

Qualitätsstandards von learn forever

1. UPDATE

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit

Frauenstiftung Steyr

nowa Training, Beratung, Projektmanagement

Februar 2012

Graz

Erstellt im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft learn forever

Koordination learn forever - eb projektmanagement gmbh

learn  **forever**

www.learnforever.at

learn forever – das Expertinnennetzwerk

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Bildung, Bildungsmanagement und Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever organisationenübergreifend zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernprozessen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren.

learn forever macht Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar, setzt Lernangebote um, die den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, verbreitet und transferiert die Modelle und fördert damit die Implementierung von neuen Lernkulturen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Informationen zu learn forever: www.learnforever.at

Vorwort

Das zentrale Anliegen der Strategie des lebenslangen Lernens, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen und damit zum Ausgangspunkt aller Überlegungen für Lern- und Lehrangebote zu machen, stellt Bildungseinrichtungen stark unter Veränderungsdruck. Sie sind gefordert, die Inhalte ihrer Angebote und deren Aneignung diesem Prinzip anzupassen. Dazu brauchen sie adäquate Rahmenbedingungen und pädagogisches Personal mit entsprechendem Know-how und Selbstverständnis.

Die Erwachsenenbildungsforschung hat Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für veränderte Lernkulturen und gelungenes Lernen beschrieben. Auf dieser Basis entwickelt learn forever Modelle für bildungsbenachteiligte Frauen. Diese verfolgen das Ziel, selbstgesteuertes Lernen zu initiieren und zu unterstützen. Es wurden unterschiedliche Lernmodelle entwickelt, wobei die einen den Schwerpunkt auf die Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen legen und die anderen zudem auch selbstgesteuerte Lernsequenzen anbieten. Das Know-how zur Umsetzung dieser Lernangebote wird von learn forever als Transfers oder in Weiterbildungen an Einrichtungen der Erwachsenenbildung weitergegeben. Alle diese Angebote wurden mehrfach erfolgreich umgesetzt und begleitend evaluiert. Aus den Erfahrungen mit diesen Modellen wurden Qualitätsstandards zur Umsetzung abgeleitet, welche wir hier zur Verfügung stellen.

Auf dieser Grundlage entwickelten wir ein Qualitätssicherungssystem, das unterschiedliche Formen der Teilnahme an der Qualitätssicherung und -entwicklung zulässt und zu einer kontinuierlichen Verbesserung der learn-forever-Angebote führt. Dieses Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem soll vor allem EntscheidungsträgerInnen in Bildungseinrichtungen, welche solche Lernangebote in ihr Angebot aufnehmen wollen, als verbindliche Arbeitsgrundlage dienen.

„learn forever – Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen“¹ startete 2005 als vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur gefördertes EQUAL-Projekt. Im Laufe dieses Projekts wurden neue Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen entwickelt und umgesetzt. Diese Angebote ermöglichen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen, fördern den Aufbau von IKT²-Kompetenz und initiieren selbstgesteuerte Lernprozesse. Weitere Schwerpunkte der Aktivitäten waren E-Learning für Einsteigerinnen, Strategien der Zielgruppenerreichung und die Weiterbildung von Trainerinnen zu Moderatorinnen von selbstgesteuerten Lernprozessen.

In der zweiten Phase von 2007 bis 2009 wurde learn forever mit neuen Schwerpunkten weitergeführt: Die beiden Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen wurden zu Einrichtungen der allgemein bildenden sowie der berufsbildenden Erwachsenenbildung transferiert bzw. für junge, bildungsbenachteiligte Frauen sowie für Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen adaptiert. Zudem haben wir in einer Studie Bildungswünsche und bedarfe von nicht erwerbstätigen Frauen, deren höchster Bildungsabschluss die Pflichtschule ist, erhoben.

¹ Umfassende Informationen zu allen Aktivitäten und Ergebnissen von learn forever finden Sie auf der Projekt-Homepage: <http://www.learnforever.at>

² IKT steht für Informations- und Kommunikationstechnologien und wird seit der allgemeinen Verbreitung des Internet statt EDV verwendet.

Seit 2010 arbeiten wir zusätzlich an der Entwicklung von Modellen zur Initiierung von gemeinschaftlichen Lernprozessen über virtuelle Lernnetzwerke, von modular gestalteten Lernarrangements, die selbstgesteuertes und kooperatives Lernen ermöglichen, und von Gamebased-Learning-Modellen für junge Frauen.

Zudem beschäftigen wir uns detailliert mit der Zielgruppenereicherungsstrategie über MultiplikatorInnen.

Zum Aufbau der Qualitätsstandards

Im ersten Kapitel „Worauf beziehen sich die Qualitätsstandards“ stellen wir den Geltungsbereich der Qualitätsstandards dar. Dieser umfasst die von learn forever entwickelten Lernangebote, die Transferangebote, damit meinen wir die Übertragung von Bildungsmodellen oder Know-how in andere Erwachsenenbildungseinrichtungen, und die Weiterbildungsangebote. Allen gemeinsam ist, dass sie auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen abzielen.

Das zweite Kapitel „Zum Selbstverständnis von learn forever“ beinhaltet unsere Definition von bildungsbenachteiligten Frauen, die Beschreibung des gesellschafts- und bildungspolitischen sowie den didaktischen Hintergrund von learn forever und die umfassenden Tätigkeitsfelder von learn forever, die mehr beinhalten als die im ersten Kapitel beschriebenen Lern-, Transfer- und Weiterbildungsangebote.

Daran anschließend wird im dritten Kapitel „Prozess der Qualitätssicherung“ dargestellt, welche Ziele wir mit der Einführung eines Qualitätssicherungs- und -entwicklungsprozesses verfolgen, wer die AkteurInnen dabei sind und von welchen Prämissen wir ausgehen. Es werden Mindeststandards definiert, die die Voraussetzung sind, um an der Qualitätssicherung und -entwicklung von learn forever teilzunehmen. Zudem beschreiben wir, wie die unterschiedlichen AkteurInnen in diesen Prozess eingebunden sind.

Im Kapitel „Allgemeine Qualitätsstandards“ wird über die Mindeststandards hinausgegangen. Während die Mindeststandards die Voraussetzung für die Teilnahme am Qualitätsentwicklungsprozess von learn forever sind, stellen die allgemeinen Qualitätsstandards die Ziele dar, die mit dem Qualitätsentwicklungsprozess erreicht werden sollen. Durch eine detaillierte Darstellung von Standards für die Planung und Umsetzung der Lernangebote auf der Ebene der Bildungseinrichtung sowie für das pädagogische Personal (die pädagogisch Verantwortlichen und die Lernprozessmoderatorinnen) wird eine verbindliche Arbeitsgrundlage für den Qualitätsentwicklungsprozess geboten.

Zum Abschluss werden im Kapitel „Qualitätsindikatoren“ auf der Basis der Qualitätsstandards sowohl für die Mindeststandards als auch für die Lernangebote Indikatoren beschrieben, die als Grundlage für die Beurteilung der Qualitätsstandards dienen.

1. WORAUF BEZIEHEN SICH DIE QUALITÄTSSTANDARDS?	7
<hr/>	
1.1. LERNANGEBOTE	7
1.1.1. Mobile IKT-Lernwerkstatt	7
1.1.2. Gamebased Learning für junge Frauen	8
1.1.3. Lernarrangement „Lernen gestalten“	8
1.1.4. webtogether – regionales Lernnetzwerk mit Web 2.0	9
1.1.5. Modulares Lernarrangement „kooperative und selbstgesteuerte Lernformen“	10
1.2. TRANSFERANGEBOTE	10
1.2.1. Transfer Lernangebote	10
1.2.2. Transfer Know-how Lernprozessmoderation	12
1.3. WEITERBILDUNGSANGEBOTE	12
1.3.1. Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“	12
1.3.2. Themenspezifische Workshops	13
2. ZUM SELBSTVERSTÄNDNIS VON LEARN FOREVER	14
<hr/>	
2.1. BILDUNGSBENACHTEILIGTE FRAUEN	14
2.2. DIE AUSRICHTUNG VON LEARN FOREVER	15
2.2.1. Gleichstellungsorientierung	16
2.2.2. Lebensbegleitendes Lernen	16
2.2.3. Informations- und Wissensgesellschaft	18
2.3. DIDAKTISCHE PRINZIPIEN BEI LEARN FOREVER	18
2.4. EBENEN DER ARBEIT VON LEARN FOREVER	20
3. PROZESS DER QUALITÄTSSICHERUNG	22
<hr/>	
3.1. QUALITÄTSSTANDARDS – QUALITÄTSENTWICKLUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG	22
3.2. TEILNEHMERINNEN-KREISE AN DER QUALITÄTSENTWICKLUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG	24
4. ALLGEMEINE QUALITÄTSSTANDARDS	25
<hr/>	
4.1. HALTUNGEN UND WERTE DER BILDUNGSEINRICHTUNG	25
4.2. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND ZIELGRUPPENERREICHUNG	27
4.3. DOKUMENTATION UND EVALUATION	27
4.4. INFRASTRUKTUR UND RAHMENBEDINGUNGEN	28
4.4.1. Infrastruktur für MitarbeiterInnen	28
4.4.2. Infrastruktur für Teilnehmerinnen	28
4.4.3. Rahmenbedingungen	28

4.5.	PÄDAGOGISCHES PERSONAL	29
4.5.1.	Pädagogische Leitung	29
4.5.2.	Lernprozessmoderatorin	30
<hr/>		
5.	QUALITÄTSINDIKATOREN	31
<hr/>		
5.1.	INDIKATOREN FÜR MINDESTSTANDARDS	31
5.2.	QUALITÄTSINDIKATOREN LERNANGEBOTE	32
<hr/>		
6.	ANHÄNGE	35
<hr/>		
6.1.	LEARN FOREVER – DAS EXPERTINNEN-NETZWERK	35
6.2.	KONTAKTADRESSEN UND ANSPRECHPERSONEN	36
6.3.	LEARN FOREVER-MATERIALIEN ZUM DOWNLOAD	37

1. Worauf beziehen sich die Qualitätsstandards?

Die Qualitätsstandards beziehen sich auf folgende Angebote von learn forever, die alle auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen abzielen sowie den strategischen und didaktischen Prinzipien von learn forever, die im Kapitel 2 beschrieben werden, folgen:

- Lernangebote
- Transferangebote
- Weiterbildungsangebote

Im Folgenden werden nun diese Angebote, für die die Qualitätsstandards gelten, detailliert beschrieben. Diese Angebote stellen jedoch nur einen Teil des gesamten Tätigkeitsfeldes von learn forever dar. Alle Ebenen der Tätigkeiten, die learn forever ausmachen, werden im Kapitel 2.4 beschrieben.

1.1. Lernangebote

Die learn-forever-Lernangebote basieren auf einer intensiven Auseinandersetzung mit bildungsbenachteiligten Frauen, mit der Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen und mit der Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Aus der Verknüpfung der Ergebnisse dieser drei Dimensionen wurden Lernangebote zur Erhöhung von Lern- und digitalen Kompetenzen sowie der Selbstwirksamkeitsüberzeugung entwickelt.

Die Besonderheit der Lernangebote von learn forever liegt in der prozessorientierten Umsetzung mit den Teilnehmerinnen. Die zu Beginn gemeinsam formulierten Lernziele schaffen Vorwissen für den weiteren Lernprozess und fördern die Entwicklung von Lernmotivation. Im Verlauf der Lernangebote setzen die Teilnehmerinnen zunehmend individuelle Lernziele um.

Für die Gestalterinnen der Lernangebote bedeutet dies eine laufende Anpassung der Lerninhalte sowie ein ständiges Reagieren auf die einzelnen Lernprozesse der Teilnehmerinnen.

Während die Lernangebote „Mobile IKT-Lernwerkstatt“ und „Gamebased Learning für junge Frauen“ Türen zum selbstgesteuerten Lernen öffnen, initiieren das Lernarrangement „Lernen gestalten“, „webtogether“ und das modulare Lernarrangement „kooperative und selbstgesteuerte Lernformen“ das selbstgesteuerte Lernen und beinhalten zudem teilweise selbstgesteuerte Lernsequenzen.

1.1.1. Mobile IKT-Lernwerkstatt

Das Bildungsangebot der Mobilien IKT-Lernwerkstatt besteht aus einzelnen Bildungsportionen zum Thema „E-Government“ und aus einer Lernwerkstatt. Dieses Bildungsangebot wird vor Ort (hauptsächlich in peripheren Regionen) angeboten. Mit einer Mobilien IKT-Lernwerkstatt wird das Ziel verfolgt, Frauen den Zugang zur Informationsgesellschaft vor Ort zu ermöglichen und Kompetenzen für das Lebensbegleitende Lernen aufzubauen. Dies geschieht durch die Vermittlung von IKT-Basiskenntnissen, durch die Förderung

der Freude und des Spaßes am Lernen, durch den Aufbau von Selbstlernfähigkeiten im Lernnetzwerk und die Einbeziehung des sozialen Umfelds in den individuellen Lernprozess.

Eckdaten zur Durchführung sind:

- Anzahl der Teilnehmerinnen: 8
- Gesamtlerneinheiten: 49 Lerneinheiten
- Gesamtdauer: je nach angebotenen wöchentlichen Lerneinheiten zwischen 7 und 9 Wochen

1.1.2. Gamebased Learning für junge Frauen

Das Gamebased-Learning-Angebot für junge Frauen zwischen 19 und 24 Jahren setzt ein digitales Spiel zu Lehr- und Lernzwecken ein. Als Grundlage für dieses Angebot dient ein Alternate Reality Game (ARG). Ein ARG verbindet virtuelle und reale Welt und bezieht dabei unterschiedliche Medien in das Spielgeschehen ein. Rahmen für das ARG ist eine motivierende Spielgeschichte, in der den Mitspielerinnen Aufgaben gestellt werden und für gelöste Aufgaben sogenannte Skill Cards vergeben werden. Das Gamebased-Learning-Angebot setzt sich aus mehreren Bausteinen zusammen, darunter Online- und Präsenzangebote: aktivierende Infoveranstaltungen im öffentlichen Raum, ein Blog als zentrales Spielmedium und kurze Präsenzworkshops zu bildungsrelevanten Themen (Fähigkeiten entdecken, Lernen lernen, Berufsorientierung u. a.). Ziel des Angebotes ist es, jungen Frauen durch ein innovatives und aufsuchendes Lernangebot einen niederschweligen Einstieg ins Thema Lernen zu bieten. Es beinhaltet Präsenz- und Onlinephasen, bietet individuelle Einstiegs- und Ausstiegsmöglichkeiten bietet und verbindet die Themen Lernen und Spielen.

Eckdaten zur Durchführung sind:

- Anzahl der Teilnehmerinnen: beliebig / bei Präsenzworkshops max. 8
- Gesamtlerneinheiten: selbstgesteuert / Workshops à 4 Stunden
- Gesamtdauer: je nach Spielkonzept (mehrere Wochen bzw. Monate)

1.1.3. Lernarrangement „Lernen gestalten“

Die Teilnehmerinnen mit ihren Rahmenbedingungen, Interessen und Zielsetzungen stehen im Mittelpunkt des Lernarrangements „Lernen gestalten“. Ausgehend von ihren Potenzialen und Kompetenzen zielt das Lernarrangement immer auf eine Erweiterung der Lern- und digitalen Kompetenzen im Hinblick auf künftige selbstgesteuerte Lernprozesse ab. Das Lernarrangement bietet unterschiedliche Lernumgebungen und Methoden zur Umsetzung individueller Lernziele. Die Lernenden setzen sich aktiv mit den Lerninhalten auseinander und steuern ihre Lernprozesse durch die Wahl der entsprechenden Lernsituationen zunehmend selbst. Damit entspricht das Lernarrangement unterschiedlichen Lernbedürfnissen und ermöglicht flexibles Lernen mit individueller Schwerpunkt- und Zielsetzung in individuellem Lerntempo.

Begleitendes Einzelcoaching unterstützt die Frauen in ihrer individuellen Zielentwicklung und -erreichung.

Das Lernarrangement wurde für unterschiedliche Zielgruppen wie erwerbslose Frauen, Frauen in prekären oder atypischen Beschäftigungen und junge Frauen entwickelt.

Eckdaten zur Durchführung sind:

Teilnehmerinnenanzahl: 8
 Wöchentliches Stundenausmaß: 8 bis 20 Stunden
 Dauer: 12 bis 16 Wochen

1.1.4. webtogether – regionales Lernnetzwerk mit Web 2.0

webtogether ermöglicht Teilnehmerinnen ihre digitale Kompetenzen und Lernkompetenzen zu erweitern. Dazu werden sowohl selbstgesteuerte Lernprozesse als auch gemeinschaftliches und vernetztes Lernen mit social media gefördert. Auch das soziale Umfeld der Lernerinnen wird in den Lernprozess miteinbezogen. Die Frauen setzen sich in webtogether sowohl inhaltlich als auch lernmethodisch mit den Anwendungen des Web 2.0 auseinander, eignen sich neue Lerntechniken an und arbeiten darauf hin, gemeinschaftliche virtuelle Lernprozesse im und mit Web 2.0 umzusetzen.

Die Ziele die damit verfolgt werden sind: den (Wieder)-Einstieg ins Lernen zu ermöglichen, einen selbstverantwortlichen Umgang mit social media zu stärken und die Weiterbildungsmotivation zu erhöhen. Im Anschluss an das Lernangebot haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sich in einem virtuellen Lernnetzwerk am laufenden zu halten und weitere – auch gemeinschaftliche – Lernaktivitäten zu setzen. Regelmäßige Fachinputs, die nach dem Lernangebot besucht werden können, fördern die Vernetzung der Lernenden und Erhöhen die Bereitschaft weitere Weiterbildungsaktivitäten zu setzen.

Eckdaten zur Durchführung sind:

Anfängerinnen: 8 Frauen
 UE gesamt: 60 Stunden
 Wöchentliches Stundenausmaß: 6 Stunden
 Dauer: 10 bis 12 Wochen

Fortgeschrittene: 8 Frauen
 UE gesamt: 45 Stunden
 Wöchentliches Stundenausmaß: 6 Stunden
 Dauer: 8 bis 9 Wochen

Virtuelles Lernnetzwerk: Teilnahme jederzeit möglich
 Wöchentliches Stundenausmaß und Dauer: je nach individuellen Lerninteressen der Frauen und ihren Zeitressourcen

1.1.5. Modulares Lernarrangement „kooperative und selbstgesteuerte Lernformen“

Das modulare Angebot ist als offenes Lernarrangement für eine breite Gruppe bildungsbenachteiligter Frauen für einen längeren Zeitraum konzipiert: Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, laufend ein- und auszusteigen und kleine, leicht zugängliche Lerneinheiten (Module) zu spezifischen Themen (etwa Mathematik für den Alltag) auszuwählen. Jede Frau kann den für sie optimalen Mix aus Lerninhalten im Hinblick auf ihre individuellen Lernziele, Interessen und Bedürfnisse zusammenstellen.

Einen inhaltlichen Schwerpunkt stellt die Förderung von Formen kooperativen Lernens dar. Die Frauen lernen miteinander und voneinander, ein Wissenstransfer unter den Teilnehmerinnen wird ermöglicht und die Frauen werden als Expertinnen positioniert.

Beratung und Lerncoaching sind integrierter Bestandteil des Lernangebots.

Die Verweildauer der Teilnehmerinnen ergibt sich durch die Wahl der Module.

Eckdaten zur Durchführung sind:

Teilnehmerinnenanzahl: insg. max. 30, je Modul max. 8

Wöchentliches Stundenausmaß: 6 Stunden

Dauer: individuelle Verweildauer entsprechend den Lernzielen bei einer Angebotslaufzeit von 8 Monaten

1.2. Transferangebote

learn forever überträgt bewährte Bildungsmodelle bzw. learn-forever-Know-how zu anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen und bezeichnet das als Transfer. Der präzise ausformulierte Transferprozess und die nachhaltige Verankerung von Bildungs- und Lernangeboten für benachteiligte Frauen sowie von learn-forever-Know-how sind ein Meilenstein in der Erwachsenenbildung. learn forever hat mittlerweile zwei Arten des Transfers entwickelt.

1.2.1. Transfer Lernangebote

Lernangebote von learn forever umzusetzen, bedeutet für eine Einrichtung der Erwachsenenbildung vor allem Veränderung im Selbstverständnis. Es bedeutet, den Wandel von einer Einrichtung, die Kurse anbietet, zu einer, die sich als Lernort für vielfältige Lernmöglichkeiten mit unterschiedlichen Graden der Selbststeuerung versteht. Dieser Prozess des Wandels umfasst die gesamte Einrichtung mit allen beteiligten MitarbeiterInnen.

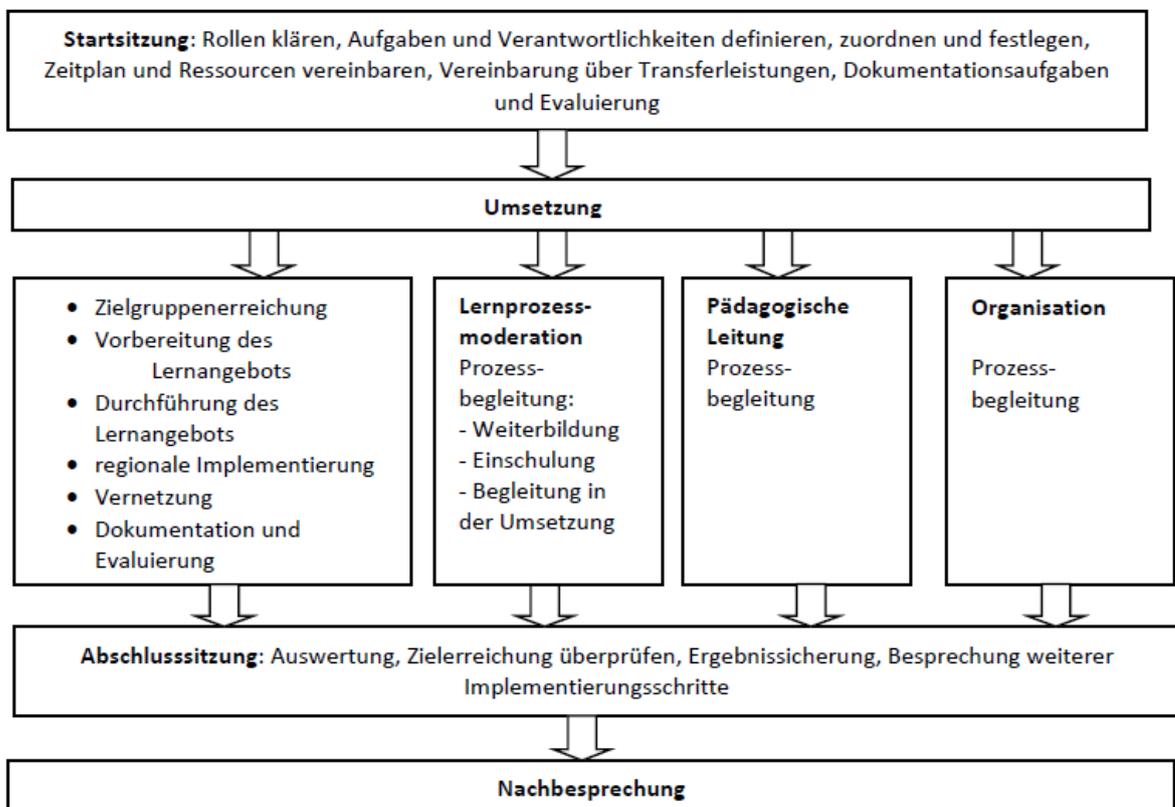
Erforderlich und notwendig für einen erfolgreichen Transfer sind nicht Konzepte, die weitergegeben werden, sondern fundierte Transferprozesse. Dazu bedarf es eines Know-how-Aufbaus bei

- der Organisation
- der pädagogischen Leitung
- den Trainerinnen

Um diesen Veränderungsprozess zu unterstützen, bietet learn forever folgende Transferleistungen an:

- **Implementierung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen** (siehe Kapitel 1.1)
- **Unterstützung bei der Implementierung von neuen strategischen und inhaltlichen Schwerpunkten:** Erwachsenenbildungsorganisationen, die neue Lernkulturen und neue Modelle des Lernens implementieren möchten, werden auf vielfältige Weise entsprechen ihrer Bedürfnisse begleitet. Dazu werden Workshops auf betrieblicher Ebene, Coaching und Beratung durchgeführt und werden Qualitäts- sowie Ergebnissicherung gefördert.
- **Know-how-Aufbau bei Trainerinnen:** Das Lern- und Lehrpersonal, welches Lernangebote mit bildungsbenachteiligten Frauen umsetzt, erhält sowohl eine theoretische Ausbildung (Teilnahme am Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“ mit 60 UE – siehe Kapitel 1.3.1) als auch eine praktische Einschulung in Workshops, durch Hospitationen und Co-Training sowie durch die Begleitung und Reflexion der Pilotierung durch die Transfergeberinnen.

Der Transferprozess zu Einrichtungen der Erwachsenenbildung gestaltet sich wie folgt:



1.2.2. Transfer Know-how Lernprozessmoderation

Mit dem Transfer des Know-hows über den Prozess vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen zu einer Einrichtung der Erwachsenenbildung verfolgt learn forever das Ziel, den Pool von ErwachsenenbildnerInnen zu erweitern, welche bildungsbenachteiligten Menschen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen und ins selbstgesteuerte Lernen ermöglichen wollen. LernprozessmoderatorInnen übernehmen dabei eine zentrale Rolle (zu ihren Aufgaben in Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Personen – siehe Kapitel 4.5.2).

Für den Kompetenzaufbau bei den TrainerInnen wird zuerst der Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“ (92 UE) (siehe Kapitel 1.3.1) durchgeführt. Ein Teil der TeilnehmerInnen werden anschließend als Trainees dazu befähigt, wesentliche Inhalte daraus innerhalb der regionalen Erwachsenenbildungslandschaft zu verbreiten.

Aus den Inhalten des Lehrgangs entwickeln und setzen sie mit Begleitung von learn-forever-Expertinnen Workshops für ihre regionalen KollegInnen um.

Die Leitungsebene der Erwachsenenbildungseinrichtung wird parallel dazu über den gesamten Transferprozess begleitet, um eine nachhaltige Implementierung in die gesamte Organisation zu initiieren.

1.3. Weiterbildungsangebote

Das von learn forever entwickelte Wissen und das Know-how über die erprobten Modelle werden in unterschiedlichen Formaten an ErwachsenenbildnerInnen weitergegeben.

1.3.1. Lehrgang „Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen“

LernprozessmoderatorIn ist eine von mehreren Rollen, die ErwachsenenbildnerInnen in Lern- und Bildungsangeboten einnehmen. Lernprozessmoderation als Rolle unterscheidet sich sehr wesentlich vom Training. LernprozessmoderatorInnen verlassen die traditionelle Rolle der reinen Wissensvermittlung und sind aufgefordert, ein neues Selbstverständnis zu entwickeln. Sie unterstützen die Lernenden in ihren individuellen Lernprozessen und ermöglichen Lernprozesse, die auf zunehmende Selbststeuerung abzielen. Aus instruierenden TrainerInnen werden begleitende LernprozessmoderatorInnen, die im Lernprozess zugunsten der Lernenden zurücktreten.

Die Klarheit darüber, wann eine Person TrainerIn mit einem sehr breiten Methodenrepertoire und wann eine LernprozessmoderatorIn, eine LernbegleiterIn etc. ist, verlangt ein hohes Maß an pädagogischer Kompetenz und Reflexion.

Im Lehrgang

- wird die Veränderung im Selbstverständnis vom Training zur Lernprozessmoderation initiiert und begleitet,
- reflektieren die TeilnehmerInnen ihre Berufsrolle als Erwachsenenbildnerin und erweitern ihr Rollenverständnis,
- werden neue Wege aufgezeigt, die zum Lernen motivieren,
- werden Konzepte der Lernprozessgestaltung und deren theoretische Grundlagen vermittelt,
- setzen sich die TeilnehmerInnen mit der Bedeutung von digitalen Kompetenzen (IKT-Kompetenz, Kompetenzen zur Nutzung von IKT und Social Media als Lernmedien...) als Voraussetzung für die Teilnahme an der Wissens- und Informationsgesellschaft auseinander und lernen den Umgang mit aktuellen E-Learning-Tools.
- Nicht zuletzt erhalten die TeilnehmerInnen zahlreiche Instrumente für die Umsetzung in ihre Bildungspraxis.

Der Lehrgang wird in einer Mischung aus Präsenz- und Online-Phasen umgesetzt und in zwei Varianten durchgeführt:

Die kürzere Variante wird im Rahmen von Transfers von learn-forever-Lernangeboten für pädagogische MitarbeiterInnen und angehende LernprozessmoderatorInnen von Transferorganisationen umgesetzt.

Dauer: 60 UE, davon 8 online; 6,5 Tage Präsenzphasen

Die längere Variante richtet sich als offenes Angebot an pädagogische MitarbeiterInnen sowie TrainerInnen und ReferentInnen der Erwachsenenbildung, die in ihrer Bildungsarbeit verstärkt selbstgesteuertes Lernen initiieren bzw. ermöglichen möchten bzw. wird diese Variante im Rahmen des Transfers Know-how Lernprozessmoderation umgesetzt.

Dauer: 92 UE, davon 30 online; 8 Tage Präsenzphasen

1.3.2. Themenspezifische Workshops

Zu spezifischen Themen aus dem Know-how zu Lern- und Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen werden 1- bis 2-tägige Workshops umgesetzt.

In diesen Workshops werden theoretisches Wissen und praktische Tools für die Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen und Männern weitergegeben. Die Inhalte der Seminare sind in gängige Theorien der Erwachsenenbildung eingebettet und werden mit der jeweiligen Praxis der Teilnehmenden (Kennenlernen und Ausprobieren von Instrumenten zur Umsetzung) verknüpft. Durch die Reflexion der eigenen Bildungsarbeit, durch die Entwicklung von Umsetzungsplänen und durch praktische Übungen wird die rasche Umsetzung des Gelernten gefördert.

Aktuell werden folgende Inhalte angeboten:

- Zielgruppenerreichung für Bildungsbenachteiligte
- Lernangebote für Bildungsbenachteiligte zum Aufbau von Lernkompetenzen für das selbstgesteuerte Lernen – Modelle für unterschiedliche Zielgruppen

- Der Einsatz von E-Learning bei IKT-EinsteigerInnen
- Kooperatives und selbstgesteuertes Lernen
- Lernprozessmoderation

Die Workshops werden als frei buchbare Seminare oder als Inhouseseminare für einzelne Erwachsenenbildungseinrichtungen und deren MitarbeiterInnen angeboten.

2. Zum Selbstverständnis von learn forever

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese Frauen sind gefährdet, den Anschluss an das lebensbegleitende Lernen und damit an alle existenzsichernden gesellschaftlichen Prozesse zu verlieren.

Zuerst beschreiben wir in diesem Kapitel wie bei learn forever bildungsbenachteiligte Frauen definiert werden. Daran anschließend stellen wir die gesellschafts- und bildungspolitischen sowie didaktischen Hintergründe von learn forever vor, um im letzten Kapitel auf die vielfältigen Ebenen der Tätigkeiten von learn forever einzugehen.

2.1. Bildungsbenachteiligte Frauen

Im Zentrum der Aktivitäten von learn forever stehen bildungsbenachteiligte Frauen, vor allem

- Frauen mit niedrigem Bildungsabschluss (maximal Pflichtschule, Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder Lehre) oder mit einer nicht am Arbeitsmarkt verwertbaren Erstausbildung,
- Frauen mit keiner oder einer nur geringen Teilnahme an beruflich verwertbarer Weiterbildung,
- Frauen mit keinen oder nur geringen IKT-Kenntnissen, die damit sowohl in ihren beruflichen Möglichkeiten begrenzt als auch von zeitgemäßen Instrumenten der Weiterbildung ausgeschlossen sind, oder
- Frauen mit geringem Selbstbewusstsein bezüglich der Einschätzung ihrer Lernkompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen.

Bildungsbenachteiligte Frauen sind mit komplexen Ausschlussmechanismen und Zugangsbarrieren in Bezug auf Weiterbildung konfrontiert. learn forever bezieht sich hierbei auf die von Brüning³ beschriebenen vier Ebenen:

- strukturelle Ebene / Bildungseinrichtungen, etwa hinsichtlich Kosten, inhaltliche und zeitliche Ausrichtung der Lernangebote, Gestaltung der Lernorte, Einsatz von Lehr- / Lernpersonal
- subjektive Ebene, etwa Bildungsbiographie und Lernerfahrungen, Werthaltungen

³ Vgl. Brüning, Gerhild (2002): Benachteiligte in der Weiterbildung, In: Brüning, Gerhild / Kuwan, Helmut: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld, S. 19

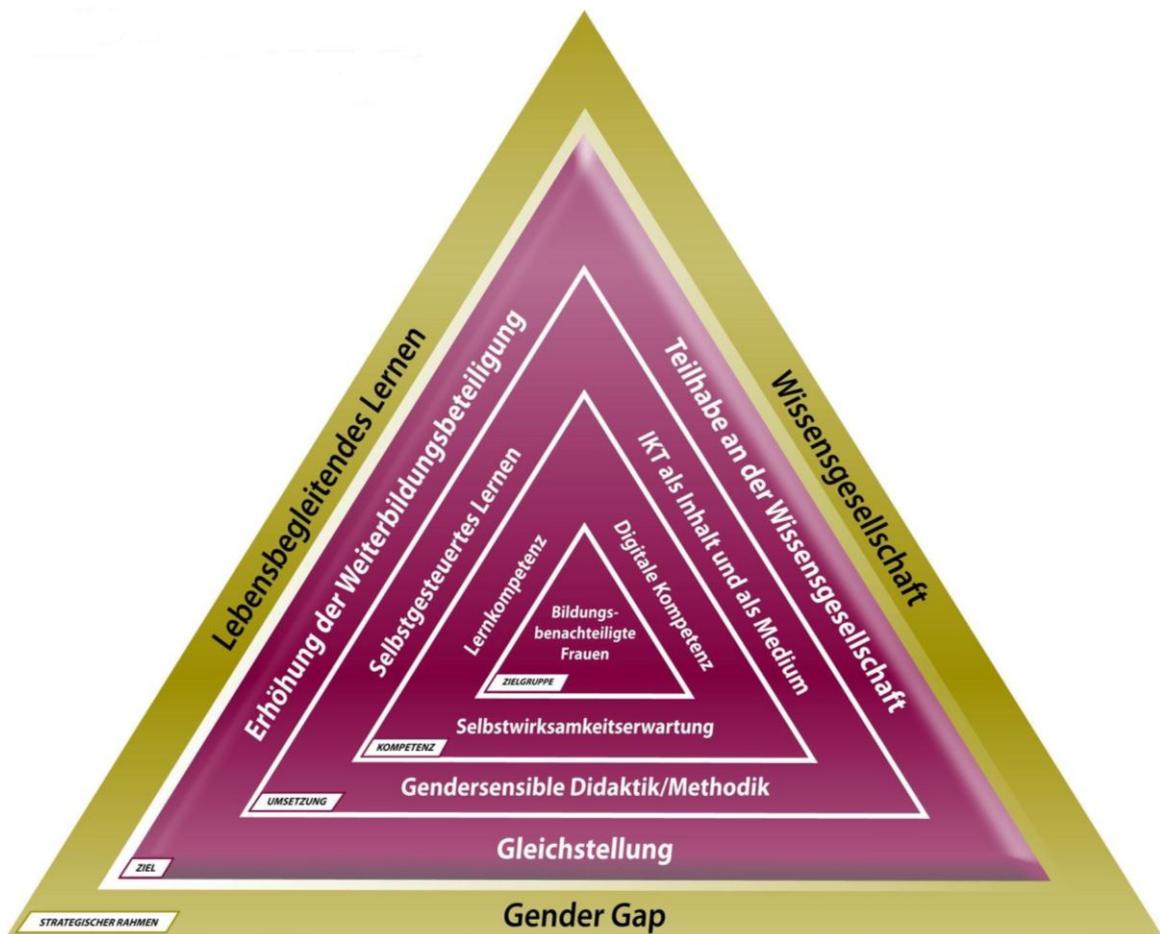
- soziale Strukturen, etwa Erwerbsstatus, regionale und soziale Zugehörigkeit, Mobilität, Familienstatus, Alter
- gesellschaftspolitische Strukturen, etwa Geschlechterpolitik, Bereitstellung von Infrastruktur und Ressourcen für Bildung

Eine Auseinandersetzung mit diesen vielfältigen Barrieren ist wesentliche Voraussetzung für die Gestaltung von zielgruppengerechten Angeboten.

2.2. Die Ausrichtung von learn forever

Die strategische Positionierung von learn forever bewegt sich im Dreieck der Bildungspolitik (die derzeit an der Strategie des lebensbegleitenden Lernens orientiert), der Gleichstellungspolitik und der Informations- und Wissensgesellschaft. Hierbei orientiert sich learn forever an der Vermittlung von folgenden drei Schlüsselkompetenzen: den digitalen Kompetenzen, den Lernkompetenzen für das selbstgesteuerte Lernen und der Selbstwirksamkeitskompetenz. Für die Umsetzung der Lernangebote bedeutet dies, dass IKT als Inhalt und Lernwerkzeug verwendet werden, selbstgesteuertes Lernen sowie Lernen lernen initiiert wird und besonderer Wert auf gendersensible Didaktik und Methodik gelegt wird.

Dabei werden wir von folgenden Prämissen geleitet:



Diese Struktur bildet den Rahmen zur Entwicklung von Modellen und Lernangeboten, um das übergeordnete Ziel – die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen – zu erreichen.

Grundlage aller Aktivitäten von learn forever ist die Verknüpfung der drei gesellschafts- und bildungspolitischen Anliegen:

- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens
- Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Informations- und Wissensgesellschaft

Im Folgenden werden diese drei Ebenen und ihre Beziehung zueinander aus der Sicht von learn forever beschrieben.

2.2.1. Gleichstellungsorientierung

Gleichstellung zielt auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an allen gesellschaftlichen Prozessen und die gleiche Verantwortung für alle Lebensbereiche ab. Sie hat demnach die Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse zum Ziel. learn forever hat sich die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zum Ziel gesetzt und verfolgt dabei die Strategie der Frauenförderung. Diese wird vor allem dort eingesetzt, wo Frauen besonders benachteiligt sind: Frauen nehmen weniger als Männer an beruflich verwertbarer Weiterbildung teil und sie finden Rahmenbedingungen (Zeit, Mobilität, Geld etc.) vor, die ihnen den Zugang zu Weiterbildung zusätzlich erschweren.

learn forever macht bildungsbenachteiligte Frauen sichtbar und entwickelt Lernangebote, die ihren Rahmenbedingungen und Interessen entsprechen.

2.2.2. Lebensbegleitendes Lernen

Im Jahr 2000 wurde von der EU das „Memorandum über das Lebenslange Lernen“ verabschiedet, mit dem sich die Mitgliedsstaaten zu seiner Umsetzung verpflichtet haben. Mit der Strategie des lebensbegleitenden Lernens wird das Verständnis von Lernen und Bildung erweitert: Sie umfasst alle Lernaktivitäten in jedem Alter und berücksichtigt neben formalen Lernprozessen auch informelles Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen. Die Strategie setzt zudem voraus, dass Menschen befähigt sind, selbstständig und eigeninitiativ individuelle Lernaktivitäten zu setzen.

Die technologischen Entwicklungen, die Strategie des lebensbegleitenden Lernens sowie veränderte wirtschaftliche Anforderungen haben die Lernkulturen verändert. learn forever betont in seinen Aktivitäten folgende zentrale Elemente dieser Lernkulturen:

- die zentrale Positionierung der Lernenden und deren aktive Mitgestaltung im Hinblick auf künftige selbstgesteuerte Lernprozesse,

- die Nutzung von IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) als Lernmedien und Lernwerkzeuge sowie
- den kompetenzbasierten und -erweiternden Ansatz der Weiterbildung im Hinblick auf Lernmotivation.

Selbstgesteuertes Lernen

Eine Antwort auf die Forderung nach der Umsetzung von lebensbegleitendem Lernen lautet, dass Lernende zunehmend die Verantwortung für ihre Lernprozesse selbst übernehmen sollen. Die TeilnehmerInnen bestimmen ihre Lernziele und -wege selbst und können somit Lernen nachhaltig in ihren Lebensalltag integrieren.

Selbstgesteuertes Lernen erleichtert es Menschen, den komplexen Anforderungen der Wissensgesellschaft zu begegnen.

learn forever orientiert sich am Konzept des „self-directed learning“ von Knowles⁴ und Weinert⁵, wonach Lernende selbst entscheiden, ob, was, wann, wie und mit welcher Zielsetzung sie lernen wollen. Diese Auffassung verlangt in einem hohen Maße Kompetenzen zur Durchführung selbstgesteuerter Lernprozesse. Lernkompetenz ist dabei ein Schlüsselbegriff.

Selbstgesteuertes Lernen erfordert hohe Eigeninitiative, Aktivität und Kreativität und die Lernenden müssen selbstverantwortlich Steuerungs- und Kontrollprozesse übernehmen. Diese Verantwortung zu übernehmen, muss in der Regel von den Lernenden erst gelernt werden.

learn forever hat Lernangebote entwickelt, die bildungsbenachteiligten Frauen einen (Wieder)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lernkompetenz erhöhen und erste selbstgesteuerte Lernprozesse initiieren.

⁴ Vgl. im Original: "Self-directed learning describes a process in which individuals take the initiative, with or without the help of others, in diagnosing their learning needs, formulating learning goals, identifying human and material resources for learning, choosing and implementing appropriate learning strategies, and evaluating learning outcomes." Knowles, Malcolm (1975): Self-directed learning: A guide for learners and teachers, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey

⁵ Vgl. Weinert, Franz E. (1982): Selbstgesteuertes Lernen als Voraussetzung, Methode und Ziel des Unterrichts, In: Unterrichtswissenschaft, Zeitschrift für Lernforschung, 10. Jahrg., 1982, Heft 2, S. 102

2.2.3. Informations- und Wissensgesellschaft

Die Entwicklungen im Bereich der Neuen Medien bestimmen zunehmend Beruf und Alltag. Der Umgang mit Computer, Internet und IKT-gestützten Systemen wird immer mehr als selbstverständlich vorausgesetzt und als 4. Kulturtechnik gesehen.

Grundkenntnisse im Bereich der IKT sind Voraussetzung, um am Arbeitsmarkt handlungsfähig zu sein beziehungsweise zu bleiben. Aber auch im privaten Bereich verlangt der Strukturwandel grundlegende digitale Kompetenzen, damit eine gesellschaftliche Teilhabe möglich wird / bleibt.

Die Neuen Medien verändern nicht nur Kommunikations- und Arbeitsstrukturen, sie verändern auch Lernstrukturen und -kulturen. Zum selbstgesteuerten Lernen gehört auch der selbstorganisierte Umgang mit Neuen Medien. Bildungsbenachteiligte Frauen verfügen zumeist nur über geringe bis keine IKT-Kenntnisse. Stark verankerte geschlechtsspezifische Rollenmuster in Bezug auf Technik und IKT wirken zudem häufig hemmend.

learn forever verknüpft alle Lernangebote und Aktivitäten mit der Förderung der digitalen Kompetenzen, vom Einstieg in die Nutzung der Neuen Medien bis hin zur Nutzung als Lernwerkzeug.

2.3. Didaktische Prinzipien bei learn forever

Kennzeichen einer neuen Lehr- und Lernkultur ist ein grundsätzlich neues Verständnis von Lernen. Daraus resultieren eine veränderte Methodik und Didaktik, die Selbststeuerung, Selbstpräsentation und Eigenverantwortung der Lernenden fördern und gleichzeitig Lehrende zu BegleiterInnen, UnterstützerInnen und ModeratorInnen von Lernprozessen machen. Das Wissen, wie gelernt wird, steht im Vordergrund. Angesichts der sich rasch verändernden Wissensstandards sind die Inhalte (also was gelernt wird) zwar wichtig, jedoch austauschbar.

Lernende gehen ihre eigenen Lernwege, die Bildungsorganisation bietet die Rahmenbedingungen und geeignete Bildungsangebote.

Eine große Herausforderung besteht darin, Lernende in der Entwicklung zu mehr Selbststeuerung zur unterstützen. Es bedarf besonderer Methoden, die Menschen dahingehend zu begleiten, dass sie Schritt für Schritt zum eigenverantwortlichen, selbstorganisierten und selbstgesteuerten Lernen finden. Daher kommt der Entwicklung von Lernkompetenz eine zentrale Rolle in Bildungsprozessen zu.

Merkmale dieser Lernkultur sind:

- Die Lernenden stehen im Mittelpunkt aller Handlungen (TeilnehmerInnenorientierung).
- Die Wissensvermittelnden treten in den Hintergrund und begleiten die Lernenden.
- Die Lernenden übernehmen die Verantwortung für den Lernprozess.
- Die LernprozessmoderatorInnen übernehmen die Verantwortung für die Gestaltung der Lernprozesse.

Die Kernkompetenz von learn forever liegt bei bildungsbenachteiligten Frauen. Da wir den Grundprinzipien moderner Erwachsenenbildung entsprechen, sind unsere Instrumente auf alle bildungsbenachteiligten Personen übertragbar, dabei empfehlen wir jedoch geschlechtshomogene Gruppen.

Diese Leitprinzipien verknüpfen wir mit den Prinzipien der geschlechtssensiblen Didaktik⁶:

- **Geschlechterperspektive als inhaltliche Dimension** einbringen (Thematisierung der Geschlechterverhältnisse, Darstellung der Lebensrealitäten von Frauen, Vermeidung von Geschlechterrollenstereotypen, Verwendung einer gendersensiblen Sprache...)
- **Sensibilisierung der Lehrenden für Geschlechterverhältnisse** in Lehr- und Lernbeziehungen (z. B. bewusster Umgang mit geschlechtsspezifischen Zuweisungsprozessen, bewusster Umgang mit Frauen in ihrem Expertinnenstatus...)
- **gendersensible Gestaltung der Rahmenbedingungen** von Bildungsarbeit (zeitlich, örtlich, Erreichbarkeit, Zusatzangebote...)

Politische Bildung verstehen wir als Querschnittsmaterie: In unseren Lernangeboten initiieren wir politisches Handeln und fördern die dazu benötigten Kompetenzen.

Lernprozessmoderation

Ein didaktisches Verständnis, das die Teilnehmerinnen zentral und aktiv in den Lernprozessen positioniert, verlangt ein neues Rollenverständnis vom Lehrpersonal. Sie verlassen die traditionelle Rolle der reinen Wissensvermittlerin und sind aufgefordert, ein neues Selbstverständnis zu entwickeln. Sie unterstützen die Lernenden in ihren individuellen Lernprozessen und ermöglichen Lernprozesse, die auf zunehmende Selbststeuerung abzielen. Aus instruierenden Trainerinnen werden begleitende Lernprozessmoderatorinnen.

Gelungenes Lernen

Zur Beschreibung des Begriffes Lernen sind „Veränderung“ und „Erfahrung“ zwei Schlüsselbegriffe. Lernen wird als Aneignung oder Veränderung von Verhaltensweisen einer Person definiert. Die Veränderung des Verhaltens erfolgt durch Übung und Erfahrung und ist eine Grundbedingung für das Individuum, sich den Gegebenheiten des Lebens und der Umwelt anzupassen.

Wenn bildungsbenachteiligten Frauen der Zugang zum selbstgesteuerten Lernen eröffnet werden soll, bedeutet Gelungenes Lernen, dass die Teilnehmerinnen

- sich ihres eigenen Lernverhaltens bewusst geworden sind und entsprechend ihren Rahmenbedingungen und Bedürfnissen lernen können,
- sich ihrer Stärken (Kompetenzen) bewusst sind und diese für den Lernprozess nutzen können,
- ihren individuellen Lernstil kennen und über entsprechende Lerntechniken verfügen,
- in der Lage sind, realistische Lernziele zu formulieren und
- konkrete Schritte zur Lernzielerreichung setzen.

⁶ unter anderem: Derichs-Kunstmann, Karin / Auszra, Susanne / Müthing, Brigitte (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik, Bielefeld

2.4. Ebenen der Arbeit von learn forever

Im Netzwerk learn forever arbeiten Expertinnen aus mehreren Disziplinen zusammen. Um dem Ziel der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen näher zu kommen, setzen wir Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen.

Zielgruppen unserer Aktivitäten sind nicht nur bildungsbenachteiligte Frauen, sondern auch AkteurInnen der Erwachsenenbildung und der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Geschlechterpolitik sowie der Interessenvertretungen.

Die Aktivitäten auf den unterschiedlichen Ebenen wirken auf vielfältige Weise zusammen und bilden gemeinsam mit der oben dargestellten Ausrichtung und den pädagogischen Grundprinzipien die Basis für die Lern-, Transfer- und Weiterbildungsangebote, die in Kapitel 1 beschrieben wurden.

Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen – Modellentwicklung und Weiterentwicklung

Entsprechend dem Prinzip „Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt stellen“ werden Lernangebote entwickelt, die sich an den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen orientieren und die ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lern- und IKT-Kompetenzen erhöhen und sie darin unterstützen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu setzen. Indem ihnen verdeckte Potenziale bewusst gemacht werden, ihr Selbstbewusstsein gestärkt wird und positive Lernerfahrungen ermöglicht werden, wird die Basis für weitergehende Lernprozesse geschaffen.

Die bestehenden Modelle werden systematisch weiterentwickelt und für neue Gruppen adaptiert. Aus der Reflexion der Ergebnisse der Modelle bzw. der Auseinandersetzung mit aktuellen Forschungsergebnissen sowie mit innovativen Entwicklungen in der Erwachsenenbildung werden zudem neue Modelle entwickelt.

2.4.1. Know-how-Aufbau und Grundlagenarbeit

Wesentliche Voraussetzung für die Neu- bzw. Weiterentwicklung der Lernangebotsmodelle ist die Auseinandersetzung mit Grundlagenwissen. Dazu macht learn forever Studien zu Bildungswünschen und -bedarfen von spezifischen Gruppen und es werden umfassende Recherchen zu Zielgruppenerreichung bzw. wird Wissen zu aktuellen Tendenzen und zu Themen der Erwachsenenbildungspolitik aufbereitet. Die Mitglieder des Netzwerks treffen sich jährlich in unterschiedlichen internen Weiterbildungen, um sich mit Grundlagenthemen der Erwachsenenbildung auseinanderzusetzen und deren Implementierung in die learn-forever-Lernangebote zu reflektieren bzw. zu planen.

2.4.2. Know-how-Transfer und Verbreitung

Die entwickelten und erprobten Modelle der Lernangebote sowie die Ergebnisse der Grundlagenarbeit werden auf vielfältige Weise in der Erwachsenenbildung verbreitet:

Einzelne Themen werden als Kurzworkshops oder Seminare angeboten.

Die Kompetenzen zur Lernprozessmoderation und damit zur Vermittlung eines erweiterten Rollenverständnisses in der Erwachsenenbildung werden in einem eigenen Lehrgang vermittelt.

Die Verbreitung der Lernangebotsmodelle erfolgt durch ein umfassendes Transfermodell, welches die gesamte Erwachsenenbildungseinrichtung einbezieht und sowohl theoretische und praktische Einschulung als auch Begleitung in der Umsetzung und Implementierung beinhaltet.

2.4.3. Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, Mainstreaming

Durch systematische Öffentlichkeitsarbeit wird über die Erwachsenenbildung-Szenerie hinaus bei AkteurInnen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik Lobbyarbeit für bildungsbenachteiligte Frauen betrieben und werden die Ergebnisse der Arbeit von learn forever öffentlich dargestellt.

learn forever arbeitet mit Projekten, ExpertInnen und Netzwerken aus den Themenbereichen Basisbildung, Bildungsbenachteiligung, Rahmenbedingungen von Bildung und Lernen zusammen und mischt sich in bildungspolitische Diskurse ein.

2.4.4. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Basis der Arbeit von learn forever sind die jahrelangen Erfahrungen der Projektpartnerinnen und deren systematische kritische Reflexion, die Evaluierung der Bildungsarbeit, die Einbeziehung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und theoretischer Hintergründe sowie die Kenntnis über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge.

Alle Angebote von learn forever werden wissenschaftlich evaluiert oder mittels eigens entwickelten Selbstevaluierungstools bewertet. Damit ist eine systematische und zielgerichtete Sammlung, Analyse und Bewertung von Daten zur Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle gewährleistet.

Die gemeinsam formulierten Qualitätsstandards bilden die Grundlage für das Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem, das Organisationen und AkteurInnen von learn forever auf unterschiedliche Weise einbindet und eine laufende Weiterentwicklung von learn forever ermöglicht.

3. Prozess der Qualitätssicherung

Das Qualitätssicherungssystem von learn forever lässt unterschiedliche Formen der Teilnahme an der Qualitätssicherung und -entwicklung zu und führt zu einer kontinuierlichen Verbesserung der learn-forever-Angebote.

Im ersten Teil dieses Kapitels beschreiben wir, wer die AdressatInnen der Qualitätsstandards sind, welche Ziele wir mit den Qualitätsstandards verfolgen, von welchen Prämissen wir bei der Qualitätsentwicklung und -sicherung ausgehen und was die Voraussetzungen für die Teilnahme am Qualitätsentwicklungsprozess bei learn forever sind. Im zweiten Teil beschreiben wir die unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilnahme am Qualitätsentwicklungsprozess.

3.1. Qualitätsstandards – Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

Die Qualitätsstandards schaffen die Grundlage zur Sicherung und Entwicklung der Qualität auf allen Ebenen der learn-forever-Angebote. Die Einführung und Implementierung von Qualitätsstandards innerhalb von learn forever erfordert es, dass alle AkteurInnen über die Qualitätsstandards Bescheid wissen, die damit verbundenen Ziele bekannt sind und Regeln der Umsetzung entwickelt sind.

Für wen sind die Qualitätsstandards?

- KernpartnerInnen von learn forever (Steuerungsgruppe)
- TransferpartnerInnen
- Netzwerk-Organisationen und Einzelpersonen

Ziele der Qualitätsstandards:

- Sie dienen als Leitlinie und geben damit Orientierung bei der Planung, Entwicklung und Umsetzung von learn-forever-Angeboten.
- Sie wirken als Motivationsmotor, da das System der Qualitätssicherung und -entwicklung ein kontinuierlicher Prozess zur besseren Qualität ist.
- Sie sensibilisieren die FördergeberInnen und stellen einen Referenzrahmen zur Bewertung geplanter Maßnahmen für die öffentliche Hand dar.
- Sie sind ein wichtiges Marketinginstrument und fördern das Image in facheinschlägigen Kontexten.

Folgende **Prämissen** bilden dabei die Grundlage:

- Wir gehen nicht davon aus, dass alle Institutionen, die learn-forever-Lernangebote umsetzen wollen, die Qualitätsstandards bereits erreicht haben. Es ist auch nicht sinnvoll, learn-forever-Angebote erst anzubieten, wenn die Qualitätsstandards vollkommen erreicht sind. Durch die Einführung von Mindeststandards, die primär auf die Bereitschaft abzielen, sich auf einen Qualitätsentwicklungsprozess einzulassen, wird eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung in Gang

gesetzt. Mit der Bereitschaft, sich auf die Mindeststandards einzulassen, sind Supportleistungen vom ExpertInnen-Netzwerk learn forever verbunden.

- Qualitätsentwicklung und -sicherung ist ein partizipativer Prozess, der die Beteiligung aller AkteurInnen verlangt und ein Wechselspiel aus Praxis, Reflexion und Theorie beinhaltet. Durch die Teilnahme aller AkteurInnen an ExpertInnen-Werkstätten ist eine enge Anbindung an das ExpertInnen-Netzwerk learn forever gegeben.
- Das System der Qualitätssicherung und -entwicklung führt zur laufenden Verbesserung der learn-forever-Angebote.
- Es existieren unterschiedliche TeilnehmerInnen-Kreise an der Qualitätssicherung und -entwicklung. Organisationen und Einzelpersonen werden je nach Bedarf auf unterschiedliche Weise in das Qualitätssicherungssystem eingebunden.

Die **Mindeststandards** von learn forever (siehe dazu auch Kap. 5.1) lassen sich folgendermaßen beschreiben: Mit der Unterzeichnung der Qualitätsvereinbarung verpflichtet sich die Erwachsenenbildungsinstitution, sich auf einen Qualitätsentwicklungsprozess einzulassen und folgende Mindest-Qualitätsstandards von Beginn an einzuhalten:

- Durchführung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Personen, insbesondere geschlechtshomogene Gruppen
- Einhaltung des Personaleinsatzschlüssels: durchschnittlich 8 TeilnehmerInnen im Projektverlauf pro LernprozessmoderatorIn
- Qualifikation der LernprozessmoderatorInnen nach learn-forever-Kriterien
- Teilnahme an der learn-forever-Qualitätsentwicklung und -sicherung:
 - Verpflichtung zu einer detaillierten Prozessbeschreibung und Evaluierung
 - Teilnahme an einem zweijährlichen Qualitätssicherungsworkshop
- Prozessbegleitung durch learn forever
- Einbindung in das learn-forever-Netzwerk

Die detaillierte Prozessbeschreibung innerhalb der learn-forever-Qualitätsentwicklung / -sicherung ist die Basis für die Beurteilung der Qualitätsentwicklung und besteht aus folgenden Teilen:

- Ist-Stand-Erhebung
- Formulierung von Zielen
- Definition des Prozesses bzw. Festlegung eines Maßnahmenplans (welche Qualitätskriterien sollen auf welche Weise verbessert werden)
- Festlegung des Zeitplanes
- Definition des Evaluationsplanes
- Umsetzung
- Zweijährliche Reflexion

Die Qualitätsvereinbarung ist zeitlich auf zwei Jahre befristet und wird durch die Reflexion der Prozessbeschreibung innerhalb eines Qualitätssicherungsworkshops erneuert.

3.2. TeilnehmerInnen-Kreise an der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

learn forever betrachtet das Entwickeln qualitätsgesicherter Angebote als Prozess auf verschiedenen Ebenen. Organisationen und Einzelpersonen, die auf unterschiedliche Weise in learn forever eingebunden sind, sollen auch unterschiedliche Möglichkeiten geboten bekommen, an der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung von learn forever teilzunehmen und Supportleistungen von learn forever in Anspruch zu nehmen.

Steuerungsgruppe learn forever: Diese bildet den Kern des ExpertInnen-Netzwerks. In der Steuerungsgruppe arbeiten seit 2005 Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungen zusammen.

TransferpartnerInnen: Wir verstehen darunter ehemalige TransferpartnerInnen, die learn-forever-Angebote umsetzen. Das sind Erwachsenenbildungseinrichtungen, die sich darauf eingelassen haben, das gesamte Modell des Transfers umzusetzen. Das bedeutet, wie vorne schon beschrieben, nicht nur, dass learn-forever-Lernangebote angeboten werden, sondern auch, dass sich das Selbstverständnis der Erwachsenenbildungseinrichtung verändert hat. Mit der Unterzeichnung einer Qualitätsvereinbarung verpflichten sie sich, die Mindeststandards einzuhalten und laufend die Qualität ihrer Angebote zu überprüfen bzw. zu verbessern. Die Erfüllung dieser Vereinbarung wird alle zwei Jahre innerhalb eines Qualitätssicherungsworkshops überprüft.

Netzwerk-Organisation und -Einzelpersonen: Dieser TeilnehmerInnen-Kreis beschreibt Institutionen und Personen, die sich zu learn forever bekennen, jedoch aufgrund ihrer Ausgangslage eine losere Anbindung an learn forever wünschen. Unter Netzwerk-Organisationen verstehen wir zum Beispiel Organisationen, die sich zu learn forever bekennen, jedoch nicht ein gesamtes Modell übernommen haben, sondern nur an Teilen teilgenommen haben und deswegen eine losere Vereinbarung wünschen.

Netzwerk-Einzelpersonen sind Personen, die als Lernprozessmoderatorinnen ausgebildet wurden, jedoch derzeit nicht die Möglichkeit haben, learn-forever-Angebote umzusetzen. Sie haben das Recht, an Angeboten zum Erfahrungsaustausch von learn forever teilzunehmen.

4. Allgemeine Qualitätsstandards

Während die oben beschriebenen Mindeststandards die Voraussetzung für eine Erwachsenenbildungsinstitution sind, sich auf die Qualitätssicherung und -entwicklung von learn forever einzulassen, stellen die „allgemeinen Qualitätsstandards“ das Ziel dar, das mit der Qualitätsentwicklung längerfristig erreicht werden sollte.

Wir beschreiben im Folgenden die grundlegenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von learn-forever-Angeboten (siehe Kapitel 1.1).

Die bewusste Auseinandersetzung mit den vorliegenden Standards und deren Realisierung dient einer nachhaltigen Qualitätssicherung der Bildungsarbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Sie unterstützen die Reflexion und Überprüfung der eigenen Arbeit und ermöglichen dadurch eine laufende Weiterentwicklung.

Für Lernangebote von learn forever verwenden wir unterschiedliche Rollen und Funktionen. Diese können sowohl von einer als auch von mehreren Personen in den Bildungseinrichtungen übernommen werden:

Leitung der Bildungseinrichtung

Diese ist verantwortlich für:

- Ausrichtung des Bildungsangebotes der Einrichtung
- Bereitstellung der benötigten Ressourcen: Finanzen, Infrastruktur, Personal
- Organisationsentwicklung (inkl. Personalentwicklung)
- Qualitätssicherung und -entwicklung

Pädagogische Leitung

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

Lernprozessmoderation

- Personal, welches für die Umsetzung der Lernangebote eingesetzt wird

4.1. Haltungen und Werte der Bildungseinrichtung

Die Erwachsenenbildungseinrichtung setzt sich das Ziel, Bildungsprozesse für bildungsbenachteiligte Frauen zu initiieren und Lernkompetenz für nachhaltige selbstgesteuerte lebensbegleitende Lernprozesse aufzubauen. Dabei bekennt sie sich zu folgenden Werten und Ausrichtungen:

Gleichstellungsorientierung

- Gleichstellungsorientierung heißt für Einrichtungen der Erwachsenenbildung, sich mit Geschlechterungleichheiten auseinanderzusetzen, Diskriminierungen und Benachteiligungen zu benennen sowie Ziele für deren Überwindung zu formulieren beziehungsweise diese Orientierung auch im Leitbild zu verankern.

- Sie setzen sich aktiv mit Rollenstereotypen in der Struktur der eigenen Einrichtung sowie in der Kommunikation nach innen und nach außen auseinander und wissen über Bildungsbedarfe und -bedürfnisse der Zielgruppe Bescheid. Geschlechtssensibler Sprachgebrauch ist in der Bildungseinrichtung selbstverständlich.
- Für die Umsetzung von Lernangeboten von learn forever bedeutet dies, dass sich die Bildungseinrichtung zu Frauenförderung und Frauenbildung als wesentliche Strategien zur Beseitigung von Ungleichheiten bekennt und einen Prozess zur Verankerung der Gleichstellungsorientierung startet beziehungsweise durchführt.

Die Organisation lernt mit

- Durch die Veränderungen, die neue Lernkulturen nach sich ziehen, sind die Erwachsenenbildungseinrichtungen selbst gefordert, zu lernenden Organisationen zu werden, damit dauerhaftes Lernen und eine damit verbundene Weiterentwicklung in der Organisation selbstverständlich werden. Diese Haltung wird auf allen Ebenen der Einrichtung gelebt, erfährt kontinuierliche Lernimpulse (etwa Transparenz über Ziele, interne Informations- und Kommunikationsstrukturen) und wird von der Führungsebene vorgelegt und weiterverfolgt. Diese Veränderung spiegelt sich in den Bereichen Personalentwicklung, Personalmanagement, Controlling sowie Qualitätssicherung wider.

Pädagogisches Prinzip TeilnehmerInnenorientierung

- Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen positionieren die Teilnehmerinnen zentral. Sie sind darauf ausgerichtet, durch eine aktive Einbeziehung der Teilnehmerinnen deren Handlungsspielräume zu erweitern.
- Die MitarbeiterInnen setzen sich intensiv mit der Zielgruppe und mit der Ausgangssituation, den Rahmenbedingungen sowie der Zielsetzung jeder einzelnen Teilnehmerin auseinander. Auf dieser Basis werden Lernangebote von learn forever geplant und gestaltet.

Kompetenzen des pädagogischen Personals

- Neben Fach- und didaktischer Kompetenz aus der Erwachsenenpädagogik sind Kenntnisse in geschlechtssensibler Didaktik und Methodik sowie Genderkompetenz notwendig. Das eingesetzte Personal richtet Lernprozesse an den individuellen Lebensbedingungen und Lernbedarfen bildungsbenachteiligter Frauen aus, besitzt Anschlussfähigkeit an die Zielgruppe, verwendet eine zielgruppenadäquate Sprache und bringt Kompetenzen in der Lernprozessbegleitung und Beratung mit.

Evaluierung und Reflexion

- Evaluierung ist Voraussetzung für eine systematische Bewertung des Erfolgs von Lernangeboten und ist daher von Anfang an eingebunden. Durch die Formulierung klarer Ziele können Evaluierungsergebnisse wirksam umgesetzt werden. Die Evaluierung ist institutionell verankert, sie wird regelmäßig durchgeführt und ist mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet.

Bereitstellung von Ressourcen

- Um die Lernangebote konzeptkonform durchzuführen, werden die entsprechenden finanziellen, personellen und infrastrukturellen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

4.2. Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenerreichung

Die Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenerreichung stellt einen Kernbereich von learn forever dar, da der Abbau von möglichen Schwellenängsten eine große Herausforderung für die Arbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen ist.

Folgende **Standards** sind dabei wichtig:

Klare Darstellung des Lernangebots

- Ziele, Anforderungen, mögliche Ergebnisse des Lernangebots mit konkretem Bezug auf die Lebensrealität der Teilnehmerinnen und der praktische Nutzen werden dargestellt.

Zielgruppengerechte Sprache

- In der Gestaltung der Mittel zur Zielgruppenerreichung muss auf die Lebensrealitäten von bildungsbenachteiligten Frauen Bezug genommen werden (keine Fremdwörter, kurze Sätze...). Dabei ist zudem auf geschlechtssensiblen Sprachgebrauch zu achten.

Neue Wege der Zielgruppenerreichung einschlagen

- Über die in der Organisation üblichen Werbestrategien für Lernangebote hinaus müssen neue Kanäle zur Zielgruppenerreichung eingeschlagen werden. Erfahrungsberichte von ehemaligen Teilnehmerinnen können hilfreiche Instrumente, Zeitungen und Zeitschriften, die von potenziellen Teilnehmerinnen gelesen werden, hilfreiche Medien bei der Zielgruppenerreichung sein.

MultiplikatorInnen und Vernetzungsstrukturen einbinden

- Die Zusammenarbeit mit regionalen AkteurInnen (zum Beispiel VertreterInnen der öffentlichen Hand) und MultiplikatorInnen ist unerlässlich. Gleichzeitig sind regionale Netzwerkstrukturen für die Zielgruppenerreichung oftmals hilfreich. Um sie erfolgreich nutzen zu können, braucht es oft zusätzlich Sensibilisierungs- und Bewusstseinsaktivitäten für Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen in der Region.

Aktivierungsworkshops durchführen

- In aktivierenden Informationsveranstaltungen werden die Interessentinnen bereits aktiv eingebunden. Die Teilnehmerinnen erhalten dadurch einen ersten Eindruck von den Lernangeboten und haben eine bessere Entscheidungsgrundlage für eine Teilnahme.

4.3. Dokumentation und Evaluation

Dokumentation und Evaluation sind integrierter Bestandteil jedes qualitätsgesicherten Angebotes von learn forever.

Folgende **Standards** sind dabei wichtig:

Umsetzungsschritte und -ziele festlegen

- Die Umsetzungsschritte und -ziele sind in einem detaillierten Plan anschaulich beschrieben.

Effizienzüberprüfung

- Alle Maßnahmen werden auf Effizienz im Sinne des Ressourceneinsatzes und der zu erwartenden Ergebnisse überprüft.

Evaluation

- Die Lernangebote werden nach anerkannten Evaluationsmethoden evaluiert. Evaluationspläne liegen vor, Evaluationen werden regelmäßig durchgeführt, die Ergebnisse fließen in die didaktische und methodische Weiterentwicklung der Angebote ein.

Dafür werden folgende **Instrumente** eingesetzt:

- laufende Dokumentation und Auswertung der Projektfortschritte
- Evaluation der qualitativen und quantitativen Erfolgsindikatoren
- Erhebung der Teilnehmerinnenzufriedenheit mittels unterschiedlicher Rückmeldeverfahren (mündlich oder schriftlich)

4.4. Infrastruktur und Rahmenbedingungen

4.4.1. Infrastruktur für MitarbeiterInnen

Alle MitarbeiterInnen haben einen Arbeitsplatz, ausgestattet mit einem PC mit Internetanschluss.

Alle MitarbeiterInnen haben Zugang zu organisationsinternen Ressourcen (z. B. Kopierer, Flipchart), im Besonderen zur Gestaltung methodisch vielfältiger Lernsettings, sowie zu Fachliteratur.

4.4.2. Infrastruktur für Teilnehmerinnen

Den Teilnehmerinnen stehen ausreichend ausgestattete Seminar- und IKT-Räume zur Verfügung: Beamer, Pinnwände, Flipchart, Drucker, Scanner, Digitalkamera, pro Teilnehmerin je ein PC oder Laptop mit Breitband-Internetzugang, DVD-Laufwerk, Soundkarte sowie Kopfhörer.

Vielfältige Lernunterlagen und Materialien werden zur Verfügung gestellt.

Das Lernangebot ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.

4.4.3. Rahmenbedingungen

Diese Lernangebote erlauben durchschnittlich acht Teilnehmerinnen pro Lernprozessmoderatorin.

Die zeitliche Gestaltung der Lernangebote orientiert sich an den Teilnehmerinnen.

Für die Lernprozessmoderatorinnen sind für jede Stunde Arbeit mit den Teilnehmerinnen eine Stunde zusätzlich einzuplanen (d. h. für Entwicklung und Adaptierung von Materialien und Unterlagen, Online-Betreuung, Vor- und Nachbetreuung, Bereitstellung unterschiedlicher Lernsettings).

Der Kursbeitrag darf keine Barriere für die Beteiligung darstellen. Ein symbolischer Beitrag ist hilfreich, um den Wert von Bildung zu veranschaulichen.

4.5. Pädagogisches Personal

Grundhaltungen

- Die MitarbeiterInnen nehmen eine respektvolle, achtsame und wertschätzende Haltung gegenüber den Teilnehmerinnen ein.
- Sie wissen um die Situation der Zielgruppe Bescheid, setzen sich mit deren arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Hemmnissen aktiv auseinander und können mit den Teilnehmenden gut kommunizieren.
- Sie gehen von den Potenzialen der Frauen aus. Kompetenzbasiertes Arbeiten leitet demnach die Gestaltung der Lernprozesse. Die Lernprozessmoderatorinnen treten zudem zugunsten der Teilnehmerinnen in den Hintergrund.

4.5.1. Pädagogische Leitung

Diese MitarbeiterInnen sind für die gesamte Durchführung des Lernangebots von learn forever (von der Planung bis hin zur Evaluierung) verantwortlich.

- Pädagogische LeiterInnen kennen die theoretischen Grundpositionen und die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten von Lernangeboten zur Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen bei bildungsbenachteiligten Frauen.
- Sie können Konzepte entsprechend diesen Grundpositionen und in Übereinstimmung mit dem Leitbild der Organisation entwickeln und steuern.
- Sie haben sich Fachkenntnisse in Methodik und Didaktik erworben und können Lernangebote danach überprüfen.
- Sie kennen das didaktische Modell der Lernangebote von learn forever und stellen den Rahmen und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung.
- Pädagogische LeiterInnen wählen die Lernprozessmoderatorinnen entsprechend den definierten Anforderungen aus und unterstützen sie bei der Umsetzung der Lernangebote.
- Sie haben die Fähigkeiten, im Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming zu agieren und entsprechende Handlungsoptionen zu entwickeln.
- Pädagogische LeiterInnen besitzen die Fähigkeit, die Lernangebote im Detail zu planen, zu kalkulieren und die notwendigen personellen, zeitlichen, räumlichen sowie instrumentalen Ressourcen einzusetzen.
- Sie sind mit den Strategien zur Zielgruppenerreichung vertraut.
- Sie wissen über regionale Gegebenheiten sowie Zuständigkeiten Bescheid und kooperieren mit regionalen AkteurInnen und MultiplikatorInnen.
- Sie führen eine begleitende Evaluierung hinsichtlich Zielerreichung und Qualitätssicherung durch.

4.5.2. Lernprozessmoderatorin

Lernprozessmoderatorinnen sind die Mitarbeiterinnen, die das Lernangebot mit den Teilnehmerinnen umsetzen.

Sie unterstützen den Kompetenzaufbau und die individuelle Lernzielerreichung der Lernenden in Gruppen- und Einzelsettings. Dabei treten sie als Wissensvermittelnde zurück und unterstützen die Lernenden dabei, eine aktive Rolle in der Gestaltung ihrer Lernprozesse einzunehmen und Eigenverantwortung für die individuelle Lernzielerreichung zu übernehmen. Eine kompetenzorientierte und wertschätzende Haltung prägt ihre Arbeit. Lernprozessmoderatorinnen kennen die Konzepte von learn forever und sind befähigt, diese umzusetzen.

Ihr Aufgabenbereich stellt sich wie folgt dar:

- Sie führen eine Analyse der Ausgangssituation der Teilnehmerinnen, der Motivation für die Teilnahme, Lernerfahrungen und Rahmenbedingungen durch.
- Sie entwickeln und organisieren Lernsettings und entsprechende Ressourcen für die Zielgruppe.
- Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden gezielt darin, ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu erhöhen. Sie setzen dazu zielgruppenadäquate Methoden und Instrumente ein, um Kompetenzen bewusst zu machen, sie zu benennen und transferieren zu können.
- Sie erstellen zielgruppengerechte Lernunterlagen und Materialien, die die Lebenswelten der Teilnehmenden berücksichtigen und auf ihre Interessen und Zielsetzungen Bezug nehmen.
- Bei allen didaktischen Handlungen berücksichtigen sie neben den individuellen Lernzielen den Aufbau von Lern- und digitaler Kompetenz.
- Sie sorgen für eine gendersensible Gestaltung der Rahmenbedingungen und Lernmittel und positionieren die Teilnehmenden als Expertinnen ihrer Lebenssituationen.
- In der Kommunikation mit der Zielgruppe (direkt und indirekt durch Informations- und Lernmaterialien) verwenden sie eine zielgruppenadäquate Sprache, berücksichtigen die Lebenswelten, Interessen und Zielsetzungen der Teilnehmenden. Sie verwenden eine geschlechtssensible Sprache und wirken Geschlechterstereotypen entgegen.
- In Einzelgesprächen unterstützen sie die Teilnehmerinnen in ihrer individuellen Zielformulierung und -erreichung.
- Die Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven und der Verwertbarkeit am regionalen Arbeitsmarkt.

5. Qualitätsindikatoren

Qualitätsstandards sind Leitlinien, die für die konkrete Konzeption der Lernangebote mit Hilfe von Indikatoren präzisiert werden müssen. Während Standards Merkmale von Qualität beschreiben (Leitfrage: Worin besteht die Qualität bei dieser Aktivität im Einzelnen?), ermöglichen die Qualitätsindikatoren die Beurteilung, ob die festgelegten Qualitätsstandards erfüllt werden. Für die Bildung von Indikatoren ist danach zu fragen, woran die Erfüllung / Nicht-Erfüllung eines Qualitätsstandards konkret zu erkennen ist. (Woran – an welchen Aktivitäten, Zuständen, Ereignissen, Ergebnissen – erkennen wir, dass das Kriterium erfüllt / nicht erfüllt ist?) Die Qualitätsindikatoren dienen als Arbeitsgrundlage für die Qualitätssicherung und -entwicklung.

5.1. Indikatoren für Mindeststandards

Qualitätsstandards	Qualitätsindikatoren
Durchführung von Lernangeboten für geschlechtshomogene Gruppen	→ Siehe Qualitätsindikatoren Lernangebote unten (als Zielvorgabe)
Einhaltung des Personaleinsatzschlüssels Lernprozessmoderatorinnen	Ebene: päd. Personal → Durchschnittlich 8 Teilnehmerinnen pro Lernprozessmoderatorin
Qualifikation der Lernprozessmoderatorin	Ebene: päd. Personal → Teilnahme an learn-forever-Weiterbildung → Praktische Erprobung der Weiterbildungsinhalte
Teilnahme an der learn-forever-Qualitätssicherung/ -entwicklung	Ebene: Bildungseinrichtung → Detaillierte Prozessbeschreibung: Ist- Stand-Erhebung, Formulierung von Zielen, Maßnahmenplan festlegen, Festlegen des Zeitplans, Definition des Evaluationsplans, Umsetzung → Zweijährliche Reflexion innerhalb eines Qualitätssicherungsworkshops
Einbindung in das learn-forever-Netzwerk	Ebene: Bildungseinrichtung / päd. Personal → Teilnahme an ExpertInnen-Werkstätten

5.2. Qualitätsindikatoren Lernangebote

Für die unten beschriebenen Qualitätsindikatoren wurden von learn forever Evaluierungsinstrumente für die Überprüfung sowohl auf der Ebene der Bildungseinrichtung und des pädagogischen Personals als auch auf der Ebene der Teilnehmenden entwickelt. In der folgenden Darstellung geben wir jeweils an, auf welcher Ebene wir die Umsetzung der Qualitätsindikatoren messen.

	Qualitätsstandards	Qualitätsindikatoren
Vorbereitung von Lernangeboten	Differenzierte Analyse der Zielgruppe und des regionalen Umfelds	<p>Ebene: Bildungseinrichtung → Bericht über die Analyse der Zielgruppe sowie der regionalen Gegebenheiten</p> <p>Ebene: päd. Personal → Analyse des Startprofils, Definition Zielprofil</p> <p>Ebene: Bildungseinrichtung / päd. Personal → Umsetzung der Erkenntnisse der Analysen in das Konzept der Lernangebote</p>
	Methoden der Zielgruppen-erreichung	<p>Ebene: Bildungseinrichtung → Klarheit der Darstellung des Lernangebots → Zielgruppengerechte Sprache → Anzahl der Kontakte mit Frauen, die in die Zielgruppe passen → Anzahl der Teilnehmerinnen bei der aktivierenden Informationsveranstaltung, die in die Zielgruppe passen</p>
	Erfolg der Zielgruppen-erreichung	<p>Ebene: Bildungseinrichtung → Vergleich der definierten Zielgruppe mit den Teilnehmerinnen an den Lernangeboten (Alter, höchste abgeschlossene Schulbildung, Erwerbsstatus, Vorerfahrung mit Weiterbildung, IKT- Kenntnisse)</p>
Inhaltliche Dimension	Erhöhung der Lernkompetenz	<p>Ebene: Teilnehmerinnen → Wissen über eigenes Lernverhalten → Erkennen des eigenen Lernstils → Definition von realistischen Lernzielen → Setzen von konkreten Schritten zur Lernzielerreichung</p>

	Erhöhung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung	<p>Ebene: Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Wissen über eigene Fähigkeiten und Stärken → Eigene Interessen vertreten können → Vor anderen Menschen sprechen können → Kenntnisse der Geschlechterperspektive (Geschlechterverhältnisse, gendersensible Sprache)
	Erhöhung der digitalen Kompetenz	<p>Ebene: Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → IKT-Kenntnisse (je nach ZG: Internet, E-Mail, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Social Media) → Nutzung der IKT-Kenntnisse für das eigene Lernen → Kritische Nutzung von IKT
	Erhöhung der Kooperationskompetenz	<p>Ebene: Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Eigenen Standpunkt vertreten → Fähigkeit, im Team zu arbeiten → Mit Feedback umgehen können
Methodisch-didaktische Dimension	Teilnehmerinnenorientierung	<p>Ebene: Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Einbezug der Interessen der Teilnehmerinnen in alle Lernphasen → Bezug zur Lebenswelt der Lernenden
	Bereitstellung von unterschiedlichen Lernumgebungen	<p>Ebene: Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Berücksichtigung verschiedener Lerndimensionen (Lernstile und -tempi) → Methodenvielfalt → Räume schaffen zur Reflexion der Erfahrungen, Einstellungen, Meinungen und zum Wissensaustausch
	Lernen als individueller, selbstorganisierter Prozess	<p>Ebene: Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Verantwortung für Lernprozesse übernehmen → Bewertung der Selbstlernphasen
	Geschlechtssensible Didaktik	<p>Ebene: päd. Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> → Bewusster Umgang mit geschlechtsspezifischen Zuweisungsprozessen → Teilnehmerinnen in Expertinnen-Status <p>Ebene: Bildungseinrichtung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Gendersensible Gestaltung der Rahmenbedingungen

Erweiterte Qualitätskriterien für Lernangebote	Inhaltlich und pädagogisch kompetente Lernprozess-moderatorinnen	Ebene: päd. Personal → Teilnahme an learn-forever-Weiterbildung → Praktische Erprobung der Lehrgangsinhalte
	infrastrukturelle Ausstattung	Ebene: Teilnehmerinnen → Ausstattung der Seminar- und IKT-Räume → Vielfältigkeit der Lernunterlagen
	Rahmenbedingungen	Ebene: Bildungseinrichtung → Relation Teilnehmerinnenzahl und Lernprozessmoderatorin Ebene: Teilnehmerinnen → Erreichbarkeit des Lernortes → Zufriedenheit mit zeitlicher Gestaltung der Lernangebote → Zufriedenheit mit geschlechtshomogener Gruppe → Zufriedenheit mit Dauer der Lernangebote → Zufriedenheit mit Kosten → Zufriedenheit Relation Präsenzzeit und Selbstlernzeit
	Dokumentation und Evaluation	Ebene: Bildungseinrichtung → Laufende Dokumentation und Auswertung der Projektfortschritte → Evaluation der qualitativen und quantitativen Qualitätsindikatoren → Erhebung der Teilnehmerinnenzufriedenheit
Wirkung und Nachhaltigkeit	Lernkompetenz	Ebene: Teilnehmerinnen → Teilnahme an Lernnetzwerken → Planung von und Teilnahme an weiterer Weiterbildung → Weiterempfehlung der Lernangebote
	Selbstwirksamkeitskompetenz	Ebene: Teilnehmerinnen → Weitergabe der Kenntnisse an andere → Transfer in andere Lebensbereiche → Erste Schritte des politischen Handelns
	Digitale Kompetenz	Ebene: Teilnehmerinnen → Selbstgesteuertes Lernen mit E-Learning-Tools

6. Anhänge

6.1. learn forever – das ExpertInnen-Netzwerk

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an das lebensbegleitende Lernen und damit an alle Existenz sichernden gesellschaftlichen Prozesse zu verlieren.

Die Expertinnen von learn forever orientieren sich an der Gleichstellung der Geschlechter und an der gleichen Teilhabe von bildungsbenachteiligten Menschen an Lern- und Bildungsprozessen. Es gibt noch immer erhebliche Unterschiede in den Lernbedürfnissen und -bedarfen zwischen Männern und Frauen – hier erweist sich die Strategie der Frauenförderung als besonders erfolgreich.

Neben der Ausrichtung auf Gleichstellung ist learn forever von der Überzeugung geprägt, dass Lebensbegleitendes Lernen für alle Menschen erfolgreich möglich sein muss. Damit dies gelingen kann, müssen Bildungsbenachteiligte erste (Wieder-)Einstiege ins Lernen finden. Sie müssen ihre Lernkompetenzen ausbauen, ehe sie erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen setzen und damit selbst bestimmen können, was und wie sie lernen wollen.

Nicht zuletzt wissen die Expertinnen des Netzwerks, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wesentlicher Bestandteil der Wissens- und lernenden Gesellschaft sind. Daher sind der Aufbau von digitalen Kompetenzen und das Einbeziehen von IKT als Lernwerkzeug in alle Lernangebote zentrale Elemente von learn forever.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, setzt learn forever auf folgende Strategien:

- Modellentwicklung und Weiterentwicklung von unterschiedlichen Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen
- Know-how-Aufbau und wissenschaftlich basierte Grundlagenarbeit
- Know-how-Transfer und -Verbreitung
- Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Mainstreaming
- Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Alle Aktivitäten von learn forever sollen helfen, der Vision von einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Ausbildung, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem sozialen und beruflichen Status etc., gleichermaßen an Bildung, Erwerbsarbeit, Gestaltung von Politik und Gesellschaft teilhaben.

Weitere Infos finden Sie unter: www.learnforever.at

6.2. Kontaktadressen und Ansprechpersonen

eb projektmanagement gmbh (Gesamtkoordination)

Mag.a Elke Beneke
 Völkendorferstraße 1, 9500 Villach
 +43-(0)4242-225 95
 e.beneke@eb-projektmanagement.at

nowa Training, Beratung, Projektmanagement

Gertrude Peinhaupt
 Jakominiplatz 16, 8010 Graz
 +43-(0)316-482 600-24
 gertrude.peinhaupt@nowa.at

Frauenstiftung Steyr

Mag.a Dorothea Dorfbauer
 Hans-Wagner-Straße 2-4, 4400 Steyr
 +43-(0)7252-873 73-0
 dorothea.dorfbauer@frauenstiftung.at

akzente – Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit

Dorothea Sauer
 Bahnhofstrasse 20, 8570 Voitsberg
 +43-(0)3142-93030-300
 dorothea.sauer@akzente.or.at

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

Mag.a Dagmar Kavsek-Allinger
 Simmeringer Hauptstraße 154, 1110 Wien
 +43-(0)1-66 70 300-15
 dagmar.kavsek-allinger@abzaustria.at

agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

Mag.a Anna Stiftinger
 Mirabellplatz 9/3, 5020 Salzburg
 +43-(0)664-46 47 397
 agenda@nmk.at

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Mag.a Dr.in Doris Kapeller
 Friedrichgasse 3/2, 8010 Graz
 +43-(0)316-817 342-13
 kapeller@peripherie.ac.at

6.3. learn forever-Materialien zum Download

www.learnforever.at

Auer, Marlies / Pretterhofer, Ingeborg / Stiftinger, Anna (2009): Gelungene Lernprozesse ermöglichen. Bildungsbenachteiligte Frauen an Weiterbildung beteiligen – ein Transferangebot, eb projektmanagement gmbh im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Salzburg

- Darstellung des Transfermodells von learn forever zur Implementierung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen

Besenbäck, Irene / Harringer, Sanna (2007): Der Einsatz von Lern-CDs in EDV-Bildungsangeboten – Empfehlungen für den Einsatz mit Computer-Einsteigerinnen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Darstellung von Risiken, Chancen und Vorteilen beim Einsatz von aktuellen Lern-CDs in der Arbeit mit Bildungsbenachteiligten. Die Broschüre richtet sich an Personen, die für den Einsatz von Lern-CDs und Lernsoftware verantwortlich sind (TrainerInnen, LernprozessmoderatorInnen, BildungsarchitektInnen...).

Dohr, Andrea / Weiss, Christine (2007): IKT-Lernwerkstatt – das Modell – Lernungewohnte Frauen lernen vor Ort mit Neuen Technologien, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Neues, zielgruppengerechtes Bildungsangebot für bildungsbenachteiligte Frauen, das vor Ort die Handlungskompetenz für das Lebensbegleitende Lernen mit Hilfe von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien fördert.

Eichberger, Adelheid / Pretterhofer, Ingeborg (2007): Stärken entdecken – Lernkompetenz entwickeln – Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Umfangreiche Sammlung neu entwickelter beziehungsweise adaptierter Instrumente der Potenzialanalyse für den Einsatz mit bildungsbenachteiligten Frauen. Die vorliegenden Instrumente zielen auf ein Entdecken und Bestätigen von lernrelevanten Kompetenzen ab.

Freimüller, Michaela / Pretterhofer, Ingeborg (2009): „Endlich eine Chance...“ - Ein Lernarrangement für prekär und dequalifiziert beschäftigte Frauen, Modellbeschreibung „Lernforum“, eb projektmanagement gmbh im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Salzburg

- Mit dieser Modellbeschreibung stellen wir unsere Erfahrungen in der Planung und Umsetzung eines Lernarrangements für dequalifiziert bzw. prekär beschäftigte Frauen zur Verfügung. Es richtet sich an Planende und Durchführende in der Erwachsenenbildung, die neue Lernformen für bildungsbenachteiligte Menschen anbieten und umsetzen wollen.

Kapeller Doris / Stiftinger, Anna / Weiss, Silvana (2012): MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen, Eine Strategie der Zielgruppenerreichung für bildungsbenachteiligte Frauen, eb projektmanagement gmbh im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Villach

- Bildungsbenachteiligte Frauen für eine Teilnahme an Bildungsangeboten zu erreichen, stellt Einrichtungen der Erwachsenenbildung vor besondere Herausforderungen. Auf Basis der Erhebungen zu drei beispielhaften MultiplikatorInnengruppen und einer Internetrecherche haben wir Empfehlungen formuliert, wie die Zusammenarbeit mit MultiplikatorInnen gestaltet werden kann, damit diese bei bildungsbenachteiligten Frauen einen ersten (Wieder-)Einstieg ins Lernen initiieren bzw. fördern können. Darauf aufbauend haben wir Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen konzipiert, die dazu beitragen sollen, dass diese Gruppen von MultiplikatorInnen gut für ihre Rolle als MultiplikatorInnen in der Erwachsenenbildung ausgestattet sind.

Kapeller, Doris / Sladek, Ulla / Stiftinger, Anna (2009): „... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben.“ Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss, eb projektmanagement gmbh im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Salzburg (Kurzfassung)

- In dieser learn-forever-Studie wurden auf Basis von Literaturrecherchen, Gruppen- und Einzelinterviews Bildungswünsche- und bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss in drei österreichischen Modellregionen erhoben.

Kapeller, Doris / Sladek, Ulla / Stiftinger, Anna (2009): „... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben.“ Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.) (Langfassung)

- In dieser learn-forever-Studie wurden auf Basis von Literaturrecherchen, Gruppen- und Einzelinterviews Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss in drei österreichischen Modellregionen erhoben.

Pöhacker, Edith / Kapeller, Doris (2009): Evaluierung des Transfers, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.)

- Evaluierungsbericht über die Pilotierung des learn forever-Transfermodells: Das Lernarrangements „Lernen gestalten“ wurde zu einer Einrichtung der allgemeinbildenden und einer Einrichtung der berufsbildenden Erwachsenenbildung und die Mobile IKT-Lernwerkstatt zu einer Einrichtung der allgemeinbildenden Erwachsenenbildung transferiert. Der gesamte Prozess wurde umfassend begleitend evaluiert

Pretterhofer, Ingeborg / Eichberger, Adelheid / Auer, Marlies (2007): Lernprozesse neu gestalten – Lernarrangements in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Didaktisches Modell für ein Lernarrangement zur Förderung von Selbstlernkompetenzen in Hinblick auf die Zielgruppe bildungsbenachteiligte Frauen unter Einbeziehung von IKT

Sladek, Ulla / Kapeller, Doris / Pretterhofer, Ingeborg (2006): Aus Erfahrungen lernen – Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Expertise aus der Sicht ehemals bildungsbenachteiligter Frauen zu den Themen Zielgruppenerreichung und -motivierung. Enthält Empfehlungen für Politik und Weiterbildungseinrichtungen.

Stiftinger, Anna u. a. (2007): Neue Bildungswege mit Frauen – Vom Training zur Moderation von selbstgesteuerten Lernprozessen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Das Curriculum beschreibt den Lehrgang „Neue Bildungswege mit Frauen“, der Know-how in der Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen vermittelt. Das Curriculum richtet sich an Erwachsenenbildungseinrichtungen, die Lernangebote für Bildungsbenachteiligte umsetzen wollen.

Thurn, Nicole / Kapeller, Doris (2006): Start ins Lebensbegleitende Lernen – Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungewohnter Frauen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Recherchebericht zu erfolgreichen Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland, Großbritannien und Finnland. Erfolgreiche Modelle zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens bei bildungsbenachteiligten Frauen werden beschrieben.

Weiss, Christine u. a. (2007): Methodensammlung learn forever: Methoden zur Förderung selbstgesteuerten Lernens mit IKT für lernungewohnte Frauen, Entwicklungspartnerschaft learn forever (Hrsg.), Graz

- Umfassende Sammlung von Methoden, die im Sinne einer neuen Lernkultur selbstgesteuertes Lernen fördern. Vorliegende Methoden zielen darauf ab, bei den TeilnehmerInnen Motivation für das Lernen zu wecken und Grundkompetenzen für selbstgesteuertes Lernen aufzubauen



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur