

Jana Riedel, Sylvia Schulze-Achatz, Matthias Weber

Impulse für das selbstgesteuerte Lernen in Weiterbildungsinstitutionen

Ein Erfahrungsbericht und
Handlungsempfehlungen zur Integration
des selbstgesteuerten Lernens in die Praxis



EDITION VHS AKTUELL
Beiträge zur Weiterbildung

Jana Riedel, Sylvia Schulze-Achatz, Matthias Weber

Impulse für das selbstgesteuerte Lernen in Weiterbildungsinstitutionen

Ein Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zur Integration des selbstgesteuerten Lernens in die Praxis



EDITION VHS AKTUELL
Beiträge zur Weiterbildung

vhs  Sächsischer
Volkshochschulverband

EDITION VHS AKTUELL – BEITRÄGE ZUR WEITERBILDUNG

Heft 1:

Klaus Ahlheim: Die Idee der Volkshochschule und die politische Gegenwart.
Chemnitz 2015

Heft 2:

Susanne Sachse: Facebook: Ein Marketingkanal für Volkshochschulen?
Eine Erfolgsanalyse der Aktivitäten sächsischer Volkshochschulen auf Facebook.
Chemnitz 2016

Heft 3:

Hans-Werner Schneider: "Wie alles begann...".
Die Anfänge des Sächsischen Volkshochschulverbandes. Chemnitz 2016

Heft 4:

Klaus-Peter Hufer: Stand und aktuelle Perspektiven der politischen Erwachsenenbildung im Freistaat Sachsen. Chemnitz 2016

Heft 5:

Holger Müller: Online-Marketing der Volkshochschulen in Sachsen. Bedarfe, Erfahrungen, Potentiale, Perspektiven. Chemnitz 2017

Heft 6:

Marion Annett Lehnert: Prävention und Gesundheitsförderung in der Volkshochschule. Die Bedeutung Sächsischer Volkshochschulen im gesundheitlichen Präventionskontext zur Unterstützung einer kommunalen Präventionsstrategie. Chemnitz 2017

Heft 7:

Stephan Beetz, Pauline Bender, Friederike Haubold: Erwachsenenbildung im ländlichen Raum. Ergebnisse der qualitativen Studie „Weiterbildungsbedarf in ländlichen Regionen im Freistaat Sachsen“. Chemnitz 2018

Heft 8:

Franziska Aegerter, Katrin Borsdorf, Elke Lindner, Pia Rohr: Inklusive Weiterbildungsangebote an sächsischen Volkshochschulen. Evaluation und Handlungsempfehlungen. Chemnitz 2018

Impressum



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz. Urheber: J. Riedel, S. Schulze-Achatz, M. Weber für Projekt Weiterbildung selbstorganisiert!

Autoren: Jana Riedel, Sylvia Schulze-Achatz, Matthias Weber
Satz/Layout/Design: Anne Meyer, Katharina Hammel

EDITION VHS AKTUELL – Beiträge zur Weiterbildung
Schriftenreihe des Sächsischen Volkshochschulverbandes
Herausgegeben vom Sächsischen Volkshochschulverband e.V.
Matthias Weber, Vorsitzender
Prof. Dr. Ulrich Klemm, Geschäftsführer
Bergstraße 61 | 09113 Chemnitz | www.vhs-sachsen.de | info@vhs-sachsen.de

INHALT

- 05 Präambel
 - 06 Definition
 - 08 Gründe für selbstgesteuertes Lernen
 - 10 Methodenkoffer für selbstgesteuertes Lernen

 - 13 **Erfahrungsbericht der VHS
Dreiländereck zur Erprobung des selbst-
gesteuerten Lernens**

 - 47 **Handlungsempfehlungen für die Verbreitung
von Lernangeboten mit hohen Selbststeue-
rungsanteilen in Weiterbildungsinstitutionen**

 - 69 Autoreninformationen
 - 71 Projektinformationen
- 

Selbstgesteuertes Lernen

Was ist das?

Warum ist es so wichtig?

Methodenkoffer SGL

Was ist das?

Wie kann er genutzt werden?

PRÄAMBEL

In Zeiten der Globalisierung, Digitalisierung und Individualisierung werden zunehmend innovative Lernkonzepte gefordert, die sich an konstruktivistischen Lerntheorien orientieren. Ein in Forschung und Politik häufig gefordertes Konzept hierzu ist das selbstgesteuerte Lernen. Bisher ist dieses jedoch in der Praxis nur sehr vereinzelt umgesetzt, und es existiert bisher kein einheitliches Verständnis, was darunter zu verstehen ist.

- ▶ Welche Bedeutung hat also das selbstgesteuerte Lernen für die Praxis der beruflichen Weiterbildung?
- ▶ Unter welchen Bedingungen kann das selbstgesteuerte Lernen stärker realisiert werden?
- ▶ Und was ist für seine Verankerung in der Praxis notwendig?

Die vorliegende Broschüre adressiert diese Fragen auf der Grundlage der Erfahrungen im Projekt. Sie bündelt einen kurzen theoretischen Abriss mit dem Erfahrungsbericht der VHS Dreiländereck über die Erprobung von Methoden selbstgesteuerten Lernens (SGL) in einigen Kursen und die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen für Institutionen der beruflichen Weiterbildung. Der Erfahrungsbericht gibt Aufschluss darüber, welche konkreten Herausforderungen und Probleme im Erprobungsfall des selbstgesteuerten Lernens auftraten und wie sie gelöst wurden. Daraus werden an einigen Stellen Praxistipps abgeleitet. Dem schließen sich allgemeine Handlungsempfehlungen für Weiterbildungsinstitutionen an. Diese basieren auf theoretischen und empirischen Analysen des Status Quo des selbstgesteuerten Lernens in der beruflichen Weiterbildung und der wissenschaftlichen Begleitung der Erprobung methodischer Gestaltungs- und Integrationsmöglichkeiten an einer Volkshochschule.

Diese Broschüre entstand im **Projekt "Weiterbildung selbstorganisiert!"**

Das Projekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (innovatWB)“ unter dem Förderkennzeichen 21IAWB102A gefördert.¹

Laufzeit:

01.01.2016 – 31.12.2018

Projektpartner: TU Dresden, Leipziger Institut für Angewandte Weiterbildungsforschung e. V., Volkshochschule Dreiländereck

¹ Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Projektteam.

DEFINITION

selbstgesteuertes Lernen

Selbstgesteuertes Lernen bezieht sich auf die gestalterischen Möglichkeiten im Lernprozess. Es handelt sich um einen zielgerichteten, mehrdimensionalen Vorgang, bei dem Lernende objektiv vorhandene didaktische Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsspielräume hinsichtlich der Ziele, Inhalte, Quellen, Methodik, Einschätzung, Partner, des Weges, der Zeit und des Ortes ihres Lernens subjektiv erkennen, beherrschen und nutzen. Je stärker die Nutzung dieser Spielräume, desto stärker selbstgesteuert ist der Lernprozess.

Im Rahmen non-formaler Weiterbildungskurse sind es die Kursleitenden, die den Teilnehmenden Möglichkeiten der Selbststeuerung einräumen, indem sie Methoden zum Einsatz bringen, die auf den o. g. Dimensionen des Lernens Freiheitsgrade ermöglichen. Selbststeuerung muss dabei nicht für alle Dimensionen in gleich starker Ausprägung vorhanden sein, sondern es können auch einzelne Dimensionen (stärker) selbst-, andere hingegen (stärker) fremdgesteuert werden.

Selbstorganisiertes Lernen

Entscheiden sich Lernende für die freiwillige Teilnahme an einem Volkshochschulkurs, dann organisieren sie sich ihren Lernprozess selbst. Selbstorganisiertes Lernen umfasst dabei die Gestaltung der Rahmenbedingungen des Lernens, u. a. die Entscheidung, ob ein informeller Lernkontext oder ein non-formales Weiterbildungsangebot gewählt wird, welcher Bildungsträger gewählt wird und für welches Kursformat sich Teilnehmende entscheiden (z. B. Online-Kurs, Blended Learning-Kurs, Kompaktkurs usw.).

www.t1p.de/Definition-sgl

Selbstgesteuert

Fremdgesteuert

Selbstgesteuert	Fremdgesteuert	
		Lernziele
		Lerninhalte
		Lernzeiten
		Lernort
		Lernerfolgsprüfung
		Lernmaterial
		Lernpartner

Abb. 1: Ausprägungsmöglichkeiten der Selbststeuerung auf einzelnen Lerndimensionen

Herausforderungen

Besonders deutlich wurde im Projekt die große Kluft zwischen den normativen Idealen und Ansprüchen dieser Lernform und deren praktischer Realisierung in Weiterbildungsangeboten. Dabei wurden im Wesentlichen folgende Herausforderungen identifiziert, die eine Verbreitung selbstgesteuerter Lernformen erschweren:

▶ Es existiert weder in der Theorie noch in der Praxis ein einheitliches und klares Verständnis darüber, was selbstgesteuertes Lernen eigentlich ist. Daneben kommt es zu einer Vermischung mit anderen Begriffen, wie dem selbstorganisierten und dem selbstbestimmten Lernen.

▶ Allein der Einsatz bestimmter Methoden reicht nicht aus, um selbstgesteuertes Lernen in Weiterbildungskursen zu ermöglichen oder zu fördern, sondern die konkrete Umsetzung und die zugrundeliegende Haltung Lehrender und Lernender sind entscheidend.

▶ Sowohl Lehrende als auch Lernende haben bestimmte Erwartungen an Weiterbildungsangebote, die in vielen Bereichen noch einem traditionellen Lehr-/Lernverständnis und einem damit einhergehenden traditionellen Rollenverständnis entsprechen. Die Frage nach der Verbreitung selbstgesteuerter Lernformen ist damit gleichzeitig eine Frage der Entwicklung von Lernkultur.

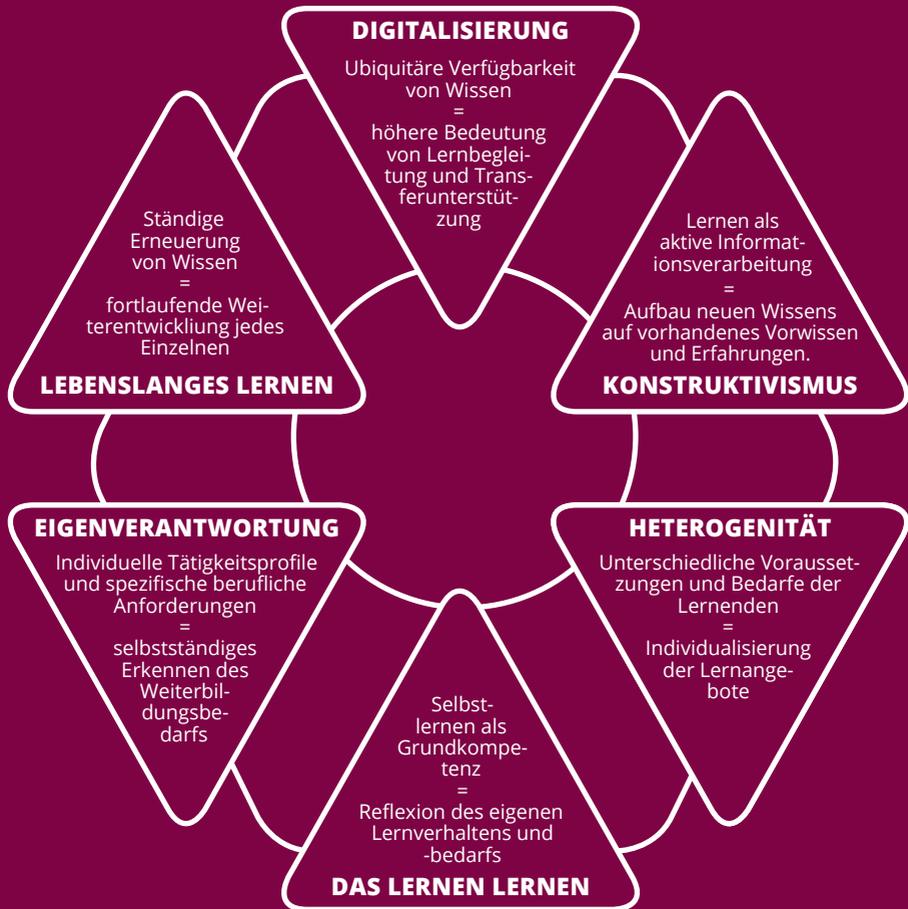
▶ Weiterbildungsinstitutionen haben aufgrund politischer, regionaler, finanzieller und institutioneller Rahmenbedingungen nur wenig Spielräume für Innovationen.

Auf Basis der empirischen Erhebungen und Erfahrungen im Projekt, wie sie für die Erprobung an der VHS im ebenfalls in dieser Broschüre enthaltenen *Erfahrungsbericht* dargestellt sind, wurden *Handlungsempfehlungen* formuliert, die Weiterbildungsinstitutionen Wege aufzeigen, wie sie trotz der genannten Herausforderungen zu einer Verbreitung selbstgesteuerten Lernens beitragen können.

 siehe S. 12

 siehe S. 49

Gründe für das selbstgesteuerte Lernen



1. Lebenslanges Lernen

Unsere Gesellschaft ist derzeit durch einen ständigen Wandel gekennzeichnet. Die geradlinige Berufsbiographie wird seltener. Vielmehr erfordern wechselnde Arbeitsanforderungen und -verhältnisse eine ständige Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte.

2. Eigenverantwortung

Jeder Tätigkeitsbereich entwickelt sich individuell weiter, sodass die beruflichen Anforderungen für jede/n Arbeitnehmer/in unterschiedlicher werden. Jede/r Einzelne kann daher selbst am besten einschätzen, welchen Qualifizierungsbedarf sie/er hat.

3. Heterogenität der Lernenden

So unterschiedlich die Voraussetzungen der einzelnen Lernenden sind, so unterschiedlich sind auch deren Lernbedarfe. Ein Angebot kann diese nicht pauschal für alle erfüllen, sondern muss Möglichkeiten zur Individualisierung bieten.

4 Digitalisierung

In unserer globalisierten und digitalisierten Welt sind Informationen und Wissen immer und überall verfügbar. Es geht daher in der Weiterbildung nicht nur um eine reine Wissensvermittlung, sondern mindestens ebenso sehr um die Unterstützung des Wissenstransfers und die Entwicklung von Lernstrategien.

5. Konstruktivistische Lerntheorie

Wissen wird nicht eins zu eins von einer Person auf die andere übertragen. Es entsteht durch individuelle und aktive Informationsverarbeitung in Abhängigkeit vom eigenen Vorwissen und Erfahrungen.

6. Das Lernen lernen

Selbstlernkompetenzen werden zu einer Grundkompetenz für das Bestehen in einer sich ständig verändernden, digitalisierten Arbeitswelt. Die Reflexion des eigenen Lernbedarfs und -verhaltens ist dabei zentral, um die Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen zu können.

Warum ist selbstgesteuertes Lernen so wichtig?

Die Förderung des selbstgesteuerten Lernens wird aus vielen Perspektiven gefordert. Diese haben wir kurz zusammengefasst:

METHODENKOFFER SGL

Um die Integration von Methoden zu Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens in der Praxis zu erleichtern, wurde im Projekt ein Methodenkoffer entwickelt. Dieser steht als freie Bildungsressource (Open Educational Resource) zur Verfügung.



www.methodenkoffer-sgl.de

Die Methodensammlung soll Dozierenden und Kursleitungen in der beruflichen Weiterbildung eine Hilfestellung geben, um Lernangebote zu planen, die den Teilnehmenden mehr Verantwortung für den Lernprozess übertragen und *ihnen weitreichende Entscheidungsfreiheiten in Bezug auf relevante Lerndimensionen* ermöglichen. Durch einen spezifischen Methodeneinsatz sollen Lernende bewusste Entscheidungen für ihren Lernprozess treffen können und dadurch Selbstlernkompetenzen entwickeln.

 siehe Grafik S. 6

 [www.t1p.de/
methodenkoffer-sgl](http://www.t1p.de/methodenkoffer-sgl)

Zielgruppe

Die Methodensammlung richtet sich vorrangig an Trainerinnen und Trainer, Dozierende, Kurs- und Workshopleitungen in Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Sie können diese als Grundlage für die Konzeption eines Kurses oder Workshops nutzen und sich Anregungen für die eigene Planung holen. Aber auch Lehrende in anderen Bildungsbereichen können auf die Methodensammlung zugreifen und die angebotenen Inhalte auf ihren jeweiligen Anwendungskontext übertragen.

Aufbau

Die Methoden sind nach einer einheitlichen Gliederung aufbereitet. Zu jeder Methode finden Sie daher Informationen zu folgenden Punkten:

- ▶ Kurzbeschreibung der Methode
- ▶ Ziele des Methodeneinsatzes
- ▶ Ablauf
- ▶ Rolle der Lehrenden
- ▶ Stolpersteine
- ▶ Angaben zu den Rahmenbedingungen (Gruppengröße, Zeitbedarf, Lernphase, benötigte Voraussetzungen)

Für alle Methoden werden die Selbststeuerungsmöglichkeiten in Bezug folgende Merkmale eingeschätzt:

Lernziele
Lerninhalte
Lernzeiten
Lernort
Lernerfolgsprüfung
Lernmaterial
Lernpartner

- ▶ Möglichkeiten zur Unterstützung mit digitalen Werkzeugen
- ▶ Arbeitshilfen, Links, Quellen

Recherchemöglichkeiten

Nutzen Sie für die Recherche einer geeigneten Methode die Filterfunktionen. Sie können die Auswahl der Methoden in Bezug auf folgende Kriterien einschränken:

- ▶ Gruppengröße
- ▶ benötigte Zeit
- ▶ Lernphase
- ▶ benötigte Ressourcen
- ▶ digitale Werkzeuge

Grundlage

Die Sammlung beruht auf einem umfangreichen systematischen Literatur-Review, dem sich eine gezielte Erprobung der Methoden in Kursen des Projektpartners „Volkshochschule Dreiländereck“ anschloss.

Mitarbeit

Die Methodensammlung soll beständig wachsen und vor allem auch um Erfahrungsberichte zu den einzelnen Methoden ergänzt werden. Dafür benötigen wir die aktive Mithilfe von Trainerinnen und Trainern, Dozierenden und Kurs-/Workshopleitungen. Diese können sich mit Anmerkungen, Ergänzungen und weiterführenden Hinweisen jederzeit an das Projektteam wenden oder ihre Anregungen und Erfahrungen direkt über die Kommentar-Funktion hinterlassen.



Abb. 2: Screenshot
www.methodenkoffer-sgl.de

Erfahrungsbericht der VHS Dreiländereck zur Erprobung des selbstgesteuerten Lernens

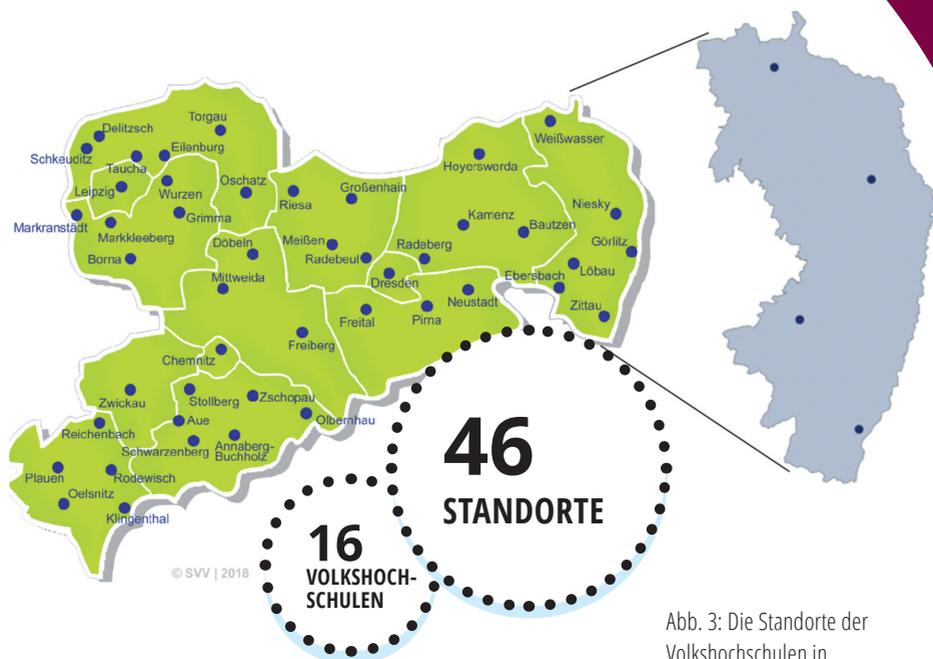


Abb. 3: Die Standorte der Volkshochschulen in Sachsen, Landkreis Görlitz, Quelle: SVV, VHS Dreiländereck

Der Kontext:

Rahmenbedingungen an der VHS Dreiländereck



Die VHS Dreiländereck ist eine gemeinnützige und für jedermann zugängliche Weiterbildungseinrichtung des Landkreises Görlitz in Trägerschaft der Kultur- und Weiterbildungsgesellschaft mbH. Sie hat Geschäftsstellen in Löbau, Niesky, Weißwasser und Zittau. Die Bildungsarbeit der VHS erfolgt im Sinne der freiheitlich-demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland, unabhängig von Partei-, Glaubens- oder sonstigen Gruppeninteressen. Mit ihrer Tätigkeit trägt die VHS zur gesellschaftlichen Teilhabe, Chancengleichheit, Integration und Inklusion aller sozialen Gruppen sowie zur Sicherung, Erhaltung und Erweiterung der Lebensqualität bei. Die VHS orientiert sich an den Bedürfnissen und Interessen der Lernenden sowie den aus aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen entstehenden Bedarfen in der Region.

Der Landkreis Görlitz ist der drittgrößte Flächenlandkreis im Freistaat Sachsen. Die Größe des Landkreises, die teilweise eingeschränkte Infrastruktur sowie die Lage in der Grenzregion stellen die Volkshochschule vor besondere kursplanerische sowie logistische Herausforderungen. So zählen große Teile des Landkreises Görlitz zu den dünner besiedelten Gebieten des ländlichen Raumes. Insbesondere in den nördlichen Teilen verzeichnet der Landkreis mit 70 EW/km² eine geringe Bevölkerungsdichte sowie eine unausgewogene Bevölkerungsstruktur. Mit 194 Kilometern Außen- grenze hat der Landkreis Görlitz eine Sonderrolle im Freistaat Sachsen. Die Grenzen zu Polen und zu Tschechien bringen eine erhöhte Arbeitsmigration mit sich.

Das Angebotsspektrum der VHS Dreiländereck umfasst jährlich ca. 700 Kurse, Veranstaltungen und Bildungsfahrten mit rund 12.000 Unterrichtseinheiten und 6.500 Teilnehmenden sowie die fachliche Beratung von Teilnehmenden und Kursleitenden, darüber hinaus Projektarbeit und Auftragsmaßnahmen. Die VHS Dreiländereck bietet für ihre Teilnehmenden anerkannte Abschlüsse und Zertifikate an.

Erfahrungen der VHS Dreiländereck mit SGL

Die VHS Dreiländereck verfügte zu Projektbeginn kaum über Erfahrungen mit dem selbstgesteuerten Lernen. Zudem war sowohl dem Leitungspersonal als auch den Kursleitenden nicht bewusst, dass die in den Kursen und Veranstaltungen teilweise bereits eingesetzten Methoden das selbstgesteuerte Lernen der Teilnehmenden unterstützen können. Vereinzelt bestehende Erfahrungen bezogen sich vor allem auf ► **Rollenspiele**, ► **Peer-Review** oder ► **Mapping**.

An der VHS Dreiländereck bestanden jedoch Projekterfahrungen im Hinblick auf die Förderung des Lernens mit digitalen Medien durch die SMK-geförderten Projekte **ERDINE – Erwachsenen Didaktik mit Neuen Medien** sowie **MEDIKO – Mediendidaktische Konzepte**.

MEDIKO – Mediendidaktische Konzepte

(SMK, 01.06.2014 - 31.12.2014)

Ziel dieses Projektes war das Entwickeln eines Ausbildungskonzeptes, um Weiterbildungspersonal mediendidaktische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zum Einsatz multimedialer Anwendungen im Lehr- und Lernprozess zu vermitteln.

📖 siehe S. 24 / 25

ERDINE - Erwachsenen Didaktik mit Neuen Medien in der Volkshochschule

(SMK, 01.01.2013 - 31.12.2013)

Als eine der ersten Weiterbildungseinrichtungen in Sachsen stellte sich die VHS Dreiländereck das Ziel der Entwicklung einer methodischen Handreichung, die aus pädagogischer Sicht unter zielgerichtetem Einsatz von Tablet-PCs Lehrende und Lernende an VHS durch die digitale Welt begleitet. Diese sollten unterstützt werden, sich bewusst und zielgerichtet zum aktiv Lehrenden bzw. Lernenden zu entwickeln. Im Ergebnis dieses Projektes entstanden eine entsprechende Handreichung sowie ein begleitendes Booklet.



Abb. 4: Projekt ERDINE; Booklet, Quelle: VHS Dreiländereck

Gerade im Hinblick auf das Lernen mit digitalen Medien hat die VHS-Leitung die Unterstützung und Förderung des selbstgesteuerten Lernens als ein weiteres Handlungsfeld erkannt. Die Erprobung selbstgesteuerten Lernens sollte damit gleichzeitig auch die Verbreitung digitaler Lernszenarien an der VHS Dreiländereck fördern.

SGL an der VHS Dreiländereck

Im Leitbild der VHS Dreiländereck ist das selbstgesteuerte Lernen zwar nicht explizit ausgeführt, aber der Verweis auf eine zielgruppenspezifische Methodik und Didaktik und entsprechende Gruppengrößen lässt sowohl der Leitung als auch den Beschäftigten der VHS und den Kursleitenden viele Möglichkeiten offen.

Im Punkt 8 des Leitbildes definiert die VHS, wann das Lernen für die Teilnehmenden erfolgreich ist. Diese Formulierung schließt ebenso ein, dass das selbstgesteuerte Lernen in den Kursen und Veranstaltungen Bedeutung hat. Nur so ist ein gemeinsamer Lernprozess möglich und ein Nutzen für die Lernenden erreichbar.

Um die Kursleitenden methodisch fortzubilden und über Entwicklungen in der Erwachsenenbildung zu informieren, führt die VHS seit 2012 jährlich einen VHS-internen Doziererentag durch. Damit ist die VHS in der Lage, den Kursleitenden ortsnahe hochwertige Weiterbildungen präsentieren zu können. Diese orientieren sich bewusst an den Themenfeldern der Erwachsenenbildung und berücksichtigen dabei die Konstellationen der Volkshochschulkurse in all ihrer Vielfalt. Auch die Beteiligung der VHS Dreiländereck im Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert“ zielte auf die methodische Schulung der Kursleitenden.

Leitbild der VHS Dreiländereck, Punkt 5:

Fähigkeiten – was wir können:

Die VHS Dreiländereck plant, organisiert und leistet eine qualitativ anspruchsvolle und öffentlich geförderte Fort- und Weiterbildung. Unsere Angebote sind inhaltlich umfassend, vielfältig und sozial orientiert. Wir legen großen Wert auf bedarfsgerechte und lernzielengemessene Gruppengrößen sowie eine zielgruppenspezifische Methodik und Didaktik.

Leitbild der VHS Dreiländereck, Punkt 8:

Gelungenes Lernen – Lernen ist erfolgreich:

- wenn die Lernenden einen hohen persönlichen Nutzen und Fortschritte für die eigene Lebensgestaltung sowie die berufliche Entwicklung feststellen können
- wenn sie motiviert sind, das Lernen als wesentliches Element ihrer Lebensqualität weiterhin zu nutzen
- wenn Lernenden im gemeinsamen Lernprozess soziale Kontakte pflegen und soziale Kompetenzen für aktives und selbstbestimmtes Handeln entwickeln können.

Fazit:

Erfahrungen der VHS Dreiländereck

- + Bestrebungen der VHS, Dozierende weiter zu qualifizieren
 - + Erfahrungen in Projekten zum Einsatz digitaler Medien an der VHS
 - + Leitbild lässt Spielräume für selbstgesteuertes Lernen
 - + Methoden, die selbstgesteuertes Lernen unterstützen können, sind bei einigen Kursleitenden bereits verbreitet
-
- keine konkreten Erfahrungen mit dem selbstgesteuerten Lernen
 - selbstgesteuertes Lernen nicht direkt im Leitbild verankert

Praxistipp:

Um selbstgesteuertes Lernen in einer Weiterbildungsinstitution zu etablieren, kann an bestehende Erfahrungen der Kursleitenden und bereits angebotene Weiterbildungen angeknüpft werden.

Dozent nach der Erprobung:

„Man hat einfach nicht auf dem Schirm gehabt, dass vieles von dem, was in eurem Werkzeugkoffer [Methodenkoffer] da reingepackt worden ist, dass man das eigentlich schon so macht, einfach intuitiv. Und dadurch habe ich an vielen Stellen auch nicht den Bedarf, ich muss jetzt groß was ändern, ich muss es groß anpassen, sondern wir machen es ja schon so. Ich wusste bloß nicht, dass es darauf hinausläuft. Jetzt habe ich es einfach nur etwas mehr forciert.“

Die VHS Dreiländereck im Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“

Die VHS Dreiländereck war als Teilprojektpartner in das Verbundprojekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“ eingebunden. Im Vordergrund stand die Erprobung einiger der in einem systematischen Literatur-Review herausgearbeiteten Methoden, didaktischen Prinzipien und digitalen Medien zur Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens in Kursen der beruflichen Weiterbildung an der VHS Dreiländereck.

Dresdner Uni macht Volkshochschule fit

Löbau/Zittau. Wer bei Computertechnik oder digitalen Hilfsmitteln fit sein will, kann das an der Volkshochschule Dreiländereck lernen. Damit aber auch die Dozenten selbst auf dem neuesten Stand sind und von der elektronischen Tafel bis zum Laptop die neuesten Methoden und Hilfsmittel im Unterricht nutzen können, werden sie jetzt von der TU Dresden geschult. Wie der Leiter der Volkshochschule, Matthias Weber, erklärte, arbeite man in einem Pilotprojekt mit der Hochschule zusammen. Dabei gehe es nicht nur allein um technische Raffinessen, sondern auch um neue Erkenntnisse für eine bessere Vermittlung des Wissens. Ab Herbstsemester sollen die VHS-Dozenten schon ihr neues Wissen in den Kursen anbringen, hofft Weber.

Neu ausgestattet wird zudem in diesen Tagen ein Computerkabinett in Löbau. 13 neue Rechner mit aktueller Software werden künftig für die Kurse zur Verfügung stehen und zudem auch neu angeordnet werden, damit auch Rollstuhlfahrer besser an den Kursen teilnehmen können. (SZ/abl)

Abb. 5: Öffentlichkeitsarbeit, Sächsische Zeitung, 09.03.2017

Im Rahmen des der VHS zugeordneten Arbeitspaketes erfolgte ein begleiteter Unterrichtsversuch. Die VHS-Dreiländereck übernahm dabei die entsprechende Information sowie Akquise von Kursleitenden für die Erprobung, das Bereitstellen von Infrastruktur, die Unterstützung bei der Fortbildung von Dozierenden, das Durchführen der Befragungen in den Kursen sowie das Erstellen von Berichten. Dozierende, die an der Erprobung teilnahmen, wurden außerdem durch die VHS in einer intensiven Betreuung angeleitet und begleitet. Die Durchführung der Erprobung erfolgte im Rahmen des regulären Kursprogramms der VHS Dreiländereck.

- 
- ▶ **November 2016**
Dozententag: Projektvorstellung & persönliche
Ansprache von Kursleitenden
Mailing an Kursleitende
 - ▶ **März 2017**
Blended Learning-Kurs VHS Dreiländereck
 - ▶ **bis Juni 2017**
Erarbeitung der Kurskonzepte durch Kursleitende
 - ▶ **September 2017 bis April 2018**
Erprobung von Methoden des SGL in VHS-Kursen
wissenschaftliche Begleitung der Erprobung:
Befragungen in den Erprobungskursen und
Kontrollgruppen
 - ▶ **bis Juni 2018**
Abschluss der Erprobung

Um Kursleitende für das Projekt zu gewinnen, wurde bereits in den Monaten Oktober und November 2016 in verschiedenen Veranstaltungen der VHS Dreiländereck über das Anliegen des Projektes sowie die Rolle der Kursleitenden informiert. Die Akquise potentieller Erprobungspartner erfolgte durch Mailings, Präsentationen auf VHS-internen Weiterbildungsveranstaltungen sowie die direkte Ansprache von Interessenten. Dabei erwies sich ein gezieltes Mailing an bereits im Vorfeld interessierte Kursleitende als erfolgreich.

Die VHS versuchte aus möglichst breit gefächerten Themengebieten Dozierende für die Erprobung zu gewinnen. Für die Teilnahme an einer von Projektmitarbeitenden der TU Dresden angebotene Weiterbildung zum selbstgesteuerten Lernen konnten schließlich zwölf Kursleitende der VHS Dreiländereck gewonnen werden. Im Anschluss an diese Weiterbildung erklärten sich sieben Kursleitende für die Erprobung und den Einsatz ausgewählter Methoden aus dem Methodenkoffer in den eigenen Kursen bereit. Ursprünglich waren neun Kurse aus den Bereichen Sprachen, Erzieherfortbildung und EDV/IT für die Erprobung vorgesehen.

WERDEN SIE TEIL EINER NEUEN LERNKULTUR

Projekt Weiterbildung selbstorganisiert



- Haben Sie Lust auf neue Lehr-/Lernerfahrungen?
- Sind Sie überzeugt, dass die Lernenden in Ihren Kursen viel Wissen und Erfahrungen mit- und einbringen können?
- Wollen Sie Methoden des selbstorganisierten Lernens erleben und selbst ausprobieren?

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir im Rahmen des Kooperationsprojektes »Weiterbildung selbstorganisiert« der Technischen Universität Dresden und der VHS Dreiländereck Lehr-/Lernmethoden weiterentwickeln, die das selbstorganisierte Lernen Ihrer Lernenden fördert.



Aufbauend auf Ihrer fachlichen Expertise und Ihren Erfahrungen, wollen wir...

- Lehr-/Lernmethoden austauschen und weiterentwickeln, mit denen Sie und andere Kursleitende gute Erfahrungen gemacht haben.
- Ihnen und Ihren Lernenden ermöglichen, selbstorganisiert zu lernen.
- Sie unterstützen, den Einsatz neuer Lehr-/Lernmethoden und digitaler Medien für Ihre Kurse vorzubereiten.
- Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis verbinden.



Besuchen Sie unser kostenloses Weiterbildungsangebot und setzen Sie neue Methoden in Ihrem Kurs ein. Dann erhalten Sie:

- 5€ zusätzlich pro UE für die Durchführung des Erprobungskurses.
- ein Zertifikat über die Teilnahme und die Erprobung

Fazit:

Gewinnung von Kursleitenden

- + Dozierendentag ermöglicht Direktansprache
 - + Weiterbildung als Ausgangspunkt der Erprobung
 - + Zertifikat für Teilnahme an Weiterbildung und Erprobung
 - + zusätzliches Honorar für Durchführung eines Erprobungskurses
- Fachbereichsleitende nicht eingebunden

Praxistipp:

Für die Gewinnung von Kursleitenden für die Umsetzung neuer Methoden bietet es sich an, vorhandene Kanäle zu nutzen und hauptamtliches pädagogisches Personal einzubinden.

Um den erhöhten Initialaufwand für den Einsatz neuer Methoden für Kursleitende auszugleichen, können Anreize (z. B. kostenlose Weiterbildungsteilnahme, Zertifikat, zusätzliches Honorar) geschaffen werden.

Wenn selbstgesteuertes Lernen in größerem Umfang in einer Weiterbildungseinrichtung etabliert werden soll, sind genügend zeitliche Ressourcen für das Umsetzen der einzelnen Arbeitsschritte einzuplanen.

VHS-Leiter zu den Akquisemaßnahmen:

„Mit einem Mailing haben wir die Kursleitenden angeschrieben, die sich generell solchen Themen gegenüber offen zeigen. Das Mailing war die erfolgreichste Akquisemaßnahme.“

Weiterbildung zum selbstgesteuerten Lernen

Die vom Projektteam der TU Dresden auf der Grundlage des Literatur-Reviews und des *Methodenkoffers* konzipierte und durchgeführte Weiterbildung zum selbstgesteuerten Lernen fand im März 2017 als zweiwöchiger Blended-Learning-Kurs statt. Zu diesem Zeitpunkt stand jedoch die mittlerweile fertiggestellte Lernplattform des Deutschen Volkshochschulverbandes, die vhs.cloud, noch nicht als Lernressource zur Verfügung. Für die Weiterbildung konnte die moodle-Plattform des Thüringer Volkshochschulverbandes genutzt werden.

Inhalte und Ablauf der Weiterbildung

Die Blended Learning-Weiterbildung fand mit jeweils einem Präsenzworkshop zum Auftakt und zum Abschluss statt. Der Auftaktworkshop diente dem Kennenlernen der Teilnehmenden, der Auseinandersetzung mit dem Konzept des *selbstgesteuerten Lernens* und einer *Einführung in den Methodenkoffer* sowie den kursbegleitenden moodle-Kurs. Im Abschlussworkshop wurden die Erfahrungen der Teilnehmenden reflektiert und ein Ausblick auf den begleiteten Unterrichtsversuch gegeben.

Pädagogischer Doppeldecker

Die Weiterbildung basierte auf dem Prinzip des pädagogischen Doppeldeckers, auf dessen Grundlage die Teilnehmenden in der Fortbildung die Möglichkeit hatten, die vermittelten Methoden und die Anwendung digitaler Werkzeuge gleichzeitig selbst aus der Lernenden-Perspektive zu erfahren. Pädagogischer Doppeldecker meint in diesem Fall, dass Methoden und Werkzeuge erlernt werden können, wenn sie selbst im Unterricht erlebt werden.

📖 siehe S. 6

📖 siehe S.10

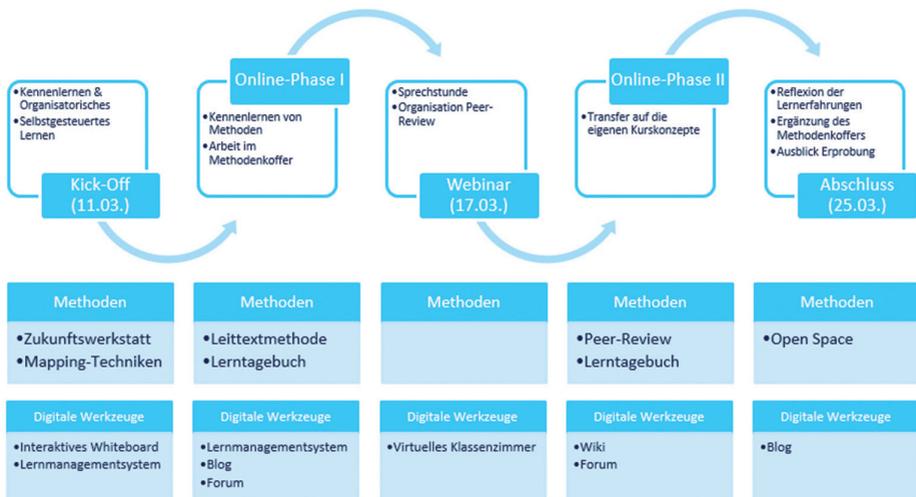


Abb. 7: Ablauf der Weiterbildung für Kursleitende der VHS Dreiländereck, TU Dresden

ben. Zwischen den beiden Präsenzworkshops lagen eine zweiwöchige Online-Phase zur selbstständigen Erarbeitung der Methoden und ein Webinar, in dem die Teilnehmenden die Möglichkeit hatten, das Format des Webinars kennenzulernen und Fragen zu klären.

So wurde zum Auftakt die Kurzform einer ► **Zukunfts-*werkstatt*** durchgeführt, sowie durch ► **Mindmaps** ein Begriffsverständnis zum selbstgesteuerten Lernen erarbeitet. Zudem erfolgte eine Einführung in den Ablauf der Weiterbildung sowie in den begleitenden moodle-Kurs und die darin zu absolvierenden Aufgaben in der Online-Phase. Diese war in Form eines ► **Webquests** aufbereitet, in welchem sich die Teilnehmenden die im Methodenkoffer aufbereiteten Methoden zur Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens selbstständig erarbeiten sollten. In einem ► **Lerntagebuch** sollten die Teilnehmenden Transfermöglichkeiten sowie den eigenen Lernprozess reflektieren. Zum Abschluss wurden ein ► **Open Space** durchgeführt und die eigenen Erfahrungen mit den kennengelernten Methoden zusammengetragen.

📄 siehe S. 24

📄 siehe S. 24

📄 siehe S. 33

📄 siehe S. 25

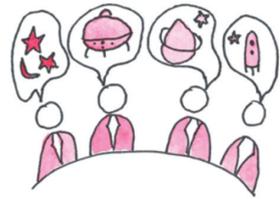
Reflexion der Weiterbildung

Die Diskussionen in der Weiterbildung zeigten, dass die teilnehmenden Kursleitenden sich engagiert und motiviert dafür einsetzen, ihren Unterricht lebendig und anschaulich zu gestalten. Der Ansatz des selbstgesteuerten Lernens war den Kursleitenden teilweise neu, und es war neu für sie, als Teilnehmende selbst Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess und den der Gruppe zu übernehmen. Obwohl die vorgestellten Methoden vielen der Kursleitenden bekannt waren und einige bereits regelmäßig eingesetzt wurden, fiel es vielen Kursleitenden schwer, zu reflektieren, welche Entscheidungsmöglichkeiten sie dabei den Lernenden überlassen. Gerade die Diskussion um die eigene Rolle als Kursleiterin bzw. Kursleiter zeigte, die Hemmschwelle der Dozierenden, Verantwortung an die Lernenden abzugeben. In der Diskussion kam zum Ausdruck, dass die Mehrheit der Kursleitenden ihre Rolle als die eines Experten / einer Expertin versteht und lebt, und dabei den Anspruch hat, den Lernenden etwas Neues zu vermitteln.



ZUKUNFTSWERKSTATT

In der Zukunftswerkstatt sind alle Akteure Experten. Diese bringen ihr individuelles Wissen, ihre Erfahrungen aber vor allem auch ihre Fantasie in die Zukunftswerkstatt ein. In Gruppen diskutieren die Teilnehmenden gleichberechtigt zu einem vorab festgelegten Rahmenthema und nehmen gleichzeitig die Rolle eines Lernenden und eines Lehrenden ein. Die Gruppen werden von einer Moderationsperson begleitet.



MAPPING

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Begriffe, Konzepte, Ideen oder Erfahrungen zu einem Thema aus der Gruppe zu sammeln, zu strukturieren und zu visualisieren. Die bekanntesten Methoden für diese Zielstellung sind neben der Kartenabfrage, die Mind-Map-Methode und die Concept-Map-Methode (kognitive Landkarten). In einer Gruppe werden hierzu Stichworte zu einem Thema gesammelt, die gemeinsam strukturiert und visualisiert werden. Die Methoden unterscheiden sich im Vorgehen bei der Strukturierung.

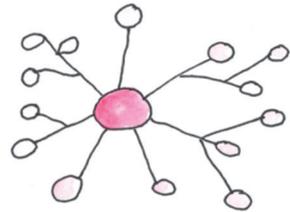
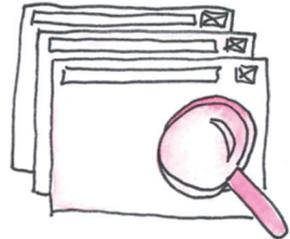


Abb. 9: Methodenbeschreibung Mapping, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de



WEBQUEST

Der Webquest lässt sich in deutschen Worten als „Spurensuche im Internet“ beschreiben. Die Lernenden bearbeiten in Gruppen eine im Internet veröffentlichte Aufgaben-, Frage- oder Problemstellung. Die Gruppenarbeit kann dabei synchron im Präsenzunterricht oder asynchron mit Hilfe digitaler Kommunikationswerkzeuge (Spezialform: eQuest) erfolgen. Die Aufgabenstellung folgt einer einheitlichen Struktur, wobei den Lernenden die Informationen zu allen Phasen von Anfang an zur Verfügung stehen.





OPEN SPACE

Ein Open Space ist eine neue und offene Form der Arbeit in Themengruppen in einem Konferenz- bzw. Tagungsformat. Dabei gibt es keine vorab festgelegten Themen, Methoden oder Vortragenden. Zu Beginn eines Open Spaces stehen lediglich ein Leitthema sowie ein Zeitrahmen und mehrere Gruppenräume zur Verfügung. Die Themen werden durch das Publikum vorgeschlagen und ein Themenpate festgelegt, der die anschließenden Gruppenarbeitsphasen moderiert, betreut sowie die Ergebnisse sichert. Die Teilnehmenden bestimmen somit den Ablauf der Konferenz und tragen ihre Ideen und Erfahrungen dort bei, wo sie sich engagieren möchten. So können sie ihre individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen und erweitern. Der Open Space verläuft ergebnisoffen.



ROLLENSPIEL

In einem Rollenspiel wird ein vereinfachter Ausschnitt der Realität durch die Teilnehmenden aktiv simuliert. Die Teilnehmenden bewältigen Entscheidungssituationen durch spielerisches Handeln. Dabei übernehmen Sie eine selbst gewählte oder vorgegebene Rolle und erarbeiten deren Interessenslagen und Handlungsstrategien. Sie beurteilen die (Spiel-)Ereignisse aus einer rollenspezifischen Perspektive und setzen ihre rollenspezifischen Interessen durch. In der Gruppe werden die im Rollenspiel erlebten Rollenkonflikte unterschiedlicher Personen diskutiert und aufgearbeitet. Es wird zwischen spontanen, aus der Erfahrungswelt der Teilnehmenden stammenden Rollenspielen und angeleiteten Rollenspielen unterschieden. Letztere simulieren neue Handlungssituationen und bedürfen einer intensiven Vorbereitung durch den Lehrenden.



PEER-REVIEW

Im Regelfall bewerten oder kommentieren die Lehrpersonen die Leistung der Teilnehmenden. Eine Alternative stellt das Peer-Review dar, bei dem die Ergebnisse der Teilnehmenden (peers) durch diese gegenseitig – nach festgelegten Kriterien – kommentiert bzw. bewertet werden.



Abb. 13: Methodenbeschreibung Peer-Review, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de

Fazit:

Weiterbildung der Kursleitenden:

- + Dozierende sind mit vielfältigem Methodeneinsatz vertraut
- + Dozierende sind offen für den Einsatz digitaler Werkzeuge
- Verständnis des Konzeptes des selbstgesteuerten Lernens (SGL) ist nur teilweise vorhanden
- Dozierende halten an klassischem Rollenverständnis fest

Praxistipp:

Das Thema „digitale Medien“ bietet einen Anreiz für Lehrende, sich mit neuen methodischen Möglichkeiten auseinanderzusetzen.

Selbstgesteuertes Lernen muss als Haltung, nicht „nur“ als Methodeneinsatz entwickelt werden. Dozierende müssen dafür ggf. von der Bedeutung / Notwendigkeit des selbstgesteuerten Lernens für die Teilnehmenden überzeugt werden.

Auch Lehrende müssen durch gezielten und transparent eingeführten Methodeneinsatz an die Verantwortungsübernahme für den eigenen Lernprozess herangeführt werden.

Dozentin nach der Weiterbildung:

„Die Ideen des selbstgesteuerten Lernens waren mir nicht neu, in der Fremdsprachendidaktik sind sie schon seit vielen Jahren ein wichtiges Thema. Deshalb war ich etwas verwundert, dass sie als etwas Neues präsentiert wurden. Aber ich verstehe euer Anliegen sehr gut und glaube, dass das, was wir am Freitag gemacht haben, doch für viele neu (oder?) und hilfreich war. Außerdem kann es nicht schaden, sich hin und wieder Gedanken darüber zu machen, weil man doch oft aus Gewohnheit oder Zeitmangel oder, weil die Teilnehmenden es so wollen, in alte Muster zurückfällt.“

Dozentin nach der Weiterbildung:

„Zuerst wollte ich sagen, dass unsere zwei Weiterbildungswochenenden an der VHS bei mir (und auch bei meiner Kollegin) lange nachgewirkt haben. Wir haben einige Sachen nochmal besprochen, manches fanden wir gut, anderes sahen wir recht kritisch. Das ist ja das Beste, was eine Veranstaltung erreichen kann, dass im Nachgang noch ‚Dinge passieren im Kopf. Nochmal danke dafür!“

Abb. 14: Auszüge aus einem Kurskonzept, Kursleitende der VHS Dreiländereck

Die Teilnehmer führen im Laufe des Kurses ein Lerntagebuch – nach jeder Lektion bekommen sie einen Selbstevaluationsbogen, in dem die sprachlichen und kommunikativen Mittel zusammengefasst werden – kurze Aufgabe und Übungen. Sie sollen auch ihre Kenntnisse selbst bewerten (Was habe ich gelernt? Was ist mir noch nicht klar? Worauf muss ich achten? Welche Aktivitäten waren für mich interessant/nicht interessant? Was möchte ich wieder machen? usw.)

SGL - Konzept

Tschechisch für Anfänger A1.1 – Lehrbuch: Čeština expres A1/1

ab Do 19. 10. ,17:00, 15 Termine

1. Veranstaltung:

Gespräch mit den Teilnehmern:

- warum möchte ich Tschechisch lernen, was motiviert mich
- was erwarte ich von diesem Kurs? (Mapping)

Eingesetzte Methoden:

- Mapping
- Möglichkeit die Themen auszuwählen
- Lerntagebuch
- Stationenlernen

Letzte Veranstaltung:

Stationenlernen:

- eine komplexe Wiederholung
- die Teilnehmer erfüllen versch. Aufgaben

Kursname – Ablaufplan

Thema	Zeit	Dauer	Inhalt	Methode (Sozialform)	Medien/ Material	SGL- Möglichkeiten
						<input type="checkbox"/> Lernziele <input type="checkbox"/> Lerninhalte <input type="checkbox"/> Lernzeiten <input type="checkbox"/> Lernort <input type="checkbox"/> Lernerfolgs- prüfung <input type="checkbox"/> Lernmaterial <input type="checkbox"/> Lernpartner

Abb. 15: Vorlage zum Ablaufplan

Durchführung der Erprobung

Die teilnehmenden Kursleitenden entschieden im Vorfeld der Erprobung einstimmig, dass für die Neukonzeption der Kurse keine gesonderte Ankündigung im Programmheft der VHS erscheinen sollte, damit potentielle Teilnehmende nicht abgeschreckt würden. Gleichzeitig sprachen sie sich gegen die im Forschungsdesign des Projektes vorgesehene wissenschaftliche Beobachtung bzw. Hospitation der Kurse aus. Eine Absprache mit den Dozierenden vor Projektbeginn ist unerlässlich, um auf deren Bedürfnisse einzugehen und diese zu berücksichtigen.

Erstellen der Kurskonzepte

Im Zuge des Entwicklungs- und Feedback-Prozesses wurden die Kursleitenden gebeten, ihre Konzepte in einem standardisierten Ablaufplan mit Angabe von Methode, dafür geplanter Unterrichtszeit und den Entscheidungsmöglichkeiten für die Lernenden aufzubereiten. Dieser Ablaufplan diene dem Vergleich der Kurskonzepte und als Grundlage für die wissenschaftliche Begleitung. Teilweise benötigten die Kursleitenden starke Unterstützung bei der Einschätzung der Selbststeuerungsanteile.

Bis zum Juli 2017 erstellten die Kursleitenden ihre Kurskonzepte, deren Umsetzung anschließend durch das Projektteam begleitet wurde. Alle Kursleitenden erhielten ein ausführliches Feedback mit Vorschlägen zur Integration verschiedener Entscheidungsmöglichkeiten für die Kursteilnehmenden. Dabei erfolgten in der Konzepterstellung keine Vorgaben dazu, welche Methoden des selbstgesteuerten Lernens, welche didaktischen Prinzipien oder digitalen Medien zum Einsatz kommen sollten. Diese Entscheidungen fielen individuell und kursbezogen.

Fazit:

Erstellen der Kurskonzepte

- + hoher Freiheitsgrad bei der Kursgestaltung für Kursleitende, insbesondere für die Adaption der Methoden auf das eigene Konzept
- + standardisierte Reflexion durch Ablaufplan führt zu gezielter Förderung der Reflexion
- Fernbetreuung war ungünstig, Kontakt sollte intensiver sein
- sehr geringe Transparenz dessen, was im Kurs passiert ist, durch fehlende Hospitation

Praxistipp:

Team-Teaching: die Durchführung eines Kurses erfolgt in einem Zweier-Team, wobei einer die Moderation des Lernprozesses (Methodik) übernimmt und der andere für den fachlichen Input verantwortlich ist.

Ideal wäre eine methodische und didaktische Betreuung vor Ort. Denkbar wäre dafür die Einbindung der Fachbereichsleitenden.

Um die Lehrenden für Hospitationen zu gewinnen, ist es sinnvoll, in Einzelgesprächen das Vorgehen mit Ihnen zu besprechen. Ggf. könnten verschiedene

Hospitationsmöglichkeiten (durch Projektmitarbeitende, durch Fachbereichsleitende, durch andere Weiterbildungsteilnehmende) vorgeschlagen und besprochen werden.

Dozentin im Feedback-Prozess:

„Ich bin gespannt, wie das wird, denn durch die neue Herangehensweise ändert sich auch der Zeitaufwand über den Tag. Es stehen jetzt noch keine Zeiten dabei, weil ich mir das erst noch zusammen mit der inhaltlichen Vorbereitung anschauen muss. Ich habe beim Schreiben gemerkt, dass sich meine Rolle auch verändern wird: Ich werde vorher mehr vorbereiten, dafür am Tag selbst weniger Input geben.“

Kursdurchführung mit Methoden selbstgesteuerten Lernens

Während der Umsetzung des Arbeitspaketes an der VHS Dreiländereck wurde allen Projektbeteiligten eine Besonderheit der Volkshochschulen deutlich: Kurse können nur durchgeführt werden, wenn die gesetzlich definierte Mindestteilnehmendenzahl erreicht ist.

Im September 2017 starteten vier semesterbegleitende Kurse, die im Januar 2018 beendet wurden. Zwei weitere Kurse fanden im Oktober und Januar 2018 statt. Drei geplante Kurse mussten aufgrund zu geringer Teilnehmendenzahlen ausfallen.

Reflexion der mit Methoden selbstgesteuerten Lernens angereicherten Kurse

Rückmeldungen zu den Methoden selbstgesteuerten Lernens in den Erprobungskursen wurden von Kursleitenden und Teilnehmenden auf folgenden Wegen eingeholt:

- ▶ **Teilnehmendenbefragung im Vorher-Nachher-Design**
- ▶ **Interviews mit Kursleitenden**

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Liebe Kursteilnehmerin, lieber Kursteilnehmer,

ich begrüße Sie recht herzlich an der Volkshochschule Dreiländereck und freue mich, dass Sie sich für eine Teilnahme an dem Kurs „**Tschechisch: Grundkurs**“ im Wintersemester 2017/18 entschieden haben.

Als größte Weiterbildungseinrichtung Ostsaachsens sind wir ständig bestrebt, unser vielfältiges Kursangebot zu verbessern und dabei immer wieder neue Akzente zu setzen. Derzeit entwickeln unsere Kursleitenden gemeinsam mit Experten der **Technischen Universität Dresden** innovative neue Kurskonzepte für unser Weiterbildungsangebot. **Deshalb ist es uns wichtig, so viel wie möglich über Sie als Teilnehmende/r und Ihre Erwartungen an den bevorstehenden Kurs zu erfahren.** Zu diesem Zwecke übersende ich Ihnen anbei einen kurzen Fragebogen und möchte Sie hiermit darum bitten, diesen vollständig zu beantworten und ausgefüllt zur nächsten Kurseinheit mitzubringen.

Die Beantwortung des Fragebogens nimmt **etwa 5 Minuten** Zeit in Anspruch. Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt und nur zu Evaluations- und Forschungszwecken verwendet. Am Ende des Kurses wird Ihnen Ihre Kursleiterin bzw. Ihr Kursleiter einen weiteren Fragebogen aushändigen, in dem wir Sie um **Feedback zum von Ihnen besuchten Kurs bitten**. Ich würde mich persönlich sehr freuen, wenn Sie an unserer Befragung teilnehmen und damit zur nachhaltigen Optimierung unseres Kursangebots beitragen würden.

Mit freundlichen Grüßen



Ihr Matthias Weber
Leiter der VHS Dreiländereck

Abb. 16: Anschreiben an die Kursteilnehmenden zur Begleitung der Erprobung

Aus den Rückmeldungen der Kursleitenden und Teilnehmenden ergibt sich hinsichtlich der eingesetzten Methoden folgendes Bild:

Einsatz der Methode Lerntagebuch

In einem mehrwöchigen Sprachkurs kam unter anderem die Methode Lerntagebuch zum Einsatz. Da dies auch für die Dozentin eine neue Erfahrung war, stellte es sich am Anfang als schwierig heraus, das Lerntagebuch in den Unterricht zu integrieren. Die dafür benötigte Zeit stand im Unterricht nicht in vollem Umfang zur Verfügung, so dass das Lerntagebuch zu einer Hausaufgabe wurde. Diese wurde nicht durch alle Teilnehmenden erledigt, und einige Lerntagebücher wurden nicht an die Dozentin zurückgegeben.

Bei der Methode ► **Lerntagebuch** zeigte sich, dass diese Form der Nachbereitung zu Hause ein adäquates Mittel zur Wiederholung des Stoffes darstellt und gut angenommen wurde.



LERNTAGEBUCH

Lerntagebücher ermöglichen den Lernenden die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Lernstoff und die Reflexion des eigenen Lernprozesses in schriftlicher Form. Dabei besteht bspw. die Möglichkeit, neue Seminar- und Workshopinhalte mit eigenen Erfahrungen und Problemen aus der beruflichen Praxis zu verbinden und so den Transfer des neu erworbenen Wissens in die berufliche Praxis zu erleichtern. Gegenstand der Reflexion sind neben den Lerninhalten auch die Lernmethoden, der Ablauf, eine Arbeitsrückschau sowie der persönliche Lernprozess und -fortschritt. Die Lernenden entscheiden dabei selbst, mit welchen inhaltlichen Aspekten/Schwerpunkten sie sich auseinandersetzen möchten. Der Lernstoff soll so individuell strukturiert, mit vorhandenem Wissen verknüpft und Verständnisprobleme sowie positive Lernfortschritte aufgedeckt werden.

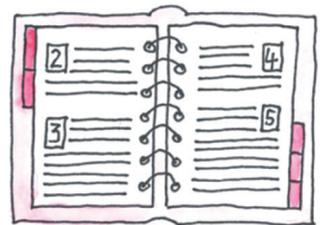


Abb. 17: Methodenbeschreibung Lerntagebuch, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de

Dozentin nach der Erprobung:

„Ende letzter Woche habe ich gefragt, wie sie das fanden mit den Lerntagebüchern, weil das für sie auch neu war. Und sie haben gesagt: ‚Es war ganz toll, weil das eine Wiederholung war.‘ Und sie haben eigentlich alles, was wir in der Stunde gemacht haben, das haben sie zu Hause wiederholt und nachgedacht.“

Die Kursleiterin beurteilte die Anwendung der Methode des Lerntagebuchs für ihren Kurs als sehr hilfreich, und sie möchte diese Methode auch in Zukunft wieder einsetzen. Die Kursteilnehmenden jedoch sahen die Selbstreflexion des Lernverhaltens skeptisch und fanden es schwierig, die entsprechenden Fragen zu beantworten. Im weiteren Kursverlauf wurden daher Fragen zur Reflexion durch einen von den Teilnehmenden vorgeschlagenen Bereich „Kommentare“ ersetzt. Da der Aufwand der Methode des Lerntagebuchs gerade für die Kursleitenden erheblich ist, wird das Lerntagebuch voraussichtlich in weiteren Kursen sparsamer eingesetzt werden.

Dozentin nach der Erprobung:

„Aber (betont) sie fanden meine Fragen komisch, [...] die Fragen zur Selbstevaluation, weil ich da geschrieben habe: ‚Was habe ich gelernt? Was habe ich gar nicht verstanden? Mit wem kläre ich das Problem? Was hat mir Spaß gemacht? Was hat mir keinen Spaß gemacht? Was möchte ich noch wissen oder können.‘ Und manche Erwachsene, die wollen das nicht sagen, die wollen darüber nicht nachdenken. Aber manche, die das ausgefüllt haben, das war auch für mich hilfreich, weil ich gesehen habe ‚Worauf soll ich mich noch orientieren, was ist ihnen nicht klar, was machte ihnen Spaß und so.‘“

Fazit:

Methode Lerntagebuch

+ Wiederholung des Stoffes

- hoher Aufwand für Kursleitende und Teilnehmende
- schwierige Integration in den Kursablauf, daher Hausaufgabe
- Reflexion fällt Teilnehmenden schwer

Praxistipp:

Bei der Gestaltung der Lerntagebücher können die Wünsche und Vorschläge der Teilnehmenden berücksichtigt werden.

Fragen bzw. Aufgaben zur Reflexion im Lerntagebuch können langsam und behutsam gesteigert und intensiviert werden, um Teilnehmende daran zu gewöhnen.

Teilnehmenden können die Vorteile eines Lerntagebuches und der Reflexion des eigenen Lernprozesses vorgestellt bzw. im Kursverlauf gemeinsam erarbeitet werden.

Hilfreich ist es, Lerntagebücher nicht zu umfangreich anzulegen bzw. Teilnehmenden genügend Raum zur individuellen Ausgestaltung des Umfangs geben.

Als Lehrender kann man auch selbst ein Lerntagebuch (z. B. zum Einsatz der Methode Lerntagebuch) führen, um die Potentiale und Herausforderungen der Methode zu reflektieren.

Dozentin nach der Erprobung:

„Für mich war die Arbeit mit Lerntagebüchern neu, ziemlich (betont) neu. Und sonst war alles das, was ich immer gemacht habe.“

Einsatz der Methode Lernkonferenz

In einem weiteren Kurs wurde die Methode der ► **Lernkonferenz** eingesetzt. Dabei war das Ziel, sich gemeinsam mit allen Lernenden in der ersten Stunde darauf zu verständigen, welche Themen sich die Teilnehmenden für den Kurs wünschten und was sie vom Kurs erwarteten. Hier kam es offensichtlich zu Beginn des Kurses zu Unsicherheiten. Einer der Lernenden wollte direkt mit dem Unterricht anfangen, so dass die Dozentin die Methode abrechnen wollte. Die anderen Lernenden fanden das Vorgehen aber gut und bestärkten die Kursleiterin darin, wie begonnen fortzufahren.



LERNKONFERENZ

In Anlehnung an die Schulkonferenzen, in denen (unter Ausschluss der Lernenden) Fragen der Lern-/ Lehrorganisation behandelt, Planungen abgestimmt und Lernleistungen beurteilt werden, soll die Lernkonferenz eine gemeinsame Beratung aller am Lernprozess Beteiligten bieten. Die Teilnehmenden haben über eine möglichst regelmäßig stattfindende Lernkonferenz die Möglichkeit, auf die Auswahl der Lerninhalte und der Lehr-/Lernorganisation einzuwirken.



Abb. 18: Methodenbeschreibung Lernkonferenz, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de

Fazit:

Methode Lernkonferenz

- + Erwartungen und Wünsche der Teilnehmenden aufnehmen
- Ablehnung durch einzelne Teilnehmende

Praxistipp:

Kursleitende sollten auf Ablehnung oder Kritik an der Methode (wie ggf. auch an anderen Methoden) vorbereitet sein.

Kursleitende können ihren Teilnehmenden die Vorteile einer Lernkonferenz vorstellen bzw. gemeinsam erarbeiten.

Dozentin nach der Erprobung:

„Am Anfang im Anfängerkurs haben wir gleich die Konferenz gemacht. Und ich habe die Teilnehmer gefragt, was sie erwarten von dem Kurs, was sie lernen möchten. Und da war ein [...] Mann und der hat gesagt ‚Wollen wir nicht gleich anfangen?‘. Und ich habe mich schon ein bisschen, also ich wollte schon zurücktreten, Abstand haben. Aber die anderen haben gesagt ‚Nö das ist doch gut, wir müssen doch sagen was wir machen möchten und so‘. Also das war gut. Und ich versuche immer (betont), ich versuche immer, dass die Studenten mehr als ich sprechen. Also, dass sie mehr als ich an dem Unterricht teilnehmen.“

Einsatz der Methode Lernquellenpool

In einem der Sprachkurse sollte unter Einsatz eines ► **Lernquellenpools** ein Ausflug nach Prag geplant werden. Die Dozentin hatte dabei viele Ideen, wie sie die Methode in ihr Kurskonzept einfließen lassen konnte. Im praktischen Einsatz stellten sich dann aber Probleme dar: So war es geplant, mit der Methode Lernquellenpool die Teilnehmenden das Internet nutzen zu lassen, um Recherchen für die Reise durchzuführen. Hier stellte sich das Problem des Zugangs zu digitalen Medien: Nicht alle Teilnehmenden verfügten über mobiles Internet und die Nutzung des PC-Kabinetts vor Ort war kurzfristig nicht möglich. Daher wurden analoge Materialien zum Einsatz gebracht. Dabei zeigte sich, dass diese teilweise sprachlich sehr komplex waren. Aufgrund der Komplexität und der damit einhergehenden Verunsicherung der Teilnehmenden waren dadurch viele Hilfestellungen seitens der Dozentin nötig.

📖 siehe S. 43

Dozentin nach der Erprobung:

„Ich wollte es ein bisschen einfacher machen. Deswegen habe ich sozusagen Materialien ausgesucht, mitgebracht, und die [Teilnehmenden] sollten sich das angucken und versuchen alleine mit den Materialien... sozusagen sich da reinfinden, was übersetzen dazu. Also nicht alles, weil das gleich zu schwer war. Ich habe wirklich viel geholfen, weil (seufzt) der Kurs ist gedacht für die Leute, die Interesse an der Sprache haben. Das sind aber keine Übersetzer oder Dolmetscher und das. Also den nehmen und das komplett übersetzen ist viel zu schwer. Deswegen habe ich wirklich gesagt: ‚Das hier ist wichtig‘ und ‚Das brauchst du nicht alles einzeln machen‘. Dann sind die ja gleich frustriert und [sagen] ‚Ich schaffs nicht, ich weiß nicht was ich machen soll‘ und dann haben sie keine Lust mehr. Dann ist gleich die ganze Aufgabe nicht gelungen sozusagen. Deswegen also ich war dabei wie gesagt, meine Gruppe ist ganz klein. Also wenn alle da waren, waren vier Leute da. Deswegen konnte ich wirklich jedem einzeln helfen.“

Dozentin nach der Erprobung:

„Da war ich immer dabei, und die wussten schon, dass ich - das war ein Ausflug für uns alle [, der bei der Arbeit mit dem Lernquellenpool geplant werden sollte, Anm. d. Verf.]. Also, ich wollte in dem Moment nicht die Chefin sein, die Dozentin, aber wollte, dass wir uns einfach gegenseitig helfen und gegenseitig die Ideen sagen und das alles gemeinsam planen.“

Da sich Teilnehmende und die Dozentin schon aus vorangegangenen Kursen kannten, waren für die Teilnehmenden neue methodische Ansätze erkennbar, die angenommen wurden. Generell war die Dozentin mit dem Einsatz der Methoden selbstgesteuerten Lernens zufrieden. Sie möchte diese Ansätze und die damit verbundenen Möglichkeiten auch weiterhin in ihrem beruflichen Alltag als Kursleitende zum Einsatz bringen. In der Reflexion der im Projekt gewonnenen Erfahrungen will sie dabei aber genauer beachten, welche Methoden möglich und sinnvoll in Bezug auf die Voraussetzungen und Fähigkeiten der Teilnehmenden sind, sowie eine bessere Nutzung der zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten.

Ein weiterer Kursleiter setzte die Methode des Lernquellenpools in Smartphone-Kursen ein. Diese Kurse bestehen aus nur zwei Veranstaltungen, was den Einsatz zeitaufwändigerer Methoden erschwert. Im Umgang mit den Teilnehmenden war es dem Dozenten bereits vor der Erprobungsteilnahme wichtig zu vermitteln, dass es in einem derartigen Kurs nur mit Selbstlernanteilen möglich ist, entsprechende Fähigkeiten im Umgang mit der Technik zu erlernen. Der Lernquellenpool umfasste hierbei Quellen im Internet (z. B. Hilfeseiten der Hersteller, die Android-Hilfe oder auch gezielte Verweise in Foren). Im Erprobungskurs erkrankte der Dozent, so dass die Pause zwischen den Veranstaltungen länger war als üblich. Dieser verlängerte Zeitraum förderte die eigene Motivation der Teilnehmenden, so dass diese sich intensiver mit den gestellten Aufgaben zu Hause beschäftigten. Im Ergebnis sind alle folgenden Kurse des betreffenden Dozenten mit einer längeren Unterbrechung geplant.



LERNQUELLENPOOL

In einem Lernquellenpool werden Arbeitsmaterialien absichtsvoll, gezielt und begründet zur Verfügung gestellt. Diese können durch den Lehrenden ausgewählt und von den Lernenden jederzeit ergänzt und erweitert werden. Der Lernquellenpool kann bestehen aus: aktueller Fachliteratur (Bücher, Zeitschriften, Aufsätze, Lexika), selbst erstellten Ordnern mit thematisch sortierten (Leit- oder Informations-)Texten, erarbeiteten Skripten der Kursleitenden als Übungsangebote, Lern- und Arbeitsaufgaben zur Wiederholung, Vertiefung, Weiterführung, audiovisuellen Medien (Lehrfilme, Erklärvideos, Podcasts), einer Auswahl verschiedener PC-gestützter Lernprogramme, einer Linksammlung zu lernthemenrelevanten Datenbanken u. Ä., Internetzugang.



Abb. 19: Methodenbeschreibung Lernquellenpool, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de

Dozent nach der Erprobung:

„Wir haben jetzt drei Wochen Pause gehabt, und es ist eigentlich genau das passiert, was wir wollten. Dieses selbstgesteuerte Lernen hat tatsächlich eingesetzt.“

Fazit zu Methoden des selbstgesteuerten Lernens

Ein von allen Kursleitenden beschriebenes Problem ist, dass sich bei manchen Teilnehmenden eine mangelnde Offenheit gegenüber neuen methodischen Ansätzen zeigt. Neue Methoden mit Nachdruck durchzusetzen, gestaltet sich bei den freiwillig besuchten Kursen der VHS schwierig. Gleichzeitig war eine Reihe von Teilnehmenden interessiert und wollte gern neue Möglichkeiten für sich erproben und ausschöpfen, um den Lernerfolg zu verbessern. Diese Differenziertheit in den Rückmeldungen spiegelt sicher auch die komplexe Heterogenität der Teilnehmenden in den VHS-Kursen wieder.

Fazit:

Methode Lernquellenpool

- + Informationen aus verschiedenen Quellen zusammentragen und nutzen
- + Längere Pause zwischen Kurseinheiten begünstigt Selbstlernanteil mittels Lernquellen-Pool

- Schwierigkeit des Zugangs zu digitalen Medien
- Komplexität von Inhalten (im Gegensatz zum Lehrbuch)
- Hausaufgabe

Praxistipp:

Für die Arbeit mit Materialien aus dem Internet ist vorbereitend die Buchung und Nutzung eines PC-Pools für einzelne Kurseinheiten sinnvoll, oder aber die Bereitstellung von WLAN im Kursraum.

Gerade im Hinblick auf die Komplexität des möglicherweise zum Einsatz kommenden Materials sollte die Eignung der Methode im Hinblick auf die Fähigkeiten der Teilnehmenden für den jeweiligen Kurs geprüft oder geeignetes Material zur Auswahl zur Verfügung gestellt werden.

Werden den Lernenden Hilfen an die Hand gegeben, lässt sich mit längeren Pausen zwischen Kurseinheiten das Selbstlernen intensivieren.

Die Methode eignet sich besonders für Inhalte/Themen/Methoden, bei denen Lernende intrinsisch motiviert sind.

Dozentin nach der Erprobung:

„Manche Erwachsene sind nicht so offen, und sie wollen das einfach nicht machen. Aber die Hälfte, die hat das richtig verstanden und die hat schon mitgemacht. Aber manche haben nicht mitgemacht.“

Was sich über alle Kurse hinweg zeigte war, dass diverse Methoden des selbstgesteuerten Lernens, wie ► **Rollenspiele**, ► **Peer-Review** oder ► **Mapping** bereits in die Kurse einfließen, ohne dass dies den Kursleitenden bewusst war. Mit den Teilnehmenden über ihre Motivation zur Teilnahme und ihre Ziele zu sprechen findet schon in vielen Kursen statt. Den Kursleitenden geht es dabei um aktive Kommunikation mit den Teilnehmenden, darum, Anreize zu schaffen selbstständig nach Informationen zu forschen, und auch die Angst davor zu nehmen etwas falsch zu machen. Dass Methoden des selbstgesteuerten Lernens bereits eingesetzt werden, führte für die Dozierenden sowohl zu einer positiven Selbstbestätigung als auch zur Motivation, Methoden des selbstgesteuerten Lernens gezielter und umfangreicher anzuwenden.

 siehe S. 24 / 25

Dozentin nach der Erprobung:

„Es war was Neues. Also, mich hat das interessiert. Ich hatte Lust das auszuprobieren, weil mir hat gefallen, dass ich wirklich an einer Stelle im Methodenkoffer alles gesehen habe, was ich entweder nicht wusste oder nicht kannte. Und das war, hat schon der Methodenkoffer an sich alleine hat mich schon überrascht (lacht). Und da dachte ich das ist gut, jetzt sehe ich das alles schön auf einer Stelle und kann ich überlegen, wie ich das verwenden kann“. Deswegen wollte ich das ausprobieren. Habe ich mir ein Thema ausgedacht und das ähm einigermaßen vorbereitet und hingeschrieben. Und natürlich die Erfahrung dann bringt mich weiter. Also ich weiß jetzt, was ich das nächste mal anders machen muss.“

Dozentin nach der Erprobung:

„Wie gesagt, den Methodenkoffer allgemein mit allem schön hingeschrieben, das hat mir gefallen. Und das betrifft nicht bloß meine Arbeit bei der Volkshochschule, weil das ja, wie gesagt, ein kleiner Teilzeitminijob [ist]. Das ist auch für meinen normalen Beruf, also meine normale Arbeit mit Kindern, super. Also, weil immer etwas [Neues], [was man] anders machen [kann], und es ist interessanter für die andere Seite [...]. Ich kann immer daran denken und überlegen: ‚Wie kann ich meine Stunden anders gestalten, damit das neuen Wind bringt?‘“

Zusammenfassung

Ausgehend von den Vorerfahrungen in verschiedenen Projekten und vom Anspruch der VHS-Leitung sowohl für Kursleitende als auch Teilnehmende ansprechende Fortbildungen anzubieten bzw. beide Seiten anzuregen, sich mit Entwicklungen in der Erwachsenenbildung auseinanderzusetzen, entsprachen das Projektvorhaben und insbesondere die Erprobung von Methoden, die selbstgesteuertes Lernen fördern und digitale Medien zum Einsatz bringen, dem Anliegen der VHS Dreiländereck. Jedoch erwiesen sich in der Praxis das Erreichen der in der Rechtsverordnung vorgeschriebenen Mindestteilnehmendenzahl als problematisch: Einige Kursleitende, die ihr Konzept testen wollten, konnten ihre Kurse nicht durchführen. Trotz der ausreichend zur Verfügung stehenden Projektmittel brachten uns die Rahmenbedingungen für Volkshochschulen hier an die Grenze des Leistbaren. Damit wurde ein Mehraufwand erforderlich. Auch vor diesem Hintergrund sollte geprüft werden, wie die Rahmenbedingungen für die Förderung von Volkshochschulen verändert bzw. durch einen qualitativen Ansatz ergänzt werden können.

Um Kursleitende für das Projekt zu gewinnen, war es seitens der VHS erforderlich, mit einer langen Vorlaufzeit zu planen. Um den projektbezogenen Mehraufwand der Kursleitenden während der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichtes zu entschädigen, wurden mit den Betroffenen entspre-

chende Werkverträge mit geringen Aufwandsentschädigungen abgeschlossen. Im Projektverlauf wurde regelmäßig Feedback der Kursleitenden eingeholt sowie der Erfahrungsaustausch unter den Kursleitenden koordiniert und angeregt. Darüber hinaus erfolgte während der Laufzeit des Arbeitspaketes die Betreuung durch einen, ebenfalls per Werkvertrag gebundenen Mitarbeiter.

VHS-Leiter zum Projektabschluss:

„Zusammengefasst lässt sich sagen: Die Projektumsetzung war schwieriger als erwartet, aber die Ergebnisse, wie z.B. der Methodenkoffer und die Erfahrungen der Kursleitenden, sind allemal lohnenswert!“

Für die Zukunft wird es nun darauf ankommen, die durch die Kursleitenden gewonnenen Erfahrungen an andere Kursleitende zu vermitteln. Dazu bieten sich erneut die internen VHS-Dozententage an. Die aktiven Dozentinnen und Dozenten aus allen Fachbereichen wurden bereits mit einem weiteren Mailing insbesondere zum Einsatz des Methodenkoffers und der vhs.cloud angeregt.

Dozentin nach der Erprobung:

„Ich bin eigentlich noch gespannt auf die Geschichte, wenn wir in der Lage sind, diese vhs.cloud einzusetzen. [...] Und ich bin einfach mal gespannt, wie das funktioniert, wenn man den Teilnehmern dann einfach tatsächlich noch so ein zusätzliches digitales Werkzeug mit an die Hand gibt.“

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kursleiterinnen und Kursleiter,
selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen gewinnt im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen zunehmend an Bedeutung. Digitalen Medien kommt dabei im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt eine wichtige Rolle zu. Im Rahmen eines Projektes war die VHS Dreiländereck in die Entwicklung eines „Methodenkoffers selbstgesteuerten Lernens“ eingebunden. Wenn Sie dem unten stehenden Link folgen, finden Sie eine Reihe von Methoden mit Anwendungsbeispielen.

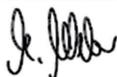
Link zum Methodenkoffer: <https://methodenkoffer-sgl.de/>

Die vhs.cloud wiederum ist die neuentwickelte digitale Lehr-, Lern und Arbeitsumgebung der Volkshochschulen in ganz Deutschland, für Lehrende, Lernende und die Volkshochschulen als Einrichtungen selbst. Auch hier möchte ich Sie anregen, die Vielfalt der vhs.cloud zu nutzen und für Ihre Kurse anzuwenden. Mehr Informationen dazu finden Sie im zugehörigen Dokument im Anhang.

Wenn Sie sich bei der vhs.cloud registrieren lassen, müssen Sie dabei unbedingt die Volkshochschule Dreiländereck angeben. Wir schalten Sie dann frei. Sprechen Sie also am besten vor einer Registrierung mit uns. Zwar können Sie bei der Registrierung auch eine Nachricht an den Administrator, in diesem Falle Herrn Seidel schicken. Ein Hinweis im Vorfeld hilft aber sicherlich dabei, die Wartezeit zu verkürzen. Gemeinsam mit dem Sächsischen Volkshochschulverband arbeiten wir an Schulungen für das Umgehen mit der vhs.cloud.

Link zur vhs.cloud: <https://www.vhs.cloud/wws/9.php#/wws/start.php>

Herzliche Grüße



Matthias Weber
Leiter der VHS Dreiländereck

Abb. 20: Mailing an die Kursleitenden zum Methodenkoffer SGL

Handlungsempfehlungen für die Verbreitung von Lernangeboten mit hohem Selbststeuerungsanteilen in Weiterbildungsinstitutionen

**Wie können Weiterbildungsinstitutionen
das selbstgesteuerte Lernen in ihrer Ein-
richtung fördern?**

**Wie können förderliche Rahmenbe-
dingungen geschaffen werden?**

Herausforderungen beim selbstgesteuerten Lernen thematisieren

Selbstgesteuertes Lernen entsteht nicht von allein. Um es fördern zu können, sollten Herausforderungen nicht verschwiegen werden, sondern vielmehr ein Bewusstsein und Lösungsstrategien entwickelt werden.

Praxistipp:

Zur Thematisierung der Herausforderungen können anregende und provokante Fragen gestellt werden sowie Austausch von Erfahrungen und Meinungen initiiert und gefördert werden. Zum Umgang mit den einzelnen Herausforderungen finden sich u. a. in den folgenden Handlungsempfehlungen konkrete Praxistipps.

Begründung:

Gerade in der beruflichen und der öffentlich geförderten Weiterbildung lassen die Rahmenbedingungen (Förderungsstruktur, Probleme bei der Akquise und Bindung pädagogisch qualifizierten Personals, Forderung nach Standardisierung und Zertifizierung auf Arbeitgeberseite, demographische und regionale Ausgangsbedingungen, institutionelle Besonderheiten, Konkurrenz u. ä.) häufig nur geringe Spielräume zu, welche Angebote und didaktischen Innovationen erprobt und etabliert werden können. Auch durch das unklare Begriffsverständnis ist nicht immer klar, ob alle Akteure am gleichen Strang ziehen und die *Bedeutung des selbstgesteuerten Lernens* gleichermaßen verinnerlicht haben. Teilweise müssen Akteure auch noch überzeugt werden. Diese Herausforderungen sollten weder lähmen noch verschwiegen werden. Vielmehr erfordert ein proaktives Handeln die offene Thematisierung (ggf. auch die Provokation), um gemeinsam Lösungsstrategien entwickeln und Enttäuschungen vermeiden zu können.

 siehe S. 9

Veränderte gesellschafts- politische Rahmenbedin- gungen einfordern

Selbstgesteuertes Lernen setzt ein gesellschaftspolitisches Bekenntnis und die Änderung gesellschaftspolitischer Rahmen- und Förderbedingungen voraus. Weiterbildungsinstitutionen sollten diese konsequent einfordern.

Praxistipp:

**Alle Akteure der beruflichen Weiterbildung –
Institutionsleitungen, pädagogisches Personal,
Lehrende und Lernende – tragen die Anforderun-
gen/Gelingensbedingungen für selbstgesteuertes
Lernen in die Öffentlichkeit, an ihre jeweiligen
Interessenvertretungen/Vorgesetzten und an
Entscheidungsträger heran.**

Begründung:

Auf gesellschaftspolitischer Ebene muss in mehrfacher Hinsicht ein Umdenken bezüglich der beruflichen Weiterbildung erfolgen, um selbstgesteuertes Lernen langfristig etablieren zu können. Auch wenn die Notwendigkeit und Bedeutung selbstgesteuerten Lernens für den lebenslangen Lernprozess zu großen Teilen bereits erkannt wird, müssen gesellschaftliche Akteure noch verstehen, dass sich auch politische Strukturen und Rahmenbedingungen verändern müssen. Um neue Lernkonzepte tatsächlich umsetzen zu können, müssen entsprechend Förderbedingungen und Finanzierungsmodelle für Weiterbildungsangebote ebenso geöffnet und angepasst werden wie die *Zertifizierung* (bzw. Nicht-Zertifizierung) in der beruflichen Weiterbildung. Weiterbildungsinstitutionen sollten daher ihren konkreten Unterstützungsbedarf artikulieren.

 siehe S. 54

Begriffsverständnis und Ziel gemeinsam erarbeiten und kommunizieren

Für das Verständnis selbstgesteuerten Lernens existieren unterschiedliche Ausprägungen. In der Einrichtung sollte jedoch ein einheitliches Verständnis existieren und nach außen kommuniziert werden. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass verschiedene Akteure auf unterschiedliche Ziele hinarbeiten.

Praxistipp:

Als Maßnahmen bieten sich an: ein didaktischer Stammtisch/Workshop für Leitungs- und Koordinationspersonal sowie Lehrende, die Verankerung des selbstgesteuerten Lernens im Leitbild/der Mission der Einrichtung sowie in den (ggf. zu erarbeitenden) Qualitätszielen für Angebote der Institution, ebenso wie die Verbindlichkeit der Qualitätsziele (z. B. als Vertragsbestandteil für Mitarbeitende und Honorarkräfte).

Begründung:

Für das *selbstgesteuerte Lernen* existieren so viele unterschiedliche Definitionen und Beschreibungen, dass es leicht ist, aneinander vorbeizureden. Dann setzt jede/r das als selbstgesteuertes Lernen um, was sie/er darunter versteht. Dabei ist es gerade beim selbstgesteuerten Lernen wichtig, dass alle am Weiterbildungsprozess beteiligten Akteure vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich darüber austauschen, was sie tun. Gegenstand der Diskussion unter Leitungs- und Koordinationspersonal sowie Lehrenden sollte folglich sein, was sie in ihrer Einrichtung unter selbstgesteuertem Lernen verstehen und vor allem, welches Ziel sie damit erreichen wollen und woran sie erkennen, dass die eigene Einrichtungen Möglichkeiten zur Selbststeuerung anbietet. Möglicherweise genügt es auch zu verdeutlichen, was bereits angewendet wird. Diese Überlegungen sollten auch den Lernenden gegenüber kommuniziert werden, da auf diese Weise gleichzeitig ein Leistungsversprechen als auch eine Erwartungshaltung an die Teilnehmenden gerichtet werden.

 siehe S. 6

Kooperation statt Konkurrenz

Weiterbildungseinrichtungen, private Unternehmen, Museen, Bibliotheken und Vereine schaffen Angebote zum Lernen. Um neue Zielgruppen zu erschließen und neuartige Lernformen zu ermöglichen, können sich die Akteure nicht vordergründig als Konkurrenten wahrnehmen, sondern sollten Kooperationsmöglichkeiten und Synergien erschließen.

Praxistipp:

Aufgaben klar definieren, gemeinsame Angebote entwickeln und vermarkten, sich ergänzende Formate schaffen, Räumlichkeiten gemeinsam nutzen.

Begründung:

Es gibt eine Vielzahl an Akteuren, die um Teilnehmende und Lernende auf dem Markt werben und ebenso attraktive wie unterhaltsame Angebote schaffen. Während Unternehmen Schulungen für den Vertrieb ihrer Produkte anbieten und Museen neue Besuchergruppen anziehen möchten, fürchten manche Weiterbildungseinrichtungen um das Erreichen ihrer Mindest-Teilnehmendenzahlen. Gerade wenn es darum geht, neue Lernformate zu entwickeln und zu etablieren, bieten sich in Kooperation mit anderen Bildungsanbietern Möglichkeiten, um gemeinsame Angebote oder ergänzende Formate zu schaffen. So können beispielweise Angebote entwickelt werden, die aufeinander aufbauen oder verweisen. Eine Institution übernimmt bspw. die (kurzfristigen) Einführungs- und Informationsveranstaltungen, eine andere schafft Vertiefungs- und Spezialisierungsangebote. Oder es werden nur die Räumlichkeiten einer anderen Institution genutzt bzw. für diese zur Verfügung gestellt.

Dritter Ort: Zusätzliche Angebote für Austausch und Reflexion schaffen

Auch außerhalb klassischer Kursangebote entstehen Lernanlässe. Damit diese einen Raum erhalten, können zusätzliche Angebote, wie offene Lerntreffs oder Lernräume, geschaffen werden.

Praxistipp:

Als zusätzliche Angebote für Austausch und Reflexion sind denkbar: die Durchführung von (betreuten) Lerncafés oder offenen Werkstätten, die Einrichtung und Gestaltung offener Lernräume, das Angebot räumlicher Möglichkeiten für freie Lerntreffs, die Benennung von Ansprechpersonen für Lernberatung und das Ermöglichen von Kommunikations- und Reflexionsanlässen.

Begründung:

Lernen erfolgt vor allem im sozialen Austausch und in der Reflexion. Institutionen, die Räume und Gelegenheiten bieten, dass dieses auch unabhängig von Kursstrukturen stattfinden kann, ermöglichen ihren Lernenden Freiräume und Verantwortungsübernahme. Es können aber auch nur offene Räume oder Sitzgelegenheiten in der Einrichtung sein, in die sich Lernende unabhängig von Kurszeiten zurückziehen, in denen sie Materialien nutzen oder den Austausch zu anderen suchen können. Für die Institution kann daraus gleichzeitig eine Kundenbindung entstehen, da sie sich mit diesen Räumen und Angeboten von anderen Marktteilnehmenden (vor allem digitalen Angeboten) unterscheiden und Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf soziale Erlebnisse entwickeln können. Die Diskussion wird dazu aktuell vor allem unter dem Stichwort der „Dritte Ort“ geführt. „Darunter werden informelle Begegnungsräume (gathering spaces) verstanden, die den ungezwungenen Austausch oftmals einander unbekannter Personen ermöglichen und von den Personen als persönliche Lebensräume wahrgenommen werden.“¹ „Der „Dritte Ort“ füllt Zwischenräume zwischen dem ersten Ort (dem eigenen Heim) und dem zweiten Ort (dem Arbeitsplatz).

¹ vgl.

Oldenburg, Ray (1999): The great good place.

Da Capo Press.

Förderliche Ausstattung und Materialien bereitstellen

Nur wenn auch die Ausstattung und Materialien für selbstgesteuertes Lernen vorhanden sind, lässt sich dieses etablieren.

Praxistipp:

Eine für das selbstgesteuerte Lernen im Kurskontext geeignete Ausstattung bezieht sich einerseits auf flexibles und unterschiedlich angeordnetes Mobiliar, andererseits auf die Bereitstellung technischer Voraussetzungen (WLAN, mobile technische Ausstattung) und die Bereitstellung eines Pools an Lehrkonzepten und Materialien.

Begründung:

Damit selbstgesteuertes Lernen im Kurskontext von Weiterbildungsinstitutionen umgesetzt werden kann, bedarf es einer geeigneten Ausstattung und Bereitstellung von Materialien. Dazu gehören geeignete Räume, die mit flexiblem Mobiliar ausgestattet bzw. unterschiedlich eingerichtet sind (Gruppentische, Einzeltische, Bankreihen, Konferenztische). Dies kann Raum für neue Methoden schaffen bzw. für Lehrende und Lernende ein Signal sein, dass man Kursräume auch spontan umräumen kann. Daneben können Regeln für die Nutzung verschiedener digitaler Werkzeuge angepasst ebenso wie die Voraussetzungen für die Nutzung eigener mobiler Geräte (z. B. durch die Bereitstellung von WLAN) geschaffen werden. Auch die Erstellung, Bereitstellung und Überarbeitung/Anpassung geeigneter Konzepte für Lehrende und Materialien für Lehrende und Lernende ist erforderlich. Ein Pool an Lehrkonzepten und Materialien kann von pädagogischem Personal initiiert und schrittweise von Lehrenden und Lernenden gleichermaßen erweitert und angepasst werden.

Finanzen nicht als Hürde ansehen, sondern alternative Wege suchen

Selbstgesteuertes Lernen erfordert häufig zusätzliche finanzielle Ressourcen für personelle, technische und räumliche Ausstattung. Diese Ressourcen sind in der Regeln nicht vorhanden, so dass alternative Realisierungsmöglichkeiten gefunden werden müssen.

Praxistipp:

Überlegen Sie, welche Nach- und Umnutzungsmöglichkeiten Sie sowohl für räumliche und technische Ausstattung als auch für (bspw. digital erstellte) Lernmaterialien haben. Denken Sie über eine Umlegung der Kosten für Qualitätssteigerung auf die Teilnehmendengebühren nach. Nutzen Sie alternative Wege zur Wertschätzung der Arbeit Ihres Lehrpersonals.  siehe S. 61

Begründung:

Viele Maßnahmen, die zu einer breiten institutionellen Verankerung selbstgesteuerten Lernens notwendig sind, bedeuten einen finanziellen Mehraufwand. Dieser umfasst einerseits die Honorierung der Lehrenden für zusätzlichen Aufwand bei der Konzept- und Materialerstellung sowie bei der Lernbegleitung und die Finanzierung zusätzlichen pädagogischen Personals für die Unterstützung, Begleitung und Weiterbildung der Lehrenden sowie zur Erstellung und Pflege von Lernkonzepten und -materialien. Andererseits sind Mittel für technische Ausstattung oder Einrichtung zusätzlicher Räume mit geeignetem Mobiliar notwendig. Viele Einrichtungen können diese zusätzlichen finanziellen Mittel nicht aufbringen. Daher sind Wege einer niedrigschwiligen Umsetzung selbstgesteuerten Lernens mit möglichst geringen finanziellen Ressourcen nötig.

Nicht jeder Kurs braucht ein standardisiertes Zertifikat

Häufig wird ein Nachweis für das Besuchen und Bestehen einer Weiterbildung erwartet. Wenn die Teilnehmenden individuelle Lerngelegenheiten wahrnehmen sollen, ist ein standardisierter Nachweis nicht möglich.

Praxistipp:

Statt einer standardisierten Zertifizierung sind ► Lernverträge sowie individualisierte Teilnahmenachweise denkbar. Daneben können Teilnehmende die Inhalte der Teilnahmenachweise selbst festlegen.

 siehe S. 67

Begründung:

Gerade für die berufliche Weiterbildung haben Zertifikate und Teilnahmenachweise eine nicht unerhebliche Bedeutung. Arbeitgebende erhoffen sich darüber eine Rückmeldung zu den absolvierten Lernstunden und den erworbenen Qualifikationen, und Arbeitnehmende können damit einen Nachweis über zusätzliche, spezielle oder neu erworbene Qualifikationen erbringen. Solch ein standardisierter Nachweis ist daher ein selbstverständlicher Bestandteil beruflicher Weiterbildung. Wenn Lernende jedoch individuelle Lernmöglichkeiten nutzen, erweist sich ein Nachweis für alle als nicht realisierbar. Stattdessen könnten individuelle Bestandteile nach einem Baukasten-Prinzip ergänzt werden, oder die Lernenden müssen selbst einschätzen, was sie gelernt haben und dementsprechend als Inhalte des Teilnahmenachweises wünschen. Auf diesem Weg erfahren die Lernenden, dass man ihnen nicht nur Verantwortung für den Lernprozess übergibt, sondern auch, dass man ihnen vertraut, ihren Lernertrag realistisch einzuschätzen. Gerade in Verbindung mit einem ► **Lernvertrag** könnten hier Grundlagen geschaffen werden. Dabei verpflichten sich Lernende beispielsweise zur selbstgesteuerten Bearbeitung bestimmter Themenschwerpunkte.

 siehe S. 67

Die Lernenden als Teil der Weiterbildungseinrichtung verstehen und ihnen zuhören

Damit Teilnehmende nicht nur passive Nutzende eines Weiterbildungsangebotes sind, sollten sie Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung bei der Programm- und Angebotsplanung erhalten.

Praxistipp:

Hierfür können verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten und Kommunikationssituationen geschaffen werden, z. B. Wünsche-Briefkasten, offene Bürotüren, offene Programmplanungs-runden, Lernendenstammtische und Netzwerkveranstaltungen.

Begründung:

In der Regel plant die Weiterbildungseinrichtung Angebote für den Lernenden, indem sie auf Grundlage von Bedarfsanalysen ein Programm erstellt und dieses dann für die Teilnehmenden veröffentlicht. Wenn von den Teilnehmenden Aktivität und Verantwortungsübernahme in den Veranstaltungen erwartet wird, dann sollte ihnen diese bei der Programm- und Angebotsplanung nicht verwehrt bleiben. Solange Teilnehmende als Kunden verstanden werden, die eine Dienstleistung nachfragen, werden diese sich auch in der Rolle eines Empfängers verhalten. Die Aktivität der Teilnehmenden kann sich daher nicht auf die Nutzung des Kursangebotes beschränken, sondern den gesamten Entwicklungsprozess der Einrichtung umfassen. Hierfür können verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten und Kommunikationssituationen geschaffen werden. Auch hierbei ist die Zusammenarbeit aller Akteure entscheidend. Nur wenn die Wünsche der Teilnehmenden beim Koordinations- und Leitungspersonal ankommen, können diese berücksichtigt werden. Der Kontakt zu den Lernenden erfolgt jedoch meist über die Lehrenden im direkten Kontakt. Daher muss innerhalb der Institutionen sichergestellt werden, dass Wünsche und Bedarfe weitergegeben werden.

Feedback-Kultur entwickeln: Lernenden und Lehrenden zuhören

Alltagsroutinen bergen die Gefahr, dass neue Wege nicht betreten und übersehen werden. Vorschläge und Ideen gehen dabei im Alltagsgeschäft unter und werden nicht weiterverfolgt. Dabei entstehen oft gerade in beiläufigen Situationen Anmerkungen, Hinweise, Ideen und Visionen, die es sich lohnt weiterzuverfolgen.

Praxistipp:

Als Möglichkeiten, Feedback zu geben und zu empfangen, können regelmäßige Feedback-Gespräche zwischen Lernenden und Lehrenden sowie zwischen Koordinationspersonal und Lehrenden stattfinden, daneben sind ausdrückliches Loben, qualitative Evaluationsformen und ein Feedbackbriefkasten denkbar.

Begründung:

Feedback ist ein Geschenk, das viel zu oft als Kritik verstanden und daher gern vermieden wird. Dabei lässt sich gerade aus Feedback sehr viel über die eigene Wirkung ableiten. Gleichzeitig bietet es den Ansporn, nachzudenken, voranzuschauen und Veränderungen anzusteuern. Offenheit und Sensibilität für Feedback und Anregungen kann daher Teil der Unternehmenskultur von Weiterbildungseinrichtungen und deren Mitarbeitenden und Kursleitenden sein. Eine Kultur des Feedbacks bedeutet dabei, genau zuzuhören, sowohl positive als auch negative Kommentare aufzunehmen und sich dafür zu bedanken. Diese Offenheit für Feedback ermöglicht es, dass Feedback gern und offen geäußert und weitergegeben wird. Schon in beiläufigen Gesprächen und alltäglichen Anfragen ist häufig Feedback enthalten. Dieses können wir aufnehmen, bündeln und als Anstoß nutzen, unsere Arbeit zu reflektieren.

Partnerschaften von Lehrenden und Lernenden fördern

Lehrende und Lernende müssen offen und gleichberechtigt miteinander kommunizieren, damit sie das Projekt „Lernen“ gemeinsam gestalten können.

Praxistipp:

Dazu können Lehrende regelmäßige Abstimmungsprozesse zu Erwartungen und Wünschen der Teilnehmenden initiieren, hierarchiefreie Lernsituationen ermöglichen (Veranstaltungen an „lernfernen“ Orten, gemeinsame Projekte) und Austauschmöglichkeiten außerhalb von Lernsituationen schaffen.

Begründung:

Damit die Kursleitenden zu Kursbegleitenden werden können, müssen sie von den Lernenden als gleichberechtigte Partner wahrgenommen werden. Hierfür müssen sich sowohl die Lernenden als auch die Lehrenden bewusst werden, dass Lernen ein gemeinsamer Prozess ist. Dies fängt damit an, dass Lehrende aktiv nach Wünschen und Erwartungen der Teilnehmenden fragen. Es erfordert aber auch, dass Teilnehmende dazu angeregt werden, ihre Vorstellungen offen und frei von Hierarchien zu äußern, und sie dies auch wirklich tun. Diese Offenheit ist jedoch nicht selbstverständlich. Häufig erwarten Lernende von den Lehrenden, dass sie als Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet am besten wissen, was und wie sie den Lernenden etwas beibringen können. Insofern wird die Lehrperson als eine überlegene Person und Lernen als einseitiger Prozess wahrgenommen. Damit sich dieses Bild wandeln kann, können Situationen geschaffen werden, in denen Lehrende als Partner wahrgenommen werden. Dies lässt sich methodisch innerhalb von Weiterbildungsangeboten realisieren, bspw. über regelmäßige Erwartungsabfragen, ► **Lernkonferenzen** oder über einen ► **Lernvertrag** der festlegt, was Lehrende und Lernende leisten müssen. Gleichzeitig können Lehrende und Lernende gemeinsam Projekte angehen oder an lernfernen Orten gemeinsam Erfahrungen sammeln. Darüber hinaus können Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten unabhängig von expliziten Lernkontexten geplant werden (z. B. gemeinsame Feste in der Einrichtung, u. ä.).

 siehe S. 36

 siehe S. 67

Thema präsent halten und Lehrende und Lernende kontinuierlich sensibilisieren

Da selbstgesteuertes Lernen eine neue Haltung erfordert, benötigt es Zeit, um ein Verständnis und eine Akzeptanz hierfür zu entwickeln.

Praxistipp:

Nutzen Sie Erfahrungsberichte von Lehrenden und Lernenden um andere für die Thematik zu begeistern. Versenden Sie bspw. Newsletter oder berichten Sie in einem Blog über neue Ideen und Anregungen. Stellen Sie bspw. eine Methode oder ein digitales Werkzeug des Monats vor. Auch Stammtische eignen sich für Erfahrungsaustausch.

Begründung:

Sobald sich Lehrende und Lernende mit dem Thema „Lernen“ näher beschäftigen, erhalten sie ein Verständnis davon, dass das Konsumieren von Wissen weniger erfolgreich ist als dessen aktive Erarbeitung. Voraussetzung hierfür ist jedoch eine Reflexion des eigenen Lernprozesses bzw. des eigenen Lehrhandelns und eine Sensibilisierung für pädagogische Themen. Gerade neue wissenschaftliche Erkenntnisse oder erfolgreiche Praxisbeispiele können eine Anregung bieten, um sowohl Lernende als auch Lehrende auf dem Laufenden zu halten und in regelmäßigen Abständen das Nachdenken möglichst breitenwirksam und kontinuierlich anzuregen. Ziel dieser Angebote sollte es sein, Lehrende und Lernende dafür zu sensibilisieren, Lernen neu zu denken.

Neues Bild der Lehrenden und Lernenden etablieren

Das traditionelle Verständnis eines Lehrenden entspricht der Rolle einer Expertin bzw. eines Experten, die/der sein Wissen an die Lernenden überträgt und damit allein die Verantwortung trägt, dass die Lernenden das Wesentliche empfangen und verstehen. Diese Erwartungshaltung muss für beide Seiten aufgelöst werden.

Praxistipp:

Auf institutioneller Ebene sind Vernetzungs- und Austauschveranstaltungen denkbar, an denen Lehrende und Lernende gleichberechtigt teilnehmen. Innerhalb der Lernangebote kann eine Partnerschaft zwischen Lehrenden und Lernenden methodisch bspw. durch ► *Lernverträge* oder ► *Lernkonferenzen* abgebildet werden. Beispiele hierzu finden Sie in unserem Methodenkoffer.

📄 siehe S. 67

📄 siehe S. 36

📄 siehe S. 10

Begründung:

In Zeiten der Digitalisierung ist Wissen immer und überall verfügbar und elektronisch abrufbar. Suchmaschinen ermöglichen das schnelle Nachschlagen von Sachverhalten. Erklärvideos und Tutorials helfen uns dabei, Zusammenhänge zu verstehen. Dennoch gelingt es nicht automatisch, dieses Wissen im Alltag anwenden und auf neue Situationen transferieren zu können. Hierfür ist die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen erforderlich, die nur individuell und bei jedem Lernenden auf unterschiedliche Weise erfolgen kann. Die Lehrenden sind damit nicht mehr nur Fachexpertinnen und -experten, die den Lernenden Wissen vermitteln, welches diese nur noch annehmen müssen; vielmehr leisten sie Unterstützung, Lernberatung und -begleitung sowie Moderationsarbeit. Ihre Aufgabe ist es nicht mehr nur, Fachinhalte aufzubereiten, sondern den Lernenden zu zeigen, wie sie diese erschließen und in ihren Alltag integrieren können. Sie werden so zu gleichberechtigten Partnern, denn nur die Lernenden sind Experten für ihre eigenen Lernanliegen und -vorlieben.

Wortwahl überdenken: Werkstatt statt Kurs, Workshop statt Unterricht

Schon die Bezeichnung des Formates sollte den Lernenden bewusst machen, dass sie im Kurs selbst aktiv werden und Verantwortung übernehmen müssen.

Praxistipp:

**So könnten Sie Ihr Kursformat auch bezeichnen:
Workshop, Werkstatt, Lernraum, Literatur-/ Erzähl-/Lern-café, offener Treff, (Erfahrungs-) Austausch.**

Begründung:

Bereits durch die Bezeichnung der Veranstaltungsform können bestimmte Assoziationen geweckt werden, was die Teilnehmenden in einem Weiterbildungsangebot erwartet. So werden mit dem Wort „Unterricht“ Erinnerungen an das Lernen in der Schule wach. Das Wortpaar „Kurs“ und „Kursleitung“ vermittelt den Eindruck einer strukturierten bereits vorgeplanten Veranstaltung, durch die der Lernende hindurchgeführt werden. Beim selbstgesteuerten Lernen wird von den Lernenden jedoch erwartet, dass sie aktiv werden und eigene Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen. Sie sollen Entscheidungen darüber treffen, was, wie, woraufhin und womit sie lernen. Es sollten daher Begriffe gefunden und genutzt werden, die den Lernenden diese Eigenaktivität bewusst machen. Im Weiterbildungsbereich sind hierfür die Begriffe Workshop oder Werkstatt verbreitet.

Wertschätzung der Lehrenden in neuen Kategorien denken

Die finanziellen Möglichkeiten der Weiterbildungseinrichtungen lassen wenig Spielraum für eine angemessene Vergütung der Kursleitenden. Ansprüche an eine pädagogische Qualifizierung sowie innovative methodische Konzepte können so häufig nicht durchgesetzt werden. Es bedarf daher einer anderen Form als der finanziellen Wertschätzung.

Praxistipp:

Alternative Möglichkeiten der Wertschätzung können sein: Angebote zur Weiterqualifizierung, Würdigung von Good Practices (z. B. in Newslettern, auf Veranstaltungen vorstellen), Teilnahme an (Team-)Events, Partizipation bei Entscheidungen und (positives, unterstützendes) Feedback.

Begründung:

In vielen Einrichtungen ist die Leidenschaft des Weiterbildungspersonals höher als es das mögliche Honorar erwarten lässt. Viele Lehrende engagieren sich, weil sie für ihr Thema „brennen“ und sie die Arbeit mit den Teilnehmenden schätzen. Für Weiterbildungsinstitutionen (vor allem in ländlichen und bevölkerungsarmen Regionen) ist es aufgrund des zunehmenden Mangels an qualifiziertem Lehrpersonal und nur geringer finanzieller Spielräume bei der Vergütung der Lehrtätigkeit nicht leicht, Forderungen nach einer pädagogischen Qualifizierung oder nach einer Überarbeitung etablierter Kurs-Konzeptionen im Hinblick auf selbstgesteuertes Lernen durchzusetzen. Darüber hinaus erfordern selbstgesteuerte Lernangebote einen höheren und kaum absehbaren Aufwand für die Vorbereitung, Nachbereitung und Betreuung von Veranstaltungen, der sich schwerlich in Unterrichtseinheiten kalkulieren und honorieren lässt. Finanzielle Anerkennung kann daher nur bedingt realisiert werden. So sind alternative Konzepte erforderlich, um neue methodische und didaktische Konzepte zu unterstützen und anzuerkennen. Gerade das Angebot hochwertiger Weiterbildungen inklusive Teilnahmebestätigung für Lehrende bietet Lehrenden die Chance, auch für Lehrtätigkeiten bei anderen Weiterbildungsinstitutionen gerüstet zu sein.

Lehrenden Freiheiten lassen und Unterstützung geben

Lehrende kennen ihre Kurse selbst am besten und sollten selbst entscheiden, in welchen Situationen sie neue Methoden ausprobieren wollen. Dabei sollten sie gerade in der Anfangsphase unterstützt werden.

Praxistipp:

Geben Sie Ihren Lehrenden Zeit zum Experimentieren, ohne dass Neuerungen gleich Wirkung (bspw. in Evaluationen oder Prüfungsergebnissen) zeigen müssen. Schaffen Sie Angebote für Reflexion und Austausch und bieten Sie eine Ansprechperson in Ihrer Einrichtung. Für die Anfangsphase ist der Einsatz von Team-Teaching denkbar.

Begründung:

Die Motivation der Lehrenden, neue Methoden in ihre Kurse zu integrieren, ist bei hohen Freiheitsgraden größer: Lehrende können dann selbst prüfen, an welcher Stelle im Kursverlauf sich möglicherweise zuerst mit einem nur geringen Initialaufwand selbstgesteuertes Lernen umsetzen lässt. Darüber hinaus sollten die Lehrenden diese Neuerungen ohne Erfolgsdruck ausprobieren können. Vielmehr sollten sie Gelegenheit zur Reflexion der Veränderungen erhalten und diese mit anderen Erfahrungsträgern diskutieren können. Gerade in der Anfangszeit bestehen gegebenenfalls Unsicherheiten, die durch Unterstützungsangebote aufgefangen werden können. Diese können sowohl durch pädagogisches Personal der Weiterbildungseinrichtungen als auch durch Lehrende mit Erfahrungen beim Einsatz selbstgesteuerter Lernszenarien realisiert werden. Vor allem Beratung/Austausch, Besprechung von Kurskonzepten, Hospitationen und Feedback in allen Konzeptionsphasen bieten Möglichkeiten zur Reflexion und Anpassung von Szenarien. Wenn Lehrende sich die Umstellung ihrer didaktischen Konzepte allein nicht zutrauen, kann Team-Teaching eine unterstützende Maßnahme darstellen. Dabei wird ein Kurs von zwei Lehrenden durchgeführt, von denen ein/e Lehrende/r als Fachexperte/in und ein/e weitere/r Lehrende/r als Moderator/in und Lernbegleiter/in agiert.

Lehrende für selbstgesteuertes Lernen qualifizieren

Damit Lehrende selbstgesteuertes Lernen in ihren Kursen methodisch unterstützen und ihre Lernenden zum selbstgesteuerten Lernen befähigen können, lernen Lehrende die Vorteile des selbstgesteuerten Lernens und dafür geeignete Methoden in Weiterbildungen kennen.

Praxistipp:

Für Weiterbildungen des Weiterbildungspersonals eignet sich insbesondere der pädagogische Doppeldecker: Lehrende erleben in der Weiterbildung die didaktischen Prinzipien, Methoden und digitalen Medien, mit denen sie später selbst arbeiten können, aus der Lernendenperspektive. Dies ermöglicht ihnen Perspektivwechsel und Reflexion.

Begründung:

Lehrende in der beruflichen Weiterbildung verfügen über unterschiedliche pädagogische Erfahrungen und Qualifikationen. An diese anknüpfend müssen Lehrenden ggf. Vorteile und Erfordernisse des selbstgesteuerten Lernens bewusst gemacht werden. Durch gezielten und transparent eingeführten Methodeneinsatz in pädagogischen Weiterbildungen werden Lehrende an die Verantwortungsübernahme für den eigenen Lernprozess herangeführt und gleichzeitig dazu befähigt, ihre Rolle zu reflektieren und Lernende zum selbstgesteuerten Lernen zu befähigen.

Digitale Medien als Zugpferd für die Weiterbildung und Motivation von Kursleitenden nutzen

Das Thema Digitalisierung ist derzeit in der gesamten Gesellschaft präsent. Der Wille hierbei mitzuhalten ist größer, als sich mit schon lange diskutierten Lernansätzen wie dem selbstgesteuerten Lernen auseinanderzusetzen.

Praxistipp:

Statt eine Weiterbildung zu selbstgesteuertem Lernen anzubieten, thematisieren Sie in ihren Weiterbildungsangeboten die Gestaltung von Online-Selbstlernphasen, das Flipped Class-room-Konzept oder die methodische Einbettung von Web2.0-Tools wie Wikis, Foren oder Blogs. In unserem Methodenkoffer finden Sie hierzu Anregungen.

 siehe S. 10

Begründung:

Auch Kursleitende wollen am Puls der Zeit bleiben. Der Einsatz digitaler Medien ist für viele neu und erscheint attraktiv, da auch die gesellschaftliche Diskussion diesen verstärkt thematisiert. Digitale Medien können daher einen Anlass bieten, warum Kursleitende ihre didaktischen Konzepte überarbeiten. Dabei erfordert gerade das Lernen mit digitalen Medien Selbstdisziplin und Eigenaktivität von den Lernenden und bietet viele Möglichkeiten für selbstgesteuertes Lernen, wie bspw. die Arbeit mit Web2.0-Tools. Allerdings sollte darauf geachtet werden, dass das Lernen mit digitalen Medien nicht mit dem selbstgesteuerten Lernen gleichgesetzt wird. Viele Lernprogramme sind im Sinne des Instruktionsdesigns eher geradlinig und zielorientiert gestaltet und lassen wenig Entscheidungsmöglichkeiten für die Lernenden. Geeigneter zur Realisierung von Selbststeuerungsanteilen sind problem- und handlungsorientierte Szenarien, die durch mediale Präsentationsformen und digitale Kommunikationstools unterstützt werden.

Selbstlernphasen selbstgesteuert gestalten und reflektieren

Die Gestaltung von Selbstlernphasen (vielfach auch einfach als Hausaufgaben bezeichnet) wird in klassischen Präsenzangeboten weniger didaktisch strukturiert. Deswegen fällt es evtl. leichter, mit einer Neukonzeption der Selbstlernphase zu beginnen.

Praxistipp:

In der Selbstlernphase können Sie bspw. reflexionsorientierte Aufgaben oder alltagsnahe Arbeitsaufträge (z. B. Beispiele sammeln (Themenspeicher, Fotosafari)) integrieren. Anregungen hierzu finden Sie in unserem Methodenkoffer.

 siehe S. 10

Begründung:

Gerade in Weiterbildungsangeboten mit mehreren Terminen sind „Hausaufgaben“ ein Instrument, um die Lernenden auch in den Zwischenphasen „am Thema“ zu halten. Lernende können hierbei noch stärker involviert und ihre Eigenverantwortung für den Transfer des Gelernten in ihren praktischen Alltag gestärkt werden, wenn Arbeitsaufträge entsprechend alltagsnah gestaltet werden. Lernende können in den Selbstlernphasen eigene Beispiele zur Anwendung/Diskussion der Lerninhalte sammeln und in die Präsenzveranstaltung mitbringen. Hierfür bietet sich gerade die Nutzung von digitalen Medien an. Mit dem Smartphone lassen sich Alltagssituationen/-gegenstände schnell fotografisch dokumentieren. Diese Fotos können mit einer kurzen Begründung in *Wikis, Blogs, Foren* oder *virtuellen Pinnwänden* gesammelt werden und dienen dann als Gesprächsgrundlage in der Präsenzveranstaltung. Die Lernenden tragen somit selbst Lernquellen und Lerninhalte bei. Nur wenn Lernende ihr eigenes Lernverhalten und ihren Lernfortschritt reflektieren, können sie begründete Entscheidungen für die Gestaltung des Lernprozesses treffen. Daher sind auch reflexionsunterstützende Methoden (z.B. ► *Lerntagebuch*, ► *Portfolios*) geeignet für die Selbstlernphase. Auch hierfür eignen sich jederzeit und an jedem Ort verfügbare digitale Werkzeuge zur Unterstützung dieser Reflexionsphasen (z. B. *Blogs, E-Portfolios*).

www.t1p.de/digitale-werkzeuge-sgl

 siehe S. 33

 siehe S. 67

SGL anhand eingesetzter Methoden thematisieren und reflektieren

Anhand der eingesetzten Methoden sollen die Lernenden ihre eigene Rolle und ihr eigenes Lernverhalten reflektieren.

Praxistipp:

Beispiele für Methoden zur Förderung der Selbststeuerung finden Sie in unserem [Methodenkoffer](#).  siehe S. 10
Nutzen Sie Leitfragen, um den Lernenden Reflexionsanlässe zu bieten: z. B. Was haben Sie im Lernprozess über sich selbst erfahren? Welchen Beitrag haben Sie zum Erreichen Ihres Lernziels geleistet? Wobei hätten Sie sich Unterstützung gewünscht?

Begründung:

Den Lernenden nur zu erklären, wie wichtig es ist, dass sie selbst Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen, ist meist nicht ausreichend. Vielmehr müssen die Lernenden eigene Erfahrungen mit dem selbstgesteuerten Lernen machen und diese reflektieren. So erkennen sie einen Nutzen in diesem Lernkonzept, ohne dieses selbst verstehen zu müssen. Der Einsatz von Methoden zur Unterstützung selbstgesteuerten Lernens kann daher langsam gesteigert und erweitert werden. Beim Einsatz der Methoden ist es zielführend, diesen transparent zu gestalten, so dass die Lernenden verstehen, warum eine Methode ausgewählt wurde (um bspw. die unterschiedlichen Perspektiven/Interessen/Vorwissen der Lernenden zu berücksichtigen) und welchen Vorteil sie für die Lernenden hat (bspw. Erleichterung der Anwendung der Inhalte im Alltag). In der Reflexion kann auch der eigene Beitrag zum Gelingen oder Nicht-Gelingen des Lernprozesses thematisiert werden. Das bietet den Lernenden die Möglichkeit, etwas über ihr eigenes Lernverhalten zu lernen, und bildet damit die Grundlage dafür, dass sie Entscheidungen im Lernprozess abhängig von eigenen Erfahrungen treffen können. Statt Kursleitende aufzufordern, selbstgesteuertes Lernen zu ermöglichen, können diese auch auf den Einsatz einzelner Methoden hingewiesen werden.



LERNVERTRAG

Die Methode wurde von Knowles bereits in den 80er Jahren für die Erwachsenenbildung beschrieben. Der Lernvertrag hält fest, welche Ziele die Lernenden erreichen wollen, was sie dafür tun möchten, welche Unterstützung sie benötigen und wie sie ihren Lernerfolg überprüfen können und schafft damit Transparenz für den Lernenden und den Lehrenden.



Abb. 21: Methodenbeschreibung Lernvertrag, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de



PORTFOLIO

Portfolios sind Sammelmappen, in denen verschiedene Artefakte (z. B. Bilder, Texte) durch den Lernenden gesammelt werden. Dies kann mit Hilfe digitaler Werkzeuge unterstützt werden, um Medien in digitaler Form (wie z. B. Texte, Videos, Audio-Dateien) zu bündeln. In dieser Form wird das Portfolio als E-Portfolio bezeichnet. Mit Hilfe eines (E-)Portfolios kann der Lernprozess und -fortschritt sichtbar gemacht werden und damit Grundlage für Reflexionsprozesse sein. Auf diesem Weg wird das selbstgesteuerte Lernen unterstützt. Durch die systematische Aufarbeitung und Dokumentation der Lerninhalte, entsteht ein übersichtlicher Wissensspeicher, den die Lernenden insbesondere in der digitalen Form leicht erweitern und im Sinne des lebenslangen Lernens auch über einen Kurs hinaus fortführen können.

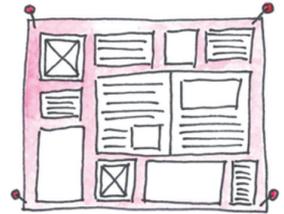


Abb. 22: Methodenbeschreibung Portfolio, Quelle: www.methodenkoffer-sgl.de

AUTORENINFORMATIONEN

Jana Riedel

... war wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektkoordinatorin im Projekt "Weiterbildung selbstorganisiert!". Seit 2013 forscht sie am Medienzentrum der TU Dresden zum Lehren und Lernen mit digitalen Medien. Als Trainerin und Referentin bildet sie Hochschullehrende und Weiterbildungspersonal zum Thema weiter.

Dr. Sylvia Schulze-Achatz

... war wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt "Weiterbildung selbstorganisiert!". Seit 2011 forscht sie am Medienzentrum und der Professur Bildungstechnologie der TU Dresden zur Integration digitaler Medien in die Hochschul-, Berufs- und Weiterbildung. Sie hat langjährige Erfahrungen als Dozentin in der Hochschul- und Erwachsenenbildung.

Matthias Weber

... ist Leiter der Volkshochschule Dreiländereck und war mit dieser als Projektpartner im Projekt "Weiterbildung selbstorganisiert!" eingebunden. Als Vorstandsmitglied im Sächsischen Volkshochschulverband und in der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Sachsen e. V. engagiert er sich für die Weiterbildung in Sachsen. Er ist außerdem Dozent im Bereich Dozentenqualifikation sowie Kommunikation/Persönlichkeit.

Projektzeitraum:

01/2016 – 12/2018

Projektleitung:

Prof. Dr. Thomas Köhler
Professur für Bildungstechnologie, TU Dresden



Projektpartner



Projektförderung

GEFÖRDERT VOM



PROJEKTINFORMATIONEN

Das von BMBF und BIBB geförderte Forschungsprojekt **„Weiterbildung selbstorganisiert!“** (Laufzeit: 01.01.2016 bis 31.12.2018) ist ein Verbundprojekt der Professur für Bildungstechnologie am Institut für Berufspädagogik und berufliche Didaktiken der Technischen Universität Dresden (TUD), des Leipziger Instituts für Angewandte Weiterbildungsforschung e. V. (LIWF), der Volkshochschule Dreiländereck und der Handwerkskammer Dresden.

Ziel des Projektes war die Entwicklung einer aktuellen Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte und -gesteuerte Lernprozesse. Diese wurde exemplarisch für das Weiterbildungspersonal der Volkshochschulen im Bereich beruflicher Weiterbildung entwickelt und unter Rückbezug auf Theorie und Praxis verallgemeinert. Die Weiterbildungsdidaktik berücksichtigt die Unterstützung selbstgesteuerter Lernprozesse durch digitale Medien.

Um die Weiterbildungsdidaktik in den Bildungsalltag zu integrieren, wurden unter anderem ein Methodenkoffer (Handreichungen) und eine Weiterbildung für Dozierende entwickelt. Diese wurden beim Projektpartner VHS Dreiländereck mit dem Anliegen der Verstetigung erprobt. Mittels empirischer Untersuchungen an der Handwerkskammer Dresden wurde die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Weiterbildungseinrichtungen überprüft und der Transfer ermöglicht. Langfristig wird somit die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals gefördert.



Selbstgesteuertes Lernen – Das Konzept wird in Forschung und Politik häufig gefordert, in der Praxis wird es jedoch bisher nur sehr vereinzelt umgesetzt, und es existiert bisher kein einheitliches Verständnis, was darunter zu verstehen ist. Welche Bedeutung hat also das selbstgesteuerte Lernen für die Praxis der beruflichen Weiterbildung? Unter welchen Bedingungen kann es realisiert werden? Und was ist für seine Verankerung in der Praxis notwendig?

Die vorliegende Broschüre adressiert diese Fragen auf Grundlage von Erfahrungen im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“. Sie bündelt einen kurzen theoretischen Abriss mit dem Erfahrungsbericht der VHS Dreiländereck über die Erprobung von Methoden selbstgesteuerten Lernens (SGL) in einigen Kursen und die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen für Institutionen der beruflichen Weiterbildung.

