



Learn.Empowerment

Selbstgesteuertes Lernen für gering qualifizierte, Arbeit suchende Menschen

Toolbox

Materialien, Methoden und Modelle selbstgesteuerten Lernens

Kurzfassung

Während einerseits der Trend zu immer höheren Qualifikationen in der Arbeitswelt geht, sinken andererseits die Beschäftigungschancen für gering qualifizierte Menschen immer mehr. Lebensbegleitende Weiterbildung ist eine notwendige Voraussetzung für ein erfolgreiches Bestehen im Arbeitsleben. Dazu braucht es geeignete Modelle, die auch den weniger gut qualifizierten Menschen ermöglichen ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern.

Um auch dieser oft bildungsfernen Zielgruppe den Zugang zu lebensbegleitendem Lernen zu sichern, wurden im Rahmen des Leonardo Projektes "Learn.Empowerment" ein Leitfaden und eine Methodensammlung entwickelt, um selbstgesteuertes Lernen in die berufliche Bildung von erwerbslosen Geringqualifizierten zu integrieren.

Die Methodensammlung "Toolbox" beschreibt selbstgesteuertes Lernen als didaktisches Konzept, wie es die Projektpartner gemeinsam erarbeitet haben. Darin findet sich das Verständnis der Projektpartner wieder, quasi die Philosophie, das Bild vom Lehren und Lernen, das diesem Konzept zu Grunde liegt.

Neben *der definitorischen Einführungen* (Kapitel 1) wird das Konzept plastisch dargestellt über *Fälle guter Praxis* von SDL (Kapitel 3). Diese Fallbeschreibungen machen gleichzeitig das Zielgruppen- und Methoden-Spektrum kontextueller Umsetzungen von SDL deutlich.

Darüber hinaus werden in der Toolbox übergreifende Aspekte selbstgesteuerten Lernens beleuchtet, die es bei der Umsetzung zu berücksichtigen gilt:

- Kapitel 2 beschäftigt sich mit *organisationalen und organisatorischen Aspekten* von SGL. Darin wird einerseits aufgezeigt, vor welchen Herausforderungen Bildungsorganisationen stehen, wenn sie SGL als didaktisches Konzept implementieren wollen. Zusätzlich werden Bedingungen betrachtet, die sich für eine Einführung von SGL in Bildungseinrichtungen aus der Erfahrung der Projektpartner heraus als förderlich erwiesen haben. Diese können als Empfehlungen für organisatorische Rahmenbedingungen betrachtet werden, die SGL ermöglichen.

- In Kapitel 4 wird die *Rolle der Trainer als Tutoren* in selbstgesteuerten Lernsettings näher beschrieben. Diese wandelt sich in einer von SGL geprägten Lernkultur vom Wissensvermittler zum Bereitsteller von Wissen, Berater und unterstützenden Begleiter, was eine Veränderung im Anforderungs- und Kompetenzspektrum nach sich zieht.
- Kapitel 5 widmet sich der besonderen *Rolle von Lerninteressen und persönlichen Lernzielen* in Lernsettings, die auf Selbststeuerung ausgelegt sind. Es wird beschrieben, wie arbeitslose, lernungewohnte bzw. -entwöhnte Zielgruppen Zugänge zu ihren persönlichen Interessen und Zielen bekommen, und welche Kriterien die Formulierung von Lernzielen erfüllen sollte, damit sie Erfolg versprechend und brauchbar für die Lernprozesssteuerung von gering qualifizierten Menschen sind.
- Das 6. Kapitel beschreibt den *Zusammenhang zwischen Kompetenzbilanzierungen und selbstgesteuertem Lernen*. Für die Zielgruppe des Projektes verdeutlicht es die Rolle der Standortbestimmung als Voraussetzung für selbstgesteuerte Lernprozesse und Steuerungsinstrument im laufenden Prozess.
- Im Kapitel "Links" finden sich Quellen und weiterführende Informationen für die Umsetzung von selbstgesteuertem Lernen für bildungsferne Zielgruppen. Die Projektpartner von LearnEmpowerment haben hier eine Reihe praxiserprobter Methoden und Instrumente zusammengetragen, die unterschiedlichen Zielgruppen (benachteiligte Jugendliche, Migrant/innen, Langzeitarbeitslose, Un- und Angelernte u.a.) Zugänge zum Lernen und Voraussetzungen die Entwicklung von Selbststeuerungskompetenzen schaffen.



Bildung und Kultur

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

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