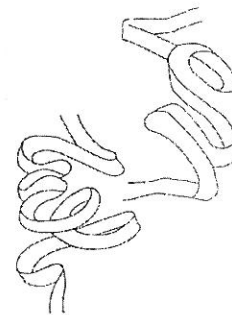


## Workshop 5

# (Erwachsenen-)bildung hat Methode - Der Zusammenhang von Inhalt, Lernprozess und Methoden in der Weiterbildung

Ursel Heinze

Der Erfolg von Fort- und Weiterbildung oder Ausbildung lässt sich nicht einfach messen. Jedenfalls sind abschließende Feedbackrunden nicht wirklich ein Indikator für nachhaltige Wirksamkeit. Offensichtlich ist der Lern- und Reflexionsprozess bei Teilnehmerinnen/Studierenden\* durch uns Fortbildnerinnen analytisch nicht beherrschbar und schon gar nicht auf Methoden zu reduzieren. Zwischen Teilnehmerinnen, Gruppe, Auseinandersetzung mit den Themen und der Fortbildnerin laufen sehr komplexe Vorgänge ab, die letztendlich nicht planbar oder kontrollierbar sind. Schon gar nicht können wir die nachhaltige Wirkung im Praxisfeld verlässlich messen. Der damit einhergehende Verzicht auf berechenbare „Urheberrechte“ von Fort- und Weiterbildung ist allerdings für uns nicht immer leicht zu verkräften. Dennoch sind wir mächtig und wirksam: „machen wir eine Intervention, oder sind wir eine?“ (nach Dr. Wolfgang Looss, 2003). Lernen und Bildung sind kreative Ko-Konstruktionsprozesse. Eines ist sicher; in den meisten Fällen kehren die Teilnehmerinnen nach der Fortbildung nicht mehr an den Ausgangspunkt ihres Lernens zu Beginn zurück.



Lernprozesse als erratische Spirale  
(nach Hans von Lüpke)

Im Workshop gehen wir gemeinsam folgender Frage und nachfolgend einzelnen Aspekten nach:

Was wirkt in der Fort-, Weiter- und Ausbildung und unterstützt Qualität?

- Die Wirkung der eigene Person als Fort- und Weiterbildungsreferent/in einschätzen und reflektiert steuern zu können
- Die Gruppe als lernende Gemeinschaft zu installieren und zu unterstützen
- Theorie und Fachwissen als eigenen Wert zu vermitteln
- Umwandlung impliziten Wissens der Teilnehmerinnen in explizites Wissen zu initiieren und zu unterstützen
- Haltungen und Einstellungen nachhaltig und wertschätzend zu thematisieren
- Komplexität herzustellen und wieder zu reduzieren
- Situationen aus der Praxis der Teilnehmerinnen perspektivenreich und mit systemischem Blick zu analysieren
- Übungen anzuleiten, die dem Erfahrungswissen zugefügt werden können
- Praxisbeispiele zu nutzen, die dazu dienen, den eigenen Weg für die eigene Praxis sicherer zu finden

\*wegen der überwiegend weiblichen Teilnehmerinnen und Fortbildnerinnen habe ich der Übersichtlichkeit halber die weibliche Form im Text verwendet. Männer sind natürlich in gleicher Weise angesprochen.

## **(Erwachsenen-)bildung hat Methode - Der Zusammenhang von Inhalt, Lernprozess und Methoden in der Weiterbildung**

Ursel Heinze

Was wirkt in der Fort- und Weiterbildung und unterstützt Qualität?

### **Die Wirkung der eigenen Person als Fort- und Weiterbildungsreferentin einschätzen und reflektiert steuern können**

- Das eigene innere „Betriebssystem“ kennen
- Das eigene innere Erleben auch in der Situation wahr nehmen können
- Die eigene „Performance“ reflektieren, Modell sein
- Die eigene Feldkompetenz nutzen: Begrifflichkeiten, Sprachvorräte, professionelle Eigenheiten, klassische Probleme, Konflikte, Lebensstile, kollektive Werthaltungen, Widersprüche in der Berufsrolle, gängige Handlungsmuster im Feld
- Eigene Expertise in der aktuellen Fachdiskussion
- Wertschätzung gegenüber Teilnehmerinnen muss echt sein
- Balance zwischen Anleitung und Coaching: die eigenen Ideen suspendieren
- Wenn vorhanden: die eigene Praxiserfahrung wirken lassen
- Ein „Interventionsrepertoire“ beherrschen (egal aus welcher „Schule“)
- Typische Phasenverläufe von Lernprozessen kennen
- Typische Phasenverläufe von Gruppenprozessen kennen
- Einen Vorrat von methodischem Werkzeug angemessen nutzen (z.B. zum entdeckenden Lernen)
- Eine präzise Planung machen und prozess- und teilnehmerorientiert nutzen

### **Die Gruppe als lernende Gemeinschaft installieren und unterstützen**

- Auf den Anfang kommt es an
- Spielregeln festlegen: was tun Sie als Fortbildnerin und was tun Sie nicht?
- Lernarrangements installieren, die kollegiales Lernen ermöglichen
- Abschied von der eigenen Identität als „Macherin“ - Kontrollverlust
- Expertinnen in der Gruppe nutzen
- Mit dem eigenen „Nichtwissen“ arbeiten
- Widersprüche stehen lassen (Ambiguitätstoleranz der Gruppe unterstützen)
- Inklusiv arbeiten – Unterschiede nutzen

### **Theorie und Fachwissen als eigenen Wert vermitteln:**

- Zunächst das Verstehen thematisieren – nicht sofort direkte Fragen nach dem Transfer zu lassen
- Auf der Metaebene den Zugang zu Theorie reflektieren
- Über die Anstrengung der ungewohnten Auseinandersetzung mit Theorie nachdenken
- Mit gezielten Fragen oder Beispielen Kontexte aus der Fachpraxis herstellen
- Nichtverstehen zulassen und nicht beschämen!
- Schließlich Verbindungen und Anknüpfungen an das eigene Erfahrungswissen herstellen lassen

### **Umwandlung impliziten Wissens in explizites Wissen initiieren und unterstützen**

- Selbst für Erfahrungswissen der TN Sprache anbieten
- Sich zwischen Meta- und beschreibender Ebene bewegen und das auch deutlich machen
- Indikatoren aus der Praxis nutzen
- Schlüsselsituationen finden
- Intuitives und Erfahrungswissen bewusst machen
- Mit Merksätzen und Denkkzetteln arbeiten

### **Haltungen und Einstellungen nachhaltig und wertschätzend thematisieren**

- Selbst Modell sein (Z.B. TN namentlich anreden, gut zuhören, Interesse an den Sichtweisen der TN zeigen ...)
- Eigene Positionierung zeigen, ohne zu beschämen
- Fehlerkultur installieren
- Widerstände diagnostizieren und angemessen beantworten
- Auf die Kultur und Sprache der Zusammenarbeit achten
- Atmosphäre und Vertrauen einschätzen und gestalten
- Wertschätzend konfrontieren
- Verhalten und Erproben ändert Einstellungen
- ... und wie reden wir von den Fachkräften, wenn sie nicht dabei sind?

### **Komplexität herstellen und wieder reduzieren**

- Verunsicherung durch Komplexität thematisieren
- Kontrollverlust thematisieren
- Wenn nötig, bei der Dekonstruktion bisheriger Praxis helfen und den Prozess halten
- Handreichungen helfen, sich handlungsfähig zu fühlen
- Erste Schritte und kleine überschaubare Vorhaben festlegen

### Situationen aus der Praxis der TN perspektivenreich und mit systemischem Blick analysieren

- Hohe Aufmerksamkeit für die Beispiele der TN
- Lupe drauf legen
- Analyse z.B. aus der Perspektive der Kinder, der Eltern, des Teams ...
- Zunächst verstehen, nicht gleich lösen wollen ...
- Oft nicht planbar
- Methodisch ein Verfahren oder Leitfragen nutzen, die Teams auch alleine anwenden können

### Übungen anleiten, die dem Erfahrungswissen zugefügt werden können

- Selbst methodisch darin sicher sein (was passt zu mir?)
- Grundvorrat von Übungen aneignen
- Atmosphäre von Vertrauen und Sicherheit (was passt zur Gruppe und zur Situation?)
- Mit Widerständen in der Gruppe elastisch umgehen
- Bei der anschließenden Auswertung kein „richtig“ oder „falsch“
- Entscheiden, welche Themen oder professionelle Kompetenzen sich für Übungen eignen (Perspektiv- und Rollenwechsel, Dialoge, Lernexperimente, biographische Zugänge)
- Übungen für eigene Anwendungen in der Praxis der TN (Elternabende, Team, Öffentlichkeit...) reflektieren lassen

### Praxisbeispiele nutzen

- Beispiele sind nicht dazu da, in die eigene Praxis ungefiltert übernommen zu werden
- Beispiele können helfen, den eigenen Weg zu finden, wenn sie in einen Gesamtkontext gestellt werden
- Beispiele müssen nicht immer nur Gelungenes darstellen
- Interessanter sind Beispiele für Lernprozesse (woran habe ich etwas verstanden und wie ist es passiert?)
- Eigenen Umgang mit suboptimalen Beispielen reflektieren
- Vernetzung und kollegiales Lernen vs. Konkurrenz

*Diese Liste kann von keiner Fortbildnerin komplett erfüllt werden, zeigt aber die Komplexität der Prozesse. Mut zur eigenen Unvollkommenheit!*

*Die Liste kann aber als Checkliste für das eigene Qualifikationsprofil als Fortbildnerin oder als Prüfstein für Planung oder Nachbereitung genutzt werden.*