



# Learn.Empowerment

Selbstgesteuertes Lernen für gering qualifizierte, arbeitssuchende Menschen

## Handbuch

Materialien, Methoden und Modelle selbstgesteuerten Lernens

### Kurzfassung

Selbstgesteuertes Lernen fördert und unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung und die Ausbildung von Selbstmanagement Kompetenzen im Hinblick auf persönliche wie soziale Bereiche. Es fördert das Selbstbewusstsein und stärkt die Handlungskompetenzen im sozialen und arbeitsbezogenen Umfeld.

Besonders solche Zielgruppen, die keinen Bezug und wenig Erfahrungen mit dem Wissenserwerb aufweisen – die Zielgruppen an die sich das Projekt "Learn.Empowerment" richtet – verknüpfen Lernen in erster Linie mit ihren negativen Vorerfahrungen, mit Scheitern und Ziellosigkeit. Sie verfügen über keinerlei positive Lernerfahrung an die sie anknüpfen könnten, um den Prozess des Wissenserwerbs als nützlich und wertvoll zu begreifen.

Genau an diesem Punkt setzt das selbstgesteuerte Lernen an, an der individuellen Persönlichkeit und ihren Interessen und Vorstellungen, es aktiviert die aktuellen Fähigkeiten, unterstützt darin, eigene Perspektiven zu entwickeln und fördert die Ausbildung von methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen als Instrumente der Selbstkontrolle.

Selbstgesteuertes Lernen appelliert an die Verantwortung der Lernenden für ihren eigenen Lernprozess. Die Lernenden werden in die Gestaltung ihres Wissenserwerbs einbezogen und machen dabei die Erfahrung, dass das Lernen sich personenbezogen gestaltet. Wenn die Lernenden in dem Prozess begleitet und von Trainerinnen und Trainern, TutorInnen und SeminarleiterInnen unterstützt werden, kann das Lernen auf diese Weise zu einer wichtigen und nachhaltigen Erfahrung werden.

Im Hinblick auf die Verbreitung der Projektergebnisse hat die Partnerschaft die folgenden Projektprodukte entwickelt.

- Die **Methodensammlung** "Toolbox" beschreibt selbstgesteuertes Lernen als ein didaktisches Konzept, das Projektpartner gemeinsam erarbeitet haben. Darin spiegelt sich das Verständnis der Projektpartner, quasi die Philosophie, das Bild vom Lehren und Lernen, das diesem Konzept zu Grunde liegt. Hier

werden weiterhin die organisationsrelevanten Aspekte selbstgesteuerten Lernens beschrieben, die Rolle der Lehrenden als LernbegleiterInnen ausgeführt und Beispiele guter Praxis vorgestellt. Eine Linksammlung führt zu ergänzenden Informationen.

- Das **Handbuch** thematisiert den Hintergrund selbstgesteuerten Lernens (SDL) und führt theoretische und konzeptionelle Aspekte aus. Darüber hinaus werden hier die Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management erläutert und die spezifischen Aspekte, die es im Zusammenhang mit den Zielgruppen zu beachten gilt.
- Kapitel 1 beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Modellen selbstgesteuerten Lernens, indem es den Schwerpunkt auf die prozessorientierten Aspekte legt und unter unterschiedlichem Fokus betrachtet (empirisch, experimentell, konzeptionell).
- Die Hinführung zu einem offenen und individuellen Design des Lernprozesses erfordert Offenheit und Flexibilität auf Seiten aller involvierten Personen, von den Lernenden und Lehrenden wie auch von der Verwaltung und der Institution selbst. Zur gleichen Zeit braucht es Orientierung und unterstützende Elemente um die individuellen und kollektiven Prozesse zu strukturieren und die Verteilung von Verantwortungsbereichen und Vereinbarungen zu treffen. Kapitel 2 beschreibt die Prinzipien von CoL, einem praxisorientierten Konzept selbstgesteuerten Lernens via SDL. Sie geben die Orientierung für den professionellen Umgang und bilden den Kern an dem die Entwicklung spezifischer SDL-Konzepte ansetzen kann.
- Die Zielgruppen, die unmittelbar von den Projektprodukten profitieren, sind vielfältig. Die Produkte versetzen Schlüsselakteure, Trainingsorganisationen und TrainerInnen in ganz Europa in die Lage, zur Verbreitung der Idee und des Konzepts beizutragen. Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Zielgruppe der Lernenden, die häufig Barrieren gegenüber Lebenslangem Lernen entwickelt haben. Es thematisiert die zielgruppenspezifischen Aspekte von SDL und untersucht die relevanten Einstellungen von sozial benachteiligten Gruppen. Dazu zählen Schulabbrecher, Alleinerziehende, BerufsrückkehrerInnen, MigrantInnen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und die Bevölkerung ländlicher Gebiete, die aufgrund der schlechten Infrastruktur nur schwerlich Zugang zu Bildungsangeboten finden.
- Misserfolge im Arbeitsleben führen häufig dazu, dass das Selbstbewusstsein sinkt bis hin zu Resignation. Kapitel 4 „Die Arbeit mit gering qualifizierten und

arbeitsuchenden Menschen“ hebt die spezifischen Methoden und Instrumente hervor, die SDL zum Aufbau des Selbstbewusstseins bereit hält und die zum Empowerment der Lernenden beitragen. SDL fördert die positive Entwicklung des Selbstbewusstseins und unterstützt die Arbeitsmarktintegration durch den Ausbau von Kompetenzen.

- Aktuelle Studien verweisen darauf, dass Geschlechterrollen noch immer in hohem Ausmaß die beruflichen Wege von Männern und Frauen bestimmen und Gefahr laufen, sich fortlaufen zu perpetuieren. Es zählt zu den Herausforderungen, der sich die Lehrenden gegenüber gestellt sehen, hier entgegen zu wirken, die Lernenden mit gendergerechten Informationen, Anleitungen und Lernbegleitung zu versorgen. Auf diesem Weg gilt es aktiv zu Chancengleichheit von Männern und Frauen im Bereich der Berufsbildung, der Beschäftigung und des Arbeitsumfelds beizutragen – Kapitel 5 liefert einschlägige Informationen zur europäischen Arbeitsmarktpolitik und den entsprechenden Maßnahmen.
- Viele TrainerInnen gehen davon aus, dass ein fairer Umgang beinhaltet, jede/n Lernenden gleich zu behandeln. Kapitel 6 legt den Schwerpunkt auf wichtige Aspekte des Gender Mainstreaming. Die Unterschiede der Zielgruppen wahrzunehmen und als wertvoll zu betrachten verbessert die tutorielle Praxis, vermeidet Diskriminierungen und fördert die Integration.
- Das Glossar (Kapitel 7) beinhaltet rund 20 der wesentlichen Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit selbstgesteuertem Lernen und den einschlägigen Rahmenbedingungen.



## Leonardo da Vinci

Das Projekt "Learn.Empowerment Self-directed Learning for Low-skilled Unemployed People" wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Projekt Nummer A/04/B/F/PP-158.133

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Dr. Wolfgang Eisenreich, Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien

Web: [www.best-training.com](http://www.best-training.com)

Druck: KTP spol., Znojmo, CZ (2006)