total o.k. so.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Das wichtige bei den Lernangeboten von learn forever ist sicherlich, dass die Frauen und ihre speziellen Bedürfnisse im Vordergrund stehen und auf diese auch Rücksicht genommen wird. Es ist eben nicht so, dass „in einer gewissen Zeit ein gewisser Stoff durchgebracht werden muss.“ (Pädagogische Leiterin)

Diese Thematik wurde nur von den Kolleginnen aus Oberösterreich in diesem Ausmaß angesprochen und, wie es scheint, auch in den gemeinsamen Treffen mit ihrer Transferbegleiterin sehr ausführlich diskutiert. Den Transfernehmerinnen kam dabei die Erfahrung ihrer Kolleginnen von der Frauenstiftung Steyr zugute, die diesen Prozess bereits hinter sich haben und die Situation sehr gut nachvollziehen können und „sie sagen auch, dass es da wirklich hilfreich ist, dass da jemand begleitet.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

#### **4.2.11 Die Zusammenarbeit**

Diese gute Zusammenarbeit und der Austausch mit den Transferbegleiterinnen ist sicher eine wichtige Voraussetzung für den positiven Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ sowie der Mobile IKT-Lernwerkstatt. Die Unterstützung gibt den Lernprozessmoderatorinnen Sicherheit und Vertrauen bei der Durchführung der Lerneinheiten. Auch die pädagogischen Leiterinnen sind mit der Zusammenarbeit mit ihren Partnerinnenorganisationen durchwegs zufrieden, wie folgende Zitate zeigen:

„Die Zusammenarbeit läuft sehr gut, es wurde sehr viel transferiert von Steyr an uns. Also, wir wurden gut vorbereitet und wir haben überhaupt eine sehr gute Zusammenarbeitbasis, weil wir schon lange mit Steyr in den unterschiedlichsten Projekten miteinander arbeiten. ... Ich habe von der Lernprozessmoderatorin auch gehört, dass die Begleiterin sehr gut auf die Fragen der beiden eingeht.“ (Pädagogische Leiterin)

„Also das ist super, ich und auch meine Lernprozessmoderatorin werden sehr gut betreut, immer erreichbar telefonisch oder per E-Mail. Also ich kann alles besprechen, jede kleinste Kleinigkeit. ... Ich habe auch nicht das Gefühl, dass sie uns etwas vorenthalten, wir bekommen alles. Die Erfahrung, die sie haben – wir bekommen alles. Es erspart sehr viel Zeit und Fehler, das ist sehr entspannend.“ (Pädagogische Leiterin)

Die pädagogische Leiterin in Hallein ist ebenfalls mit der Zusammenarbeit zufrieden, auch wenn sie angibt, dass sie gar nicht so viel mit den Transferbegleiterinnen aus Graz zu tun hat. Hier ist der Kontakt der Lernprozessmoderatorin mit nowa sicherlich intensiver, wie sie meint: „Die Lernprozessmoderatorin hat natürlich mehr Begleitung bekommen und da hat es verschiedene Termine gegeben, wo sie sich ausgetauscht haben und nowa Inputs gegeben hat. ... Täglich oder wöchentlich habe ich keinen Kontakt, also das ist eher so auf Vereinbarung hin. Aber ich glaube schon, dass es o.k. ist, weil ich meine Rolle nicht so stark im Unterricht sehe.“ (Pädagogische Leiterin)

Auf Seiten der transfergebenden Bildungseinrichtungen wird die Zusammenarbeit auch sehr positiv bewertet. Die Frauenstiftung Steyr und das FrauenTrainingsZentrum profitieren hier sicherlich von der bereits angesprochenen langjährigen, guten Zusammenarbeit und dem Vertrauen, das dadurch vorhanden ist.

Prisma hebt in diesem Zusammenhang auch das gegenseitige Lernen hervor, das als wichtiger Prozess empfunden wird, denn „es sind auch für uns Lernschritte in diesem Transfer dabei, d.h. uns sind durch den Austausch und das Weitergeben viele Dinge klar geworden. Wie z.B. dass es nicht selbstverständlich ist, was wir tun, sondern es ist tatsächlich etwas Innovatives, etwas Besonderes. ... Also, es war irrsinnig positiv auch für uns Erfahrene und Aktive!“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin)

Die Zusammenarbeit zwischen nowa und der Volkshochschule Hallein verläuft ebenfalls gut, „aber ich würde beide (Lernprozessmoderatorin bzw. pädagogische Leiterin) als sehr unterschiedlich bezeichnen. Die pädagogische Leiterin ist zurückhaltender und meldet sich weniger selbst. ... Der Transfer ist ja schon so geplant, dass wir sie dabei unterstützen und begleiten das umzusetzen, aber sie müssen schon kommen und sagen, was sie jetzt brauchen.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) Wenn man nun die Einschätzung mit der der pädagogischen Leiterin vergleicht, dann kann gesagt werden, dass jeweils von der anderen Seite erwartet wird, dass diese die Initiative ergreift und sich stärker um den Kontakt bemüht. nowa hat ihrerseits zwischenzeitlich versucht, intensiveren Kontakt aufzubauen, immer wieder nachgefragt und mit der pädagogischen Leitung vereinbart, dass sie sich bei auftretenden Fragen meldet. Im Gegensatz dazu ist die Zusammenarbeit mit der Lernprozessmoderatorin enger und intensiver, trotz der großen Entfernung zwischen Graz und Hallein. Besonders hervorzuheben ist, dass es „eine gute Möglichkeit gibt, Feedback zu geben und es ist ganz toll, wie sie die Anregungen und Rückmeldungen aufgreift und umsetzt. Darüber hinaus ist die Lernprozessmoderatorin selbst irrsinnig interessiert und engagiert.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Ähnliches ist auch einer anderen Transferbegleiterin in der Zusammenarbeit mit Kärnten aufgefallen: „Die Fähigkeit Kritik aufzunehmen und damit umzugehen, ist sehr gut.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin)

Die Zusammenarbeit zwischen den pädagogischen Leiterinnen und den Lernprozessmoderatorinnen verläuft ebenfalls reibungslos. Dies zeigt sich insbesondere auch darin, dass die Kolleginnen sehr gut über die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt informiert sind und regelmäßige Gesprächsrunden stattfinden, in denen über den Verlauf reflektiert wird und die Lernprozessmoderatorinnen über ihre

Erfahrungen berichten. Die pädagogischen Leiterinnen bieten ihnen darüber hinaus Unterstützung an oder geben ihnen Tipps und garantieren damit auch eine gute Umsetzung.

#### **4.2.12 Positives und Negatives im Transfer**

Wenn man den bisherigen Verlauf des Transfers betrachtet, gibt es aus der Sicht der Transferpartnerinnen einige Aspekte, die sehr gut funktionieren und andere Dinge, bei denen Probleme aufgetreten sind. Diese werden im Folgenden angesprochen. Jedoch ist festzuhalten, dass es sich bei der Beurteilung um eine Momentaufnahme handelt, in der aktuelle Geschehnisse für die Beteiligten sicher eine größere Rolle spielen. Zudem können zu einem späteren Zeitpunkt und rückblickend auf den gesamten Transfer ganz andere Aspekte von Bedeutung sein. Diese werden dann in der dritten Evaluierungsrunde erläutert.

##### **Im Transfer gut gelaufen...**

Bei der Frage nach jenen Dingen, die im Rahmen des Transfers besonders gut laufen, wurde von einigen Interviewpartnerinnen in allen drei Regionen die gute Zusammenarbeit erwähnt. Auf der Seite der Transfergebenden Einrichtungen war man mit dem Ablauf des gesamten Prozesses zufrieden, vor allem weil sie es alle zum ersten Mal machen und es für sie auch ein „irrsinniger Lernprozess“ ist. Aber da es sich um ein erprobtes Konzept handelt, das gut funktioniert, hat der Transfer eine gute Basis. Für eine Transferbegleiterin sind auch der fachliche Aufbau mit der theoretischen Ausbildung, also den Weiterbildungsworkshops, und die Hospitation wesentliche Faktoren für das Gelingen des Transfers. Darüber hinaus ist es aus der Sicht von zwei Transferbegleiterinnen, die für die Einschulung der Lernprozessmoderatorinnen in Kärnten und Oberösterreich zuständig sind, geglückt, in der kurzen Zeit das Wesentliche zu transportieren und die wichtigen Themen zu behandeln.

Das gute Gelingen des Transfers hängt auch stark von den Transfernehmenden Einrichtungen ab. Daher war es wichtig, dass die Grundpositionen von learn forever gut verstanden worden sind und großes Interesse und Zustimmung signalisiert wird, wie auch folgende Aussagen zeigen:

„Also, ich habe den Eindruck, dass da auch so ein kleines leidenschaftliches Feuer entfacht worden ist, und das finde ich besonders schön.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin)

„Es wurde auch sehr gute Vorarbeit geleistet durch eine Mitarbeiterin des Bildungszentrums Saalfelden und das ist ein wichtiger Punkt, warum wir so gut aufgenommen worden sind und dass sie jetzt, wo es von der Administration mit der Abrechnung nicht so gut läuft, nicht schon längst sagen: 'Ihr könnt mich gern haben!'“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

„Ich glaube, dass alle zufrieden sind, und was mir auch wichtig ist, der Funke, was das Besondere ist und dass es sich auszahlt, sich mit dem Rollenwechsel ganz intensiv zu beschäftigen, der Funke ist übergesprungen. Ja, und das finde ich schön.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Die organisatorische Leitung von der Volkshochschule Klagenfurt gibt auch an, dass sie durch learn forever viel gelernt hat, das sie auch in Zukunft in ihrer Einrichtung anwenden wollen. Sie zeigt sich beispielsweise vom Konzept der Lernbegleitung begeistert und sieht das auch als Zukunft des Trainings: „Didaktisch halte ich dieses Modell einfach für ausgezeichnet!“ (Organisatorische Leiterin) Darüber hinaus hat sie über den Zugang zur Zielgruppe einiges erfahren, „dieses gendergerechte und zielgruppenspezifische Ausschreiben, das war wirklich super und da haben wir uns jetzt Gedanken gemacht, ob in unserem Programm in der Ausschreibung etwas zu verändern ist.“ (Organisatorische Leiterin)

Die pädagogischen Leiterinnen sind alle der Ansicht, dass das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt besonders gut laufen, die Teilnehmerinnen sehr motiviert und die Lernprozessmoderatorinnen sehr engagiert sind. Positiv war für sie auch die Möglichkeit, in den Partnerinnenorganisationen zu hospitieren und die Durchführung der Veranstaltung und Lerneinheiten live zu erleben, „das war ein unschätzbare Vorteil!“ (Pädagogische Leiterin)

Weiters wurde hervorgehoben, dass „man wieder sieht, dass die IKT-Werkstätte regional sehr gut passt und nach wie vor ein großer Bedarf besteht.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung) Auch die Transferbegleiterin der organisatorischen Leiterin zeigte sich vom nach wie vor hohen Bedarf positiv überrascht, vor allem da es schon andere Projekte für die Zielgruppe gegeben hat. Sie meinte: „Es hat im Lavanttal zum Beispiel ein fliegendes Klassenzimmer gegeben, ‚forever young‘, und trotzdem ist noch immer ein großer Bedarf da. Daran merkt man, dass bestimmte Zielgruppen nicht erfasst worden sind oder nicht ausreichend erfasst worden sind.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung) Der Bedarf zeigt sich auch an der großen Zahl an Interessentinnen für die Lernangebote und hier konnte die Volkshochschule Kärnten bereits Erfolge verzeichnen, indem sie zwei weitere Mobile IKT-Lernwerkstätten ohne Finanzierung über learn forever anbieten konnte.

### **Im Transfer nicht so gut gelaufen...**

Wenn nun auf Schwierigkeiten bzw. jene Dinge eingegangen wird, die nicht so gut laufen, muss erwähnt werden, dass die positiven Erfahrungen überwiegen und die Zufriedenheit über den Verlauf des Transfers bei allen sehr groß ist. Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, „dass wir alle Lernende sind. Das ist jetzt nicht ein Problem, aber wir müssen uns das immer wieder bewusst machen und zugestehen. Und unsere Partnerinnen sind auf noch viel mehr Ebenen Lernende, sie sind jetzt nicht mehr nur Volkshochschule, sondern auch Teil eines Projekts, zu dem auch andere Einrichtungen gehören.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

Von einigen der Interviewpartnerinnen wurde angesprochen, dass der Organisationsaufwand der Dokumentation zu umfangreich ist und viel Zeit in Anspruch nimmt. Hier könnte es sicher Verbesserungen geben und die Dokumentation einheitlich sowie effizienter gestaltet werden. Im organisatorischen Bereich wurden Probleme bei der Abrechnung und die lange Wartezeit bis zu deren Klärung bemängelt, auch wenn dies learn forever bzw. die Umsetzung des Transfers nicht direkt betrifft.

Obwohl - wie bereits zuvor erwähnt - die Zusammenarbeit zwischen den Transfergeberinnen und Transfernehmerinnen sehr gut funktioniert, gab es auch vereinzelt Probleme oder Missverständnisse, wie etwa eine Kollegin der VHS Hallein meinte: „Manchmal war es etwas schwierig, weil man es da mit zwei Partnerinnen von nowa zu tun hatte und da die Anregungen manchmal widersprüchlich waren.“ (Pädagogische Leiterin) In Rohrbach hingegen tut man sich zeitweise etwas schwer mit der Rollenzuordnung im FrauenTrainingsZentrum. Die Rollen werden dabei als wichtig erachtet und die Funktionen werden grundsätzlich auch eingenommen, „aber so wie das FTZ arbeitet, gibt es diese Rollen als Personen nicht. ... Als konkretes Beispiel, die organisatorische Leiterin nimmt auch die Position der pädagogischen Leitung ein und tut bei der Planung mit. Genauso ist die Lernprozessmoderatorin nicht nur Lernprozessmoderatorin, sondern wirkt ebenfalls in der Planung mit. Das bedeutet, dass diese Rollen nicht fix Personen zuzuordnen sind. Und das macht es so schwierig, weil der Prozess sehr stark an diese Funktionen gekoppelt ist.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

In Kärnten wiederum gibt es das umgekehrte Problem. Hier sind die Rollen innerhalb der Volkshochschule zwischen der pädagogischen Leiterin und der organisatorischen Leiterin in learn forever sehr klar verteilt und stark voneinander abgegrenzt. Es entsteht der Eindruck, dass es hier eher wenig Kommunikation gibt und dadurch auch unterschiedliche Signale an die Transferpartnerinnen gesendet werden, was deren Arbeit erschweren kann.

Den oben erwähnten organisatorischen Schwierigkeiten ist auf jeden Fall noch der Faktor Zeit hinzuzufügen. Der gesamte Ablauf sollte in Zukunft zeitlich besser aufeinander abgestimmt sein. Hier sind in erster Linie die unterschiedlichen Beginnzeiten der Lernangebote in den Regionen zu nennen, aber auch die Weiterbildungsworkshops in Zusammenhang mit den Einschulungsterminen des Transfers. Die Transfergeberinnen hätten sich zudem mehr Zeit zur Vorbereitung und Planung bzw. zum Austausch mit ihren Kolleginnen gewünscht, wie folgendes Zitat zeigt: „Es war irgendwie so, wir sind alle so reingeplatzt und dann musste es schon losgehen, also es war sehr dicht in der Zeit. Und ich habe manche Dinge instinktiv gemacht, weil einfach zu wenig Zeit da war, das konkret zu planen.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Darüber hinaus gab eine Transfergeberin an, dass auch nicht so viele Hospitationstermine abgehalten werden konnten, wie ursprünglich geplant. Auch die Transferpartnerinnen hätten sich mehr Zeit zum Hospitieren gewünscht, da dies für sie eine sehr gute Möglichkeit darstellte, die Lernangebote und deren Besonderheiten kennen zu lernen. Für sie ist die Hospitation das Herzstück des Transfers.

Alle drei Transfernehmenden Einrichtungen beklagten auch, dass das Projekt sie stärker beansprucht, als die Stundenanzahl, die von learn forever abgegolten wird. In Rohrbach ist dies aufgrund der Vermischung der Rollen nicht so gut sichtbar, aber neben der Volkshochschule Hallein, die bereits eine unterstützende Arbeitskraft angestellt hat, ist man auch in Kärnten diesen Schritt gegangen, die organisatorische Leiterin meint: „Wir unterstützen sie (die pädagogische Leiterin) jetzt mit einer AMS-Kraft, weil das ganze Projekt sehr aufwendig ist, vielleicht sogar mehr als die 17 Stunden, die abgegolten werden. ... Aber für uns ist es ein ganz wichtiges Pionierprojekt, das wir zukünftig vielleicht auch auf andere Bereiche anwenden können. Daher ist es uns wichtig, dass sie Zeit dafür hat und ihre anderen Stunden auch eher liegen bleiben.“ (Organisatorische Leiterin)

Auch wenn die Beteiligten sehr viel Zeit in learn forever investieren, zeigt gerade der zweite Teil dieser Aussage, dass den Einrichtungen der Erwachsenenbildung das Projekt viel bedeutet und sie an den Erfolg glauben.

#### 4.2.13 Die Implementierung von learn forever in die Bildungseinrichtung

Wenn nun die Aufgabenbereiche der Leitungsebene in learn forever näher behandelt werden, sind vor allem das Engagement der Beteiligten, die Verankerung der Qualitätsstandards und des Know-hows in den Einrichtungen sowie zukünftige Pläne, die Inhalte von learn forever weiterzuführen, zu berücksichtigen. Dabei sind vor allem die unterschiedlichen Voraussetzungen in den Volkshochschulen sowie im FrauenTrainingsZentrum zu beachten. Dies zeigt sich in erster Linie in Zusammenhang mit den Qualitätsstandards, die in Rohrbach als Fraueneinrichtung bereits zu Beginn von learn forever zu einem großen Teil umgesetzt waren und im Leitbild integriert sind. Daher gab es wenig Bedarf, hier noch Schritte zu setzen. Im Gegensatz dazu nehmen die Qualitätsstandards und die Sensibilisierung dahingehend in der Volkshochschule Salzburg einen größeren Platz ein. Dies liegt sicher auch daran, dass sich die Volkshochschule mitten in einem Organisationsentwicklungsprozess befindet und learn forever „diesen Prozess ein Stück weit mit gestaltet“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung). Die Bereitschaft zur Veränderung ist auf jeden Fall zu spüren, nicht nur bei der organisatorischen Leiterin, sondern auch beim Geschäftsführer selbst, auch wenn sich die Sichtweisen und Blickwinkel unterscheiden. „Auf der einen Seite ist da der Direktor, der das Ganze kaufmännisch-ökonomisch sieht. Er ist der Ansicht, dass nicht alles zu 100% umgestellt werden kann, sondern auch auf das normale Geschäft, das das Hauptstandbein ist, Bedacht genommen werden muss. Und die andere, die pädagogische Leiterin (organisatorische Leiterin in learn forever), die bei irrsinnig viel auch sehr offen ist und sagt: „Ja, genau das müssen wir machen und wir müssen im Bereich Personalentwicklung was tun und die Hauptfrage, die gleich gestellt worden ist: Warum haben wir im letzten Leitbildprozess Gender nicht drinnen? Warum haben wir das so übersehen?“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung) Die Bereitschaft ist also auf jeden Fall da und es wurden auch Ziele entwickelt und Maßnahmen unternommen, um eine Veränderung innerhalb der Volkshochschule zu erreichen.

In Kärnten wurden die Qualitätsstandards sowie die Implementierung in die Einrichtung im Interview nicht konkret angesprochen. Hier wurde lediglich darauf hingewiesen, dass die Standards gut aufgenommen und als unterstützend im Transfer empfunden wurden.

Neben der Implementierung der Qualitätsstandards sind auch die Bekanntmachung des Projekts sowie der Verbleib des Know-hows in den Bildungseinrichtungen ein Anliegen von learn forever. Letzteres ist insbesondere deswegen von Bedeutung, da die Lernprozessmoderatorinnen meist auf Basis eines freien Dienstvertrages angestellt sind und somit nicht längerfristig an die Einrichtungen gebunden sind. Die Volkshochschule Salzburg hat hier sehr ausführlich über ihre Aktivitäten berichtet. Neben regelmäßigen Bürobesprechungen, Artikeln in der MitarbeiterInnenzeitung und Veröffentlichung auf der Homepage der Volkshochschule, ist im Herbst vor allem eine Fortbildungsreihe für Kursleitende geplant. Hier wird die eingeschulte Lernprozessmoderatorin ihr Wissen den anderen zur Verfügung stellen und sie über unterschiedliche Methoden unterrichten. Darüber hinaus wird darauf geachtet, dass von den einzelnen Materialien jeweils eine Kopie an die Volkshochschule geht und archiviert wird und somit für andere zugänglich ist. Es wird aber

auch darauf geschaut, dass „wenn wir weitere Maßnahmen anbieten, die Lernprozessmoderatorin die erste sein wird, die ich frage, ob sie das übernehmen wird und es somit eine stärkere Bindung an uns gibt.“ (Organisatorische Leiterin)

In der Kärntner Volkshochschule ist die Situation etwas anders. Hier läuft die gesamte Abwicklung des Projektes über die pädagogische Leiterin. Es wird zwar in den Teamsitzungen über das Projekt gesprochen, allerdings sind keine zusätzlichen Aktionen geplant.

In Rohrbach findet der Austausch innerhalb der Bildungseinrichtung vor allem auf informellem Weg statt. Dadurch, dass es eine kleine Organisation ist, sind keine zusätzlichen Maßnahmen zur Implementierung in die Einrichtung notwendig. Darüber hinaus sind die Mitarbeiterinnen vorwiegend fest angestellt und teilweise bereits jahrelang im FrauenTrainingsZentrum tätig. Dies gewährleistet, dass das erlangte Wissen der Einrichtung längerfristig erhalten bleibt.

Eine Hauptaufgabe der organisatorischen Leiterinnen innerhalb von learn forever ist es, für die Zeit nach Ende des Projektes eine Weiterführung zu ermöglichen und in der Einrichtung zu verankern. Allerdings konnten zu diesem Zeitpunkt in keiner Region von konkreten Plänen berichtet werden. Alle gaben an „dran zu sein“ und bereits an verschiedensten Stellen um eine Förderung angesucht zu haben. Jedoch ist der Ausgang dieses Vorhabens noch offen.

### **4.3 Zusammenfassung**

Nachdem im Rahmen der Interviews der Ausgangssituation vor allem die Voraussetzungen in den drei Bildungseinrichtungen sowie die Erwartungen und Ziele der organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen im Vordergrund standen, ging es in der zweiten Evaluierungsphase in erster Linie um die Aktivitäten rund um die Vorbereitung und Durchführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten. Dabei wurden zunächst Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit gesetzt, um Frauen auf die Lernangebote aufmerksam zu machen und sie zur Informationsveranstaltung einzuladen. Auch wenn die eingesetzten Methoden zur Zielgruppenerreichung sehr unterschiedlich waren, so sind in allen drei Regionen sehr viele interessierte Frauen gekommen, wobei der Großteil der Frauen auch Interesse an einer Teilnahme hatte. Aus diesem Grund war es im Anschluss auch wichtig, genau zu überprüfen, ob die Frauen auch den Kriterien entsprechen und in die angestrebte Zielgruppe fallen. Die Transferpartnerinnen sind dabei sehr gewissenhaft vorgegangen, sodass die im vorigen Kapitel angesprochenen Bedenken, dass das von einigen Transferpartnerinnen falsch dargestellte „Bild der Zielgruppe“ zu einer ungenauen Auswahl der Teilnehmerinnen führen könnte, sich nicht bestätigt haben. In Kärnten hat sich die Volkshochschule aufgrund der großen Nachfrage dann auch entschlossen, weitere Mobile IKT-Lernwerkstätten anzubieten, die ähnlich aufgebaut waren, aber weniger Stunden umfassten. In Vorbereitung auf die Durchführung der Lernangebote wurde eine Weiterbildung für die angehenden Lernprozessmoderatorinnen umgesetzt. Die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen mit unterschiedlichen Voraussetzungen sowie die Tatsache, dass das Programm der einzelnen Workshops zeitlich sehr gedrängt war, führten zu einigem Unmut und Missverständnissen bei einigen Frauen.

Die Transferbegleiterinnen haben diese Schwierigkeit aber erkannt und wollen dies nach Möglichkeit in Zukunft auch besser gestalten. Im Gegensatz zur Weiterbildung waren alle Beteiligten mit der persönlichen Einschulung und der Gelegenheit, in den Transfergebenden Institutionen zu hospitieren sehr zufrieden. Dabei wurde auch immer wieder die gute Zusammenarbeit zwischen den Transferbegleiterinnen und den Transfernehmerinnen betont. Die Vorbereitung auf die Umsetzung der Lernangebote verlief also trotz einiger Probleme bei der Weiterbildung für die Transferpartnerinnen gut. Dies bestätigt sich auch, wenn man den bisherigen Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten betrachtet. Nicht nur, dass die Teilnehmerinnen zufrieden sind und die Dankbarkeit unter ihnen sehr groß ist, auch die Lernprozessmoderatorinnen kommen mit dem Rollenwechsel gut zurecht. Auch wenn sie auf diesem Gebiet selbst Lernende sind, beeinträchtigt dies ihre Arbeit mit den Frauen keineswegs. So sind die Eindrücke aller Beteiligten vom bisherigen Verlauf des gesamten Transfers vorwiegend positiv. Die Zusammenarbeit wird ebenfalls von allen sehr geschätzt: Die Transfergeberinnen haben es geschafft, in kurzer Zeit das Wesentliche und Besondere von learn forever zu vermitteln und die Transferpartnerinnen fühlen sich gut aufgenommen und gut betreut. Die organisatorischen Leiterinnen sehen es positiv, Neues in Form der Lernprozessmoderation und des Selbstgesteuerten Lernens für ihre Bildungseinrichtung zu erfahren und vor allem erkannt zu haben, dass es nach wie vor viele bildungsbenachteiligte Personen gibt und daher Bedarf an derartigen Lernangeboten besteht. Obwohl der Transfer gut läuft, sind ein paar Probleme aufgetreten. Es wurde beispielsweise der Wunsch geäußert, die Dokumentation effizienter zu gestalten, da sie sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. In Salzburg gab es hin und wieder Kommunikationsschwierigkeiten, was einerseits mit der großen Entfernung zu den Transfergeberinnen nach Graz zusammenhängt und andererseits auch damit zu tun hat, dass die Anweisungen der zwei Transferbegleiterinnen nicht immer einheitlich waren. Im FTZ war es zudem schwierig, die Rollenaufteilung in organisatorische Leiterin, pädagogische Leiterin und Lernprozessmoderatorin beizubehalten. Die Aufgaben der pädagogischen Leiterin wurden daher von den anderen beiden Mitarbeiterinnen im Projekt übernommen. Auf Organisationsebene ist zudem auffallend, dass es bei den drei Bildungseinrichtungen unterschiedlich großes Engagement gibt, Elemente aus learn forever in die Einrichtung zu implementieren. Die Volkshochschule Salzburg, die sich gerade in einem Qualitätsmanagementprozess befindet, hat diesbezüglich zu diesem Zeitpunkt am meisten in die Wege geleitet und geplant. Das FTZ hatte bereits zu Beginn, wie die Analyse der Startfigur Organisation<sup>12</sup> ergeben hat, den Großteil der Qualitätsstandards erfüllt. Im Gegensatz zu den Volkshochschulen handelt es sich beim FrauenTrainingsZentrum um eine kleine Einrichtung, in der viel informell kommuniziert und weitergegeben wird und daher spezielle Schulungen der MitarbeiterInnen nicht notwendig sind. In Kärnten allerdings wäre eine stärkere Einbindung der MitarbeiterInnen durchaus angebracht. Sie haben zwar im Vorfeld einige Qualitätsstandards von learn forever erfüllt und sie sind interessiert Neues für ihre Einrichtung zu lernen, wie etwa die zielgruppengerechte Ausschreibung. Jedoch beziehen sich diese Aktionen nur auf im Projekt beschäftigte Personen und werden nicht gezielt an die übrigen MitarbeiterInnen weitergegeben.

---

<sup>12</sup> In der Analyse der Startfigur Organisation geht es darum, die Einrichtung - deren Aufbau und Struktur - näher kennen zu lernen. Es werden zudem die Vorkenntnisse und bisherigen Erfahrungen geprüft und geschaut, welche der Ife-Qualitätsstandards bereits bei Projektbeginn umgesetzt waren. Danach wird die weitere Vorgehensweise festgelegt.

Wie sich bereits in der ersten Phase des Transfers angedeutet hat, gab es immer wieder Probleme was die knappen Zeitressourcen angeht. Es waren beispielsweise mehr Hospitationen geplant, als tatsächlich durchgeführt werden konnten und die Abstimmung zwischen den Terminen der begleitenden Einschulung und den Workshops des Weiterbildungslehrgangs gestaltete sich ebenfalls schwieriger als gedacht. Dazu kommen administrative Tätigkeiten wie die aufwendigen Dokumentationen.

Alles in allem sind aber sowohl die Begleiterinnen als auch die Transferpartnerinnen mit dem bisherigen Verlauf des Transfers sehr zufrieden, nicht zuletzt deswegen, weil die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten gut gestartet sind und die teilnehmenden Frauen sich wohl fühlen.

## **5. ABSCHLUSS DER EVALUIERUNG**

### ***5.1 Einleitung***

Nach der Präsentation der Zwischenergebnisse wurden die persönlichen Interviews vor Ort zum Abschluss der Evaluierung des Transfers durchgeführt. Dabei wurden beim Zusammenstellen des Interviewleitfadens die während der Zwischenpräsentation diskutierten Themen aufgegriffen und eingearbeitet. Neben den organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen der am Transfer teilnehmenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie deren Transferbegleiterinnen sind diesmal auch die Lernprozessmoderatorinnen mit einbezogen und telefonisch befragt worden. Der daraus entstandene Bericht umfasst somit auch die Erfahrungen und Meinungen der vier Lernprozessmoderatorinnen. Im Rahmen der Endevaluierung wurden die übrigen Lernarrangements „Lernen gestalten“ evaluiert und ausgewertet.

Da es sich hier um die dritte und letzte Evaluierungsrunde des Transfers handelt, ging es in den Interviews nicht nur um die aktuellen Aktivitäten, sondern vor allem auch um eine rückblickende Bewertung des gesamten Transfers und einen Ausblick auf weiterführende Maßnahmen und zukünftige Transfers. Aus diesem Grund kann es zu Wiederholungen kommen und können Themen auftreten, die an anderer Stelle bereits behandelt worden sind. Die Evaluierungsergebnisse aller drei Phasen wurden abschließend allen Transferpartnerinnen in einer gemeinsamen Sitzung präsentiert, diskutiert und Empfehlungen entwickelt.

### ***5.2 Qualitative Interviews der Transfernehmerinnen***

#### **5.2.1 Die Zielgruppenakquise**

Die Akquirierung der Teilnehmerinnen wurde bereits an mehreren Stellen angesprochen. Nun ging es darum, die Vorgangsweise in den einzelnen Bildungseinrichtungen rückblickend bewerten zu lassen und herauszufinden, ob die dafür zuständigen pädagogischen Leiterinnen zufrieden waren oder ob sie Änderungen wünschen.

In den drei Regionen wurden unterschiedliche Methoden eingesetzt, um die Frauen anzusprechen und zu erreichen, Inserate (VHS Salzburg), Presseberichte (FTZ Rohrbach), Ausschreibung über die Gemeinde und den Bürgermeister (VHS Kärnten). Jede Methode hat sich als gut und erfolgreich herausgestellt. Es haben sich überall viele Frauen gemeldet und man hat gesehen, dass der Bedarf in den Regionen groß ist. Der Infotag ist ebenfalls als sehr wichtig angesehen worden, vor allem um die Erwartungen abzuklären und sich vorweg

schon einmal kennen zu lernen. Die Akquirierung der Teilnehmerinnen hat somit in allen drei Regionen sehr gut funktioniert, was folgende Aussagen auch bestätigen.

„Wir haben einerseits in der Gemeinde Folder ausgeteilt, direkt im Gemeindeamt und in den umliegenden Institutionen, z.B. Schulen. Dazu haben wir eine Aussendung gemacht über den Bürgermeister, die an die Haushalte gegangen ist, mit der Bitte, sich in der Gemeinde für die Infoveranstaltung anzumelden. Das hat super funktioniert, das war ein 100-prozentiger Treffer. ... Wir haben keine Inserate geschaltet, wir haben es eigentlich nur über die Gemeinden gemacht.“ (Pädagogische Leiterin)

„Wir haben uns das am Anfang fürchterlich schwer vorgestellt und wir haben im Endeffekt drei Mal in der Regionalzeitung ein Inserat geschaltet, das sehr einfach formuliert und auf das Wesentliche heruntergebrochen war. Auf diese drei Inserate haben sich über 50 Frauen gemeldet und ich glaube, es sind dann über 30 Frauen zum Infotag gekommen. Es war eigentlich eher das Problem, dass wir über 42 Frauen sagen mussten: 'Entschuldigung, geht nicht!' ... Mehr war nicht notwendig, wir haben uns alle möglichen Dinge ausgedacht, was wir noch tun könnten. Aber das ist total leicht gegangen die Frauen zu erreichen. Ich muss sagen, Gott sei Dank haben wir nicht mehr gemacht, weil es mir im Endeffekt leidgetan hätte, wenn wir noch mehr Frauen zurückweisen hätten müssen.“ (Organisatorische Leiterin)

„Recht gut waren die Presseberichte in den Zeitungen, die sind gut angenommen worden. Dann haben wir ansprechende Flyer gedruckt und an alle Gemeindeämter geschickt. Wir haben auch einen Kurztext für Gemeindeblätter und Zeitungen verfasst und auch auf das haben die Frauen gut reflektiert. Sie haben es dann vielleicht einmal in der Zeitung gelesen und dann auch auf dem Gemeindeamt aufliegen sehen. Sie sind also mehrfach darauf gestoßen und haben sich dann bei uns gemeldet. Das hat sehr gut funktioniert und es sind ja viel mehr zum Infotag gekommen, als wir nehmen haben können. ... Dieser Infotag („info and try“) war auch sehr gut für uns und für die Teilnehmerinnen, weil die Erwartungen gleich einmal abgeklärt werden konnten: Was sind die Erwartungen der Frauen und was können wir bieten?“ (Organisatorische Leiterin)

Die Frauen wurden, wie die Aussagen zeigen, alle sehr schnell erreicht und es mussten keine zusätzlichen Bemühungen unternommen werden, um geeignete Teilnehmerinnen zu finden. Nachdem dies sehr gut funktioniert hat und die Transferpartnerinnen von dem großen Interesse positiv überrascht waren, kann man einerseits nun der Frage der Kosten nachgehen. Immerhin hatte die pädagogische Leiterin in Hallein den Gedanken geäußert, aufgrund der relativ hohen Kosten von Inseraten in Zukunft eher mit PRESSEDTEXTEN, wie es in Rohrbach der Fall war, die Teilnehmerinnen anzuwerben. Andererseits sollte an dieser Stelle noch einmal die zu einem früheren Zeitpunkt im Transfer festgestellte Problematik mit der Zielgruppendefinition erwähnt werden. Denn die Auswahl der Teilnehmerinnen wurde sicher dadurch erleichtert, dass sich viele Frauen für die Lernangebote angemeldet haben.

## 5.2.2 Das Besondere bei der Zielgruppe, den Teilnehmerinnen

Die Transferpartnerinnen waren zunächst überrascht, dass sich so viele Frauen gemeldet haben und die Zielgruppe so groß ist. Vor allem aber hätten sie nicht gedacht, dass bei

diesen Frauen überhaupt ein Interesse an Weiterbildung besteht, wie die pädagogische Leiterin in Kärnten anmerkt: „Das Besondere war, dass sie sehr interessiert waren an dem Thema. Ich habe in meinem Kopf immer die Vorstellung gehabt, wer das jetzt noch nicht gelernt hat, den interessiert es eigentlich nicht. Aber ich habe gemerkt, es interessiert sie sehr wohl, nur die Zugangsbarriere oder Hürde, dass sie da einmal hineinkommen in EDV oder IKT, ist zu groß. Es interessiert sie brennend, aber bisher sind die Hürden zu groß gewesen. Das war in beiden IKT-Werkstätten gleich.“ (Pädagogische Leiterin)

Diese Einschätzung wird sicherlich von vielen in der Bevölkerung geteilt. Menschen mit niedriger formaler Bildung wird oftmals Desinteresse und vielleicht sogar Faulheit unterstellt. Es ist daher besonders wichtig, die Erkenntnisse, die im Rahmen von learn forever gewonnen werden, in die Öffentlichkeit zu tragen und zu zeigen, dass auch diese Personen mit Freude lernen können.

Eine andere Transfernehmerin hebt das mangelnde Selbstbewusstsein der Zielgruppe hervor und sieht die Motivation der Frauen, an learn forever teilzunehmen, in erster Linie darin, wieder Arbeit zu finden. Sie fasst das Besondere folgendermaßen zusammen:

„Das Besondere in den demographischen Daten war, dass wir uns auf Frauen, die fern dem Arbeitsmarkt, also Hausfrauen oder auch prekär Beschäftigte, konzentriert haben. Gemeinsam war ihnen auch, dass einige Frauen in ihrer vorhergehenden Berufstätigkeit im Sozial- und Pflegebereich gearbeitet haben. Darüber hinaus waren sie in ihrem Selbstbild von einem mangelnden Selbstbewusstsein geprägt und das mag ein Grund dafür sein, warum sie jetzt fern dem Arbeitsmarkt waren und in der letzten Zeit keine Gelegenheit hatten, ihre Kompetenzen in der Realität zu überprüfen. Aber die Frauen hatten alle das Ziel, wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen.“ (Organisatorische Leiterin)

Die Beobachtung des gestiegenen Selbstbewusstseins unter den Frauen haben auch die Kolleginnen in Salzburg und Kärnten gemacht. Diese Entwicklung im Laufe des Lernarrangements „Lernen gestalten“ bzw. der Mobile IKT-Lernwerkstatt hat sie sehr beeindruckt, vor allem da diese Veränderungen auch für die pädagogischen und organisatorischen Leiterinnen, die nicht direkt mit den Frauen arbeiteten, sichtbar sind. Sie beschreiben ihre Beobachtungen wie folgt:

„Es war am Anfang so, dass beim Foto für die Mitarbeiterzeitung eine Dame dabei war, die nicht fotografiert werden wollte. Sie hat gemeint, für die interne Zeitung ja, aber sie will nicht, dass das an die Öffentlichkeit geht. Auch die anderen waren eher skeptisch. Aber jetzt gegen Ende hin ist schon der Druck von der Gruppe gekommen, dass sie unbedingt in die Zeitung wollen. Leider Gottes ist das nicht so einfach mit dem Thema in den Medien auch zu punkten. Es ist einfach kein reißerisches Thema, wo man dann sagt: Acht Frauen gehen ihren Weg! Aber das hat mir fast leidgetan, dass es nicht geklappt hat. Es wird aber jetzt im September auch drinnen sein in unserer Bildungsbeilage in den Salzburger Nachrichten. Aber das war so schön, diese Veränderung zu sehen, dass die Leute von sich aus nun sagen: Aber jetzt! Das war für mich auch das, da hat sich gewaltig etwas getan!“ (Organisatorische Leiterin)

„Mir ist aufgefallen, dass sie eine enorme Entwicklung durchgemacht haben im Laufe der Mobile IKT-Lernwerkstatt und des Lernnetzwerkes, was das Selbstbewusstsein betrifft. Die Frauen in der Infoveranstaltung waren sehr schüchtern und haben sich kaum fragen getraut. Sie gehen halt einmal hin, weil es vielleicht doch eine Möglichkeit ist, einen Zugang zu

finden, und am Ende waren sie sehr selbstbewusst. Das war sehr schön zu sehen.“  
(Pädagogische Leiterin)

### 5.2.3 Umgang mit interessierten Frauen, die nicht teilnehmen konnten

Jede Einrichtung hat sich bemüht, den Frauen nicht einfach nur abzusagen, sondern sie wollten ihnen eine Alternative anbieten. In Kärnten ist das sehr schnell passiert, in Salzburg etwas später, als klar war, dass es noch dauern wird, bis ein Folgeprojekt (oder ein weiteres Lernarrangement „Lernen gestalten“) stattfindet. Der Grund für die Bereitstellung eines Zusatzangebots in Kärnten liegt jedoch auch daran, dass in der Ausschreibung keine Teilnehmerinnenbegrenzung angegeben war und sich das Angebot an alle Interessierten richtete. Daher war es schwer möglich, diese Frauen dann wieder wegzuschicken oder auf unbestimmte Zeit zu vertrösten. Man muss sich nämlich vor Augen halten, wie schwer es vielen Frauen fällt, sich überhaupt für so eine Veranstaltung zu melden. Darüber hinaus handelt es sich um ein Pilotprojekt und da ist es sicher wichtig, flexibel zu sein und sich auf neue Situationen einzustellen, wie eine Transferbegleiterin angemerkt hat.

Die pädagogische Leiterin zeigt sich mit dem Ergebnis zufrieden, auch wenn sie ein paar Dinge in Zukunft anders machen würde: „Wir sind nach der ersten Aussendung in St. Paul vor dem Problem gestanden, dass sich 30 Frauen gemeldet haben und wir nur 8 nehmen konnten. Der Bürgermeister hat massiv Druck gemacht, dass wir für die anderen auch was anbieten und hat sich dann auch bereit erklärt, für all jene, die das nicht über den Bildungsgutschein rückerstattet bekommen, das auch zu bezahlen. Wir haben dann eher so in einer Schnellschussaktion einen kurzen EDV-Kurs mit 9 Übungseinheiten eingeplant. Für ein anderes Mal würde ich es noch drei Übungseinheiten länger machen oder zweimal drei Übungseinheiten länger und ein vorgeschaltetes Modul Lernen lernen einplanen. Also nicht nur EDV, sondern ein bisschen mehr auf das Rücksicht nehmen. Das würde ich in Zukunft machen, also ich bin nicht ganz glücklich über diese Lösung. ... Aber ich würde es nicht einfach lassen und denken: 'Es ist egal, die kommen schon irgendwann wieder!' Ich habe mir das vorher zu wenig überlegt, weil ich nicht gedacht habe, dass so viele kommen werden. Ich habe mit der Resonanz nicht gerechnet. Aber es war grundsätzlich wichtig, dass wir etwas angeboten haben.“ (Pädagogische Leiterin)

In Salzburg wurde der Zusatzkurs nicht gleich angeboten, sondern erst als sich abzeichnete, dass es so schnell kein zweites gleichwertiges Lernarrangement „Lernen gestalten“ geben wird, wie die pädagogische Leiterin beschreibt: „Wir haben einen Kurs mit acht Abenden Computer und drei Abenden Lernen lernen angeboten. Wir wollten etwas anbieten, da es sich abgezeichnet hat, dass es nicht so schnell eine Nachfolgegeschichte geben wird. Das haben sieben Frauen in Anspruch genommen, alles Frauen, die witzigerweise beim Infotag waren, die das schon gesehen haben. Das ist auch gut angekommen. Die haben über 200 Euro bezahlt und die Hälfte bekommen sie über den Bildungsscheck und 100 Euro haben sie selbst bezahlt. Das war äußerst günstig und praktisch ein Geschenk an die Teilnehmerinnen. Die Lernen-lernen-Einheiten hat die Lernprozessmoderatorin gemacht, den EDV-Teil eine EDV-Trainerin. Aber derartige Modelle sind schon zum Andenken, weil es schon etwas gebracht hat. Man müsste halt bei den Kosten noch draufgehen und realer kalkulieren. Aber

ich glaube schon, dass die Frauen auch bereit wären, an solchen Kursen teilzunehmen und auch etwas zu bezahlen.“ (Pädagogische Leiterin)

Diese Zusatzangebote zeigen einerseits, dass es möglich ist, in kurzer Zeit etwas auf die Beine zu stellen und auch Finanzierungsmöglichkeiten dafür zu finden. Andererseits wird diese „verkürzte“ oder „abgespeckte“ Version dadurch auch verstärkt diskutiert und für das weitere Angebot in Erwägung gezogen. Die ursprünglichen Lernarrangements „Lernen gestalten“ bzw. die Mobilen IKT-Lernwerkstätten geraten bei der Zukunftsplanung dagegen aufgrund ihrer hohen Kosten in den Hintergrund. Dabei ist gar nicht klar, ob bei den „abgespeckten Varianten“ ähnliche Ergebnisse und Entwicklungen bei den Frauen, wie sie oben angesprochen worden sind, beobachtet werden können. Die pädagogische Leiterin von Salzburg, die sich gerade eben noch für diese verkürzten Lernarrangements „Lernen gestalten“ stark gemacht hat, bezweifelt dies an anderer Stelle: „Es war schon so ein bisschen das Ergebnis vom Kurs, dass dieses Lernarrangement „Lernen gestalten“ in der Form schon so eine lange Variante braucht und auch dieses Coaching. ... Und das, dass die Frauen jetzt weiterlernen und anders herangehen. Das war wirklich dadurch gewährleistet, dass das eine längere Phase war. Und das braucht seine Zeit.“ (Pädagogische Leiterin)

Im FrauenTrainingsZentrum hat man keine derartigen, heruntergebrochenen Lernarrangements „Lernen gestalten“ durchgeführt, sondern man verwies auf die anderen aktuellen Lernangebote und Projekte in der Bildungseinrichtung. Darüber hinaus wurde den Frauen angeboten, sich in Zukunft weiter über Kurse im FTZ informieren zu lassen, wie die organisatorische Leiterin von Rohrbach beschreibt: „Wir haben alle Angebote vorgestellt, die wir sonst im FTZ haben, z.B. EDV-Kurse oder die Seminare ‚Schritte in den Beruf‘. Wir haben auch das Angebot gemacht, dass wir sie weiterhin informieren und, wenn etwas Passendes dabei ist, sie gerne kommen können.“

Das FrauenTrainingsZentrum greift auch im Bereich der Nachhaltigkeit nicht auf verkürzte Lernangebote zurück, sondern will versuchen, für die Langversion Gelder aufzustellen und Förderungen zu erhalten.

Nach Einschätzung der Transferegebenden sollte, auch wenn die Finanzierung sehr schwierig ist, die ursprüngliche, lange Version der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten im Rahmen einer Weiterführung im Vordergrund stehen und zunächst versucht werden, dafür Förderungen zu erhalten. Vor allem, weil angezweifelt werden muss, ob abgespeckte Varianten ähnliche Effekte bei den Frauen hervorrufen. Die Wirkung und der Erfolg von learn forever könnten so auch verblassen, dies sollte man sich bewusst sein.

## 5.2.4 Der Verlauf des Transfers und seine Erfolgsfaktoren

Die Transferpartnerinnen haben sich von den Transferegebenden sehr gut betreut gefühlt. Die Zusammenarbeit hat überall sehr gut funktioniert und spielte für die erfolgreiche Durchführung eine wesentliche Rolle. Wichtig waren die individuelle Begleitung über die gesamte Zeit und die Hospitationen. Vor allem die Infoveranstaltung ist sehr positiv erlebt worden, um die Erwartungen der Teilnehmerinnen abzuklären. Es gab keine Ausfälle, das

heißt die Frauen waren durchgehend anwesend und keine von ihnen hat das Lernarrangement „Lernen gestalten“ oder die Mobile IKT-Lernwerkstatt vorzeitig abgebrochen. Die wichtigsten Punkte, die aus der Sicht der Partnerinnen den Transfer positiv beeinflussen und sich in den folgenden Aussagen wiederfinden, sind demnach:

- Gutes Arbeitsklima, großes Vertrauen, gute Zusammenarbeit
- Ständige Begleitung und Hospitationen
- Infoveranstaltung – Erwartungen abklären
- Auswahl der Teilnehmerinnen für das Lernarrangement/ die IKT-Werkstätte

„Ich habe mich sehr gut aufgehoben gefühlt, sehr gut begleitet. ... Als besonders hilfreich habe ich die Hospitationen empfunden und ich hätte mir im Vorfeld nicht gedacht, dass die so wichtig sind, weil wir das schon im Lehrgang gehört haben und bei den Transferbesprechungen. Aber es ist dann doch noch einmal etwas anderes, wenn man sieht, wie das abläuft und die feinen Nuancen dazwischen, auf die es dann wirklich ankommt. Diese kann man theoretisch so nicht vermitteln. Das war sehr hilfreich, das sehen zu können - wie verläuft das praktisch, was muss man im Vorfeld beachten?“ (Pädagogische Leiterin)

„Mit der Frauenstiftung Steyr war die Zusammenarbeit recht fruchtbar, einerseits denke ich mir, dass wir auch auf einer ähnlichen Wellenlänge sind. Das hat die Arbeit erleichtert, denn vieles musste nicht mehr im Detail besprochen werden. Man ist vom selben ausgegangen und auch die Haltung unseren Teilnehmerinnen gegenüber ist eine ähnliche. Auch die Zielgruppe in den Mittelpunkt stellen, das ist auch ohne learn forever ein Anliegen von uns und auch von der Frauenstiftung Steyr. ... Erfolgsfaktoren waren sicher, dass wir das Angebot sehr gut auf die Bedürfnisse der Region abgestimmt haben, dass wir in unserem Zugang zu den Teilnehmerinnen sehr anschlussfähig an die Ideen von learn forever sind und bereits im Vorfeld waren, dass wir auch die Qualitätsstandards im Vorfeld erfüllt haben, dass die Infoveranstaltung („Info and try“) gut aufgezoogen und beworben wurde. Im Lernarrangement „Lernen gestalten“ war wichtig, dass diese Phase des Selbstlernens langsam angegangen wurde, dass wir auf langjährige Erfahrung aufbauen konnten und auch erfahrenes Personal haben. Zudem sind wir flexibel und können flexibel reagieren. Das hat uns sicher auch geholfen und zum Erfolg des Transfers beigetragen. ... Dieser Infotag war auch sehr gut für uns und für die Teilnehmerinnen, weil man gleich einmal die Erwartungen abklären konnte: Was sind die Erwartungen und was können wir bieten? Und die Frauen haben die Sachen auch gleich ausprobieren können.“ (Organisatorische Leiterin)

„Da das in Hallein abgelaufen ist, waren wir in Salzburg sicher nicht so stark involviert. Aber es ist im Großen und Ganzen problemlos gelaufen, was aber auch daran liegt, dass die Lernprozessmoderatorin einfach ein Hammer ist. Die ist gewaltig! Und das liegt sicherlich zum Großteil auch an ihr, dass das so gut auch gelaufen ist.“ (Organisatorische Leiterin)

„Die Infoveranstaltung war wichtig und die Gruppe war gut ausgewählt und es hat gut gepasst. Denn die andere Gruppe (Alternativangebot) war schon viel selbstorganisierter von Anfang an. Obwohl die gleich da waren, aber das haben wir nicht wissen können. Die haben sich leichter getan und waren nicht überfordert damit, dass an drei Abenden wer anderer

gekommen ist. Das wäre in der anderen Gruppe schon schwierig gewesen, weil da massive Vertrauensgeschichten waren.“ (Pädagogische Leiterin)

Neben den Erfolgsfaktoren, die in erster Linie den involvierten Personen sowie dem Ablauf des Transfers zuzuordnen sind, gibt es auch Lob für die Inhalte und die Art der Durchführung des innovativen Lernangebots im Vergleich zu herkömmlichen Kursen, wie die pädagogische Leiterin in Salzburg berichtet: „Die Rückmeldung der Teilnehmerinnen war immer wieder, dass für sie sämtliche Einheiten wichtig waren (Computer, Lernen lernen, Kompetenzen). Es war schon bei der Infoveranstaltung so, dass sie beides interessiert hat. Von den AMS-Kursen kenne ich es nur so, dass sich die Frauen gleich hinter dem Computer verstecken und sonst gar nichts mehr machen wollen und das war da eigentlich nicht. Ich glaube, es liegt an der Konstellation der Trainerinnen.“ (Pädagogische Leiterin)

### 5.2.5 Schwierigkeiten im Transfer

Der gesamte Transfer ist grundsätzlich als erfolgreich erlebt worden, es gab nur einzelne, individuelle Probleme oder Schwierigkeiten. In Kärnten war es z.B. so, dass die Mobilen IKT-Lernwerkstätten sich zeitlich überschneiden haben und die Lernprozessmoderatorinnen daher die Laptops immer wieder abbauen und austauschen mussten. Das war recht mühsam für sie. Am schwierigsten ist von den Transferpartnerinnen jedoch die Anfangsphase erlebt worden, in der sie noch nicht richtig in das Projekt gefunden hatten und der Zeitdruck recht groß war. Die organisatorische Leiterin in Rohrbach beschreibt diese Situation wie folgt: „Man hat nicht so genau gewusst, was wird dabei herauskommen und wie wird das sein, und es waren manche Sachen zu Beginn nicht so ganz klar. Aber im Nachhinein gesehen ist das einfach ‚work in process‘ und wir sind recht flexibel und das hat dem Ganzen auch wieder gut getan.“ (Organisatorische Leiterin)

In Salzburg und Kärnten stellte der Faktor Zeit zwar auch ein Problem dar, aber in einem etwas anderen Zusammenhang. Die pädagogischen Leiterinnen in learn forever mussten die Arbeit im Projekt mit ihrer Tätigkeit in der Volkshochschule in Einklang bringen, was eine Herausforderung darstellte. Besonders für die Kollegin in Kärnten war das ein Problem. Sie bekam erst nach gut der Hälfte der Projektdauer eine zusätzliche Mitarbeiterin, die ihr bei den alltäglichen Aufgaben der VHS hilft (in Hallein gab es von Anfang an eine zusätzliche Mitarbeiterin). Zudem sind die Lernprozessmoderatorinnen in Kärnten mit den im Projekt eingeplanten Stunden nicht ausgekommen und haben rund 50 Stunden mehr benötigt.

In den Volkshochschulen war man darüber hinaus mit der Tatsache konfrontiert, dass die organisatorische Leiterin im Projekt ihr Büro nicht an jenem Ort hat, an dem das Projekt durchgeführt wurde, und es daher aufwendiger war, auf dem Laufenden zu bleiben. Dies wurde in erster Linie von der organisatorischen Leiterin in Salzburg angesprochen. Sie beschreibt die kleinen Hindernisse im Transfer wie folgt: „Vom Organisatorischen her ist es gut gelaufen. Einzig vielleicht dadurch, dass es in einer Bezirksstelle durchgeführt wurde, waren wir auch ein bisschen abgekoppelt. Dadurch ist es auch manchmal mit dem Informationsfluss nicht ganz so einfach, weil man denkt, man ist dran, und der andere weiß aber nicht, ob man wirklich dran ist. Also das ist einfacher, wenn man Tür an Tür ist und man

sich absprechen kann und sagen kann: Wie läuft's? Als wenn man sich nicht so oft sieht.“  
(Organisatorische Leiterin)

In Kärnten wurden derartige Probleme nicht erwähnt, vielleicht auch deswegen, weil die Aufgabeverteilung im Projekt anders gelöst wurde und die organisatorische Leitung weniger in den Ablauf des Transfers und in die Durchführung der Mobilen IKT-Lernwerkstätten involviert war.

Von den Transfernehmenden bei diesem Punkt nicht angesprochen wurden die Nachhaltigkeit bzw. Implementierung der Lernangebote in die Einrichtung. Speziell die Volkshochschule Salzburg hatte an anderer Stelle erwähnt, dass sie sich hier mehr Unterstützung erwartet hatte. Sie fühlten sich überfordert, finanzielle Mittel zur Weiterführung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ aufzustellen und berichteten vorwiegend von Absagen seitens der Fördergeber: „Ich habe etwa mit dem Ministerium wegen ESF-Förderung gesprochen, die dann gesagt haben: Dieses Projekt ist eigentlich in die Richtung gegangen, dass das implementiert wird. Dass es Methoden gibt, wie man das machen kann, ohne dass man nachher wieder ESF-Förderung braucht. Das war das, wo das Ministerium dann gesagt hat: Nein!“ (Organisatorische Leiterin)

## 5.2.6 Reflexionen

Es wurde in allen Einrichtungen immer wieder auf allen Ebenen über die Arbeit reflektiert. Interessant war, dass man sich in diesem Projekt intensiv die Zeit dazu auch genommen hat, was in dieser Form sonst in den Einrichtungen nicht möglich ist. Es wurde mehrfach angesprochen, dass üblicherweise keine Zeit da ist, über die Arbeit zu reflektieren. Das war für die meisten neu und sehr positiv, wie die folgende Aussagen zeigt: „Es gab Reflexionen auf mehreren Ebenen. Einerseits die Lernprozessmoderatorin hat sich mit ihrer Tutorin zusammengesetzt und reflektiert. Sie wurden dann auch noch einmal von der Frauenstiftung Steyr in der konkreten Arbeit begleitet und gecoacht. Dann hat es die Rückkoppelungen gegeben zur pädagogischen Leitung und zu mir als Leiterin der Einrichtung. Und dann haben sie sich ja auch noch einmal zusammengesetzt mit den Transferpartnerinnen der anderen Einrichtungen und auch dieser Austausch ist als recht hilfreich erlebt worden.“  
(Organisatorische Leiterin)

In Salzburg hat learn forever innerhalb der Einrichtung einen Prozess ausgelöst, der viel Reflexionsarbeit nicht nur innerhalb der gesamten Volkshochschule sondern auch für jede/n MitarbeiterIn mit sich brachte: „Wir haben ja einen 4-stündigen Workshop gehabt für alle Mitarbeiterinnen. Ich denke mir, da gab es für die Einrichtung viel Zeit zu reflektieren. Wir haben auch im rasanten Tempo die ganzen Programme gegendert. Da hat es für die Einrichtung wirklich einiges an Reflektionsphase gegeben. Ich merke es z.B. auch bei unserem Geschäftsführer, der auch begonnen hat, seine Sprache zu verändern. Der zwar manches immer noch gerne macht, um ein bisschen anzustacheln, aber wo man wirklich auch gemerkt hat, dass er manche Dinge auch unwissend gesagt hat und nicht böse gemeint hat. Aber das kommt manchmal bei den Frauen anders an, als wie er es gemeint hat, wie er z.B. den Begriff „Mädels“ verwendet. Da haben wir dann über den Begriff diskutiert. Er hat dann gesagt, er würde das nie negativ meinen. Da hat man einfach

gemerkt, dass da sehr viel Reflektion stattgefunden hat. Auch wenn er jetzt öffentlich spricht, ist für ihn absolut klar, dass er immer die weibliche Form mit einbezieht.“ (Organisatorische Leiterin)

In der VHS Völkermarkt war für die pädagogische Leiterin zwar aus zeitlichen Gründen nicht so viel Zeit zur Reflexion vorhanden, jedoch versuchte sie, „indem, dass ich Dokumentation geschrieben habe, zu reflektieren und auch rückzusprechen mit Prisma.“ (Pädagogische Leiterin)

Es wurde somit in allen Institutionen über die Besonderheiten von learn forever diskutiert und die Arbeit nicht nur mit den Transferbegleiterinnen, sondern auch innerhalb der Bildungseinrichtungen reflektiert. Bemerkenswert ist dies vor allem deshalb, weil nach den Aussagen der Transferpartnerinnen üblicherweise die Zeit dafür nicht vorhanden ist und dieses Projekt somit eine Ausnahme darstellt.

### 5.2.7 Das Medienecho

Die Berichterstattung hat in Kärnten und in Oberösterreich sehr gut funktioniert. Speziell Rohrbach verfügt über sehr gute Kontakte und hat auch bereits Erfahrung in der Arbeit mit den Medien. Wie die organisatorische Leiterin des FTZ angibt, ist „vor allem in der Anfangsphase über learn forever viel berichtet worden, weil wir die Medienberichte stark forciert haben. Wir werden aber auch wieder Abschlussberichte begleitend bringen. Und die Berichte, die wir an regionale Medien geschickt haben, sind überall, also alles immer, abgedruckt worden. ... Es ist immer dann berichtet worden, wenn wir an die Medien herangetreten sind.“ (Organisatorische Leiterin)

Auch in Kärnten konnten erfolgreich Kontakte zu den lokalen Medien geknüpft werden, wobei die Erwartungen der Transfernehmerinnen übertroffen wurden: „Das (Medienecho) war für mich auch überwältigend! Dafür, dass es ein so kleines Projekt ist, haben viele Tages- und Regionalzeitungen berichtet. Sie waren auch bei der Abschlussveranstaltung dabei. Das war sehr gut.“ (Pädagogische Leiterin)

In Salzburg gestaltete sich die Sache hingegen schwierig. Da wurde von den lokalen Medien trotz mehrmaliger Nachfragen auch nicht über die Abschlussveranstaltung berichtet. Es gab sicher für die VHS Salzburg die Erkenntnis, dass sie sich erst ein Mediennetzwerk aufbauen müssen und stärker an den Kontakten arbeiten müssen. Angesprochen auf die Medienresonanz meint die organisatorische Leiterin in Salzburg: „Das war schwierig! (lacht) Also es ist jetzt aus und da müssen wir noch was ausschicken und hoffen, dass noch etwas nachberichtet wird.“ (Organisatorische Leiterin)

Auch wenn ihnen sehr wohl bewusst ist, dass man an den Kontakten arbeiten muss und sie noch wenig Beziehung zu den Medien haben, erklären sie sich die Tatsache, dass von der Abschlussveranstaltung nicht berichtet worden ist, auch mit anderen aktuellen Ereignissen zu dieser Zeit, die mehr Aufmerksamkeit seitens der Medien bekommen haben: „Aber gegen Schluss hin war sicher auch das Pech, dass auf Bundesebene viel passiert und auch in

Salzburg viel politische Sachen laufen, dass diese Themen auch nicht relevant sind. Ich habe in den letzten Tagen auch von den beiden Redakteurinnen immer wieder gehört, dass sie sich den Termin freigehalten haben und schauen werden usw. Letztlich ist gestern jedoch keiner gekommen.“ (Organisatorische Leiterin)

Es ist jedoch schon verwunderlich, dass auch regionale Medien kein Interesse an learn forever und dem Lernarrangement „Lernen gestalten“ gezeigt haben, wo die pädagogische Leiterin von einem ähnlichen Bericht zum Thema Weiterbildung für Frauen auf ‚Ö Regional‘ berichten kann: „Auf ‚Ö Regional‘ war letztens einmal über diese Lisa Santner, die diese Computerkurse für Bäuerinnen macht. Da war ein Porträt von ihr und so auf diese Art, ... das war total nett. So etwas hätte wirklich gepasst, das war ja auch ein ähnliches Thema. Da hat dann auch jemand angerufen aus Oberösterreich, ob sie nicht da hinkommen kann und so einen Computerkurs machen kann.“ (Pädagogische Leiterin)

Auch wenn sie noch die Hoffnung haben, dass nach dem Ende des Projektes noch etwas berichtet wird, bleibt die Erkenntnis, dass im Bereich Medienkontakte Nachholbedarf besteht und sie in Zukunft stärker daran arbeiten müssen, wie es in folgender Aussage auch angedeutet wird: „Wir werden im September in der Bildungsbeilage der Salzburger Nachrichten sicher etwas bringen. Aber es ist schwierig. ... Aber das war auch für uns eine Erkenntnis, dass man an dem Mediennetzwerk viel stärker auch arbeiten muss, dass man da auch mehrere Kontaktpersonen hat und die Kontakte ständig pflegen muss, um sie nutzen zu können, wenn man sie braucht. Das war sicher für uns die Erfahrung, dass wir diese Kontakte nur in kleinem Rahmen schon haben.“ (Organisatorische Leiterin)

## 5.2.8 Veränderung innerhalb der Bildungseinrichtung durch learn forever

In den drei Bildungseinrichtungen gab es neben den unterschiedlichen Strukturen und Voraussetzungen auch Unterschiede im Engagement, was die Veränderungen innerhalb der Einrichtungen betrifft. Es wurde überall das Bewusstsein für die Zielgruppe und deren Bedürfnisse geschärft. Darüber hinaus haben sie auch viel Neues (z.B. Zielgruppenenerreichung, neue Methoden, selbstgesteuertes Lernen) gelernt. In Salzburg wurde dabei besonders viel unternommen und organisiert: Ein Workshop für MitarbeiterInnen, ein Train-the-Trainer-Seminar, das gegenderte Programm. Die organisatorische Leiterin von Salzburg beschreibt die durch learn forever in die Wege geleiteten Aktivitäten wie folgt: „Was sich verändert hat, ist, dass wir das komplette Programm gegendert haben und manchmal sogar übergendert. (lacht) Das ist in allen Programmen durchgezogen worden. Dann sicherlich auch mit dem Seminar, das wir gehabt haben. Wobei es gut war, dass wir mit dem nicht gleich angefangen haben. Dadurch, dass die pädagogische Leiterin in den Sitzungen immer wieder erzählt haben, wie es läuft und wie es den Leuten geht, war es so ein ‚Sich-vertraut-machen‘ mit dem Thema und einfach auch, was steckt dahinter? Und das Seminar im Mai hat super eingeschlagen und die Leute waren total begeistert und waren völlig überrascht, wie schnell es gehen kann, dass man in eine Richtung rutscht, die man sich nicht erwartet hat. Es war ein sehr positiver Effekt. Aber es ist ein Prozess, manches geht nicht von heute auf morgen. Aber wir haben im Rahmen des Projekts sicher einen Fortschritt gemacht in die richtige Richtung.“ (Organisatorische Leiterin)

Die Transferbegleiterin für Salzburg schließt sich dieser Auffassung an, indem sie meint: „In der VHS in Hallein hat es sicher Veränderungen durch learn forever gegeben, was die Zielgruppenenerreichung betrifft, es hat sicher auch eine Sensibilisierung stattgefunden und es wurde auch von der Organisation aufgegriffen, da hat es einen Workshop der Mitarbeiterinnen gegeben, wo der Chef von der VHS und die pädagogische Leitung auch teilgenommen haben. Das spiegelt auch sehr klar und deutlich die Bereitschaft von der Organisation wider, dass sie auch etwas verändern wollen, dass sie wirklich die Zielgruppe von learn forever oder mehr Menschen erreichen wollen. Das ist sicher auch die Erkenntnis, dass ‚normale‘ VHS Kurse jetzt für die Zielgruppe nicht passend gewesen wären.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung)

In der Volkshochschule Salzburg zeigt man sich auf jeden Fall mit dem bisher Erreichten sehr zufrieden, auch wenn es nicht abzusehen ist, wie sich die Sache in Zukunft entwickelt: „Es ist schon einiges passiert, ich weiß jetzt aber nicht, wie das in Zukunft angenommen wird.“ (Organisatorische Leiterin)

In der Volkshochschule Kärnten versuchte man in erster Linie die Ausschreibung der Kurse zu verbessern und zielgruppengerecht zu gestalten. Die Initiative hierfür ging, wie auch in anderen Bereichen, von der pädagogischen Leiterin in learn forever aus und richtete sich an die Geschäftsführung, „die ja am Anfang, ich will nicht sagen skeptisch, aber abwartend war, was da passiert. Mittlerweile sind sie sehr begeistert von der Mobile IKT-Lernwerkstatt, dass das so gut angekommen ist und wären sehr interessiert, dass es weitergeht.“ (Pädagogische Leiterin)

Jedoch beschränkten sich die Aktivitäten auf die in dem Projekt direkt beteiligten Personen, d.h. die pädagogische und organisatorische Leiterin. Die übrigen MitarbeiterInnen wurden also weder in diese Aktivitäten eingebunden oder in Workshops oder Schulungen über Inhalte von learn forever unterrichtet, was die pädagogische Leiterin auch von sich aus anmerkt: „Wir haben jetzt keine Mitarbeiterinnen geschult, wie sie das in Hallein gemacht haben. Das ist zu kurz gekommen, woran das auch immer liegt. Ich habe das auch nicht angeregt. Von mir aus, genauso wenig wie von der Leitung, ist da keine Initiative gekommen.“ Sie ist sich auch nicht sicher, ob die wenigen Dinge, die durch dieses Projekt in Gang gesetzt worden sind, langfristig beibehalten werden: „Ob sich nachhaltig etwas verändern wird, weiß ich nicht.“ (Pädagogische Leiterin)

Hier ist also im Vergleich zu Salzburg im Projektzeitraum wenig passiert, auch wenn vorab bereits einiges wie etwa die geschlechtergerechter Sprachgebrauch bereits eingeführt und der Bedarf auch nicht so groß war. Da jedoch auch in Kärnten viele TrainerInnen nicht fix angestellt sind, wäre es wichtig gewesen, zumindest die Informationen und Unterlagen über die Mobilen IKT-Lernwerkstätten weiterzugeben und zu archivieren, sodass sie der Volkshochschule und deren MitarbeiterInnen auch in Zukunft erhalten bleiben.

Den geringsten Bedarf, wie in der Analyse der Ausgangsbedingungen der Einrichtungen bereits zu Beginn festgestellt wurde, hatte das FTZ Rohrbach. Daher konzentrierte man sich da vor allem auf die Vertiefung der Inhalte sowie auf die zunehmende Reflexion der Arbeit in learn forever, wie die organisatorische Leiterin im Projekt ausführt: „Durch learn forever kam es zu einer Erweiterung der Kompetenzen und des Know-hows. Es fand zudem eine Reflexion der Strukturen statt - wie sind wir aufgestellt? Und noch einmal eine Reflexion der

Arbeit für jede einzelne, weil wir uns sonst nicht so viel Zeit nehmen (können) zu reflektieren. Es ist auch sehr darauf geschaut worden: Ist es gut, wie ich es mache, oder könnte ich wo etwas besser machen? ... Es ist im FTZ auch ganz viel über diese neue Methodik der Lernprozessmoderation gesprochen worden. Das hat im letzten Jahr einen großen Stellenwert bei uns eingenommen und verankert sich auch in allen unseren Tätigkeiten. Dadurch, dass so viele eingebunden waren, sind das Know-how und die Kompetenzen auf diesem Gebiet gestärkt worden. Es war für uns eine große Chance dazuzulernen und wir sehen uns auch als lernende Organisation.“ (Organisatorische Leiterin)

Die Transferbegleiterinnen des FTZ bestätigen die Ausführungen der organisatorischen Leiterin und betonen das Engagement auf informeller Ebene: „Das eine ist, dass das FTZ die Beteiligung an learn forever immer so als interne Weiterbildung verstanden hat, auch so, dass nicht alle Stunden in learn forever abgegolten wurden und sie auch als Einrichtung etwas beigetragen haben und das ist gut aufgegangen. ... Aber sie haben auch immer wieder formuliert, dass sie etwas Neues erkannt haben oder was bedeutet es nun wirklich Lernprozesse zu moderieren? Sie haben immer wieder formuliert in der Zielgruppenerreichung, dass sie da etwas gelernt haben. Wie kann man die Ansprache der Zielgruppe machen, wie kann ich das noch schärfen, dass man die Frauen erreicht, die man erreichen möchte? ... Es war auch eine Frage auf der Organisationsebene, inwieweit kann das vom FTZ in die anderen Bereiche von ALOM übertragen werden? ... Was ich nicht schlecht gefunden habe, ist, dass die Frauen im Rahmen des Lerntreffs eine Exkursion in die Böhmerwerkstatt (Teil von ALOM), in ein Beschäftigungsprojekt, gemacht haben. Also sozusagen die Frauen auszusenden. Das finde ich keine schlechte Idee, die Frauen auszusenden und sie erzählen lassen, was sie da tun.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

Aber nicht nur die Ebene der Geschäftsführung, auch die einzelnen Mitarbeiterinnen versuchen die Inhalte von learn forever weiterzutransportieren, wie die Begleiterin der Lernprozessmoderatorin beschreibt: „Die Lernprozessmoderatorin arbeitet ab Herbst in einem anderen Projekt und sie hat gesagt, dass Teile von den selbstgesteuerten Prozessen da schon in das Konzept mit reingenommen wurden, also viele Methoden werden auch dort umgesetzt. Und sie probieren auch, Geld aufzustellen und noch einmal was Neues umzusetzen.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

### 5.2.9 Die Qualitätsstandards

Die Qualitätsstandards sind von allen Transferpartnerinnen sehr positiv aufgenommen worden und als wichtige Grundlage des Transfers angesehen worden. Dabei wurde auch die Gleichrangigkeit der einzelnen Standards betont, wie die Aussage der pädagogische Leiterin in Kärnten zeigt: „Wenn man schon Qualitätsstandards hat, dann sollte man sie schon als Muss-Kriterien bezeichnen. Ich würde jetzt nicht sagen, das sind wichtigere und das weniger wichtige Qualitätsstandards. Ich finde, die Summe macht es aus. ... Ich habe auch gut gefunden, dass es sehr umfangreich ist auf allen Ebenen.“ (Pädagogische Leiterin)

Die Kolleginnen aus Oberösterreich waren ähnlicher Meinung. Jedoch war man hier auch besonders erfreut, die Qualitätsstandards weitgehend vorab schon erfüllt zu haben. So war

zu Beginn bereits ein wesentlicher Grundstein zur erfolgreichen Durchführung des Projektes gelegt und der Transfer konnte zuversichtlich gestartet werden. Daher ist auch die positive Einstellung der Transferpartnerinnen des FTZs zu den Qualitätsstandards zu verstehen: „Die Qualitätsstandards waren gut, sehr gut sogar. Für uns war es schön zu sehen, dass wir sie auch erfüllt haben. ... Ich finde gut, dass es sie gibt und sie auch niedergeschrieben sind. So kann man sie wie eine Checkliste durchgehen und das gibt ein gutes Gefühl, wenn man sagen kann: Ja, wir entsprechen diesen Qualitätsstandards und wir können das für unsere Einrichtung unterschreiben. ... Ich persönlich würde daran nichts verändern.“ (Organisatorische Leiterin)

Die einzige Kritik an den Qualitätsstandards bzw. Vorschläge für Verbesserungen kamen von der Volkshochschule Salzburg, auch wenn sie diese grundsätzlich ebenfalls als hilfreich und gut anerkannten. Sie betonen in erster Linie, dass die Qualitätsstandards für Außenstehende oder Bildungseinrichtungen, die an einem Transfer Interesse zeigen, sehr umfangreich ist und zunächst eine abschreckende Wirkung hervorrufen kann. Dabei erinnern sie sich auch an ihre Anfangszeit im Transfer zurück und kommen zu folgender Sichtweise:

„Jetzt im Nachhinein ist vieles klarer als im Vorhinein, weil zuerst war das eine ziemliche Latte! Im Nachhinein finde ich es auch günstig, diese Dinge niederzuschreiben, was muss die Lernprozessmoderatorin für eine Ausbildung haben etc. Es ist sicher ganz gut, dass es sie gibt und dass man sich daran halten kann und bei Bedarf auch nachlesen kann. Es ist sehr viel drinnen, wo man auch sagt, alles wird man nicht erreichen und manche Sachen kann man anstreben. Und um auch Angebote in diese Richtung machen zu können, ist es sicher hilfreich. ... Es könnte allerdings vielleicht ein bisschen gekürzt werden, weil wenn man das jetzt einer Einrichtung weitergibt und sagt: So, ihr dürft jetzt Lernangebote machen und das sind die Standards dazu! Dann ist das eine enorme Latte! Oder man macht eine Kurzversion und eine Langversion zum Nachlesen, denn es erfüllt sich erst mit Leben, wenn man in der Sache drinnen ist. ... Und man soll es wirklich noch einmal trennen in Lernarrangement „Lernen gestalten“ und IKT-Werkstatt, weil für jemanden, der noch nicht involviert ist, für den vermischt sich das. Für Eingeweihte ist das dann klar.“ (Pädagogische Leiterin)

Ihre Kollegin stimmt dem zu: „Genau. Als ich die Qualitätsstandards zugeschickt bekommen habe, war ich noch gar nicht so in das Projekt involviert. Da habe ich mir schon gedacht: Uh! Das ist irrsinnig viel und ich gebe zu, dass ich nie zum Ende gekommen bin - aber eher einmal wieder nachgeschlagen habe. Also die Idee würde ich super finden, eine Kurzversion, wo es um die wesentlichen Fakten geht und eine lange Version zum Nachschlagen, weil man am Anfang mit manchem nichts anfangen kann.“ (Organisatorische Leiterin)

### **5.2.10 Die Rollenverteilung: Organisation – Pädagogische Leitung – Lernprozessmoderation**

Eine Erkenntnis aus diesem Transfer, und diese wird sowohl von den Transfernehmerinnen als auch von den Transferbegleiterinnen geteilt, ist die Tatsache, dass es zukünftig die Möglichkeit geben soll, die Rollenverteilung flexibler zu gestalten. Dabei muss aber

festgehalten werden, dass die definierten Rollen und insbesondere die damit verbundenen Funktionen grundlegender Bestandteil des Transfers sind. Jedoch sollten immer auch die Bedürfnisse und Strukturen der Partnerinnenorganisationen berücksichtigt werden. Die optimale Rollen- und Aufgabenverteilung kann dabei recht unterschiedlich ausfallen, wie sich in diesem Transfer gezeigt hat: In Kärnten z.B. hätten die organisatorische Leitung und pädagogische Leitung von einer Person ausgefüllt werden können und in Salzburg hätte die pädagogische Leiterin gerne mehr Einblick in das Lernarrangement „Lernen gestalten“ gehabt. Die Lernprozessmoderatorin war jedoch sehr glücklich über ihre Rolle und Aufgaben. Die betreffenden Personen in den drei Bildungseinrichtungen schildern ihre Situation wie folgt:

„Es war im Prinzip schon in Ordnung. Hin und wieder war es vielleicht recht schwierig pädagogische Leitung und Organisationsebene zu trennen, weil es manchmal schnelle Entscheidungen braucht und die organisatorische Leiterin oft schwer erreichbar ist. Aber ich habe es sonst schon o.k. gefunden, dass man das trennt. Lernprozessmoderatorin und pädagogische Leitung, da finde ich schon, dass man das trennen sollte. ... Denn man hat von außen wieder einen anderen Blick auf das Ganze und die Lernprozessmoderatorin hat ihren eigenen Bereich und kann sagen, was ihr auffällt. Ich finde die unterschiedlichen Sichtweisen wichtig, aber praktisch ist es manchmal schwierig, das zu trennen.“ (Pädagogische Leiterin)

„In unserer kleinen Einrichtung nehmen manche Personen Schnittstellenfunktionen ein. ... Es war bei uns daher eine künstliche Trennung, die sonst so nicht da wäre. Das war neu für uns und besonders für die pädagogische Leitung eine Herausforderung und auch eine neue Erfahrung. ... Man könnte die Rollen womöglich flexibler gestalten. Bei uns hätte es wahrscheinlich auch gepasst, wenn die Lernprozessmoderatorin und pädagogische Leitung eine Person gewesen wäre.“ (Organisatorische Leiterin)

„Ich denke mir für die Lernprozessmoderatorin war es ganz gut, dass sie sagen hat können: Das ist nicht mein Part! Gleichzeitig war es für sie auch gut, dass sie mit mir reflektieren konnte. Für mich war es halt manchmal so, dass ich oft zu wenig genau über den Ablauf oder den momentanen Stand Bescheid gewusst habe. Das wäre vielleicht besser, wenn es eine Person gewesen wäre. Man tauscht sich eh aus, aber nicht täglich, und es ist doch etwas anderes, wenn man drinnen steht im Kurs. Das ist mir manchmal ein bisschen abgegangen. Aber sie hat schon geschätzt, dass ihr bestimmte Dinge abgenommen worden sind und sich das nicht so vermischt hat.“ (Pädagogische Leiterin)

### **5.2.11 Bildungsbenachteiligte Frauen als neue Zielgruppe für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung?**

Der Wunsch, auch in Zukunft für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen explizit Angebote zu machen, besteht nach Aussagen der Transfernehmerinnen in allen drei Einrichtungen. Die Frage bleibt jedoch, ob dies langfristig möglich sein wird. Die Bildungseinrichtungen sind zwar immer wieder in der Vergangenheit auf diese Frauen

gestoßen, jedoch gerade in den Volkshochschulen ist man zum Beispiel wieder davon abgegangen, speziell Kurse nur für Frauen zu organisieren.

Und hier sind die Transferpartnerinnen eher vorsichtig, von bildungsbenachteiligten Frauen als fest verankerte zukünftige Zielgruppe zu sprechen, wie die nachfolgenden Aussagen zeigen. Sie sehen dabei in erster Linie die Schwierigkeit der Finanzierbarkeit, da diese Gruppe selbst über wenig finanzielle Mittel verfügt. Der Wunsch ist aber auf jeden Fall gegeben, inwieweit sich dieser realisiert, bleibt abzuwarten.

„Schwer zu sagen, was die Zukunft bringt, aber ich hoffe, dass sie (die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen) eine Rolle spielt. Sagen wir einmal so, ich arbeite daran und bringe es immer wieder ein zu überlegen, für wen bieten wir das an? Und wenn wir diese Zielgruppe erreichen wollen, dann braucht es gewisse Kriterien, damit wir sie erreichen. Ich denke schon, dass sie in Zukunft eine größere Rolle spielt als in der Vergangenheit, weil die klassische VHS gesehen hat, dass das für uns eine interessante Zielgruppe ist.“  
(Pädagogische Leiterin)

„Es ist schon geplant, dass wir in Zukunft mit der Zielgruppe arbeiten. Eine Schwierigkeit ist, dass wir wissen, dass mit unserem Programm die Zielgruppe nicht erreicht wird. Wir müssen natürlich schauen, dass wir durch andere Maßnahmen sie erreichen.“ (Organisatorische Leiterin)

„Für uns ist die Zielgruppe nicht ganz neu. Wir haben schon Erfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe. Neu ist, dass wir unsere Arbeit so reflektieren. Wir haben beim Projektinnovationstopf des Landes Oberösterreich bereits etwas für lernferne Frauen und Seniorinnen gemacht, auch im Bereich IKT. Und wir werden weiterhin damit arbeiten.“  
(Organisatorische Leiterin)

## 5.2.12 Zukunftspläne, Weiterführung und Implementierung

Zum Abschluss der Transferevaluierung wurden in allen drei Bildungseinrichtungen die Bemühungen, die Lernangebote weiterzuführen betont, jedoch fixe Zusagen oder ganz konkrete Pläne waren nicht vorhanden. Die Einrichtungen versuchen, Förderungen für das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt bei verschiedenen Töpfen auf Bundes- und Landesebene zu erhalten, bislang jedoch erfolglos. Dabei zeigt sich jedoch, dass das FTZ Rohrbach die meiste Erfahrung im Einreichen von Projekten und Aufstellen von Fördermittel hat und daher die Aufgabe weitgehend selbstständig erledigt. Darüber hinaus lassen sie sich auch nicht so schnell entmutigen und sehen auch die Anwendung einzelner Inhalte und Methoden der Lernarrangements „Lernen gestalten“ als Erfolg und Nachhaltigkeit an. Die organisatorische Leiterin sieht den Begriff der Nachhaltigkeit dementsprechend offen und führt unterschiedliche Zukunftspläne an: „Der erste Schritt war, dass wir ganz schnell versucht haben, Elemente des selbstbestimmten Lernens in ein Konzept für das Land Oberösterreich hineinzubringen, Projektinnovationstopf, wo die Zielgruppe aber dann Frauen mit Migrationshintergrund war. Das ist leider abgelehnt worden. Der nächste Schritt wird sein, dass wir andeuten Berufsorientierungs- und

Vorbereitungsseminare für Stiftungen durchzuführen, wo wir auch mit Elementen des selbstgesteuerten Lernens arbeiten wollen. ... Aber es wird nicht so sein, dass wir 1:1 ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ durchführen, sondern wir wollen Elemente daraus in andere Projekte transferieren. Zudem ist der Wunsch da, bei einem Folgeprojekt von learn forever dabei zu sein. Wir werden auch in allen Angeboten, die wir jetzt im FTZ haben, diese neue Kompetenz verwenden und Selbstlernphasen einführen.“ (Organisatorische Leiterin)

Die Volkshochschulen sind im Gegensatz zum FrauenTrainingsZentrum sehr bemüht, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt in der ursprünglichen oder verkürzten Form weiterzuführen und tun sich schwer, dafür Fördermittel zu erhalten. In Kärnten wird vor allem versucht, über LEADER-Projekte die Mobile IKT-Lernwerkstatt noch einmal anzubieten. Auch in Salzburg ist eine Weiterführung über LEADER-Projekte angestrebt worden, jedoch ohne Erfolg. Hier beklagt man sich auch über die mangelnde Unterstützung seitens der Transferbegleitung und übt Kritik: „Das ist eigentlich auch mein Hauptkritikpunkt an dem Ganzen, wo ich ein bisschen enttäuscht bin. Eigentlich hätten in diesem Projekt zwei Arten getestet werden müssen: Eine Vollversion, wie läuft es wenn ich wirklich einen Haufen Geld habe und ich kann das kostenlos machen. Und gleichzeitig eine Version zu testen, die abgespeckt und finanzierbar ist für die Einrichtung und die Teilnehmerinnen. Dann hätte man schauen können, funktioniert es wirklich nur in der großen Version oder funktioniert es auch in einer vereinfachten Version? Jetzt mit den ganzen Maßnahmen wie LEADER-Projekten bekommt man überall zu hören: Jetzt habt ihr es eh getestet, es funktioniert ja! ... Woher soll man das ganze Geld nehmen? Es ist wahnsinnig schwierig, die gleiche Maßnahme 1:1 umzusetzen. Und wir wissen aber nicht, wenn wir das abgespeckt machen, ob es wirklich funktioniert. Hat es den gleichen Effekt oder ist es wie jeder andere Kurs auch? Da hängen wir ein bisschen in der Luft. ... Das war auch so, wie ich mit dem Ministerium wegen ESF-Förderung gesprochen habe, die dann gesagt haben: Dieses Projekt ist eigentlich in die Richtung gegangen, dass das implementiert wird. Dass es Methoden gibt, wie man das machen kann, ohne dass man nachher wieder ESF-Förderung braucht. Das war das, wo das Ministerium dann gesagt hat: Nein! ... Und da war ich wirklich enttäuscht, weil ich mir gedacht habe: Wie tun wir jetzt weiter? Wir sind dran, aber so in der Vollversion steht es in den Sternen, ob wir die durchbringen.“ (Organisatorische Leiterin)

Aufgrund der auftretenden Schwierigkeiten bei der Finanzierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ versuchen die Salzburgerinnen ihr Glück vermehrt mit einer „abgespeckten“ Version, auch wenn sie selbst die Erkenntnis gewonnen haben, dass „es schon so ein bisschen das Ergebnis vom Kurs war, dass dieses Lernarrangement „Lernen gestalten“ in der Form schon so eine lange Variante braucht und auch dieses Coaching. Ich könnte nicht sagen, ich habe eine Lernprozessmoderatorin und die hat die Ausbildung gemacht, bitte übernehme diesen Kurs. Meine Lernprozessmoderatorin müsste diese auch coachen. Es würde schon funktionieren, aber es würde etwas anderes sein. Und das, dass die Frauen jetzt weiterlernen und anders herangehen, das war wirklich dadurch gewährleistet, dass das eine längere Phase war. Und das braucht seine Zeit.“ (Pädagogische Leiterin)

Abgesehen von der Tatsache, dass von dieser Aussage abgeleitet werden kann, dass nur die lange Version wirklich zielführend ist, zeigt sie darüber hinaus, dass auch die

Rahmenbedingungen, wie etwa die Verfügbarkeit bzw. das Coaching von gut eingeschulten Lernprozessmoderatorinnen, beachtet werden müssen. All diese Faktoren müssen bei einer Weiterführung berücksichtigt und einkalkuliert werden.

Daher sind die Vorgaben der Nachhaltigkeit von learn forever einerseits sicherlich am schwierigsten umzusetzen, andererseits ist es ein wesentlicher Bestandteil des Transfers von learn forever, die Verankerung und Verbreitung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt zu erreichen.

### 5.2.13 Erkenntnisse aus dem Transfer

Die Transferpartnerinnen haben sehr unterschiedliche Erkenntnisse aus dem Transfer gezogen. Eine wichtige Erkenntnis für die Institutionen, auch in Hinblick auf ihre zukünftige Arbeit, ist die Tatsache, dass der Bedarf gegeben ist, es die Zielgruppe der Bildungsbenachteiligten Frauen gibt und sie noch dazu keine kleine ist, wie auch die pädagogische Leiterin in Kärnten feststellt: „Ich habe mir nicht erwartet, dass wir so großen Anklang finden in den Gemeinden, dass die Frauen auch wirklich kommen. Aber sonst, ich habe mir schon erwartet, dass das gut verläuft.“ (Pädagogische Leiterin)

Mit der neuen Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen zu arbeiten, bedeutet nicht nur entsprechende Kurse anzubieten, sondern sich darüber hinaus mit diesen Personen auseinanderzusetzen. Diese Erkenntnis hat in Salzburg dazu geführt, dass ein Workshop für MitarbeiterInnen angeboten wurde, in dem über deren Situation reflektiert wurde.

„Ich habe vorher auch oft nicht gewusst, dass man in Beratungssituationen mit solchen (bildungsbenachteiligten) Menschen konfrontiert war und gar nicht gemerkt hat, dass man den falschen Zugang hat. Das ist den Mitarbeiterinnen im Workshop auch gekommen und da ist der Wunsch (bei den MitarbeiterInnen) auch, dass man öfter über so Dinge reflektiert.“ (Pädagogische Leiterin)

„Das Seminar ist gut gelungen und es ist auch die Rückmeldung gekommen, dass man wieder gerne so was macht. Da haben wir uns wirklich was rausgeholt und da ist schnell etwas in Bewegung geraten.“ (Organisatorische Leiterin)

Besonders hervorzuheben ist zudem, dass einerseits die Begleitung im Transfer sehr wichtig ist und für die Lernprozessmoderatorinnen die Weiterbildung alleine sicher zu wenig ist, um so ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ oder eine Mobile IKT-Lernwerkstatt durchzuführen. Weiters ist auch zu betonen, dass das Lernarrangement „Lernen gestalten“ über eine gewisse Zeitspanne gehen muss, damit sich die Frauen in Ruhe weiterentwickeln können. Das ist ein Prozess und braucht Zeit. Daher bleibt die Frage, ob eine verkürzte Version (wie es in Salzburg angedacht ist) den gleichen Effekt hat und ein ähnlich positives Ergebnis bringt.

Im FrauenTrainingsZentrum sieht man sich vor allem durch learn forever in der eigenen, bisherigen Arbeit bestätigt, wie die organisatorische Leiterin anmerkt: „Eine Erkenntnis ist, dass wir uns in unserer bisherigen Arbeit bestätigt gefunden haben. Wir haben erkannt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Weiters haben wir die Erkenntnis gewonnen, dass Angebote für lernungewohnte Frauen möglichst kostengünstig angeboten werden sollen, um auch viele Frauen zu erreichen. Der finanzielle Faktor ist bestimmt ein relevanter Faktor. Mit diesem

Angebot von learn forever konnten Frauen erreicht werden, die sonst durch den Rost fallen. Das war auch eine Erkenntnis.“ (Organisatorische Leiterin)

### **5.2.14 Was sollte man bei einem erneuten Transfer anders machen?**

Da der Verlauf des Transfers und vor allem die Durchführung der Lernangebote für die Beteiligten zufriedenstellend waren, gibt es in diesem Bereich auch keine Veränderungswünsche. Lediglich die Frage der knappen Zeit vor allem zu Beginn des Transfers ist im Laufe der Interviews immer wieder genannt worden und wird hier von der organisatorischen Leiterin des FTZ angesprochen: „Wenn sich das planen lässt, sollte es mehr Zeit zur Vorbereitung geben. Der Zeitdruck zu Beginn war nämlich sehr groß.“

In Salzburg ist die Frage der Weiterführung der Lernangebote ein zentrales Thema und beschäftigt die Mitarbeiterinnen immer wieder. Obwohl sie den Transfer grundsätzlich auch positiv empfunden haben, hätten sie sich mehr Unterstützung im Bereich der Nachhaltigkeit und eine engere Zusammenarbeit und Vernetzung der Partnerinnenorganisationen gewünscht. Ihre Vorschläge für einen erneuten Transfer fasst die organisatorische Leiterin zusammen: „Ich würde die Lernangebote in verschiedenen Variationen testen. Man weiß, dass diese super funktioniert und das wäre die optimale Version. Aber es ist in vielen finanziellen Bereichen nicht realistisch, weil das würde für die Teilnehmerinnen 1.500 bis 2.000 Euro kosten oder noch mehr. Das können sich die niemals leisten! Ich würde es nicht völlig anders machen, aber schauen, welche Möglichkeiten es gibt, und am Schluss vergleichen: Was ist der Unterschied, wenn man das drei Monate, drei Wochen, drei Tage macht, um es ganz krass zu formulieren? Nun, eben wirklich verschiedene Konzepte mit den Lerninhalten auszuprobieren und was kommt dabei heraus? Wie könnten wir es trotzdem durchführen ohne dass es die 100-prozentige Version sein muss? ... Aber von der Maßnahme selbst ist sie optimal. ... Mir hat auch die Initiative vom Projekt gefehlt, dass die Institutionen stärker zusammengezogen werden. Wie könnte man das gemeinsam weitermachen und vielleicht gemeinsam etwas einreichen? Mit Kärnten hat das aufgrund der Initiative der beiden pädagogischen Leiterinnen gut funktioniert, mit Rohrbach weniger, aber die sind stark mit Steyr verankert. Zudem sind die schon autonom in ihrer Arbeit und haben langjährige Erfahrung mit Projekten.“ (Organisatorische Leiterin)

Lediglich die pädagogische Leiterin aus Kärnten ist rundum zufrieden und meint auf die Frage, was man anders machen sollte: „Nichts. Vor allem die Hospitationen würde ich unbedingt beibehalten. Ich bin restlos zufrieden.“ (Pädagogische Leiterin)

## **5.3 Telefoninterviews der Lernprozessmoderatorinnen**

### **5.3.1 Die Weiterbildung**

Die Weiterbildung ist von den befragten Lernprozessmoderatorinnen sehr gut aufgenommen worden und als hilfreich für die Umsetzung gesehen worden, besonders weil man vieles

gleich ausprobieren konnte. Einige hätten sich jedoch mehr Methoden und Inhalte gewünscht. Die Gruppe ist auch von allen als sehr gut empfunden worden. Diese Ergebnisse aus den geführten Interviews widersprechen zumindest teilweise den Erkenntnissen der Evaluation der einzelnen Weiterbildungsworkshops (die detaillierten Ergebnisse dazu finden sich im Anhang). Einerseits kann das daran liegen, dass nur jene Teilnehmerinnen aus der Weiterbildung interviewt worden sind, die anschließend die Lernangebote auch durchgeführt haben und damit einen anderen Zugang zu learn forever haben. Andererseits stellt sich die Situation vielleicht rückblickend, mit einem zeitlichen Abstand und nach den erfolgreichen Lernarrangements „Lernen gestalten“ und den Mobilien IKT-Lernwerkstätten, etwas anders dar. Auf jeden Fall haben die Lernprozessmoderatorinnen die Weiterbildung in guter Erinnerung und die Inhalte und Methoden waren auch bei der Durchführung hilfreich. Ihnen ist einiges, was in der Weiterbildung behandelt worden ist, auch erst im Laufe der Arbeit klar und verständlich geworden, wie die Lernprozessmoderatorin aus Oberösterreich meint: „Besonders gefallen hat mir, dass ich den Eindruck hatte, dass der Workshop gut durchdacht ist. So wie er aufgebaut war, die ganzen Module. Dass es wirklich für mich auch brauchbar war. Ich habe dann auch hinterher gemerkt: Aha, jetzt kannst du hier darauf zurückgreifen.“ (Lernprozessmoderatorin)

Zwei Lernprozessmoderatorinnen, die jeweils ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ durchgeführt haben, waren vor allem von der Hinführung zum Thema und von der Reflektion und Auseinandersetzung mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen in der Weiterbildung angetan. Dabei ist interessant, dass sie sehr unterschiedliche Vorkenntnisse und Erfahrungen mit dem Thema hatten. Für die Lernprozessmoderatorin aus Salzburg war das Neuland und daher sehr interessant, wie sie meint: „Es war eine Hinführung zum Thema. Am Anfang war das Thema und das Projekt noch ein Buch mit sieben Siegeln für mich und das war eben eine Hinführung zum Thema. Wir haben auch Werkzeuge in die Hand bekommen, z.B. Methoden, die ich dann direkt im Lernarrangement „Lernen gestalten“ umgesetzt habe. ... Diese konkrete Auseinandersetzung mit der Zielgruppe der lernungewohnten Frauen war neu für mich. Besonders interessiert hat mich auch die Definition der lernungewohnten Frau.“ (Lernprozessmoderatorin)

Im Gegensatz dazu hat die Kollegin aus Rohrbach bereits mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen gearbeitet. Sie betonte die Wichtigkeit der Reflexion ihrer Arbeit: „Ich fand auch so den Einstieg ganz gut, wir arbeiten ja sehr viel und lange schon mit Frauen und z.B. so in das Thema einzusteigen. Das Thema an sich ist mir ja nicht fremd, aber ich fand es ganz gut einmal zu reflektieren für einen selbst.“ (Lernprozessmoderatorin)

Die Lernprozessmoderatorinnen der Mobilien IKT-Lernwerkstätten in Kärnten waren hingegen von dieser intensiven Auseinandersetzung mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen weniger begeistert. Eine der beiden war der Ansicht, dass „auf dem Begriff der ‚lernungewohnten Frau‘ ein bisschen lang herumgeritten worden ist.“ (Lernprozessmoderatorin)

Bis auf eine Interviewte waren die Teilnehmerinnen am Lehrgang in erster Linie von den neuen Methoden begeistert, die sie gelernt haben. Besonders hervorgehoben wurde dabei die Tatsache, dass „man die Möglichkeit und Zeit gehabt hat, das praktisch auszuprobieren und auch selbst in die Situation zu kommen, wie manche Methoden wirken. Das war

eigentlich das Interessanteste.“ (Lernprozessmoderatorin) Darüber hinaus haben Lernprozessmoderatorinnen, die aus dem EDV-Bereich kommen, stark von anderen Elementen wie etwa der Potentialanalyse profitiert, wie die Lernprozessmoderatorin aus St. Paul in Kärnten erzählt: „Es hat schon viel Neues gegeben. Zum Beispiel wie man das macht, mit Stärken und Schwächen und so weiter, weil ich doch eher jetzt auf der EDV-Ebene bin und da kommt halt noch mehr das Pädagogische dazu. Das hat mir eigentlich sehr viel gebracht, auch für die weiteren Kurse. Dass man weiß, was es da alles gibt, und wie man gewisse Sachen dann einsetzen kann. Es war doch eine sehr wertvolle Weiterbildung.“ (Lernprozessmoderatorin)

Im Gegensatz dazu hätten sich Lernprozessmoderatorinnen, die nicht aus dem EDV-Bereich kommen, mehr Inhalte zum Thema Computer gewünscht. Dies wurde in der Weiterbildung jedoch vorausgesetzt und nicht behandelt. Hier ist es in Zukunft sicher wichtig, die Inhalte mit den Voraussetzungen der Teilnehmerinnen an der Weiterbildung zukünftig abzuklären bzw. stärker auf die Bedürfnisse einzugehen.

Die Zusammensetzung der Gruppe in der Weiterbildung wurde von den befragten Lernprozessmoderatorinnen einheitlich als positiv bewertet, wie die folgenden Aussagen zeigen. Hervorgehoben wurde dabei die Bereicherung durch die unterschiedlichen Hintergründe und die offene Gesprächskultur.

„Die anderen Teilnehmerinnen der Weiterbildung waren sehr kompetent und nett, eine sehr gute Gruppe.“ (Lernprozessmoderatorin)

„Es war spannend, vor allem auch andere Partnerinnen und Netzwerke in Österreich kennen zu lernen. Also der Austausch, den hab ich sehr spannend gefunden, die Frauen, die ausgewählt worden sind und die Institutionen, die dahinter stehen. (Lernprozessmoderatorin)

„Man hat sich eigentlich von Anfang an sofort wohl und aufgehoben gefühlt, es war auch so eine offene Gesprächskultur. Von den Teilnehmerinnen war es auch sehr interessant, weil es hat manche gegeben, die waren Leiterinnen und andere die waren Trainerinnen, und eben diese Unterschiedlichkeiten und die verschiedenen Institutionen, also das war sehr interessant.“ (Lernprozessmoderatorin)

Die Teilnehmerinnen fühlten sich also in der Gruppe wohl. Das Problem, das immer wieder angesprochen wurde, betraf dabei weniger die anderen Teilnehmerinnen, sondern viel mehr fehlende Möglichkeit zur Reflexion. Dadurch, dass die Weiterbildung in learn forever II im Wesentlichen die gleichen Inhalte wie in learn forever I vermittelte, jedoch dafür weniger Zeit zur Verfügung stand, machte eine ausführliche Reflexion nahezu unmöglich. Eine Lernprozessmoderation aus Oberösterreich störte dies besonders: „Was letztlich für mich noch einmal wichtig war, dass es gar nicht so um Inhalte für mich ging, sondern um meine Haltung, die ich zu den Teilnehmerinnen habe und da hat es bei einem Workshop für mich nicht gepasst. Wo ich den Eindruck hatte, die Haltung passt nicht unbedingt mit dem überein, was eigentlich vermittelt werden soll. So kam das bei mir jedenfalls an.“ (Lernprozessmoderatorin)

Weiters wurde von den Lernprozessmoderatorinnen, wie auch von den Bildungseinrichtungen, erkannt, dass die Weiterbildung allein nicht ausreicht, um ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ oder eine Mobile IKT-Lernwerkstatt selbstständig durchführen zu können. Hier wurde immer wieder auf die Prozessbegleitung und besonders auch auf die Hospitationen und deren Wichtigkeit verwiesen.

### **5.3.2 Verlauf Lernarrangement „Lernen gestalten“ / Mobile IKT-Lernwerkstatt und der Rollenwechsel**

Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten wurden überall reibungslos durchgeführt. Dabei hat die Tatsache, dass die Lernprozessmoderatorinnen sich in ihre Rolle erst einfügen mussten, den Verlauf nicht getrübt. Dieser Rollenwechsel ist bei allen bewusst und positiv wahrgenommen worden und auch mehr oder weniger gelungen. Dabei haben alle erkannt, dass der Rollenwechsel nicht von heute auf morgen passieren kann, sondern dass es ein Prozess ist, der Zeit braucht. Die Erfahrungen, die die Lernprozessmoderatorinnen mit dieser, ihnen neuen Art der Wissensvermittlung und dem Rollenwechsel gemacht haben, beschreiben sie wie folgt:

„Spannend! Ja, weil dieses selbstbestimmte Lernen dann doch wieder neu war für mich und dieses Ausloten, diese Balance zwischen vermitteln und die Teilnehmerinnen eigenständig weitergehen zu lassen. Ich habe schon die Erfahrung gemacht, dass es für die Teilnehmerinnen ein sehr fremdes Arbeiten war und dass sie durchaus die Zeit gebraucht haben, um sich darauf auch einzustellen ... und, dass es ihnen schwer gefallen ist, ihre eigenen Wünsche zum Ausdruck zu bringen. Es war daher ganz wichtig, immer wieder zu reflektieren.“ (Lernprozessmoderatorin)

Auch die Lernprozessmoderatorin aus Salzburg beschäftigt in erster Linie den Übergang von der Fremd- zur Selbststeuerung. Wichtig für sie ist, ähnlich wie bei der Kollegin aus Oberösterreich, ständig zu reflektieren und die eigene Arbeit zu hinterfragen, um nicht vom Weg abzukommen und den Rollenwechsel auch zu schaffen: „Der Rollenwechsel ist ein Prozess, der findet nicht sofort statt, und es ist auch dieses selbstgesteuerte Lernen natürlich nicht sofort möglich. Ich habe mich als Begleiterin gesehen, zuerst diese Fremdsteuerung und die dann schrittweise abzubauen bis hin zur Selbststeuerung. Es ist einfach ein Prozess. Es ist ein Weg und irgendwann ist man dann die Moderatorin (lacht), man wächst in die Rolle hinein. Das traue ich mir jetzt schon sagen, das habe ich mir am Anfang nicht sagen getraut. ... Aus meiner Sicht ist es sehr erfolgreich verlaufen. Es ist natürlich nicht so gewesen, dass ich für mich sofort die Lernprozessmoderatorin war. Ich habe mich immer bemüht, das war für mich so ein Weg und ich habe mich selbst immer gefragt: Bin ich dabei, bin ich am richtigen Weg? Es ist auch von den Frauen die Resonanz gekommen, dass es für sie auch sinnvoll war und sie sehr viel Nutzen daraus gezogen haben. Also, denke ich, dass wir alle gemeinsam auf einem richtigen Weg sind.“ (Lernprozessmoderatorin)

Die Lernprozessmoderatorin aus Kärnten betont vor allem die Einbindung der Teilnehmerinnen: „Ich versuche, eben mehr drauf zu achten, dass ich mich zurücknehme und die Frauen selbstgesteuert arbeiten lasse und ich sie mehr dazu anrege: Ja, überlege

einmal, welche Schritte könntest du machen? Wo könntest du nachschauen? Also, ich versuche, mich noch mehr zurückzunehmen, und das fördert die Aktivität auf der anderen Seite. Das war sicherlich für mich ein großer und ein neuer Lernprozess.“ (Lernprozessmoderatorin)

Zudem fühlten sich alle gut betreut, von der Begleitung und der pädagogischen Leiterin. In Rohrbach sowie in den beiden Kärntner Gemeinden sind die Gruppen der Teilnehmerinnen als durchwegs homogen beschrieben worden, einzig in Hallein war es eine heterogene Gruppe, die im Laufe der Zeit zusammengefügt werden musste. Das war anfangs schwierig, hat aber dann sehr gut funktioniert.

Der Erfolg der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten lässt sich nicht zuletzt an der Begeisterung der Frauen sehen. Die Teilnehmerinnen haben große Fortschritte gemacht und diese auch selbst bewusst wahrgenommen, wie eine Lernprozessmoderatorin aus Kärnten schildert: „Es war ein großer Erfolg. Also die Frauen sind dann beim Abschluss gekommen und haben gesagt: Gerti, du hast uns Mut gemacht! Und, die Angst ist weg vorm Computer. Und eine Frau hat gesagt: Jetzt hab ich viel mehr Selbstbewusstsein! ... Also mit so einer Resonanz, muss ich ehrlich sagen, hab ich nicht gerechnet und ich bin wirklich sehr, sehr positiv überrascht von diesem Effekt, den diese Mobile IKT-Lernwerkstatt gehabt hat bei diesen Frauen.“ (Lernprozessmoderatorin)

In Sittersdorf haben die Frauen auch im Laufe der Mobile IKT-Lernwerkstatt gegenseitig über E-Mail Rezepte ausgetauscht und am Ende daraus ein Rezeptheft zusammengestellt, das sie bei der Abschlussveranstaltung präsentiert haben. Daran sieht man, wie die Frauen in dieser kurzen Zeit selbstständiger geworden sind und auch die Arbeit im Team eine wichtige Rolle einnimmt. Dadurch „ist auch die Kreativität gefördert worden und die Frauen haben sehr aktiv gearbeitet. Das heißt, das Ziel ist aufgegangen, ich kann mich auflösen (lacht). Sie schaffen es ohne mich und vernetzen sich auch ohne mich weiter. Es ist was ins Rollen gebracht worden und ich bin nicht mehr notwendig.“ (Lernprozessmoderatorin)

Ähnliches konnte auch die Lernprozessmoderatorin in St. Paul berichten: „Sie haben gemerkt, dass sie sich noch selber etwas zutrauen können! Und sie haben dann auch daheim zum Beispiel den Ehemännern etwas gezeigt, was diese zum Beispiel noch nicht gewusst haben. Das ist einfach für sie auch super gewesen. Oder sie können auf einmal mit den Kindern jetzt mitreden. Sie haben gar nicht gewusst, was es alles gibt. Sie haben gemerkt, welche Informationen sie eigentlich zum Beispiel von der E-Government-Homepage bekommen können. Das haben sie als sehr bereichernd empfunden.“ (Lernprozessmoderatorin)

Die Zufriedenheit der Lernprozessmoderatorinnen mit dem Verlauf der Mobilen IKT-Lernwerkstätten und Lernarrangements „Lernen gestalten“ wird auch von den teilnehmenden Frauen geteilt, wie die Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Rohrbach und Hallein sowie der Mobilen IKT-Lernwerkstätten in Sittersdorf und St. Paul bestätigen.

## **Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobilen IKT-Lernwerkstätten**

Die Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten hat ergeben, dass die Teilnehmerinnen die angestrebten Ziele von learn forever erreicht haben. Die Frauen haben den Umgang mit dem Computer und dem Internet gelernt und sind dadurch viel selbstbewusster geworden. Darüber hinaus haben sie ihre sozialen Kompetenzen erweitert und im Laufe der Weiterbildung eine persönliche Entwicklung durchgemacht. Diese Veränderungen brauchen jedoch Zeit und sind ein Prozess, der nicht von heute auf morgen stattfinden kann. Daher überrascht es wenig, dass einige Frauen immer noch lieber Anweisungen von Trainerinnen bekommen, als ihr Wissen selbstständig zu erarbeiten. Lediglich in einer der beiden Mobilen IKT-Lernwerkstätten gab die Mehrheit der Frauen an, dass sie in Zukunft selbstorganisiert weiter lernen wollen. Im Rahmen der Lernangebote von learn forever sind aber alle Frauen mit dem selbstgesteuerten Lernen sehr gut zurecht gekommen und haben Fortschritte gemacht. Man darf in diesem Zusammenhang auch nicht vergessen, dass das selbständige Erarbeiten von Wissen auch mit einem größeren Aufwand verbunden ist und eine gewisse Überwindung benötigt.

Die Teilnehmerinnen sind auf jeden Fall auf einem guten Weg, haben Lust bekommen weiterzulernen und stehen dem Lernen positiver gegenüber als vor der Teilnahme. Dafür ist in jeder der Bildungseinrichtungen vor allem die Lernprozessmoderatorin verantwortlich. Sie wurde von allen Seiten immer wieder gelobt und hat wesentlichen Anteil an der Entwicklung der Frauen. Dies ist auch ein Beweis dafür, dass alle Lernprozessmoderatorinnen den Rollenwechsel gut bewältigt haben und dies offensichtlich kein Hindernis in der Arbeit mit den Frauen darstellt. Auch sonst hatten die Teilnehmerinnen so gut wie nichts zu beanstanden oder Veränderungswünsche. Vereinzelt war den Frauen das Lerntempo zu schnell oder sie wünschten sich mehr Zeit zur Wiederholung. Darüber hinaus hätten es fast alle gerne gesehen, wenn das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt länger gedauert hätte. Daher ist auch die Möglichkeit in den Lerntreffs bzw. Lernnetzwerken weiterzulernen von einem Großteil begrüßt und auch genutzt worden. Hier konnten die Frauen noch einmal das Gelernte vertiefen und Neues dazulernen. Dadurch haben sie zusätzlich an Selbstvertrauen gewonnen und weitere Motivation zum Lernen erhalten.

Die Begeisterung der Teilnehmerinnen spiegelt sich in folgenden Aussagen wider:

„Ich schalte gerne den PC ein und bin stolz, Texte schreiben und bearbeiten zu können!“

„Es war eine Freude, bei diesem Kurs dabei zu sein!“

„Würde noch einmal so ein Kurs starten, ich würde ihn sofort wieder machen!“

„Es war eine sehr schöne Zeit! Herzlichen Dank!“

„Ich bin sehr froh, dass ich für dieses Projekt ausgewählt wurde und hoffe, dass noch viele Frauen die Mobile IKT-Lernwerkstatt besuchen können!“

„Derartige Kurse sollten besonders in unserer Gemeinde öfters abgehalten werden.“

„Machen sie weiter so, es war toll!“

### **5.3.3 Probleme in den Lernarrangements „Lernen gestalten“ und den Mobilien IKT-Lernwerkstätten**

Im Rahmen der Durchführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten sind keine größeren Probleme aufgetreten. Lediglich in Kärnten war es etwas mühselig, die Laptops immer wieder auf- und abzubauen, da sich die Mobilien IKT-Lernwerkstätten zeitlich überschneiden. Und in Salzburg war es für die Lernprozessmoderatorin anfangs etwas schwierig, „weil wir Frauen mit Problemen im Team gehabt haben. Aber das ist klar, es geht um lernungewohnte Frauen. ... Der Weg, diese dann gut einzubinden in die Gruppe, das war für mich die Herausforderung, ich würde nicht sagen Schwierigkeit, aber eben Herausforderung. Und das ist dann auch gut gelungen und es hat sich dann eine ganz gute Gruppengemeinschaft entwickelt.“ (Lernprozessmoderatorin)

### **5.3.4 Neues im Lernarrangement „Lernen gestalten“ und in der Mobile IKT-Lernwerkstatt**

Auf die Frage, was für die Lernprozessmoderatorinnen neu in der Durchführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ bzw. der Mobile IKT-Lernwerkstatt war, kamen sehr unterschiedliche Einschätzungen. Einerseits die Möglichkeit der individuellen Förderung einzelner Teilnehmerinnen, wie eine Kollegin meint: „Die individuelle Förderung ist auch eine Einzigartigkeit von diesem Lernarrangement „Lernen gestalten“. Dass man diese Möglichkeit hat und es auch Einzelgespräche gibt, wo man viel klären kann, was in der Gruppe nicht besprochen werden möchte, und wo man durch die Zeit, die man hat, viele Sachen auch einbauen kann. Ich habe z.B. gemerkt, dass eine Teilnehmerin große Probleme gehabt hat mit dem Textverständnis und ich habe das ganz gut einbauen können, ohne dass ich jetzt direkt diese Frau habe fördern müssen, denn das ist nicht gut, wenn ich eine Frau speziell fördere. Es ist gut, dass ich das in die Gruppe einbauen kann, ohne dass es offensichtlich ist.“ (Lernprozessmoderatorin)

Andererseits vor allem auch die Zeit, die die Frauen in diesem Angebot haben, um Dinge selbstständig auszuprobieren, ohne gleich diesen Druck zu spüren. „Neu für mich war die Intensität des Kurses, dass er zweimal in der Woche ist. Darüber hinaus noch, dass die Frauen vieles selbstständig machen können, dass auch die Zeit da ist, wo die Frauen üben können - sei es während dem Kurs oder während den Übungsabenden. Wir haben ja auch diese Übungsabende gehabt, wo die Frauen rein üben haben können. Das war ein Unterschied und, dass es eben ein reiner Frauenkurs war. Also das hab ich an sich noch nicht gehabt.“ (Lernprozessmoderatorin)

Die Lernprozessmoderatorin aus Rohrbach hebt hingegen die Veränderung in ihrer persönlichen Arbeit mit den Teilnehmerinnen hervor und die Herausforderung des Rollenwechsels, wenn sie meint: „Für mich als Lernprozessmoderatorin war sicherlich neu, die Verantwortung wieder an die Frauen abgeben zu können. Also zu sagen, hier sind Angebote und andererseits doch zu entscheiden, wann ist ein Punkt, wann sollte ich wirklich unterstützend eingreifen und wie lange kann man die Teilnehmerinnen motivierend selber

ausprobieren lassen, ohne dass sie die Motivation verlieren. Also das fand ich schon neu für mich. Bei anderen Angeboten wäre es schon so gewesen, dass ich eher einmal unterstützend eingegriffen hätte.“

### **5.3.5 Die Zielgruppe bildungsbenachteiligten (bzw. lernungsgewohnten ) Frauen**

Im Rahmen von learn forever wurde im Zusammenhang mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen lange Zeit der Begriff der „lernungsgewohnten Frauen“ verwendet. Erst gegen Ende des Transfers hat man sich auf „bildungsbenachteiligt“ geeinigt. Dies scheint auch im Sinne der befragten Lernprozessmoderatorinnen zu sein, denn der Großteil von ihnen betonte immer wieder, dass es sich bei den Frauen in den Lernarrangements „Lernen gestalten“ und den Mobilen IKT-Lernwerkstätten nicht um lernungsgewohnte Personen handelt. Sie haben sich zwar „lange nicht offiziell weitergebildet, waren nicht berufstätig oder haben oft vielleicht das Gefühl, nicht kompetent zu sein, aber lernungsgewohnt sind diese Frauen nicht unbedingt.“ (Lernprozessmoderatorin)

Ähnlich sehen es die Kolleginnen aus Kärnten und heben die Kompetenzen hervor, die die Teilnehmerinnen durch ihren Beruf in der Landwirtschaft erwerben. Dadurch sind die Frauen keineswegs lernungsgewohnt, sie haben lediglich keine Erfahrung im Umgang mit dem Computer und „bei so neuen Sachen, da sind sie wie ein Schwamm, sie saugen alles auf! Sie sind interessiert und offen für vieles, wie das Internet. Durch das Googeln öffnen sich für sie neue Welten, in die sie sich jetzt hineintrauen.“ (Lernprozessmoderatorin)

Die Lernprozessmoderatorinnen aus Salzburg und Oberösterreich sehen das Spannende in der Arbeit mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen auch in der Unterstützung der Frauen, ihre Kompetenzen und ihre Individualität zu entdecken. „Diese Individualität, dieses individuelle Bedürfnis jeder Frau zu finden und zu fördern. Einfach zu fördern, was kann ich als Lernprozessmoderatorin bei jeder Frau individuell tun, um sie zu unterstützen? Denn Frauen dieser Gruppe sagen nicht, was sie gerne hätten oder welche Bedürfnisse sie haben. Das muss man herausfinden.“ (Lernprozessmoderatorin)

Und die Kollegin aus Rohrbach fügt hinzu: „Jede Frau hat ihre Kompetenzen und sie dabei zu unterstützen, das sichtbar zu machen, das ist eigentlich immer das Schönste!“ (Lernprozessmoderatorin)

Hier sind die Lernprozessmoderatorinnen einheitlich der Meinung, dass das Angebot von learn forever, so wie es aufgebaut ist, ideal und das richtige für die Frauen ist. Sie beziehen sich dabei im Wesentlichen auf das, was und wie sie es durchgeführt haben. So betonen sie beispielsweise das Lernen vor Ort, ohne Druck und dem eigenen Tempo entsprechend. Die Teilnehmerinnen überzeugte nach Angaben der Lernprozessmoderatorin aus Rohrbach die Tatsache, dass sie nicht Angst haben mussten zu versagen. All diese Dinge haben die Frauen auch bei der Ausschreibung angesprochen, sich überhaupt erst einmal aufzuraffen und sich anzumelden.

Aber nicht nur die Rahmenbedingungen der Lernangebote, sondern vor allem auch die Inhalte und der Ablauf sind nach Angaben der Lernprozessmoderatorin aus Hallein für die Arbeit mit bildungsbenachteiligten Personen von besonderer Bedeutung. Sie definiert das

Besondere der Angebote in learn forever so: „Diese Kombination von Computer und Persönlichkeitsbildung ist einfach ganz neu, und genau das brauchen die Frauen. Nicht nur den Computer allein, sondern dass man am Anfang auch sich viel Zeit nimmt für die Gruppe, dass man die Potenzialanalyse macht, Fähigkeiten checkt, und das haben sie aufgesogen. Wo ich dann gemerkt habe, da ist so ein Wunsch und eine Freude da, mit sich selbst zu arbeiten. Und der Computer danach, das habe ich einfach als einzigartig empfunden. Die Frauen haben dann auch in weiterer Folge selber Sachen nachgefragt und da habe ich mich bemüht, dem nachzukommen. Die wollten etwas wissen über Kommunikation, Bewerbungstraining etc. und da merkt man schon, dass das Lernarrangement „Lernen gestalten“ sehr viele Möglichkeiten bietet.“

### 5.3.6 Persönliche Veränderungen durch learn forever

Die Begeisterung der Mitarbeiterinnen (pädagogische Leiterinnen und Lernprozessmoderatorinnen) ist grundsätzlich sehr groß. Für einige hat sich daher auch persönlich etwas verändert und sie nehmen sehr viel für ihre zukünftige Arbeit mit. Sie würden auch gerne weiterhin mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen arbeiten, wenn es sich ergibt. Jedoch sehen einige dies als recht schwierig an, da die Bildungseinrichtungen zwar durch learn forever für diese Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sensibilisiert wurden, die Finanzierung, wie bereits berichtet, sich allerdings als Hindernis herausstellen könnte. Doch die folgenden Aussagen lassen darauf hoffen, dass der Gedanke von learn forever weitergetragen wird und vielleicht in anderer Form Anwendung findet:

„Die Arbeit an dem Projekt ein ganzes Jahr lang hat mich infiziert. Ich denke schon eher in learn forever-Strukturen. Und ich denke, das ist eine Zielgruppe, die von den herkömmlichen Bildungseinrichtungen immer vergessen wird. Ich denke, dass das eine Gruppe ist, die eine besondere Unterstützung braucht. Oder, dass man einfach den Blick darauf behaltet, und ich habe gesehen, dass mir die Arbeit mit Frauen sehr viel Spaß macht. Es kommt auch sehr viel Positives zurück. Es ist einfach eine sehr schöne Arbeit. Wenn es mich weiterhin in der VHS gibt, und davon gehe ich aus, dann wird es auch den Gedanken von learn forever in der VHS weiterhin geben.“ (Pädagogische Leiterin)

„Ich habe sehr viel gelernt und nehme wahnsinnig viel mit für meine spätere Arbeit - also dieses Hinhören, Achtsamkeit ... so diese Dinge. Man wird sensibilisiert. Es wäre auch total mein Wunsch, in Zukunft mit der Zielgruppe der lernungewohnten Frauen zu arbeiten. Ich merke auch, dass ich da für mich selber ein Lebensthema gefunden habe. Vor allem, ich war selber auch eine lernungewohnte Frau und deswegen hat mich das auch so angesprochen und ich habe sehr viel auch nachempfinden können, weil ich auch ganz spät mein Studium angefangen habe. Es ist sicher auch hilfreich, wenn man selbst auch so Barrieren, Hürden und Widerstände erlebt hat.“ (Lernprozessmoderatorin)

„Wenn es sich ergeben würde (mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen weiterhin zu arbeiten), dann bin ich schon offen für das. Ich habe gemerkt, es liegt mir auch, mit dieser Zielgruppe zu arbeiten.“ (Lernprozessmoderatorin)

## 5.4 Qualitative Interviews der Transfergeberinnen

### 5.4.1 Erkenntnisse

Eine grundlegende Erkenntnis dieses pilothaft durchgeführten Transfers ist die Tatsache, dass die Produkte von learn forever, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt, transferierbar sind. Jedoch müssen dafür gewisse Rahmenbedingungen gegeben sein. Insbesondere ist es wichtig, dass die Lernangebote im Zuge des Projekts einmal umgesetzt werden, denn „nur auf der theoretischen Ebene halte ich es für ganz schwierig und das muss auch eine Bildungseinrichtung sein, die schon Vorerfahrung hat in dem Bereich. Also, wenn die Einrichtung keine Erfahrung hat, muss sie unbedingt einmal umsetzen. Grundsätzlich ist es gut transferierbar und es ist ja auch aufgegangen.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Wie auch die Transfernehmerinnen haben die Transfergeberinnen die wichtige Erkenntnis gewonnen, dass die ständige Begleitung vor allem der Lernprozessmoderatorinnen sowie die Möglichkeit der Hospitation ein entscheidender Erfolgsfaktor für diesen Transfer darstellt, „denn bei der Lernprozessmoderatorin wäre nur der Besuch der Weiterbildung alleine zu wenig gewesen. Die Weiterbildung zusammen mit der Lektüre und den Qualitätsstandards alleine wäre zu trocken oder zu wenig greifbar gewesen. Das individuelle Begleiten des Transfers ist sicher ganz wichtig gewesen. Also, das wirklich Eingehen auf die individuellen Fragestellungen, die Analyse der Startfigur der Transfernehmerin und nicht zu vergessen die Hospitations- und Visitationsmöglichkeiten.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Die Transfergeberinnen müssen sich aber auch damit auseinandersetzen, wie sie ihr Wissen weitergeben. Wie kann man die Qualitätsstandards von learn forever in die Bildungseinrichtung bringen? Was muss der Geschäftsführer von ALOM oder die Leiterin des FTZ tun oder was ist ihre Rolle, um das zu ermöglichen? Es hat sich für Prozessbegleiterinnen des FTZ auch gezeigt, dass es eine Herausforderung ist, dieses Wissen und die persönliche Erfahrung weiterzugeben, speziell „die Dinge, die ich aus meiner Berufserfahrung weiß und die nicht irgendwo festgeschrieben sind ..., sondern dieses informell erworbene Wissen weiterzugeben, ist eine ganz schöne Herausforderung. ... Ich glaube das war die größte Herausforderung für mich während des Transfers.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

In Rohrbach war es zudem so, dass die beiden Bildungseinrichtungen, das FrauenTrainingsZentrum und die Frauenstiftung Steyr, bereits über Jahre in verschiedenen Projekten zusammenarbeiten und sich sehr gut kennen. Das macht die Sache bei der Prozessbegleitung jedoch nicht unbedingt leichter, wie die Prozessbegleitung des FTZ weiß: „Wo gibt es Grenzen bei der Unterstützung in der Prozessbegleitung? Dieses Definieren der Prozessbegleitung ist keine unspannende Sache. Vor allem die Nähe, die wir als Organisationen haben, auf der einen Seite war es hilfreich, weil man schon ein bisschen weiß wer das ist. Auf der anderen Seite hat es das nicht leichter gemacht, weil man genauer fragen muss. Ich denke mir, bei fremden Einrichtungen fragt man von Haus aus genauer

nach, weil man sie einfach nicht kennt. Bei Einrichtungen, die man kennt, ist die Gefahr groß, dass man sagt: Das weiß ich eh schon oder ich kenne euch eh schon.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

Daher ist es immer wichtig, zu Beginn eine genaue Analyse der Startfigur Organisation durchzuführen und „sich auf jede Einrichtung gut einzustellen.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

#### **5.4.2 Die Qualitätsstandards und die Rollenverteilung in learn forever**

Im Laufe des Transfers hat sich herausgestellt, dass die Einteilung der drei Rollen Lernprozessmoderatorin, pädagogische Leiterin und organisatorische Leiterin nicht immer sinnvoll ist. Die Transferbegleiterinnen sind sich dabei jedoch einig, dass die Funktionen ausgefüllt werden müssen und die Dreiteilung grundsätzlich beibehalten werden soll. Jedoch sind die Flexibilität und das Einstellen auf die Institutionen auch wichtig, wie die Transferbegleiterin für Hallein meint: „Was für mich ein wichtiger Punkt ist, dass wir jetzt in den Qualitätsstandards drei Rollen definiert haben und dass die jetzt nicht unbedingt von einer Person ausgefüllt werden müssen. Es müsste darauf expliziter hingewiesen werden.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) Jedoch hat die Transferbegleiterin für die VHS Salzburg auch die Erfahrung gemacht, dass zwar die pädagogische Leiterin gerne mehr Einblick in die Gruppe gehabt hätte, wohingegen „es für die Lernprozessmoderatorin ganz toll war, dass sie alle Aufgaben einer Lernprozessmoderatorin in einer Person ausgefüllt hat und dadurch auch die Entwicklungen der einzelnen Teilnehmerinnen besser verfolgen hat können. Denn z.B. bei der Potenzialanalyse kommt oft sehr viel heraus und es ist einfach etwas anderes, bei dem Prozess dabei zu sein und die Frauen zu unterstützen und die Ergebnisse aus dem Prozess in den Erwerb von EDV-Kenntnissen einzubringen, als wenn man das von einer Kollegin erzählt bekommt.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) Daher gibt es bei der Aufteilung der Rollen und Aufgaben sicher Für und Wider und es wird schwierig sein, es allen zur Gänze Recht zu machen.

Die Transferbegleiterin des FTZ meint zum Thema Rollenverteilung: „Bezüglich der Rollen und Funktionen im Transfer: Ich bin fest überzeugt, dass es diese Funktionen braucht. Man muss es nur gut klären, das kann auch eine Person sein. Also Funktion ist nicht gleich Person. Aber das was dahintersteckt, diese Aufgaben und Rollen, die braucht es. Aber ich kann genauso diese pädagogische Leitung haben und eine Lernprozessmoderatorin sein. Das geht und das muss einem auch klar sein.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

Auch wenn die Qualitätsstandards bei den am Transfer teilnehmenden Bildungseinrichtungen grundsätzlich gut angekommen sind, sind sich die Begleiterinnen der hohen Ansprüche an die Transferpartnerinnen durchaus bewusst: „Sie sind sehr gut, sie sind sicher in vielen Fällen zu hoch gegriffen, weil was wir da formuliert haben was die Frau können muss als Lernprozessmoderatorin ... da muss man auch schauen, wie das Angebot dann passt. Also das hat man auch gesehen in der Weiterbildung, dass die Frauen mit ganz unterschiedlichen Vorkenntnissen gekommen sind. Das ist schon ein Punkt, den man sich

anschauen muss in der Umgestaltung, weil da Dinge formuliert sind, die wenige Frauen mitbringen (Fachexpertise EDV und pädagogisch-beraterisches Wissen). Das ist keine Alltagsqualifikation, da muss man aufpassen, dass das passt, was man anbietet und ob das realistisch ist. Weil wir haben da sauber etwas hineinformuliert! Was ja auch der Rolle entspricht, aber was nicht jede EDV-Trainerin von sich aus mitbringt.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Es stellt sich nicht nur die Frage, inwieweit die einzelnen Personen die Qualitätsstandards erfüllen können, sondern auch welche Qualitätsstandards in den Bildungseinrichtungen erfüllt sein müssen, um an einem Transfer teilnehmen zu können. Dazu hat die Transferbegleiterin des FTZ folgende Meinung: „Ich meine, das es eher daran liegt, dass man sagt, es gibt so etwas wie ein Muss und Kann (vielleicht der falsche Begriff). Ebenso eine – wir sind noch nicht da, aber wollen dort hinkommen – Option. Das muss auch irgendwie legitim sein.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

In diesem Zusammenhang sollte der aktuelle Transfer reflektiert werden. Hier war es so, dass das FTZ schon zu Beginn den Großteil der Qualitätsstandards erfüllt hatte.

Wenn man nun das Thema der Nachhaltigkeit betrachtet, so klingt bei den Volkshochschulen immer wieder durch, dass sie zwar hoffen, die Inhalte von learn forever weiterzuführen, sich jedoch unsicher sind, ob das auch funktionieren wird. Hingegen hat man beim FTZ den Eindruck, dass ihnen das vielleicht besser gelingen wird, weil eben auch der Schritt nicht so groß war. Sie haben bereits vorher mit diesen Frauen gearbeitet und haben grundsätzliche viele Anknüpfungspunkte mit dem Projekt. Daher könnte es ihnen insgesamt leichter fallen, die nachhaltige Implementierung zu erreichen.

### 5.4.3 Die Erfolgskriterien im Transfer

Die Transferegeberinnen sehen den Grund für den Erfolg des Transfers in erster Linie in der ständigen Begleitung der Transferpartnerinnen und heben auch die Wichtigkeit der Analyse der Startfigur hervor, wie die Begleiterin des FTZ anmerkt: „Wir haben uns ganz gut eingestellt auf die Voraussetzungen dort und wir haben uns wirklich eingestellt auf die Bedürfnisse.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Darüber hinaus sind sie der Ansicht, dass die eigene Umsetzung in den Einrichtungen wichtig ist, damit die Inhalte auch richtig verstanden werden. So waren z.B. zu Beginn des Transfers die Bildungseinrichtungen teilweise der Meinung, dass es ausreicht an der Weiterbildung „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“ teilzunehmen, um in der Lage zu sein, ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. eine Mobile IKT-Lernwerkstatt selbstständig durchzuführen. Doch auch sie haben gesehen, dass es mehr braucht und vor allem die Unterstützung und ständige Begleitung durch erfahrene Mitarbeiterinnen von learn forever notwendig sind. So sehen es auch die Transferbegleiterinnen von Salzburg und Oberösterreich:

„Diese Analyse der Startfigur ist wichtig und es ist schon auch dieses ständige In-Kontakt-Sein und dieses ständige begleiten und dabei sein. Es war sicherlich sehr hilfreich, dass wir von nowa jetzt genau zwei Wochen davor ein Lernarrangement „Lernen gestalten“ durchgeführt haben. Dadurch war es der Lernprozessmoderatorin auch gut möglich, sich

inhaltlich zu orientieren. Denn sonst ist das Lernarrangement „Lernen gestalten“ grundsätzlich sehr komplex und es ist einfach schwierig, die Komplexität theoretisch zu vermitteln. Und es ist nicht wirklich greifbar.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Die praktische Umsetzung stellt auch aus der Sicht der Frauenstiftung Steyr eine wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Transfer dar. Dadurch kann das Besondere an learn forever besser vermittelt und der Unterschied zu anderen Angeboten sichtbar gemacht werden, wie die Transferbegleiterin beschreibt: „Ich höre oft so Dinge wie: 'Ah, das machen wir schon 20 Jahre!' Eben wenn man sagt, es geht um bildungsbenachteiligte Frauen und selbstgesteuerte Lernprozesse, dann hört man oft: 'Ah, das machen wir schon 20 Jahre!' Und dann aber auf der anderen Seiten kommt von den Lernprozessmoderatorinnen, die ausgebildet worden sind, dann so etwas wie: 'Aber es ist doch noch etwas anderes!' Durch das Erproben und das selber Durchführen machen sie die Erfahrung, dass es eben nicht das ist, was man eh schon 20 Jahre macht, sondern es hat noch ein anderes Vorzeichen und es ist schon noch einmal etwas anderes, diese selbstgesteuerten Prozesse zuzulassen und zu ermöglichen. Und das ist so die Erkenntnis des Transfers.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

Der Erfolg des Transfers macht nach Meinung der Transfergeberinnen in erster Linie die begleitende Umsetzung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt aus, wie es die Begleiterin in Oberösterreich zusammenfasst: „Ein ganz großer Faktor ist es, das zu transferieren und dann selbst umzusetzen. Das ist eines der zentralen Punkte, warum es so gut gelungen ist. Das heißt, zu implementieren und selbst auszuprobieren ... und dann noch mit der Prozessbegleitung dazu.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

#### **5.4.4 Änderungen für zukünftige Transfers**

Da der Transfer erstmals durchgeführt wurde, war es für viele eine neue Situation. Alle Beteiligten sind der Ansicht, dass die zeitliche Abstimmung besser gehandhabt werden sollte. Dies hat sich an mehreren Stellen gezeigt, vor allem die Anfangsphase war sehr hektisch. „Es wäre jetzt für die Lernprozessmoderatorin sicher hilfreich gewesen, wenn sie mehr Hospitationsmöglichkeiten im Vorfeld gehabt hätte.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

Die Begleiterinnen hatten aber auch nicht die Möglichkeit, sich ausreichend vorzubereiten oder sich mit ihren Kolleginnen aus den anderen transfergebenden Einrichtungen auszutauschen. Dies ist vor allem den Transferbegleiterinnen aus Oberösterreich ein Anliegen. Darüber hinaus meinte eine von ihnen: „Jetzt sind wir schon eine Runde schlauer, aber ich glaube, dass es wichtig ist, in der Prozessbegleitung einen klaren Faden zu haben. Wir haben eben so von einem Termin zum nächsten geschärft und im Detail überlegt, was die nächsten Schritte sind. Das würde ich nächstes Mal anders machen, aber das kann man auch anders machen, weil man auf die Erfahrungen zurückgreift. Es braucht in der Prozessbegleitung einen roten Faden und du sollst wissen, was du tust. ... Es war auch so, dass sich das FTZ als Teil eines innovativen Pilotprojekts gesehen hat und das ist es einfach

so, dass manches am Anfang nicht klar war. Die waren auch relativ cool, was das betrifft. Aber für einen professionellen Umgang muss am Anfang klarer sein, was es bedeutet, das würde ich auch verändern. ... Ich denke mir, dafür schreiben wir auch das Transferhandbuch, aber dieses *learning by doing*, wenn man mit einer anderen Einrichtung arbeitet ... also teilweise war mir nicht ganz wohl bei der Geschichte. Ich finde, dass es uns gut gelungen ist, aber dass du einen Termin ausmachst, ohne dass du eine Ahnung hast, was du annähernd vor hast, würde ich beim nächsten Mal gerne anders machen.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin)

## 5.5 Zusammenfassung

Die Transferegeberinnen und Transfernehmerinnen sowie die Lernprozessmoderatorinnen wurden zum Abschluss der Evaluierung noch einmal in einem Interview befragt. Dabei ging es nicht nur um die letzte Phase des Transfers, Themen waren auch die Reflexion des gesamten Transferverlaufs und ein Ausblick in die Zukunft. Hier wurden auf der Seite der Transferbegleiterinnen Verbesserungen in einem erneuten Transfer angesprochen und die Transferpartnerinnen zur Rolle von learn forever in ihrer zukünftigen Arbeit befragt.

Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten waren zum Zeitpunkt des Interviews bereits abgeschlossen und der positive Verlauf, der von den Transfernehmerinnen bereits in der zweiten Evaluierungsphase angesprochen worden ist, hat sich bestätigt. Die Frauen waren sehr gut ausgewählt und egal welche der drei Akquirierungsmethoden gewählt wurde, es sind viele Interessierte gekommen und die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen wurde erreicht. Als die Transferpartnerinnen über das Besondere der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen reflektierten, hat sich gezeigt, dass zumindest einer Kollegin die Bedürfnisse dieser Frauen vor learn forever nicht ganz klar waren. Sie war davon ausgegangen, dass Personen, die sich lange nicht mit dem Lernen oder dem Computer beschäftigt haben, auch kein Interesse daran zeigen, wenn sie älter sind. In Wahrheit sind sie aber sehr interessiert, lediglich die Hürden und die Angst zu versagen, sind für eine Teilnahme an herkömmlichen Lernangeboten zu groß und schrecken die Frauen ab. Die Lernprozessmoderatorinnen betonen, wenn sie von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sprechen, dass diese Frauen nicht lernungewohnt sind, da sie im Alltag ständig Neues lernen. Dieses Problem der Begrifflichkeit wurde bereits zu Beginn des Evaluierungsberichtes angesprochen. Daher hat sich das Projektteam von learn forever auf einen neuen Begriff geeinigt und spricht fortan von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen. Das Wichtigste in der Arbeit mit diesen Frauen ist nach Meinung der Lernprozessmoderatorinnen, die Individualität jeder einzelnen zu fördern und ihre Kompetenzen sichtbar zu machen. Dies in Kombination mit dem Lernen am Computer macht learn forever auch so effektiv und unterscheidet das Lernarrangement „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt von anderen Angeboten und ist nach Ansicht der Lernprozessmoderatorinnen genau das, was die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen benötigt. Daher haben sie auch keine weiteren Vorschläge, welches Angebot man den Frauen zusätzlich machen könnte oder was die Frauen sonst noch brauchen würden, um sich weiterzubilden.

Da die in den Volkshochschulen organisierten Zusatzangebote für jene Interessierten, die im Rahmen von learn forever nicht teilnehmen konnten, dem Vorbild der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten nachempfunden waren, war die

Zufriedenheit unter den Transfernehmerinnen über den Verlauf dieser auch recht groß. Sie waren froh, in so kurzer Zeit überhaupt etwas anbieten zu können. Dennoch würde die pädagogische Leiterin in Kärnten rückblickend den Teil „Lernen lernen“ ausführlicher behandeln und die Stundenanzahl dieses Angebots insgesamt anheben, auch wenn dies die Kosten erhöht.

Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten im Rahmen des Transfers sind sehr gut verlaufen, wie bereits an mehreren Stellen erwähnt worden ist. Diese Einschätzung wird zum Abschluss des Transfers von allen Beteiligten, den Transfernehmerinnen und Transfergeberinnen sowie den Lernprozessmoderatorinnen geteilt. Auch die teilnehmenden Frauen waren mit den Inhalten und dem Verlauf sehr zufrieden, wie die Evaluierung ergeben hat. Ausschlaggebend dafür war sicherlich die gute Vorbereitung der Lernprozessmoderatorinnen mit der Möglichkeit der Hospitation und der ständigen Begleitung basierend auf einer guten Zusammenarbeit der Beteiligten. Eine weitere wichtige Voraussetzung war die Begeisterung der Trainerinnen, die den Rollenwechsel zur Lernprozessmoderatorin angenommen haben und nach eigenen Aussagen weiterhin so arbeiten und in anderen Projekten oder Kursen das Gelernte anwenden wollen. Eine Kollegin behauptete sogar, dass sie sich nicht mehr vorstellen kann anders zu arbeiten. Da die Umsetzung der Lernangebote von learn forever das Kernstück des Transfers darstellt, ist die erfolgreiche Durchführung auch ein Hauptgrund für das Gelingen des Transfers. Dabei sehen die Transferpartnerinnen die praktische Umsetzung in Kombination mit der ständigen Begleitung und dem ständigen Kontakt zwischen der Begleitung und den Umsetzerinnen als wesentliches Kriterium für den Erfolg des Transfers und die Verankerung in die Einrichtung. Darüber hinaus spielen die Begeisterung der Transferpartnerinnen und sicherlich die Tatsache, dass die Durchführung des Transfers auf der Seite der Partnerinnenorganisationen durch das Projekt finanziert worden ist, eine wesentliche Rolle. Aber auch die Vorbereitung mit der persönlichen Einschulung sowie der Besuch des Weiterbildungslehrgangs sind sehr wichtig.

Nachdem der Transfer und die Durchführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten von allen Seiten gelobt und als gut gelungen bezeichnet worden ist, verwundert es nicht, wenn kaum Kritik geäußert wurde. Einzig die Tatsache, dass die Zeit recht knapp bemessen war und vor allem zu Beginn oft Zeitdruck herrschte, wurde hier sowohl von den Transfergeberinnen als auch von den Transfernehmerinnen angesprochen. Andererseits gaben die Transferpartnerinnen an, dass sie während dieses Projektes auch Zeit zur Reflexion über die eigene Arbeit hatten, was sonst meistens zu kurz kommt. Man darf aber nicht vergessen, dass learn forever in den Einrichtungen einen Prozess ausgelöst hat, der weiterhin eine intensive Auseinandersetzung und Reflexion verlangt.

Einer der Gründe, sich mit den Inhalten von learn forever näher zu beschäftigen, stellten mit Sicherheit die Qualitätsstandards dar, die ein wesentlicher Bestandteil des Projektes sind. Auch wenn die Transferbegleiterinnen im Nachhinein zur Erkenntnis gekommen sind, dass einige der Qualitätsstandards sehr hoch gegriffen und nur schwer zu erfüllen sind, so hatten alle Transferpartnerinnen von den Qualitätsstandards einen positiven Eindruck. Sie betrachteten die Standards vor allem zu Beginn als Hilfestellung und Leitfaden für den Verlauf des Transfers. Trotzdem hatten einige von ihnen Verbesserungsvorschläge. Da der Katalog der Qualitätsstandards sehr umfangreich ist, wünschen sie sich entweder eine Trennung in Qualitätsstandards für die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und für die

Mobile IKT-Lernwerkstatt oder neben der langen Version, in der alle Standards detailliert angeführt werden, auch eine Kurzfassung, die einen Überblick enthält. Die Bildungseinrichtungen der Transferbegleitung haben sich auf jeden Fall dazu entschlossen, eine Überarbeitung der Qualitätsstandards vorzunehmen.

Ein Ziel von learn forever war auch, auf der Grundlage der Qualitätsstandards Veränderungen in den teilnehmenden Bildungseinrichtungen herbeizuführen. In diesem Rahmen ist in der Volkshochschule Salzburg mit den Workshops und der Weiterbildung für MitarbeiterInnen und der Einbeziehung der Qualitätsstandards in den Qualitätsmanagementprozess, in dem sich die Einrichtung gerade befindet, am meisten passiert. In Kärnten hat man sich vorgenommen, in Zukunft bei Programmausschreibungen die Zielgruppe gezielter anzusprechen und im FrauenTrainingsZentrum, das vorab die Qualitätsstandards bereits erfüllt hatte, hat man zusätzliches Know-how gewonnen und die Mitarbeiterinnen und Trainerinnen haben neue Methoden und Herangehensweisen gelernt.

Wichtig für die Einrichtungen ist die Klärung der Einteilung, wer in einem Transfer die drei Rollen – organisatorische Leitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin – übernimmt. Dieser Transfer hat in allen drei Partnerinnenorganisationen gezeigt, dass eine flexible Handhabung sinnvoll ist, um einen reibungslosen Ablauf zu garantieren. Daher hat man sich auch darauf verständigt, bei zukünftigen Transfers die Strukturen in den teilnehmenden Einrichtungen einzubeziehen und die Rollenverteilung so zu gestalten, dass es für die Bildungseinrichtungen passt und der Transfer optimal durchgeführt werden kann, ohne dabei die drei Funktionen und Aufgabenbereiche aus den Augen zu verlieren. Neben der Problematik der Rollenverteilung haben die Mitarbeiterinnen des Transfers aber auch andere Erkenntnisse gewonnen. Für die Transfernehmerinnen hat dieses Projekt gezeigt, dass es mehr bildungsbenachteiligte Frauen in ihren Regionen gibt, als sie zunächst vermutet haben. Zudem haben sie durch die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen erfahren, dass diese eine spezielle Beratung braucht und anders angesprochen werden muss. Darüber hinaus haben die Transfernehmerinnen erkannt, dass die Weiterbildung alleine zu wenig ist, um den Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin zu schaffen. Entscheidend dafür sind, wie bereits an anderer Stelle angesprochen wurde, die persönliche Einschulung und die praktische Umsetzung mit Hilfe der Begleitung. Im Vergleich der learn forever-Lernangebote mit den zusätzlichen Angeboten in den Volkshochschulen hat sich zudem gezeigt, dass die Teilnehmerinnen ausreichend Zeit benötigen und eine Entwicklung nur langsam möglich ist. Daher ist anzunehmen, dass eine verkürzte Version des Lernarrangements „Lernen gestalten“ oder der Mobile IKT-Lernwerkstatt bei den Frauen nicht das gleiche Ergebnis hervorrufen kann, wie auch eine pädagogische Leiterin anklingen ließ. Für die Begleiterinnen gab es noch eine ganz grundsätzliche Erkenntnis: Nämlich die Tatsache, dass die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten überhaupt transferierbar sind und es zudem eine große Herausforderung ist, impliziertes Wissen weiterzugeben.

Beim Abschluss der Transferevaluierung wurden zwar die Bemühungen für eine Weiterführung der learn forever Lernangebote von den Transferpartnerinnen betont, konkrete Zusagen gab es jedoch zu diesem Zeitpunkt keine. Die Gründe dafür lagen an Schwierigkeit der Finanzierung dieser Angebote. Dies führte auch zur Kritik einiger Transferpartnerinnen, die aufgrund ihrer geringen Erfahrung mit der Akquirierung finanzieller Mittel sich dabei mehr Unterstützung der Begleiterinnen erwartet hatten. In diesem Zusammenhang entstand auch die Idee, im Projektrahmen neben der „Originalversion“ auch

eine verkürzte Variante der Lernangebote durchzuführen und zu evaluieren, ob bei den Frauen die gleiche Entwicklung festzustellen ist. Da weniger Lerneinheiten auch geringere Kosten bedeuten, wäre eine Weiterführung dann leichter zu finanzieren. Neben diesen Aspekten und den Änderungen bei der Rollenverteilung und den Qualitätsstandards wäre es allen Beteiligten ein Anliegen, mehr Zeit zur Verfügung zu haben. Nicht nur, um sich besser vorbereiten zu können und vielleicht mehr Möglichkeiten zur Hospitation zu haben, sondern um sich auch während des Transfers mit den Kolleginnen öfter austauschen zu können und sich untereinander stärker zu vernetzen.

Zum Abschluss des Transfers kann nun festgehalten werden, dass alle Beteiligten über den Verlauf sehr zufrieden waren und den Transfer erfolgreich erlebt haben. Es gibt aber auch einige Dinge, die in Zukunft besser organisiert werden könnten. Zudem war zum Abschluss der Evaluierung nicht klar, ob und inwiefern eine Weiterführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobile IKT-Lernwerkstatt in den teilnehmenden Bildungseinrichtungen möglich ist bzw. die Finanzierung gesichert werden kann.

## 6. Gesamtanalyse

### 6.1 Vergleich der drei Evaluierungszeitpunkte

Wenn man nun die drei Evaluierungsphasen vergleicht, kann grundsätzlich einmal festgehalten werden, dass der Transfer planmäßig verlaufen ist und keine größeren Unstimmigkeiten aufgetreten sind. Es ist also so, dass in der Regel die zu Beginn geäußerten Ideen in der Folge auch genau geplant und dann umgesetzt worden sind, wie es beispielsweise bei den von den Transferpartnerinnen ausgewählten Zielgruppen oder bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Akquise der Teilnehmerinnen der Fall war. Aus diesem Grund kommt es im Rahmen der Evaluierung auch immer wieder vor, dass sich einige Inhalte in den drei Erhebungsphasen wiederholen und keine neuen Aspekte festzustellen sind. Dennoch sind in einigen Bereichen Veränderungen im Laufe des Transfers aufgetreten, auf die nun im Folgenden näher eingegangen wird.

Zu Beginn des Transfers wurden die Transfernehmerinnen zur Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen befragt und gebeten diese zu definieren. Dabei gab es recht unterschiedliche Meinungen wer der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen zuzurechnen ist. Die Mitarbeiterinnen kannten zwar alle die einzelnen Kriterien der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen, haben aber teilweise nicht unterschieden zwischen den wichtigen Grundvoraussetzungen und Kriterien, die eventuell auch aufgeweicht werden können. Dazu haben einzelne die Kriterien separat herangezogen, wie etwa „seit zwei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen“. Wenn man nur diese Voraussetzung berücksichtigt, könnten auch AkademikerInnen der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen zuzurechnen sein. Da im Projekt learn forever die Frauen jedoch maximal eine abgeschlossene Lehre haben sollten, sind AkademikerInnen von vorne herein auszuschließen. Für die Zurechnung zur Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sind also nicht die einzelnen Kriterien ausschlaggebend, sondern ist es vielmehr die Kombination möglichst vieler Kriterien, die in der Definition zu finden sind.

Da nun in den ersten Interviews in der Beschreibung der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen diese Unstimmigkeiten aufgefallen sind, war es in der zweiten Phase, insbesondere bei der Auswahl der Teilnehmerinnen, wichtig, gerade darauf zu achten. Es hat sich gezeigt, dass die Transferpartnerinnen sehr gewissenhaft vorgegangen sind und die Kriterien mehrfach herangezogen und geprüft haben. Dies war jedoch begünstigt durch die Tatsache, dass sich sehr viele interessierte Frauen gemeldet haben, die an den Mobilen IKT-Lernwerkstätten oder den Lernarrangements „Lernen gestalten“ teilnehmen wollten. Offen bleibt die Frage, inwieweit eine gewissenhafte Auswahl bei weniger Interessentinnen stattgefunden hätte. Hier hat es auf jeden Fall sehr gut funktioniert. Das wird im Rahmen der dritten Evaluierungsrunde von den Lernprozessmoderatorinnen und den Teilnehmerinnen der Lernangebote bestätigt. Darüber hinaus wurde bei den zusätzlichen, verkürzten Lernarrangements „Lernen gestalten“ festgestellt, dass die Teilnehmerinnen sich von vorne herein leichter taten und weniger Hilfestellung benötigten als die Frauen der learn forever-Lernangebote.

Das zeigt auch, dass die Transferpartnerinnen im Laufe des Projekts mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen vertrauter wurden und die Feinheiten der Definition besser verstanden haben.

Wenn man nun die drei Zeitpunkte im Transfer und der Evaluierung vergleicht, muss festgehalten werden, dass die Anfangsphase für alle Beteiligten sehr schwierig war, da sie sich in recht kurzer Zeit in das Projekt einarbeiten mussten. Daher waren die Transfernehmerinnen sehr froh, dass sie durch die Qualitätsstandards eine Hilfestellung bekamen. Diese wurden über den gesamten Verlauf von allen als positiv und unterstützend beschrieben, auch wenn einzelne Qualitätsstandards – vor allem in Bezug auf die Räumlichkeiten – als schwer umsetzbar eingeschätzt wurden. Am Ende der Evaluierung wurden dann jedoch einige Bedenken geäußert, sowohl von den Transfergeberinnen als auch von den Transfernehmerinnen. Der Grundtenor dabei war, dass die Qualitätsstandards sehr umfangreich und die darin formulierten Anforderungen, etwa an eine Lernprozessmoderatorin, recht hoch gesteckt sind. Daher sind die Transfergeberinnen trotz der hohen Zustimmung zu dem Entschluss gekommen, den Katalog nochmals zu überarbeiten und auch den Wunsch der Transfernehmerinnen zu berücksichtigen, zwecks der Übersichtlichkeit in Zukunft eine kurze und eine lange Version anzubieten.

Die in den Qualitätsstandards formulierte Rollenverteilung in den Partnerinnenorganisationen stellte sich zudem im Laufe des Projektes als schwierig heraus. In der ersten Phase benötigten die Transferpartnerinnen zunächst einige Zeit, um sich überhaupt über die Aufgabenverteilung und Funktion der einzelnen Rollen klar zu werden. In der zweiten Phase des Transfers, in der die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten vorbereitet wurden und einige Termine eingehalten werden mussten, traten dann erste Schwierigkeiten auf. Es kam schließlich bei einer Einrichtung zu Verschiebungen und einige Aufgaben der pädagogischen Leiterin wurden auf andere Mitarbeiterinnen übertragen. In den anderen beiden Einrichtungen gab es zwar im Rahmen des Projekts keine Schwierigkeiten hinsichtlich der Rollenverteilung, im Nachhinein hätten jedoch auch sie eine andere Aufteilung bevorzugt, wie sie rückblickend zum Abschluss der Evaluierung erzählt haben. Dabei ist auffallend, dass dieser Wunsch in allen drei Einrichtungen von den pädagogischen Leiterinnen geäußert wurde. Sie hätten gerne mehr Kontakt zu den

Teilnehmerinnen der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten oder mehr Kompetenz und Entscheidungsmacht bei der Abwicklung des Projekts. Sie fühlen sich irgendwo in der Mitte und weder für die Organisationsebene noch für die Teilnehmerinnen 100-prozentig verantwortlich und zuständig. Sie mussten entweder mit der Lernprozessmoderatorin oder der organisatorischen Leiterin ständig Rücksprache halten.

Die Funktion der Weiterbildung für die Lernprozessmoderatorinnen im Rahmen des Transfers von learn forever ist im Laufe des Projekts auch unterschiedlich bewertet worden. Zu Beginn teilten einige der Transferpartnerinnen die Ansicht, dass Trainerinnen alleine durch den Besuch der Weiterbildung in der Lage wären, die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilien IKT-Lernwerkstätten durchzuführen und als Lernprozessmoderatorin aufzutreten. Sie waren der Auffassung, dass alle Mitarbeiterinnen, die an der Weiterbildung teilnahmen, später die Leitung eines Lernarrangements „Lernen gestalten“ oder einer Mobile IKT-Lernwerkstatt ohne weitere Einschulung übernehmen könnten. Im Laufe des Projekts wurde jedoch klar, dass die ständige Begleitung, die persönliche Einschulung und die Möglichkeit der Hospitation ebenfalls wichtige Voraussetzungen sind und die Weiterbildung nur ein Teil auf dem Weg zur Lernprozessmoderatorin darstellt. Daher müssten jene Trainerinnen, die nur an der Weiterbildung teilgenommen haben, zunächst auch eingeschult und begleitet werden, um den Rollenwechsel zu schaffen und als Lernprozessmoderatorin in den Kursen zu agieren. Dies haben auch die Transferpartnerinnen im Laufe des Projekts erkannt. Sie wissen nun, dass bei einer möglichen Weiterführung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt jene Trainerinnen, die nur an der Weiterbildung teilgenommen haben, zunächst eingeschult und unterstützt werden müssen.

Allerdings konnte die Frage der Weiterführung der Lernangebote im Rahmen der Transferevaluierung nicht wirklich geklärt werden, da zum Abschluss der Evaluierung zwar der Wille sehr groß war, konkrete Zusagen jedoch fehlten. Dabei war das Engagement in dieser Hinsicht zu Beginn des Transfers erstaunlich hoch. Es wurde in den ersten Interviews kurz nach dem Start des Transfers bereits von Ideen zur Weiterführung berichtet und einige hatten bereits damals Kontakte zu möglichen Geldgebern geknüpft. Mit zunehmender Fortdauer des Projektes standen jedoch die Vorbereitung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilien IKT-Lernwerkstätten und deren Durchführung im Vordergrund. Es wurde zwar über unterschiedliche Stellen eine Förderung und Finanzierung angestrebt, aber ohne Erfolg. Auch am Ende der Evaluierung konnten in diesem Bereich keine Ergebnisse präsentiert werden und die Weiterführung blieb offen. Bemerkenswert ist auch, dass einige Transferpartnerinnen zum Abschluss der Transferevaluierung sich bei der Finanzierung der Nachfolgeprojekte mehr Unterstützung seitens der Transferbegleiterinnen gewünscht haben. Diese haben hingegen schon zu Beginn des Transfers beim Startworkshop der Evaluierung und in den Transfersitzungen mit den Bildungseinrichtungen klar gestellt, dass ihre Möglichkeiten in Bezug auf die Finanzierung zukünftiger Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobilien IKT-Lernwerkstätten begrenzt sind. Ob nun in den drei Bildungseinrichtungen eine Weiterführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ bzw. der Mobilien IKT-Lernwerkstätten oder andere Nachfolgeprojekte organisiert werden konnten, kann an dieser Stelle nicht gesagt werden, da die Evaluierung bereits im Juli abgeschlossen

war und die Frage der Nachhaltigkeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht geklärt war. Jedoch gab es auf jeden Fall Schwierigkeiten bei der Finanzierung und dies stellte vor allem für die organisatorischen Leiterinnen ein wesentliches Hindernis bei der Weiterführung von learn forever-Lernangeboten dar.

## **6.2 Zusammenfassung der Transferevaluierung**

### **Analyse der Startfigur**

An dem Transfer der Lernangebote aus learn forever I nahmen im Rahmen von learn forever II folgende Institutionen teil: das ALOM FrauenTrainingsZentrum Rohrbach (Oberösterreich) und Volkshochschulen in Hallein (Salzburg) und Völkermarkt (Kärnten). Diese Einrichtungen der Erwachsenenbildung weisen recht unterschiedliche Charakteristika auf, die bei der Implementierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ sowie der Mobile IKT-Lernwerkstatt eine wichtige Rolle spielen. Es war daher in der Anfangsphase des Projektes von großer Bedeutung, seitens der Transferbegleitung eine genaue Analyse der Startfigur vorzunehmen, um sich auf die Einrichtung und deren Bedürfnisse einzustellen. In diesem Transfer war es sicher ein Vorteil, dass die Transferpartnerinnen entweder bereits am Lehrgang in learn forever I teilgenommen haben und das Konzept schon kannten oder mit ihren Transferbegleiterinnen bereits in anderen Projekten zusammengearbeitet haben, wobei „bei Einrichtungen, die man kennt, ist die Gefahr groß, dass man sagt: 'Das weiß ich eh schon' oder 'ich kenne euch eh schon!' Ich denke mir, bei fremden Einrichtungen fragt man von Haus aus genauer nach, weil man sie einfach nicht kennt.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

Zu Beginn des Transfers sollte sicher die Frage gestellt werden, wie sich learn forever in die Bildungseinrichtung einfügt und welche Anknüpfungspunkte vorhanden sind. Auf der Seite der Volkshochschulen ist hier vor allem das Thema Basisbildung zu erwähnen und die Tatsache, dass „es ja gerade auch die Aufgabe der Volkshochschulen ist, den ländlichen Raum zu bedienen.“ (Organisatorische Leiterin) Darüber hinaus passt es vom Namen her gut zu einer „Volks“hochschule, auch weniger privilegierten Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben. Im FrauenTrainingsZentrum hingegen spielen die langjährige Projekterfahrung und die Frauenbildung eine wesentliche Rolle.

Neben den Arbeitsbereichen der einzelnen Einrichtungen sind auch die Struktur sowie die Positionen der MitarbeiterInnen zu berücksichtigen. Gerade wenn man fremde Institutionen anspricht und von der Teilnahme am Transfer begeistern will, stellt sich die Frage, welche Ebene dabei zentral ist und zuerst angesprochen werden soll. In diesem Transfer ging die Initiative in erster Linie von den Mitarbeiterinnen aus, was eine erfolgreiche Durchführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten begünstigte. Jedoch erfordert es dann umso größere Anstrengungen, die Inhalte von learn forever auch nachhaltig und über den Projektzeitraum hinaus in die Einrichtung zu implementieren. Um dies zu verwirklichen, muss die Geschäftsführungsebene gewonnen werden. Die durch die unterschiedlichen Aufgabenbereiche der einzelnen Ebenen erzeugte Spannung zwischen Finanzierbarkeit und inhaltlichen Themen zeigt sich auch in dem folgenden Zitat: „Der Direktor sieht das Ganze eher kaufmännisch und berücksichtigt die ökonomischen

Interessen. Er ist der Meinung, dass nicht alles 100-prozentig umgestellt werden kann, sondern dass es das normale Geschäft auch noch gibt und dies das Hauptstandbein der Volkshochschule darstellt. Die organisatorische Leiterin in learn forever hingegen, die bei irrsinnig viel Sachen sehr offen ist sagt: 'Ja genau, das müssen wir machen und wir müssen im Bereich Personalentwicklung etwas verändern!'" (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

In der Analyse der Startfigur ist es sicher auch wichtig, sich die Bildungseinrichtung hinsichtlich der Rollenverteilung im Transfer (3-Teilung in organisatorische Leitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) genauer anzusehen. Wie es sich nämlich gezeigt hat, ist diese Teilung in dieser Form nicht immer sinnvoll, obwohl „es diese drei Funktionen braucht. Man muss es nur gut klären, das kann auch eine Person sein. Also Funktion ist nicht gleich Person. Aber das, was dahintersteckt, diese Aufgaben und Rollen, die braucht es. Aber ich kann genauso diese pädagogische Leitung haben und eine Lernprozessmoderatorin sein. Das geht und das muss einem auch klar sein.“ (Transferbegleitung, organisatorische Leitung)

## **Die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen**

Ein zentraler Teil von learn forever bildet die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen und diese den Transfernehmerinnen richtig zu vermitteln, ist von großer Bedeutung. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass die einzelnen Kriterien der Zielgruppendefinition<sup>13</sup> beliebig verwendet werden können und die Möglichkeit besteht, sich die Tür offen zu lassen, sollte man die Frauen nicht erreichen. Wenn man schon länger mit dieser Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen arbeitet, entwickelt man ein Gefühl dafür, welche Frauen nun dazugehören und welche nicht. Aber wenn man dies weitervermittelt, können leicht Missverständnisse auftreten, wie folgendes Beispiel zeigt: „Ich habe z.B. nie daran gedacht, dass eine Akademikerin einmal zu den lernungewohnten Frauen zählen kann. Also, es ist eine Zielgruppe, die sehr vielfältig ist, die extrem heterogen ist, wo durchaus auch Leute drinnen sind, die einen recht guten Bildungsgrad haben, und wiederum Leute, die kaum Bildung genossen haben. Ich sehe es als sehr heterogene Gruppe.“ (Organisatorische Leiterin) Da der Ausbildungsstand der Frauen einer der zentralen Punkte in der Definition von learn forever darstellt, können Akademikerinnen in diesem Projekt nicht berücksichtigt werden.

Im Transfer braucht die Auseinandersetzung mit bildungsbenachteiligten Frauen im Allgemeinen und den learn forever-Zielgruppen im Besonderen ausreichend Platz. Dies ist beispielsweise im Rahmen der Weiterbildung passiert, auch wenn die eine oder andere Teilnehmerin darüber nicht besonders erfreut war: „Es war vielleicht sehr viel Input: Was ist

---

<sup>13</sup> „Bildungsbenachteiligte erwerbstätige und nicht erwerbstätige Frauen, ohne bzw. mit geringer Berufsausbildung, die über keinen bzw. niedrigen Qualifikationsabschluss bis zur Berufsbildenden Mittleren Schule verfügen und die, seit 2 Jahren an keiner (Weiter-)Bildungsveranstaltung teilgenommen haben, die unmittelbar für die Erwerbsarbeit verwertbar ist. Der Schwerpunkt wird insbesondere auf bildungsbenachteiligte Frauen gelegt, deren höchste abgeschlossene Ausbildung, die Pflichtschule ist.“ (Zielgruppendefinition)

jetzt eine lernungewohnte<sup>14</sup> Frau? Und auf dem ist vielleicht ein bisserl lang herumgeritten worden.“ (Lernprozessmoderatorin)

Obwohl es in Bezug auf die Zielgruppendefinition einige Missverständnisse gegeben hat, sind in allen drei Regionen die Teilnehmerinnen sehr gut ausgesucht worden. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich nach den Ausschreibungen sehr viele Frauen gemeldet haben, zu den Infoveranstaltungen gekommen sind und auch danach an einer Teilnahme sehr interessiert waren. „Daher war es kein Problem, die Frauen auszuwählen, es ist ja auch eine sehr spannende Aufgabe! Wir haben es auch gewissenhaft gemacht und wiederholt geschaut, dass die Kriterien passen.“ (Pädagogische Leiterin) Dabei hat sich auch gezeigt, dass die verschiedensten Methoden der Zielgruppenerreichung erfolgreich sein können. Es wurde nämlich in den drei Regionen die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilien IKT-Lernwerkstätten mit unterschiedlichen Mitteln beworben. In Rohrbach bediente man sich vorwiegend Presstexten, die man verfasst hat, in Hallein wählte man die klassische Methode der Inserate und in den Kärntner Gemeinden wurden die Einladungen über den jeweiligen Bürgermeister ausgesendet. Die Resonanz war dabei gleich nach der Veröffentlichung so groß, dass keine weiteren Aktionen gesetzt werden mussten und beispielsweise „die Arbeit mit Multiplikatorinnen nicht notwendig war.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung)

Aufgrund der großen Nachfrage sowie der Tatsache, dass in den Ausschreibungen keine Teilnehmerinnenbegrenzung angegeben war, entschloss man sich in Kärnten, jenen Frauen, die nicht für die Teilnahme an den Mobilien IKT-Lernwerkstätten ausgewählt wurden, ein Alternativangebot zu machen. Dabei handelte es sich um eine verkürzte Variante der Mobile IKT-Lernwerkstatt, die über die Gemeinde und mit Hilfe des Bildungsgutscheins der Arbeiterkammer finanziert wurde. In Salzburg entschloss man sich etwas später zu einem ähnlichen Schritt und im FrauenTrainingsZentrum in Rohrbach informierte man die Frauen über alternative Lernangebote in ihrer Einrichtung.

Ob diese zusätzlichen, verkürzten Angebote zielführend sind, darüber kann man diskutieren. Auf der einen Seite ist es positiv, den Frauen, wenn sie Interesse zeigen, auch etwas anbieten zu können. Auf der anderen Seite ist der Transfer in learn forever darauf aufgebaut, dass die Lernangebote nach Möglichkeit auch in Zukunft angeboten werden und die Frauen daher auf nachfolgende Termine verwiesen werden sollten. Doch grundsätzlich ist es so, „dass wenn man etwas pilothaft durchführt, sollte man den Interessierten auch irgendetwas zur Verfügung stellen, was finanziell und örtlich etwas Ähnliches ist oder eine Alternative darstellt. Also das merken wir auch immer wieder, dass das eine wichtige Erkenntnis aus diesem Prozess ist.“ (Transferbegleitung, pädagogische Leitung)

## **Der Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Mobilien IKT-Lernwerkstätten**

Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilien IKT-Lernwerkstätten im Rahmen von learn forever II sind in allen drei Regionen sehr gut verlaufen. Dies hängt auch damit

---

<sup>14</sup> Während der Interviews wurde statt bildungsbenachteiligt noch der Begriff lernungewohnt verwendet.

zusammen, dass die Lernprozessmoderatorinnen sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden sind. Sowohl die Transferbegleiterinnen als auch die Transfernehmerinnen haben dabei die gute Zusammenarbeit, die Möglichkeit zur Hospitation sowie die Wichtigkeit der ständigen Begleitung hervorgehoben, die für den Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin so entscheidend ist. „Denn als Trainerin hat man immer diesen Druck, dass am Ende alle alles können und das ist ja nicht realistisch und gerade bei ‚Lernen gestalten‘ geht es ja um ganz was anderes. Aber diesen inneren Druck als Trainerin, oder Tutorin oder Lernprozessmoderatorin wegzubekommen ist der eigentliche Knackpunkt und da ist es für sie auch sehr hilfreich, dass sie immer wieder mit mir sprechen können und ich ihnen diesen Druck nehme.“ (Transferbegleitung, Lernprozessmoderatorin)

Aber nicht nur die gute Vorbereitung und Begleitung sind für das Gelingen ausschlaggebend. Einerseits bringen die Lernprozessmoderatorinnen sehr viel Engagement mit und andererseits hat auch die Auswahl der Teilnehmerinnen gut funktioniert. Dies ist der pädagogischen Leiterin von Salzburg vor allem im Vergleich zu der später angebotenen verkürzten Variante der Lernarrangements „Lernen gestalten“ aufgefallen: „Die Gruppe im Lernarrangement „Lernen gestalten“ war gut ausgewählt und es hat gut gepasst. Denn die andere (verkürzte) Gruppe war schon viel selbstorganisierter von Anfang an. Die haben sich leichter getan und waren nicht überfordert damit, dass an drei Abenden wer anderer gekommen ist. Das wäre in der anderen Gruppe schon schwieriger gewesen.“ Darüber hinaus konnten die Transferpartnerinnen auch feststellen, dass die Frauen im Zuge der Lernangebote selbstbewusster und selbstständiger geworden sind. Eine in diesem Zusammenhang interessante Frage ist sicherlich, wie die Situation dieser Frauen in einigen Jahren aussehen wird. Werden sie diesen Weg weitergehen oder fallen sie zurück in alte Muster?

## **Die Ebene der Organisation**

Die Durchführung der Lernangebote war also in allen drei Regionen sehr erfolgreich. Auf Organisationsebene zeigt sich dagegen ein etwas differenzierteres Bild. In der Volkshochschule Salzburg wurde besonders viel unternommen, um learn forever Elemente in die Bildungseinrichtung zu integrieren und MitarbeiterInnen zu informieren. Es wurden neben der Aufnahme von Gender Standards (wie etwa dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch) vor allem auch MitarbeiterInnenschulungen angeboten und durchgeführt. In Kärnten ist in diese Richtung nichts passiert: „Ich habe das auch nicht angeregt. Von mir aus, genauso wenig wie von der Leitung, ist da keine Initiative gekommen.“ (Pädagogische Leiterin)

In Rohrbach ist die Situation wiederum eine andere. Hier wurde in einer der Startsitzen zum Transfer festgestellt, dass die Einrichtung die Qualitätsstandards von learn forever bereits erfüllt und daher kein Bedarf besteht, Maßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus ist es eine kleine Einrichtung, in der sich die Mitarbeiterinnen vorwiegend informell austauschen und gezielte Maßnahmen zu den Inhalten von learn forever nicht notwendig sind. In diesem Punkt gab es zwar verschiedene Voraussetzungen, aber auch unterschiedlich viel Engagement in den drei Regionen.

## Ziele und Erwartungen in learn forever

Interessant ist auch sich anzuschauen, welche Ziele die Transfergeberinnen und Transfernehmerinnen zu Beginn von learn forever II für den Transfer hatten. Dabei wurde auf der Seite der Transferpartnerinnen vor allem betont, dass „dieses Projekt Schule machen soll“ und sie die Lernangebote in ihr reguläres Programm aufnehmen wollen. In Rohrbach wurde zudem darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Projektes als Zielgruppe Hausfrauen gewählt wurden, weil „wir glauben, dass wir für die Berufstätigen noch einmal leichter eine Förderung bekommen und das Lernarrangement „Lernen gestalten“ dann noch einmal umsetzen können.“ (Organisatorische Leiterin)

Jedoch stellte sich in allen drei Regionen die Akquirierung von Fördermittel als sehr schwierig heraus und keine der Bildungseinrichtungen konnte nach Abschluss des Transfers sicherstellen, dass das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt noch einmal angeboten wird. Vor allem die Volkshochschulen hätten sich dabei mehr Unterstützung von der Begleitung und auch eine stärkere Vernetzung gewünscht, da sie auf diesem Gebiet wenig Erfahrung haben. Dieser Aspekt sollte sicher in der Analyse der Startfigur Organisation, der zu Beginn angesprochen worden ist, Berücksichtigung finden, auch wenn bezüglich der Finanzierbarkeit der Angebote die Möglichkeiten der Transferbegleiterinnen begrenzt sind. Schwierig ist es in diesem Zusammenhang dann auch, die neue Zielgruppe in den Einrichtungen zu etablieren, vor allem „weil diese Gruppe eine besondere Beratung braucht und dies wiederum mit Kosten verbundene Veränderungen in der Einrichtung hervorruft“. (Pädagogische Leiterin)

Grundsätzlich ist es im Laufe der Evaluierung des Transfers aufgefallen, dass Nachhaltigkeit von den Beteiligten ganz unterschiedlich ausgelegt wurde. Dies reichte vom Kennenlernen neuer Methoden durch die Mitarbeiterinnen bis zur langfristigen Implementierung der learn forever Lernangebote in die Einrichtung. Hier ist es sicher wichtig, in Zukunft zu definieren, was Nachhaltigkeit bedeutet und was in diesem Zusammenhang genau angestrebt wird.

## Fazit

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Transfer des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt in allen drei Regionen und Bildungseinrichtungen erfolgreich durchgeführt worden ist und auch die an den Lernangeboten teilnehmenden Frauen rundum zufrieden waren. Darüber hinaus konnten auch positive Veränderungen beobachtet werden, wie die organisatorische Leiterin von Salzburg berichtet: „Ich möchte hier ein Beispiel erzählen. Es war am Anfang so, dass beim Foto für die Mitarbeiterzeitung eine Dame dabei war, die nicht fotografiert werden wollte. Sie hat gemeint für die interne Zeitung ja, aber sie will nicht, dass das an die Öffentlichkeit geht. Auch die anderen waren eigentlich eher skeptisch. Aber jetzt gegen Ende hin ist schon der Druck von der Gruppe gekommen, dass sie unbedingt in die Zeitung wollen. ... Es wird im September auch drinnen sein in unserer Bildungsbeilage in den Salzburger Nachrichten. Aber das war so schön, diese Veränderung zu sehen, dass die Leute von sich aus sagen: Aber jetzt! Das war für mich auch das, da hat sich gewaltig etwas getan!“ (Organisatorische Leiterin)

Der Transfer ist also in allen Einrichtungen und Regionen gelungen. Trotzdem gibt es sicherlich Möglichkeiten es noch besser zu machen und den Transfer zu optimieren, wie nachfolgend festgehalten wird.

### **6.3 Empfehlungen für zukünftige Transfers**

Aufgrund der im Rahmen der Evaluierung erzielten Ergebnisse können nun für die Zukunft folgende Empfehlungen gegeben werden, um den Transfer noch erfolgreicher zu gestalten:

Zu Beginn des Transfers sollte eine genaue Analyse der „Startfigur Organisation“ durchgeführt werden. Dadurch kann auf die Bedürfnisse der Bildungseinrichtungen im Laufe des Transfers genau eingegangen werden und eine effektive Durchführung des Transfers und der Lernangebote gewährleistet werden.

Weiters ist es sinnvoll die Ziele des Transfers in Bezug auf die Nachhaltigkeit und Implementierung der Lernangebote genau zu definieren. Im Zuge der Umsetzung sind dann vor allem die Rahmenbedingungen in der jeweiligen Einrichtung bezüglich (Personal-) Ressourcen und bisherige Erfahrung mit Projekten zu beachten. Dabei ist besonders auf den Aspekt der Finanzierung sowie auf die Tatsache, dass die Unterstützungsmöglichkeiten der Transfergeberinnen in diesem Punkt begrenzt sind, hinzuweisen.

In der Durchführung des Transfers hat sich zudem gezeigt, dass es wichtig ist der Definition der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen genügend Platz einzuräumen, um Missverständnisse seitens der Transfernehmerinnen zu vermeiden.

Die Qualitätsstandards bilden eine wichtige Grundlage des Transfers. Jedoch sollte vorab geklärt werden, wie verbindlich sie für die teilnehmenden Bildungseinrichtungen sind. Darüber hinaus sollte neben der Langversion auch eine übersichtliche Kurzversion (bzw. Zusammenfassung) verfügbar sein, in denen die grundlegenden Aspekte angeführt werden. Dies würde den Transferpartnerinnen vor allem zu Beginn des Transfers helfen.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass die Weiterbildung ein Teil auf dem Weg zur Lernprozessmoderatorin darstellt. Es sollte daher geklärt werden, an wen sich der Lehrgang richtet: Ist es eine allgemeine Einführung in das Thema oder ist es eine konkrete Vorbereitung zur Durchführung der Lernangebote?

## 7. Anhänge

Im Folgenden finden sich die Evaluierungsergebnisse der Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“, der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein und Rohrbach, sowie der Mobilen IKT-Lernwerkstätten in St. Paul und Sittersdorf. Die Ergebnisse der Lernnetzwerke bzw. Lerntreffs, die im Anschluss an die learn forever-Lernangebote stattgefunden haben, werden ebenfalls kurz dargestellt. Die einzelnen Berichte sind dabei getrennt voneinander anzusehen und werden nicht in Beziehung gesetzt.

### ***7.1 Die Evaluierung der Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“***

#### **7.1.1 Die Evaluierung der einzelnen Workshops**

##### **Einleitung**

Die Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“ war in sechs Workshops unterteilt und verlief über vier Monate. Vor dem ersten Workshop wurden in einem „Einstiegsfragebogen“ die Vorkenntnisse und Erwartungen der elf Teilnehmerinnen erhoben, damit sich die Referentinnen vorab ein Bild machen und auf die Wünsche der Frauen eingehen konnten. Die einzelnen Workshops wurden in der Folge jeweils am Ende der Einheiten evaluiert. Die Fragebögen waren so aufgebaut, dass in einem ersten Teil die Lernziele des jeweiligen Workshops abgefragt wurden und in einem zweiten Teil der Gesamteindruck sowie die Rahmenbedingungen erhoben wurden. Dieser zweite Teil änderte sich jeweils nur geringfügig. Die Fragen waren meist offen formuliert und die Fragebögen wurden anschließend in einer Box gesammelt. Lediglich der erste Workshop-Fragebogen wurde über E-Mail versendet und ein paar Tage später retourniert. Dadurch war es den Teilnehmerinnen auch möglich, ausführlichere Antworten zu geben. Diese Praxis wurde danach aus Gründen der Anonymität jedoch eingestellt und durch einen herkömmlichen Fragebogen ersetzt. Die Auswertung erfolgte in zwei Etappen, jeweils nach drei Workshops. Es gab also eine Zwischenevaluierung sowie eine Endevaluierung der Weiterbildung.

Die Fragen wurden wie bereits erwähnt vorwiegend qualitativ gestellt. Diese Methode wurde gewählt, da so ein breit gefächertes Spektrum abgedeckt und die Einschätzungen der Teilnehmerinnen berücksichtigt werden konnten. Dadurch wurden die Fragen aber auch sehr unterschiedlich beantwortet.

Es waren 12 Teilnehmerinnen angemeldet, von diesen haben 11 vorab den Fragebogen retourniert. Eine der 12 Teilnehmerinnen hat insgesamt an nur 2,5 Weiterbildungstagen teilgenommen, diese daher nicht abgeschlossen, jedoch den Vorwegfragebogen ausgefüllt.

Die 12. Teilnehmerin hat diesen von ihrer Einrichtung nicht zugeschickt bekommen. Am Workshop 3 hat zusätzlich eine Teilnehmerin teilgenommen.

## **Workshop 1: Einstieg in den Lehrgang**

### **1) Eindruck von den Bedürfnissen bildungsbenachteiligter Frauen in der Weiterbildung?**

Die Teilnehmerinnen haben alle ein sehr ähnliches Bild von den Bedürfnissen bildungsbenachteiligter Frauen in der Weiterbildung. Einige denken, dass ihnen die Motivation zum Lernen fehlt (4/9) und sie daher besonders angesprochen (2/9) werden müssen. Außerdem soll ihnen gezeigt werden, dass Lernen schön ist (1/9). Zwei Teilnehmerinnen sind der Ansicht, dass die Frauen dieser Zielgruppe oft Versagensängste und wenig Selbstbewusstsein haben (2/9). Daher benötigen sie einen „sanften Einstieg“, realisierbare Ziele, individuelle Förderung (3/9) sowie eine Begleiterin, die Frauen neue Wege aufzeigt und sie unterstützt (2/9). Sie unterscheiden sich nach Ansicht einer Teilnehmerin in erster Linie von Menschen, die aktiv im Beruf stehen und dadurch mehr Zugang zu Weiterbildung haben.

### **2) Hauptursachen der Bildungsbenachteiligung**

Die Teilnehmerinnen sehen durchwegs mehrere Ursachen, die zur Bildungsbenachteiligung führen. Von allen genannt wurde das familiäre Umfeld, insbesondere im Zusammenhang mit der Familiengründung. Frauen mit Kindern sind häufiger teilzeitbeschäftigt und müssen zudem die Mehrfachbelastung von Kindererziehung, Haushalt und Beschäftigung bewältigen. Dadurch fehlt oft die Zeit und Motivation zur Weiterbildung. Eine Teilnehmerin, die diese Situation selbst erlebt hat, sieht hier die Unterstützung der Familie als entscheidenden Faktor. Außerdem müssen traditionelle Rollenbilder überwunden werden. Weiters wurden mangelnde Mobilität der Frauen (4/9) und gesellschaftliche und politische Aspekte (4/9) als Ursachen genannt. Ein entscheidender Faktor ist oft das Geld (4/9), denn „Arbeit zählt mehr als Bildung“. Zudem ist Lernen bei den betroffenen Frauen aufgrund schlechter Erfahrungen in der Schule negativ besetzt (4/9). Dadurch fehlt vielen die Motivation, an Weiterbildungen teilzunehmen (3/9).

### **3) Bedeutung des lebenslangen Lernens in unserer Gesellschaft**

Lebenslanges Lernen hat für alle Teilnehmerinnen des Workshops eine große Bedeutung und ist notwendig, „um am Ball zu bleiben“. Einige Teilnehmerinnen sehen jedoch nicht nur die vielen Möglichkeiten, die sich den Menschen dadurch bieten, sondern heben hervor, dass es sich mittlerweile um eine Pflicht handelt (4/9). Vor allem in der Arbeitswelt besteht ein gewisser Druck sich weiterzubilden, „um sich seine Chancen am Arbeitsmarkt zu sichern“. Viele hätten zudem „das Gefühl, ohne Weiterbildung den Anschluss zu verlieren“. Eine Teilnehmerin sieht das Problem, dass es in der Vielfalt der Weiterbildungsmöglichkeiten für einige schwierig ist, das passende Angebot zu finden.

#### **4) an Workshop gut gefallen**

Dem Großteil der Teilnehmerinnen (6/9) haben vor allem der Aufbau und die abwechslungsreiche Gestaltung (Gruppen-, Einzelarbeit, Präsentation, Moderation) des Workshops gut gefallen. Fünf Frauen nannten auch die vielen Methoden, die behandelt worden sind. Eine weitere Teilnehmerin hat dabei speziell die Methode des Lernflusses hervorgehoben. Darüber hinaus lobte die Gruppe auch die Referentin (1/9) und deren perfekte Vorbereitung und Planung des Workshops (3/9). Für zwei Frauen war es interessant, die anderen Teilnehmerinnen kennen zu lernen und mehr über deren Institutionen zu erfahren. Darüber hinaus wurden auch die positive Atmosphäre und der gute Lernrahmen (2/9) genannt. Die Themen und Inhalte des Workshops haben den Frauen ebenfalls sehr gut gefallen (2/9). Weiters wurden auch die Praxisorientierung (1/9) sowie die Einbeziehung der Themen in den gesellschaftspolitischen Kontext (1/9) positiv bewertet. Eine Teilnehmerin war vom Thema Selbstreflexion begeistert und meinte „genau das ist Erwachsenenbildung – selbstgesteuert Wissen aneignen.“

#### **5) an Workshop gestört**

Die meisten Teilnehmerinnen hat an diesem Workshop nichts gestört (6/9) und eine Frau machte dazu keine Angabe. Jeweils eine Teilnehmerin beklagte sich über den zu kalten Raum bzw. darüber, dass Unterkunft und Verpflegung selbst zu zahlen waren.<sup>15</sup>

#### **6) Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmerinnen**

Die Zusammenarbeit mit den anderen Teilnehmerinnen im Workshop wurde überwiegend als „sehr gut“ (8/9) beschrieben: interessant, reger und guter Austausch, offene und positive Atmosphäre, gute Leiterin, wertschätzend und kollegial, es entstand Gemeinschaft, freundlich, wohlwollend, angenehm, engagiert. Eine Teilnehmerin bezeichnete die Zusammenarbeit als „gut“, fügte jedoch hinzu, dass „sich das noch ändern kann“.

#### **7) Zufriedenheit mit der Referentin**

Alle neun Teilnehmerinnen waren mit der Referentin „sehr zufrieden“!

#### **8) Methoden der Vermittlung**

Die Methoden, mit denen die Inhalte vermittelt wurden, sind bei fast allen „sehr gut“ angekommen. Sie bezeichneten sie als klar und übersichtlich, abwechslungsreich, praxisorientiert, guten Mix aus Einzel- und Gruppenarbeit, sehr strukturiert und aufbauend, vielfältig, anregend zur selbstständigen Arbeit, hervorragend und erwachsenengerecht (8/9).

---

<sup>15</sup> Anm.: Dazu muss festgehalten werden, dass Unterkunft und Verpflegung nicht für alle Teilnehmerinnen selbst zu zahlen waren, sondern einige diese von ihrer Organisation erstattet bekommen haben und somit Unterschiede in der Gruppe bestanden haben.

Eine Teilnehmerin war bei der Beurteilung etwas zurückhaltend und schrieb: „Die Methoden waren erwachsenengerecht und entsprechen auch jenen Methoden, die ich selbst verwende.“

## 9) aus dem Workshop mitnehmen

Einigen Teilnehmerinnen wurde in diesem Workshop das Bild über die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen klar und sie haben nun auch ein besseres Verständnis und mehr Sensibilität für bildungsbenachteiligte Frauen. (4/9) Drei Teilnehmerinnen haben neue Methoden kennen gelernt, die sie in ihre zukünftige Arbeit einfließen lassen werden. Eine von ihnen nannte konkret den „Lebensfluss“. Darüber hinaus werden zwei Frauen ihnen bekannte Methoden in Zukunft auch „anders einsetzen“. Einer Teilnehmerin haben einige Präsentations- und Moderationsmethoden gut gefallen. Einige Frauen haben in diesem Workshop gelernt, dass ein strukturierter Aufbau sowie eine gute Vorbereitung wichtige Voraussetzungen für das Gelingen eines Kurses sind (3/9). Zwei Teilnehmerinnen nehmen vor allem die Erkenntnis mit, dass sie auf dem richtigen Weg sind und sehen sich in ihrer bisherigen Arbeit bestätigt und bestärkt. Zwei Teilnehmerinnen geben an, viel Neues gelernt zu haben bzw. neue Anregungen erhalten zu haben, die sicher in ihre Arbeit einfließen werden. Eine Teilnehmerin hat die Hoffnung, dass sich die Teilnehmerinnen vernetzen werden und eine andere wird in Zukunft mehr auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch achten.

## Workshop 2: Einführung in die Lernplattform moodle/ada<sup>16</sup>

### 1) Erster Eindruck der Lernplattform

Fast alle Teilnehmerinnen (9/11) hatten einen sehr positiven Eindruck der Lernplattform. Sie finden moodle auch sehr handlich, praktisch, brauchbar, gut bedienbar, übersichtlich, selbsterklärend und „gar nicht so kompliziert wie befürchtet“. Einige haben auch hervorgehoben, dass man damit sehr viel machen kann (3/11), dass aber leider die Zeit möglicherweise viel zu kurz ist, alle Funktionen durchzugehen (1/11). Eine Teilnehmerin war der Ansicht, dass die Lernplattform für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen gut geeignet ist, hingegen wird das von zwei anderen Frauen bezweifelt. Sie glauben, dass die vielen Funktionen bildungsbenachteiligte Frauen überfordern könnten. Eine Teilnehmerin war ganz begeistert und gab an, dass sie in Zukunft sicher mit der Plattform arbeiten wird. Sie ist auch der Meinung, dass der Einsatz der Lernplattform im Bildungsbereich Standard sein sollte.

---

<sup>16</sup> Bei der Lernplattform ada handelt es sich um eine Adaption der Lernplattform moodle für learn forever.

## **2) Stärken der Plattform**

Zu den Stärken der Plattform zählen nach Ansicht der Teilnehmerinnen vor allem die einfache Struktur und Handhabung (4/11) sowie der schnelle Informationsaustausch zwischen Teilnehmerinnen und Lernprozessmoderatorinnen (3/11). Zudem werden die vielen, interessanten Möglichkeiten herausgestrichen, die diese Plattform bietet (3/11). Für eine Teilnehmerin ist „das Lernen ohne fixe Präsenz“ und die damit verbundene freie Zeiteinteilung ein großer Vorteil. Eine Frau konnte zu den Stärken der Plattform keine Angaben machen, da sie die Plattform noch zu wenig kennt.

## **3) Schwächen der Plattform**

Viele Teilnehmerinnen gaben an zu wenig Erfahrung mit der Plattform zu haben, um sich über die Schwächen klar zu werden. Sie glauben, dass sich die Schwächen erst nach längerer Auseinandersetzung mit moodle herauskristallisieren werden. Zudem sind einige der Ansicht, dass die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen anfangs überfordert sein könnte und es für die Einschulung viel Zeit und Geduld bedarf (4/11). Jeweils eine Teilnehmerin hatte Probleme beim Hochladen von Dateien (da man die Datei zwischenspeichern muss) sowie bei der Erstellung der Prüfung/Quiz (kompliziert und zeitaufwendig).

## **4) am Workshop gut gefallen**

In diesem Workshop gab es zwei Aspekte, die bei den Teilnehmerinnen besonders gut angekommen sind. Zum einen die Tatsache, dass viel Zeit eingeplant wurde, um die einzelnen Funktionen auszuprobieren und zu üben (7/11). Gut gefallen hat ihnen vor allem auch, dass sie die Plattform sowohl aus Sicht der Teilnehmerin, als auch aus jener der Leiterin ausprobieren konnten (2/11). Neben der praktischen Arbeit wurde auch die Vermittlung durch die Referentin positiv (auf Wünsche eingegangen, alle Fragen hatten Platz, verständliche Sprache, Geduld, ruhige Art, super, kompetent, hilfsbereit) hervorgehoben (6/11).

## **5) am Workshop gestört**

Viele haben die ersten beiden Stunden, in denen nicht am Computer gearbeitet wurde als Zeitverschwendung gesehen (5/11) und waren darüber hinsichtlich der knapp bemessenen Zeit (2/11) auch etwas verärgert. Zudem war einer Teilnehmerin die Vorstellungsrunde zu lang. Jeweils eine Frau beklagte sich über die räumliche Situation (Blick vom Computer nicht Richtung Leinwand), eine Teilnehmerin hätte gerne weniger Theorie gehabt und einer Frau war der Workshop gegen Ende zu langatmig.

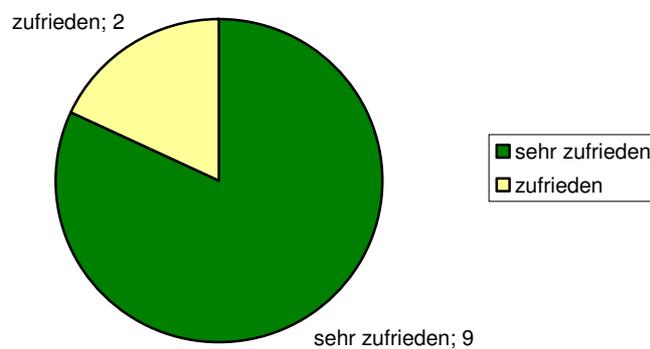
## **6) Lernplattform in die berufliche Praxis integrieren**

Der Großteil der Teilnehmerinnen kann sich vorstellen, die Lernplattform als Kommunikationsmedium einzusetzen (7/11): um Erfahrungen auszutauschen, Informationen

weiterzugeben, Diskussionen zu führen und damit sich KursteilnehmerInnen gegenseitig helfen können. Zwei Frauen sehen die Plattform auch als Übungsraum und die übrigen TeilnehmerInnen haben entweder noch keine Vorstellung (2/11) oder glauben, dass die Plattform für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen ungeeignet ist (2/11). Eine Frau machte keine Angaben.

## 7) Zufriedenheit mit Referentin

**Zufriedenheit mit der Referentin**



n=11

## 8) Methoden der Inhaltsvermittlung

Die Methoden, mit denen die Inhalte vermittelt wurden, wurden durchwegs als gut und angenehm empfunden. Dabei waren 6 Frauen sehr zufrieden (sehr gut und praxisbezogen, sehr passend, sehr angenehm, super), wobei eine der Teilnehmerinnen hervorgehoben hat, dass die Referentin „realisiert hat, dass wir Trainerinnen sind“. Die anderen 5 Teilnehmerinnen waren mit den Methoden zufrieden (gut, angenehm, o.k., in Ordnung). Hier wurde jedoch auch hinzugefügt, dass die Vorstellungsrunde zu lang war und das praktische Üben zu kurz gekommen ist. Eine Teilnehmerin meinte, dass es „klassische Methoden (d.h. nichts Neues, nichts Außergewöhnliches) waren, aber selber ausprobieren und üben ist immer gut.“

## 9) Was hat gefehlt?

Der Mehrheit der Teilnehmerinnen (7/11) hatte in diesem Workshop nichts gefehlt. Zwei Frauen hätten sich mehr Zeit zum Üben bzw. Ausprobieren gewünscht und eine Teilnehmerin bemängelte die Planung, da sie erst nach zwei Stunden am Computer arbeiten

konnten. Eine Teilnehmerin hätte zudem gerne mehr Informationen zur einfachen und schnellen Zusammenstellung von Quiz, Prüfung und Lernzielkontrolle bekommen.

### **10) Online-Funktionen von ada, die sie selbst in Kursen ausprobieren werden**

Drei Teilnehmerinnen konnten zu diesem Zeitpunkt noch nicht sagen, welche Funktionen sie ausprobieren werden. Eine Frau machte keine Angaben und eine Teilnehmerin wird vermutlich für Kurse keine Funktion verwenden, da sie der Meinung ist, dass die Lernplattform für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen ungeeignet ist. Allerdings kann sie sich vorstellen, moodle/ada als Kommunikationsforum unter Trainerinnen und Kolleginnen einzusetzen. Die restlichen 6 Teilnehmerinnen nannten folgende Funktionen: Glossar (5/11), Abstimmung (5/11), Forum (4/11), Chat (2/11), Dateien hochladen (2/11), Quiz (1/11), Aufgabenstellungen (1/11). Eine Teilnehmerin war offensichtlich so begeistert, dass sie nach Aufzählung einiger Funktionen meinte, „eigentlich alles!“

### **Workshop 3: „Lernprozesse gestalten“**

#### **1) Bild des selbstgesteuerten Lernens für der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen**

Der Ansatz des selbstgesteuerten Lernens für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen wird von allen Teilnehmerinnen als sinnvoll und positiv erachtet, „denn nur wer motiviert lernt, wird nachhaltig lernen“. Allerdings betonen einige, dass es sich dabei um einen Prozess handelt und die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen langsam in das selbstgesteuerte Lernen geführt werden muss (4/12). Eine Teilnehmerin ist der Ansicht, dass eine gute Vorarbeit in Zusammenhang mit dieser Zielgruppe besonders wichtig ist. Der Ansatz des selbstgesteuerten Lernens ist für die Teilnehmerinnen jedoch im Rahmen des lebenslangen Lernens auch für andere Zielgruppen bedeutend, vor allem um grundsätzlich nachhaltiges Lernen zu gewährleisten (3/12). Eine Teilnehmerin machte zu dieser Frage keine Angaben.

#### **2) Wichtig bei der Umsetzung der Lernarrangements „Lernen gestalten“**

Für die Teilnehmerinnen sind vor allem zwei Punkte wichtig: Einerseits legen sie darauf wert, dass genug Zeitressourcen für die Vorbereitung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ vorhanden sind (4/12). Andererseits sind sie der Meinung, dass den Teilnehmerinnen Wertschätzung, Empathie und Anerkennung entgegengebracht werden sollte (4/12). Weiters als wichtig erachtet wurde das „schrittweise durch die Räume gehen“ (2/12) sowie genügend Zeit für die Reflexion einzuplanen (2/12). Darüber hinaus wurde folgendes genannt: eine angenehme Lernumgebung schaffen, eine gezielte Methodenauswahl, einfach „alles“ (jeweils 1/12). Eine Teilnehmerin machte dazu keine Angabe.

### **3) Stärkung der Potenziale der Teilnehmerinnen**

Für den Großteil der Teilnehmerinnen werden Potenziale in erster Linie dadurch gestärkt, dass sie sichtbar und bewusst gemacht werden (6/12). Eine dieser Frauen nannte dabei konkret die Potenzialanalyse als Instrument des Sichtbarmachens. Ein weiterer Punkt ist die Stärkung des Selbstwertgefühls, das vor allem durch die Wertschätzung der Frauen erreicht werden kann (5/12). Für jeweils zwei Teilnehmerinnen ist auch die Förderung und Unterstützung sowie die Motivation der Frauen ausschlaggebend. Potenziale können darüber hinaus auch durch viel Praxis, Zeit und Geduld bzw. Veranschaulichung durch Beispiele aus dem bisherigen Leben (jeweils 1/12) gestärkt werden. Eine Teilnehmerin machte keine Angaben (das ist die gleiche, die bereits bei der ersten Frage keine Angaben machte).

### **4) Was war in diesem Workshop neu für die Teilnehmerinnen?**

Der Großteil der Frauen lernte in diesem Workshop vor allem viele/einige/ein paar neue Methoden (6/12) oder Übungen (2/12) kennen. Jeweils eine Teilnehmerin gab an, mehr über die genaue Rolle der Lernprozessmoderatorin, das didaktische Modell, den Lernprozess mit dieser Zielgruppe sowie neue Begrifflichkeiten erfahren zu haben. Für eine der Frauen war die „tiefe Analyse über die Auswirkungen kleiner Übungen im Hinblick auf das Gesamtziel <Lernkompetenz fördern>“ neu.

Jedoch machten zwei Frauen keine Angaben (was auch darauf hindeuten kann, dass sie nichts Neues erfahren haben) und zwei Teilnehmerinnen gaben dezidiert an, dass für sie in diesem Workshop „nichts“ (jeweils mit Rufzeichen!) neu war. (insgesamt also 4/12)

### **5) am Workshop gut gefallen**

Am besten in der Gruppe angekommen sind die vielen/praxisbezogenen/gut angeleiteten Methoden (6/12) zum selbst Ausprobieren (3/12). Außerdem freuten sie sich auf das Wiedersehen mit den (tollen) Teilnehmerinnen (3/12) und hoben auch das gute Lern- und Gruppenklima (3/12) hervor. Gut angekommen sind darüber hinaus auch die Trainerinnen (2/12), die Kursgestaltung (2/12), der Praxisbezug (2/12) und der Erfahrungsaustausch (2/12). Einer Teilnehmerin hat besonders die Übung „Lerncocktail“ gut gefallen, und eine andere fand das Reflektieren über die eigenen Phasen äußerst spannend. Weiters genannt wurden die vielfältigen und sorgfältigen Materialien (1/12) sowie „alles“ (1/12). Eine Frau gab an, dass ihr an dem Workshop nichts gefallen hat.

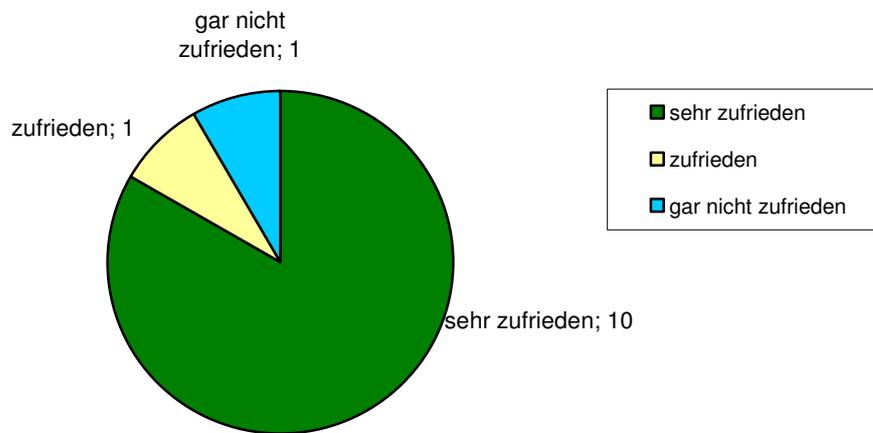
### **6) am Workshop gestört**

Die meisten Teilnehmerinnen hatten an dem Workshop nichts auszusetzen (7/12). Zwei Frauen wünschten sich mehr Zeit bzw. ein besseres Zeitmanagement und in diesem Zusammenhang auch längere (Mittags-) Pausen (1/12). Eine Frau beklagte sich zudem über die zu langen Vorstellungsrunden, vor allem da die Zeit für die Workshops sehr kurz bemessen ist. Eine Frau gab zudem an, dass die Luft in den Räumlichkeiten sehr trocken war und man dadurch schnell müde wird und die Konzentration nachlässt.

Zwei Teilnehmerinnen hatten jedoch auch Kritik am Inhalt bzw. an den Referentinnen. Eine beklagte sich darüber, dass der Schwerpunkt in diesem Workshop auf Methoden lag. Eine weitere Teilnehmerin war der Ansicht, dass die Kompetenzen der Teilnehmerinnen nicht anerkannt und wertgeschätzt worden sind.

## 7) Zufriedenheit mit den Referentinnen

### Zufriedenheit mit den Referentinnen



n=12

## 8) Methoden der Vermittlung

10 von 12 Teilnehmerinnen waren mit den Methoden der Inhaltsvermittlung sehr zufrieden (sehr verständlich, anschaulich, super, gut gewählt und vorbereitet, 1 A, interessant und begreifend). Vier Teilnehmerinnen waren zudem der Meinung, dass es eine gute Mischung aus Einzel- und Gruppenarbeit gegeben hat und drei Frauen empfanden die Methoden als praxisnah. Lediglich zwei Frauen waren weniger begeistert: Eine antwortete auf die Frage mit einem schlichten „gut“ ohne nähere Angaben zu machen und eine Teilnehmerin war der Ansicht, dass es im Workshop zu wenig Reflexion gegeben hat.

## 9) Was hat gefehlt?

Wie auch bei der Frage 6 (Was hat Sie am Workshop gestört) gaben 7/12 Frauen an, dass ihnen nichts gefehlt hat. Drei Teilnehmerinnen wünschten sich mehr Zeit bzw. längere Pausen. Eine Teilnehmerin hätte gerne Unterlagen zu den Methoden gehabt und einer Frau fehlte die Information, wie das selbstgesteuerte Lernen nun wirklich in der Praxis funktioniert. Weiters vermisste eine Teilnehmerin eine Auseinandersetzung mit den Aufgaben der Kursleitung im Gegensatz zu jenen der Lernprozessmoderation. Eine Frau hätte sich auch

mehr Engagement und Begeisterung der anderen Teilnehmerinnen in der gemeinsamen Arbeit gewünscht.

### **10) aus dem Workshop mitnehmen**

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen nimmt für ihre zukünftige Arbeit in erster Linie einige neue Methoden (6/12) und Übungen (2/12 - darunter befindet sich auch jene Teilnehmerin, die mit dem Workshop sehr unzufrieden war) mit. Zwei Frauen haben auch die Erkenntnis gewonnen, dass die Umstellung von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin möglich ist. Ihnen wurde der Unterschied klar und sie denken auch daran, in „normalen“ Kursen als Lernprozessmoderatorin aufzutreten. Weiters sehen die Teilnehmerinnen die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen aus einem neuen Blickwinkel und können sich besser in die Frauen hineindenken (2/12). Einige haben viele neue Inputs, auch von Kolleginnen, bekommen (2/12) und die Erkenntnis, dass Wertschätzung mit guter Vorbereitung beginnt (2/12) und man daher für die Vorarbeit auch genügend Zeit einplanen sollte. Eine Teilnehmerin wird die Methode „Teppich“ mitnehmen und sich auf jeden Fall Jonglierbälle kaufen. Für jeweils eine Teilnehmerin hat dieser Workshop Vorfreude auf die Arbeit geweckt bzw. die Gewissheit gegeben, dass sie auf dem richtigen Weg ist.

### **Zusammenfassung der Workshops 1-3**

Die drei Workshops wurden überwiegend positiv bewertet, allerdings gibt es offensichtlich eine Gruppe, die sehr viel Neues gelernt hat und dementsprechend begeistert ist. Im Gegensatz dazu sind ein paar Teilnehmerinnen viele Inhalte bereits bekannt. Sie geben zum Beispiel an, nichts Neues gelernt zu haben oder sehen sich einfach nur in ihrer Arbeit bestätigt und auf dem richtigen Weg.

Wenig begeistert waren die Teilnehmerinnen von den langen Vorstellungsrunden, vor allem in den Workshops 2 und 3. Sie beklagten sich darüber vor allem vor dem Hintergrund, dass die Zeit in den Workshops sehr kurz bemessen ist. Sie hätten die Zeit lieber zur praktischen Arbeit genützt.

Im Workshop 2 ist aufgefallen, dass ein Großteil der Teilnehmerinnen die ersten zwei Stunden als Zeitverschwendung empfunden haben<sup>17</sup> und sie zudem einige Zweifel haben, ob die Lernplattform für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen überhaupt geeignet ist.

Generell wurde auch bemängelt, dass es zu wenig Zeit zur Reflexion, zum gegenseitigen Austausch und für Übungseinheiten in den Workshops gegeben hat.

---

<sup>17</sup> Für diese beiden Stunden stand noch kein Computerraum zur Verfügung.

## **Workshop 4: „Werkzeuge für die Praxis“**

### **1) Modell der Mobile IKT-Lernwerkstatt**

Alle acht Teilnehmerinnen des Workshops sehen das Modell der Mobile IKT-Lernwerkstatt positiv (interessant, sinnvoll, tolles Konzept, gut durchdacht). Drei von ihnen sind der Ansicht, dass es besonders gut für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen geeignet ist und deren Bedürfnisse berücksichtigt. Dabei sieht eine Teilnehmerin die Kombination aus Selbsterfahrung und Grundlagen der IKT als besonders sinnvoll und nachhaltig. EDV wird so stärker als Kompetenzerweiterung wahrgenommen und nicht als Prüfungsinhalt. Ebenfalls erwähnt wird die Bedeutung der Mobile IKT-Lernwerkstatt für den regionalen Bereich und die Arbeit in den Gemeinden (2/8). Allerdings fügt eine der beiden Frauen auch hinzu, dass dies einen großen (vor allem zeitlichen) Aufwand darstellt und die Frage der Finanzierung berücksichtigt werden muss.

### **2) Erkenntnisse im Zusammenhang mit Lerntheorien**

Eine Teilnehmerin hat sich bisher noch nie mit Lerntheorien beschäftigt. Für sie war das gesamte Thema neu. Die anderen Frauen haben zum Teil einzelne neue Theorien kennen gelernt und alte aufgefrischt (2/8) oder sie sehen die ihnen bekannten Theorien aus einem ganz neuen Blickwinkel (4/8). Zwei Teilnehmerinnen haben zudem die Erkenntnis gewonnen, dass das selbstgesteuerte Lernen aus dem Konstruktivismus kommt und eine weitere Teilnehmerin nimmt nun die Unterschiede zwischen den einzelnen Theorien bewusster wahr.

### **3) Methoden des selbstgesteuerten Lernens für die Praxis**

Bei der Frage nach den Methoden, die sie in ihrer Praxis einsetzen werden, wurden unterschiedliche genannt. Am häufigsten wurde dabei der „Wissenstausch“ erwähnt (5/8), da die TeilnehmerInnen einerseits voneinander lernen können, Verantwortung tragen und die Selbststeuerung gefördert wird. Andererseits haben einige diese Methode bereits erfolgreich angewandt. Weiters beliebt sind die „Reflexion“ (3/8), „Impulszitate“ (3/8) und Memotechniken (3/8). Gruppenarbeiten (3/8) wurden genannt, weil sie nicht nur die Kommunikation und Teamarbeit fördern, sondern dadurch auch Präsentationen geübt werden können. Einzelarbeiten (2/8) und Lernleittexte (2/8) hingegen sind gut für die Selbstständigkeit der teilnehmenden Frauen. Darüber hinaus erachten es zwei Frauen für sinnvoll, dass die TeilnehmerInnen ihre (Lern-)Ziele selbst definieren. Um Inhalte zu wiederholen, eignen sich nach Ansicht der befragten Frauen das „Rätsel“ (2/8) sowie das „Quiz“ (1/8) am besten. Jeweils ein Mal genannt wurden das „Mindmapping“ und die „Orientierungskarte“. Schließlich gab eine Teilnehmerin noch an, dass sie „so viele Methoden wie möglich“ in ihre Arbeit integrieren möchte.

#### **4) Was war in diesem Workshop neu für die Teilnehmerinnen?**

Die Teilnehmerinnen haben in diesem Workshop vor allem auf zwei Gebieten Neues gelernt: Einerseits war ihnen die ein oder andere Lerntheorie unbekannt (6/8), davon haben zwei Frauen dezidiert die Theorie des situativen Lernens herausgehoben. Andererseits haben sie neue Methoden vermittelt bekommen (6/8), konkret genannt wurden beispielsweise die „Memotechnik“ (2/8), die „Schatzkiste“ (1/8) oder etwa „Impulszitate“ (1/8). Eine Teilnehmerin war positiv überrascht, dass viel Platz für die Klärung der Probleme des vorangegangenen Workshops eingeplant wurde und es zudem mehr Mitbestimmung für die Teilnehmerinnen gab. Das gesamte Modell der Mobile IKT-Lernwerkstatt war wiederum für eine weitere Teilnehmerin neu.

#### **5) +7) am Workshop gut gefallen**

Die gesamte Gruppe war vor allem mit der Referentin „sehr zufrieden“ (8/8). Besonders die gute Vorbereitung und Strukturierung des Workshops, sowie die hohe Kompetenz der Trainerin wurden dabei hervorgehoben. Einer Teilnehmerin hat besonders angetan, dass „die Vortragende toll aus dem Nähkästchen geplaudert hat!“ Ebenfalls gut angekommen ist die Tatsache, dass die Probleme des letzten Workshops angesprochen und diskutiert wurden. Dies hat der Stimmung in der Gruppe gut getan und den Austausch gefördert (5/8). Die Tatsache, dass sie die Möglichkeit hatten, Materialien für ihren eigenen Unterricht herzustellen, hat vielen Teilnehmerinnen ebenfalls sehr gut gefallen (5/8). Jeweils zwei Befragte zeigten sich mit der Methodenvielfalt sowie mit der Bücher- und Literaturliste, die vorgezeigt wurde, sehr zufrieden.

#### **6) +9) im Workshop gestört, gefehlt**

Die große Zufriedenheit mit dem Workshop wird auch bei den Fragen nach den negativen Aspekten unterstrichen. Alle Teilnehmerinnen gaben an, dass sie „nichts“ gestört hat. Ähnlich sind die Antworten der Frage 9, wo danach gefragt wurde, ob im Workshop etwas gefehlt hat. Hier äußerte eine Teilnehmerin lediglich den Wunsch, dass der Workshop ruhig länger hätte dauern können.

#### **8) Methoden der Vermittlung**

Alle acht Teilnehmerinnen waren mit den Methoden der Inhaltsvermittlung sehr zufrieden (didaktisch gut aufbereitet, praxisnah, toll, sehr gut, passend). Für zwei Frauen war es vor allem auch ein guter Mix und sehr abwechslungsreich. Eine weitere meinte: „Learning by doing – das ist immer gut!“

#### **10) aus dem Workshop mitnehmen**

Fast alle Teilnehmerinnen nehmen für ihre zukünftige Arbeit in erster Linie einige neue Methoden und Materialien mit (7/8). Darüber hinaus haben sie auch Ideen gewonnen, um Materialien aufzubereiten und umzusetzen (5/8). Eine Frau hat nun eine genauere

Vorstellung vom Lernarrangement „Lernen gestalten“ und wie der Umgang mit den Teilnehmerinnen aussehen soll. Zudem ist ihnen auch klar, dass die Vorbereitung mehr Zeit in Anspruch nehmen wird (1/8). Eine Teilnehmerin war von den Aktivierungsübungen wie Tanz und Jonglieren begeistert und wird sie in Zukunft in ihre Kurse einbeziehen.

### **11) Feedback-Diskussion zu Beginn des Workshops**

Obwohl die Mehrheit der Teilnehmerinnen diesen Programmpunkt als positiv und wichtig begrüßten (5/8), waren einige überraschenderweise nicht besonders glücklich. Sie waren vor allem etwas verärgert, da sie von der Sache im Vorfeld nichts wussten und daher anfangs auch keine Ahnung hatten, worum es geht (2/8).<sup>18</sup> Sie bezeichneten diese Aktion daher auch als eigenartig und überraschend. Auch wenn sich im Laufe der Diskussion einiges aufklärte, ein gewisser Beigeschmack blieb. So auch bei einer Teilnehmerin, die zwar Verständnis für die Diskussion hatte und auch deren Wichtigkeit unterstrich. Allerdings meinte sie, dass ihre Stimmung danach getrübt war (1/8). Wie bereits erwähnt war der Rest der Gruppe für die Diskussion und Aufklärung sehr dankbar, da es die Unklarheiten sowie die Unzufriedenheit aus dem Weg räumte. Zudem empfanden sie es auch für den weiteren Verlauf und vor allem für die Stimmung in der Gruppe wichtig.

### **12) Beurteilung Theorie-Praxis, Reflexion, Austausch, Atmosphäre**

Sowohl das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis, als auch das Ausmaß der Reflexion in diesem Workshop empfanden alle Teilnehmerinnen als „passend“. Den Austausch in der Gruppe sah die Mehrheit (6/8) ebenfalls als „passend“. Hingegen waren zwei Frauen der Meinung, dass „wenig Austausch“ stattgefunden hat. Sie hätten sich mehr Diskussionen gewünscht. Dementsprechend wurde auch die Atmosphäre unter den Teilnehmerinnen beurteilt. Diese empfanden vier Frauen als „sehr gut“, drei als „mittel“ und eine als „schlecht“.

## **Workshop 5: „E-Learning für Einsteigerinnen“**

### **1) Wie E-Learning der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen näher bringen?**

Für die angehenden Lernprozessmoderatorinnen ist es zunächst wichtig, die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen langsam an den Umgang mit den neuen Medien heranzuführen und die Hemmschwellen abzubauen (5/11). Dem Einstieg wird also eine besondere Bedeutung beigemessen. Dabei sollte auch auf die Sprache geachtet werden und sollten Wörter wie „blitzschnell“ vermieden werden (1/11). Zudem sollte unbedingt an den Interessen der Frauen angeknüpft werden (1/11) und sollten praxisnahe sowie humorvolle

---

<sup>18</sup> Anm.: Die Teilnehmerinnen wurden vor dem Workshop über die Lernplattform, die als Kommunikationsmedium in der Weiterbildung dient, informiert, jedoch haben diese beiden Frauen die Plattform vor dem Workshop offensichtlich nicht genutzt und daher die Information nicht erhalten.

Übungen eingesetzt werden (1/11). Eine Teilnehmerin sieht das Chatten als eine gute Möglichkeit, in das Thema einzuführen, eine andere bevorzugt den Einsatz einer Lernsoftware sowie eine generelle Nutzung der Lernplattform ada. Zwei Teilnehmerinnen machen zu dieser Frage keine Angaben und eine weitere Frau hat nicht vor, E-Learning bei der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen anzuwenden.

## **2) Einsatz der Lern-CDs bei der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen**

Wie oben bereits erwähnt wollen die Teilnehmerinnen Schritt für Schritt vorgehen und die Frauen nicht überfordern. Daher sind sie auch der Ansicht, dass der Einsatz einer Lern-CD gleich von Beginn an eine abschreckende Wirkung haben könnte (3/11). Jedoch ist der Einsatz von Lern-CDs in der zweiten Hälfte des Kurses durchaus sinnvoll, da sie eine gute Möglichkeit darstellen, das Wissen zu festigen und zu erweitern (1/11). Grundsätzlich haben sie den Eindruck, dass es sicherlich einige gute CDs gibt, aber auch viele unbrauchbare, die auch für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen ungeeignet ist (3/11). Lern-CDs müssen nach Meinung einer Teilnehmerin auf jeden Fall klar und übersichtlich sein, damit sie sinnvoll eingesetzt werden können. Eine Frau fügt hinzu, dass der Preis nicht unbedingt ausschlaggebend für die Qualität des Produktes ist. Zwei Frauen haben dazu keine Meinung, da sie die Lern-CDs nicht kennen und jede ausprobieren und sich einarbeiten müssten, um ein Urteil abgeben zu können. Eine Frau steht Lern-CDs grundsätzlich ablehnend gegenüber und meint: „Sie sind zu schwierig für Langsame und zu langweilig für Schnelle!“

## **3) Eindruck von Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten**

Der Großteil der Teilnehmerinnen sieht die Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten der Lernplattform sehr positiv (8/11). Sie bietet eine gute Möglichkeit, spielerisch Sicherheit mit dem PC und dem Internet zu erhalten. Zudem sind sie benutzerfreundlich und vielseitig. Einige dieser Frauen fügen jedoch hinzu, dass eine gründliche Einschulung notwendig sein wird und sie die Plattform daher wahrscheinlich erst in der zweiten Hälfte des Kurses einsetzen werden (4/11). Drei Teilnehmerinnen hingegen glauben, dass ada zu schwierig und der Einsatz bei dieser Zielgruppe aufgrund fehlender Vorkenntnisse nicht möglich ist.

## **4) am Workshop gut gefallen**

Die Vielfältigkeit an Möglichkeiten, die diese Plattform bietet, hat der Mehrheit der Teilnehmerinnen besonders gut gefallen (7/11). Wichtig war jedoch auch, dass sie die einzelnen Übungen selbst ausprobieren konnten (3/11). Die Teilnehmerinnen waren aber auch mit der Referentin sehr zufrieden (5/11). Sie waren der Meinung, dass sie sehr gut vorbereitet war und durch ihre ruhige, kompetente Art (5/11) eine angenehme Atmosphäre geschaffen hat (2/11). Besonders hervorgehoben wurde auch ihre Flexibilität, dass sie auf die Teilnehmerinnen eingegangen ist (3/11). Weiters genannt wurden die guten Tipps für Einstiegsübungen wie etwa das Chatduell (1/11), das Anschauungsmaterial (1/11), der spielerische Umgang mit der Plattform (1/11) sowie die neuen Aspekte, die sie in diesem Workshop kennen gelernt haben (1/11). Eine Teilnehmerin fand besonders die

unterschiedliche Perspektive spannend, in der sie zwischen der Rolle der Teilnehmerin und der Rolle der Lernprozessmoderatorin wechselten. Dadurch habe sie neue Eindrücke und Erfahrungen gewonnen.

### 5) am Workshop gestört

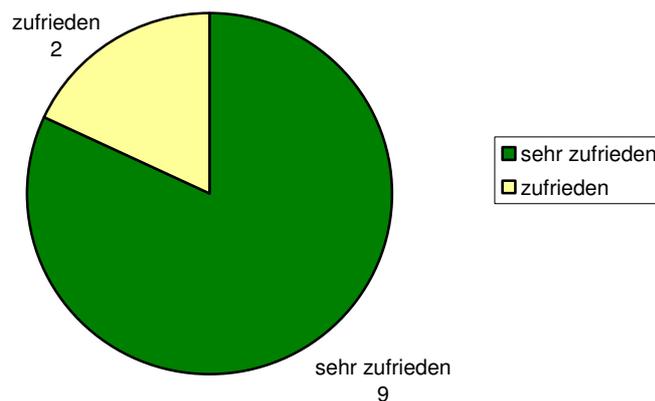
Die Teilnehmerinnen beklagten sich in erster Linie über die Rahmenbedingungen. Einerseits waren nach ihrer Ansicht das Internet bzw. der PC zu langsam (3/11), andererseits war ihnen zu kalt (2/11). Für zwei Teilnehmerinnen war der Workshop zu kurz, hingegen empfand ihn eine andere Frau als zu lang. Eine weitere beklagte den fehlenden Praxistransfer und meinte, dass sie die Inhalte nicht so schnell umsetzen kann. Einer anderen Teilnehmerin wiederum war langweilig, da sie sich mit der Plattform bereits auskannte. Lediglich zwei Frauen hatten an dem Workshop nichts auszusetzen.

### 6) E-Learning in berufliche Praxis integrieren

Die meisten Frauen werden einige Übungen übernehmen oder sie für ihre Zielgruppe adaptieren (9/11). Besonders beliebt sind die „Schnitzeljagd“, das „Forum“, die „Abstimmung“, das „Feedback“, das „Quiz“, der „Chat“ sowie die „Web Quests“. Eine Teilnehmerin wird zudem einzelne Übungen als Auflockerung integrieren. Einige fühlen sich auch motiviert und bestärkt im Tun (3/11). Sie freuen sich auf die Arbeit in den Lernarrangements „Lernen gestalten“ und in der Mobile IKT-Lernwerkstatt.

### 7) Zufriedenheit mit der Referentin

**Zufriedenheit mit der Referentin**



n=11

## 8) Methoden der Vermittlung

7 von 11 Teilnehmerinnen waren mit den Methoden der Inhaltsvermittlung sehr zufrieden (sehr gut, super, guter Mix, abwechslungsreich, praxisnah, vielfältig). Drei Teilnehmerinnen waren vor allem davon begeistert, dass sehr viel praktisch gearbeitet wurde, denn „durch praktisches Tun lernt man am PC ja sehr schnell und gut.“ Drei Frauen hingegen waren zufrieden, aber nicht unbedingt begeistert. Sie antworteten mit „ganz o.k.“ bzw. „o.k.“. Eine Teilnehmerin machte zu dieser Frage keine Angaben.

## 9) Was hat gefehlt?

Der Mehrheit der Teilnehmerinnen hat in diesem Workshop nichts gefehlt (7/11) und eine machte keine Angabe. Der Rest wünschte sich schnellere EDV-Geräte, mehr Infos über die Lernsoftware bzw. mehr Zeit, um konkrete Projekte/Aufgaben zu erstellen.

### **Zur gesamten Weiterbildung: „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“**

#### 1) Welche Lernziele erreicht

Praktisch alle Teilnehmerinnen haben in der Weiterbildung (viele) neue Methoden kennen gelernt (10/11). Die einzige, die dies nicht schrieb meinte jedoch: „Ich hatte keine Ziele, habe aber viel gelernt!“. Zusätzlich zu den Methoden ist einigen ihre Rolle als Lernprozessmoderatorin und die damit verbundenen Anforderungen klar geworden (6/11). Darüber hinaus sind sie nun mit der Lernplattform ada soweit vertraut, dass sie diese in ihre Kurse integrieren wollen (3/11). Einige haben sich im Rahmen der Weiterbildung mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen (2/11) oder mit dem Thema des selbstgesteuerten Lernens (1/11) auseinandergesetzt. Zwei Teilnehmerinnen haben ihr Lernziel erreicht, neues Material kennen zu lernen und selbst zu erstellen. Eine Frau ist nach der Weiterbildung der Aufbau und die Durchführung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ klar und nachvollziehbar. Eine weitere sieht sich nun in ihrer Arbeitsweise bestätigt.

#### 2) Behandlung aller relevanten Themen

7 von 11 Teilnehmerinnen gaben an, dass alle Themen, die sie sich erwartet hatten in der Weiterbildung auch behandelt wurden. Den restlichen vier Frauen fehlte einerseits das Thema Moderationstechniken (2/11) oder eine konkrete Kurs- und Ablaufplanung (1/11).<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Die Weiterbildung war dezidiert nicht als train-the-trainer und somit Ausbildung geplant. Dies wurde den Teilnehmerinnen zu Beginn der Weiterbildung auch präsentiert und über Flipchart-Protokoll dokumentiert. Da die Bereiche Ablaufplan und Moderationstechniken in den Bereich train-the-trainer fallen wurden sie auch nicht behandelt.

Sie waren auch der Ansicht, dass bis zum Workshop 4 zu wenig Platz für Austausch vorhanden war (1/11) und es darüber hinaus zu wenig Selbststeuerung für sie gegeben hat (1/11). Eine Teilnehmerin hätte sich das Thema „PC-Start“ gewünscht sowie Hinweise für optimale Anwendung der Lernunterlage für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen.

### **3) Veränderung des Selbstverständnisses als Trainerin**

Mehr als die Hälfte gibt an, dass sie in Zukunft stärker die Rolle der Lernprozessmoderatorin und Begleiterin in ihre Arbeit einfließen lassen wird (6/11). Zwei erachten es auch als wichtig, die Rahmenbedingungen und Lernräume zu schaffen (2/11), damit nachhaltiges Lernen möglich ist (2/11). Darüber hinaus wollen sie durch eine schrittweise Übertragung der Verantwortung an die Teilnehmerinnen das selbstgesteuerte Lernen in den Mittelpunkt stellen (2/11) und weg kommen vom skriptenorientierten Vortrag (1/11). Ihnen ist jedoch auch bewusst, dass sich die Vor- und Nacharbeit durch diesen Ansatz erhöht (3/11). Zwei Teilnehmerinnen haben nach dieser Weiterbildung die Gewissheit, dass sie mit ihren Gruppen bereits selbstgesteuert arbeiten. Eine Teilnehmerin gibt an, dass sich ihr Selbstverständnis als Trainerin nicht verändert hat.

### **4) an Weiterbildung gestört**

Vier Teilnehmerinnen hat an dieser Weiterbildung nichts gestört. Von dieser Gruppe gab eine an, dass speziell nach der Feedback Diskussion alle Unklarheiten ausgeräumt waren und sie nichts mehr zu bemängeln hatte. Einige zeigten sich von den vielen Feedbackrunden (4/11), dem Lerntagebuch (2/11) und den Vorstellungsrunden (2/11) genervt. Dazu meinte eine Teilnehmerin, dass die Zeit sowieso sehr knapp bemessen war und man die Zeit besser hätte nutzen können. Zwei Teilnehmerinnen beklagten sich über die selbst zu bezahlenden Kosten für die Fahrt und Unterkunft. Weiters störten die Frauen die Zeiten der Workshops im Dezember und Februar, da sie in die Ferien fielen (1/11), die inhomogene Gruppe und damit verbundenen unterschiedlichen Zugänge und Erwartungen (1/11) sowie die negativen Gruppendynamikprozesse und deren Folgen (1/11).

### **5) an Weiterbildung gut gefallen**

Ein Großteil der Teilnehmerinnen war mit der Zusammenarbeit und der Atmosphäre in der Gruppe sehr zufrieden (8/11). Sie waren auch der Meinung, dass es interessant war mit Frauen aus unterschiedlichen Einrichtungen diese Weiterbildung zu besuchen. Weiters hat ihnen gefallen, dass sie viele unterschiedliche neue Methoden kennen gelernt haben, die sie auch in ihrer weiteren Arbeit einsetzen werden (5/11). Darüber hinaus lobten sie auch die Referentinnen und deren Kompetenz (5/11). Speziell hervorgehoben wurde auch die Leitung der Weiterbildung (5/11) sowie die gute Organisation und Durchführung (3/11). Zwei Teilnehmerinnen hat das Kennen lernen und Arbeiten mit der Lernplattform ada gut gefallen (2/11) und drei Frauen waren mit dem guten Timing und dem genauen Kursablauf sehr

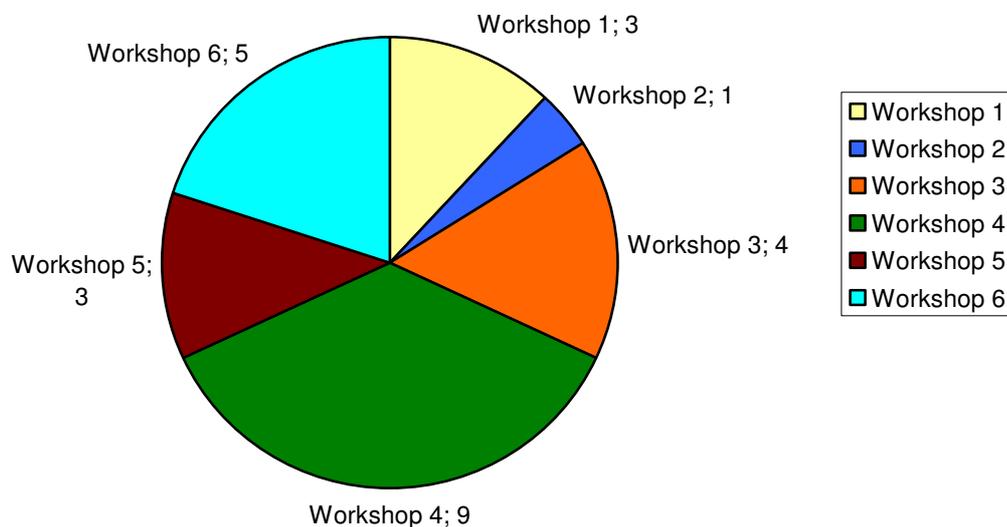
zufrieden (3/11). Jeweils eine Teilnehmerin lobte den Umgang mit Kritik, die Methode der Vermittlung, den handlungsorientierten Ansatz sowie die beiden Orte (nowa und St.Virgil), an denen die Workshops stattgefunden haben. Eine Teilnehmerin war besonders vom Workshop „Werkzeuge für die Praxis“ begeistert.

### 6) Was war neu in der Weiterbildung

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen hat in dieser Weiterbildung vor allem neue Methoden und Übungen kennen gelernt (8/11). Darüber hinaus hatten einige erstmals mit der Lernplattform und E-Learning zu tun (3/11). Die Definition der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen, die Sichtweise auf diese sowie der Umgang mit bildungsbenachteiligten Frauen waren für drei Teilnehmerinnen neu. Weiters haben einige auch viel über die Hintergründe von learn forever, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt erfahren (3/11). Jeweils eine Person nannte folgende Aspekte, die für sie neu waren: Vieles selbst ausprobieren können, verschiedene tolle Kursleiterinnen, Weiterbildung an verschiedenen Kursorten, Lerntheorien, neue Perspektiven kennen gelernt sowie gemeinsames Erstellen von Materialien.

### 7) Welcher Workshop hat am meisten gebracht?

**Welcher Workshop hat am meisten gebracht?**



n=11

Bei der Frage nach jenem Workshop, der ihnen am meisten gebracht hat, wurden von den Teilnehmerinnen zumeist mehrere genannt: 9 von 11 Teilnehmerinnen hat mitunter der Workshop „Werkzeuge für die Praxis“ am meisten gebracht hat. Zur Begründung gaben sie an, dass sie glauben die Inhalte des Workshops am besten umsetzen zu können. Zudem haben sie viele neue Inputs erhalten und Methoden kennen gelernt. Die Tatsache, dass sie eine Lerneinheit planen konnten, war ebenfalls ein Grund, warum der Workshop so gut angekommen ist. Darüber hinaus waren die Teilnehmerinnen auch von der Referentin begeistert. Der Abschlussworkshop 6 war bei den Teilnehmerinnen ebenfalls sehr beliebt (5/11). Hier waren vor allem die Nachhaltigkeit der Erkenntnisse sowie der reflektierte Austausch ausschlaggebend. Aufgrund der Möglichkeit die Methoden anzuwenden und auszuprobieren hat den Frauen auch der Workshop 3 „Lernprozesse gestalten“ gut gefallen (4/11). Der Einstiegsworkshop und die Auseinandersetzung mit der Lernbiografie und den Lernbedingungen sind ebenfalls gut angekommen (3/11). Den Workshop 2 (1/11) und besonders der Workshop 5 (3/11) zum Thema Lernplattform ada/moodle war für einige ebenso interessant.

## **8) Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen nach der Weiterbildung**

Das Bild der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen ist für einige im Laufe der Weiterbildung klarer, runder und verständlicher geworden (3/11). Sie sehen die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen als vielfältig an und glauben, dass es mehrere Gründe dafür gibt, warum Menschen zu bildungsbenachteiligten Personen werden (2/11). Weiters gaben die Teilnehmerinnen an, dass in den meisten Fällen das mangelnde Selbstbewusstsein (2/11) oder die fehlende Lust am Lernen (1/11) dafür ausschlaggebend ist, dass sie sich vom Lernen abwenden. Sie heben auch den Förderbedarf und die besonderen Bedürfnisse bildungsbenachteiligter Frauen hervor (3/11). Eine Teilnehmerin meint auch, dass sie sich gut in die Lage Lernungewohnter hineinversetzen kann, da sie sich in der Zeit, nachdem sie ihre Kinder bekam, auch zu dieser Gruppe zählte. Eine Frau meinte: „Es gibt keine lernungewohnten Frauen, höchstens Frauen, welche ihr Lernen nicht reflektieren.“

## **9) Welche Inhalte in Arbeit umsetzen**

Die meisten Teilnehmerinnen gaben an, einige Methoden und Übungen in ihre Arbeit integrieren zu wollen (6/11). Darüber hinaus wollen einige auch die Lernplattform ada oder zumindest Teile davon verwenden (4/11). Zwei Frauen werden in Zukunft auch mit der Potenzialanalyse arbeiten und drei weitere Teilnehmerinnen sind vom Konzept des Lernarrangements „Lernen gestalten“ begeistert. Weiters werden sie die Methoden der Selbststeuerung (1/11) sowie die Inhalte des vierten Workshops (1/11) umsetzen. Jeweils einer Teilnehmerin hat das Jonglieren bzw. das Lerntagebuch gut gefallen.

## 10) Worauf sie verzichten können

Auch wenn eine Teilnehmerin wie oben erwähnt das Lerntagebuch als eine gute Sache empfand, viele könnten darauf verzichten (5/11). Ebenso verhält es sich mit den Feedbackfragebögen und Reflexionen (7/11). Auch die sich immer wiederholenden und zu langen Vorstellungsrunden waren für die Gruppe ein Ärgernis (3/11). Einer Teilnehmerin war der Teil der Lernplattform ada zu lang, da bereits viele Vorkenntnisse vorhanden waren. Sie betont aber, dass die Referentin das trotzdem sehr gut gemacht hat. Eine weitere Frau konnte mit dem zweiten Teil von ada nichts anfangen und für eine andere waren einige Übungen überflüssig. Lediglich eine Teilnehmerin gab an, dass sie auf nichts in dieser Weiterbildung verzichten könnte.

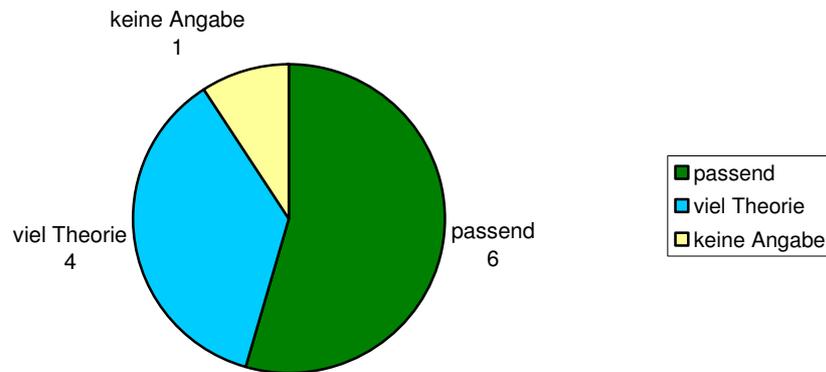
## 11) Zufriedenheit mit einzelnen Komponenten

Zufriedenheit mit Referentinnen



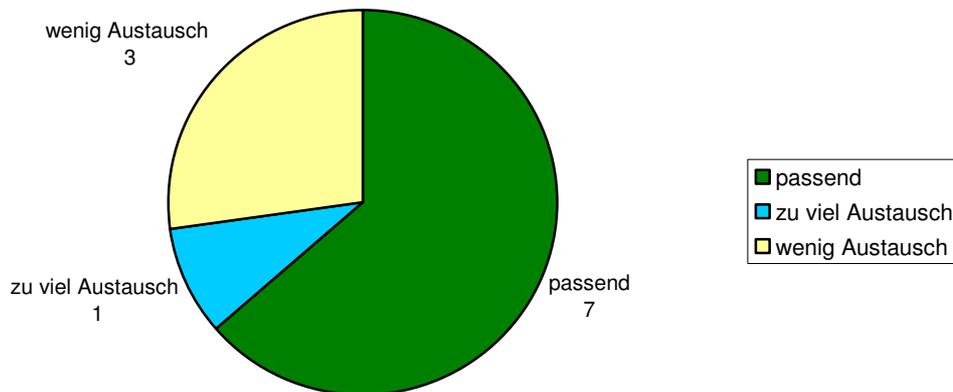
n=11

**Verhältnis zwischen Theorie und Praxis**



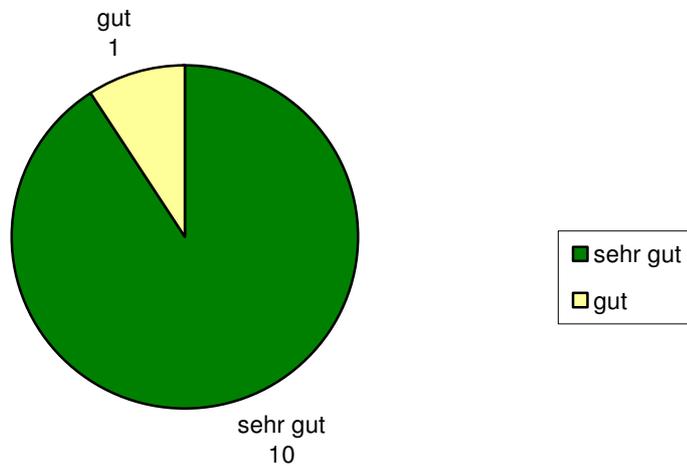
n=11

**Austausch unter Teilnehmerinnen**



n=11

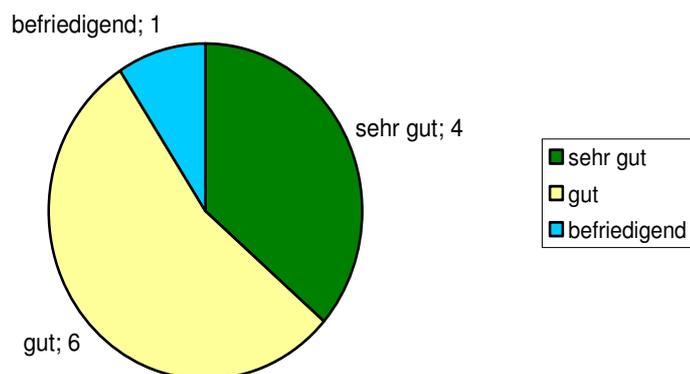
### Atmosphäre unter den Teilnehmerinnen



n=11

### 12) Beurteilung der Weiterbildung durch Schulnoten

#### Beurteilung der Weiterbildung



n=11

Durchschnittsnote= 1,7

### **13) was aus Weiterbildung mitnehmen**

Der Großteil der Teilnehmerinnen nimmt vor allem (viele) neue Methoden und Übungen mit, die sie auch für andere Zielgruppen adaptieren und einsetzen wollen (9/11). Einige schätzen auch die tollen Bekanntschaften und Kontakte, die sie in dieser Weiterbildung geschlossen haben (4/11). Andere wiederum sind motiviert als Lernprozessmoderatorin zu arbeiten und das Lebenslange Lernen stärker zu berücksichtigen (3/11). Drei Teilnehmerinnen heben die Wichtigkeit konstruktiven Feedbacks hervor sowie die Tatsache, dass Störungen immer berücksichtigt und ernst genommen werden müssen. Einige haben neue Ideen und Anregungen gefunden oder sehen nun gewisse Dinge aus einem anderen Blickwinkel (2/11). Eine Teilnehmerin nimmt das Verständnis für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sowie ein klares Bild von der Rolle der Lernprozessmoderatorin mit, eine andere wird in Zukunft auch stärker auf die Lernumgebung in ihren Kursen achten.

### **14) ... sonst noch**

Einige Teilnehmerinnen bedankten sich (4/11), lobten die gute Organisation (4/11) sowie die gesamte Weiterbildung (2/11). Zwei waren der Meinung, dass in Zukunft auf eine homogene Teilnehmerinnengruppe geachtet werden sollte. Drei Frauen hatten nichts mitzuteilen und machten keine Angaben.

### **7.1.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“**

Die gesamte Weiterbildung wurden von den elf Teilnehmerinnen (an einem Workshop hat auch eine weitere Mitarbeiterin aus einer learn forever-Partnereinrichtung teilgenommen) mit einer durchschnittlichen Schulnote von 1.7 durchwegs positiv bewertet. Allerdings gibt es innerhalb der Gruppe der Teilnehmerinnen Unterschiede. Ein Teil scheint von den Workshops stark profitiert und inhaltlich viel Neues gelernt zu haben. So war für sie die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen neu und auch das Konzept des Lernarrangements „Lernen gestalten“ sowie der Mobile IKT-Lernwerkstatt war ihnen bis zur Weiterbildung unbekannt. Sie haben bis dahin auch mit Themen wie dem Lebenslangen Lernen oder den Lerntheorien eher weniger auseinandergesetzt. Bei dieser Gruppe der Teilnehmerinnen findet eine Wandlung von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin sicherlich in stärkerem Ausmaß statt. Sie erkennen die Wichtigkeit einer guten Vor- und Nachbereitung eines Kurses, auch in Hinblick auf die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobile IKT-Lernwerkstatt. Die zweite Gruppe hingegen ist mit der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen und den Inhalten der Workshops bereits vertraut und sieht diese Weiterbildung vor allem als Auffrischung und Bestätigung ihrer bisherigen Arbeitsweise.

Obwohl fast alle Teilnehmerinnen auf die Frage, was sie aus den einzelnen Workshops mitnehmen, die verschiedenen Methoden und Übungen genannt haben, gibt es auch hier Unterschiede. Ein Teil hat viele Methoden neu gelernt und nimmt zudem andere inhaltliche Aspekte mit. Im Gegensatz dazu sind es für die andere Gruppe nicht unbedingt neue Methoden, es verändert sich lediglich die Sichtweise auf diese oder sie erkennen neue Möglichkeiten sie einzusetzen. Darüber hinaus haben ihnen in der Weiterbildung vor allem der Umgang mit Kritik sowie die Feedback-Diskussion am Beginn des vierten Workshops gefallen. Sie betonen danach auch immer wieder, wie wichtig es ist, Störungen in der Gruppe zu berücksichtigen und den TeilnehmerInnen Wertschätzung entgegenzubringen. Es ist vor allem dieser Aspekt, den sie aus der Weiterbildung mitnehmen und in ihre weitere Arbeit einbringen wollen. In Zusammenhang mit dieser Aussprache zu Beginn des vierten Workshops ist vielleicht auch erwähnenswert, dass nicht alle damit glücklich waren. Jene, die von den Problemen zuvor nichts mitbekommen haben und mit dem Verlauf der Weiterbildung sehr zufrieden waren, fühlten sich überrumpelt. Sie empfanden die Diskussion anfangs „eigenartig und überraschend“.

Interessant ist sicher auch, dass die Atmosphäre trotz dieser Vorfälle durchwegs als „sehr positiv“ (8/11) bewertet wurde. Die Referentinnen, die Organisation und die Leitung der Weiterbildung wurden vom Großteil der Frauen gelobt.

Im Verlauf der Weiterbildung hat sich unter jenen Teilnehmerinnen, die noch keine Erfahrungen mit bildungsbenachteiligten Frauen hatten, das Bild von der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen gefestigt. Der Großteil hat nun ein klareres und runderes Bild, jedoch gibt es die eine oder andere kritische Aussage zu diesem Thema, speziell zum

Begriff „lernungewohnt“. Eine Teilnehmerin meint dazu: „Es gibt keine lernungewohnten Frauen, höchstens Frauen, welche ihr Lernen nicht reflektieren.“

Der Workshop 4 „Werkzeuge für die Praxis“ ist bei den Teilnehmerinnen am besten angekommen, da sie der Meinung sind, dass sie die Inhalte am besten umsetzen können und die Möglichkeit bekamen, eine Lerneinheit selbst zu planen. Darüber hinaus waren sie auch von der Referentin begeistert. Allerdings fand im Rahmen dieses Workshops auch die Feedback-Diskussion statt, die für einige Frauen sehr entscheidend war. Daher könnte es sein, dass die Teilnehmerinnen teilweise auch aus diesem Grund von Workshop 4 einen positiveren Eindruck haben als von den übrigen. Die beiden Workshops zur Lernplattform ada/moodle wurden von den Frauen sehr unterschiedlich wahrgenommen. Einige kannten die Plattform schon und langweilten sich zwischendurch, andere finden E-Learning für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sowieso unbrauchbar und haben daher auch nicht vor damit zu arbeiten. Einige wiederum sind durchaus begeistert und werden in Zukunft zumindest einige Funktionen in ihr Programm einbauen. In Bezug auf die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen sind jedoch auch sie etwas skeptisch und haben die Befürchtung, dass die Frauen zunächst überfordert sein könnten. Daher erwägen sie die Nutzung von ada/moodle eher in der 2.Hälfte des Lernarrangements „Lernen gestalten“.

Während die Frage nach den positiven Aspekten sehr unterschiedlich beantwortet wurde, waren die Kritikpunkte an den Workshops und der Weiterbildung insgesamt eher einheitlich. Gerade wegen der knapp bemessenen Zeit waren den Teilnehmerinnen die vielen und vor allem langen Vorstellungs- und Feedbackrunden (inkl. Lerntagebuch) ein Ärgernis. Ein bis zwei Teilnehmerinnen beklagten sich immer wieder darüber, dass sie die Kosten für Fahrt und Unterkunft selbst aufbringen mussten. Einige waren auch damit unzufrieden, dass es sich um eine inhomogene Gruppe mit unterschiedlichen Erwartungen handelte und schlugen vor, in Zukunft bei der Zusammensetzung der Teilnehmerinnen mehr darauf zu achten. Interessant ist hier sicherlich auch, dass auf der anderen Seite mehrere Frauen hervorhoben, dass sie in dieser Weiterbildung Kontakte mit Kolleginnen aus interessanten Einrichtungen knüpfen konnten. Sie bewerteten die Heterogenität der Gruppe demzufolge als positiv.

Wie bereits erwähnt, waren es in den Workshops immer wieder recht unterschiedliche Dinge, die den Teilnehmerinnen besonders gut gefallen haben. Öfters genannt wurden neben den guten Referentinnen auch die verschiedenen Übungen und Methoden. Folgerichtig gaben auch alle an, dass sie ihr Lernziel „neue Methoden kennen zu lernen“ erreicht haben. Jene für die das Konzept von Lernmoderatorin und Lernarrangement „Lernen gestalten“ / Mobile IKT-Lernwerkstatt sowie die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen neu waren, sind auch mit dem, was sie über diese Themen gelernt haben sehr zufrieden.

Zusammenfassend kann nun gesagt werden, dass die Weiterbildung grundsätzlich von allen Teilnehmerinnen positiv bewertet wurden. Besonders profitiert haben jene, die eher geringe Vorkenntnissen bezüglich der behandelten Themen mitgebracht haben und dadurch viel Neues gelernt haben. Die andere - auf diesem Gebiet erfahrene - Gruppe unterteilt sich einerseits in jene, die ihre Kritik offen äußerten und mehr Wertschätzung und Raum für Diskussionen sowie Austausch forderten. Andererseits kann man auch aus der

Beantwortung der Fragen bei einigen schließen, dass sie in der Weiterbildung wenig Neues gelernt haben, sondern vielmehr andere Blickwinkel und Interpretationen entdeckt haben und sich in ihrer bisherigen Arbeit bestätigt sehen.

## 7.2 Die Evaluierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und des Lerntreffs in Hallein

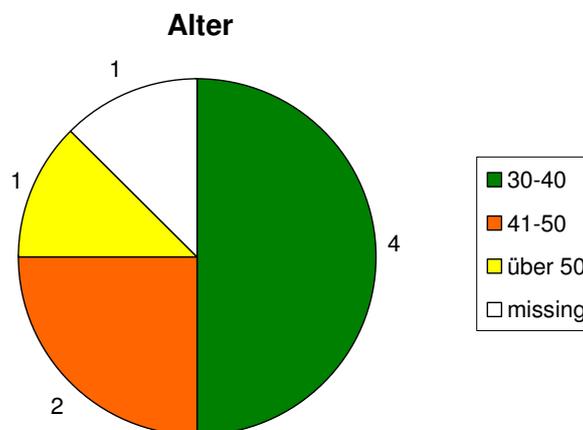
### 7.2.1 Evaluierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein

8 Teilnehmerinnen

#### Beschreibung der Teilnehmerinnen

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen des Lernarrangements „Lernen gestalten“ lag bei 42 Jahren. Die jüngste war 33 Jahre und die älteste 52 Jahre alt. Die Hälfte der Frauen (4/8) war zwischen 30 und 40 Jahre alt. Eine Frau machte über ihr Alter keine Angaben.

Grafik 1: Alter der Teilnehmerinnen



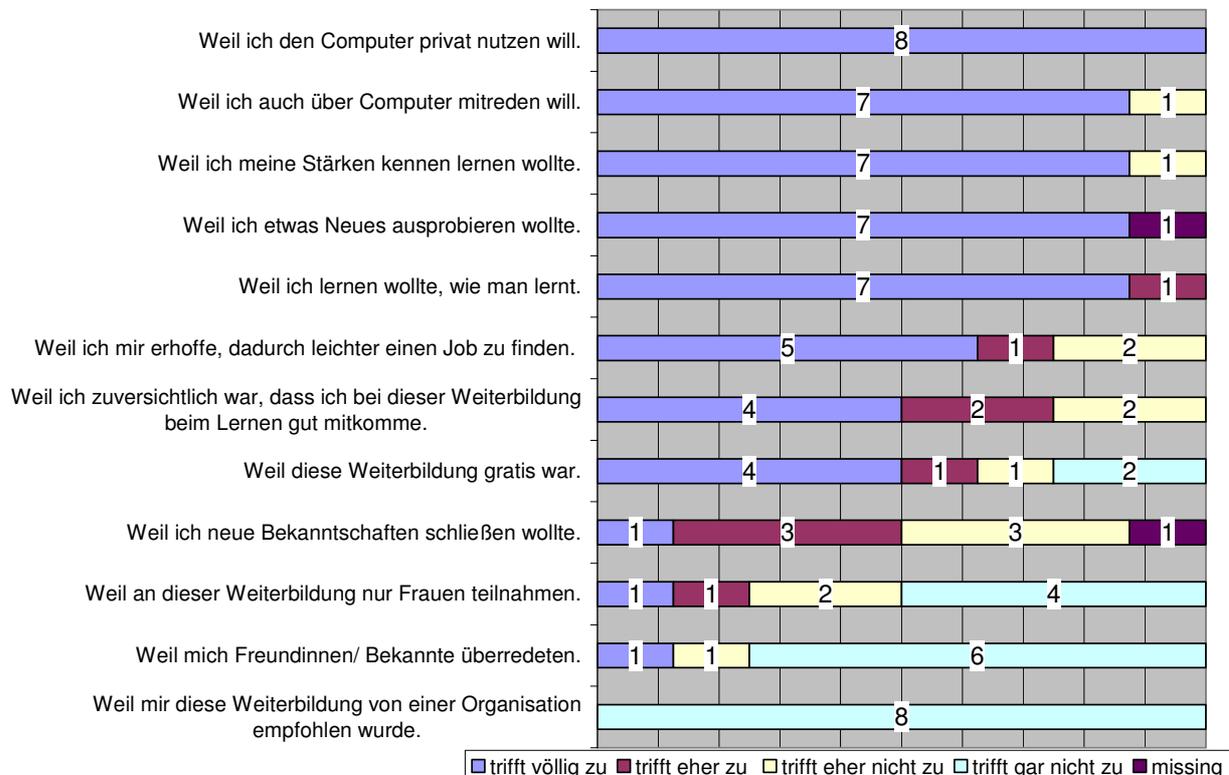
Der Großteil der Frauen (6/8) verfügt über einen Lehrabschluss und eine Frau hat eine Fachschule ohne Matura absolviert. Eine Teilnehmerin machte zu ihrer Schulbildung keine Angaben. Von den acht Teilnehmerinnen lebt eine Frau alleine, zwei Frauen haben zwar keinen Partner leben aber gemeinsam mit ihren Kindern in einem Haushalt und die Mehrheit der Frauen (5/8) lebt sowohl mit Partner als auch mit ihren Kindern in einem gemeinsamen Haushalt. Der Großteil der Frauen war zum Zeitpunkt des Lernarrangements „Lernen

gestalten“ in Hallein nicht erwerbstätig, lediglich eine arbeitet Vollzeit, zwei Teilnehmerinnen sind Teilzeit beschäftigt und eine Frau gibt an, unbefristet berufsunfähig zu sein, jedoch nebenbei geringfügig zu arbeiten. Jeweils eine Teilnehmerin ist befristet berufsunfähig, Hausfrau bzw. in Karenz. Eine Frau hat diese Frage nicht beantwortet. Fast alle Frauen gaben an, aus der Zeitung von dem Lernarrangement „Lernen gestalten“ (7/8) erfahren zu haben, nur eine Teilnehmerin wurde von einer/m FreundIn oder Bekannten informiert.

### Motive für die Teilnahme

Wie in folgender Grafik ersichtlich sind die stärksten Teilnahmemotive „den Computer privat nutzen“ (8/8) bzw. „über den Computer mitreden zu wollen“ (7/8). Aber nicht nur das Erlangen von Computerkenntnissen war für die Frauen entscheidend, auch das „kennen lernen ihrer Stärken“ (7/8) spielte bei der Wahl der Weiterbildung eine Rolle. Auch „etwas Neues ausprobieren“ und „Lernen lernen“ waren für die Frauen wichtige Motive, am Lernarrangement „Lernen gestalten“ teilzunehmen. Die Entscheidung zur Teilnahme wurde von den Frauen vorwiegend selbst getroffen. Keine von ihnen gab an, von einer Einrichtung wie etwa das AMS vermittelt worden zu sein, und lediglich eine Teilnehmerin wurde von Freunden oder Bekannten überredet.

Grafik 2: Motive für die Teilnahme

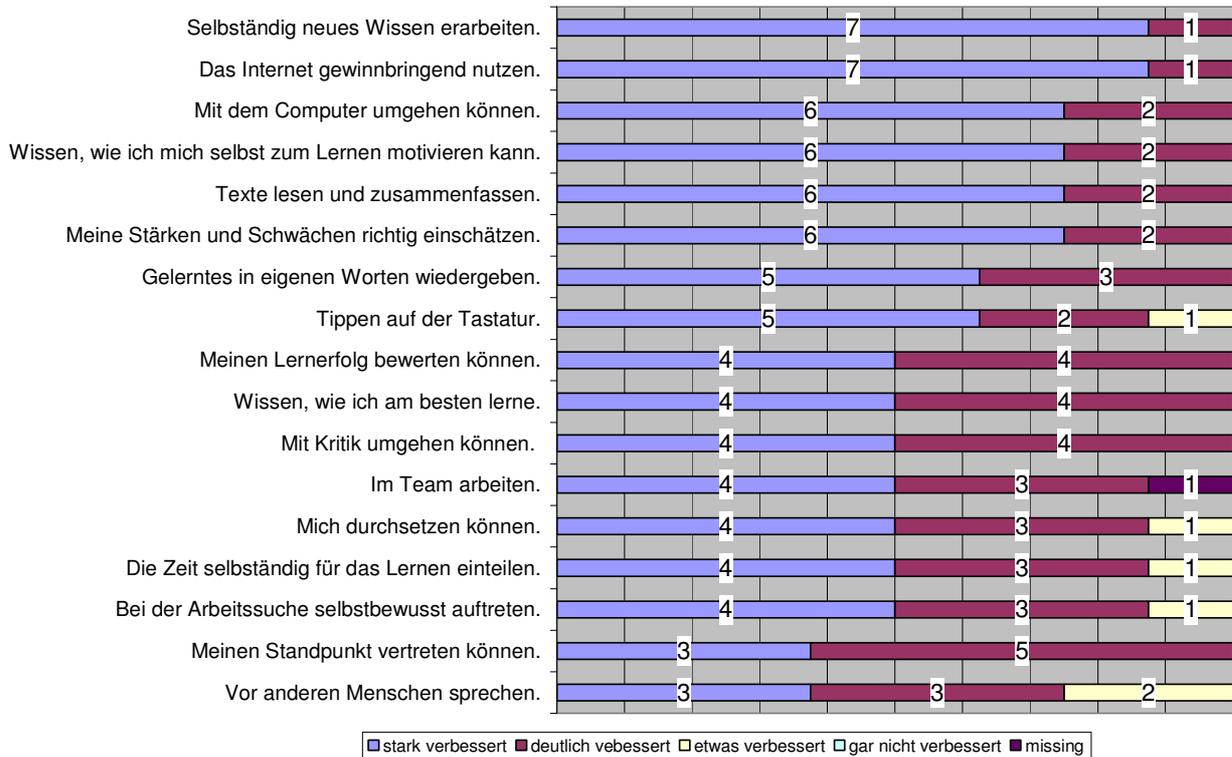


## **Verbesserte Fähigkeiten: IKT und soziale Kompetenzen**

Die Teilnehmerinnen wurden gebeten, die Verbesserung ihrer Fähigkeiten durch die Weiterbildung einzuschätzen. Dafür wurden Aussagen formuliert, die Verbesserungen im Bereich der IKT-Kenntnisse und im Bereich der sozialen Kompetenzen beschreiben. Die Teilnehmerinnen konnten angeben, ob sich ihre jeweiligen Fähigkeiten „stark verbessert“, „deutlich verbessert“, „etwas verbessert“ bzw. „gar nicht verbessert“ haben.

Dabei zeigt sich, dass die Mehrheit der Frauen sich bei jeder der abgefragten Fähigkeiten entweder stark oder deutlich verbessert hat. Besondere Fortschritte machten die Teilnehmerinnen im Bereich „selbstständig neues Wissen erarbeiten“ und im Umgang mit dem Internet (jeweils 7/8 stark verbessert, 1/8 deutlich verbessert). Starke Verbesserungen gab es auch in der Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen (6/8 stark verbessert), im Lesen und Zusammenfassen von Texten (6/8 stark verbessert) und im allgemeinen Umgang mit dem Computer (6/8 stark verbessert). Darüber hinaus wissen viele nun auch, wie sie sich selbst zum Lernen motivieren (6/8 stark verbessert). Die sozialen Fähigkeiten wie „im Team arbeiten“, „mit Kritik umgehen“ oder „sich durchsetzen“ haben dagegen die Hälfte der Frauen stark verbessert. Damit finden sich diese Fähigkeiten im unteren Mittelfeld, wie der Grafik zu entnehmen ist. „Meinen Standpunkt vertreten können“ und „Vor anderen Menschen sprechen“ haben im Vergleich die wenigsten im Verlauf des Lernarrangements „Lernen gestalten“ stark verbessert (3/8). Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass diese Fähigkeiten sich nur langsam verbessern können. Jedoch haben alle Teilnehmerinnen große Fortschritte gemacht und ihre Fähigkeiten, im sozialen und IKT-Bereich, verbessert.

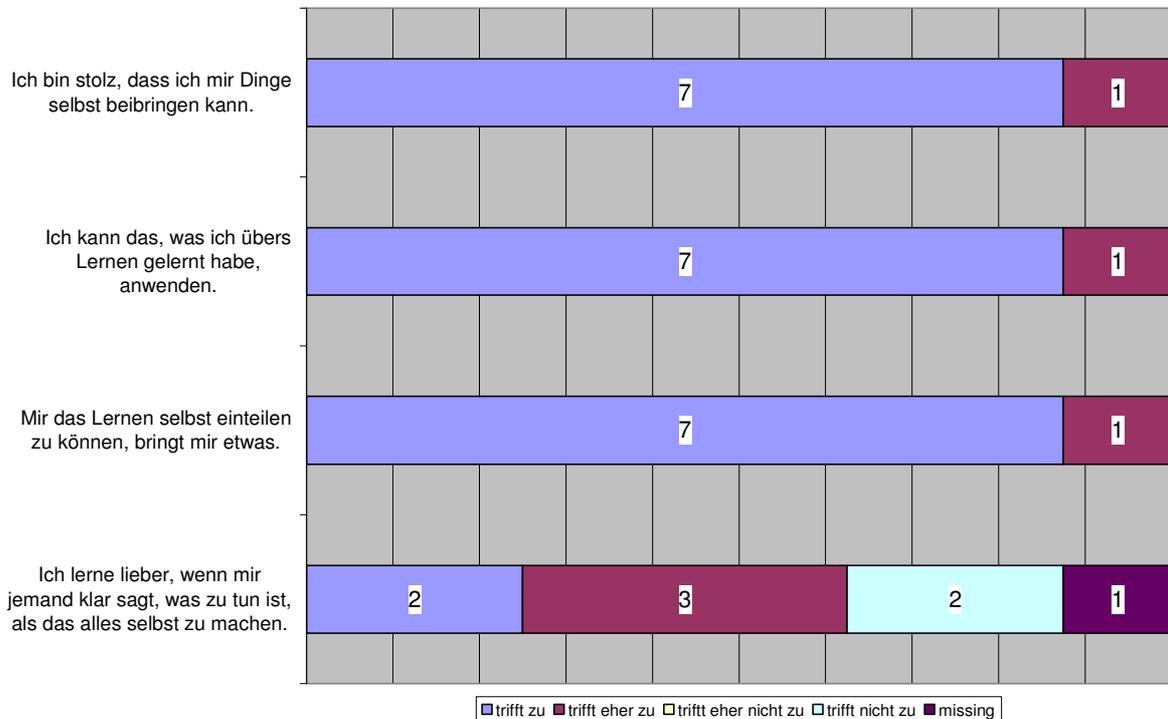
Grafik 3: IKT und soziale Kompetenzen



### Lernkompetenzen

Das Lernarrangement „Lernen gestalten“ legt ein Hauptaugenmerk darauf, die Lernkompetenzen der Teilnehmerinnen zu verbessern und damit eine gute Grundlage für weiteres Lernen zu schaffen. Die Teilnehmerinnen stimmen dabei den Aussagen „Ich bin stolz, dass ich mir Dinge selbst beibringen kann“, „Ich kann das, was ich über das Lernen gelernt habe, anwenden“ und „Mir das Lernen selbst einteilen zu können, bringt mir was“ zu. Sie sind also stolz, selbstständig lernen zu können. Allerdings scheinen einige dies noch nicht verinnerlicht zu haben, da nur 5 von 8 Teilnehmerinnen der Aussage zustimmen: „Ich lerne lieber, wenn mir jemand klar sagt, was zu tun ist, als das alles selbst zu machen“. Ihnen ist es also noch immer lieber, wenn sie Arbeitsanweisungen von den TrainerInnen bekommen und sich nicht selbst darum kümmern müssen.

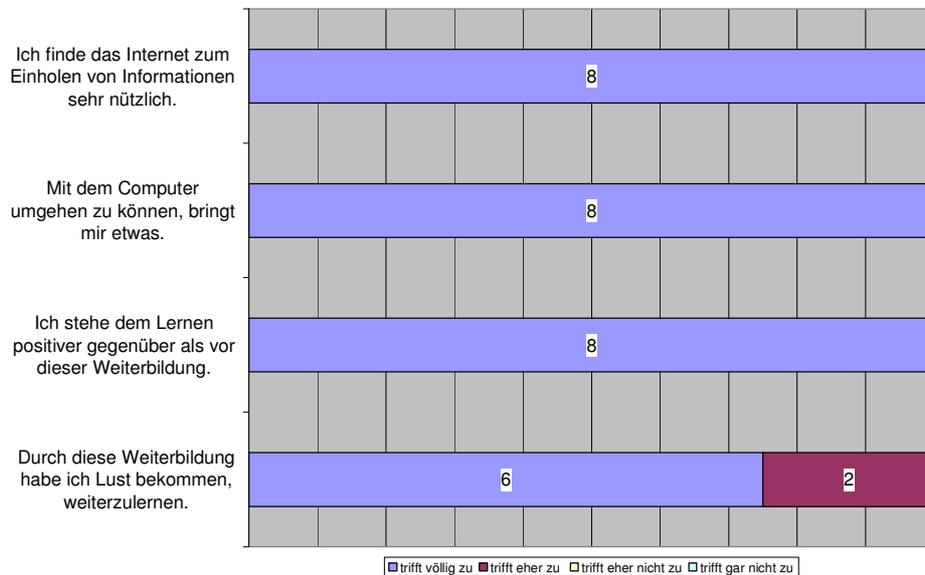
Grafik 4: Wirkung der Lernkompetenzen



### Wirkung des Lernarrangements „Lernen gestalten“

Ein Ziel der Lernarrangements „Lernen gestalten“ ist es, die Teilnehmerinnen zum Weiterlernen zu animieren und wieder Freude am Lernen zu gewinnen. Ob nun eine nachhaltige Wirkung erzielt werden konnte, lässt sich aus Grafik 5 ableiten. Dabei sind sich die Teilnehmerinnen bei drei der vier Aussagen einig und geben ihre volle Zustimmung. Sie sehen den Umgang mit dem Computer als wichtig und für die Zukunft nützlich an und werden nach Möglichkeit das Internet stärker in Anspruch nehmen, um Informationen einzuholen. Auch dem Lernen stehen sie nun positiver gegenüber und der Großteil hat auch Lust bekommen weiterzulernen (6/8 trifft völlig zu, 2/8 trifft eher zu).

Grafik 5: Wirkung der Lernarrangements „Lernen gestalten“



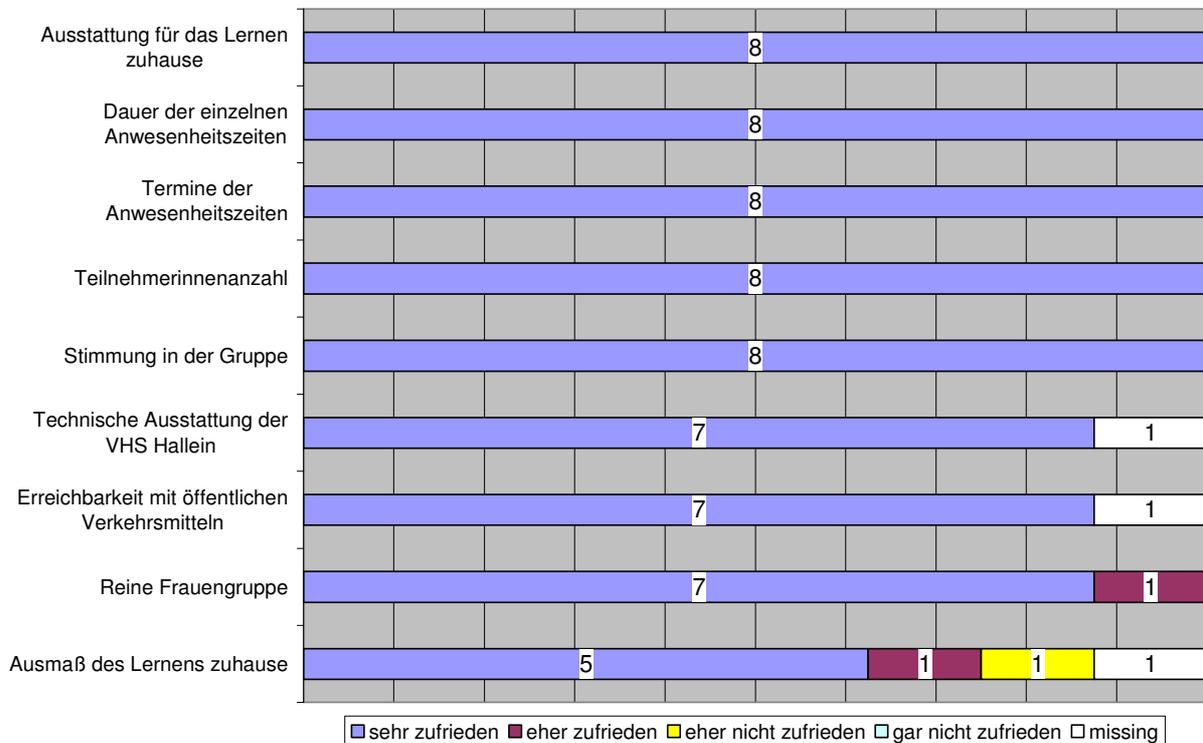
Alle acht Frauen sind darüber hinaus der Meinung, dass sich ihre beruflichen Chancen durch die Weiterbildung verbessert haben. (5 „ja“, 3 „eher ja“ auf die Frage „Glauben Sie, dass sich Ihre beruflichen Chancen durch diese Weiterbildung verbessert haben?“)

### Zufriedenheit der Teilnehmerinnen

Alle Teilnehmerinnen des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein waren mit der Weiterbildung „sehr zufrieden“ und fühlten sich nach eigenen Angaben „gerade richtig gefordert“.

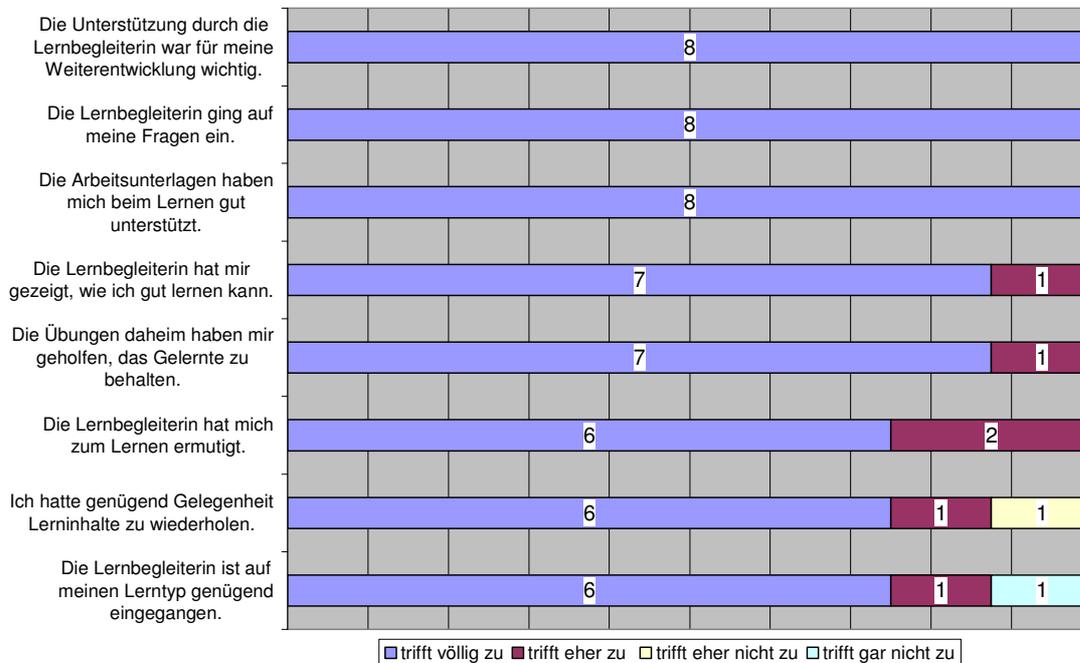
Wie die allgemeine Zufriedenheit war auch die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen sehr groß, wie die nachfolgende Grafik zeigt. Besonders zufrieden waren die Teilnehmerinnen mit der „Ausstattung für das Lernen zuhause“, der „Dauer und den Terminen der Anwesenheitszeiten“, der „Anzahl der Teilnehmerinnen“ sowie der „Stimmung in der Gruppe“. Im Gegensatz dazu waren die die Frauen mit dem „Ausmaß des Lernens zuhause“ im Vergleich zu den übrigen Rahmenbedingungen am wenigsten zufrieden (5/8 „sehr zufrieden“). Der Großteil der Teilnehmerinnen gab auch an, dass sie bis zu vier Stunden pro Woche zuhause lernten (5/8), zwei Frauen wendeten 5 - 8 Stunden in der Woche auf, um zuhause zu lernen, und eine Frau verbrachte in der Woche sogar 9 - 12 Stunden mit dem Lernen zuhause. Die Lernsoftware, die als Unterstützung für das Lernen zuhause diente, bewerteten die meisten Teilnehmerinnen nach Schulnoten mit „befriedigend“ (4/8), gefolgt von „sehr gut“ (3/8) und „gut“ (1/8).

Grafik 6: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen



Aber nicht nur die Rahmenbedingungen waren für die Teilnehmerinnen passend, auch die Lernprozessmoderatorin und die eingesetzten Methoden kamen bei den Frauen sehr gut an. Dabei waren alle der Ansicht, dass die Unterstützung der Lernprozessmoderatorin für ihre Weiterentwicklung wichtig war, sie auf ihre Fragen eingegangen ist und die Arbeitsunterlagen beim Lernen unterstützend waren. Auch die übrigen Aussagen wurden positiv bewertet. Lediglich eine Teilnehmerin hätte gerne mehr Zeit gehabt, um die Lerninhalte zu wiederholen, und eine Frau war der Meinung, dass die Lernprozessmoderatorin nicht genügend auf ihren Lerntyp eingegangen ist.

Grafik 7: Zufriedenheit mit der Lernprozessmoderatorin und den Methoden



Auf die Frage, was ihnen an der Weiterbildung besonders gut gefallen hat, betonte die Mehrheit der Teilnehmerinnen die gute Zusammenarbeit in der Gruppe und den Teamgeist (5/8). Die vorhin angesprochene große Zufriedenheit mit der Lernprozessmoderatorin schlägt sich aber auch hier nieder. Denn drei Frauen hat die Arbeit der Lernprozessmoderatorin gut gefallen (3/8). Sie hoben besonders ihre Kompetenz heraus und die Tatsache, dass sie immer alles fragen konnten. Ebenfalls drei Frauen hat die Arbeit mit dem Computer gut gefallen, wobei einer der Teilnehmerinnen im Rahmen dieses Lernarrangements „Lernen gestalten“ die Angst vor dem Computer genommen wurde. Zwei Frauen waren besonders vom Teil des Lernen lernen angetan und eine Frau freute sich darüber, dass sie einen Laptop für zuhause bekommen haben. Darüber hinaus haben drei Frauen gemeint: „Alles war sehr interessant“. Eine Teilnehmerin fasste ihre Erfahrung im Lernarrangement „Lernen gestalten“ folgendermaßen zusammen: „Man lernt mit Freude und übt gerne.“ Und eine andere meint: „Es war ein Geschenk.“ Nachdem alle sehr zufrieden waren und sich wohl fühlten, verwundert es kaum, dass die Teilnehmerinnen auch nichts zu beanstanden hatten. Alle antworteten auf die Frage, was ihnen an der Weiterbildung gestört hat mit „nichts“ (7/8). Eine Frau machte dazu keine Angabe.

## Lernziele

Die Lernziele, die sich die Teilnehmerinnen gesetzt haben, umfassen folgende Bereiche: Texte und Briefe schreiben, gestalten und bearbeiten (3/8), mit dem Computer umgehen können und vertraut werden (3/8), mit dem Internet und E-Mail umgehen können und in Zukunft nutzen können (3/8), lernen, wie man lernt und das Wissen behalten können (2/8), lernen, wie man Bewerbungen schreibt (1/8) und selbst etwas gestalten können (1/8).

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen konnte all ihre Ziele auch erreichen (5/8). Die übrigen Frauen listeten ihre erreichten Ziele auf: Der Umgang mit Word, Powerpoint und Excel (1/8), selbstständig arbeiten und Erfahrung sammeln (1/8) sowie nun mit anderen Leuten mitreden können, lernen, wie man lernt, und neue Perspektiven finden (1/8).

## 7.2.2 Evaluierung des Lerntreffs in Hallein

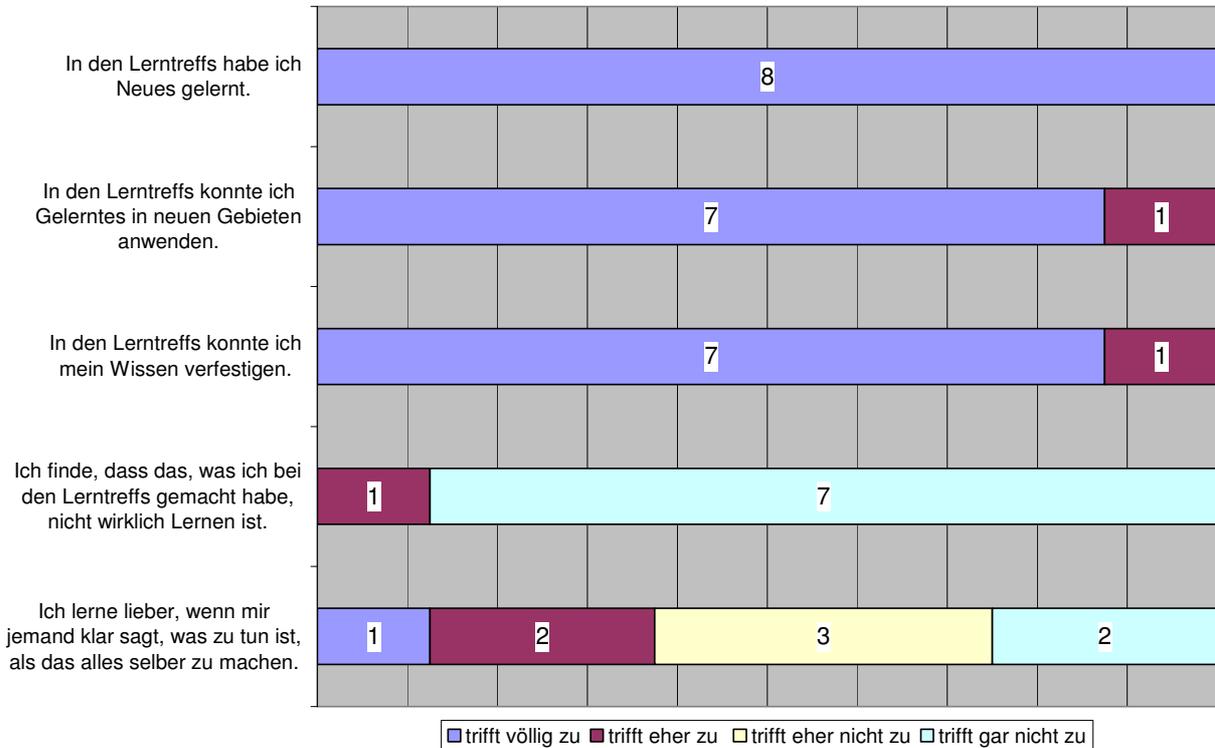
### Ergebnisse der Lerntreffs

Im Anschluss an das Lernarrangement „Lernen gestalten“ hatten die Frauen die Möglichkeit, in der ihnen bereits vertrauten Gruppe zu gegebenen Zeiten selbstständig weiterzulernen. Alle acht Teilnehmerinnen des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein nutzten diese Chance und nahmen an den Lerntreffs teil. Dabei spielten vor allem die Neugier und die Erwartung Neues zu lernen für die Frauen eine wesentliche Rolle. Weitere Motive zur Teilnahme waren: „das Selbstbewusstsein zu stärken“, „Frauen kennen zu lernen“, „Hilfestellung beim Verfassen des Lebenslaufs zu bekommen“, „Meinungen auszutauschen“, „Ängste vor dem Computer weiter abzubauen“, „Vertiefen den erlernten“, „Interesse am Computer“, „Veränderung im Berufsleben“ (jeweils 1/8).

### Lernen in den Lerntreffs

So unterschiedlich die Teilnahmegründe der Frauen waren, so verschieden war auch die Art, wie die Teilnehmerinnen die Zeit genutzt haben. Zwei Frauen beschäftigten sich intensiver mit dem Internet und informierten sich über das Chatten, das Skypen und über Ebay. Darüber hinaus verbrachten sie die Zeit in den Lerntreffs mit der Bearbeitung von Fotos. Andere Teilnehmerinnen vertieften ihre Kenntnisse in Word, Excel und Powerpoint. Alle Frauen gaben jedoch an, dass sie in den Lerntreffs „Neues erfahren“ haben, wie die folgende Grafik zeigt. Große Zustimmung fanden die Aussagen „In den Lerntreffs konnte ich Gelerntes in neuen Gebieten anwenden“ (7/8 trifft völlig zu, 1/8 trifft eher zu) und „In den Lerntreffs konnte ich mein Wissen verfestigen“ (7/8 trifft völlig zu, 1/8 trifft eher zu). Obwohl den Frauen bewusst ist, dass sie in den Lerntreffs selbstständig weiterlernen und es ihnen auch Spaß macht, bevorzugen sie es nach wie vor, Anweisungen von außen zu erhalten. Diese Präferenz hat sich bereits im Rahmen der Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ gezeigt.

Grafik 8: Lernen in den Lernetreffs



Die Zufriedenheit aller Teilnehmerinnen mit den Lernetreffs ist „sehr groß“. Besonders gefallen hat einigen Frauen die Tatsache, dass sie sich aussuchen konnten, was sie machen wollen, und sie dadurch individuell lernen konnten (3/8). Auch die Möglichkeit, die Kenntnisse aus dem Lernarrangement „Lernen gestalten“ zu festigen, ist sehr gut angekommen (2/8). Weiters hervorgehoben wurden die Lernprozessmoderatorin, die alles sehr gut erklärt hat (2/8), die Bearbeitung von Fotos (1/8) und der Erfahrungsaustausch mit den übrigen Teilnehmerinnen (1/8). Die Frauen sind nach eigenen Angaben durch die Lernetreffs noch selbstsicherer geworden (4/8) und haben Lust bekommen weiterzulernen (2/8).

Ähnlich wie im Lernarrangement „Lernen gestalten“ gab es von den Frauen kaum etwas zu beanstanden. Sechs Teilnehmerinnen waren zufrieden und würden nichts verändern. Eine Teilnehmerin hätte es gerne, wenn nicht nur selbstständig gearbeitet werden würde, und für eine andere wäre es von Vorteil gewesen, wenn die Lernetreffs kürzer aber dafür öfter stattgefunden hätten.

Zum Abschluss hatten die Teilnehmerinnen an der Evaluierung noch die Gelegenheit niederzuschreiben, was sie dem Team von learn forever noch gerne mitteilen möchten. Hier ihre Aussagen:

- „Ich habe mir den PC schwieriger vorgestellt, als er war!“
- „Danke, dass ich teilnehmen durfte!“
- „Einfach super!“
- „Es war eine Freude bei diesem Kurs dabei zu sein!“
- „Würde noch einmal so ein Kurs starten, ich würde ihn sofort wieder machen!“
- „Es war eine sehr schöne Zeit! Herzlichen Dank!“
- „Für mich war es sehr interessant!“
- „Ich möchte mich recht herzlich bedanken und ein Lob unserer Trainerin!“

### **7.2.3 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Nach dem Abschluss der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Lerntreffs kann festgehalten werden, dass die Teilnehmerinnen die Ziele erreicht haben. Sie haben nicht nur den Umgang mit dem Computer und dem Internet gelernt, sondern auch ihre soziale Kompetenzen ausgebaut. Auch wenn ein Teil von ihnen nach wie vor beim Lernen gerne Anweisungen der Lernprozessmoderatorin bekommt, so haben sie das Selbstgesteuerte Lernen dennoch angenommen. Man darf in diesem Zusammenhang auch nicht vergessen, dass die Frauen eine enorme Entwicklung durchmachen und diese Veränderungen Zeit brauchen. Darüber hinaus ist das selbstständig erarbeitete Wissen mit einem größeren Aufwand verbunden. Die teilnehmenden Frauen sind jedoch auf einem guten Weg und haben Lust und Ansporn bekommen weiterzulernen. Sie stehen dem Lernen auf jeden Fall positiver gegenüber als vor dem Besuch des Lernarrangements „Lernen gestalten“. Auch der Besuch der Lerntreffs hat den Frauen einiges gebracht, insbesondere mehr Selbstsicherheit. Sie konnten ihr Wissen festigen und Neues dazulernen.

## 7.3 Die Evaluierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und des Lerntreffs in Rohrbach

### 7.3.1 Evaluierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Rohrbach

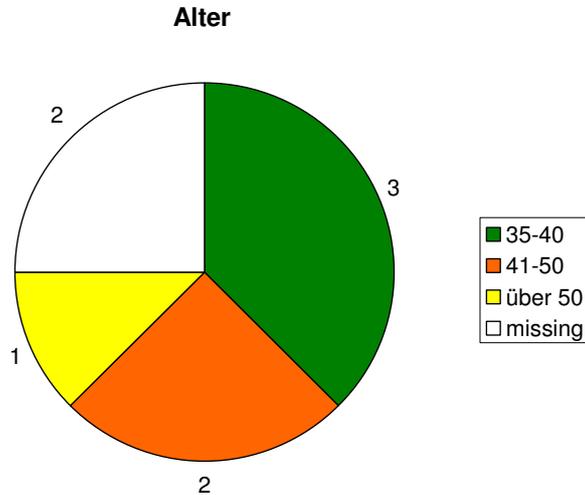
9 Teilnehmerinnen, aber nur 8 haben den Fragebogen ausgefüllt

#### Beschreibung der Teilnehmerinnen

Neun Frauen besuchten das Lernarrangement „Lernen gestalten“ in Rohrbach, jedoch nahmen nur acht Teilnehmerinnen an der Fragebogenerhebung am Ende des Lernarrangements „Lernen gestalten“ teil.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen des Lernarrangements „Lernen gestalten“ lag bei 43 Jahren. Die jüngste war 36 Jahre alt und die älteste 52 Jahre alt. Zwei Frauen machten über ihr Alter keine Angaben.

Grafik 1: Alter der Teilnehmerinnen



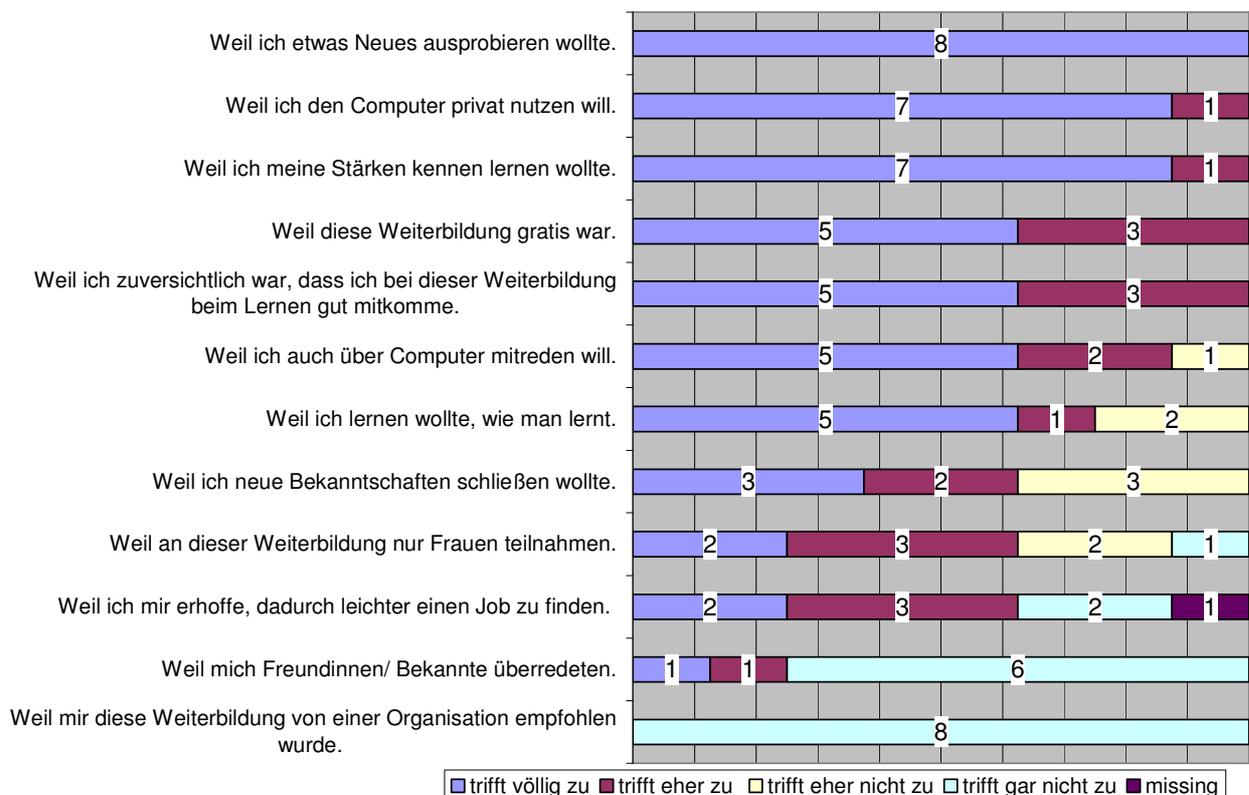
Die Hälfte der acht Frauen verfügt über einen Lehrabschluss (4/8), drei Teilnehmerinnen haben die Hauptschule bzw. die AHS-Unterstufe absolviert und eine Teilnehmerin kann den Polytechnischen Lehrgang als höchste abgeschlossene Schulbildung vorweisen.

Der überwiegende Teil der Frauen lebt mit einem Partner und Kindern in einem gemeinsamen Haushalt. (7/8) Bei einer dieser Familien leben zusätzlich noch die (Schwieger-)Eltern. Eine Frau wohnt hingegen nur mit ihrem Partner zusammen. Die vom FrauenTrainingsZentrum Rohrbach gewählte Zielgruppe umfasste in erster Linie Hausfrauen (6/8), wobei eine der Hausfrauen befristet berufsunfähig ist. Darüber hinaus befanden sich in der Gruppe eine Teilzeitbeschäftigte sowie eine Arbeitssuchende. Die Hälfte der Teilnehmerinnen hat aus der Zeitung von dem Lernangebot erfahren, die übrigen Frauen wurden über FreundInnen oder Bekannten (3/8) oder vom FrauenTrainingsZentrum (1/8) direkt informiert.

### Motive für die Teilnahme

Einer der wesentlichen Gründe, warum sich die Frauen für eine Teilnahme entschieden haben, ist die Tatsache, dass sie etwas Neues ausprobieren möchten (8/8). Die Frauen möchten aber auch den Computer in Zukunft privat nutzen und haben Interesse daran, ihre Stärken kennen zu lernen (7/8 trifft völlig zu, 1/8 trifft eher zu). Die Entscheidung zur Teilnahme wurde von den Frauen vorwiegend selbst getroffen. Keine von ihnen gab an, von einer Einrichtung wie etwa das AMS vermittelt worden zu sein, und zwei Frauen wurden von Freunden oder Bekannten zur Teilnahme überredet.

Grafik 2: Motive für die Teilnahme



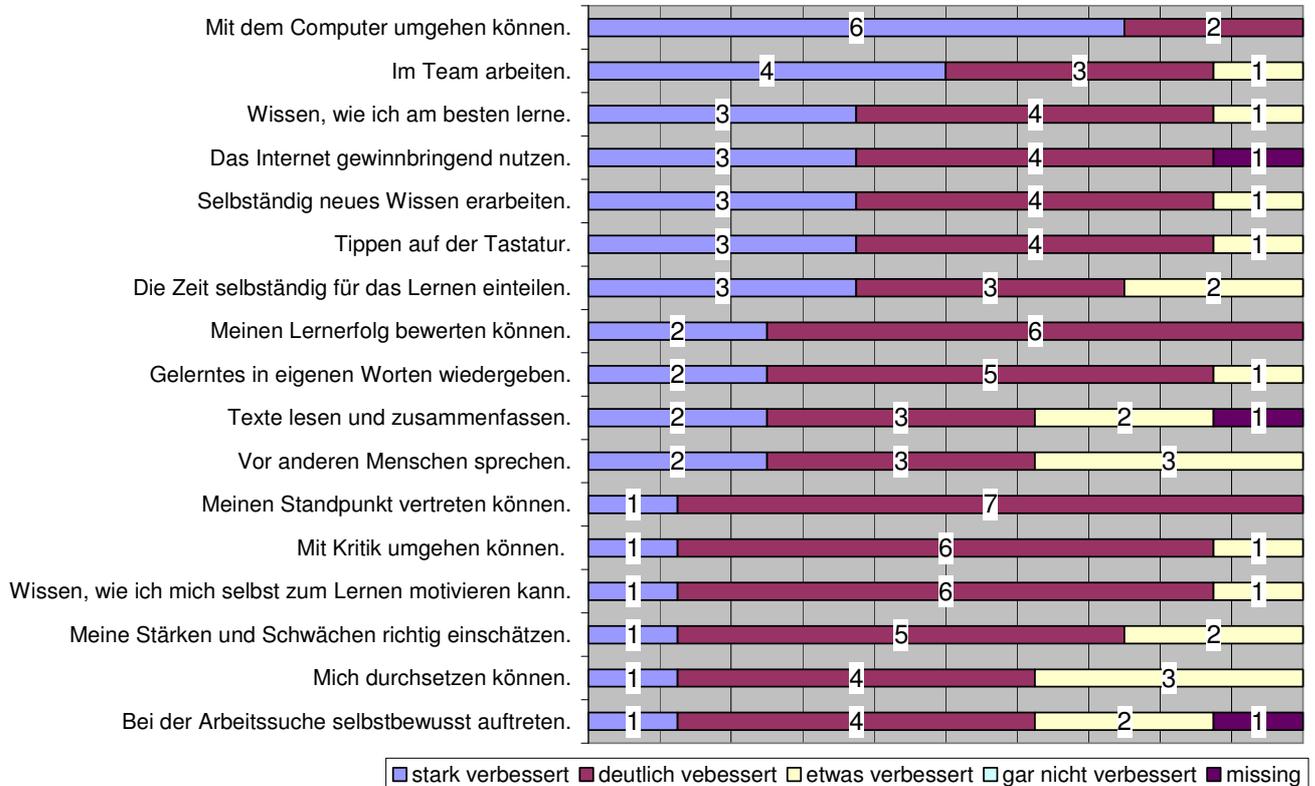
## Verbesserte Fähigkeiten: IKT und soziale Kompetenzen

Die Teilnehmerinnen wurden gebeten, die Verbesserung ihrer Fähigkeiten durch die Weiterbildung einzuschätzen. Dafür wurden Aussagen formuliert, die Verbesserungen im Bereich der IKT-Kenntnisse und im Bereich der sozialen Kompetenzen beschreiben. Die Teilnehmerinnen konnten angeben, ob sich ihre jeweiligen Fähigkeiten „stark verbessert“, „deutlich verbessert“, „etwas verbessert“ bzw. „gar nicht verbessert“ haben.

Wie die folgende Grafik zeigt, haben sich die Teilnehmerinnen bei fast allen abgefragten Fähigkeiten entweder stark oder deutlich verbessert. Keine Teilnehmerin ist der Ansicht, sich in einem Bereich „gar nicht verbessert“ zu haben. Die Frauen haben sich vor allem im Umgang mit dem Computer verbessert (6/8 stark verbessert, 2/8 deutlich verbessert). Dahinter befinden sich „im Team arbeiten“ (4/8 stark, 3/8 deutlich, 1/8 etwas verbessert), „wissen, wie ich am besten lerne“ (3/8 stark, 4/8 deutlich, 1/8 etwas verbessert), „das Internet gewinnbringend nutzen“ (3/8 stark, 4/8 deutlich, 1/8 fehlende Angabe), „selbstständig neues Wissen erarbeiten“ (3/8 stark, 4/8 deutlich, 1/8 etwas verbessert) und „tippen auf der Tastatur“ (3/8 stark, 4/8 deutlich, 1/8 etwas verbessert). Dabei ist auffallend, dass sich soziale Fähigkeiten mit Kompetenzen aus dem IKT-Bereich mischen und in beiden Bereichen große Fortschritte gemacht wurden. Jedoch tun sich die Teilnehmerinnen eher schwer sich durchzusetzen und vor anderen Menschen zu sprechen. Hier gibt es die im Vergleich geringsten Fortschritte.

Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass diese Fähigkeiten sich nur langsam verbessern können. Jedoch haben alle Teilnehmerinnen große Fortschritte gemacht und ihre Fähigkeiten, im sozialen und IKT-Bereich, verbessert.

Grafik 3: IKT und soziale Kompetenzen

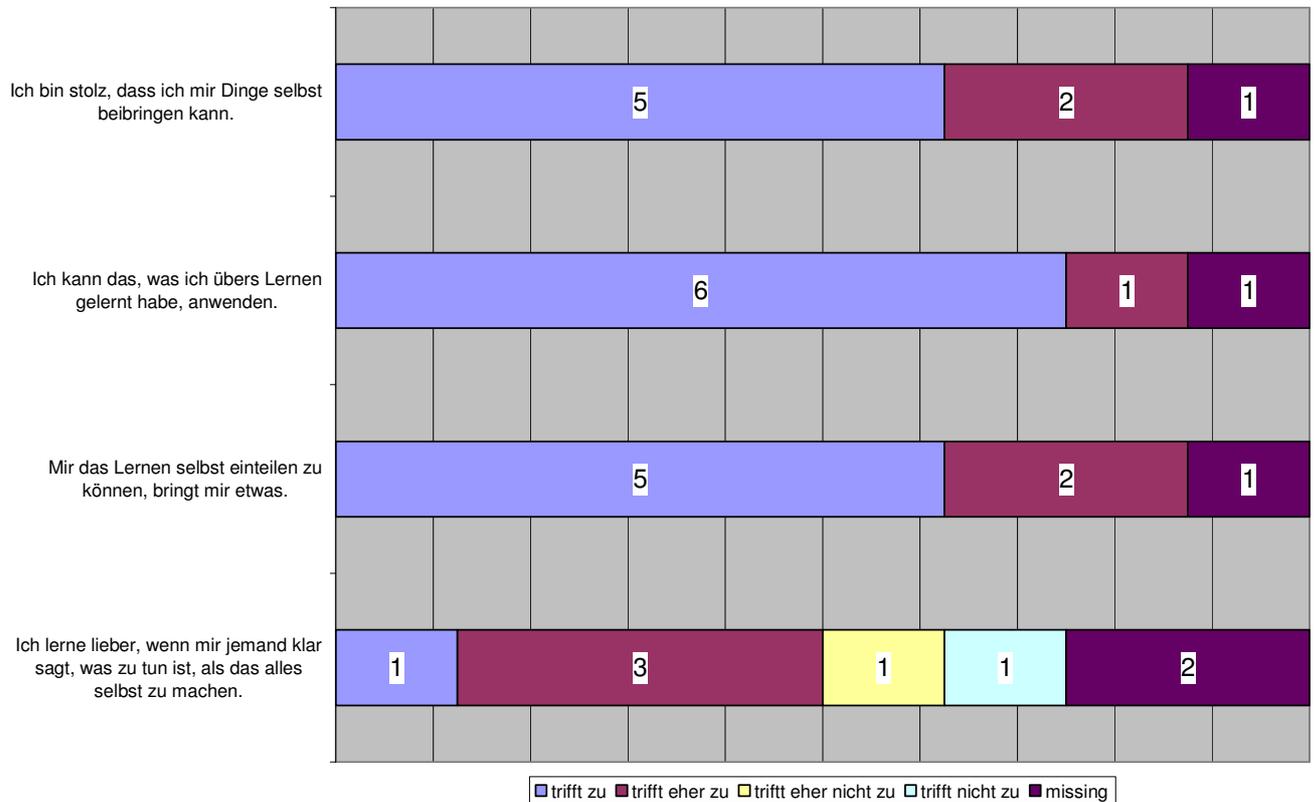


## Lernkompetenzen

Das Lernarrangement „Lernen gestalten“ legt ein Hauptaugenmerk darauf, die Lernkompetenzen der Teilnehmerinnen zu verbessern und damit eine gute Grundlage für weiteres Lernen zu schaffen. Sofern die Teilnehmerinnen die Fragebatterie ausgefüllt haben<sup>20</sup>, stimmen sie den Aussagen „Ich bin stolz, dass ich mir Dinge selbst beibringen kann“, „Ich kann das, was ich über das Lernen gelernt habe, anwenden“ und „Mir das Lernen selbst einteilen zu können, bringt mir was“ zu. Sie sind also stolz, selbstständig lernen zu können. Allerdings scheinen einige dies noch nicht verinnerlicht zu haben, da nur 4 von 8 Teilnehmerinnen der Aussage zustimmen: „Ich lerne lieber, wenn mir jemand klar sagt, was zu tun ist, als das alles selbst zu machen“. Ihnen ist es also noch immer lieber, wenn sie Arbeitsanweisungen von den TrainerInnen bekommen und sich nicht selbst darum kümmern müssen.

<sup>20</sup> Da es bei jeder Aussage mindestens ein 'Missing Value' (fehlender Wert) gibt, kann darauf geschlossen werden, dass eine Teilnehmerin diese Fragebatterie nicht ausgefüllt hat.

Grafik 4: Wirkung der Lernkompetenzen

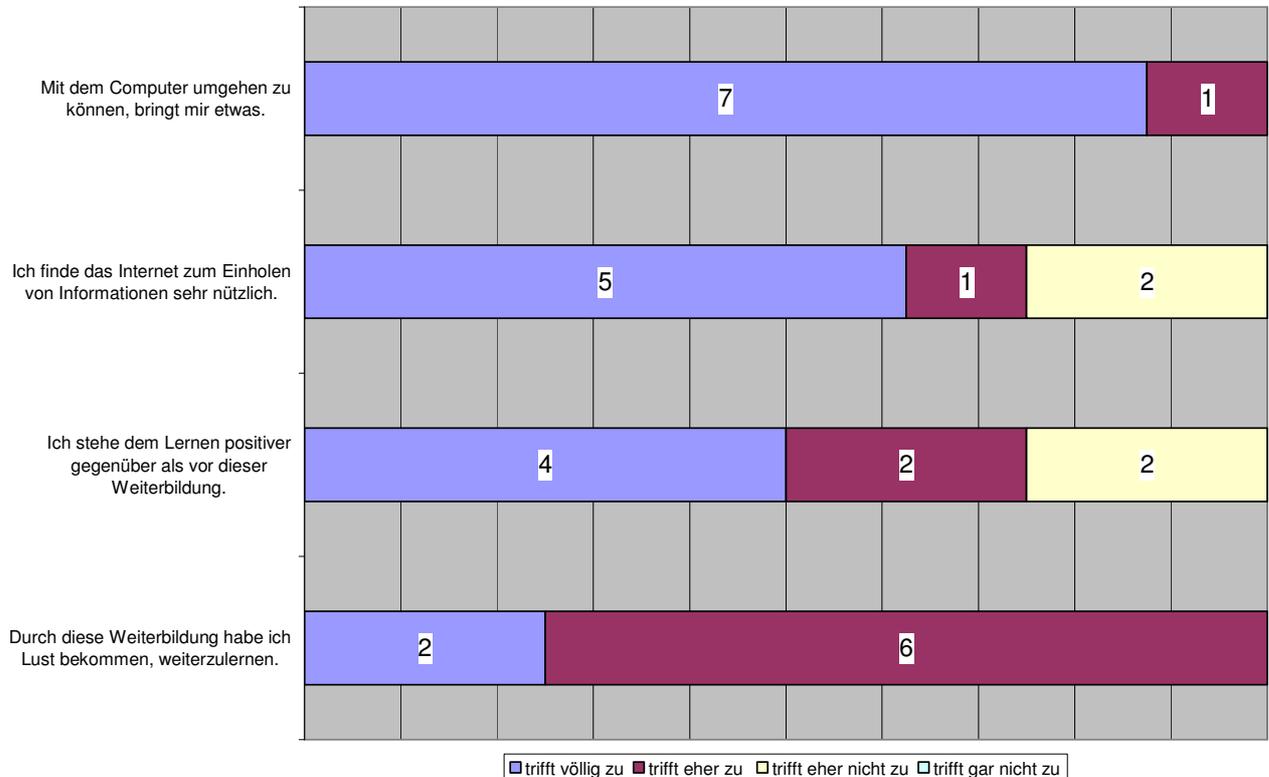


### Wirkung des Lernarrangements „Lernen gestalten“

Ein Ziel der Lernarrangements „Lernen gestalten“ ist es, die Teilnehmerinnen zum Weiterlernen zu animieren und wieder Freude am Lernen zu gewinnen. Ob nun eine nachhaltige Wirkung erzielt werden konnte, lässt sich aus Grafik 5 ableiten. Sie sehen den Umgang mit dem Computer als wichtig und für die Zukunft nützlich an (7/8 trifft völlig zu, 1/8 trifft eher zu). Auch dem Lernen stehen sie nun positiver gegenüber und alle haben Lust bekommen weiterzulernen (2/8 trifft völlig zu, 6/8 trifft eher zu). Obwohl der Großteil der Frauen das Internet als nützlich empfinden (5/8 trifft völlig zu, 1/8 trifft eher zu, 2/8 trifft eher nicht zu) und dem Lernen positiver gegenüber steht als vor der Weiterbildung (4/8 trifft völlig zu, 2/8 trifft eher zu, 2/8 trifft eher nicht zu), sind hier jeweils zwei Teilnehmerinnen eher anderer Meinung.

Alle acht Frauen sind der Meinung, dass sich ihre beruflichen Chancen durch die Weiterbildung verbessert haben (4 „ja“, 3 „eher ja“; eine Frau (Hausfrau ohne Kinder) machte dazu keine Angaben).

Grafik 5: Wirkung der Lernarrangements „Lernen gestalten“



### Zufriedenheit der Teilnehmerinnen

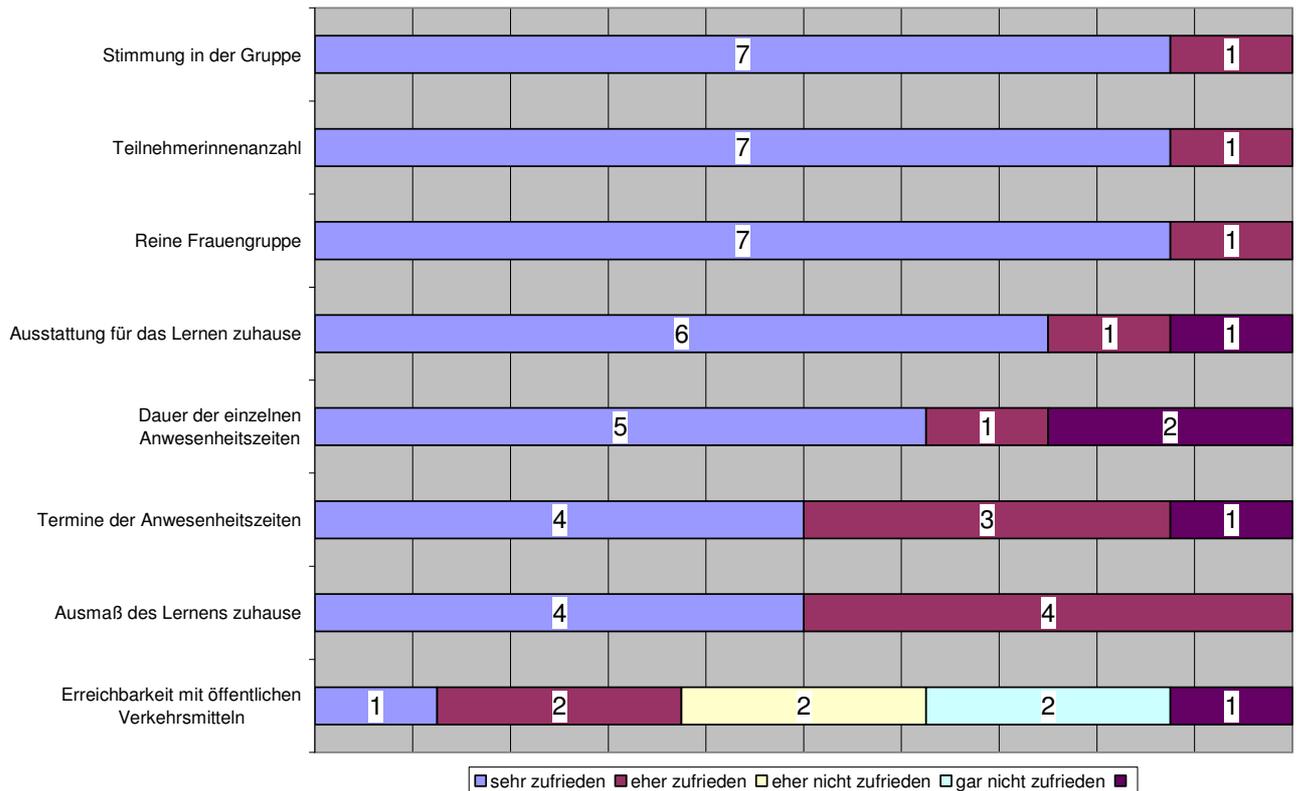
Alle Teilnehmerinnen des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Rohrbach waren mit der Weiterbildung zufrieden (7/8 „sehr zufrieden“ und 1/8 „eher zufrieden“) und fühlten sich nach eigenen Angaben „gerade richtig gefordert“.

Wie die allgemeine Zufriedenheit, war auch die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen sehr groß, wie die nachfolgende Grafik zeigt. Dabei war vor allem die Zufriedenheit mit der Gruppe sehr groß, sowohl was die Teilnehmerinnenanzahl betrifft (7/8 sehr zufrieden, 1/8 zufrieden), als auch die Atmosphäre unter den Frauen (7/8 sehr zufrieden, 1/8 zufrieden). Darüber hinaus wurde die Tatsache geschätzt, dass es sich um eine reine Frauengruppe handelte (7/8 sehr zufrieden, 1/8 zufrieden). Eher weniger zufrieden zeigten sich die Teilnehmerinnen hingegen über die Erreichbarkeit der Bildungseinrichtung mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Hier waren jeweils zwei Frauen „eher nicht“ oder „gar nicht zufrieden“.

Die Teilnehmerinnen waren auch mit dem Ausmaß des Lernens zuhause sowie mit der Ausstattung dafür durchwegs zufrieden. Dabei verbrachte die Hälfte der Frauen 5 - 8 Stunden in der Woche mit dem Lernen, drei Frauen wendeten dafür bis zu 4 Stunden pro Woche auf und eine Frau gab an, dass sie sogar 9 - 12 Stunden in der Woche zuhause

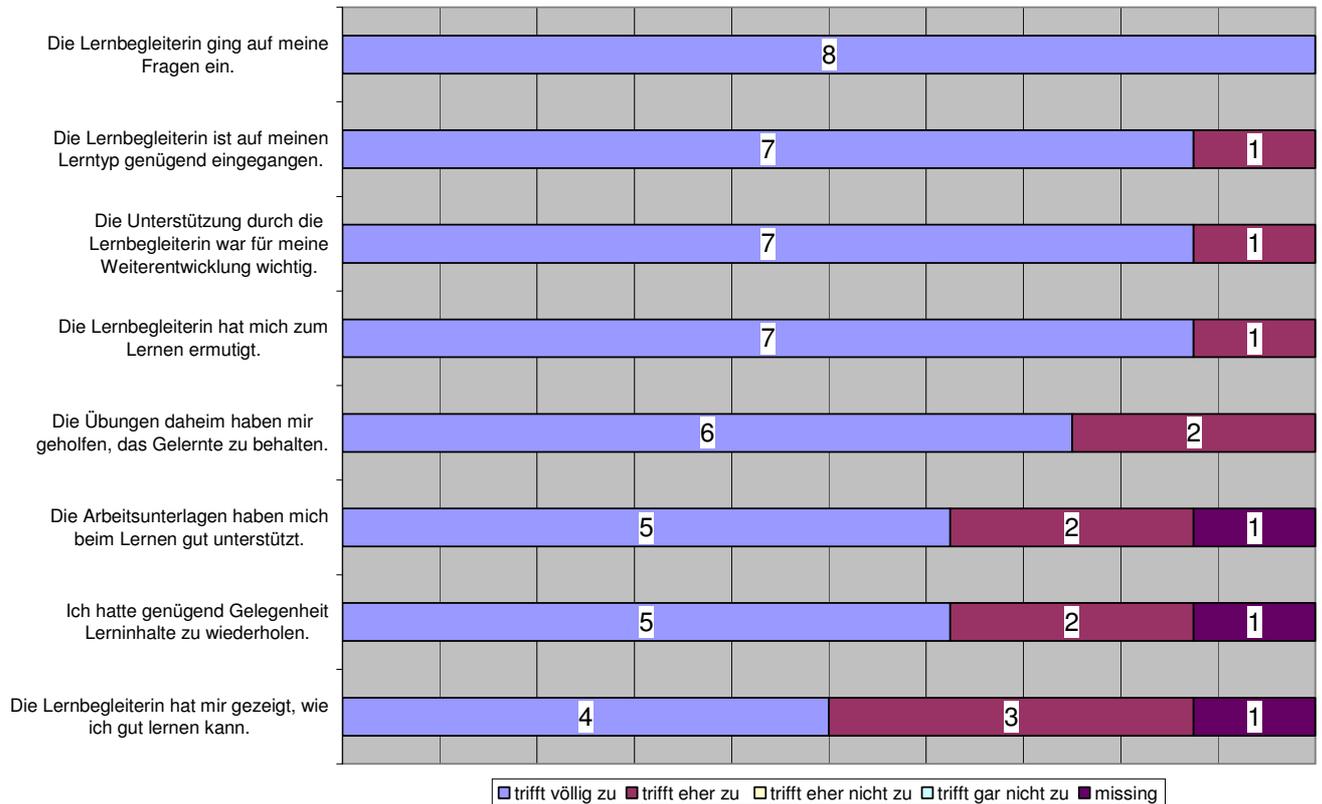
gelernt hat. Die Lernsoftware, die als Unterstützung für das Lernen zuhause diente, bewerteten die meisten Teilnehmerinnen nach Schulnoten mit „gut“ (4/8), gefolgt von „sehr gut“ (3/8) und „befriedigend“ (1/8).

Grafik 6: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen



Aber nicht nur die Rahmenbedingungen waren für die Teilnehmerinnen zufriedenstellend, auch die Lernprozessmoderatorin sowie die Methoden, die sie eingesetzt hat, kamen gut an. Alle Teilnehmerinnen hatten den Eindruck, dass die Lernbegleiterin auf ihre Fragen eingegangen ist (8/8 trifft völlig zu). Sie war darüber hinaus für die Frauen bei deren Weiterentwicklung wichtig, hat auf die verschiedenen Lerntypen Rücksicht genommen und die Frauen zum Lernen ermutigt (jeweils 7/8 trifft völlig zu, 1/8 trifft eher zu). Auch die übrigen Aussagen wurden von den Teilnehmerinnen durchgehend positiv bewertet. So waren die Frauen auch mit den Arbeitsunterlagen, die sie erhalten haben, zufrieden.

Grafik 7: Zufriedenheit mit der Lernprozessmoderatorin und den Methoden



Die Zufriedenheit mit den Lernprozessmoderatorinnen spiegelt sich auch bei der Frage wider, was den Teilnehmerinnen an der Weiterbildung gut gefallen hat. Hier betonten die Frauen die Kompetenz und Geduld der Lernprozessmoderatorinnen, die sich darüber hinaus auch sehr viel Mühe gegeben haben (4/8). Sie haben auch die Zusammenarbeit in der Gruppe und das Klima als sehr gut empfunden (2/8). Weiters hat ihnen gefallen, dass es genügend Zeit für Wiederholungen und Fragen gegeben hat (1/8) und es sich um eine reine Frauengruppe handelte (1/8). Für eine Frau war es entscheidend, dass sie sich unter Gleichgesinnten befand, wo man sich nicht gleich blamiert, wenn man etwas nicht weiß. Zwei weitere Teilnehmerinnen machten keine Angaben.

Nachdem alle sehr zufrieden waren und sich wohl fühlten, verwundert es kaum, dass die Teilnehmerinnen kaum etwas zu beanstanden hatten. Lediglich eine Teilnehmerin beklagte sich über das Lerntagebuch und eine weitere Frau hat gestört, dass die Teilnehmerinnen den Kurs teilweise nicht ernst genommen haben.

## **Lernziele**

Die Lernziele, die sich die Teilnehmerinnen zu Beginn gesetzt haben, betreffen in erster Linie das Schreiben, Gestalten und Bearbeiten von Texten (4/8) und den sicheren Umgang mit dem Computer, sodass sie keine Angst mehr davor haben müssen (4/8). Einige wollten aber auch ihre (Lern-)Fähigkeiten und Stärken kennen lernen (3/8), den Umgang mit Internet und E-Mail lernen, damit sie dies in Zukunft nutzen können (2/8) oder lernen Bilder und Fotos zu bearbeiten (2/8).

Besonders positiv hervorzuheben ist die Tatsache, dass alle Teilnehmerinnen ihre gesteckten Ziele auch erreichen konnten und zwei Frauen dazu auch noch viel anderes Neues gelernt haben.

## **7.3.2 Evaluierung des Lerntreffs in Rohrbach**

### **Ergebnisse der Lerntreffs**

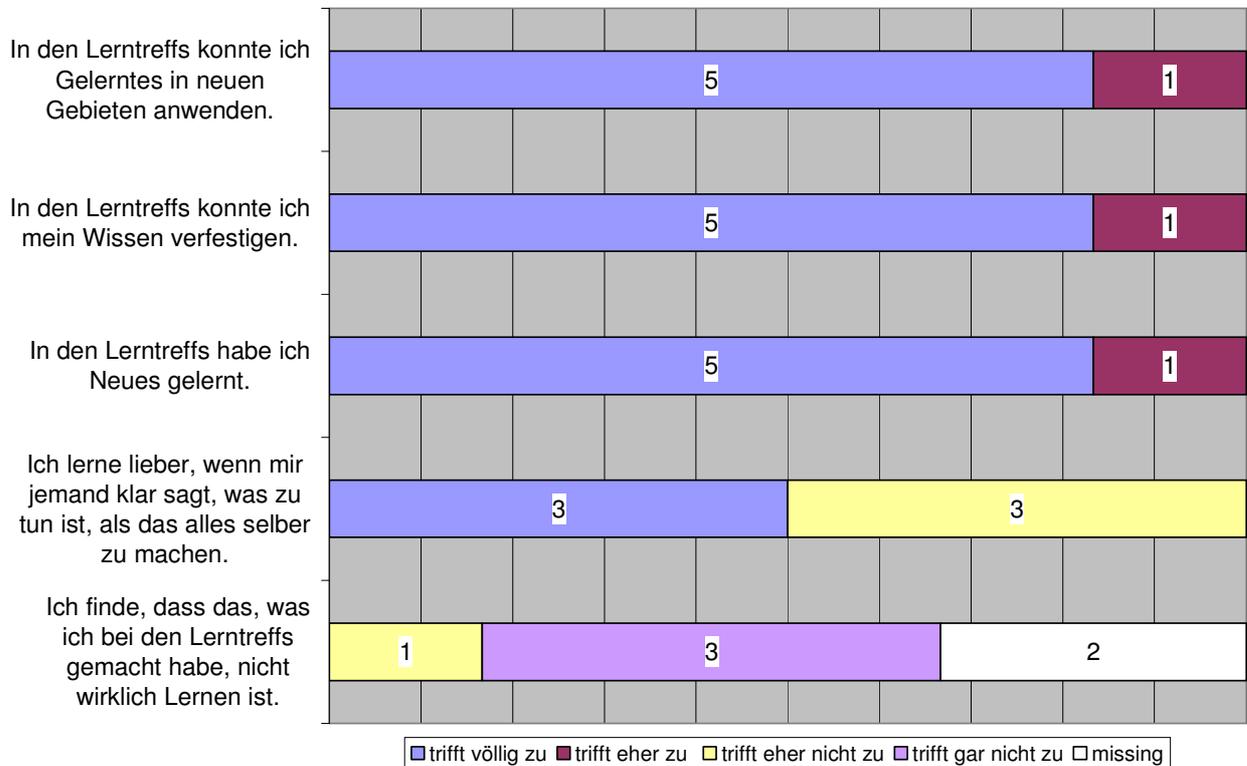
Im Anschluss an das Lernarrangement „Lernen gestalten“ hatten die Frauen die Möglichkeit, in der ihnen bereits vertrauten Gruppe zu gegebenen Zeiten selbstständig weiterzulernen. Dieses Angebot nahmen sechs der neun Teilnehmerinnen des Lernarrangements „Lernen gestalten“ wahr. Sie entschieden sich vor allem deswegen daran teilzunehmen, weil sie lieber in der Gruppe lernen als alleine (3/6) und sie sich darüber hinaus erhofften Neues dazulernen (3/6). Aber sie wollten ihre im Lernarrangement „Lernen gestalten“ erworbenen Kenntnisse weiter festigen und vertiefen (2/6).

### **Lernen in den Lerntreffs**

Die Lerntreffs wurden von den Frauen in erster Linie dazu verwendet, ihre Kenntnisse zu festigen und mehr Sicherheit im Umgang mit dem Computer zu gewinnen. Sie nutzten auch die Gelegenheit Fragen zu stellen und beschäftigten sich intensiv mit dem Internet.

Die Motive zur Teilnahme an den Lerntreffs sowie das, was dann tatsächlich gemacht wurde, decken sich auch mit den Ergebnissen zu den Aussagen in der folgenden Grafik. Sie können das Gelernte weiter anwenden, Neues dazulernen und ihr Wissen festigen und vertiefen. Obwohl den Frauen bewusst ist, dass sie auch in den Lerntreffs selbstständig weiterlernen und es ihnen auch Spaß macht, bevorzugen sie es nach wie vor, Anweisungen von außen zu erhalten. Diese Präferenz hat sich bereits im Rahmen der Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ gezeigt.

Grafik 8: Lernen in den Lerntreffs



Alle Teilnehmerinnen waren mit den Lerntreffs „sehr zufrieden“ (6/6). Dabei betonten fast alle das gute Klima in der Gruppe (5/6) und die Tatsache, dass die Lernprozessmoderatorin gezielt auf die Bedürfnisse und Fragen eingegangen ist (2/6). Darüber hinaus konnten Erfahrungen ausgetauscht werden und die Lust am Lernen geweckt (jeweils 1/6). Der Großteil der Frauen hat nach eigenen Angaben durch die Lerntreffs Lust bekommen weiterzulernen (4/6).

Ähnlich wie im Lernarrangement „Lernen gestalten“ gab es von den Frauen kaum etwas zu beanstanden. Fünf Teilnehmerinnen waren zufrieden und würden nichts verändern. Eine Teilnehmerin hätte sich gewünscht, dass die Lerntreffs öfter angeboten werden.

Zum Abschluss hatten die Teilnehmerinnen an der Evaluierung noch die Gelegenheit niederzuschreiben, was sie dem Team von learn forever noch gerne mitteilen möchten. Hier ihre Aussagen:

- „Ich schalte gerne den PC ein und bin stolz Texte schreiben und bearbeiten zu können!“
- „Danke, dass ich den Kurs besuchen durfte!“
- „Die Lernbegleiterinnen haben sich sehr viel Mühe gegeben!“
- „Schade, dass es so wenige nutzten!“ (in Bezug auf die Lerntreffs)

### 7.3.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach dem Abschluss der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Lerntreffs kann festgehalten werden, dass die Teilnehmerinnen die Ziele erreicht haben. Sie haben nicht nur den Umgang mit dem Computer und dem Internet gelernt, sondern auch ihre soziale Kompetenzen ausgebaut. Auch wenn ein Teil von ihnen nach wie vor beim Lernen gerne Anweisungen der Lernprozessmoderatorin bekommt, so haben sie das Selbstgesteuerte Lernen dennoch angenommen. Man darf in diesem Zusammenhang auch nicht vergessen, dass die Frauen eine enorme Entwicklung durchmachen und diese Veränderungen auch Zeit brauchen. Darüber hinaus ist das selbstständig erarbeitete Wissen auch mit einem größeren Aufwand verbunden. Die teilnehmenden Frauen sind jedoch auf einem guten Weg und haben Lust und Ansporn bekommen weiterzulernen. Sie stehen dem Lernen auf jeden Fall positiver gegenüber als vor dem Besuch des Lernarrangements „Lernen gestalten“. Auch der Besuch der Lerntreffs hat den Frauen einiges gebracht, insbesondere mehr Selbstsicherheit. Sie konnten ihr Wissen festigen und Neues dazulernen.

## **7.4 Die Evaluierung der Mobilen IKT-Lernwerkstatt und des Lernnetzwerks in St. Paul im Lavanttal**

### **7.4.1 Zwischenbilanz der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in St. Paul**

Alle acht Teilnehmerinnen der IKT-Lernwerkstatt haben über eine Aussendung der Gemeinde von dem Lernangebot erfahren. Eine Frau wurde zusätzlich auch von ihrer Tochter informiert. Der Verlauf der Mobile IKT-Lernwerkstatt ist sehr gut, die Frauen fühlen sich wohl und sind sehr zufrieden (8/8). Eine Teilnehmerin ist auch speziell mit der Lernprozessmoderatorin zufrieden. Das Tempo der Lerneinheiten empfinden ebenfalls alle Frauen als angenehm und genau richtig. Eine Teilnehmerin ist darüber hinaus der Ansicht, dass es dem Alter gut angepasst ist. Alle kommen gut zurecht. Die Inhalte werden von den Teilnehmerinnen als sehr gut, interessant und lehrreich beschrieben und damit ebenfalls positiv beurteilt.

#### **Meinung zum „Neuen Lernen“**

Ähnlich positiv (sehr gut, gefällt gut, sehr lehrreich, ideal) wurden die Themen des „Neuen Lernens“ wie selbstständiges Erarbeiten oder Austausch in der Gruppe angenommen (7/8). Drei Frauen finden vor allem den Austausch in der Gruppe wichtig, „denn dadurch bleibt auch etwas hängen“ (1/8). Eine weitere Teilnehmerin findet das gemeinsame Lernen als besonders angenehm, hingegen hebt eine andere das selbstständige Arbeiten hervor, das ihr besonders viel Spaß macht und besser geht, als sie gedacht hat. Lediglich eine Frau ist der Meinung, dass das Thema des „Neuen Lernens“ noch zu wenig erprobt ist.

#### **Nutzen des Gelernten**

Drei der acht Teilnehmerinnen hoffen, das Gelernte für die Arbeit und den Beruf nutzen zu können. Eine dieser Frauen arbeitet als Pflegehelferin. Ihr kommt das neue Wissen besonders zugute, da die Dokumentation der Pflege nun auf Computer umgestellt wird. Daher ist es wichtig für sie, mit dem Computer umgehen zu können. Andere Teilnehmerinnen meinen, dass sie nun Sachen selbstständig erledigen können (1/8) und sich in Zukunft auch mehr mit dem Computer und deren Möglichkeiten (Internet, E-Government etc.) beschäftigen werden (2/8). Zwei Frauen machen keine näheren Angaben und bewerten den Nutzen als „sehr hoch“ bzw. „gut“.

#### **Gut gelungen/Veränderungen**

Alle acht Teilnehmerinnen sind mit dem Kursverlauf sehr zufrieden und würden nichts verändern. Bezüglich jener Dinge, die ihnen besonders gut gefallen haben, haben die Frauen Unterschiedliches hervorgehoben. Eine Teilnehmerin war von der Arbeit mit dem Computer (Word, Formatieren, Speichern, USB-Stick etc.) begeistert, andere betonten die

gute Stimmung in der Gruppe, die Mischung aus Theorie und Praxis sowie das praktische Arbeiten allgemein. Zwei meinten, dass einfach alles gepasst hat und eine Teilnehmerin schrieb: „Jeder Kurstag ist ein guter Tag!“

Jedoch machten auch zwei Frauen über die Sachen, die gut gelungen sind, keine Angaben. Da sie aber keine Veränderungswünsche hatten und sich als „sehr zufrieden“ bezeichneten, kann vermutet werden, dass ihnen nichts eingefallen ist, das sie hervorheben würden.

### **Alter**

Das Durchschnittsalter der Mobile IKT-Lernwerkstatt betrug 54,1 Jahre. Die älteste Teilnehmerin war 60 Jahre alt und die jüngste 45.

### **Schulbildung**

Der Großteil hatte die Berufsschule absolviert (7/8), eine Teilnehmerin hatte die Volksschule abgeschlossen.

### **Beschäftigung**

Die Beschäftigungsverhältnisse verteilten sich folgendermaßen:

Vollzeit: 5 Frauen

Teilzeit: 1 Frau

Berufsunfähig: 1 Frau

Eine Frau ist Hausfrau sowie Kleinlandwirtin

Eine Frau arbeitet Teilzeit als Kundenberaterin einer Versicherung. Unter den Vollzeitbeschäftigten befinden sich eine Heimhelferin und vier Landwirtinnen (davon sind zwei selbstständig). Eine Teilnehmerin bezeichnet sich als Hausfrau und Kleinlandwirtin, eine weitere ist berufsunfähig.

## 7.4.2 Abschlussreflexion der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in St. Paul

### Gründe für Teilnahme

Die Hälfte der Frauen hat an der Mobilen IKT-Lernwerkstatt teilgenommen, weil sie sich Computerwissen aneignen wollten bzw. lernen wollten, besser mit dem Computer umzugehen (4/8). Für eine dieser Frauen ist der sichere Umgang mit dem Computer auch beruflich sehr wichtig. Eine Teilnehmerin war speziell am Internet interessiert und hat deswegen die Mobile IKT-Lernwerkstatt besucht. (1/8) Weitere drei Frauen hatten grundsätzliches Interesse an Weiterbildung (1/8) oder dieses Interesse wurde durch das Angebot geweckt (2/8), wie eine der Frauen schreibt: „Ich wollte endlich über meinen Schatten springen und etwas für meine Bildung tun und mir mit Computer und Internet zukünftig mein Leben erleichtern.“

### Schulung vor Ort

Alle Teilnehmerinnen begrüßten, dass die Schulung in ihrem Ort stattgefunden hat. Sie waren „sehr zufrieden“ oder empfanden sie als „sehr gut“. Einige betonten die kurzen Anfahrtswege (5/8) und die Tatsache, dass sie die anderen Frauen in der Gruppe teilweise gut kannten (2/8). Darüber hinaus unterstrich eine Frau die gute Atmosphäre in der Gruppe. Nachteile dieses Modells wurden keine genannt, zwei Frauen gaben darüber hinaus explizit an, dass sie keine Nachteile erkennen konnten.

### Zeitliche Gestaltung

Auch mit der zeitlichen Gestaltung der Mobile IKT-Lernwerkstatt waren alle Frauen durchwegs zufrieden. Sie nannten sie als O.K. (1/8), gut (1/8), sehr gut (2/8), ideal (1/8) sowie so toll, dass sie am liebsten noch länger arbeiten würden (1/8). Zwei Frauen waren vor allem mit den Vormittagskursen sehr zufrieden (2/8), vor allem weil sie am Vormittag aufnahmefähiger sind (1/8). Daher plädieren sie eher für Lerneinheiten am Vormittag. Aber sie waren mit der allgemeinen zeitlichen Gestaltung auch sehr zufrieden.

### Neue Lernmethoden

Die neuen Lernmethoden sind bei allen Teilnehmerinnen sehr gut angekommen. Einige waren begeistert (3/8) und der Ansicht, dass sie ihrem Lerntempo angepasst sind. Andere beurteilten sie als sehr gut (4/8), wertvoll und lernreich (2/8). Es kann grundsätzlich gesagt werden, dass die neuen Lernmethoden von der ganzen Gruppe positiv angenommen wurden und sie es als ein „besseres lernen“ empfunden haben.

## **Zufriedenheit**

Alle acht Teilnehmerinnen gaben an, mit der Mobile IKT-Lernwerkstatt „sehr zufrieden“ zu sein. Einige fügten hinzu, dass es ein tolles Projekt ist und sie von der Vielfalt der Inhalte positiv überrascht waren.

## **Lernziele – vorgenommen**

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen hat sich in erster Linie vorgenommen, sich besser mit dem Computer zurechtzufinden und in Zukunft mehr damit arbeiten zu können (5/8). Zudem war der Wunsch da, grundsätzlich mehr über den Computer zu erfahren (2/8) und das Internet stärker nutzen zu können (2/8). Weiters hatten zwei Teilnehmerinnen vor der Mobile IKT-Lernwerkstatt keine konkreten Ziele. Sie wollten einfach „soweit wie möglich kommen“ und „soviel wie möglich lernen und behalten“.

## **Lernziele – erreicht**

Alle Teilnehmerinnen haben ihre Ziele weitestgehend erreicht. Sie können nun mit dem Computer umgehen und arbeiten - Briefe schreiben, speichern, drucken, USB-Stick etc. (8/8). Darüber hinaus können viele auch E-Mails schreiben und versenden sowie das Internet zur Informationssuche und für Behördengänge (Formulare) nutzen (6/8).

## **Lernprozessmoderatorinnen**

Die Teilnehmerinnen waren auch mit der Lernprozessmoderatorin sehr zufrieden und stuften ihre Fachkompetenz als „sehr gut“ (8/8) ein. Einige fügten auch hinzu, dass sie immer alles weiß, gut erklären kann sowie verständnisvoll und geduldig ist. Darüber hinaus ist sie auf die Fragen der Teilnehmerinnen eingegangen (3/8), die Mehrheit meinte sogar, dass sie „sehr“ und „immer“ (5/8) darauf eingegangen ist. Die Zufriedenheit war also auch hier sehr groß.

## **Veränderung**

Diese große Zufriedenheit zeigt sich auch an der Tatsache, dass keine Frau Veränderungswünsche hat.

## **Motivation zum Weiterlernen**

Drei Teilnehmerinnen schätzen ihre Motivation zum Weiterlernen als „sehr hoch“ (3/8) ein, die restlichen fünf Frauen sehen die Voraussetzungen zum Lernen nach dem Kurs als „gut“ (5/8).

## Was lernen

Die Teilnehmerinnen haben ganz unterschiedliche Vorstellungen, was sie in Zukunft noch lernen wollen. Diese reichen von Excel (3/8), 10-Fingersystem (1/8), Rechnung erstellen (1/8), bis hin zum Speichern von Fotos (1/8), Telefonieren (1/8) und Musik hören (1/8). Zwei Frauen haben den Wunsch, einfach noch besser zu werden, und eine Teilnehmerin möchte alles lernen, was „noch offen“ ist. Lediglich eine Frau machte keine Angaben und meinte, dass „sie das nicht sagen kann“.

### 7.4.3 Evaluierung des Lernnetzwerks in St. Paul

8 Teilnehmerinnen

#### Erfahrungen im Lernnetzwerk

Der Großteil der Teilnehmerinnen (6/8) war vor allem von der Lernprozessmoderatorin begeistert. Sie waren der Ansicht, dass sie die Inhalte gut und verständlich vorgetragen hat und die Teilnehmerinnen immer unterstützt und motiviert hat. Auch das gemeinsame Lernen in der Gruppe war den Frauen wichtig. Sie betonten die positive Stimmung unter den Frauen sowie die gute Zusammenarbeit (5/8). Darüber hinaus haben sie viel gelernt (3/8) und Impulse bekommen weiterzulernen (1/8). Zwei Frauen haben durch diese Weiterbildung erkannt, dass es für Ältere noch möglich ist zu lernen und es schön ist, dass es auch Angebote für ältere Personen gibt. Die Frauen waren zudem mit dem Tempo, der Art und Weise des Lernens sowie mit den Unterlagen, die sie erhalten haben, sehr zufrieden. Eine Frau gab an, dass die Teilnahme an der Weiterbildung ihr Selbstvertrauen gestärkt hat und eine andere Frau meinte: „Ich hätte nie gedacht so weit zu kommen!“ Sechs der acht Frauen haben sich noch einmal ausdrücklich dafür bedankt, dass sie an der Mobilen IKT-Lernwerkstatt teilnehmen konnten!

Sieben Frauen gaben an ihre Ziele im Lernnetzwerk erreicht zu haben, eine Teilnehmerin hat sie zumindest teilweise erreicht.

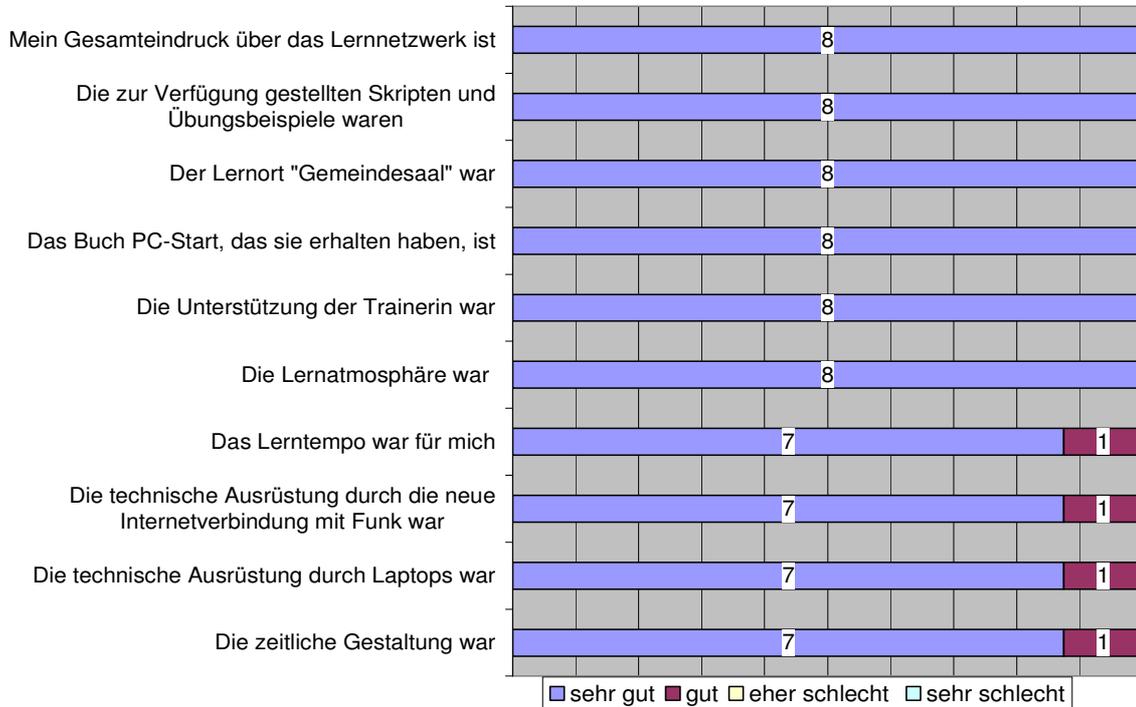
#### Rahmenbedingungen und Lernen im Lernnetzwerk

Die Teilnehmerinnen zeigten sich mit allen Aspekten der Rahmenbedingungen, von den zur Verfügung gestellten Materialien, über die Atmosphäre in der Gruppe, bis hin zum Lernort, sehr zufrieden. Aber auch hier spielte die Lernprozessmoderatorin eine große Rolle: Die Frauen schätzten wie bereits in der Mobile IKT-Lernwerkstatt ihre Unterstützung und empfanden sie als sehr hilfreich.

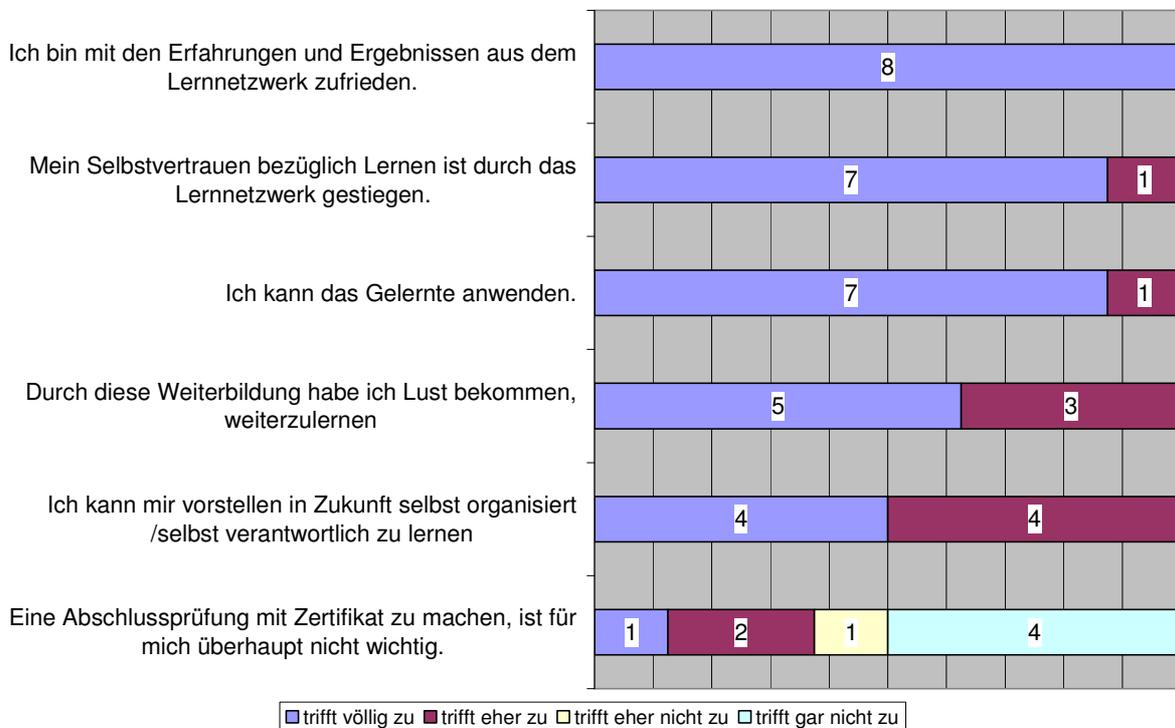
Die große Zufriedenheit mit dem Lernnetzwerk ist auch aus der Grafik 2 ersichtlich. Sie zeigt vor allem, dass die Frauen Selbstvertrauen gewonnen haben und das Gelernte auch anwenden können. Jedoch sind sich einige nicht sicher, ob sie in Zukunft Weiterbildungen in Anspruch nehmen oder selbst gesteuert lernen werden.

Gemischte Antworten gab es auf die Frage nach der Wichtigkeit von Abschlusszertifikaten. Hier gaben einige an, dass diese für sie sehr wohl sinnvoll sind. Allerdings wurde die Frage negativ formuliert, was dazu führen kann, dass sie von den Teilnehmerinnen falsch beantwortet wurde. Dennoch kann abschließend festgehalten werden, dass die Frauen, die am Lernnetzwerk teilnahmen, dieses positiv bewerten und sehr zufrieden waren.

Grafik 1: Rahmenbedingungen



Grafik 2: Lernen im Lernnetzwerk



**... und sonst noch:**

„Ich bedanke mich sehr herzlich, dass ich unter den Teilnehmerinnen war!“

„Derartige Kurse sollten besonders in unserer Gemeinde öfters abgehalten werden.“

„Ich würde gerne einen Excel Kurs besuchen!“

„Ich bin sehr froh, dass ich für dieses Projekt ausgewählt wurde und hoffe, dass noch viele Frauen die Mobile IKT-Lernwerkstatt besuchen können!“

„Ich bin sehr froh, dass es die IKT-Lernwerkstatt in St. Paul gegeben hat und dass ich den Computer kennen lernen durfte.“

„Beim nächsten Kurs möchte ich weiter lernen.“

„Dieser Kurs ist ein tolles Projekt! Ich bin froh, dass ich die Gelegenheit hatte, daran teilzunehmen.“

„Weiterführung der Kurse, Intensivierung des Internet, Excel, Fotos bearbeiten.“

## **7.5 Die Evaluierung der Mobilen IKT-Lernwerkstatt und des Lernnetzwerks in Sittersdorf**

### **7.5.1 Zwischenbilanz der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in Sittersdorf**

Wie bereits beim ersten Durchgang in St. Paul haben die Teilnehmerinnen auch hier in erster Linie direkt von der Gemeinde (2/8) oder über einen Postwurf der Gemeinde (5/8) von der Mobile IKT-Lernwerkstatt erfahren. Eine Person hat die Frage offensichtlich falsch verstanden und auf die Frage, wie sie von der Mobile IKT-Lernwerkstatt erfahren hat, geantwortet: „Was man alles mit dem Computer machen kann.“ (1/8) Die Zufriedenheit unter den Frauen ist bei der ersten Bestandsaufnahme groß. Mehr als die Hälfte gab, „sehr zufrieden“ (5/8) zu sein, eine Teilnehmerin hob das „gute Arbeiten“ hervor (1/8) und eine weitere meinte nur: „Spitzenmäßig - super toll“ (1/8). Eine der Frauen vergab bei der Frage nach der Zufriedenheit die Schulnote 1-2. (1/8). Auch das Lerntempo kam bei den Teilnehmerinnen in Sittersdorf gut an. Fünf Frauen waren der Ansicht, dass es „passt“, „in Ordnung ist“ und sie „gut zurecht kommen“ (5/8). Zwei Teilnehmerinnen waren besonders begeistert und stufte das Tempo als „sehr gut“ (1/8) sowie „genau richtig“ (1/8) ein. Im Gegensatz dazu war einer Frau das Tempo etwas zu schnell, für sie wäre ein „langsames Tempo O.K.“ gewesen (1/8).

Bei der Frage nach den Inhalten gab es nur positive Beurteilungen. Sie reichten von interessant (2/8), informativ und lehrreich (2/8), sehr gut vorbereitet (1/8) über sehr gut (1/8), toll (1/8) und gut (1/8).

#### **Meinung zum „Neuen Lernen“**

Die Gruppe hat vom „Neuen Lernen“ ein durchwegs gutes Bild (sehr toll, gefällt gut, super, angenehm, taugt mir), lediglich eine Teilnehmerin hat zu diesem Thema keine Meinung. Hervorgehoben wurde vor allem die positive Lernerfahrung durch das Lernen in der Gruppe (2/8), die tolle Trainerin (1/8) sowie die Steigerung des Selbstbewusstseins am Computer (1/8). Eine der Frauen findet diese Art des Lernens deswegen auch so gut, weil es ihr dadurch leichter fällt sich Dinge zu merken und einzuprägen. Weiters meinte eine Frau, dass das „Neue Lernen“ für sie (wie auch für viele andere) neu ist und sie mangels Erfahrung noch wenig darüber sagen kann - grundsätzlich schätzt sie es aber als gut ein.

#### **Nutzen des Gelernten**

Jede der acht Frauen glaubt, dass sie die Inhalte der Mobile IKT-Lernwerkstatt in Zukunft für sich nutzen kann. Dabei spielt vor allem der persönlich-private Bereich eine Rolle, d.h. keine der Teilnehmerinnen sprach einen beruflichen Nutzen an. In erster Linie ging es darum, die Scheu vor dem Computer zu verlieren und in Zukunft häufiger selbstständig, ohne auf die Hilfe anderer angewiesen zu sein, damit zu arbeiten (3/8). Zwei Frauen werden vor allem

das Internet nutzen sowie die Möglichkeit Briefe zu schreiben, ausdrucken, speichern etc. stärker in Anspruch nehmen (2/8). Die anderen Teilnehmerinnen nannten keine konkreten Anwendungsbereiche, fühlen sich jedoch gestärkt und werden sich, wie bereits erwähnt, mehr mit dem Computer beschäftigen als bisher.

### **Gut gelungen/Veränderungen**

Die Tatsache, dass bis auf eine Teilnehmerin keine Veränderungswünsche geäußert wurden und zwei Frauen an dieser Stelle nochmals ihre Zufriedenheit zum Ausdruck brachten bzw. ihre Dankbarkeit dabei sein zu können, zeigt, dass die Mobile IKT-Lernwerkstatt alles in allem sehr gut gelungen ist. Dabei waren drei Frauen der Ansicht, dass einfach alles gut gelungen ist (3/8) und es bisher einfach super war (1/8). Besonders hervorgehoben wurde auch die Vortragende (3/8) sowie deren Präsentation, Vortrag und Erklärung (2/8). Diese waren einfach und verständnisvoll und ermöglichten allen Frauen, die Inhalte gut umzusetzen. Jeweils eine Teilnehmerin hob die Zusammenarbeit in der Gruppe (1/8), das selbstständige Arbeiten (1/8) sowie die Textverarbeitung und das Internet (1/8) hervor. Für eine Frau war entscheidend, dass in der IKT- Werkstatt die Angst vor dem Computer genommen wurde (1/8).

Wie bereits erwähnt gab es durchwegs keine Veränderungswünsche, lediglich eine Teilnehmerin wünschte sich mehr Zeit zum Üben und Wiederholen. Es handelt sich dabei jedoch nicht um die gleiche Person, die sich ein langsames Lerntempo gewünscht hat.

### **Alter**

Das Durchschnittsalter der Mobile IKT-Lernwerkstatt betrug 41,9 Jahre. Die älteste Teilnehmerin war 50 Jahre alt und die jüngste 24.

### **Schulbildung**

Von den acht Teilnehmerinnen der Mobile IKT-Lernwerkstatt haben sechs die Berufsschule absolviert und zwei eine Fachschule ohne Matura.

### **Beschäftigung**

Im Gegensatz zur Mobile IKT-Lernwerkstatt in St. Paul, wo die Mehrheit einer Beschäftigung nachgeht, sind hier nur zwei vollzeitbeschäftigt. Sie arbeiten als Bäuerin bzw. als Pflegehelferin im LKH Klagenfurt. Eine Teilnehmerin ist arbeitslos, drei sind Hausfrauen und zwei sind in Karenz oder Mutterschutz.

## 7.5.2 Abschlussreflexion der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in Sittersdorf

### Gründe für Teilnahme

Die Gründe für die Teilnahme an der Mobile IKT-Lernwerkstatt waren bei den Frauen sehr unterschiedlich. Zwei Frauen gaben an, dass die Ausschreibung der Gemeinde ihr Interesse geweckt hat und sie dazu bewogen hat, sich zu informieren. Einige hatten zuvor keine oder sehr wenige EDV-Kenntnisse und wollten lernen, besser mit dem Computer umzugehen, und ihn in Zukunft auch stärker nutzen zu können (3/8). Darüber hinaus war es für eine Teilnehmerin wichtig, sich über das Internet informieren zu können, vor allem was den landwirtschaftlichen Betrieb betrifft. Ein weiterer Grund an der Mobile IKT-Lernwerkstatt teilzunehmen war, etwas für sich zu tun und wieder Selbstbewusstsein zu gewinnen (3/8). Dies war vor allem für eine Hausfrau und Mutter von Bedeutung, die „endlich einmal was anderes“ machen wollten. Eine Teilnehmerin gab berufliche Gründe an, da sie bereits zweimal Stellenangebote aufgrund ihrer fehlenden PC-Kenntnisse ablehnen musste.

### Schulung vor Ort und Zeitliche Gestaltung

Wie bereits in St. Paul sehen die Teilnehmerinnen in Sittersdorf die Tatsache, dass die Schulung vor Ort stattfindet, nur positiv (8/8). Besonders hervorgehoben wird die Nähe des Schulungsortes zum Wohnort (6/8), da viele die Mobile IKT-Lernwerkstatt zu Fuß erreichen können und kein Auto benötigen. Eine Teilnehmerin sieht einen Vorteil auch darin, dass man sich untereinander kennt und die Atmosphäre in der Gruppe dadurch sehr gut ist (1/8). Nachteile wurden auch in dieser Gruppe nicht genannt.

Die zeitliche Gestaltung der Mobile IKT-Lernwerkstatt stellte für keine Teilnehmerin ein Problem dar. Die eine Hälfte der Frauen (4/8) zeigte sich begeistert (super, sehr gut, ideal, optimal), die andere Hälfte (4/8) war ebenfalls zufrieden (o.k., hat gepasst, keine Probleme).

### Neue Lernmethoden

Die teilnehmenden Frauen haben die neuen Lernmethoden gut angenommen. Sie bezeichneten sie als „sehr gut“, „genial“ und „super“ (5/8). Zwei Frauen haben die Arbeit in (kleinen) Gruppen hervorgehoben, in denen es sich nach ihren Erfahrungen auch leichter lernt (2/8). Die Lernmethoden sind nach Ansicht einer weiteren Teilnehmerin auch so angelegt, dass man „gut voran kommt“. Das Selbstständige Arbeiten war für eine andere Frau entscheidend und einfach nur „super“. Eine Teilnehmerin hat die Frage ausgelassen und keine Angaben gemacht.

### Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der gesamten Gruppe in Sittersdorf war sehr groß. Der Großteil zeigte sich „sehr zufrieden“ (5/8) und zwei Frauen waren „zufrieden“ (2/8). Eine Teilnehmerin meinte auf die Frage nach ihrer Zufriedenheit: „Ich habe mehr erlernt, als ich erwartet habe!“

## **Lernziele – vorgenommen**

Der Großteil der Teilnehmerinnen (7/8) wollte im Rahmen der Mobile IKT-Lernwerkstatt vor allem die Möglichkeiten des Internets näher kennen lernen und E-Mails versenden. Einige Frauen hatten zudem den Wunsch, mit Word besser umgehen zu können (4/8) und Texte und Bilder zu speichern, bearbeiten und zu drucken (2/8). Eine Teilnehmerin hatte das Ziel, in Zukunft selbstständig am Computer arbeiten zu können (1/8).

## **Lernziele – erreicht**

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen (6/8) hat nach eigenen Angaben alle Lernziele erreicht. Jedoch haben zwei Frauen auch angemerkt, dass es sicher noch notwendig ist, dass sie sich weiterhin mit den Inhalten beschäftigen und üben. Eine Teilnehmerin gab an, dass sie mehr erreicht hat, als sie sich ursprünglich zugetraut hat. (1/8) Weiters machte eine Frau eine Angabe, die nicht zuzuordnen war. Sie schrieb als Antwort die Zahl 7.

## **Lernprozessmoderatorin**

Die Zufriedenheit mit der Lernprozessmoderatorin war auch in Sittersdorf sehr groß. Sechs der acht Frauen beurteilten die Fachkompetenz als „sehr gut“ (6/8) und zwei als „gut“ (2/8). Darüber hinaus waren die Teilnehmerinnen der Ansicht, dass die Lernprozessmoderatorin gut erklärt und auch geduldig ist. Eine meinte einfach nur: „Sie ist die Beste!“ Dementsprechend haben auch alle teilnehmenden Frauen gemeint, dass die Lernprozessmoderatorin auf ihre Bedürfnisse eingegangen ist und alles super erklärt hat.

## **Veränderung**

Aufgrund der großen Zufriedenheit war auch hier der Wunsch nach Veränderungen praktisch nicht vorhanden. Einige betonten sogar, dass es bleiben soll, wie es ist. Lediglich eine Frau hätte sich eventuell ein etwas langsames Kurstempo gewünscht, vor allem für „etwas ältere Kursteilnehmerinnen“. (1/8)

## **Motivation zum Weiterlernen**

Die Motivation der Frauen in Sittersdorf nach der Mobile IKT-Lernwerkstatt weiterzulernen ist recht gut. Einige zeigen sich sehr motiviert (3/8), andere schätzen ihren Willen weiterzumachen als gut (4/8) ein. Zwei Frauen sind besonders zuversichtlich, da sie auch gerne zu Hause lernen und sich mit dem Computer beschäftigen. Sie glauben, dass sie das auch weiterhin beibehalten werden und ihr Wissen festigen werden. Eine Teilnehmerin beurteilte ihre Motivation in Schulnoten mit 2-3.

## **Was lernen**

Wie auch in der Mobile IKT-Lernwerkstatt in St. Paul haben die Frauen recht unterschiedliche Vorstellungen von dem, was sie noch gerne lernen würden. Einige sind an

Excel (3/8), der Bearbeitung von Fotos (2/8) oder der Erstellung einer Power Point Präsentation (1/8) interessiert. Andere würden gerne mehr über die Möglichkeiten des Internets erfahren (2/8). Zwei Teilnehmerinnen wollen ihre erworbenen Kenntnisse vertiefen (2/8) und sich einen besseren Überblick über das, was mit dem Computer und Internet möglich ist, verschaffen.

### 7.5.3 Evaluierung des Lernnetzwerks in Sittersdorf

8 Teilnehmerinnen

#### Erfahrungen im Lernnetzwerk

Der Großteil der Teilnehmerinnen (6/8) hat im Lernnetzwerk vor allem das selbstständige Arbeiten am Computer gelernt. Sie haben dadurch auch viel ausprobiert (2/8) und sich vorwiegend mit Powerpoint und Excel beschäftigt (3/8). Andere wiederum haben das Lernnetzwerk dazu genutzt, mit dem Internet und E-Mail vertrauter zu werden (2/8). Darüber hinaus wurde Wissen ausgetauscht, wurden Briefe geschrieben und das Speichern von Daten geübt. Die Teilnehmerinnen gaben zudem an, durch die Wiederholungen und das Üben mehr Selbstsicherheit und Freude am Arbeiten mit dem Computer gewonnen zu haben (2/8). Auch das gemeinsame Lernen in der Gruppe war den Frauen wichtig. Sie betonten die positive Stimmung unter den Frauen sowie die gute Zusammenarbeit (2/8). Sie waren mit der Lernprozessmoderatorin sehr zufrieden.

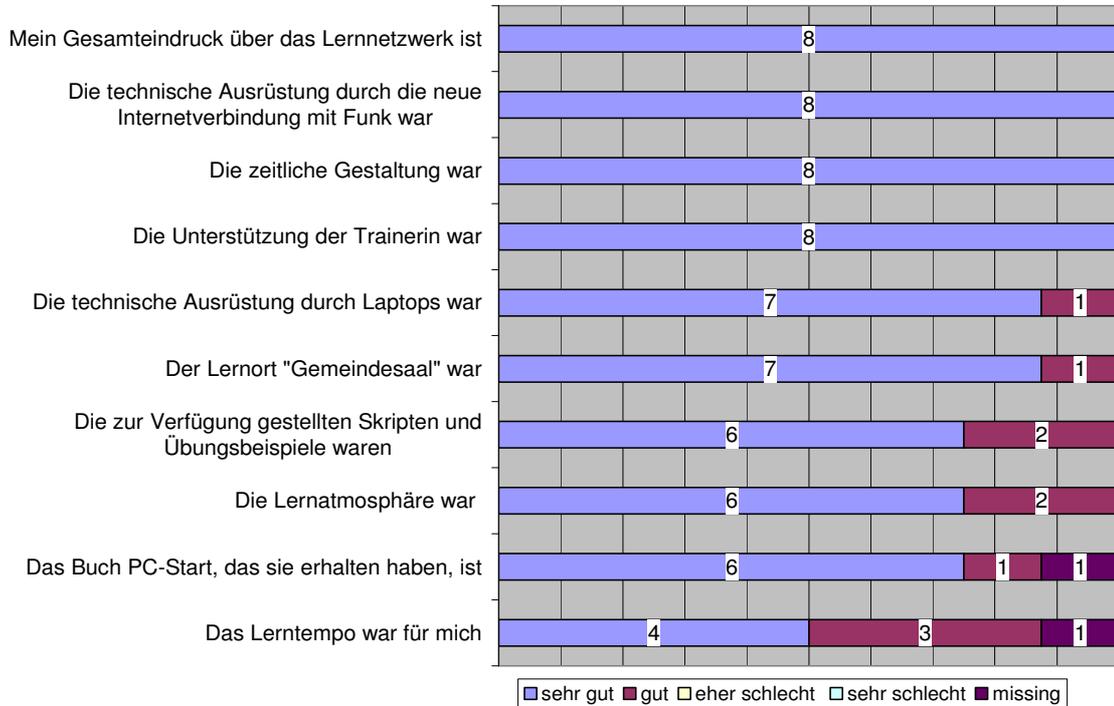
Fünf Frauen gaben an, ihre Ziele im Lernnetzwerk erreicht zu haben, drei Teilnehmerinnen haben sie zumindest teilweise erreicht.

#### Rahmenbedingungen und Lernen im Lernnetzwerk

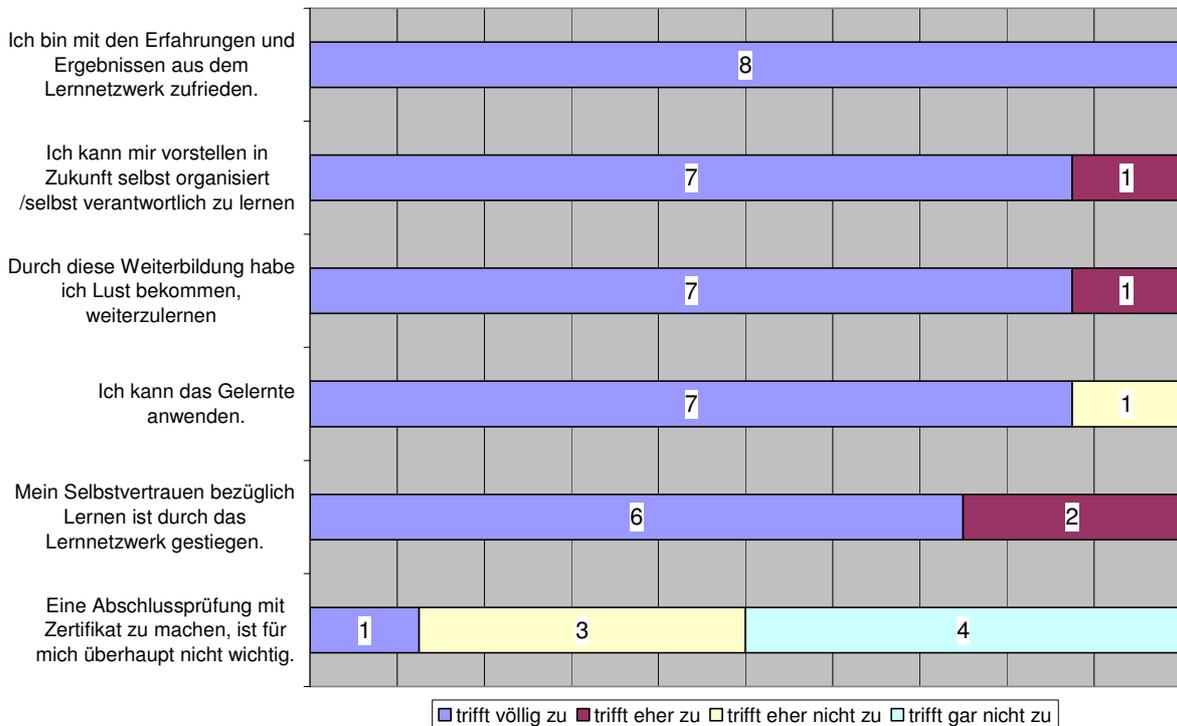
Die Teilnehmerinnen zeigten sich mit den Rahmenbedingungen, insbesondere mit der technischen Ausrüstung und der zeitlichen Gestaltung, sehr zufrieden. Aber auch hier spielte die Lernprozessmoderatorin eine große Rolle: Die Frauen schätzten wie bereits in der Mobile IKT-Lernwerkstatt ihre Unterstützung und empfanden sie als sehr hilfreich. Auch wenn die Zustimmung zu allen Punkten sehr groß war, waren die Teilnehmerinnen mit dem Lerntempo am wenigsten zufrieden.

Die große Zufriedenheit mit dem Lernnetzwerk ist auch aus der Grafik 2 ersichtlich. Sie zeigt vor allem, dass die Frauen Lust bekommen haben weiter zu lernen und auch in Zukunft ihr Wissen eigenverantwortlich aneignen wollen. Der Besuch der Mobile IKT-Lernwerkstatt und des Lernnetzwerks ist für sie daher keine einmalige Angelegenheit, sondern stellt für die Frauen erst den Anfang dar, wenn es um das Thema lernen und Weiterbildung geht. Gemischte Antworten gab es auf die Frage nach der Wichtigkeit von Abschlusszertifikaten. Hier gaben einige an, dass diese für sie sehr wohl sinnvoll sind. Allerdings wurde die Frage negativ formuliert, was dazu führen kann, dass sie von den Teilnehmerinnen falsch beantwortet wurde. Dennoch kann abschließend festgehalten werden, dass die Frauen, die am Lernnetzwerk teilnahmen dieses positiv bewerten und sehr zufrieden waren.

Grafik 1: Rahmenbedingungen



Grafik 2: Lernen im Lernnetzwerk



**... und sonst noch:**

„Ich habe auf jeden Fall das Ziel erreicht, nur fehlt mir die Übung. Die Angst vor dem Computer ist weg.“

„Vielleicht mehr Unterlagen.“

„Ich bin zufrieden mit dem was ich erreicht habe.“

„Ich war zufrieden und bin stolz und froh, dass ich hingegangen bin.“

„Dieses Programm ist etwas Tolles und sollte weiter angeboten werden.“

„Ich kann den Kurs nur weiterempfehlen, es war sehr lehrreich.“

„Machen sie weiter so, es war toll!“

„Dieser Kurs ist einfach super, besonders die Kursleiterin ist einfach spitze! Ich bin sehr zufrieden mit diesem Kurs!“