

Forum Seniorenarbeit NRW



Fortbildung für die Seniorenarbeit
Gute Beispiele und neue Arbeitsformen

Themenschwerpunkt 4 / 2007

www.forum-seniorenarbeit.de



Das Forum Seniorenarbeit ist ein Projekt
des Kuratoriums Deutsche Altershilfe
in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland

Diakonie 

gefördert vom:



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



„Fortbildung für die Seniorenarbeit - Gute Beispiele und neue Arbeitsformen“

Dokumentation zum Themenschwerpunkt 04/2007 im Forum Seniorenarbeit NRW

Die Gesellschaft verändert sich – und die gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit reagiert fortlaufend mit neuen Konzepten und Leitbildern. Unterstützt wird diese Modernisierung durch moderne Fortbildung. Sie zeichnet sich aus durch eine Vielfalt an neuen Methoden – und durch wichtige Gemeinsamkeiten: Das Lernen in Gruppen, die Förderung von Netzwerken und den gemeinsamen Transfer neuer Arbeitsformen in die Praxis. Grundlagen, Methoden und viele Praxisbeispiele für geglückte Fortbildung werden in diesem Themenschwerpunkt vorgestellt.

Moderne Fortbildung berücksichtigt auch, dass Lernen vor allem beiläufig stattfindet – im Alltag und im alltäglichen Arbeitskontext. Formalisierte Bildungsangebote können meist nur kleine Puzzlesteine hinzufügen – die im Glücksfall an die vorhandenen Kompetenzen passgenau ansetzen und das Puzzle der Fähigkeiten sinnvoll erweitern.

Formen des Online-Lernens und der Online-Zusammenarbeit bieten für das alltagsbegleitende und vernetzte Lernen besondere Potentiale. Internetgestützte Fortbildungsmethoden finden so in allen Abschnitten dieses Themenschwerpunkts besondere Berücksichtigung.

Das Forum Seniorenarbeit NRW

Das Forum Seniorenarbeit NRW bietet Informationen und Praxishilfen für Haupt- und Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit. Alle drei Monate erscheint ein Themenschwerpunkt, in dem ein ausgewählter Bereich moderner Seniorenarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet wird. Ergänzend werden internetgestützte Seminare angeboten, die Gelegenheit zum Weiterlernen und zum Austausch mit anderen Praktikerinnen und Praktikern aus der Seniorenarbeit bieten. Die Materialien werden nach der Erprobung Bildungsträgern zur Gestaltung eigener Angebote zur Verfügung gestellt. Die Materialien aus dem internetgestützten Seminar zur „Praxis der Netzwerkarbeit“ sind in einem „Präsentationsraum“ auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit zu finden und auf Anfrage zugänglich.

Träger und Förderung

Das Forum Seniorenarbeit NRW ist ein Projekt des Kuratoriums Deutsche Altershilfe in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland. Das Forum Seniorenarbeit NRW wird vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW gefördert.

Verantwortlich für diesen Themenschwerpunkt

- Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland, Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf, 0211/ 63.98.284, christiancarls@sol-dw.de
- Daniel Hoffmann, Kuratorium Deutsche Altershilfe (Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V.), An der Pauluskirche 3, 50677 Köln, 0221/ 93.18.47.71, daniel.hoffmann@kda.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

- Fortbildung für die Seniorenarbeit. Gute Beispiele und neue Arbeitsformen (C. Carls u. D. Hoffmann) 1
- Qualifizierungsoffensive für Ältere. Eine Initiative des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration (P. Fettweis) 3

Grundlagen und Methoden

- Lernarrangements für bürgerschaftliches Engagement. Anregungen für Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter (E. Bubolz-Lutz) 9
- Balance zwischen Praxis und Theorie. Fortbildung von Hauptamtlichen im Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein (G. Heetderks) 15
- Motivierende Methoden im E-Learning (St. Zollondz) 19

Hintergrund und Diskussion

- Fortbildung der Weiterbildner. Qualitätsentwicklung, Bildungsziele und Good Practice in der Altersbildung (F. Kolland) 25
- Erfolgreiches Gruppenlernen in Onlineseminaren. Ein Leitfaden für Teilnehmende (H. Apel) 33
- Sechs Fragen an Ralf Diessner, Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V (D. Hoffmann) 37

Angebotsformen und Praxisbeispiele I

- Partizipation konkret. Seminar- und Veranstaltungsangebote der Landes Seniorenvertretung NRW e.V. (B. Eifert u. G. Schnell) 43
- FORUM Seniorenbildung. Lernen in einer neuen Alternskultur (A. Kohl) 47
- „Offener Raum“. Erfahrungen mit der Methode „Open Space“ (G. Winter) 51
- Erfahrungswissen für Initiativen (EFI). Fortbildungskonzept des Evangelischen Erwachsenenbildungswerks (G. Heetderks u. K. Nell) 57
- ZWAR Zentralstelle NRW. Netzwerkorientierte Qualifizierungen zur Modernisierung der Sozialen Arbeit mit älteren Menschen (P. Stanjek) 65
- Das LernLabor Ahlen. Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche in Seniorenbeggnungsstätten (A. Gietmann) 69
- Weiterbildungsangebote für Kursleiterinnen und Kursleiter (K. Tappen) 73
- Praxisnahe Fortbildung für Ehrenamtliche. Beispiel aus dem Begegnungszentrum Höhenberg (C. Wild) 75
- Fortbildung „Seniorenbegleiter/in“. Das Dülmener Modell (C. Carls) 79

▪ Erfolgreiche Weiterbildung für Ehrenamtliche braucht Vernetzung (K. Telaar)	83
▪ Seniorenbegleiterin werden. Erfahrungsbericht einer Ehrenamtlichen aus Paderborn (M. Montag)	85
▪ Pflegebegleiter werden. Ein Vorbereitungskurs für freiwilliges Engagement mit neuen Akzenten (E. Bubolz-Lutz)	87
▪ „ELLA“. Ehrenamtliche für lebenslanges Lernen im Alter (K. Alfing)	91
▪ „Ansehen“. Fortbildung zur Begleitung dementiell Erkrankter am Lebensende (C. Hartmann)	95
▪ Besuch mit Notebook. Fortbildungen für Ehrenamtliche im Pilotprojekt „MouseMobil“ (C. Carls, C. Hartmann u. Z. Roth)	99
▪ Erfahrungen aus der Fortbildungswerkstatt für das Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ (S. Konzett)	103
▪ Soziale Betreuung ganzheitlich wirksam, vernetzt und zukunftsfähig. (B. Halm-Schloesser)	111

Angebotsformen und Praxisbeispiele II

▪ Anforderungen an Internet-basierte Gruppenarbeit (D. Hoffmann)	117
▪ Seminarbaukasten zur „Praxis der Netzwerkarbeit“. Konzept, Materialien, Verlaufsplanung, Erfahrungen (C. Carls u. St. Zollondz)	129
▪ Miteinander arbeiten – von einander lernen. Virtueller Arbeits- und Besprechungsraum der LAG Wohnberatung (A. Scholl u. S. Tyll)	133
▪ Die „Virtuelle Ideenschmiede“. Online-Workshops zur Senioren-Internetarbeit (C. Carls)	135
▪ Zwischen Spaß und Leistungsdruck. Ein Online-Workshop mit technischem Thema (A. Dell u. K.-P. Kolling)	137
▪ Facetten des Alter(n)s. Erfahrungen aus einem internetgestützten Seminar mit Gerontologie-StudentInnen (C. Carls u. S. Konzett)	141

Literaturhinweise und Links

▪ Quellen und Hilfsmittel für Trainer/innen und Moderator/innen (D. Hoffmann)	147
▪ Rezension zu Carmen Stadelhofer (Hrsg.): Forschendes Lernen als Beitrag zu einer neuen Lernkultur im Seniorenstudium (C. Carls)	153

Einleitung

Fortbildung für die Seniorenarbeit.

Gute Beispiele und neue Arbeitsformen

Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland und Daniel Hoffmann, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Die Gesellschaft verändert sich – und die offene Altenarbeit reagiert fortlaufend mit neuen Konzepten, Leitbildern und Modernisierungsmaßnahmen. Aktuelle, weithin anerkannte Leitbilder sind die Entwicklung neuer Angebotsformen, die den Kompetenzen älterer Menschen mehr Entfaltungsmöglichkeiten geben und ihren Gestaltungswillen unterstützen.

Die Förderung des lebenslangen Lernens oder die Weiterentwicklung von Tätigkeitsfeldern und förderlichen Strukturen für Partizipation und bürgerschaftliches Engagement sind wichtige Stichworte.

Dazu gehört auch die Erweiterung der Zielgruppen: Neue Angebote für generationenübergreifende und interkulturelle Begegnung oder neue Formen zugehender Seniorenarbeit, die beispielsweise auch schwer erkrankte oder behinderte alte Menschen erreichen. „Gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit“ ist das gebräuchliche Etikett, das die zentralen Leitbilder der heutigen Altenarbeit gut zusammenfasst.

Unterstützt wird die Modernisierung durch zahlreiche Fortbildungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche in der Seniorenarbeit, die selbst im Wandel sind. Stichworte sind das alltagsbegleitende Lernen „on the job“, selbstorganisiertes Lernen oder der ergänzende Einsatz von „E-Learning“-Elementen.

Die damit verbundenen Assoziationen sind nicht immer positiv. Selbstorganisiertes Lernen wird bisweilen als „Individuallernen“ verstanden, „E-Learning“ gar als „einsames Lernen“. Dabei fühlen sich manche in der Seniorenarbeit bereits als „Einzelkämpfer“, die viel zu viel selbst organisieren müssen.

Moderne Fortbildung in der Seniorenarbeit ist zum Glück ganz anders. Kennzeichen sind die Vielfalt der Lernkontexte,

Lernarrangements und Methoden - und wichtige Gemeinsamkeiten: Das Lernen in Gruppen, die Förderung von Vernetzung und die Unterstützung von Transfer oder geteilter Praxis als gemeinsamem Lernfeld. Konzepte und Beispiele gelückter „Fortbildungsarrangements“ werden in einem eigenen Themenschwerpunkt vorgestellt, der ab 18. April 2007 auf den Webseiten des Forum Seniorenarbeit bereitsteht.

Formen des Online-Lernens und der Online-Zusammenarbeit bieten für das Alltagsbegleitende und vernetzte Lernen besondere Potentiale. Da das onlinegestützte Lernen in Gruppen auch ein Projektbereich des „Forum Seniorenarbeit“ ist, wird der ergänzende Einsatz dieser neuen Möglichkeiten in Fortbildung und Gruppenarbeit ein „Schwerpunkt im Themenschwerpunkt“ sein – aber realistisch sichtbar bleiben als ein hilfreiches Puzzlesteinchen im vielfältigen Ensemble moderner Fort- und Weiterbildung.

Fortbildung? Weiterbildung? Die Begriffe Fort- und Weiterbildung, ja selbst „Ausbildung“ sind in der Praxis nicht trennscharf abgegrenzt und werden zum Teil sehr unterschiedlich verwendet. Das spiegelt sich auch in den Beiträgen zu diesem Themenschwerpunkt wieder. Dies muss kein Nachteil sein. Die Vagheit der Verwendungsweisen erinnert daran, dass Bildungsszenarien und Bildungskontexte sehr vielfältig sind und ein genaues Hinschauen immer lohnt – egal, wie sich ein Bildungsangebot im Einzelfall nennt.

Nicht vergessen werden darf auch, dass Lernen zum großen Teil jenseits strukturierter Bildungsangebote stattfindet. Das meiste Hinzulernen findet im Alltag statt und im alltäglichen Arbeitskontext. Formalisierte Bildungsangebote können oft nur kleine Puzzlesteine hinzufügen – die im Glücksfall an die vorhandenen Kompetenzen passgenau ansetzen und das Puzzle der Fähigkeiten sinnvoll erweitern.

Kontakt

Christian Carls
c/o Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Kontakt

Daniel Hoffmann
Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 3
50677 Köln
0221/ 93.18.47.71
daniel.hoffmann@kda.de

Qualifizierungsoffensive für Ältere.

Eine Initiative des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration

Peter Fettweis, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW

Die Veränderung in der Zusammensetzung der älteren Bevölkerung und die unterschiedlichen Bedürfnisse und Kompetenzen der Älteren haben auch Auswirkungen auf die Ausgestaltung der Seniorenarbeit vor Ort. Während früher in stärkerem Maße der Betreuungsaspekt sowie die „Altenhilfe“ im Vordergrund standen, stehen heute die Träger und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Aufgabe, die vielfältigen Interessen und Potenziale der verschiedenen Gruppen im Gemeinwesen zu erkunden und ihre Arbeit darauf auszurichten. Viele Ältere sind bereit, sich in die Gestaltung der örtlichen Angebote, des Zusammenlebens und der notwendigen Unterstützung von Menschen vor Ort einzubringen. Hierzu bedarf es der Veränderungsprozesse in den Strukturen, den Kooperationsbeziehungen sowie den Arbeitsweisen der Hauptamtlichen.

Bestehende Ansatzpunkte von Qualifizierungsprojekten in NRW

Seit 2002 wurden bereits über das Bund- und Länderprojekt „Erfahrungswissen für Ältere“ und die Länderprojekte „Aufwind“, „Weiterentwicklung komplementärer Dienste“ sowie „SeniorenOnline/ forum seniorenarbeit“ erfolgreiche Qualifizierungsansätze für Ältere, Ehrenamtliche und Hauptamtliche erprobt und durchgeführt. Die Erfahrungen aus diesen Projekten sind seit 2006 in eine konzentrierte Qualifizierungsoffensive überführt worden, um eine Verbreiterung und nachhaltige Sicherung in weiteren Kommunen zu erreichen.

Ziele der Qualifizierungsoffensive

Neben dem Transfer, den das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration Nordrhein-Westfalen ü-

ber Veranstaltungen, Öffentlichkeits- und Beratungsarbeit gestaltet, soll die Qualifizierungsoffensive für Ältere, die in 2006 gestartet wurde, folgende Ziele erreichen:

- Erreichung einer breiteren Anzahl von Kommunen mit den Weiterbildungsangeboten
- Vorbereitung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Ehrenamtlichen auf neue Aufgaben und Wege in der Seniorenarbeit
- Begleitung von Veränderungen in den Institutionen

Die Qualifizierungsoffensive, die auf der Basis der bestehenden Kompetenzen in Nordrhein-Westfalen aufbaut, verfolgt Ziele auf unterschiedlichen Ebenen:

Auf der gesellschaftlichen Ebene:

- Kompetenzen und Gestaltungswillen der Älteren sichtbar werden lassen
- Kreativität und Erfahrungswissen der Älteren unterstützen in ihrem Potenzial für Initiativen und Projekte vor Ort
- Intergenerative und interkulturelle Projekte ausbauen
- Angebotsverbesserung für Ältere mit einem Hilfebedarf

Auf der individuellen Ebene:

- Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sowie der Selbstorganisation Älterer
- Förderung des lebenslangen Lernens
- Unterstützung der Kreativität und des Gestaltungswillens Älterer
- Generationenübergreifende und interkulturelle Begegnungen unterstützen und initiieren
- Verbesserung der individuellen Versorgungssicherheit

Auf der strukturellen Ebene:

- Qualifizierung der Gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit durch neue Arbeitsansätze, Einbeziehung neuer Zielgruppen und Vernetzung
- Weiterentwicklung der Tätigkeitsfelder für Ältere und der Strukturen des bürgerschaftlichen Engagements
- Weiterentwicklung der örtlichen Begegnungsstätten zu Servicecentern
- Aufbau von niedrigschwelligen Unterstützungsangeboten
- Unterstützung von regionalen und überregionalen Netzwerken, auch mit „neuen“ Akteuren
- Informationsverbesserung und Qualifizierung von Multiplikatorinnen

Eckpunkte der Qualifizierungsoffensive

1. Ausweitung des Qualifizierungsprojektes „Erfahrungswissen für Initiativen“ auf weitere Kommunen in den nächsten drei Jahren

Ältere bringen nicht nur ökonomisch veränderte Ressourcen ein, sondern sie haben in den letzten Jahren ein steigendes Potenzial zum Engagement gezeigt. In dem von Bund und 10 Bundesländern durchgeführten Projekt „Erfahrungswissen für Initiativen“ (2002 – 2006) konnten allein in Nordrhein-Westfalen in acht Kommunen ca. 180 sogenannte „Seniortrainerinnen und Seniortrainer“ ihre Kompetenzen in verschiedenen Engagementfeldern einsetzen und weiter entwickeln.

Da, wo attraktive Tätigkeitsbereiche und entsprechende Infrastrukturen in Form von Freiwilligenagenturen, -zentralen, -zentren oder Seniorenbüros zur Verfügung stehen, sind neue Projekte, beispielsweise in intergenerativen Projekten sowie im Umwelt-, Kultur-, Wohn- und Medienbereich entstanden.

Diese neuen Verantwortungsrollen haben sich Ältere teilweise selber gesucht. Sie bedeuten aber eine massive Anforderung an die bestehenden Strukturen des Ehrenamtes. Verbände, Vereine, Initiativen und Kommunalverwaltungen müssen sich

diesen feststellbaren veränderten Ressourcen und Ansprüchen älterer Bürgerinnen und Bürger an ein Engagement stellen. Das oftmals mangelhafte Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamtlichkeit in den verschiedenen Einrichtungen wird vielerorts beklagt und stellt hohe Anforderungen an die Flexibilität der vorhandenen hauptberuflichen Strukturen und Abläufe.

Über die begleitende Qualifizierung werden die vorhandenen Kompetenzen der Älteren systematisiert, gemeinsam Projektideen entwickelt und weiterführendes Wissen vermittelt.

Das Evangelische Erwachsenenbildungswerk nimmt seit 2006 in Zusammenarbeit mit ZWAR die Qualifizierung von weiteren Älteren zu „seniortrainer/innen“ in den acht bereits einbezogenen Kommunen sowie von mindestens sechs weiteren interessierten Kommunen pro Jahr vor.

Hierdurch werden ca. 360 weitere Ältere qualifiziert (Beginn 1.9.2006). Gleichzeitig werden einmal jährlich Fortbildungstreffen für alle in Nordrhein-Westfalen beteiligten Seniortrainer/innen, Lernplattformen für überregionale Projektentwicklung sowie Qualifizierungsangebote für die beteiligten Anlaufstellen angeboten.

2. Weiterbildung von hauptamtlichen Begegnungsstättenleitungen

Die Hochaltrigen stellen eine besondere Herausforderung an die Neukonzeptionierung einer am Gemeinwesen orientierten Seniorenarbeit, in denen die Begegnungsstätten eine besondere Rolle spielen (können). Niedrigschwellige Angebote, in Form von einfacher Informationsweitergabe über weitergehende Hilfen im Bedarfsfall, die Unterstützung vorhandener Netzwerke und Nachbarschaftshilfe, der Aufbau von Besuchs- und Begleitdiensten, deren qualifizierter Begleitung sowie Angebote zur Alltagsstrukturierung stellen wirksame Beispiele dar.

Das Projekt „Aufwind“ – von der Begegnungsstätte zum Begegnungs- und Servicezentrum – wurde in Kooperation der Diakonischen Werke der Ev. Kirche im

Rheinland und in Westfalen sowie des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Nordrhein durchgeführt (2003 bis 2006). Der Fokus der Qualifizierung lag auf der Konzept- und Organisationsentwicklung von Begegnungsstätten im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme und Prozessbegleitung hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Begegnungsstätten in unterschiedlicher Trägerschaft und aus verschiedenen Kommunen in Nordrhein-Westfalen.

Neben der Profilentwicklung der beteiligten Einrichtungen wurden Bedingungen für die Umgestaltung von Begegnungsstätten ermittelt, um den Transfer für andere Kommunen und Träger zu ermöglichen.

Die Weiterentwicklung der Begegnungsstätten in Nordrhein-Westfalen steht vor der Herausforderung, neue Formen der sozialen Arbeit zu integrieren, die dem veränderten Altersbild entsprechen und ein differenziertes Angebot in dem jeweiligen Sozialraum entsprechend den Lebenslagen und Ressourcen der Älteren zur Verfügung stellen.

Dabei sollten vorhandene Strukturen, Angebote und Initiativen über eine abgestimmte Vorgehensweise einbezogen werden. In stärkerem Maße als bisher müssen Interessierte in die Planung und Ausgestaltung von Aktivitäten einbezogen werden, Selbsthilfe, Selbstorganisation und bürgerschaftliches Engagement unterstützt sowie präventive Angebote ausgebaut werden. Durch die Fortführung des Projektes „Aufwind“ sollen weitere ca. 50 bis 60 Leitungen aus Kommunen auf die Herausforderungen des Modernisierungsbedarfs von Begegnungsstätten hin zu Servicecentern vorbereitet werden.

3. Weiterbildung von ehrenamtlichen Begegnungsstättenleitungen

Die Studie über die Begegnungsstättenarbeit in Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2002 hat gezeigt, dass ca. drei Viertel der Begegnungsstätten von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt wird. Viele sind durch ihr Ehrenamt stark belastet und es fehlt an Nachwuchs. Neue Konzepte erfordern auch neue Rahmenbedingungen für En-

gagement wie begrenzte Projektarbeit, überschaubare und flexible Einsatzmöglichkeiten, reale Mitgestaltungsmöglichkeiten und Anerkennung, auch durch begleitende Maßnahmen und Qualifizierung.

In Ahlen, das an dem Modellprojekt „Weiterentwicklung komplementärer Dienste“ (2003-2006) beteiligt war, wurde die Vernetzung, Informationsverbesserung und Angebotserweiterung der ehrenamtlich geführten Begegnungsstätten in Ahlen durchgeführt. Insbesondere in Ahlen gibt es strukturell als innovativ zu bezeichnende Bedingungen der Seniorenarbeit, von denen andere Kommunen profitieren können.

Die vorhandenen Kompetenzen in Ahlen werden in der Qualifizierungsoffensive für weitere Kommunen und ehrenamtliche Begegnungsstättenleitungen nutzbar. In einer Art „Laborsituation“ werden die Ehrenamtlichen in verschiedenen Qualifizierungsmodulen in Ahlen als auch in ihren Regionen auf neue Anforderungen vorbereitet. Auch hier müssen die notwendigen Prozesse durch die Kommune mit getragen werden. In 2007 sind in zwei Regionalgruppen sechs Kommunen mit 28 Begegnungsstätten und 60 Teilnehmerinnen in dem Programm beteiligt. Für die folgenden zwei Jahre sind ebenso Qualifizierungsreihen in weiteren Kommunen geplant.

4. „Blended learning“

Das forum-seniorenarbeit in Trägerschaft des Kuratoriums Deutsche Altershilfe wurde als Teilprojekt in dem Gesamtprojekt „SeniorenOnline“ (2003-2005) als Informationsplattform der gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit unter Beteiligung fachkompetenter Akteure aus ganz Nordrhein-Westfalen entwickelt. Das Diakonische Werk Rheinland als Projektpartner hat in der gleichen Zeit neue Angebotsformen in der Senioreninternetcaféarbeit entwickelt, Vernetzungsstrukturen aufgebaut und Qualifizierungen für Multiplikatoren angeboten.

In seiner Weiterentwicklung informiert das forum seniorenarbeit (www.forum-seniorenarbeit.de) über innovative Ansätze und regt den Dialog über neue Arbeitsansätze durch die Kopplung von vir-

tuellen Lernformen und realen Treffen für Haupt- und Ehrenamtliche an.

Insgesamt stellt das Land Nordrhein-Westfalen einen Betrag von rd. 650.000 Euro für die Qualifizierungsoffensive in drei Jahren (1.9.2006 bis 31.8.2009) zur Verfügung.

Kontakt

Ministerialrat Peter Fettweis
Ministerium für Generationen, Familie,
Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
peter.fettweis@mgffi.nrw.de

Grundlagen und Methoden

Lernarrangements für bürgerschaftliches Engagement.

Anregungen für Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter

Elisabeth Bubolz-Lutz, Forschungsinstitut Geragogik (*Reichhaltige Erfahrungen mit der Praxistauglichkeit der hier skizzierten Aspekte für wirksame Lernarrangements wurden im Projekt „Pflegebegleiter“ gesammelt. Mehr dazu in einem separaten Beitrag hier im Themenschwerpunkt*).

Im Zuge der vielfältigen Veränderungen im Bereich des ehrenamtlichen Engagements wächst auch und gerade die Nachfrage nach (Weiter-)Qualifizierung. Dies eröffnet den Erwachsenenbildungseinrichtungen die Chance, sich hier ein neues zukunftsträchtiges Aufgabenfeld und damit ggf. auch neue Zielgruppen zu erschließen. Gefragt ist die Entwicklung neuer, auf die Anforderungen bürgerschaftlichen Engagements und die Bedürfnisse und Motivlagen der Freiwilligen ausgerichteter Lern- und Lehrformen.

Im Folgenden sollen sechs Aspekte dargestellt werden, die für die Planung und Durchführung von Bildungsangeboten im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement von Interesse sind.

Freiwillige wollen sich ihren eigenen „Lehrgang“ selbst entwickeln

Freiwillige wollen kein „fertiges Lernprogramm“ durchlaufen. Sie sind dann besonders motiviert, wenn sie nicht nur ihre Projektidee, sondern auch ihr eigenes Lernprogramm entwickeln können. Entsprechende Präferenzen sind vielfach empirisch belegt (vgl. dazu die Übersicht in Bubolz-Lutz/ Rüffin 2001). Seitens der Bildungseinrichtung legt dies die Wahl eines didaktischen Arrangements nach dem Prinzip des „Selbstbestimmten Lernens“ nahe. Hier versteht sich der „Bildungsanbieter“ als Rahmengeber für die Lernprozesse der Teilnehmenden.

Statt eines vorgefertigten Curriculums bietet er den Bürgern eine Plattform, sich ein Rollenprofil selbst zu erarbeiten und ihren eigenen Lernprozess selbst zu gestalten.

Der Anbieter eines solchen Lernangebotes

- sichert die Organisation der Veranstaltung
- bietet möglichst „lernförderliche Bedingungen“
- regt Lern- und Reflexionsprozesse dadurch an, dass er den Lernenden hilft, ihre Interessen zu artikulieren und ihr eigenes „Curriculum“ zu entwerfen
- fasst Arbeitsergebnisse zusammen
- gibt Rückmeldungen über Lernergebnisse
- stellt Materialien zur Verfügung und
- macht Evaluationen allen Beteiligten zugänglich.

Ist eine externe Beratung/Begleitung verfügbar, so stellt diese der Lerngruppe ihren „Außenblick“ zur Verfügung: sie hält ihr - was deren eigene Lernprozesse betrifft - einen „Spiegel vor“, regt dazu an, Lernhindernisse ausfindig zu machen und zeigt Wege auf, diese eigenständig zu überwinden (vgl. dazu ausführlich *lernEXPERT* 2003).

Die konsequente Anwendung des Prinzips des „Selbstbestimmten Lernens“ führt zu einer klaren Rollenvorstellung für die Bildungsanbieter: sie werden zu Organisatoren, Koordinatoren und Begleitern „bürgerschaftlichen Lernens“ (vgl. Steiner 2001). Gefragt ist ihre Professionalität bei der Schaffung von anregenden Lernumgebungen und Lernanreizen und ihre Fähigkeit, den Lernprozess der Gruppe kontinuierlich zu begleiten.

Praxis- und problemorientiertes Lernen ist gefragt

Für Freiwillige ist Lernen kein Selbstzweck. Vielmehr geht es ihnen darum, sich für konkrete Aufgabenstellungen in ihrer jeweiligen Praxis zu qualifizieren. Das zu erwerbende Wissen hat damit vorrangig Handlungsbezug. Es soll nicht nur den eigenen Verständnishorizont erweitern, sondern soll Handlungsspielräume eröffnen, das eigene Handeln optimieren. Theoriebezüge sollen helfen,

Situationen besser zu verstehen, um sie in der Folge gezielt gestalten zu können. „Bürgerschaftliches Lernen“ findet also nicht nur innerhalb der Praxis des Engagements statt. In den Vorbereitungskursen zum qualifizierten Engagement soll an der Praxis und für die Praxis gelernt werden. Ausgangspunkt und motivierender Faktor ist eine von den Engagementwilligen jeweils identifizierte Bedarfslage – meist geht es um eine Verbesserung von Lebensbedingungen im Umfeld der Engagierten.

Bildungsanbieter fungieren hier als Anleiter zu alltags- und engagementbezogenem Lernen. Das Ausgehen vom „konkreten Fall“ wird zu einer „gemeinsamen Praxis“. Über die gemeinsame „Anschauung“ wird das Nachdenken über Praxis im Lichte unterschiedlicher Deutungsmuster erleichtert.

Akteure im Feld werden in die Fortbildung einbezogen

Engagementbezogenes Lernen erfordert eine enge Anbindung an die vorhandenen Infrastrukturen, in denen das Engagement platziert werden soll. Damit bürgerschaftliche Initiativen – die sich im Anschluss an die Fortbildung aus dem Teilnehmerkreis zusammenfinden – erfolgreich arbeiten können, müssen sie nicht nur den Bedarf entsprechend eruieren, sondern sie sollten auch die Akteure im Feld kennen, die sich ebenfalls ihrer Zielgruppe zuwenden. Mögliche Kooperationen können schon im Vorfeld ausgelotet werden.

Bildungsanbieter leisten hier „horizontale Netzwerkarbeit“: sie bereiten den Boden für Lern-Kooperationen, nicht zuletzt in der Absicht, dass die Zusammenarbeit in der späteren Tätigkeit der Freiwilligen dann leichter fortgesetzt werden kann.

Für die jeweiligen Engagementfelder werden eigene Rollenprofile entwickelt

Eine besonders reizvolle Aufgabe in der Fortbildung von Freiwilligen besteht in der Entwicklung von neuen Rollenprofilen für spezifische Engagementfelder (vgl. die Qualifizierung zum seniorTrainer im Rahmen des Bundesmodellprogramm

„Erfahrungswissen für Initiativen“: www.seniortrainer.de).

Innerhalb der Qualifizierung werden die Beiträge der externen Referenten von der Lerngruppe stets daraufhin untersucht, welche Relevanz sie im Hinblick auf das bürgerschaftliche Engagement haben könnten. Hier sind nicht nur die Teilnehmenden als „Entwickler“ gefragt, sondern auch die jeweils eingeladenen Dozenten, von denen erwartet wird, dass sie sich mit ihrer visionären Kompetenz einbringen. Im Laufe der Fortbildungen entsteht so ein immer komplexer werdender Entwurf des relevanten „Kompetenzprofils“, der mit jedem „Externen“ immer wieder neu kritisch diskutiert wird.

Bildungsanbieter sind hier als Helfer bei der Entwicklung der Engagementprofile aktiv. Neugier, Phantasie und die Fähigkeit, ergebnisoffene Lernprozesse anzuregen und zu begleiten sind gefragt.

Bürgerschaftliches Lernen dient persönlicher und gemeinschaftlicher Weiterentwicklung und fördert „organisatorisches Lernen“

Wer sich in bürgerschaftlichen Initiativen engagieren möchte, ist nicht nur an einer persönlichen, sondern auch an einer gemeinschaftlichen Weiterentwicklung interessiert. Als wesentliche Motivation gilt, etwas „für sich“, „mit anderen“ und „für andere“ zu tun. Bildungsanbietern ist die Förderung persönlicher Entwicklung oftmals vertraut, weniger hingegen die Stiftung von auf längere Dauer angelegten Vergemeinschaftungsprozessen.

Die Aufgabe der Entwicklungsbegleitung bezieht sich also nicht nur auf die Klärung persönlicher Motive, Ziele und biographischer Kontexte für das gewählte bürgerschaftliche Engagement (vgl. Bulz-Lutz 2001), sondern auch auf die Schaffung einer Arbeitsplattform für die im Aufbau befindliche Initiative: Klärung gemeinsamer Visionen, Präzisierung unterschiedlicher Perspektiven, Etablierung eines „reflexiven Milieus“ (vgl. Kade 2001). Eine erste Einführung in die Grundstrategien des Projektmanagements gehört deshalb ebenso zu dem Lernprogramm, das neben dem inhaltlich ausgerichteten Lernen auf einer „zweiten

Spur“ läuft, wie eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Möglichkeiten „organisationalen Lernens“ in Initiativen (vgl. Looss 1999; Schäffter 2001).

Bildungsanbieter fungieren unter diesem Aspekt als Unterstützer und Begleiter für persönliche, gemeinschaftsbildende und organisationale Lernprozesse.

Fortbildung für bürgerschaftliches Engagement ist Stärkung und Ermunterung, also „Empowerment“ – für Jung und Alt

Die gemeinsame Fortbildung von Jung und Alt im Rahmen Bürgerschaftlichen Lernens bietet viele Chancen: hier wird Ernst gemacht mit den Gemeinsamkeiten von Jung und Alt – orientiert an der Vision, Lebensmöglichkeiten zu verbessern und den Schwächeren in unserer Gesellschaft neuen Mut zu geben.

Dabei ist es für Erwachsenenbildner eine besondere Herausforderung, die Älteren in ihren Kursen für das Selbstbestimmte Lernen aufzuschließen. Hier sind zunächst Widerstände zu erwarten. Diese resultieren vor allem darin, dass hier eine ungewohnte Anforderung gestellt wird. Hinzu kommen Scheu, sich zu äußern und oftmals ein mangelndes Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit. Es braucht besondere Sensibilität, die Älteren zu ermutigen und ihre Lernerfahrungen – und ergebnisse wertzuschätzen. Erfahrungen zeigen jedoch: durch diese Art des Empowerments können gerade Ältere sehr profitieren (vgl. Bubolz-Lutz, 2000; Bubolz-Lutz/ Rüffin 2001).

Zwischen fachlichen Notwendigkeiten und freier Wahl – der Balanceakt im Lernprozess durch „partizipative Curriculumentwicklung“

Zwischen einem festen Curriculum auf der einen und einem gänzlich individuellen Lernprozess auf der anderen Seite gibt es für Fortbildungen zum bürgerschaftlichem Engagement auch einen „mittleren Weg“. Im Lernprozess soll sowohl eine gemeinsame qualitative und inhaltliche Basis als auch größtmögliche inhaltliche und thematische Gestaltungsfreiheit gleichermaßen möglich sein. Das Kernanliegen dabei ist es also, dass die Teilnehmenden selbst ihre fachlich

durchaus anspruchsvolle Fortbildung mit planen und ausgestalten.

Orientierung bieten hier die folgenden Fragen:

- Was wissen / können wir schon?
- Wie/wo können wir uns einbringen?
- Was möchten wir lernen?
- Wie wollen wir vorgehen?
- Was habe ich heute gelernt?
- Was hat das mit mir zu tun?

Gründe für diese Vorgehensweise sind:

- die Tatsache, dass Freiwillige zunehmend Mit- und Selbstbestimmung einfordern, auch schon beim Lernen
- das Wissen darum, dass Lernen stets „Anbindung“ an individuelle Voraussetzungen braucht, um wirksam und nachhaltig zu sein
- die Erfahrung, dass sich zu den Vorbereitungskursen viele Personen anmelden, die auf spezielle Erfahrungen zurückgreifen können und die insofern ihre Expertise in den Kurs einbringen können.
- Und: durch Selbstbestimmtes Lernen können sich die Freiwilligen auf die Selbstorganisation ihrer Initiative vorbereiten. Sind Freiwillige hingegen in ihrer Vorbereitungszeit nur mit Wissen „gefüttert“ worden, werden sie auch in ihrer Praxis weiter die Organisation ihrer Fortbildung und ihres Engagements von anderen (z.B. Professionellen erwarten).

Dies sind also vielfältige Gründe, die dafür sprechen, die Selbstbestimmung (und damit auch die Abstimmung untereinander) als Leitprinzip der Lernens zu wählen.

Dennoch sind auch fachliche Aspekte zu berücksichtigen. Die Freiwilligen selbst sind interessiert, hier „Qualität“ zu entwickeln: sie gleichen ihre Lernwünsche mit Experten ab – oder sie orientieren sich an Vorgaben, die sie dann aber in

ihren selbstentworfenen Lernplan einpassen.

Unterstützung bürgerschaftlichen Lernens – ein Lern- und Handlungsfeld für Erwachsenenbilder(innen)

Die Begleitung und Unterstützung bürgerschaftlicher Lernprozesse stellt eine Herausforderung an die pädagogischen Mitarbeit(innen) von Institutionen dar, das eigene Rollenprofil zu erweitern.

Erwachsenenbildner sind hier

- Organisatoren und Koordinatoren,
- Prozessbegleiter im Hinblick auf die Erschließung von Engagementpraxisen,
- Vernetzer zwischen den verschiedenen Akteuren im Engagementfeld,
- Profilentwickler und
- Förderer persönlichen, gruppenbezogenen und organisationalen Lernens.

Die Erfahrung zeigt, dass eine nach den o.g. Prinzipien ausgerichtete Fortbildung der Freiwilligen eine länger anhaltende Lern- und Engagementbereitschaft nach sich zieht. Die Erfahrung zeigt aber auch, dass ein Erwachsenenbildner sich das neue Aufgabenverständnis erarbeiten muss, und dass dieser Prozess nicht im Schnelldurchgang absolviert werden kann: hier geht es ja nicht nur um neues Wissen, sondern um eine Veränderung von Kompetenzen und Haltungen.

Wünschenswert wäre, dass die Bildungsinstitutionen, die Fortbildungen dieser Art ermöglichen wollen, ihren pädagogischen Mitarbeitern eine entsprechende Lern Gelegenheit dazu bieten (vgl. Mörchen/ Bubolz-Lutz 2006). Sie tun dies im eigenen Interesse: Lernbegleitung für freiwilliges Engagement auch von Älteren tut sich als interessantes Handlungsfeld auf und wird von vielen – Älteren wie Jüngeren – zunehmend nachgefragt. Die Fortbildungen nach dem „Selbstbestimmten Lernkonzept“ sind nur ein erster Schritt: schon zeichnet sich die Notwendigkeit ab, auch für die Etablierungsphase und die daran anschließende kon-

tinuierliche Engagementpraxis der Initiativen Lernbegleitung anzubieten.

Literatur und Quellenhinweise

Bergold, Ralph / Mörchen, Annette / Schäffter, Ortfried (Hrsg. 2002): Treffpunkt Lernen – Ansätze und Perspektiven für eine Öffnung und Weiterentwicklung von Erwachsenenbildungsinstitutionen. Band 1: Treffpunkt Lernen – ein lernendes Entwicklungsprojekt. Gesamtbericht, Dokumentation, Evaluation, Recklinghausen

Bubolz-Lutz, E. (2000): Selbstgesteuertes Lernen in der Praxis einer Bildungsarbeit mit Älteren. In: Malwitz-Schütte, M- (Hrsg.): Selbstgesteuerte Lernprozesse älterer Erwachsener, Bielefeld, S. 65 - 91

Bubolz-Lutz (2001): Motive zum sozialen Engagement – Strategien der Motivierung. In: startsocial (Hrsg.): Wettbewerbsdokumentation, Düsseldorf, 55 - 57

Bubolz-Lutz, Elisabeth / Rüffin, Heinz-Peter (2001): Ehrenamt – eine starke Sache. Selbstbestimmtes Lernen Älterer für ein selbstgewähltes ehrenamtliches Engagement: Begründungen, Erfahrungen, Anstöße, Montabaur

Bubolz-Lutz, Elisabeth: „Pflegepartner werden“ – Bildungseinrichtungen qualifizieren für bürgerschaftliches Engagement. Forum EB, 2/2003, S. 43 - 47.

Conradi, Elisabeth (2001): Take Care – Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit, Campus, Frankfurt/ New York

Kade, Sylvia (2001): Selbstorganisiertes Alter - Lernen in reflexiven Milieus, Bielefeld

Knoll, Jörg (2003): „Etwas bewegen wollen“ – Lernunterstützung für ehrenamtliche Vereinsarbeit. Eine Handreichung für Angebote und Aktivitäten, Berlin

Knopf, Detlef (2002): Rahmencurriculum für das Bundesmodellprogramm des BMFSFJ „Erfahrungswissen für Initiativen“ (Efi), www.seniortrainer.de

lernEXPERT (Hrsg. 2003): Lernfeld Bürgerengagement. Projektbericht BMBF, Bonn (unveröffentlicht)

Loos, Wolfgang (1999): Wenn Organisationen reden könnten. In: Gestalttherapie 2, 26 - 33

Mayrshofer, Daniela / Kröger Hubertus A. (1999): Prozesskompetenz in der Projektarbeit. Ein Handbuch für Projektleiter, Prozessbegleiter und Berater. Mit vielen Praxisbeispielen, Hamburg

Mörchen, A. / Bubolz-Lutz, E. (2006): „Lernprojektierung“ – Weiterentwicklung von Bürgerkompetenz in institutionell gestützten Lern-/ Lehrarrangements. In: Voesgen, H. (Hrsg.): Brückenschläge. Neue Partnerschaften zwischen institutioneller Erwachsenenbildung und bürgerschaftlichem Engagement, Bielefeld, 207 - 256

Olk, Thomas (2002): Auf dem Weg zur Bürgergesellschaft hat bürgerschaftliches Engagement einen zentralen Stellenwert. In: Im Gespräch, Informationsdienst der Stiftung „Bürger für Bürger“, Berlin, 2

Schäffter, Ortfried (2000): Organisationsberatung als Lernberatung von Organisationen. In: Nuissl, E. / Schiersmann, Ch. / Siebert, H. (Hrsg.): Report, Thema: Beratung, Bielefeld, 50 - 60

Schlegl, Paul (2002): Dienstleistungs- und Vernetzungsangebote für Gruppen – der gemeinwesenorientierte Öffnungskurs des KBW Landkreis Reutlingen: TPL Reutlingen. In: Bergold, Ralph / Mörchen, Annette / Schäffter, Ortfried (Hrsg. 2002): Treffpunkt Lernen – Ansätze und Perspektiven für eine Öffnung und Weiterentwicklung von Erwachsenenbildungsinstitutionen. Band 1: Treffpunkt Lernen – ein lernendes Entwicklungsprojekt. Gesamtbericht, Dokumentation, Evaluation, Bonn, 161 – 183

Schützendorf, Erich / Dannecker, Wolfgang (1999): Die liebe Last. Altenpflege in der Familie, Frankfurt am Main

Schulz, Manuel (1998): Strukturelle Teilnehmerorientierung. Didaktisch-methodische Konzeption für selbstorganisierte Lernprozesse in der Weiterbildung. In: GdWZ 9/ 6, 244 -247

Steiner, Irene (2001): Drei Merkmale des bürgerschaftlichen Lernens. In: Lernmaterialien für Mentorentrainer für Bürgerengagement, Stuttgart, unveröffentlichtes Manuskript

Winkel, Rolf (2000): Generationenübergreifende Projekte sind keine Eintagsfliegen. In: BAGSO (Hrsg.): „Solidarität der Generationen – Erfahrungen aus zwei Bundeswettbewerben“, Bonn, 9 - 35

Linkhinweise

www.pflegebegleiter.de

www.seniortrainer.de

Kontakt

PD Dr. phil. Elisabeth Bubolz-Lutz
Forschungsinstitut Geragogik e. V.
Projektbüro Pflegebegleiter
Bergstr. 60
41749 Viersen
pflegebegleiter@fogera.de

Balance zwischen Praxis und Theorie.

Fortbildung von Hauptamtlichen im Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein

Gerrit Heetderks, Ev. Erwachsenenbildungswerk Nordrhein

Die Beteiligung beginnt direkt nach dem Kennenlernen. Wer eine Fortbildung mitmachen will, sich selbst aber nicht mit einbringen möchte, ist am falschen Ort. In die Fortbildungen wirken immer hinein: die Person, die die Veranstaltung leitet oder moderiert, die Menschen, die gekommen sind, um Neues zu lernen, der Tagungsort mit seinem Umfeld, der für die Veranstaltung ausgesucht wurde, der Träger, der die Maßnahme in sein Programm aufgenommen hat und der entsprechende wissenschaftliche Hintergrund, auf den sich die inhaltliche und methodische Gestaltung stützt. Hinzu kommt, dass die Beteiligten ein Praxisprojekt entwickeln, umsetzen, reflektieren und evaluieren müssen.

Grundlage der Arbeit sind die Erkenntnisse aus der themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn. Sie besagen, dass beim Lernen eine Balance zwischen dem Einzelnen, der Gruppe und dem Lerngegenstand hergestellt werden muss und dass dieses Lernen in einem Umfeld von Einflüssen aus gesellschaftlichen, politischen, trägerspezifischen Interessen geschieht. So werden die Menschen zu Subjekten und nicht zu Objekten des Lernens.

Eine weitere theoretisch-praktische Orientierung findet sich in dem Konzept, das Paulo Freire unter dem Titel „Pädagogik der Unterdrückten-Bildung als Praxis der Freiheit“ 1970 veröffentlicht hat. Der Theologe Ernst Lange hat dieses Konzept aufgegriffen und daraus die Konsequenzen für die kirchliche Erwachsenenbildung dargelegt.

Das Wesentliche bei den Fortbildungen ist die Kommunikation mit den anderen und mit sich selbst und das „tiefe Vertrauen in die Menschen und ihre schöpferische Kraft.“ (Freire, 1973, S. 60). Angeregt dazu hat auch die Auseinander-

setzung mit den pädagogischen Grundsätzen von Maria Montessori.

Die Fortbildungen weisen in der Regel vier Elemente auf:

- Seminartage
- Praxis- oder Lerngruppen,
- die Entwicklung und Durchführung eines Praxisprojektes und
- die Dokumentation und Evaluation dieses Praxisprojektes.

Der Anfang

Die Beteiligten werden durch kreative Methoden angeregt, nach und nach ein Bild von ihren Arbeitssituationen und ihren Rollen im Alltag zu entwerfen, dieses gemeinsam mit den anderen aus der Gruppe und den Referentinnen und Referenten zu reflektieren und kreativ zu verändern.

Eine wichtige Rolle spielt dabei die Bildung von Regional- bzw. Praxisgruppen. Regional- bzw. Praxisgruppen sind feste Lerngruppen, die sich während der gesamten Fortbildung in nahezu unveränderter Zusammensetzung regelmäßig unter Anleitung treffen und Themen der konkreten Praxis vor Ort in den Einrichtungen bearbeiten.

Von Anfang an wird Wert darauf gelegt, den Teilnehmenden deutlich zu machen, dass sie in einem Netzwerk von Beziehungen tätig sind, das ihnen bei Veränderungsprozessen hilfreich sein kann, sie jedoch auch behindern kann.

Deshalb geht es im ersten Schritt darum, die Frage zu beantworten: Welche Netze stehen mir zur Verfügung - beruflich und privat? Welche Defizite zeichnen sich ab? Wo gibt es „Löcher“ in den Netzwerken? Wo bin ich in beruflichen und privaten Netzen „verstrickt“? Was muss verändert werden? Dabei machen viele Teilnehmende eine für sie wichtige Erkenntnis, nämlich: Die beiden Bereiche ihres Lebens lassen sich nicht einfach voneinander trennen. Das Berufliche und das Private gehören immer zusammen. Beide Teile profitieren voneinander, in positiver und in negativer Hinsicht.

Ein nächster Lernschritt führt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihre

Stadt, ihren Stadtteil, ihre Einrichtung, in den Berufsalltag. Mit Hilfe von Fragestellungen, die in der Gemeinwesenarbeit entwickelt wurden, wird das Gemeinwesen, der Stadtteil, das Quartier analysiert: Wie leben die Menschen hier? Welche Menschen leben hier? Welchen Bildungsgrad haben sie? Wo arbeiten sie? Welche demografischen Besonderheiten oder Auffälligkeiten gibt es hier? Wo treffen sich die Menschen? Wie sieht die Infrastruktur aus? Welchen Auftrag hat unsere Einrichtung an diesem Ort? Welche Potenziale stehen der Einrichtung hier zur Verfügung? Welche Schätze, welche Potentiale lassen sich in diesem Ort heben?

Immer wieder löst dieser Prozess großes Erstaunen aus. Die Teilnehmenden stellen fest, dass sie ihre Stadt, ihren Stadtteil bisher gar nicht richtig gekannt haben, dass sie viele Einrichtungen nicht bewusst wahrgenommen haben, mit den Mitarbeitenden bisher keinen Kontakt hatten und vieles erst durch die systematische Erforschung entdecken. Gleichzeitig treten die Teilnehmenden auch zur Erforschung ihrer eigenen Potenziale an: Welche Fähigkeiten, welche Fertigkeiten habe ich selbst? Welche Potenziale habe ich bisher nicht genutzt? Wo habe ich meine unerfüllten Wünsche vergraben? Wie könnte ich diese in meiner jetzigen Situation nutzen?

Mit Hilfe der Lerngruppe wird die Analyse auf ihre Stimmigkeit hin überprüft; dann erst wird ein Praxisprojekt entwickelt. Für dieses Praxisprojekt holen sich die Teilnehmenden einen Auftrag bei ihrem jeweiligen Träger ab. Wenn nötig, werden Forderungen an die Verantwortlichen der Träger und der Kommune formuliert und in geeigneter Weise vorgetragen. Das Praxisprojekt kann so von den Teilnehmenden umgesetzt werden.

An der Praxis lässt sich also immer wieder unmittelbar ablesen, wie „erfolg – reich“ die Fortbildung ist. Die begleitenden Dozentinnen und Dozenten verstehen sich in diesem Konzept selbst als Lernende. Ihre Aufgabe ist es vor allem, den Teilnehmenden zu einem aufmerksamen Umgang mit ihrem Arbeitsfeld zu verhelfen, ihre Selbstwahrnehmung zu stärken und diese einer ehrlichen Fremdwahrnehmung durch die Lern-

gruppe gegenüber zu stellen. Sie sind Prozessbegleiter und keine „Besserwisser“.

Die Seminare

Die Seminare sind die Elemente der Fortbildung, die Teilnehmenden neue Impulse aus Theorie und Praxis geben und dazu anregen, sich selbst in einer größeren (ihnen meistens unbekannten) Gruppe wahrzunehmen. Hilfreich ist dabei die gemeinsame Unterbringung in einer Tagungsstätte.

Sie erlaubt es den Lernenden, für eine begrenzte Zeit ganz aus dem Alltag von Arbeit und Familie auszusteigen und sich ganz den aufkommenden Fragestellungen zu widmen. Erst durch diesen Abstand löst sich für viele die Befangenheit und sie werden offen für Neues. Hier begegnen sich Mitarbeitende unterschiedlicher Träger, unterschiedlichen Alters und mit Lebens- und Berufserfahrungen. Sie sind in der Fortbildung nicht auf die Rolle festgelegt, die sie in ihrem beruflichen Alltag spielen bzw. spielen müssen.

Sie können sich deshalb auch von einer (ihrer!) ganz anderen Seite zeigen. In den Pausen und im Freizeitbereich werden erfahrungsgemäß viele Informationen ausgetauscht, Verabredungen über den Austausch von Arbeitsmaterialien getroffen und Probleme aus dem Berufsalltag angesprochen. Leider müssen wir zunehmend auf die gemeinsame Unterbringung während der Fortbildung verzichten, weil dieser Teil vielen Trägern zu „teuer“ ist. Es wäre lohnend, einmal der Frage nachzugehen, welchen Gewinn, welchen Nutzen die Träger hätten, wenn sie hier nicht sparen sondern investieren würden.

Die Praxisgruppen

Die Praxisgruppen sind ein weiteres Kernstück der Fortbildungen. In den Praxisgruppen lernen die Teilnehmenden zunächst einmal das Methodensetting der kollegialen Beratung kennen. Nachdem ein Gruppenmitglied ein Praxisproblem vorgetragen hat, können die anderen Teilnehmenden nach bestimmten Spielregeln frei ihre Vermutungen und Lösungsideen für das vorgetragene Prob-

lem äußern. Dabei sind sie immer nur Ideengeber. Subjekt bleibt der oder die Vortragende.

Das erste Mal moderiert der Begleiter/die Begleiterin den Prozess, danach „üben“ die Teilnehmenden. Die Praxistreffen finden immer in einer der Einrichtungen der Teilnehmenden statt. Der Gastgeber und die Gastgeberin stellen bei einem Gang durch die Stadt/den Stadtteil oder das Quartier die Umgebung der Einrichtung und schließlich auch die Einrichtung selbst vor.

So können sich die anderen Gruppenmitglieder selbst ein Bild vom Stadtteil machen und durch gezielte Fragen den Gastgeber/die Gastgeberin um Informationen bitten. Auch dieser Prozess schärft den Blick aller Beteiligten (der Besuchten und der Besuchenden).

Die Entwicklung und Durchführung eines Praxisprojektes

Die Fortbildung mit ihren unterschiedlichen Elementen soll die Teilnehmenden befähigen, systematisch Veränderungsprozesse in ihren Einrichtungen anzustoßen und zu begleiten. Das selbstgewählte Praxisprojekt dient dabei als Probe. Unter fachlicher Anleitung und kollegialer Beratung werden die Teilnehmenden bei ihrem Versuch begleitet, in ihrer Einrichtung notwendige Interventionen durchzuführen. Bewusst wird darauf geachtet, dass das Projekt begrenzt ist, damit sich die Teilnehmenden nicht überfordern.

Wichtig sind Erfolgserlebnisse, damit der Mut zu Veränderungen wächst. Die Seminarleiter und Seminarleiterinnen achten aber auch darauf, dass sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht unterfordern. Denn, auch das zeigt sich in fast allen Teams: Manche Menschen brauchen größere Herausforderungen, damit sie ihre persönlichen Potentiale voll entfalten können.

Dokumentation und Evaluation des Praxisprojektes

Manche Teilnehmende möchten sich den Aufwand einer schriftlichen Arbeit ersparen: „Wozu soll ich mir dieses noch

antun? Ich habe meine Abschlussarbeit nach dem Studium doch schon abgegeben.“ Dennoch beharren die Anbieter auf diesem Element der Fortbildung. In Alltagswirklichkeit nehmen sich die Teilnehmenden selten Zeit für die systematische Dokumentation und Reflexion eines Projektes.

Vieles wird nach der Einführung/Durchführung „abgehakt“. Die systematische Dokumentation und Reflexion machen den Teilnehmenden den gesamten Prozess mit all seinen Wirkelementen noch einmal bewusst: Wie viel Zeit brauchte das Projekt? Wer und/oder was hat zum Gelingen des Projektes beigetragen? Wessen Leistungen müssen in diesem Zusammenhang besonders gewürdigt werden? Wo gab es Unsicherheiten? Was würde ich nicht noch einmal so machen? Welche Erfahrungen haben sich bewährt?

Zu jeder Dokumentation gibt es eine schriftliche Rückmeldung der Kursleitung. Hier wird der eigenen Wahrnehmung der eigenen Leistung eine ausführliche Fremdeinschätzung gegenüber gestellt. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer legen den Trägern ihrer Einrichtungen die Dokumentation vor und machen auf diese Weise deutlich, wie wichtig Fortbildungen für die Weiterentwicklung der Institution und die Personalentwicklung sind.

Das Wesentliche an dieser Art der Fortbildung ist die strenge Orientierung an einem Praxisfeld und die kontinuierliche Begleitung durch eine Praxisgruppe. Optimiert werden könnte die Arbeit der Praxisgruppen durch internetgestützte Lernplattformen, die die Zeit zwischen Lerngruppensitzungen und erforderlicher Praxisberatung verkürzen könnte. Aufgaben könnten dadurch schneller angegangen und reflektiert werden.

Beispiele für Fortbildungsprogramme

- INTER-NETZ: Ein Fortbildungsprogramm für soziale Netzwerkarbeit mit älter werdenden Menschen.
- „Aufwind“: Begegnungs und Servicezentren für ältere Menschen in Entwicklung

Literaturhinweise

Anderlik, Lore (1996): Ein Weg für alle! Montessori-Therapie und Heilpädagogik in der Praxis.

Cohn, Ruth C. und Terfurth, Christina (1997): Lebendiges Lehren und Lernen macht Schule. Stuttgart. 3. Aufl. 1997

Cohn, Ruth C. (1993): Es geht ums Annehmen. Die Begründerin der TZI zur Persönlichkeitsentfaltung. Freiburg 1993

Cohn, Ruth C. (2000): Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. 14. Aufl., Stuttgart

Freire, Paulo (1973), Pädagogik der Unterdrückten, Reinbeck bei Hamburg, Oktober 1973

Lange, Ernst (1980), Sprachschule für die Freiheit, hrsg. von Rüdiger Schloz, 1980

Mattern, Bianca (2000): Montessori für Senioren.

Kontakt

Gerrit Heetderks
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein
Graf-Recke-Str. 209
40237 Düsseldorf
0211/ 36.10.221
info@eeb-nordrhein.de
www.eeb-nordrhein.de

Motivierende Methoden im E-Learning

Stefan Zollondz, computer entdecken, Bielefeld

Nach nahezu unzähligen Möglichkeiten der Gestaltung von Fort- und Weiterbildung, die sich im Laufe der vergangenen Jahrzehnte entwickelt und vermehrt auf den Einsatz von Medien gesetzt haben, ist die Entwicklung jetzt beim so genannten Computer Based Training (CBT) angekommen.

Der Ansporn für die kontinuierliche Weiterentwicklung liegt in der Suche nach der perfekten technologischen Lösung zum effektiven und effizienten Lernen.

Und auf diesem Weg befinden wir uns heute am Punkt des computerunterstützten, internetbasierten Lernens. Oft passiert es bei der Einführung neuer Techniken, dass auf bewährte und erprobte Methoden zugunsten des Neuen verzichtet wird. So entstehen „One-Size-fits-all“-Angebote, die meiner Ansicht nach nicht funktionieren können.

Wenn also heute in punkto Weiterbildung die internetgestützte Kursform angeboten wird, stellt sich die Frage: Warum online Lernen, wenn es doch eine Vielzahl an erprobten und gut funktionierenden Präsenz-Lernformen gibt?

Meine Antwort darauf lautet: Das Online-Lernen unterstützt die vorhandenen Methoden und bietet die Möglichkeit flexibel zu unterschiedlichen Zeiten und an unterschiedlichen Orten weit voneinander entfernt lernen und sich austauschen zu können.

Dabei steht für mich der Mix der Methoden im Mittelpunkt. Lernen ist eine umfassende vielschichtige menschliche Tätigkeit, die nicht mittels eines einzigen Mediums – in diesem Fall des Computers – gesteuert werden kann. Ausschlaggebend für den Einsatz einer Methode ist demnach, wie sie das Lernen beschleunigt und bereichert, z.B. durch einfaches Aufnehmen der Inhalte, Transfer und Nachhaltigkeit.

Einen Computer mit der entsprechenden Ausstattung für Ton, Bild und Film in diesem Zusammenhang als multimediales

Gerät zu bezeichnen halte ich für falsch. Vielmehr stellt er eine Methode zur Verfügung, ist also ein Medium, egal wie viele Extras er bietet.

Wahres Multimedia beinhaltet einen breit gefächerten Mix angefangen von ganz einfachen Medien wie Papier, Schere und Buntstifte über Gespräche, Spiele und Schaubilder bis hin zu komplexen Medien wie Film, PC und Internet.

Dieses breite Spektrum der Medien muss auch im Online-Lernen berücksichtigt und die Teilnehmer gezielt darauf hingewiesen werden. Ansonsten passiert das, was auf einem der letzten Online-Seminare in der Feedbackrunde angemerkt wurde: „Wir hätten uns ja gerne zwischendurch mal gesehen oder telefoniert, aber wir durften ja nur chatten.“

Natürlich war es keinesfalls verboten, sich zu treffen oder zu telefonieren, aber die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren ganz im Rahmen der internetgestützten Methode gefangen und die Kursleitenden haben schlichtweg vergessen den Rahmen in dieser Hinsicht zu erweitern.

Wie kann das gelingen?

Der erste wichtige Ansatz für mich besteht aus jeweils einem Präsenztage zu Beginn und zum Ende des Kurses.

Gerade der Tag am Anfang ist wichtig, um ein gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen und auch die Methoden des Kurses vorzustellen und erproben zu können. Die an diesem Tag entstehende Gruppendynamik trägt im Idealfall während des gesamten Kurses und motiviert Teilnehmer und Trainer.

Der Präsenztage am Ende des Kurses bietet wiederum aus gruppendynamischer Sicht einen klar definierten Endpunkt für das Seminar. Die Teilnehmer können sich noch einmal persönlich austauschen, Feedback geben und ggf. weitere Vereinbarungen für die Zeit nach dem Kurs treffen. Dabei wird auch klar, dass die Rolle der Kursleiter mit diesem Tag beendet ist und mögliche weitere Aktivitäten in Eigenregie unternommen werden.

Für die Zeit der Online-Phase zwischen den Präsenztagen ist für mich ein viel-

schichtiges Ansprechen der Teilnehmenden entscheidend.

Dazu spreche ich aus dem Hintergrund des Neurolinguistischen Programmierens (NLP) und des Accelerated Learnings (AL) nach Möglichkeit alle Sinne gezielt an.

Visuell

Unser Gehirn verarbeitet in erster Linie Bilder und ist darauf besser spezialisiert, als auf die Verarbeitung von Worten. Deshalb ist es hilfreich während des Lernprozesses von den wortlastigen Bildschirmseiten immer mal wieder auf innere und äußere Bilder zurückzugreifen.

Lernideen für den visuellen Kanal:

- Bildersprache (auch in Texten) verwenden, um den Kanal zu aktivieren
- Grafiken, Bilder und Diagramme verwenden
- Präsentation des Lernstoffes in Form von Geschichten und Metaphern, die den Teilnehmern den Raum gibt, das Gehörte / Gelesene mit eigenen Bildern zu füllen
- Kurze Videoclips / Videopodcasts
- Echt-Welt-Beobachtungen: Die Teilnehmer verlassen den Computer und beobachten ihre Umwelt unter dem Aspekt einer konkreten Fragestellung. Im Anschluss daran wird die Beobachtung am PC festgehalten
- Symbole und Piktogramme im Online-Kursraum erleichtern die Orientierung
- Für geeignete Lerninhalte können dreidimensionale Modelle gebaut werden

Auditiv

Gerade alleine vor dem Computer sitzen wir eher stumm und nehmen die Inhalte lesend auf. Die Aktivierung des Hörens und Sprechens öffnet hier einen neuen Kanal, der Informationen noch einmal ganz anders aufnehmen und verarbeiten kann. Podcasts und Telefonkonferenzen

oder Skype-Gespräche können hier u.a. zum Einsatz kommen.

Lernideen für den auditiven Kanal:

- Die Einführung in das Seminarthema kann als Podcast oder Audiodatei erfolgen
- Im Lerndialog tauschen zwei oder mehr Teilnehmer sich regelmäßig über Telefon über die Lerninhalte aus.
- Lautes Lesen der Kursunterlagen fügt der visuellen eine auditive Komponente hinzu und ermöglicht das Lernen auf mehreren Kanälen gleichzeitig.
- Austausch mit Personen vor Ort fördert den Transfer der Inhalte.
- Lautes Denken oder Unterhaltung mit dem PC

Kinästhetisch

Der Computer wird weithin als gefühlsarm bezeichnet. In der Natur des Menschen spielt aber das Fühlen und das „Begreifen“ eine zentrale Rolle im Lernprozess.

Hier helfen Aufgaben, die online gestellt, aber dann ohne den Computer ausgeführt werden, ein Lernen auf diesem Kanal zu ermöglichen.

Lernideen für den kinästhetischen Kanal:

- Aufgaben, die den sozialen Kontakt zu anderen Teilnehmern oder Menschen im persönlichen Umfeld erfordern
- Sich körperlich mit dem Thema auseinandersetzen, z.B. Interpretation des Themas mithilfe des Körpers
- Persönliche Ressourcen aktivieren, z.B. wo berührt mich das Thema?
- „Learning by Doing“

Intellektuell

Hier geht es darum, sich Wege zum Wissen zu erschließen, nach dem Motto: „Man muss nicht alles wissen, aber man muss wissen, wo es steht.“

Anwendbarer Nutzen des Gelernten soll hier entstehen, indem gezeigt wird, wie Informationen gefunden werden, Aufgaben gelöst und Konzepte und Modelle erstellt und reflektiert werden.

Lernideen für den intellektuellen Kanal:

- Suchstrategien aufzeigen
- Aufgaben und Probleme formulieren anstatt Antworten zu geben, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich mit der Aufgabe zu identifizieren und eigene Lösungswege zu finden
- Vielfältige Elemente eines Themas zu einem Konzept oder einem Mind-Map zusammenstellen, um das Thema umfassend aus verschiedenen Richtungen zu beleuchten.
- Wenn möglich ein be-greifbares Modell erstellen
- Phantasiereise
- Reflexion in Form von Worten oder Bildern

Somatisch

Bedeutet im Lernprozess körperlich aktiv zu werden, vom Stuhl aufzustehen und vom Computer wegzugehen. Bewegung des Körpers führt auch zu Bewegung des Geistes, neue Ideen und Sichtweisen entstehen und können bei der Rückkehr an den Computer integriert werden.

Lernideen für den somatischen Kanal:

- Aufgaben stellen, die ohne den PC erledigt werden können
- Moderationskarten mit Fragen zum Ausdrucken oder während der Präsenzveranstaltung verteilen
- Schnitzeljagd in Bezug auf das Thema
- Muntermacher / Entspannungsübungen in das Programm einbauen
- Interviews mit anderen Teilnehmern oder Personen im Umkreis führen
- Persönliche Beobachtung abseits des Computers und anschließend in Worten oder Bildern am PC oder mit anderen Medien festhalten

Ein weiterer oft geäußelter Kritikpunkt am internetgestützten Lernen ist die Isolation der Teilnehmer.

Auch an dieser Stelle plädiere ich für die bekannten und bewährten Methoden auf dem Markt. Grundsteine für soziale Beziehungen während der Online-Phase werden in der Präsenzveranstaltung zu Beginn gelegt. Von da an ist es Aufgabe der Kursleiter, eine Atmosphäre im Online-Kursraum zu schaffen, in der sich die Teilnehmer wohl fühlen und die zur Bildung von Gemeinschaft beiträgt.

Folgende Methoden können hier zum Einsatz kommen:

- Die „30-zu-70-Regel“. Die Kursleiter sollten 30 Prozent oder weniger der Kurszeit durch Beiträge besetzen. Also keine langen Monologe oder Vorträge, sondern den Teilnehmern 70 Prozent der Zeit für Übungen und Austausch zur Verfügung stellen.
- Auch während der Online-Phase sollten alle bewährten Methoden aus Präsenzseminaren genutzt werden, um ein Lernen mit allen Sinnen anzuregen.
- Arbeit in Kleingruppen, z.B. in Erfolgsteams stärkt die Beziehungen der Teilnehmer untereinander. Hier ist auch ein enger persönlicher Austausch bei einem Treffen, telefonisch oder per Mail denkbar.
- Aufgaben, die das unmittelbare Umfeld der Teilnehmer mit einbeziehen schaffen mehr Akzeptanz, wenn die Teilnehmer für Außenstehende oft scheinbar „nur im Internet surfen“. Ein Transfer in die Situation vor Ort erfolgt so ebenfalls nahtlos.

Ausgehend von den oben genannten Ansätzen wird eine abwechslungsreiche Lernatmosphäre geschaffen, die Angebote für die unterschiedlichsten Lernstrategien und -bedürfnisse bereitstellt.

Die Teilnehmer können nach ihren Vorlieben die Themen bearbeiten und durch die Vielfalt entstehen auch entsprechend vielfältige Ergebnisse.

Die Kursleiter sind so für den Prozess des Lernens verantwortlich, nicht für den In-

halt und können sich darauf konzentrieren, die Atmosphäre und Gruppendynamik positiv zu lenken und an gegebenen Stellen einzelne Teilnehmer zu unterstützen.

Für die Teilnehmenden bedeutet dies einerseits eine große Freiheit in Bezug auf das selbstbestimmte Lernen, auf der anderen Seite aber auch die nicht immer ganz einfache Aufgabe der Selbstorganisation.

Die vorliegenden Erfahrungen aus der Arbeit mit diesen Methoden zeigen, dass auch internetbasierte Seminare die gleiche Lebendigkeit, Dynamik und Nachhaltigkeit erzielen können, wie ein ähnlich angelegtes Präsenzseminar.

Kontakt

Stefan Zollondz
computer entdecken
Heisenbergweg 2
33613 Bielefeld
0521/ 56.01.298
info@computer-entdecken.de
www.computer-entdecken.de

Hintergrund und Diskussion

Fortbildung der Weiterbildner. Qualitätsentwicklung, Bildungsziele und Good Practice in der Altersbildung

Franz Kolland

„Qualität in der Altersbildung - Geragogik zwischen Bildungsorientierung und sozialer Integration“ lautet der Titel einer längeren Abhandlung über Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit mit älteren Erwachsenen (Kolland, 2007, s.u.). Zentrale Thesen zu dem Thema sind hier zusammengefasst.

Qualitätsentwicklung wird in allen Bereichen der Altenhilfe/-arbeit gefordert. Kostenträger, Zuschussgeber und Kooperationspartner machen die Finanzierung häufig von vorhandenen Konzepten, Leistungsbeschreibungen und Maßnahmen der Qualitätssicherung abhängig.

Durch Maßnahmen zur Qualitätssicherung von Seiten des Staates, z.B. bei öffentlich geförderter Weiterbildung oder Angeboten der mobilen Altenarbeit, oder durch die gezielte (private) Nachfrage von individuellen Konsumentinnen und Konsumenten nach diesen Leistungen, geraten Anbieter zunehmend unter Druck, ihr Angebot nach Qualitäts Gesichtspunkten auszurichten und transparent zu gestalten.

In der Erwachsenenbildung ist die Qualitätsentwicklung erst seit den 1990er Jahren zu einem zentralen Thema geworden (Ehse/Zech 2002). So legt die Kommission der Europäischen Gemeinschaften in ihrem Grundlagenpapier „Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen“ Kriterien für die Qualitätssicherung in der Bildung fest (2005, 33).

Die Kommission nennt als Kriterien: klare und messbare Ziele und Standards; Leitlinien für die Umsetzung unter Beteiligung der Akteure; geeignete Ressourcen; konsistente Evaluierungsmethoden, die Selbstbewertung und externe Prüfung verbinden; Feedbackmechanismen und Verfahren zur Verbesserung und leicht zugängliche Evaluierungsergebnisse.

Bildungsziele und Qualitätsentwicklung

Wesentlich für die Qualitätsdiskussion ist nicht nur die Durchführung und Bewertung des Ergebnisses von Bildungsprozessen, sondern vor allem die Frage nach den Bildungszielen. Es geht dabei um Fragen der Normativität. Qualität bezieht sich dementsprechend darauf, inwieweit eine Leistung (z.B. Bildungsangebot) der Idealvorstellung dieser Leistung entspricht (Pelikan/Dietscher/Novak-Zezula 1988).

Effizienz und Effektivität beziehen sich auf einen Verfahrensbegriff von Qualität. Der Aspekt der Normativität ist weiter gefasst. Hier stellt sich wesentlich die Frage: Was ist wünschenswert in der Altersbildung? Welche Ziele verfolgen Institutionen und Mitarbeitende bei der Herstellung ihres „Produkts“?

Die formulierten Erwartungen aus der Alternswissenschaft reichen von der Verpflichtung der Älteren, ihre Kompetenzen einzusetzen (Tews 1994, 159) bis zur Aufforderung bzw. Pflicht lebenslang zu lernen (Kruse & Schmitt 2005, 12). Mit der Aufforderung zum Lebenslangen Lernen ist im engeren Sinn die Aufforderung zur Aneignung von neuen Techniken und Fertigkeiten zur praktischen Alltagsbewältigung verbunden (Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland 2005).

Damit werden Lernen und Handeln aufeinander bezogen und Bildungsaktivitäten wie „Vorbereitung auf den Ruhestand“ oder „Älterwerden kein Problem“ konzeptuell untermauert. Über einen solchen Ansatz wird einerseits auf die Rolle der Altersbildung als antizipatorischer Sozialisation hingewiesen. Stehen aktuelle Probleme und Belastungen älterer Menschen bei der Zielstellung von Lernangeboten im Vordergrund (z.B. Tod des Partners/der Partnerin), dann handelt es sich andererseits um kompensatorisches Lernen bzw. Bildung als Kompetenzerhalt.

Bildung hat in beiden Fällen die Aufgabe der „Lebenshilfe“ und ist begründet in der Annahme, dass gesellschaftliche Veränderungen im Zusammenhang mit Altersveränderungen erhöhte Anpass-

sungsleistungen in der Lebensführung und Lebensbewältigung verlangen.

Neben der Selbständigkeit im Alter gilt die Selbstbestimmung als wesentlich für das späte Leben (vgl. Ganner 2006). Diese Autonomie auch in der Pflegebedürftigkeit geht über die Selbständigkeit hinaus und fundiert gleichzeitig erstere. Neben der Erfüllung von „coping needs“ hat McClusky auf die Erfüllung von „expressive needs“ in der Bildungsarbeit hingewiesen (vgl. dazu Bubolz-Lutz 1984: 72). Wird Altersbildung ausschließlich primär als Hilfe zur Lebensbewältigung gesehen, dann wird die Komplexität der Bildungsmöglichkeiten unterschätzt.

In der Fähigkeit zur Selbstbestimmung liegt ein entscheidender Faktor für eine befriedigende Lebensführung im Alter. Paradox ist, dass die Selbstbestimmung nur auf Wegstrecken von Unsicherheit erworben werden kann. Es geht nicht nur um den Erhalt der Kompetenz zur Erfüllung der alltäglichen Anforderungen, sondern es geht um die auf das Ich angewandte, als individuell fokussierte Kompetenz, die Selbstbestimmung im Alter.

Ein hoher Score im Index der „Activities of Daily Living“ ist eine Bedingung aber nicht das Ziel. Nicht Selbständigkeit erst Selbstbestimmung, so die These, ermöglicht eine hohe subjektive Lebensqualität (Kolland/ Rosenmayr 2006). Lebensentwicklung als der dem Altern gegenläufige Prozess, dürfte nicht mehr als gehobene Form der „Restverwertung“ unter optimierenden Bedingungen aufgefasst werden. Selbststeuerung wird zu einer Fähigkeit, die für die Lebenszufriedenheit im Alter zentrale Bedeutung gewinnt.

Qualität in der Altersbildung wird nicht mehr (nur) von den Lernprozessen her bestimmt, sondern vom Ergebnis her entwickelt (vgl. Köster/ Schramek/ Dorn 2006). Das Ergebnis ist neben dem Lernprozess deshalb von Interesse, weil es für Weiterbildungsveranstaltungen notwendig ist zu wissen, was „gelungenes Lernen“ ist. Unter gelungenem Lernen könnte eine bessere Verfügung des Subjekts über die Bedingungen seines Lebens verstanden werden, d.h. eine Erweiterung seiner Handlungsfähigkeit (Holzkamp 1993). Das Lernen bezieht sich demnach als Bezugshandlung auf

die alltägliche Bewältigungsaktivität des Individuums, welche durch Erweiterung von Wissen und Können verbessert werden soll. Es braucht jedenfalls eine ausgewiesene Vorstellung darüber, was gelungenes Lernen im Alter ist, dann können davon ausgehend jene Prozesse, Verfahren und Verhaltensweisen untersucht werden, die nötig sind, um dieses „gelungene Lernen“ zu unterstützen.

Qualität kann in Bezug auf das Ergebnis von Lernprozessen auch daran bemessen werden, inwiefern Altersbildung zu einer „transformativen Praxis“ (vgl. Formosa 2000) beiträgt. Die Qualität der Weiterbildungsangebote muss sich an konkreter Wirksamkeit in der Alltagspraxis messen lassen. Ist die Leistung hilfreich, unterstützend, problemlösend, entwicklungsfördernd? Damit entsteht auch gleichzeitig ein Anspruch, die Bildungsqualität nicht nur dahingehend zu bestimmen, inwieweit sie zur Selbstbestimmung und Autonomie des älteren Menschen beiträgt, sondern auch soziale Inklusion/Teilhabe gewährleistet.

Qualität und Organisation

Neben der Prozess- und Durchführungsebene ist die Strukturqualität ein weiteres Element in der Qualitätsdiskussion. Diese bezieht sich u.a. auf die Organisationsebene, die Kultur der Organisationen, ihre Abläufe. In der Vergangenheit richtete sich die Aufmerksamkeit in der Altersbildung auf Angebotsformen, Themen und Programme. Nunmehr steht auch die Organisation selbst im Mittelpunkt der Diskussion. Lernende Individuen benötigen entwicklungsfähige und lernende Organisationen.

Ein Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung von Bildungsangeboten besteht in der Beobachtung der Teilnehmerbedürfnisse. Es wäre also folgerichtig, wenn Organisationen sich aus der Perspektive der Lernenden beschreiben. Wünschenswert erscheint in diesem Zusammenhang auch, dass ältere Menschen aus einer ganzen Palette von Bildungsmöglichkeiten wählen können und die Institutionen einladender und leichter zu erreichen sind.

Als günstig für die Weiterentwicklung von Organisationen wird ihre Kooperation mit

anderen Einrichtungen angesehen, wobei dies im Feld der Altenbildung nicht nur Bildungseinrichtungen sein können, sondern auch Einrichtungen der Altenhilfe, Interessenvertretungen und Gemeindeeinrichtungen.

Ein weiterer Eckpfeiler der Qualitätsentwicklung auf der Organisationsebene betrifft die Professionalisierung der in der Weiterbildung Tätigen. Unter Professionalisierung ist dabei nicht nur die fachliche Fort- und Weiterbildung gemeint, sondern vor allem auch Fortbildung in Methoden lebenslangen Lernens, welche zu einem nachhaltigen Transfer von Lernergebnissen in den Lebensalltag älterer Menschen führen. Es braucht Fortbildungsangebote sowohl deshalb, weil die Lebensphase Alter vielfältiger wird als auch höhere Ansprüche in Richtung Angebotsevaluierung gegeben sind. Darüber hinaus verweisen Angebote der Fortbildung auch auf eine Wertschätzung dieses Bildungsangebots. Professionalisierung in der Altersbildung ist darüber hinaus deshalb notwendig, weil die Arbeit mit älteren Menschen nach wie vor mit einem negativen Image belastet ist.

Good Practice in der Altersbildung

Für die Beschreibung und Analyse von angemessenen Praxisformen (Good Practice) könnten folgende Aspekte berücksichtigt worden, wobei auf die grundlegende Arbeit von Withnall/ Percy (1994) Bezug genommen wird:

1. Vorstellungen über gelungenes Lernen (Relevanz): Eine solche Vorstellung ist dann gegeben, wenn auf den Gegenstand und den Adressaten (ältere Menschen) ausgerichtete (didaktische) Konzepte gegeben sind, die eine Multiperspektivität aufweisen, reflexiv angelegt sind und einen Bezug zur Lebenswelt älterer Menschen herstellen.
2. Intergenerationelle Angebote: Gemeint sind damit altersübergreifende Projekte, in denen die Mischung der Altersgruppen inhaltlich und didaktisch aufgegriffen wird.
3. Gender-Aspekte: Berücksichtigen Organisationen, die Bildungsangebote für ältere Menschen ausrichten

Gender-Aspekte, wobei es im hohen Alter auch darum ginge, Männer für Lernprozesse anzusprechen. Zu berücksichtigen wären in den Lehrplänen, Unterrichtsmitteln und Methoden die unterschiedlichen Rollen, Erfahrungen, Interessen und Barrieren von Frauen und Männern.

4. Berücksichtigung bildungsferner Schichten: Welche Maßnahmen werden gesetzt, um bildungsferne Schichten zu erreichen? Wie sieht die Kostenstruktur der Angebote aus, die Beteiligungsvoraussetzungen und die Zielgruppenorientierung?
5. Partizipation bei der Gestaltung: Als günstig gilt die Beteiligung älterer Menschen an der Programm- bzw. Projektgestaltung i. S. eines bottom-up, worunter zu verstehen ist, dass Entscheidungsprozesse nicht von „oben“ ausgehen, sondern von allen Beteiligten getragen werden.
6. Öffentlichkeit und Verbreitungsgrad des Angebots: Wird das Erlernte öffentlich gezeigt? Ergebnisse von Lernprozessen sollten öffentlich gemacht werden, weil ältere Menschen in ihren Bildungsanstrengungen auch Anerkennung und sozialen Status suchen. Die gewonnenen Erfahrungen, das neue Wissen sollten dokumentiert und weitergegeben worden sein.
7. Selbst- und fremddefinierte Qualitätsanforderungen: Darunter ist vor allem das Vorhandensein von Evaluierungsmaßnahmen zu verstehen.
8. Forschung und Entwicklung: In welcher Weise werden Materialien, Inhalte und Programme weiterentwickelt, womit der Charakter einer lernenden Organisation unterstützt würde.
9. Nachhaltigkeit: Interessant sind Projekte, die langfristig angelegt und übertragbar sind und gleichzeitig eine Stärkung der Selbstlernfähigkeit ermöglichen und das eigenständige Weiterlernen.
10. Bildung als Querschnittskonzept/Netzwerkstruktur: Findet Bildung in „fremden“ Arbeitsfeldern,

wie z.B. in der Altenhilfe, in der Altenbetreuung statt? Kommt es zu einer Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Anbietern?

Fortbildung der WeiterbildnerInnen

Professionelle Schulung hebt die Berufsmotivation und mindert die Notwendigkeit interner Kontrolle. Das Individuum internalisiert einen Großteil der für die Organisation geltenden Normen während Aus- und Weiterbildung. Aus- und Weiterbildung ermöglichen die selbständige Anwendung von Verfahrensregeln, d.h. es braucht weniger Anweisungen „von oben“.

Wenn von zunehmender Professionalisierung in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen die Rede ist bzw. mehr Professionalisierung gefordert wird, ist sehr oft unklar, welche Qualifikationen damit verknüpft werden. Sollen die in diesem Bereich Tätigen eine spezifische gerontologische Ausbildung haben, weil davon ausgegangen werden kann, dass ältere Menschen spezifische Lernbedürfnisse aufweisen? Oder ginge es um eine allgemeine Ausbildung in Techniken der Gesprächsführung oder der Didaktik, um anregende Lernumgebungen aufzubauen?

Nach neueren Forschungen geht es in der Bildung weniger um strukturierende Prozesse des Lehrens als um Arrangements von Lernsituationen. Lernenden soll eine „starke Lernumgebung“ zur Verfügung gestellt werden, in der sie sich ihr Wissen weitgehend selbst konstruieren können (Bernhard 2002).

Im Aspekt der Fortbildung von bereits aktiven Lehrenden sehen wir mehrere positive Effekte. Im Bereich der Altersbildung finden wir auf Basis unserer Untersuchungen (Kolland 2005) einen überraschend hohen Anteil von beschäftigten/ehrenamtlich tätigen Frauen mit mittleren Schulabschlüssen.

KursleiterInnen mit Pflichtschulabschluss weisen eine niedrige Arbeitszufriedenheit auf. Von einem Ausbau der Fortbildung für die KursleiterInnen werden zumindest drei Folgewirkungen erwartet, und zwar eine höhere Zufriedenheit, eine höhere

Qualität des Angebots sowie ein höherer Sozialstatus der AltenbildnerInnen.

Die Arbeit mit älteren Menschen ist nach wie vor mit dem negativen Image belastet, eine Kustodialfunktion wahrzunehmen. Von einer Qualifizierung der KursleiterInnen wird erwartet, dass dadurch partizipative Bildungsansätze verwirklicht werden können, die Arbeit regelmäßig evaluiert wird und die Präsentation von erworbenen Kenntnissen im öffentlichen Raum erleichtert wird. Um diese Ziele zu erreichen, braucht es eine höhere Kompetenz der KursleiterInnen, die selbst ein großes Interesse an Fortbildungsangeboten äußern.

Das geragogische Doppelmotiv

In der Qualitätsdebatte hinsichtlich des lebenslangen Lernens in der Spätlebensphase sind zwei Motivlagen gegeben. Die eine Motivlage bezieht sich auf die Bildungsqualität in Richtung auf Sinnstiftung und Identitätskonstitution im Alter. Die andere Motivlage, die stärker auf die sozial- und gesellschaftspolitische Funktion von Bildung fokussiert, kann als Orientierung auf soziale Inklusion (Alltagsbewältigung) und zivilgesellschaftliches Engagement gesehen werden. Wie lassen sich nun „Bildungsqualität“ und „soziale Integration“ verknüpfen?

Der Anspruch auf Qualitätssicherung und -entwicklung ist mit der Verknüpfung der beiden Motivlagen konfrontiert. Einmal geht es darum, dass bestehende Altagsstätten, geriatrische Tageszentren, Pflegeheime eine vergleichsweise geringe Bildungsqualität im engeren Sinn der Entwicklungsförderung aufweisen, Lernprozesse eher zufällig denn gesteuert stattfinden.

Hier besteht der Anspruch, dass durch Lernprozesse die versorgende Funktion der Altenarbeit verändert wird. Andererseits haben Bildungseinrichtungen den Anspruch, systematische Prozesse des Lernens anzubieten und haben ein „Problem“, wenn sie in ihren Teilnehmerbefragungen immer wieder das Motiv des sozialen Kontaktes, der Geselligkeit antreffen. Letztere Motivlage führt dazu, dass Altersbildung in den Bildungseinrichtungen eine marginale Position einnimmt.

Als Beispiel für eine eigenständige Entwicklung in der Altersbildung kann das Seniorenstudium in Form der Universitäten des Dritten Lebensalters gelten. Im Alter sind größere Bildungsgänge wie Ausbildungen, die über mehrere Jahre dauern, eher selten. Ein Beispiel dafür sind Seniorenakademien oder die genannten Universitäten des Dritten Lebensalters.

Ausgehend von einzelnen opinion-leaders in Frankreich und England hat sich ein europaweites Milieu von Seniorenstudierenden mit einem bestimmten Lebens- und Bildungsstil entwickelt. Dazu gehören Reisen, interkultureller Austausch oder Online-Kommunikation. Kritisch hat sich Formosa (2000) mit dieser Bildungsbewegung auseinandergesetzt, indem er herausarbeitet, dass diese primär Mittelschichtangehörige anspricht, in ihrer normativen Struktur als politisch konservativ eingeschätzt werden kann und sich kaum mit Fragen der Marginalisierung und sozialen Exklusion bzw. Inklusion älterer Menschen befasst.

Ein anderes Beispiel wäre die Ausbildung zu Seniorentrainern im Rahmen des Programms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI). Dazu wurden in 35 Kommunen in Deutschland in der Zeit zwischen 2002 und 2006 mit Unterstützung der Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen neue Verantwortungsrollen für Ältere unter der Bezeichnung „seniorTrainerin“ erprobt.

Durch überörtliche Bildungsträger wurden zur Vorbereitung auf diese Aufgabe Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Kritisch ist zu diesem Modell anzumerken, dass es stärker den Lern- und Trainingscharakter hervorhebt und weniger Fragen der Sinnstiftung und Identitätskonstitution.

Die beschriebenen Modelle aber auch die traditionellen Formen der Altersbildung bzw. Altenarbeit verweisen auf den Tatbestand, dass sie entweder primär auf soziale Inklusion gerichtet sind (Altentagesstätten, EFI) oder primär auf Sinnstiftung und Identitätskonstitution (U3A's).

In dieser Spanne bleibt die Frage der Qualitätsentwicklung in der Altersbildung eine Frage mit zieloffenem Charakter. In der Bildungsarbeit mit Senioren wäre die

Lernsituation so zu gestalten, dass jenes Lernverständnis überwunden wird, nach dem Lernen an Belehren gebunden ist.

Zum Rahmen von Qualitätsmerkmalen in der Altersbildung gehört die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen wie Utopiekompetenz und Identitätskompetenz (vgl. Köster 2005). Und es gehört auch dazu, dass sich die Lernenden aktiv in das Lerngeschehen einlassen, um ein dialogisches Lernen zu gewährleisten.

Damit diese Anforderungen an eine neue Lernkultur im Alter realisierbar werden braucht es eine höhere Professionalität der LeiterInnen von Angeboten der Altersbildung. Notwendig ist dafür sowohl fachbezogene als auch gerontologisch-geragogische Fortbildung, um eine bisher sehr starke im Schatten befindliche Tätigkeit mehr öffentlichen Raum und Auseinandersetzung zu verschaffen.

Literatur

Arnold, Rolf (2001): Lehr-/Lernkulturen – auf dem Weg zu einer Erwachsenenpädagogik nachhaltigen Lernens? In: Heuer, Ulrike/ Botzat, Tatjana/Meisel, Klaus (Hrsg.): Neue Lehr- und Lernkulturen der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann.

Arnold, Rolf/ Schübler, Ingeborg (2003): Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Hohengehren: Schneider.

Balli, Christel/ Krekel, Elisabeth M./ Sauter, Edgar (Hrsg.) (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann.

Baltes, Margret M./Montada, Leo (1996): Produktives Leben im Alter. Frankfurt a.M.: Campus.

Becker, Rolf (1998): Bildung und Lebenserwartung in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, 2, 133-150.

Bremer, Helmut (2004): Der Mythos vom autonom lernenden Subjekt. Zur sozialen Verortung aktueller Konzepte des Selbstlernens und zur Bildungspraxis unterschiedlicher Milieus. In: Engler, Steffani/Krais, Beate (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. München: Juventa, 189-213.

Bubolz-Lutz, Elisabeth (1984): Bildung im Alter. Eine Analyse geragogischer und psychotherapeutischer Grundmodelle. Freiburg i.B.: Lambertus.

Bubolz-Lutz, Elisabeth (1999): Autonomie statt Didaktik? Gegenthesen zum Bildungsinfrastruktur-Ansatz. In: Berghold, Ralph/ Knopf, Detlef, Mörchel, Annette (1999): 57-66

Bubolz-Lutz, Elisabeth (2000): Bildung im Alter - eine Chance zu persönlicher, sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung. In: BAGSO-Nachrichten, 2, 6 - 11.

Dräger, Horst/ Günther, Ute/ Thunemeyer, Bernd (1997): Autonomie und Infrastruktur. Frankfurt a.M.: Lang

Ehse, Christiane/Zech, Rainer (2002): Lernerorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken. Hannover: Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit (Forschungsbericht).

Eirnbter, Eva (1979): Altenbildung. Paderborn: Schöningh.

Epping, Rudolf (2000): Zum Spanungsverhältnis von Qualitätssicherung und Professionalisierung. In: Küchler, Felicitas v./Meisel, Klaus (Hrsg.): Herausforderung Qualität. Frankfurt a.M.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 57-66.

Formosa, Marvin (2000): Older Adult Education in a Maltese University of the Third Age: a critical perspective. In: Education and Aging, 15/3, 315-339.

Ganner, Michael (2006): Selbstbestimmung im Alter: Privatautonomie für alte und pflegebedürftige Menschen in Österreich und Deutschland. Heidelberg/New York: Springer.

Holzkamp, Klaus (1993): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt a.M.: Campus.

Kade, Sylvia (2001): Selbstorganisiertes Alter: Lernen in „reflexiven Milieus“. Bielefeld: Bertelsmann.

Kalbermatten, Urs (2004): Bildung im Alter. In: Kruse, Andreas/ Martin, Mike (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Huber, 110-124.

Köster, Dietmar (2005): Bildung im Alter... die Sicht der kritischen Sozialwissenschaften. In: Klie, Thomas/Buhl, An-

ke/Entzian, Hildegard/Hedtke-Becker, Astrid/Wallrafen-Dreisow, Helmut (Hrsg.): Die Zukunft der gesundheitlichen, sozialen und pflegerischen Versorgung älterer Menschen. Frankfurt M.: Mabuse, 95-109.

Köster, Dietmar/ Schramek, Renate/ Dorn, Silke (2006): Qualitätsmerkmale in der Altersbildung und gemeinwesenorientierten SeniorInnenarbeit. In: forum EB - Beiträge und Berichte, Nr. 1/2006, Kräfte wahrnehmen - Übergänge gestalten. Bildungsarbeit mit Älteren. Frankfurt am Main, S. 65-69

Kolland, Franz (2000): Studieren im mittleren und höheren Alter. Eine empirische Studie zu Wirkungen und Bedingungen wissenschaftlicher Weiterbildung. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel.

Kolland, Franz (2005): Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben. Münster: LIT.

Kolland, Franz/Ahmadi, Pegah/Kahri, Silvia (2004): Bildung im Alter. Die Praxis der Altenbildung in Österreich. Wien: Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Forschungsbericht.

Kolland, Franz/Oberbauer, Martin (2006): Vermarktlichung bürgerschaftlichen Engagements im Alter. In: Schroeter, Klaus R., Zängl, Peter (Hrsg.). Altern und bürgerschaftliches Engagement. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 153-174.

Kolland, Franz/Rosenmayr Leopold (2007): Altern und zielorientiertes Handeln: Zur Erweiterung der Aktivitätstheorie. In: Wahl, H.-W., Mollenkopf, H. (Hrsg.). Alternsforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Berlin: Akademische Verlaganstalt 2007, 203-221.

Kolland, Franz (2007): Qualität in der Altersbildung - Geragogik zwischen Bildungsorientierung und sozialer Integration. In: Aner, K., Karl, F., Rosenmayr, L. (Hrsg.). Die neuen Alten - Retter des Sozialen? Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2007: 163-183.

Kruse, Andreas/Schmitt, Eric (2005). Zur Veränderung des Altersbildes in Deutschland. Aus Politik und Zeitgeschichte, 49-50, 9-17.

Künemund, Harald (2001): Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Berlin: WeißenseeVerlag.

Lehmenkühler-Leuschner, Angelica (1996): Die Entwicklung von Professionalität im Spannungsfeld von Autonomie und Abhängigkeit. In: Forum Supervision, Sonderheft 1.

Lissmann, Konrad P. (2006): Theorie der Umbildung. Wien: Paul Zsolnay Verlag.

Loibl, Stefan (2001): Zur Konstruktion von Qualität in Bildungsorganisationen. Leipzig. Dissertation.

Mollenhauer, Klaus (1972): Theorien zum Erziehungsprozess. München: Juventa.

Pelikan, Jürgen/ Dietscher, Christina/ Novak-Zezula, Sonja (1998): Evaluation als Strategie der Qualitätssicherung in der Gesundheitsförderung. In: Dür, Wolfgang/ Pelikan, Jürgen M. (Hrsg.). Qualität in der Gesundheitsförderung. Wien: Facultas, 11-40.

Percy, Keith/Withnall, Alexandra (1996): Good Practice bei der Weiterbildung und Schulung älterer Erwachsener. In: Stadelhofer, Carmen (Hrsg.): Kompetenz und Produktivität im dritten Lebensalter. Bielefeld: Kleine Verlag, 103-116.

Rosenmayr, Leopold/Kolland, Franz (2002): Altern in der Großstadt – Eine empirische Untersuchung über Einsamkeit, Bewegungsarmut und ungenutzte Kulturchancen in Wien. In: Backes, Gertrud M./Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Zukunft der Soziologie des Alter(n)s. Opladen: Leske & Budrich, 251-278.

Rowe, John W./ Kahn, Robert L. (1997): Successful Aging. In: The Gerontologist, Nr. 4, 433-440.

Sauter, Edgar (1995): Bildungspolitische Aspekte der Qualitätssicherung in der Weiterbildung. In: Feuchthofen, Jörg E./ Severing, Eckart (Hg.): Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Neuwied: Luchterhand, 22-39.

Schiersmann, Christiane (2002): Die Wissenschaft von der Weiterbildung angesichts der Qualitätsdebatte. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 3, 25-28.

Schuller, Tom/Bostyn, Anne Marie (1992): Learning: Education, Training and Information in the Third Age. Carnegie Inquiry into the Third Age, Research Paper No. 3. Dunfermline, Carnegie UK Trust.

Sommer, Carola/ Künemund, Harald/ Kohli, Martin (2004): Zwischen Selbstorganisation und Seniorenakademie. Berlin: Weißensee Verlag.

Staudinger, Ursula M. (2003): Das Alter(n): Gestalterische Verantwortung für den Einzelnen und die Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (B20), 35-42.

Tews, Hans-Peter (1994): Alter zwischen Entpflichtung, Belastung und Verpflichtung. In: Evers, Adalbert/Leichsenring, Kai/Marin, Bernd (Hrsg.): Die Zukunft des Alterns (S.). Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 155-165.

Tews, Hans-Peter (1996): Produktivität des Alters. In: Baltes, M.M./Montada, L. (1996): 184-210

Tietgens, Hans (1999): Was aus der Teilnehmerorientierung geworden ist. In: Evers, Reimund/ Kaiser, Mechthild et al. (Hrsg.): Leben lernen. Münster: Waxmann, 89 – 103.

Withnall, Alexandra; Percy, Keith (1994): Good practice in the education and training of older adults. Aldershot: Arena

Kontakt

Prof. Dr. Franz Kolland
Institut für Soziologie
Rooseveltplatz 2
A-1090 Wien
franz.kolland@univie.ac.at

Erfolgreiches Gruppenlernen in Onlineseminaren.

Ein Leitfaden für Teilnehmende

Heino Apel, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Der Erfolg von Online-Seminaren hängt wesentlich von den Voraussetzungen und dem Engagement der Teilnehmenden ab. Worauf aber kommt es hier im Einzelnen an? Und was können einzelne Beteiligte tun, um ein erfolgreiches Seminar zu ermöglichen?

Anfangen!

Wenn in einem realen Seminar z.B. Brainstorming angesagt ist, dann gibt es im Idealfall eine Runde um eine Pinwand oder ein Whiteboard, alle sehen sich gegenseitig, die Moderatorin sitzt gleichberechtigt in der Nähe des Boards, sie erklärt eventuell noch einmal, was Brainstorming ist, verkündet die Fragestellung und fordert zum Brainstorming auf. In 99 Prozent aller Fälle wird sehr bald ein Teilnehmer an das Board gehen und die erste Idee zur Frage anschreiben, und sofort folgen andere. Warum geschieht das ohne Ermahnung? Weil in solchen Lerngruppen ungeschriebene, bekannte Regeln herrschen, und weil man weiß, dass es in einer solchen Situation peinlich wäre, sich dem pädagogischen Handeln zu verweigern. Es existiert gewissermaßen ein Sozialdruck bzgl. einer Lernererwartungshaltung, der unmittelbar durch die physische Präsenz aller wirksam kontrolliert wird.

Durch die leibliche Abwesenheit fehlt eine vergleichbare Kontrolle zum Handlungsdruck in einer entsprechenden virtuellen Situation, so dass man häufig beobachten kann, dass nach einer schriftlichen Ankündigung und Beschreibung einer Brainstormingrunde auf der Lernplattform zunächst einmal gar nichts passiert. Die Teilnehmenden klicken das virtuelle Board an, sehen, dass nichts drin steht, sind verunsichert, und verabschieden sich vom Board mit dem Gedanken, dass doch da ein anderer den Anfang machen möge. Das denken fast alle, und somit geschieht nichts. Spätestens nach drei Tagen ermahnt die Mode-

ratorin die Teilnehmenden, und dann fühlen sich die etwas Erfahreneren mit virtueller Kommunikation bemüht, einen Beitrag auf das Board zu schreiben. Insgesamt entstehen so im schlechten Fall auf dem virtuellen Board viel weniger Einträge, als die gleiche Truppe im präsenten Fall geleistet hätte. Entsteht hingegen frühzeitig ein aktiver Start mit einfachen, ansprechenden Beiträgen sind die Chancen hoch, dass es zu einem ergiebigen Brainstorming kommt, an dem sich viele beteiligen.

Zeitmanagement

Häufig wird behauptet, beim e-Learning hätten die Lernenden Zeitsouveränität. Das stimmt in Grenzen für das Lernen mit Lernprogrammen, aber es stimmt nur sehr eingeschränkt für virtuelles Lernen in Gruppen mit hohen Kommunikationsanteilen. Wenn z.B. in einer „präsenten“ einstündigen Gruppenarbeit die Gruppe sich entscheidet, mit einer kurzen Brainstormingrunde zu beginnen, wird sie nach den ersten 10 Minuten ihre Gedanken gesammelt, sortiert und sich für einen Schwerpunkt entschieden haben.

Wenn eine virtuelle Gruppenarbeit mit einer Woche Zeitdauer angesetzt ist, die vergleichbar mit einer virtuellen Brainstormingrunde beginnen will, dann kann Teilnehmer X nicht sagen, ich bin ja zeitsouverän, habe viele Verpflichtungen, ich sondere meinen Brainstormgedanken erst freitags ab. Die virtuelle Gruppenarbeit ist zwar über eine Woche verteilt, aber die darin notwendigen Arbeitsschritte haben ihren eigenen Zeittakt den alle Lernenden einhalten müssen, wenn die Gruppe als Ganze zu einer gemeinsamen Lösung kommen will. Was für die präsenten Gruppenarbeit die ersten 10 Minuten waren, ist im virtuellen Konzept vielleicht der erste Tag. D.h. die Zeitsouveränität besteht darin, dass ein Beitrag innerhalb einer Tagesspanne, aber nicht unmittelbar geleistet werden muss.

Falls die virtuelle Gruppe das Brainstorming über einen Chat organisiert, gibt es überhaupt keinen Zeitflexibilitätsvorzug gegenüber einer Realgruppe, die TN müssen zu einem festen Zeitpunkt „pa-

rat“ sein, und unmittelbar ans Gedankenstürmen gehen.

Diese Überlegung zeigt, dass virtuelles Gruppenlernen einer sorgfältigen Zeitplanung und Taktung bedarf, die erfordert, dass Lernende mindestens jeden 2. Tag einen Zugang zur Lernplattform suchen müssen, und dabei möglichst effizient mit dann geringem Zeitaufwand ihren Anteil am Gruppenlernen einbringen müssen. Virtuelles (oder kollaboratives) Gruppenlernen bedarf nicht nur einer Planung der Arbeitsteilung sondern auch einer Planung des Zeittaktes, der für alle verbindlich ist. Zeitflexibilität herrscht nur im Rahmen der Zeittakte.

Persönliche Wissensdokumentation

„Präsesntes“ Gruppenlernen zu einem Thema vollzieht sich in einem Zeitkontinuum, bei dem das Gehirn der Lernenden auf „Lernen“ eingestimmt ist. Die Aufmerksamkeit ist hoch, und alle neuen Inhalte, die Lernende für sich annehmen oder selbst einbringen sind im Kurzzeitgedächtnis relativ präsent, so dass neu Gehörtes oder Gelesenes relativ unmittelbar an das vorher Gehörte anschließen kann, so dass ein großer Teil der Lernanregungen zum Thema synchron vom Lernenden verarbeitet werden kann.

Beim virtuellen Gruppenlernen vollzieht sich die Auseinandersetzung mit dem Gruppenthema sukzessive in Häppchen, so dass die Bestandteile von Häppchen nicht gleichermaßen präsent im Gehirn sind. Bei jedem neuen Wiedereintritt in eine Lernplattform müssen die Lernenden (und Moderierenden) sich die bereits erarbeiteten Inhalte des Themas neu vergegenwärtigen, sie liegen nicht im Kurzzeitgedächtnis parat, fügen sich nicht in einen kontinuierlichen Gedankenstrom.

Die Lernenden haben inzwischen andere Anregungen außerhalb des spezifischen Lernraumes erhalten, hatten Zeit, sich entweder mit dem bislang Angeeigneten auseinanderzusetzen, oder aber es zu vergessen – wie auch immer. Dieser diskontinuierliche Lernprozess am Thema zwingt die Lernenden zu neuen Methoden der Wissensrekapitulation bzw. auch der Wissensdokumentation auf ihrem lo-

kalen Lernplatz (PC oder Mitschrift in einem Heft).

Grundsätzlich gibt es zwei Wege der Wissensrekapitulation:

- Man nutzt die Lernplattform, um sich den Diskussionsstand zu vergegenwärtigen
- Man hat lokal zusätzliche Informationen hinterlegt, die vor dem Zugang zur Lernplattform den Lernenden gedanklich „präparieren“. In kurzen Zeittakten werden Lernende einen Großteil der Seminarinhalte noch im Gedächtnis haben.

Der Weg, die Lernplattform zur Rekapitulation zu nutzen, erhöht erheblich die Lernzeit gegenüber einem „präsesnten“ Seminar, weil die Lernenden bei jedem Zutritt zur Lernplattform wiederholte Lektüre der vergangenen Forenbeiträge und anderer Dokumente vornehmen müssen, um sich in den Stand der weiteren Mitarbeit zu versetzen.

Da die Informationen auf der Lernplattform im Entstehungsprozess wenig strukturiert sind (man denke an ausgeuferte Foren, Chat-Dokumentationen, unsortierte Wikis), erfordert die Wissensrekapitulation zeitaufwändige Strukturierungsarbeit (vgl. nächsten Abschnitt zur Kohärenz). Aus diesem Grunde empfiehlt es sich für die Lernenden, Wesentliches, was sie neu bei einer virtuellen Sitzung im Gruppenprozess erfahren haben, unmittelbar nach einer Sitzung lokal (oder in einem Journal auf der Lernplattform) zu dokumentieren.

Die Lektüre dieser Niederschrift kann beim nächsten Einstieg in die Lernplattform eine wesentliche, zeitsparende Orientierung für die weitere Mitarbeit im Onlineseminar bzw. in der Gruppenarbeit bedeuten.

Diese Dokumentationen sind dann zugleich für eine Langfristdokumentation des im virtuellen Seminar erarbeiteten Lernstoffes zu gebrauchen. De facto haben Studierende wenig Routine, den Lehrstoff von präsenten Seminaren wirksam zu dokumentieren, um so viel weniger Erfahrung haben sie für eine Dokumentation von virtueller Seminararbeit.

Wesentliches identifizieren

Die „häppchenweise“ Erarbeitung der Inhalte eines zusammengehörenden Themenabschnittes geschieht in methodisch anspruchsvollen Seminaren noch zusätzlich mit unterschiedlichen Kommunikationsinstrumenten.

Eine Inhaltsgliederung kann über einen Chat gewonnen werden, Kommentare zur Ausarbeitung sind im Forum zu finden, in dem unterschiedliche Argumentationsstränge mit Querbeziehungen verlaufen können, und in einem Wiki oder einer Datei mit „Application sharing“ entsteht der Gruppentext.

Wenn ein Lernender, und sei er auch gut vorinformiert, die Lernplattform betritt, begegnet er unter Umständen Aufforderungen zur weiteren Vorgehensweise, er muss ein Gefühl dafür haben, in welcher Instrumentenkiste für ihn neue, relevante Information liegt.

Es gibt also nicht nur ein Zeitsplitting des Lernprozesses sondern auch ein Lernortsplitting. Das ist besonders für Novizen im Fachthema eine sehr große Herausforderung, weil ihnen als Selektionskriterium nur ein ungefähres Wissen vorliegt, welche Aussagen relevant, welche vielleicht sogar falsch und welche zielführend für sie sind.

In Präsenzseminaren gibt es ungeschriebene Kommunikationssignale, die besonders von der Figur des fachwissenden Moderators und/oder von inhaltlich ausgewiesenen Wissensträgern aus dem Teilnehmerkreis ausgehen, die orientierend wirken. Diese Signale werden verstanden, und sie besagen: das war jetzt ein wichtiges, zu merkendes Ergebnis für den inhaltlichen Fortschritt der Fragestellung, aber auch Signale über abwegige und falsche Fährten werden meist deutlich wahrgenommen.

Diese inhaltlichen Orientierungshilfen gibt es zumindest so unmittelbar nicht in Onlineseminaren. Nur wenn z.B. der Trainer am Wochenende eine gesamte Verlaufsrückmeldung gibt, und aus seiner Sicht den Stand der Dinge rekapituliert, werden Wertungsangebote unterbreitet, ansonsten müssen die Lernenden sehr viel mehr die Selektionsleistung nach dem Wesentlichen für sich selbst vollbringen.

Zuarbeit leisten

Voran stehend wurden die Zeitabschnitte während einer Onlinesitzung zu einer virtuellen Gruppenarbeit diskutiert. Lernen wird aber zur Lösung der Gruppenarbeit zusätzliche Lektüre empfohlen, oder sie erschließen selbst die Notwendigkeit, zur Lösung auf weitere Lektüre zurück zu greifen. D.h. die Gesamtarbeitszeit zu einem virtuellen Seminar beinhaltet immer auch Zeit zum Studium von Lektüre oder zur Recherche im Netz oder in anderen Informationsrelevanten Einrichtungen außerhalb der reinen Onlinenezeit.

Mit dem universitären Anspruch, wissenschaftlich zu arbeiten, ist der Einbezug dessen, was in der Fachwelt zum Thema bereits geleistet wurde, von großer Bedeutung. Entsprechend wird im Onlineseminar erwartet, dass auch in den Foren, oder Wikibeiträgen externes Wissen als solches gekennzeichnet wird und mit Zitierung bewusst eingearbeitet wird. Die Chance, in einem Onlineseminar mit einem fundierten Zitat zu glänzen, ist sehr viel größer als in einem entsprechenden präsenten Seminar, weil zwischen den Sitzungen Zeit besteht (bzw. genutzt werden sollte) zum Thema zusätzliches Wissen einzubringen.

Aus diesem Grunde ist das wissenschaftliche Niveau von Onlineseminaren oder der Output von virtueller Gruppenarbeit in der Regel höher als vergleichbare Leistungen in präsenten Seminaren, allerdings um den Preis eines erhöhten Zeitaufwandes. Im Onlineseminar können Texte mit reflexiven Vorbereitungszeiten wie in Referaten gegliedert ausformuliert werden, während der Redefluss im präsenten Seminar nur auf das präsente Wissen der Teilnehmenden zurückgreifen kann.

An welcher Stelle Lernende im virtuellen Kontext reflektierte, auf Fremdwissen zurückgreifende Argumentationen einbringen, und an welchen Stellen sie „nur“ unmittelbar spontan gesprochenes Wort in Schriftform einbringen, müssen sie selbst entscheiden. Das ist Teil des Zeitmanagements, des Engagements am Thema und der Möglichkeiten im Rahmen der allgemeinen Studienbedingungen.

Lernende als Mitmoderierende beim kollaborativen Lernen

Weil in Onlineseminaren in den Zwischenschritten, in denen die Lernenden aktiv sind, die unmittelbaren „Leithammelsignale“ fehlen, d.h. weil in dieser Zeit sehr wenig Metaorientierungssignale empfangen werden können, ist der Selbststeuerungsgrad eines Lernenden online viel höher als im präsenten Falle.

Niemand schaut aufmunternd ins Gesicht, und signalisiert, man sei doch jetzt dran, niemand scharrt mit den Füßen, während ein zu langer oder abwegiger Beitrag formuliert wird, kein achtungsvolles ruhig werden, wenn etwas Wichtiges geäußert wird, alles muss „ins Blinde“ geleistet werden. D.h. die online Lernenden müssen immer den Metablick der Gesamtthemenerarbeitung im Auge haben, und von daher abwägen, wann, wo und wie ihr persönlicher Beitrag richtig und wichtig im Sinne der Zuarbeit zur Themenlösung ist.

Dem persönlichen Einbringen geht letztlich immer eine Steuerentscheidung voraus, die am Gesamtgeschehen zu orientieren ist. Das setzt Selbstsicherheit und entwickelte Persönlichkeiten voraus. Lernunerfahrene und fachlich sehr unsichere Lernende werden mit sehr kommunikationsorientierten Seminaren Schwierigkeiten haben, für sie empfiehlt sich zur Einübung eine methodisch stärker reglementierte Vorgehensweise, wie sie z.B. mit hohen WBT-Anteilen in Onlineseminaren möglich sind.

Kontakt

Dr. Heino Apel
Corneliusstr.13
60325 Frankfurt/M
tel: 069 746468
apel@die-bonn.de

Sechs Fragen an Ralf Diessner, Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.

Forum Seniorenarbeit: Guten Tag Herr Diessner, vielen Dank, dass Sie sich paar Minuten Zeit für uns nehmen. Bitte stellen Sie sich doch zu Beginn kurz vor und erläutern die Aufgaben und Leistungen Ihres Bildungswerkes in Hinblick auf Haupt- und Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Seniorenarbeit.

Ralf Diessner: Das will ich gern versuchen, wenn ich auch nicht direkt der Ansprechpartner für die Seniorenarbeit bin. Ich selbst bin Referent für Medienkompetenz in der Medienzentrale des Erzbistums Köln. Dort bin ich zuständig für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen im Bereich Medien, speziell der Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus der Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung findet in den zahlreichen Bildungswerken und Familienbildungsstätten im gesamten Erzbistum zu den unterschiedlichsten Themen aus Theologie/Religion, Politik/Gesellschaft, Familie/Erziehung, Kultur/Medien statt.

Dabei haben wir auch die unterschiedlichsten Zielgruppen im Blick – Frauen, Familien, die Unterstützung von ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten und die Seniorenbildung sind uns ein besonderes Anliegen. Hier gibt es besondere Schwerpunkte und spezielle Veranstaltungen in den Programmen der Bildungswerke und wir bieten besondere Qualifizierungsmaßnahmen für unsere Referentinnen und Referenten zu ihren Fachgebieten an.

Forum Seniorenarbeit: Seit mehreren Jahren bieten Sie im Rahmen ihres Veranstaltungsprogramms eine spezielle Ausbildung für Teletutorinnen und Teletutoren an. Was kann man sich darunter vorstellen?

Ralf Diessner: Teletutoren/innen sind Dozenten, die Bildungsveranstaltungen auch online begleiten und betreuen. Immer mehr Menschen nutzen die neuen Medien, nicht nur um sich zu informieren, sondern auch um zu lernen. Das hat

für sie viele Vorteile: Man kann unabhängig von Zeit und Ort sehr flexibel arbeiten, man ist nicht auf feste Veranstaltungszeiten festgelegt oder muss lange Anfahrtswege in Kauf nehmen, Wissen und Informationen sind jederzeit verfügbar.

Das setzt allerdings eine gewisse Kompetenz im Umgang mit Medien voraus, sowohl beim Lernenden, als auch beim Lehrenden. Unsere Ausbildung zum Teletutor/zur Teletutorin beschäftigt sich also damit, wie das Lernen auch unter diesen anderen Bedingungen gelingen kann – wenn Menschen nicht ausschließlich „face to face“ miteinander lernen und kommunizieren. Das Bildungswerk hat das Ziel, dass Dozenten/innen ihr Fachwissen sowohl in traditionellen Lehrveranstaltungen vermitteln, ergänzt durch Kommunikation und Kooperation in neuen Medien.

Forum Seniorenarbeit: In einem der Vorgespräche haben Sie mir erzählt, dass sich die Kurse und die Teilnehmenden im Laufe der Zeit verändert haben?

Ralf Diessner: Die Teilnehmer des ersten Ausbildungsdurchgangs waren ausschließlich Referenten aus dem IT-Bereich, also EDV-Dozenten. Mittlerweile hat sich dies verändert. Es gibt immer mehr Interessenten, die aus anderen Fachdisziplinen kommen: Stark vertreten der Bereich Sprache/Fremdsprachenqualifizierung und seit neuestem finden Themen Interesse, die gesellschaftliche und ethische Fragestellungen zum Inhalt haben.

Das freut uns natürlich, denn ich bin überzeugt, dass künftig sehr viel an gesellschaftlicher Diskussion auch über diese Medien erfolgen wird, wie die Veränderungen in der Blogger-Szene zeigen. Es ist deshalb wichtig, Menschen für diese neuen Entwicklungen zu qualifizieren, damit sie partizipieren können.

Forum Seniorenarbeit: Nun lautet der Titel unseres Schwerpunktes: Fortbildung für die Seniorenarbeit – gute Beispiele und neue Arbeitsformen. Können Sie uns einige Beispiele nennen, wo eine sinnvolle Integration der neuen Medien im oben

genannten Sinne, bereits statt gefunden hat?

Ralf Diessner: Die Integration der neuen Medien in die Seniorenarbeit halte ich für notwendig und Erfolg versprechend.

Immer mehr ältere Menschen selbst interessieren sich ja für die Möglichkeiten der neuen Medien. Aber die Bedürfnisse von Menschen im Alter sind sehr unterschiedlich. Während der eine noch in hohem Alter geistig und körperlich mobil bleibt, wird der andere mit zunehmenden Alter Einschränkungen hinnehmen müssen.

Ich spreche hier nicht nur von gesundheitlichen, sondern auch von finanziellen Einschränkungen. Immer bleibt aber der Wunsch nach Information, Austausch und Teilhabe. Hier bieten die neuen Medien Chancen, indem sie Information und Wissen, Kommunikation und Austausch unabhängig von Zeit und Ort ermöglichen, sie erleichtern die Bildung von Netzwerken und Communities, die spezielle Bedürfnisse und Hilfsangebote vermitteln oder schaffen Öffentlichkeit für die Belange von Senioren.

Dazu gibt es viele Beispiele, ich denke z.B. an ein intergenerationelles Projekt mit Senioren und Jugendlichen, die sich über das Lernen früher und heute informierten und diskutierten oder an ein Projekt zur Biografie-Arbeit im Internet - Senioren öffnen Ihre Fotoalben und veröffentlichen sie im Internet.

Wenn Akteure aus der Seniorenarbeit die neuen Medien für sich aktiv und kommunikativ nutzen, können Sie auch das Bedürfnis älterer Menschen nach aktiver Nutzung der neuen Medien besser aufgreifen.

Forum Seniorenarbeit: Welche klassischen Methoden aus der Weiterbildung werden auch in der Online-Arbeit erfolgreich eingesetzt. Können Sie hier ein Beispiel nennen? Welche Methoden sind sehr spezifisch für Online-Arbeit entwickelt worden? Gibt es auch hier Beispiele?

Ralf Diessner: In der Tat gibt es Methoden der Bildungsarbeit, die erfolgreich in einer traditionellen Präsenzveranstaltung (Lernende lernen in einer Lerngruppe

gemeinsam und kennen sich) eingesetzt werden und die nicht 1:1 für die Online-Arbeit eingesetzt werden können. Die Arbeit in Kleingruppen oder Rollenspiel sind solche Methoden. Ähnlich ist es umgekehrt, z.B. die unterschiedlichen Diskussionsformen in einem Online-Forum erfordern eine spezielle Lernumgebung mit bestimmten technischen Voraussetzungen – Online-Lernen funktioniert anders als das Präsenzlernen.

Aber: Beide Lernformen haben ihre Vorteile und Nachteile und sind für bestimmte Lernsituationen besser oder auch schlechter geeignet. Unser Anliegen ist es, die Vorteile der beiden Lernformen miteinander zu kombinieren, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmer besser gerecht zu werden. „Blended Learning“ ist das Stichwort in diesem Zusammenhang (zu deutsch: „Vermischtes Lernen“). Es gilt hier die Vorteile des Präsenzlernens (persönliche und unmittelbare Kommunikation, Chance zur emotionalen und sozialen Bindung, Motivation durch die Lerngruppe,...) mit den Vorteilen des Online-Lernens zu verbinden (flexibles Lernen unabhängig von Ort und Zeit,...). Der Fantasie sind da zunächst keine Grenzen gesetzt.

Ich sehe durchaus einen Mehrwert, wenn es möglich ist, online an einer Fachdiskussion teilzuhaben, zu der ich live niemals Zugang bekommen hätte oder ein Gespräch mit einem Experten im Chat zu führen, den ich niemals als Referenten zu einer Präsenzveranstaltung hätte gewinnen können. Letztlich geht es darum, mit neuen Medien auch neue didaktische Möglichkeiten für unterschiedliche Lernbedürfnisse von Teilnehmer- und Zielgruppen zu nutzen.

Forum Seniorenarbeit: Zum Abschluss noch eine Frage zum Thema zukünftige Entwicklungen. Welche Potentiale ergeben sich ihrer Einschätzung nach für die Fortbildung in sozialen Arbeitsfeldern durch die Anwendung neuer Medien und zukünftiger Technologien?

Ralf Diessner: Lernen wird sich weiter verändern und somit auch das Lernen und die Fort- und Weiterbildung in sozialen Arbeitsfeldern. Es wird in allen Berei-

chen so sein, dass Wissen schnell aufbereitet und schnell zur Verfügung stehen muss. Neben Basisqualifikationen werden sich alle in ihren speziellen Arbeitsgebieten lebenslang weiter- und fortbilden müssen.

Aus diesem Grund sind sie auf eine vielfältige Palette an Informationsangeboten und den Möglichkeiten des schnellen Austauschs angewiesen – Schlagwort hierzu: Wissensmanagement. Sowohl die Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen, als auch die Dozenten in Lehrveranstaltungen werden zurückgreifen auf eine Fülle an Wissen und Information, das weltweit zur Verfügung steht. Es ist die Kompetenz gefragt, die aus dieser Fülle die brauchbare und sinnvolle Information auswählt und verwendet.

Hier ist ein hohes Maß an Kompetenz gefragt, Information zu sammeln, zu sichten, zu bewerten und für die eigenen Bedürfnisse zu gestalten und einzusetzen.

Forum Seniorenarbeit: Vielen Dank.

Das Gespräch führte Daniel Hoffmann.

Kontakt

Ralf Diessner
Generalvikariat Erzbistum Köln
Hauptabteilung Bildung/Medien
Referat Medienzentrale - Medienkompetenz
Marzellenstr. 32
50668 Köln
0221/ 16.42.34.07
ralf.diessner@erzbistum-koeln.de
www.erzbistum-koeln.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele I

1. Seniorenpolitik und über- greifende Themen der Se- niorenarbeit

Partizipation konkret. Seminar- und Veranstaltungsange- bote der Landeseniorenvertretung NRW e.V.

Barbara Eifert, Forschungsgesellschaft für Gerontologie, wissenschaftliche Beraterin der LSV NRW und Gaby Schnell, Vorstandsmitglied der LSV NRW

Die Landesseniorenvertretung NRW e. V. bietet ihren derzeit 132 Mitgliedern (Stand: März 2007) mit Hilfe von Landesmitteln ein breit gefächertes Seminarangebot zur Information und Qualifizierung. Dieses Angebot wird von einem ehrenamtlichen Vorstand, unter Mitarbeit der wissenschaftlichen Beratung, entwickelt.

Die Entwicklung der Qualifizierungsinhalte für die Seminar und Veranstaltungsangebote der Landesseniorenvertretung NRW erfolgt unter Einbezugnahme der Bedarfe und Anliegen der kommunalen Seniorenvertretungen sowie aktueller Erfordernisse. Die Bedarfe werden regelmäßig abgefragt. Dabei werden folgende Kriterien, die vom Forschungsinstitut für Geragogik (FoGera) entwickelt wurden, erfüllt:

- *Selbstorganisierte Bildungsprozesse:* Es handelt sich um selbstorganisierte Bildungsprozesse. D. h., die LSV NRW entwickelt als ehrenamtliche Organisation ein Seminarangebot für die kommunalen Seniorenvertretungen (SV). Da alle Vorstandsmitglieder zugleich in SV tätig sind, werden sowohl Auswahl als auch Entwicklung der Qualifizierungsinhalte in hohem Maße durch die Bedarfe der kommunalen Ebene geprägt. Wesentlicher Bestandteil der Selbstorganisation ist die koordinierende Funktion eines ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedes der LSV NRW für die gesamten Seminarangebote.
- *Multiplikatorenansätze:* SV wirken als Multiplikatoren und sind vor Ort selbst Initiatoren von Qualifizierungsangeboten, Informationsveranstaltungen etc. Zudem bietet die LSV NRW auch hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich innerhalb eines

Jahresseminars und darüber hinaus in Tagungen der LSV NRW (und solchen, die sie mitkonzipiert) zu informieren und zu qualifizieren.

- *interdisziplinäre Modelle:* Dieses Kriterium gilt für Themen der Qualifizierungsangebote der LSV NRW. In den Qualifizierungsangeboten werden Themen interdisziplinär behandelt. Zum Beispiel werden Bezüge und Verknüpfungen von Themen hergestellt, um die Arbeit in den kommunalen Seniorenvertretungen übergreifend gestalten zu können. Ein Beispiel dafür ist das Thema „Aktives Altern“.
- *Förderung aktiver kultureller Ausdrucksfähigkeiten:* Durch die Vermittlung von methodischen Kompetenzen werden in den Qualifizierungsangeboten der LSV NRW kulturelle Ausdrucksfähigkeiten gefördert. Zudem bieten Reiseangebote mit politisch relevanten Themen Austauschmöglichkeiten über die Landes- und Bundesgrenze hinweg.
- *gesellschaftspolitische Teilhabe älterer Menschen:* Inhaltlich ist dieses Kriterium ein zentrales Anliegen der LSV NRW und spiegelt sich daher zwingend in allen Veranstaltungs- und Seminarangeboten der LSV NRW. Formal wird es zudem durch ermöglichende Rahmenbedingungen wie vergleichsweise geringe Kosten für die Teilnehmenden sowie wechselnde Örtlichkeiten (um allen im Flächenland NRW ansässigen SV die Möglichkeit der Teilnahme zu bieten) umgesetzt.
- *Ausrichtung auf unterschiedliche Zielgruppen:* Die Angebote der LSV NRW richten sich in erster Linie an Mitglieder der LSV NRW, ergänzend auch an hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Letztgenannte haben die Möglichkeit, sich innerhalb eines Jahresseminars und in Veranstaltungen der LSV NRW zu informieren und zu qualifizieren. Zudem stehen alle Veranstaltungsangebote allen Interessierten offen. Zudem sei an dieser Stelle auf die Heterogenität der Bevölkerungsgruppe alter Menschen hingewiesen.

Partizipation konkret

Im Hinblick auf seine inhaltlichen und methodischen Qualitäten wird das Veranstaltungs- und Seminarangebot der LSV NRW kontinuierlich weiterentwickelt.

An der Bereitstellung und Weiterentwicklung dieses Angebotes sind im Sinne der Partizipation folgende Akteure beteiligt:

- Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder der LSV NRW
- Wissenschaftliche Beratung und Geschäftsstelle der LSV NRW
- Mitglieder der LSV NRW

Das Zusammenwirken der verschiedenen Beteiligten sichert - neben der damit erfüllten Partizipation - auch einen dynamischen Entwicklungsprozess. Einen wichtigen Garanten für diese Dynamik stellt die Kommunikation der Beteiligten in einem organisierten Austauschprozess.

Seniorenpolitische Themen werden kommunikativ definiert

Durch Aufgabe und Praxis der LSV NRW ergeben sich Inhalte und Themen bzw. werden diese im Zusammenwirken von Vorstand und wissenschaftlicher Beratung entwickelt. Eine wichtige Funktion innerhalb dieses kommunikativen Prozesses nimmt zudem die Geschäftsstelle ein.

Abfragen bei den Mitgliedern geben Hinweise auf interessierende Themen.

Abfragen an die Mitglieder erfolgen auf verschiedenen Ebenen (z. B. in der jährlichen Mitgliederversammlung, den Regionalseminaren) und mit Hilfe unterschiedlicher Methoden (Fragebögen, Aufrufe in Rundschreiben und in der Zeitung der LSV NRW, „NUN REDEN WIR“).

Jeweils spezifische für die Seminare der LSV NRW entwickelte bzw. angepasste Resonanzbögen geben aktuelle Rückmeldungen zu den Angeboten und weitere Hinweise auf die die Mitglieder interessierenden Themen und Rahmenbedingungen.

Für die Entwicklung und Anpassung, den Einsatz, die Auswertung sowie die Rückmeldung der Ergebnisse wird folgendes Verfahren in der LSV NRW angewandt. Damit werden sowohl eine Routinisierung (d. h. ein formalisierter, immer wiederkehrender und transparenter Prozess) als auch eine Nachhaltigkeitssicherung (durch Veröffentlichung und Reflexion der Ergebnisse sowie die Rückgabe der Ergebnisse in den Prozess) vollzogen.

Ein solches Verfahren beinhaltet eine detaillierte Aufsplitterung in einzelne Schritte, inklusive der Trennung formaler und inhaltlicher Arbeit sowie Verantwortlich- und Zuständigkeiten.

In folgenden acht inhaltlichen und damit unabdingbar verknüpften formalen Schritten läuft das Verfahren ab:

1. Der Resonanzbogen umfasst Fragen zu Inhalten, Methoden und Rahmenbedingungen. Er wird durch Anpassung an das jeweilige Seminar, bei dem er eingesetzt werden soll, weiterentwickelt. In diese Weiterentwicklung fließen bereits gewonnene Erkenntnisse aus den vorangegangenen Seminaren ein. Verantwortlich und zuständig für die inhaltliche Anpassung bzw. Weiterentwicklung ist die wissenschaftliche Beratung der LSV NRW. Verantwortlich und zuständig für die formale Anpassung ist die Geschäftsstelle der LSV NRW.
2. Kopie und Bereitstellung des Resonanzbogens für die jeweilige Veranstaltung. Verantwortlich und zuständig ist die Geschäftsstelle der LSV NRW.
3. Verteilung des und Werbung für das Ausfüllen des Resonanzbogens und Einsammlung durch die Veranstaltungsleiterinnen und -leiter, i.d.R. Vorstandsmitglieder. Verantwortlich dafür sind die jeweils zuständigen Vorstandsmitglieder der LSV NRW.
4. Auszählung der Resonanzbögen und Darstellung in einer Übersicht. Verantwortlich und zuständig ist die Geschäftsstelle der LSV NRW.
5. Bereitstellung der Auszählung für die jeweiligen zuständigen Vorstandsmitglieder sowie die Koordi-

natorin für die Seminarangebote der LSV NRW und die wissenschaftliche Beraterin. Verantwortlich und zuständig für diesen Teil des Prozesses ist die Geschäftsstelle der LSV NRW.

6. Analyse der Auszählung und davon ausgehend Vorstellung der Ergebnisse durch die jeweils zuständigen Vorstandsmitglieder in der Vorstandssitzung. Verantwortlich und zuständig dafür sind die jeweiligen zuständigen Vorstandsmitglieder der LSV NRW.
7. Rückmeldung über die Ergebnisse in der Folgeveranstaltung an die Mitglieder durch die jeweils zuständigen Vorstandsmitglieder. Verantwortlich dafür sind die jeweils zuständigen Vorstandsmitglieder der LSV NRW.
8. Erstellung eines Jahresüberblicks der Ergebnisse und deren Veröffentlichung. Verantwortlich und zuständig für diesen Schritt sind der Vorstand und die wissenschaftliche Beraterin der LSV NRW.

Ein solches Verfahren ermöglicht Partizipation bzw. setzt diese praktisch um. Zugleich wird dabei das unabdingbar notwendige Zusammenwirken inhaltlicher und formaler Arbeitsanteile beispielhaft sichtbar.

Durch das detaillierte Aufzeigen einzelner Schritte des Verfahrens werden Verantwortlich- und Zuständigkeiten von haupt- und ehrenamtlich Arbeitenden transparent. Aus der Perspektive der Organisation „LSV NRW“ betrachtet, erleichtert auch diese Transparenz in Verbindung mit einer Routinisierung Arbeitsabläufe.

Diese Erleichterung ist in Bezug auf wiederkehrende Arbeitsprozesse insbesondere bei beschränkt zur Verfügung stehenden Arbeitskapazitäten (hier durch ehrenamtliche Arbeit und dazu anteilig geringe hauptamtliche Arbeit) erstrebenswert.

Kontakt

Barbara Eifert
Institut für Gerontologie
Evinger Platz 13
44339 Dortmund
0231/ 72.84.88.21
eifert@post.uni-dortmund.de

Gaby Schnell
Rönnenthal 12
48341 Altenberge
02505/ 26.12
schnell-altenberge@t-online.de

FORUM Seniorenbildung.

Lernen in einer neuen Alternskultur

Anneliese Kohl, Doris-Roper-Haus im Quäker-Nachbarschaftsheim Köln

Die „Sozialgeragogische Fortbildung“ im „FORUM Seniorenbildung“ ist ein Bildungsangebot in Köln, das Menschen für Bürgerschaftliches Engagement in einer „modernen, zukunftsweisenden Seniorenarbeit“ qualifiziert. Projektleiterin und Initiatorin ist Anneliese Kohl, Dipl. Sozialpädagogin, die mit über 60 Jahren ein Sozialpädagogikstudium mit dem Schwerpunkt Sozialgeragogik abgeschlossen hat und seit ca. zehn Jahren das FORUM Seniorenbildung aufgebaut hat und leitet.

Dem FORUM sind über die beiden genannten Kurse noch weitere Angebote angegliedert. Die Fortbildung wurde in Zusammenarbeit mit Ludger Veelken vom Fachbereich Soziale Gerontologie und Geragogik der Universität Dortmund entwickelt. Sie wird bis heute von Referentinnen und Referenten aus diesem Fachbereich begleitet. 2005 wurde das Projekt mit dem Robert-Jungk-Zukunftspreis ausgezeichnet.

In der Fortbildung „Sozialgeragogik“ werden zumeist ältere Teilnehmende dafür qualifiziert, selbst eigene Bildungsangebote zu gestalten und Gesprächsgruppen zu moderieren.

Die Fortbildung besteht aus zwei aufeinander folgenden Kursen, die jeweils über ein Jahr laufen. Das erste Kursjahr (Kurs I) richtet sich ausschließlich an Menschen, die ihre Berufstätigkeit oder Familienarbeit beendet haben und vor sich eine neue, lange Lebensphase sehen, für die sie Anregung und Orientierung suchen. Es ist wünschenswert und im Aufbau der Fortbildung sinnvoll, anschließend auch Kurs II zu besuchen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Die Angebote im zweiten Jahr (Kurs II) qualifizieren die ehrenamtlichen älteren Teilnehmer und Teilnehmerinnen für eine moderne Altersbildungsarbeit. Aufnahmevoraussetzung ist die Teilnahme an Kurs I, oder pädagogische bzw. sozialpädagogische Vorbildung. In diesem Kurs nehmen häufig auch jüngere, hauptamt-

liche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Seniorenarbeit teil. Alt und Jung lernen miteinander und voneinander. Auch der Referentenkreis trägt dem gewünschten Generationen übergreifenden Ansatz Rechnung. Es sind sowohl ältere Wissenschaftler/innen die über eine breite Praxis Erfahrung verfügen, als auch jüngere ausgebildete und promovierte Sozialgeragogen/innen der Universität Dortmund.

Die Absolventen erhalten nach Studienabschluss ein Zertifikat.

Kurs I: Neuer Start – Begleitung in das Leben nach dem Beruf

Das erste Kursjahr berührt alle Aspekte der nachberuflichen Lebensphase. Die Fortbildung unterstützt ein positives Altersbild, zeigt Chancen und Möglichkeiten zu Wachstum und Persönlichkeitsentfaltung und motiviert zu Autonomie und Sozialintegration.

Der Kurs besteht aus 18 Unterrichtstagen (je ein Vormittag mit fünf Stunden) und einem abschließenden Bildungswochenende. Jeder Unterrichtstag hat ein Schwerpunktthema, im Mittelpunkt stehen die eigenen Erfahrungen, Gespräch und Diskussion. Unterschiedliche Methoden moderner Gruppenarbeit kommen zum Einsatz, um die Gespräche zu moderieren und den Teilnehmenden ein breites Methodenspektrum vertraut zu machen.

Kurs II: Sozialgeragogische Fortbildung

Die eigentliche sozialgeragogische Fortbildung findet im Kurs II statt. Auch dieser Kurs besteht aus 18 Einheiten, hier jeweils mit sechs Stunden, aufgeteilt in eine Vormittags- und eine Nachmittags-einheit. Hinzu kommen 30 Stunden virtuelles Lernen auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit und 30 Stunden Praktikum.

In Orientierung an der Struktur des sozialgeragogischen Studiengangs an der Universität Dortmund wurden Themen aus folgenden gerontologischen Wissensgebieten gewählt:

- Grundfragen der sozialen Gerontologie
- Reflexive Gerontologie
- Gerontosoziologie
- Gerontopsychologie
- Geriatrie und Gerontopsychiatrie
- Sozialpolitik
- Sozialgeragogik/Geragogik

Diese breite wissenschaftsorientierte Grundlage ist das besondere Merkmal dieser zweijährigen Fortbildung. Zu allen Themen gibt es aber auch vielfältige Übungen, besonders auch in Hinblick auf die Befähigung der Teilnehmenden, Bildungs- und Gruppenangebote zu sozialgeragogischen Themen und anderen Themen selbst anzubieten. Die Praxisübungen haben u.a. folgende Inhalte:

- Gesprächsführung und Kommunikation
- Gruppenprozesse
- Methoden, Einsatz von Medien
- Aufbau einer Kurseinheit
- Erzählcafé
- Projektarbeit.

Auch hier wird wieder mit vielfältigen Methoden gearbeitet, um die Übungen zu gestalten und die Teilnehmenden methodisch fortzubilden.

Beispiel aus der Einheit zum Thema „Gesprächsführung“: Nach Theorie-Einführungen wird in Kleingruppen geübt – beispielsweise ein Rundgespräch oder ein „kontrollierter Dialog“: A spricht, B spiegelt das Gesagte, A bestätigt – erst dann redet B. Dritte Rolle (C) ist die des Beobachters.

Diese Einheit ist relativ früh im Kursjahr und kommt so auch den Diskussionen in der Gruppe selbst zugute! Gleiches gilt für das Thema „Gruppenprozesse“, wo es wieder um Theorien und Modelle zu Gruppenphasen geht – aber auch um Übungen und die Gelegenheit, den eigenen Gruppenprozess zu reflektieren und ggf. eigenem Unmut mit Prozessen in der

Gruppe Äußerungsmöglichkeiten zu verschaffen.

Ein dritter Schwerpunkt ist – angelehnt an Texte von Sylvia Kade – die Erarbeitung und Vorstellung von Praxiskonzepten für eigene Bildungsangebote zu den Lernbereichen:

- Alltag
- Biographie
- Kreativität.

Ergänzende Gruppenarbeit per Internet

Ab dem Studienjahr 2007/08 wird für die Teilnehmer/innen des Kurses II zusätzlich zu den bekannten Terminen in Zusammenarbeit mit dem „Forum Seniorenarbeit NRW“ ein virtueller Lernraum geschaffen.

Hier ist Raum für weiteren Austausch zwischen den Präsenzeinheiten. Zudem werden die Teilnehmenden in Kleingruppen die wissenschaftlichen Themen vertiefend bearbeiten und ihre Resultate in den Lernraum stellen. Durch die Kleingruppenarbeit lässt sich auch die Mitwirkung einzelner Teilnehmender ermöglichen, die keinen eigenen Internetzugang haben.

Im Quäker Nachbarschaftsheim befindet sich ein PC-Raum, den die Teilnehmenden ebenfalls nutzen können. Die Ergebnisse aus der Kleingruppenarbeit sollen zu jeder Einheit zusammengeführt werden. Auf diese Weise soll in gemeinsamer Arbeit eine Darstellung der wissenschaftlichen Kursinhalte entstehen, die bislang von mir als Leiterin des Kurses immer allein erstellt wurde.

Das Praktikum

Nach den ersten sechs Monaten absolvieren die Teilnehmenden begleitend zu den theoretischen Kurseinheiten ein sechsmonatiges Praktikum - monatlich fünf Stunden in einer Einrichtung, am liebsten im Rahmen eines Seniorennetzwerks. Möglichkeiten sind zum Beispiel die Beteiligung an einem Infotelefon in einem Netzwerk, an einem Demenz-Café oder anderen Seniorenangeboten im betreffenden Stadtteil. Zum Ende hin sol-

len die Praktikanten in ihren Praxisstellen auch selbst ein Seniorenthema ausarbeiten und ausführen.

Wirksamkeit

NRW hat 2004 mit den Richtlinien zur Seniorenpolitik „Alter gestaltet Zukunft“ einen Paradigmenwechsel eingeleitet, in dem es die Altersbildung, die Förderung der Kompetenz älterer Menschen als gleichberechtigten Schwerpunkt neben die klassische Altenhilfe stellt. Die Kurse im FORUM Seniorenbildung haben seit Beginn als Schwerpunkt die Altersbildung herausgestellt.

Bürgerengagement kann sich nur dort entwickeln, wo Orte des sozialen Lernens ermöglicht werden. Bürgerschaftliches Engagement entwickelt sich nicht durch moralische Appelle! Die Sozialgeragogische Fortbildung wird in dieser Form seit sechs Jahren angeboten, erste Kursangebote zu dem Thema bereits ab 1997. Seitdem haben mehr als 100 Teilnehmende die Kurse durchlaufen.

Etwa 70 von Ihnen sind weiter ehrenamtlich aktiv und setzen ihr Wissen aus der Fortbildung ein. Ehemalige Teilnehmende moderieren im Nachbarschaftsheim eine Gesprächsrunde „Menschen im Gespräch“, andere engagieren sich im Verein „Älter werden mit Gewinn“, in dem ehemalige Teilnehmende kulturelle Veranstaltungen mit Gespräch organisieren (z.B. Theater, Kirchenführungen, Wanderungen). Wieder andere sind in den Kölner Netzwerken aktiv, mit denen eine besonders gute Zusammenarbeit besteht.

Die neue Nutzung der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit wird eine weiter vertiefte Reflexion des Lernstoffs ermöglichen. Schon heute gib es nach Aussage des wissenschaftlichen Begleiters, Professor Dr. Ludger Veelken von der Universität Dortmund, außerhalb von Fach- und Hochschulen in ganz NRW keine vergleichbare Qualifizierungsmaßnahme für die Aus- und Weiterbildung in der Seniorenarbeit.

Förderung

Das Projekt wird und wurde gefördert durch:

- Rundschau Altenhilfe
- Kuratorium Deutsche Altershilfe
- DAS LAND NRW – Sozialpolitisches Förderprogramm
- Marga und Walter Boll-Stiftung

Das Projekt wird von einem Arbeitskreis begleitet, dem vorwiegend Pädagogische/Sozialpädagogische Fachleute angehören. Der Arbeitskreis heißt „Planung und Entwicklung“ und ein neuer Entwicklungsschritt ist das zusätzliche Lernen der Teilnehmer/innen im virtuellen Raum.

Kontakt

FORUM Seniorenbildung
Doris Roper Haus im Quäker Nachbarschaftsheim
Kreutzerstr. 5-9
50672 Köln
info@quaeker-nbh.de
Akg70@aol.com

„Offener Raum“. Erfahrungen mit der Methode „Open Space“

Gabriele Winter, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland

„Open Space“ ist eine Mitte der 80er Jahre entwickelte Methode, die in Fortbildungen immer häufiger zur Anwendung kommt. Anliegen ist es, einen Raum zu öffnen, in dem Menschen ihre Anliegen selbstorganisiert und selbstverantwortlich gemeinschaftlich bearbeiten können (Wikipedia).

„Gott schickt nicht in Rente“ war der Titel einer Veranstaltung des Evangelischen Verbands für Altenarbeit im Rheinland am 4. Mai 2004. Ziel war es, der Diskussion zu neuen Ansätzen aus der Seniorenarbeit Raum zu geben, Herausforderungen für die offene gemeinwesenorientierte Altenarbeit zu betrachten, gemeinsam Grenzen zu überschreiten und neue Sichtweisen zu entwickeln. Uns war klar, dass der Rahmen, in dem dieses geschehen sollte, ein anderer als üblich sein musste.

In vielen Fachtagungen hatten wir selbst die Beobachtung gemacht, dass für die Teilnehmenden häufig die Pausengespräche das Salz in der Suppe sind. Hier werden Kontakte geschlossen, Netze geknüpft und die vermittelten Inhalte auf die Anwendbarkeit für den eigenen Arbeitskontext beleuchtet.

Dieselbe Erfahrung hatte auch der Trainer und Organisationsberater Harrison Owen bei seinen Veranstaltungen gemacht. Daraus entwickelte er eine „neue“ Methode zur offenen Gruppenarbeit, die er „Open Space“, also „Offenen Raum“, nannte. Zunächst handelt es sich dabei scheinbar um eine „Nicht-Methode“. So gibt es beim Open Space

- keine Tagesordnung,
- keine Referenten und
- keine festgelegten Aufgaben.

Dieser Ansatz passte zu unserem Anliegen. Uns war wichtig, dass die Teilnehmenden die Fragen selbst entwickeln und im Austausch mit anderen zu Thesen o-

der gemeinsamen Antworten kommen. Wir wollten nur vorläufige Vorgaben zu Inhalten geben, und das in einem möglichst breiten Themenspektrum.

Für die Tagung hatten sich ca. 120 Teilnehmende aus dem gesamten Rheinland angemeldet. Wir wählten ein Tagungshaus mit freundlicher Atmosphäre, ansprechendem Außengelände und Räumen in ausreichender Zahl.

Ablauf

Am Anfang fand eine Einführung und eine Andacht statt. In dem einführenden Referat wurde der Kontext aufgezeigt, in dem gemeinwesenorientierte Altenarbeit heute stattfindet. Nach 30 Minuten wurde von einer weiteren Referentin in die Methode des Open Space eingeführt.

Im Anschluss wurden zehn Themen angeboten, zum Beispiel „Armut“, „Bürgerchaftliches Engagement“ oder „Spiritualität im Alter“. Jedes Thema war einer so genannten „Themeninsel“ zugeordnet. Diese Inseln waren jeweils mit einer Metaplanwand und Moderationsmaterialien ausgestattet. Zusätzlich gab es meist einen kleinen Informationsstand, z.B. mit Büchern und Broschüren oder passenden Installationen zum Thema.

Die Teilnehmenden brauchten sich vorab zu keiner Gruppe anmelden. Sie konnten sich spontan entscheiden, zu welcher Themeninsel sie gehen wollten. Dabei gab es die Möglichkeit, zunächst rumzuschauen, sich zum Bleiben zu entscheiden und – wie in der klassischen Methode vorgesehen – jederzeit weiterzugehen. Allerdings entschieden wir uns hier für eine zeitlichen Strukturvorschlag, umgesetzt durch einen Gong, der nach jeweils 30 Minuten dazu aufforderte, spätestens jetzt die Themeninsel zu wechseln.

Wir entschieden uns weiter, jedem Thema eine Moderatorin / einen Moderator zuzuordnen. Aufgabe des Moderators/der Moderatorin war, die Diskussion ggf. mit einer kurzen Einführung anzustoßen und die Teilnehmenden zu ermuntern, ihre Beiträge in Stichworten auf Moderationskarten zu schreiben und sortiert an die Pinwand zu bringen. Dies ermöglichte neu hinzukommenden Teilnehmenden,

sich einen ersten Überblick über den Verlauf der Diskussion zu verschaffen und leichter mit einzusteigen.

Parallel gab es immer auch einen „richtigen“ Pausenbereich, also eine Theke mit Kaffee und Gebäck zur Erholung zwischendurch oder für Pausengespräche zu anderen als den vorgegebenen Rahmenthemen. Auf diese Weise konnten die Teilnehmenden über ihre Tagesgestaltung weitgehend selbst entscheiden.

Ein besonderes Element war die Beteiligung eines Pantomimenkünstlers, der an der gesamten Veranstaltung teilnahm und alle Themeninseln besuchte. Zum Abschluss der Open Space – Phase gab es eine kulturelle Atempause – insbesondere bestritten von dem Pantomimenkünstler, der die Beobachtungen aus den Themeninseln mit seinen Ausdrucksmöglichkeiten zusammenfasste.

Danach wurde es noch mal „klassischer“ – alle Moderatoren stellten drei Thesen vor, die bei den Diskussionen in „ihrer“ Insel im Vordergrund gewesen waren. Am folgenden Tag wurden Inhalte der einführenden Referate und Zusammenfassungen der Diskussionen allen Teilnehmenden auch schriftlich zugesandt.

Zum Abschluss der Veranstaltung wurde – wie häufig üblich – ein Fragebogen an alle Teilnehmenden verteilt. Eher unüblich: 87 Prozent der Teilnehmenden füllten den Bogen aus. Die fortlaufende Aktivierung im Rahmen der Veranstaltung wirkte hier offenbar noch fort! Für fast alle Teilnehmenden war die Veranstaltungsform neu. Über 90 Prozent bezeichneten das Format der Veranstaltung als „Sehr gut“ oder „gut“.

Kritisch angemerkt wurde von einzelnen Teilnehmenden, dass im gegebenen Rahmen wenig Gelegenheit bestanden habe, begonnene Diskussionen zu vertiefen. Kritisiert wurde auch, dass einzelne Themeninseln in einem Raum stattfanden – die dadurch entstehende Geräuschkulisse wurde hier als anstrengend empfunden.

Gestört fühlten sich manche auch durch Teilnehmende, die zwischendurch die Themeninsel wechselten und sich in laufende Diskussionen einmischten. Wiederholt wurde der Wunsch nach einer stärkeren Moderation der Diskussionen

ausgedrückt, um den roten Faden der Diskussion zu gewährleisten und die als zu lang empfundenen Redebeiträge abzukürzen. Andere Teilnehmende äußerten sich im Gegensatz dazu sehr positiv über die lebendigen und manchmal emotionalen Diskussionen. Hier wurde deutlich, dass die Veranstaltungsform nicht allen Erwartungen gerecht werden kann.

Besonders gewürdigt wurden von vielen die besonderen Beteiligungsmöglichkeiten sowie das Kennenlernen einer neuen Methode der offenen Gruppenarbeit.

Für die meisten Moderatorinnen und Moderatoren war die Veranstaltungsform ebenfalls neu. Einige berichteten, dass es ihnen schwer fiel, nicht in die ihnen gewohnte Dozentenrolle zu wechseln und den Diskussionen wie vorgesehen wirklich freien Lauf zu lassen oder gar längere Diskussionspausen zu ertragen.

Fazit

Open Space heißt „offener Raum“. Wir glauben, dass Kirche und Diakonie offenen Raum hat und diesen für neue Arbeitsansätze zur Verfügung stellen kann.

Die Themen im Überblick:

1. „Et het noch immer jot jegange!“ Anforderungen an hauptamtlich Mitarbeitende in der Gemeinwesenorientierten Altenarbeit
2. Yogamatte statt Kirchenbank? Spiritualität im Alter
3. Kommunikation am Ende? Neue Begegnungsräume im Internet
4. Euer Geld ist unser Motor! Stiften, Spenden und Vererben - Neue Finanzierungsmodelle für die Altenarbeit
5. Im Labyrinth der Demenz. Oasen der Ruhe – Niedrigschwellige Angebote zur Unterstützung Demenzerkrankter und ihrer Angehörigen
6. Ohne Wurzeln keine Flügel. Tradition und Innovation von Altenarbeit
7. Wir sind reicher als wir denken. Das soziale Kapital Älterer nutzen
8. Der Job nach dem Job. Alte und neue Verpflichtungen in Familie und Gesellschaft

9. Gut, dass wir mal darüber gesprochen haben... Sterben und Tod in der Offenen Altenarbeit
10. Ist der Kunde König? Marktwirtschaftliche Orientierung in der Offenen Altenarbeit

Kontakt

Gabriele Winter
Referentin für Altenarbeit
Diakonisches Werk der
Evangelischen Kirche im Rheinland e.V.
- Sozialwesen -
Lenastr. 41
40470 Düsseldorf
0211 6398-269
gwinter@dw-rheinland.de
www.diakonie-rheinland.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele I

2. EFI NRW

Erfahrungswissen für Initiativen (EFI).

Fortbildungskonzept des Evangelischen Erwachsenenbildungswerks

Gerrit Heetderks und Karin Nell, Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein (der Beitrag ist eine gekürzte Fassung eines längeren Beitrags in der Broschüre „Erfahrungswissen für Initiativen in der Kirche – Alterspotenziale wahrnehmen und fördern“, herausgegeben von der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD, 2006, S. 14 – 28.)

Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) wurde 2002 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert und in einem Zeitraum von fünf Jahren in Kooperation mit zehn Bundesländern finanziert und realisiert. In enger Kooperation mit ausgewählten Anlaufstellen wurden Menschen im nachberuflichen Leben im Rahmen des Fortbildungsprogramms auf freiwillige und selbstbestimmte Tätigkeiten als „seniorTrainerinnen“ und „seniorTrainer“ vorbereitet.

In NRW waren zwei Bildungsträger mit der Qualifizierung von seniorTrainern beauftragt worden. Dazu gehörte das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein, dessen Fortbildungsansatz für das EFI-Programm hier vorgestellt wird. Nach Beendigung des Bundesprogramms setzt das Land NRW das EFI-Programm fort. In der zweiten Phase soll der Modelltransfer unterstützt und die Vernetzung der seniorTrainerinnen und seniorTrainer in NRW gefördert werden.

Damit seniorTrainerinnen und seniorTrainer ihre eigene Rolle finden oder auch ganz neu entwickeln können, soll ihnen im EFI-Programm Gelegenheit gegeben werden, sich in einer Gruppe auf die Suche nach Ideen zu begeben, ein Gespür für neue Möglichkeiten zu entwickeln, Trends aufzuspüren, Visionen zu entwickeln und sich neue Ziele zu setzen.

Innovation geschieht mit „Leichtigkeit“ und nicht, wie wir in der Regel gelernt haben, mit großer Anstrengung und Mühe. Menschen, die in kreativen Berufen tätig sind, vertrauen auf die Wirkung in-

spirierender Umgebungen und anregender Begegnungen. Sie wissen, dass innovative Ideen aus ungewöhnlichen Bedingungen, aus Perspektivwechseln und neuen Kontexten entstehen: Die zündende Idee ergibt sich aus einem Brainstorming, auf einer Wanderung, im Fitness-Studio, auf einem Segeltörn oder bei einem Tango-Event. Diese Erfahrungen haben wir uns in den EFI-Seminaren zu Nutze gemacht: Der Entwicklungsprozess wird durch kreative Angebote angestoßen.

Inspiration durch eine gestaltete Umgebung

In Anlehnung an die von Maria Montessori entwickelte Theorie der vorbereiteten Umgebung, sorgen wir für ein anregendes, inspirierendes (Lern-)Umfeld. Der Auswahl des Tagungsortes kommt vor diesem Hintergrund eine ganz besondere Bedeutung zu. Große, freundlich eingerichtete Arbeitsräume, ästhetisch-schöne Einrichtung, Sauberkeit, geeignete Rückzugsmöglichkeiten, eine schöne Umgebung sowie abwechslungsreiche, gesunde Mahlzeiten sorgen für das Wohlbefinden der Teilnehmenden und fördern die Kreativität (vgl. Raapke 2001, S. 207).

Auch auf die Ausgestaltung der Tagungsräume und die Auswahl des Arbeits- und Informationsmaterials haben wir sehr viel Sorgfalt verwendet. Gegenstände, die auf das Thema hindeuten, wurden in der Mitte eines Stuhlkreises so angeordnet, dass sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon beim Betreten des Raumes neugierig werden ließen und Perspektivwechsel bzw. neue Sichten auf das anstehende Thema ermöglichten. Wir haben dabei darauf geachtet, dass möglichst alle Sinne angesprochen wurden: mit Gerüchen, Musik und Gegenständen.

Maria Montessori spricht in diesem Zusammenhang von Sinnesmaterial. „Das Sinnesmaterial ist ein Entwicklungsmaterial. Die in das Unterbewusstsein aufgenommenen – absorbierten Erfahrungen ...werden durch Sinneserfahrungen – Begreifen mit den Händen – ins Bewusstsein geholt. Die Kategorien ...werden mit den Händen „begriffen“, längst bevor sie

im Kopf „begriffen“ werden. Die Verkopplung von Sinneswahrnehmungen mit dem Aufbau der Gehirnstruktur ist die sensomotorische Integration der Gesetzmäßigkeiten in der sinnlich wahrnehmbaren Welt.“ (Raapke 2001, S. 207).

Maria Montessori hat ihre Theorien ausschließlich auf die Entwicklung von Kindern- und Jugendlichen bezogen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass es fruchtbar ist, ihre Erkenntnisse auf die Bildungsarbeit mit älter werdenden Menschen zu übertragen.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben uns zurückgemeldet, dass sie das im Seminar dargebotene Material – manchmal noch sehr lange nach dem Seminarprogramm – zu bestimmten Aktionen inspiriert hat.

Inspiration durch Andachten oder Meditationen

Inspirierend waren für die Teilnehmenden auch die morgendlichen Andachten oder Meditationen, wobei wir den seniorTrainerinnen und -Trainern selbstverständlich die Teilnahme freistellten.

Im Laufe der Fortbildung fanden sich immer mehr Menschen zu der Andacht ein, auch die, die bisher keinen Zugang zu Gottesdiensten in Kirchengemeinden gefunden hatten.

Wir griffen auf einfache Formen zurück, um die Menschen, die nicht zu den regelmäßigen Gottesdienstbesucherinnen und -besuchern in den Gemeinden zählen, anzusprechen; Formen, die sie nicht bloßstellten, weil sie z.B. den liturgischen Ablauf nicht kannten oder Texte nicht auswendig mitsprechen konnten. Es war uns aber wichtig, die Bibeltexte in einen Zusammenhang mit den Inhalten des Seminarprogramms zu bringen.

Es fiel auf, dass immer dann, wenn die Themen der Andacht mit denen des Seminars korrespondierten, während der weiteren Arbeit auf die Bilder der Andacht zurück gegriffen wurde.

Besondere Wirkung auf die Teilnehmenden hatten in diesem Zusammenhang die Bilder vom Barmherzigen Samariter (Lukas 10, 25 ff), von der Speisung der

5000 (Matthäus 14, 13 ff), von Jethro, dem „ersten seniorTrainer“ (2. Mose 18, 13 ff), vom Gleichnis von dem Schatz im Acker (Matthäus 13, 44), von Abrams Aufbruch (1. Mose 12), Abrams Trennung von Lot (1. Mose 13) Die Rückmeldungen der seniorTrainerinnen und seniorTrainer ermutigten uns dazu, auch in anderen Zusammenhängen tief aus dem Schatz der Bibel zu schöpfen und mit starken Bildern für Überraschungseffekte zu sorgen.

Inspiration durch gelungene Projekte und Exkursionen

Inspiration kann auch von Menschen ausgehen, die in unterschiedlichsten Bereichen bereits ehrenamtlich tätig waren oder sind. Wir haben Menschen, die von ihrem Projekt und von ihrer Idee begeistert waren, in die Seminare eingeladen und sie gebeten, ihre Visionen und Projekte vorzustellen. In „des Begeisterten Getragensein von einer Idee, von einem Entwurf, von seinem Engagement ...liegt das Hauptkennzeichen der Kreativität“. „Nur Begeisterte können andere begeistern“ (Lenk 2000, S. 73; vgl. auch: Peale 1994).

Exkursionen in den Praxisphasen (d.h. in den Phasen zwischen den Seminarveranstaltungen) können für die Entwicklung von Ideen sehr hilfreich sein. Sie bieten den angehenden seniorTrainerInnen und -Trainern die Möglichkeit, neue Milieus kennen zu lernen, Akteure in Praxisfeldern zu befragen, Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben zu entdecken und neue Ideen zu entwickeln.

Informieren

Sind die angehenden seniorTrainerinnen und seniorTrainer über die schöpferisch-kreativen Zugänge mit ihren - vielleicht bisher nicht bewusst wahrgenommenen - Wünschen und Begabungen in Berührung gekommen oder vielleicht neugierig auf neue Aufgabenfelder und Engagementbereiche geworden, und haben Lust bekommen, sich völlig neuen Herausforderungen zu stellen., dann gilt es, sie zum Betreten der neuen Entwicklungsräume zu ermutigen und ihre dabei auftretenden Fragen zu beantworten.

Die Erfahrungen aus dem Schulungsprogramm zeigen, dass Menschen, die Ideen und Visionen entwickeln oder den „Schlüssel“ zu ihrem nachberuflichen Engagement gefunden haben, besonders offen für Anregungen, Hinweise und konkrete Hilfestellungen sind.

Kommen sie ihrem „Projekt“ auf die Spur, ist es ihnen ein großes Bedürfnis, möglichst konkrete Informationen zu erhalten:

- An wen muss ich mich wenden, wenn ich mich für ein Engagement im Kulturbereich interessiere?
- Welcher Kooperationspartner käme für ein Projekt „Wohnen mit Verantwortung in Frage“?
- Wo gibt es Menschen mit ähnlichen Ideen?
- Wie lassen sich Mitstreiter und Mitstreiterinnen finden?
- Gibt es weiterführende Literatur?
- Gibt es Zuschüsse? Wo kann ich nachfragen? usw.

Einfluss nehmen

Das Partizipationsmodell erhebt die Anforderung, den seniorTrainerinnen und seniorTrainern vom ersten Kontaktgespräch bis hin zum EFI-Modelltransfer Einflussmöglichkeiten auf den Entwicklungsprozess zu gewähren. Hiermit steht und fällt der Erfolg des gesamten Programms.

Nur wer zulässt, dass alle Beteiligten sich mit ihrem Erfahrungswissen, ihren Ideen, ihrer Kreativität und ihren Talenten in den Prozess einbringen, wird – auch wenn das manchmal sehr mühsam ist und ein schnelles Vorankommen erschwert – eine breite Zustimmung für das Projekt erhalten. Damit wird die Basis dafür geschaffen, dass sich die Akteurinnen und Akteure in die unterschiedlichen Bereichen einbringen und auch langfristig Verantwortung übernehmen.

Im EFI-Programm wird deutlich, dass viele Menschen gelernt haben, über das Äußern von Kritik und Vorbehalten Einfluss auf das Geschehen zu nehmen. Er-

kennt man allerdings in ihrer kritischen Haltung ein grundsätzliches inneres Be-teiligt-Sein und setzt sich mit ihren Be-denken intensiv auseinander, entsteht ein Spannungsfeld, aus dem viel Energie für den Gesamtprozess gewonnen werden kann.

Kritiker und Kritikerinnen, die die Gruppenarbeit mit ihren bohrenden Fragen, mit ihrer negativen Sicht und mit „ständigen“ Vorbehalten „blockieren“, werden häufig ausgegrenzt und die von ihnen – bewusst oder unbewusst – provozierten Konflikte als das Ende der guten Zusammenarbeit betrachtet.

Kantor (1999) weist in seinem Modell der system-dynamischen Positionen darauf hin, dass „Heizer und Bremser“ in Entwicklungsprozessen unbedingt zusammengehören. Erst wenn in einer Gruppe vier bestimmte Grundpositionen besetzt sind, ist an eine konstruktive Zusammenarbeit zu denken.

Diese Grundpositionen bezeichnet Kantor als

- Mover („MacherInnen“)
- Follower („UnterstützerInnen“)
- Opposer („WidersacherInnen“)
- Bystander („BeobachterInnen“)

Das Verblüffende an Kantors Modell ist, dass diese Grundpositionen unabhängig von den Grundhaltungen der Akteure und Akteurinnen im Gruppenprozess eingenommen werden. So kann der glühende Anhänger einer Idee die Position des „Widersachers“ einnehmen und dies nicht etwa um den Prozess zu behindern, sondern um ihn zu ermöglichen.

„Macher“ und „Widersacher“ bringen in ihren jeweiligen Positionen die Polaritäten zum Ausdruck und erzeugen damit die erforderliche Spannung und Energie, die vor allem in der Anfangsphase eines Prozesses von entscheidender Bedeutung sind. Gleiches gilt für die sich diametral gegenüberstehenden „Unterstützer“ und „Beobachter“...

Ohne aktive Mitstreitende können noch so gute Ideen nicht umgesetzt werden. Damit Aktive allerdings nicht die Richtung verlieren, sich nicht in ihrem Enga-

gement „verrennen“, und vor allem, sich nicht überfordern, ist es unerlässlich, im Prozess außenstehende Beobachter und Beobachterinnen zu haben.

Diese oft angegriffenen „Unbeteiligten“, die, die keine Hand rühren, sich aus allem heraushalten und immer die anderen machen lassen, sind für den Entwicklungsprozess wichtig. Sie können Hinweise zu erforderlichen „Kurskorrekturen“ geben, weil sie eine distanzierte Haltung zum Geschehen einnehmen.

Deshalb ist es wichtig, sie in der Gruppe zu halten, ihre Beobachtungen einzufordern und ihren Vorschlägen Gehör zu schenken. Gerade weil sie sich aus dem aktiven Geschehen herausgehalten, sind sie niemandem im Kreis der Aktiven zu Solidarität verpflichtet. Für sie besteht nicht die Gefahr, Sympathien zu verlieren, weil sie sich durch ihre eher passive Haltung nicht so viele Sympathien wie die Aktiven erwerben konnten.

Wir haben in unseren Seminaren Kantors Modell vorgestellt und in einem Rollenspiel die unterschiedlichen Positionen ausprobieren lassen und anschließend reflektiert. So konnten die Teilnehmenden erleben, dass nur das Zusammenspiel aller Haltungen im Prozess für Energie und Balance sorgt und jede(r) in seiner/ihrer Position positiven Einfluss auf die Entwicklung nehmen kann.

Mitbestimmen

Die neuen Freiwilligen wollen ihre Lebens- und Berufserfahrungen einbringen, Ziele und Methoden selbst bestimmen und vor allem: in Gruppen ohne hierarchisches Gefälle zusammen arbeiten. Sie möchten eigene Projekte initiieren und sind bereit, Verantwortung dafür zu übernehmen.

Für das EFI-Programm ergibt sich die Forderung, den Wunsch der angehenden seniorTrainerinnen und seniorTrainer nach Mitbestimmung ernst zu nehmen: nicht nur im Fortbildungsprogramm, sondern auch in den Begleitungsangeboten der Vermittlungsstellen und der Einsatzbereiche.

Das neue Selbstbewusstsein der Freiwilligen stellt die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor eine große

Herausforderung. Sie müssen lernen, Verantwortung abzugeben, statt Aufgaben zu delegieren, Gruppen und Prozesse zu begleiten, statt zu leiten und die Entwicklung neuer Altersrollen zu unterstützen, statt überholte Altersrollen zuzuweisen.

Möglichkeiten der Mitbestimmung für die seniorTrainerinnen und Trainer müssen auch in den parallel zu den Fortbildungen stattfindenden Praxisgruppen gewährleistet sein. Vieles spricht dafür, den Aufbau von Mitwirkungsstrukturen zu einem festen Bestandteil der Praxisgruppenarbeit zu erklären und für die Ausgestaltung von Seiten der Vermittlungsagenturen keine Vorgaben zu machen.

Sollte die von den Akteuren und Akteurinnen entwickelte Mitwirkungsstruktur nicht in das Konzept des Trägers passen, muss nach einem Kompromiss gesucht werden. Sollte es nicht gelingen, eine einvernehmliche Lösung zu finden, liegt in der Entscheidung der seniorTrainer und seniorTrainerinnen, sich anderweitig anzubinden.

Mitgestalten

Die Wiener „Stadtpsychologin“ Cornelia Ehmeyer hat in ihrem Modell der Partizipation das „Mitgestalten“ vor das „Selbstgestalten“ gesetzt. Auch im EFI-Programm spricht vieles dafür, die Phase der Selbstgestaltung hinaus zu zögern. Dies bedeutet nicht, dass in allen Phasen des Prozesses Eigeninitiative und Selbstständigkeit unerwünscht wären.

Vielmehr soll es im Entwicklungsprozess darum gehen, die eigenen Projekte und Vorhaben in der Gemeinschaft „wie durch ein Entwicklerbad“ laufen zu lassen. Zeichnet sich die eigene Projektidee in den ersten Seminarblöcken noch sehr schematisch ab, so gewinnt sie im Laufe des gemeinsamen Lern- und Arbeitsprozesses zunehmend an Kontur.

In den vielen verschiedenen Arbeitsgruppen und auch in den Zusammenkünften in den Pausen und an den Abenden erfahren die Akteure und Akteurinnen wertvolle Unterstützung durch die anderen. Das Erfahrungswissen und die Rückmeldungen aus der Gruppe tragen zu einer erheblichen Ausdifferenzierung

und Verfeinerung der Planungen bei. Vieles wird völlig verändert; manches, das zu groß angelegt ist, wird auf eine realistische Größe reduziert, oder, wenn es sich als zu klein und zu bescheiden erweist, auf ein größeres Format gebracht.

Bei der gemeinsamen Suche und den gemeinsamen Vorplanungen steht, bei aller Wertschätzung des individuellen Vorhabens, das EFI-Projekt als kollektives Projekt im Vordergrund.

Jeder und jede wird dieses gemeinsame Programm mit eigenen Beiträgen mitgestalten, ihm Form und Richtung geben.

In Gesprächen mit seniorTrainerinnen und seniorTrainern wurde deutlich, dass gerade die Einbindung in den Kontext eines größeren Netzwerk für viele zu einer bedeutenden – wenn nicht gar zu wichtigsten – Quelle der Motivation wurde.

Gemeinsam aktiv werden

Im gemeinsamen Tun wird das Potential der anderen erfahrbar, vor allem dann, wenn schöpferisch-kreative Methoden zur Anwendung kommen, werden ungeahnte Talente sichtbar, die in den klassischen Vorstellungsrunden vielleicht niemals als besondere Fähigkeiten Erwähnung finden würden.

Deshalb sollte es auch im EFI-Programm darum gehen, zunächst einen „gemeinsamen Acker“ (Dorothee Sölle) zu bearbeiten, bevor Einzelne ihre individuellen Projektideen realisieren (einpflanzen) können.

Gemeinsames Tun inspiriert, ermutigt, beflügelt, schließt aber, da auch persönliche Leistungsgrenzen und persönliche Defizite erkennbar werden, Enttäuschungen nicht aus.

In der Phase der Mitgestaltung tritt die Leistung des Einzelnen hinter die Leistung der Gruppe. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich zurück zu nehmen, eine Situation, die gerade für Menschen aus Leitungspositionen, entlastend aber unvertraut ist. Vor allem dann, wenn sie sich auf gemeinsame, übergeordnete Ziele verständigen – können sie erleben, dass auch ein stilles Wirken im Hintergrund zum Gelingen des Ganzen beiträgt und Neues ermöglicht.

Der Gruppenprozess bietet die Chance, sich selbst in der Gruppe bei unterschiedlichsten Herausforderungen wahrzunehmen und von den anderen wahrgenommen zu werden. Die Selbstwahrnehmung und das Feedback der anderen ermöglichen eine realistische Einschätzung der eigenen Leitungsfähigkeit, verschaffen aber auch Klarheit über die eigene Leitungsbereitschaft.

Besonders in der Phase der Mitgestaltung können alle Rollenprofile der seniorTrainer und seniorTrainerinnen in einem geschützten Rahmen ausprobiert werden. Das ist vor allem für diejenigen wichtig, die sich für neue Rollen entscheiden.

Eine EFI-Teilnehmerin hatte sich zum Beispiel ein Herz gefasst und zum ersten Mal eine Gruppensitzung moderiert (obwohl sie dies zunächst viel lieber „den Herren mit der Leitungserfahrung“ überlassen hätte). Völlig überrascht reagierte sie auf die Anerkennung der anderen. Diese neu entdeckte Fähigkeit war ausschlaggebend für ihr weiteres Engagement als seniorTrainerin.

Für die Praxisphase bedeutet „Mitgestalten“ vor allem das Engagement für den Aufbau und die Stärkung des EFI-Teams sowie die Unterstützung und Beratung der anderen bei ihren Projektplanungen.

Selbst gestalten

Haben die seniorTrainerinnen und seniorTrainer im Schulungsprogramm oder in den Praxisphasen zu ihrer Projektidee gefunden, ihre Ursprungsidee auf Herz und Nieren überprüft und mit Hilfe der Gruppe ihre Projektsskizze entworfen, steigen sie mit voller Verantwortung in die Realisierungsphase ein.

Der Einstieg in ein bürgerschaftliches Engagement – so hat es sich im EFI-Programm gezeigt, gelingt besonders leicht, wenn die Freiwilligen eine Lücke im sozialen System entdecken oder einen Mangel feststellen, der mit ihren persönlichen Wertvorstellungen nicht zu vereinbaren ist. Er gelingt vor allem, wenn die seniorTrainerinnen und Trainer in ein Team eingebunden sind, dass ihnen für ihr Vorhaben den Rücken stärkt und Ressourcen aller Art zur Verfügung stellt.

Die Weiterentwicklung und Implementierung des EFI-Programms wird ohne Qualifizierung der hauptamtlichen Kräfte im EFI-Programm nur schwer gelingen.

Inzwischen wurden und werden parallel zu den Fortbildungen für die Freiwilligen Fortbildungsprogramme für hauptamtliche Kräfte entwickelt und angeboten.

Literatur

Hoffmann, Hilmar (1981): Kultur für alle. Frankfurt a. M., Fischer Verlag, 2. überarbeitete Auflage

Kade, Sylvia (1997): Altersbildung, Bd.1: Lebenssituation und Lernbereitschaft. Bd. 2: Ziele und Konzepte. Frankfurt a.M.2.Auflage

Kade, Sylvia (1997 a): Altersbildung. Lebenssituation und Lernbedarf. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2. Auflage

Kade, Sylvia (1997 b): Altersbildung. Ziele und Konzepte. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2. Auflage

Kinsler, Margrit (2003): Alter Macht Kultur, Hamburg

Kantor, David (1995): Dialogprozessmodell zitiert nach: Michael Giesecke (2004)

www.michael-giesecke.de/theorie/dokum.../09_dialogprozessmodell_von_kantor.ht

Lenk, Hans (2000): Kreative Aufstiege. Zur Philosophie und Psychologie der Kreativität.

Peale, Norman (1994). Was Begeisterung vermag. München

Raapke, Hans Dietrich (2001): Montessori heute. Hamburg.

Richter, Petra (2000): Mit, neben, gegen. Die Schüler von Joseph Beuys. Düsseldorf

Senge, Peter. M (2001): Die 5. Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Frankfurt a. M., 7. Auflage

Schwingel, Markus (1995): Bourdieu zur Einführung. Hamburg

Kontakt

Gerrit Heetderks
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein
Graf-Recke-Str. 209
40237 Düsseldorf
0211/ 36.10.231
heetderks@eeb-nordrhein.de

Karin Nell
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein
Graf-Recke-Str. 209
40237 Düsseldorf
0211/ 36.10.231
nell@eeb-nordrhein.de
www.eeb-nordrhein.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele I

3. Netzwerkarbeit und Be- gegnungsstätten

ZWAR Zentralstelle NRW. Netzwerkorientierte Qualifizierungen zur Modernisierung der sozialen Arbeit mit älteren Menschen

Paul Stanjek, ZWAR Zentralstelle NRW

„Der Mensch ist ein lernendes Wesen, er lernt nicht nur Wissen und Denken, er lernt auch Fühlen, Lieben, Bedeutungen und neue Bedeutungen des Daseins. Er lernt Wege zur Bewältigung von Situationen und Aufgaben. Es ist dieses erfinderische Potenzial, das gestärkt werden muss“. (Krenn / Pfaff 1984)

Qualifizierungsangebote

Das Qualifizierungsangebot der ZWAR Zentralstelle NRW richtet sich an

- hauptamtliche NetzwerkbegleiterInnen und -koordinatorInnen
- ehrenamtliche NetzwerkteilnehmerInnen und
- haupt- und ehrenamtliche Akteure der sozialen Arbeit mit älteren Menschen.

Schwerpunkte der Qualifizierungen sind die Förderung von Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Engagement, sowie die Entwicklung nachhaltiger Strukturen sozialer Netzwerke und aktivierender sozialer Arbeit mit älteren Menschen.

Qualifizierung verstehen wir als das Schaffen von Lernmöglichkeiten. Das bedeutet, Menschen in unterschiedlichen Zusammenhängen darin zu begleiten, sich ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst zu werden und diese selbstreflexiv in eine besondere Eigenschaft oder Leistung zu transformieren. Dabei geht es nicht um Übernahme von Lösungen, Patentrezepten und fertigen Konzepten, sondern um selbstverantwortlich entwickelte „Lernergebnisse“, das heißt stets neu gefundene Lebens- und Arbeitsqualitäten.

So verstandene Qualifizierung ist Grundlage für das prozessorientierte und prozessbegleitende Arbeiten mit dem Ziel der Modernisierung der sozialen Arbeit mit älteren Menschen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen der ZWAR Zentralstelle NRW fördern

- die Fähigkeit zur Begleitung und Koordination sozialer Netzwerke älterer Menschen
- die Fähigkeit zur Selbstorganisation
- die Fähigkeit zur Selbstschaffung von Lebenssinn
- die Fähigkeit zum Umgang mit existentiellen Erfahrungen im Austausch mit einer Gruppe.

Sie bringen folgende Effekte mit sich:

- Vernetzung und kollegiale Beratung für NetzwerkbegleiterInnen und -koordinatorInnen und andere hauptamtlich Tätige in der sozialen Arbeit mit Älteren
- Entwicklung zukunftsorientierter Konzepte für eine Lernkultur des Alterns und des Alters
- Zugang zu sozialen Netzwerken und Möglichkeiten für Dialog und Austausch
- Um- und Neuorientierung in der gemeinsamen Auseinandersetzung mit Lebensfragen
- Entwicklung von Bürgerengagement als Lernfeld für das Altern im Sinne von „Ich für mich mit anderen für andere“

Für die Zielgruppe der hauptamtlichen Akteure bietet die ZWAR Zentralstelle NRW mehrere aufeinander abgestimmte Bausteine an. Die Seminare verfolgen neben der Vermittlung der Inhalte das Ziel der Vernetzung der TeilnehmerInnen und ihrer Organisationen und Träger.

Know-How der sozialen Netzwerkarbeit

Das Seminar „Know-How der sozialen Netzwerkarbeit“ vermittelt die Grundlagen zum Aufbau und zur Begleitung und Koordination sozialer Netzwerke älterer Menschen auf drei Ebenen:

- *Gesellschaftliche und sozialpolitische Ausgangssituation*: Gestaltung

des demografischen Wandels, Potentiale des Alters, verschiedene Ansätze sozialer Netzwerke älterer Menschen, bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen, Selbstbestimmung und Selbstorganisation in sozialen Netzwerken und die Bedürfnislage der Generation 50+

- *Projektplanung*: Auswahl und Ansprache der Zielgruppe, Einbeziehung und Vernetzung von Multiplikatoren, Durchführung der Netzwerkgründungsveranstaltung, (Zeitlicher) Rahmen der Netzwerkbegleitung
- *Rolle und Selbstverständnis der Netzwerkbegleitung* Prozessorientiertes Arbeiten, innere Haltung der Begleitung, Abschied der Begleitung und Selbständigwerden des Netzwerkes.

Moderationsseminare

Die Moderationsmethode ist ein wichtiges Instrument zur Begleitung und Koordination sozialer Netzwerke älterer Menschen. Sie ermöglicht die Einbeziehung der Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen aller NetzwerkteilnehmerInnen.

Die Moderationsmethode wird in folgenden aufeinander aufgebauten Seminaren vermittelt:

- Basisseminar (Moderation I)
- Aufbauseminar (Moderation II)
- Konfliktmanagement in Gruppen (Moderation III)
- Kompetent moderieren – Schärfung des persönlichen Moderationsstils (Moderation IV)

In-House-Veranstaltungen

In-House-Veranstaltungen werden entsprechend den Bedarfen in Kooperation mit den beteiligten Organisationen und Trägern konzipiert. Diese Veranstaltungen werden angeboten zur

- Begleitung und Koordination sozialer Netzwerke älterer Menschen (z.B. Seniorennetzwerke Köln)

- Modernisierung der kommunalen Seniorenarbeit
- Modernisierung von (Senioren)Begegnungsstätten
- Modernisierung der Arbeit mit älteren Menschen mit Behinderungen
- Modernisierung der Arbeit mit älteren MigrantInnen

Supervisionsgruppe

Die ZWAR Zentralstelle NRW bietet eine Supervisionsjahresgruppe für NetzwerkbegleiterInnen und -koordinatorInnen an.

Fachsupervision und Live-Supervision

Im Rahmen von netzwerkbegleitenden Beratungsprozessen führt die ZWAR Zentralstelle NRW vor Ort Fachsupervision für die Netzwerkbegleitung durch. Livesupervision beinhaltet die Anwesenheit der FachberaterInnen der ZWAR Zentralstelle NRW bei den von der Netzwerkbegleitung durchgeführten Treffen und Zielfindungsseminaren der Netzwerke.

Parallel zu den Qualifizierungsangeboten für hauptamtliche Akteure der sozialen Arbeit mit älteren Menschen bietet die ZWAR Zentralstelle NRW Veranstaltungen und Supervision für bürgerschaftlich engagierte Menschen ab 50 Jahren an. Zielgruppen sind hier engagierte TeilnehmerInnen des ZWAR Netzwerkes NRW und anderer Seniorennetzwerke. Das Ziel dieser Angebote ist sowohl die Vermittlung der Inhalte als auch die Vernetzung der TeilnehmerInnen.

Aus dem aktuellen Seminarangebot:

- Internet und Homepage – Möglichkeiten der Informationsgewinnung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit
- Alt und Jung zusammen – Austausch und Erfahrungsberichte
- Sexualität im Alter
- Basisgruppentreffen – was brauchen wir, was fehlt

- Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile – wie können konstruktive Kräfte in der Gruppe freigesetzt werden?
- Visualisieren – Moderieren – Präsentieren
- Konfliktmoderation.

Konzeptionelle Schlaglichter

Die ZWAR Zentralstelle NRW bezieht sich bei der Konzeption und Durchführung ihrer Qualifizierungen für haupt- und ehrenamtliche Akteure auf Ansätze der humanistischen Psychologie. Das bedeutet prozessorientiertes Arbeiten, bei dem die Verantwortung für die Ergebnisse bei den TeilnehmerInnen liegt.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist die Einbeziehung der persönlichen Ebene und der individuellen Gewordenheit der TeilnehmerInnen und der Beziehungsebene in der Lerngruppe. Das heißt, es geht nicht nur um Wissensvermittlung, sondern auch um die Gestaltung von Lernräumen, in die die TeilnehmerInnen sich mit den Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Lebens- und Berufspraxis einbringen, diese im Austausch reflektieren und gemeinsam weiter entwickeln können.

Die vorgestellten Schlaglichter basieren einer umfassenderen Konzeption zu den Qualifizierungsangeboten (ZWAR, 2006).

Lebenslanges Lernen in ZWAR Netzwerken:

- Im Mittelpunkt des Lernens steht das gemeinsame Lernen, das miteinander und voneinander Lernen in der Gruppe und das persönliche Wachstum des Einzelnen
- Lernen ist in erster Linie soziales Lernen
- Lernen ist kompetenz- und ressourcenorientiert. Jede/r ist ExpertIn für ihr/sein Leben und bringt sich mit ihrer/seiner Lebenserfahrung ein
- Ziel ist die Herausbildung von individueller und kollektiver Selbsthilfekompetenz für die Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand und

die Gestaltung eines erfolgreichen Alterns.

Lernen des Älterwerdens

In ZWAR Netzwerken treffen sich Menschen an der Schwelle des Übergangs von der Erwerbsarbeit bzw. Familienarbeit in den Ruhestand. Es finden dort ergebnisoffene Such- und Lernprozesse statt, um die Lebensphase Alter mit Menschen in ähnlicher Lebenssituation zu gestalten. Dabei werden verschüttete Wünsche, persönliche Kompetenzen, Ressourcen und Fähigkeiten neu erschlossen und erweitert.

Irritationslernen

Durch Irritationslernen werden Alltagserfahrungen hinterfragt, Denkmuster überprüft und in Frage gestellt. Es entstehen neue Wahrnehmungs- und Umgangsweisen und Problemlösungsstrategien. In bezug auf das Älterwerden gilt es beispielsweise, sich mit anderen über die eigene Betroffenheit auszutauschen, Ängste und Unsicherheiten zu thematisieren und daraus einen Bezug zur aktuellen Situation zu entwickeln.

Biografisches Lernen

Beim biografischen Lernen geht es darum, verschüttete Fähigkeiten und Wünsche wiederzuentdecken, eigene zentrale Lebensthemen zu benennen, persönliche Motivationen zu erforschen und Krisen und Brüche im Lebenslauf aus heutiger Sicht neu anzuschauen.

Ziel ist es, über die Verbindung der Lebensereignisse Identität zu entwickeln und zu festigen, und sich selbst als Gestalter seines Lebens wahrzunehmen. Gemeinsames biografisches Lernen in der Gruppe fördert den Kontakt untereinander und führt zu gegenseitigem Verständnis und Akzeptanz von Andersartigkeit.

Moderation

Die Moderationsmethode dient zum Visualisieren und Transparentmachen von Planungs- und Gruppenprozessen. Mode-

ration macht die Ressourcen, Prozesse und Vereinbarungen der Lerngruppe sichtbar und ermöglicht so einen effektiven gegenseitigen Lern- und Austauschprozess.

Existentielle Animation

Existentielle Animation ermöglicht und unterstützt den Suchprozess nach den unbekannten und unbewussten Projekten der eigenen Existenz. Der Prozess wird gemeinsam von den TeilnehmerInnen und dem „Animateur“ (ZWAR NetzwerkbegleiterIn) gestaltet und erfordert von beiden ein Sich-Einlassen auf offene Situationen, die Beziehungsebene und den Gruppenprozess.

Systemischer Ansatz

Individuum, Gruppe und Umwelt werden als Systeme verstanden, die in Beziehung zueinander stehen und sich ständig verändern. Ihr Zusammenspiel ergibt mehr als die Summe der Teile des Systems, es gibt keine isolierbaren Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge wie in der Naturwissenschaft. Teile und Ganzes werden in Beziehung gesetzt und gleichsam wertgeschätzt.

Gestaltpädagogik

Der Gestaltansatz zielt auf ganzheitliche Erfahrungen und ganzheitlichen persönlichen Ausdruck. Es geht hier um „Vordergrund“ (das was sichtbar ist) und um „Hintergrund“ (das was im Verborgenen ist und den Vordergrund beeinflusst). Es geht um Ganzheitlichkeit, Selbst- und Fremdwahrnehmung, unmittelbares Erleben und Ausdruck.

Das ZWAR Netzwerk wird von der NetzwerkbegleiterIn begleitet und nicht geleitet, sie/er macht keine Angebote, sondern öffnet den Raum für das, was in der Gruppe „da ist“ an Wünschen, Projekten, Aktivitäten, an Sehnsüchten und Konflikten.

Dieser Raum wird von den NetzwerkteilnehmerInnen gefüllt.

Themenzentrierte Interaktion

Die Themenzentrierte Interaktion geht von der Notwendigkeit eines Gleichgewichtes von Individuum, Gruppe, Thema und Kontext aus. Wesentliches Element ist die Unterscheidung von Beziehungs- und Sachebene, die oft hilfreich bei der Lösung von Konflikten ist. Bei einem „Aus-der-Balance-Sein“ der Gruppe ist die Themenzentrierte Interaktion ein gutes Instrument zur Überprüfung der Ursachen.

Gruppenprozessmodell

Das Begleitkonzept für ZWAR Netzwerke geht von einem 3stufigen Gruppenprozessmodell mit folgenden Phasen aus:

- Orientierung
- Gärung und Klärung / Aufbau der sozialen Organisation der Gruppe
- Integration / Arbeitslust und Produktivität

Gruppenprozessmodelle sind hilfreich bei der Einschätzung des Gruppenprozesses. Das gilt sowohl für die Netzwerkbegleitung als auch für das Netzwerk selbst. Es kann den Gruppenprozess fördern, wenn die Gruppe weiß, an welchem Punkt ihrer Entwicklung sie ist. Feedback in dieser Hinsicht kann den TeilnehmerInnen Ängste vor Ungewohntem und Bedrohlichem – besonders in der Konfliktphase – nehmen.

Kontakt

Paul Stanjek
ZWAR Zentralstelle NRW
Steinhammerstr. 3
44379 Dortmund
0231/ 96.13.17.23
pa.stanjek@zwar.org
www.zwar.org

Das LernLabor Ahlen. Qualifizierungsangebote für Ehren- amtliche in Seniorenbegegnungs- stätten

Annika Gietmann, Lernlabor Ahlen

Das LernLabor Ahlen ist ein Modellprojekt des Ministeriums für Generationen, Frauen, Familie und Integration des Landes NRW. Es ist ein Qualifizierungsprojekt für ehrenamtliche AnsprechpartnerInnen aus Seniorenbegegnungsstätten aus NRW. Das LernLabor Ahlen bietet Ehrenamtlichen in der Begegnungsstättenarbeit eine sehr praxisnahe und bedarfsgerechte Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von neuen Nutzungs- und Betriebskonzepten für die Seniorenbegegnungsstätten.

Problemlagen

Viele Seniorenbegegnungsstätten leiden unter Überalterung, einem negativen Image und zurückgehenden BesucherInnenzahlen sowie unter einem Mangel an „Führungskräften“, die bereit sind Arbeit und Verantwortung für die Gruppen zu übernehmen. Dies steht im Missverhältnis zur Bedeutung der Begegnungsstätten als komplementäre Angebote und zu ihrem Unterstützungspotential zur Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“.

Vielerorts sind Haupt- und Ehrenamtliche auf der Suche nach Konzepten und Ideen, um Seniorentreffpunkte nachhaltig zu beleben und zu zeitgemäßen Zentren der Begegnung und gegenseitiger Hilfe zu entwickeln. Die oftmals gute Infrastruktur der dezentral in den Stadtteilen gelegenen Begegnungsstätten birgt in sich das Potential für ein stadtweites Netzwerk von Anlaufstellen und Angeboten für ältere Menschen. Hier gibt es „Räume“ im doppelten Sinne, die für das selbstorganisierte und gemeinwesenorientierte Engagement der SeniorInnen ausgeschöpft werden können.

Zielgruppe

Das LernLabor Ahlen spricht ehrenamtliche AnsprechpartnerInnen aus Seniorenbegegnungsstätten aus ganz NRW an, die folgende Bedingungen erfüllen:

- *persönliche Voraussetzungen*, nämlich Bereitschaft und Möglichkeit zur regelmäßigen Teilnahme, Bereitschaft, andere an dem Qualifizierungsprozess partizipieren zu lassen und Mittlerfunktion einzunehmen sowie Mobilität (für Fahrten in andere Städte)
- *strukturelle Voraussetzungen*, d.h. Person wird von anderen Gruppen und Träger autorisiert und hat (maßgeblichen) Einfluss in der Begegnungsstätte, grundsätzliche Bereitschaft der ehren- und hauptamtlichen AnsprechpartnerInnen der anderen Gruppen und des Trägers der Begegnungsstätte zur Mitwirkung vor Ort, Vertretung für den Fall der Verhinderung der TeilnehmerIn wird benannt, Sicherung der Fahrt- und Materialkosten und die Kommune ist über die Qualifizierungsmaßnahme informiert und nimmt (sofern sie nicht sowieso als Träger dabei ist) an den lokalen Workshops beobachtend teil, um die Netzworkebildung zu unterstützen.

Neben den ehrenamtlichen AnsprechpartnerInnen sind auch die jeweiligen AnsprechpartnerInnen der Kommunen in das Projekt eingebunden. Sie spielen eine wichtige Mittlerfunktion im LernLabor Ahlen.

Ausgehend von den Begegnungsstätten, die teilnehmen, sollen die kommunalen VertreterInnen eine stadtweite Vernetzungsstruktur anstoßen und moderieren. Ohne die intensive Unterstützung der hauptamtlichen Kräfte, fühlen sich die Ehrenamtlichen schnell alleine gelassen.

Um im LernLabor Ahlen ein zufriedenstellendes Ergebnis in den Kommunen zu erreichen, ist es unumgänglich, dass sich die kommunalen Vertreter engagiert in den Prozess einbringen.

Sie nehmen an den verschiedenen Seminaren sowie an den Hospitationen in Ahlen teil und moderieren zudem die dreimal jährlich stattfindenden Arbeitsgruppensitzungen, zu denen auch andere NetzwerkpartnerInnen der Städte, die nicht am LernLabor Ahlen teilnehmen, eingeladen sind.

TeilnehmerInnen

Zurzeit nehmen für das Jahr 2007 68 Ehrenamtliche und neun kommunale VertreterInnen aus insgesamt sieben Städten und Gemeinden teil. Das LernLabor Ahlen erreicht somit 35 Seniorenbegegnungsstätten.

Motivation

Die Motivation der TeilnehmerInnen ist sehr gut. Messbar ist die Motivation einerseits die regelmäßige Teilnahme an den Seminaren und andererseits an der regen Beteiligung während der Seminare.

Die Motivation wurde bei der Einführungsveranstaltung bei den TeilnehmerInnen abgefragt, indem die Wichtigkeit der ehrenamtlichen Arbeit in den Seniorenbegegnungsstätten zusammen getragen wurde.

Persönliche Ebene:

- Persönliche Befriedigung durch das Ehrenamt
- Erfolgserlebnisse im Ehrenamt
- Stärkung des Selbstwertgefühls der Ehrenamtlichen
- Persönlichkeitsentwicklung im Ehrenamt

Ziele und Wichtigkeit der Arbeit:

- Kommunikation fördern
- Isolation vermeiden / Anschluss halten / Gespräche führen
- Sicherheit, Geborgenheit vermitteln
- Erfahrungsaustausch, Lernen für die Älteren
- Fitness (körperlich, geistig, seelisch) fördern
- über Gefühle sprechen
- Wertschätzung der „alten Erfahrung“
- Mitmenschlichkeit / Nächstenliebe / Verantwortung vermitteln
- Generationen zusammenführen
- Realistisches Altersbild fördern

- Frühwarnsystem/ -funktion (Krankheiten und Bedürftigkeiten aufspüren)
- Multiplikatorenfunktion
- Einbettung in Netzwerke, da Familiennetzwerke oft verkleinert sind
- Erinnerungsschatz auffangen
- Leben in den Stadtteil bringen
- Treffpunkt für alle und in der Nähe (Mobilität) schaffen
- Ältere finden hier AnsprechpartnerInnen
- Die Begegnungsstätte als Infrastruktur der Stadt. (als städteplanerische Dimension)

Themen / Module

Die Arbeit im LernLabor Ahlen ist in verschiedene Module eingeteilt, die für die TeilnehmerInnen bereitgestellt werden:

1. Vorstellung des „LernLabors Ahlen“
2. Zielfindung und Aufstellung der vor Ort durchzuführenden Projekte, Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs (zu Beginn des Projektes)
3. Bestandsaufnahme der durchgeführten Maßnahmen und Zwischenbilanz, evt. Nachsteuerung (während des Projektes)
4. Auswertung und Perspektive der Maßnahmen (zum Ende des Projektes)
5. Öffentlichkeitsarbeit – hier sind wir!
6. Moderationstechniken - Handwerkzeug für Gruppenarbeit
7. Erfahrungsaustausch mit Ehrenamtlichen aus Ahlen – mal gucken, was die anderen machen
8. Vernetzung – gemeinsam sind wir stark und vieles geht einfacher
9. Mittelakquise – Finanzierung guter Ideen
10. Hospitationen in Ahlen anlässlich beispielgebender, innovativer Aktivitäten mit teilnehmender Beobachtung, Reflexion und Auswertung hinsichtlich der Übertragbarkeit

11. Tagungsbesuche mit anssl. Auswertungsgespräch oder -workshop
12. Arbeitsgruppensitzungen mit „kollegialer Beratung“ in den teilnehmenden Begegnungsstätten, moderiert von den kommunalen AnsprechpartnerInnen

Aspekte der Qualifizierung

Den TeilnehmerInnen werden in den Seminaren Handwerkszeuge vermittelt, die sie in der Begegnungsstättenarbeit nutzen können. So werden z.B. Regeln für das Verfassen eines Pressetextes zusammen gestellt, Pressetexte selbst verfasst und veröffentlicht sowie Moderationsmethoden, Methoden der Mittelakquise oder die Schritte der Vernetzung mit anderen PartnerInnen vermittelt.

Die Vermittlung der Inhalte erfolgt entweder durch die gemeinsame Erarbeitung im Plenum oder in Arbeitsgruppen. Neben den im Seminar vermittelten Inhalten, werden insgesamt 9 ausführliche Arbeitshilfen als Broschüren für die TeilnehmerInnen bereitgehalten. Diese werden unter dem Punkt Materialien näher vorgestellt.

Neben der thematisch-inhaltlichen Ebene und der fachlichen Vermittlung von Wissen, spielt die persönliche Ebene eine große Rolle. Die Ehrenamtlichen müssen sich in dem Seminar wohl fühlen – sich wohl fühlen bringt Sicherheit.

Damit sich die TeilnehmerInnen wohl fühlen, sind einige Dinge zu beachten:

- die TeilnehmerInnen bekommen zu Beginn des Projektes Namensschilder zum Anstecken und Tischnamensschilder, damit sie sich untereinander mit Namen ansprechen können
- zudem wurde eine Teilnehmerliste mit Telefonnummern verteilt, damit sich die TeilnehmerInnen auch untereinander erreichen können
- zu Beginn der Seminare wird immer eine Vorstellungsrunde gemacht (wechselnde Methoden), denn die TeilnehmerInnen fühlen sich sicherer, wenn sie wissen, wer noch mit ihnen an einem Tisch sitzt

- ein Warm-up zu Beginn und nach der Mittagspause lockert die Atmosphäre auf und stimmt in die Thematik ein
- während der Vorstellungsrunde werden kleine Pralinen oder Süßigkeiten verteilt, es werden auch kleine „Giveaways“ für den Nachhauseweg vorbereitet (z.B. Reagenzgläser mit Konfetti befüllt)
- es wird eine entspannte Atmosphäre geschaffen, indem die Tische dekoriert sind, entweder mit Blumen oder bunten Servietten, Plätzchen und Getränke auf den Tischen stehen
- neue TeilnehmerInnen werden persönlich begrüßt und es wird ihnen das Projekt kurz dargestellt, sie einzuführen in die Gruppe gibt Sicherheit und Akzeptanz
- ist es wichtig, den TeilnehmerInnen ein gutes Gefühl zu vermitteln, d.h. Fehler sind erlaubt, jeder darf seine Meinung sagen, Kritik ist erlaubt, lockere Umgangsformen (es darf auch mal ein Spaß zwischendurch gemacht werden) etc.
- kleine Motivationsschübe, Mut machen nicht aufzugeben sowie die Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit ist Grundvoraussetzung in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen

Rahmenbedingungen

Der Raum sollte nicht zu klein sein sowie hell und gut durchlüftet sein. Je nach Thema und inhaltlicher Gestaltung können die Tische stehen bleiben oder es wird ein Stuhlkreis ohne Tische gestellt, damit sich die TeilnehmerInnen gegenüber sitzen und so einen freieren Blick auf alle haben.

für die Gestaltung der Methoden und der Inhalte ist der ausgeprägte Praxisbezug der Seminare. Der Bezug zur Arbeit vor Ort muss immer wieder hergestellt werden, dies bietet alltagspraktische Orientierung und Übertragbarkeit in die eigenen Strukturen.

Der Austausch untereinander wurde vermehrt von den TeilnehmerInnen als äußerst wichtig benannt. Die kleinen Kaf-

feepausen zwischendurch sowie die etwas längere Mittagspause kommen diesem Bedürfnis zugute.

Zudem werden Diskussionen, die während der Arbeit im Plenum entstehen, nicht direkt unterbrochen, sondern im erträglichen Maß zugelassen. Die Gruppenarbeiten dienen zudem als intensive Austauschphase. Die TeilnehmerInnen machen sich gegenseitig Mut und haben Erfolgserlebnisse.

Es werden verschiedene Materialien ausgegeben, wie z.B. Arbeitsblätter, Arbeitsmappen, Checklisten, Protokoll zur letzten Veranstaltung sowie Arbeitshilfen. Die Anzahl der ausgegebenen Materialien schwankt je nach Thema zwischen zwei bis sechs Materialien.

Folgende Arbeitshilfen werden an die TeilnehmerInnen verteilt:

- Arbeitshilfe zum Erzählcafé
- Arbeitshilfe zum Gedächtnistraining
- Arbeitshilfe für Senioren-Internetcafés
- Arbeitshilfe zum Projekt „Vorlese-Omas und -Opas“
- Arbeitshilfe zum Ehrenamt
- Arbeitshilfe zur Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeitshilfe zur Vernetzung
- Arbeitshilfe zur Gruppengestaltung
- Arbeitshilfe zur Mittelakquise

Die Arbeitshilfen zu den vier Themen Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, Mittelakquise und Gruppengestaltung sind an die in den Seminaren vermittelten Themen angepasst und dienen den TeilnehmerInnen als Skripte zu den Seminaren.

Die Arbeitshilfen zum Erzählcafé, Gedächtnistraining, Vorlese-Omas und -Opas, Senioren-Internetcafés sowie Ehrenamt sind aufbereitete Erfahrungen, die in Ahlener Projekten gesammelt wurden.

Nach jedem Seminar erfolgt eine Reflexion, d.h. die TeilnehmerInnen werden mit Hilfe verschiedener Methoden nach ihrer Meinung zum Inhalt und zur Moderation befragt. Entweder wird eine Feedbackrunde mündlich oder mit Hilfe von Plakaten durchgeführt.

Dokumentation

Die Begleitung durch das Team des LernLabors Ahlen erstreckt sich über ein Jahr. Das Jahr 2008 dient als Verstetigungsjahr, d.h. die Kommunen und Ehrenamtlichen haben die Möglichkeit punktuell durch das Team weiterhin beraten zu werden.

Die intensive Betreuung endet allerdings Ende 2007. Im zweiten Durchgang 2008 haben andere Städte und Gemeinde die Möglichkeit, am LernLabor Ahlen teilzunehmen. Die Anmeldefrist für 2008 läuft Ende November 2007 ab.

Die Erfolge im LernLabor Ahlen werden durch diverse Befragungen gemessen. Zu Beginn des gemeinsamen Projektjahres wird sowohl von den Ehren- wie auch von den Hauptamtlichen ein Fragebogen ausgefüllt, der den Ist-Zustand der Begegnungsstätte wie der Kommune beschreibt.

Am Ende des Jahres wird es eine weitere Befragung geben, die dann Aufschluss über die Erfolge im LernLabor Ahlen und auch einen Ausblick auf das Jahr 2008 geben wird.

Kontakt

Dipl.-Päd. Anika Gietmann
Wilhelmstraße 5
59227 Ahlen
02382/ 94.09.97.14
anika.gietmann@kaa-ahlen.de
Dipl.-Päd. Ursula Woltering
Westenmauer 10
59227 Ahlen
02382/ 59.467
woltering@stadt.ahlen.de

Weiterbildungsangebote für Kursleiterinnen und Kursleiter

Karola Tappen, DRK Landesverband Nordrhein

Seit rund zwei Jahrzehnten ist das Familienbildungswerk des DRK-Landesverbandes Nordrhein e. V. nach dem Weiterbildungsgesetz des Landes NRW eine anerkannte Einrichtung der Weiterbildung. Im DRK-Landesverband Nordrhein sind Elvira Rocholl (Leiterin des Familienbildungswerkes und zuständig für den Arbeitsbereich Eltern und Kinder und Pflege), Brigitte Winands und Karola Tappen als hauptamtlich pädagogische Mitarbeiterinnen für die Arbeitsgebiete Gesundheitsförderung und -training für die Durchführung von Lehrgängen zuständig.

Das Weiterbildungsprofil „Gesundheit“

Unsere Weiterbildungsangebote, insbesondere im Seniorenbereich, basieren auf traditionellen Werten und gewachsenen Strukturen. Wir bieten Weiterbildungen für haupt-, neben- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen unserer Einrichtungen der Altenhilfe und unserer Familienbildungswerke und -stätten in den Bereichen Gesundheitsförderung und Gesundheitstraining an.

Das DRK-Generalsekretariat als unser Dachverband entwickelte zusammen mit den Mitarbeiterinnen der DRK-Landesverbände eigene Übungsleiterausbildungsprogramme für Seniorengymnastik, Wassergymnastik und Tanzen, um den speziellen Bewegungsbedürfnissen von Senioren Rechnung zu tragen. Weiter wurde eine DRK-eigene Ausbildungsordnung für Yoga-LehrerInnen entwickelt.

Unser Familienbildungswerk hat darüber hinaus eine Zusatzausbildung mit Arbeitshilfe zur Durchführung von Gymnastikangeboten für Osteoporose-Betroffene für SeniorengymnastikübungsleiterInnen entwickelt, welche letztes Jahr überarbeitet und den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen angepaßt wurde.

Aktualität der Ausbildungsinhalte

Die Struktur der bundesweit geltenden Ausbildungsordnungen gewährt, dass unsere ÜbungsleiterInnen und Yoga-LehrerInnen immer über aktuelle Erkenntnisse der Sportwissenschaft, der Medizin und angrenzenden Fachgebiete informiert sind und diese in den Übungsstunden anwenden.

In allen DRK-Landesverbänden werden die Ausbildungen von DRK-LehrberaterInnen durchgeführt, welche über mehrere Jahre hinweg vom DRK-Generalsekretariat in den speziellen Fachbereichen ausgebildet wurden. Damit die Lehrberechtigung der LehrberaterInnen nicht erlischt, sind diese verpflichtet, jährlich an entsprechenden Fortbildungen des Generalsekretariates teilzunehmen.

Die hier gewonnenen Erkenntnisse werden dann an die auszubildenden und ausgebildeten ÜbungsleiterInnen und Yoga-LehrerInnen wiederum durch Fortbildungen in den einzelnen DRK-Landesverbänden weitergegeben. Denn für die ÜbungsleiterInnen und Yoga-LehrerInnen gilt auch: 32 Unterrichtsstunden Fortbildung in drei Jahren und ein gültiger Erste-Hilfe-Ausweis sind nachzuweisen, sonst verfällt der DRK-Lehrschein.

Beispiele für Ausbildungswege

Um dies einmal darzustellen, habe ich als Beispiel den Ausbildungsverlauf für den Bewegungsbereich und einen Auszug aus einer Ausbildungsordnung beigelegt. Drei Ausbildungsabschnitte mit je 40 Unterrichtsstunden sind Pflicht, ebenso die Hospitation von 20 bis 40 Unterrichtsstunden vor Ort je nach späterem Arbeitsgebiet, danach kann erst ein Lehrschein erteilt werden.

Diese Ausbildung ist angelegt auf einen Zeitraum von ca. eineinhalb Jahren. Die Ausbildung zum/zur Yoga-LehrerIn ist noch länger. Hier sind vier Ausbildungsabschnitte zu absolvieren und mit entsprechenden Hospitationen zu ergänzen.

Hinzu kommt noch ein umfassendes Selbststudium und eine umfangreiche schriftliche Hausarbeit, bevor nach erfolgreicher Absolvierung einer Lehrprobe

und Vorlage eines gültigen Erste-Hilfe-Ausweises ein Lehrschein ausgestellt wird, der wie jeder andere nach drei Jahren und entsprechender Teilnahme an Fortbildungen verlängert wird. Diese Ausbildung umfaßt fast 400 Unterrichtsstunden.

Breites Nachfragespektrum

Die Ausbildungsverfahren sichern bundesweit die gleiche hohe Qualität und bieten den ÜbungsleiterInnen und Yoga-Lehrerinnen die größtmögliche Sicherheit, denn sie können in jedem Landesverband ihre Aus- und Fortbildungen absolvieren, so z. B. nach einem Umzug in ein anderes Bundesland.

Unser Familienbildungswerk bietet darüber hinaus in den letzten Jahren zunehmend die Ausbildungsreihen nicht nur für eigene haupt-, neben- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, sondern auch für MitarbeiterInnen anderer Verbände, welche in der Altenhilfe tätig sind, an.

Ver mehrt wurden Aus- und Fortbildungsangebote Seniorengymnastik von MitarbeiterInnen anderer Senioreneinrichtungen nachgefragt, so dass wir in den nächsten Jahren das Angebot an Fortbildungen hinsichtlich der Bedürfnisse von stark bewegungseingeschränkten Menschen in Senioreneinrichtungen ausbauen werden.

Sinnvolle Ergänzungen

Im kommenden Jahr werden wir zum ersten Mal eine Ausbildungsreihe zum/zur EntspannungspädagogIn anbieten, welche nicht nur Entspannungsübungen für die Nutzer der Einrichtungen der Altenhilfe bietet, sondern auch für deren Angehörige und verstärkt auch für die MitarbeiterInnen der Einrichtungen.

Generell bieten wir auch In-House-Veranstaltungen – nicht nur für DRK-Einrichtungen – an und stehen Kooperationen mit anderen Verbänden aufgeschlossen gegenüber, wie es im Eltern-Kind-Bereich (nach KJHG) in unserem Familienbildungswerk bereits Alltag ist.

So gehört auch die in- und externe Vernetzung nicht nur für uns als Familienbildungswerk des DRK-Landesverbandes, sondern auch für die DRK-Familienbildungswerke und –stätten vor Ort zum Alltagsgeschäft.

Darüber hinaus sind unsere Einrichtungen durch Regionalgruppen untereinander vernetzt. Regelmäßige Arbeitskreise im DRK-Landesverband machen unsere Arbeit transparent und effektiv. Die Erarbeitung von Qualitätsstandards gehört seit einigen Jahren zu unserer Arbeit.

Kontakt

Familienbildungswerk des DRK-
Landesverbandes Nordrhein e. V.
Auf'm Hennekamp 71
40225 Düsseldorf
Karola Tappen
0211/ 31.04.221
k.tappen@drk-nordrhein.net
Birte Winands
0211/ 31.04.222
b.winands@drk-nordrhein.net.de

Praxisnahe Fortbildung für Ehrenamtliche.

Beispiel aus dem Begegnungszentrum Höhenberg

Christof Wild, SeniorenNetzwerke Höhenberg und Kalk

Im Jahr 2005 erhielten die Begegnungszentren in Köln eine Ausweitung ihres Auftrages. Mehr Engagementmöglichkeiten für Seniorinnen und Senioren, mehr Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Institutionen und Vereinen im Stadtteil sind einige der neuen Ziele. Mehr dazu in einem separaten Beitrag (Interview mit Cornelia Harrer).

Der Beitrag aus dem Begegnungszentrum Höhenberg zeigt, wie eine praxisnahe Fortbildung und Begleitung Ehrenamtlicher in einer Einrichtung gestaltet werden kann.

Das Begegnungszentrum Höhenberg besteht seit 1974. Die Fort- und Weiterbildung, Begleitung und Förderung Ehrenamtlicher hat hier eine lange Tradition. Sowohl in den Anfangsjahren, als auch Mitte der Neunziger Jahre wurde die Einrichtung ausschließlich ehrenamtlich geführt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten über den Dachverband DPWV. So fuhren diese bis 1993 Ehrenamtliche regelmäßig zu Weiterbildungen zu pädagogischen, organisatorischen und verbandlichen Themen. Kürzungen in diesem Bereich führten danach zu einer Reduzierung der Angebote.

Aktuell gibt es eine hauptamtliche pädagogische Leitung (19,25 Std.) und 61 Ehrenamtliche im Alter von 24 bis 91 Jahren, die sich in vielfältigen Bereichen der offenen Altenarbeit bzw. der Netzwerkarbeit engagieren (mehr zu den Tätigkeitsfeldern weiter unten).

Neue Qualifizierungsangebote

Seit 2005 wurde die Förderung Ehrenamtlicher im Begegnungszentrum wieder intensiviert. Die meisten Angebote finden mittlerweile im Haus selbst unter Leitung der hauptamtlichen Kraft statt. Bei dieser

„betrieblichen“ Qualifizierung orientieren wir uns an folgenden Kriterien:

- Qualifizierung in vertrauter Umgebung
- alltagsnahe Grundqualifizierung
- geringe Kosten
- Einbeziehung erfahrener Ehrenamtlicher in die Qualifizierung
- Förderung der Eigenverantwortung
- Ermöglichung und Begleitung gruppendynamischer Prozesse
- spezifische Förderung zu Projekten
- Förderung der Inanspruchnahme ergänzender externer Fortbildungen

Zehn bis 16 Ehrenamtliche treffen sich alle 14 Tage zum so genannten „Helfertreff“. Dort wird das Monatsprogramm geplant, Dienste werden eingeteilt, Neuerungen in der Altenarbeit vorgestellt, Probleme erörtert und mit der Gruppe bearbeitet. Außerdem berichten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über Ergebnisse aus Arbeitskreisen und Runden Tischen.

Der Helfertreff beginnt um 9.30 Uhr und endet in der Regel um 12.00 Uhr mit einem gemeinsamen Mittagessen. Der Helfertreff ist jedoch nicht einfach nur Team, in dem Dinge organisiert werden, er ist ein Ort in dem regelmäßig alle Informationen über die Arbeit zusammengetragen und kontinuierlich weitergegeben werden.

So dient er auch neuen Ehrenamtlichen als Ort der Qualifizierung und „betrieblichen“ Weiterbildung. Zu diesen betrieblichen Fortbildungen zählen auch die Büro- und die Fahrertreffs, die ähnlich strukturiert sind.

Darüber hinaus finden regelmäßige Klausurtage in der Einrichtung statt. Auch hier ist die Struktur vergleichbar. Meist gibt es einen theoretischen Vortrag mit anschließendem Austausch. Themen sind zum Beispiel Netzwerkarbeit, Neue Wohnformen, Generationsübergreifende Arbeit, Sterbehilfe usw.

Die Themen werden gemeinsam mit den Ehrenamtlichen gesammelt und in eine „Prioritätenliste“ gebracht. Zu jedem

Thema wird ein Zeitplan zur Er- bzw. Bearbeitung erstellt. Gemeinsames Kochen, Aufräumen oder Stadtteilspaziergänge sind weitere Elemente eines Klausurtages.

Zusätzlich finden regelmäßig Fachvorträge zu Seniorenthemen im Begegnungszentrum statt. An diesen können neben den Ehrenamtlichen auch andere Besucher teilnehmen.

Neben diesen „internen“ Qualifizierungswegen unterstützen wir auch die gezielte Teilnahme an externen Fortbildungen, die zum Beispiel vom Büro für Bürgerengagement angeboten werden (Lust und Frust im Ehrenamt, Rechte und Pflichten etc.). Um die Teilnahme zu erleichtern, organisieren wir auch Fahrdienste und übernehmen die anfallenden Kosten.

Tätigkeitsfelder

Im Begegnungszentrum gibt es unterschiedlichste Tätigkeitsfelder – entsprechend vielfältig sind die Fortbildungsbedarfe. Bereiche, in denen sich Ehrenamtliche im Begegnungszentrum engagieren sind:

- Hauswirtschaftliche und hausmeisterliche Tätigkeiten

- Fahrdienste und Ausflugsfahrten
- Vorstandsarbeit und Repräsentationsaufgaben
- Telefondienste und Bürotätigkeiten
- Gruppenbetreuung bei Handarbeiten, Spielen, Informationsnachmittagen und geselligen Veranstaltungen
- Musiknachmittage
- Begleitung und Betreuung
- Planung und Konzeption
- Redaktionsarbeit Hauszeitung
- intergeneratives Projekt

Kontakt

Begegnungszentrum Höhenberg
Paritätische Sozialdienste / PariSozial
gGmbH
Christof Wild
Fuldaer Str. 2
51103 Köln
0221/ 87.21.10
bz-hoehenberg@t-online.de
www.hoevi.info
Kompetenznetz-Alter@t-online.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele I

4. Besondere zugehende Arbeitsformen

Fortbildung „Seniorenbegleiter/in“

Das Dülmener Modell

Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland

„Neue Perspektiven im Alter – Fortbildung zum/r Seniorenbegleiter/in „ lautete der Titel eines Projektes der Familienbildungsstätte Dülmen, das in Zusammenarbeit mit sechs verschiedenen familienbezogenen Diensten der Beratung und Betreuung in Dülmen 1999 entwickelt wurde. Die Familienbildungsstätte leistete damit einen Beitrag zum Modellprojekt NRW „Familienbildung 2010“. Entstanden ist daraus ein erfolgreiches Fortbildungsmodell, das inzwischen auch in vielen anderen Städten in Deutschland umgesetzt wird.

Das Modell und dessen wichtige Erfolgsfaktoren werden in diesem Beitrag vorgestellt. Der Beitrag basiert neben weiteren Recherchen auf einem Interview mit der Initiatorin des Modells und Leiterin der Katholischen Familienbildungsstätte, Irmgard Neuss, und einem Gespräch mit einer Ehrenamtlichen, welche an der Fortbildung in Dülmen teilgenommen hat.

Ehrenamtliche „Seniorenbegleiterinnen“ und „Seniorenbegleiter“ bieten alten Menschen Kontakt und praktische Hilfen an: Reden, spielen oder Begleitung bei Spaziergängen und Besorgungen. „Eigentlich keine weltbewegende Tätigkeit, für die man geschult werden müsste“, hieß es in einem Zeitungsbeitrag dazu. Das stimmt vielleicht. Sicher ist: ohne die Fortbildungsangebote zum „Seniorenbegleiter“ würde es nicht so viele Menschen geben, die hier freiwillig Unterstützung leisten.

Allein unter Federführung der Familienbildungsstätte (FBS) Dülmen, wo das Fortbildungskonzept an der Familienbildungsstätte entwickelt wurde, haben bislang fast 300 Ehrenamtliche im Kreis Coesfeld diese Fortbildung durchlaufen. Aus den ersten Fortbildungsgängen dieser Art (1999/2000) waren 85 Prozent der Teilnehmenden danach als SeniorenbegleiterInnen tätig, so eine Studie aus 2003. Und das Modell hat inzwischen

bundesweit vielfach Nachahmung gefunden.

Die FBS Dülmen bietet inzwischen die Fortbildung an verschiedenen Standorten im Landkreis in enger Kooperation mit den Kath. Familienbildungsstätten in Coesfeld und Lüdinghausen an. Und in ca. 60 bis 70 weiteren Städten Deutschlands wurde bisher diese Idee übernommen. Besonders hervorzuheben sind dabei die Weiterentwicklungen des Konzeptes durch die Volkshochschule Wiesbaden.

Das „Erfolgsrezept“

Die praktische Wirksamkeit der Fortbildung ergibt sich aus der Kombination mehrerer Bausteine – so Irmgard Neuss, Leiterin der Familienbildungsstätte und Initiatorin der Fortbildung. Deutlich wird: Es geht um viel mehr als um die Förderung von Fähigkeiten, die schon weitgehend vorhanden sind (wie z.B. Gesprächsführung).

Zentrale Bausteine sind eine gute Vernetzung mit stationären und auch ambulanten Trägern, die Bildung wirklicher Gruppen in den Fortbildungsgängen, praxisorientierte Fortbildungsschwerpunkte und die Begleitung der Ehrenamtlichen selbst: ihre Vermittlung in die Praxis und praxisbegleitende Angebote.

Die Verknüpfung mit der Praxisbegleitung unterstützt auch der Qualität der Fortbildungseinheiten selbst, weil die Bildungseinrichtung mit den Anforderungen der Praxis unmittelbar konfrontiert ist. Auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Praxis wurden verschiedene Elemente des Curriculums immer wieder umgebaut und angepasst. So ist zum Beispiel die Einheit zu Pflegehilfen erst später hinzugekommen.

Gute Vorinformationen

Die „erste Fortbildungseinheit“ sind Informationsabende für Interessierte. Dort wird nicht nur das Projekt und der Ablauf der Fortbildung vorgestellt. Wer teilnimmt, erhält bereits auch einen Eindruck vom Fortbildungsteam und von den anderen Interessierten, die möglicherweise in der Fortbildung mit dabei

sein werden. Zugleich dienen die Informationsabende der „Werbung“ für das Angebot der SeniorenbegleiterInnen und so der Herstellung von „Nachfrage“.

Gruppenbildung

Die eigentliche Fortbildung beginnt mit einer Wochenendveranstaltung. Thema: „Altwerden/Altsein in unserer Gesellschaft – was hat die Zielgruppe alter Menschen mit mir zu tun?“. Hier kann über eigene Erwartungen, Altersbilder, Zukunftsvorstellungen gesprochen werden.

Irmgard Neuss: „Die Fortbildungseinheit emotionalisiert für das Thema ‚Alter‘, schafft Bezüge zu eigenen Erwartungen und gibt Gelegenheiten, persönliches mit anderen zu teilen – soweit die Einzelnen etwas von sich preisgeben möchten.“

Dabei wird bereits auch intergenerationaler Austausch eingeübt: „Die Teilnehmenden in den Kursen waren zwischen 25 und 70 Jahren“.

Wissen

Auf das Wochenendseminar folgen insgesamt zwölf Abendveranstaltungen, immer von 17.15 Uhr bis 19.30 Uhr. Irmgard Neuss: „Wir haben lange mit verschiedenen Zeiten experimentiert, auch schon vormittags oder 20.00 Uhr erprobt, aber das hat sich alles nicht so bewährt“. Die ersten zwei Abende sind zum Thema Alterserkrankungen, Grunderkrankungen und Notfallhilfe.

Hier erfahren manche Ehrenamtliche einen kurzen „Realitätsschock“: „Das war für mich schon erst mal erschreckend“, erinnert sich Veronika Schmeing, die die Fortbildung absolviert hat. „Dass wir uns auch an sehr kranke und hilfebedürftige alte Menschen richten, wusste ich – aber es war mir trotzdem nicht so klar.“

„Viele Teilnehmende, berichtet Frau Neuss, haben anfangs etwas unrealistische Vorstellungen in Hinblick auf „Aktivierung“ und „anspruchsvolle“ Beschäftigungen. Im Verlauf der Fortbildung lernen sie, dass auch der Kontakt mit demenziell erkrankten alten Menschen „anspruchsvoll“ ist und lohnend sein kann.“

Empathiefähigkeit

„Gesprächsführung“ ist Thema für zwei weitere Einheiten. Dabei geht es u.a. um das Interesse für biografisches Erzählen – und wieder um die Frage: „Was hat das mit mir zu tun“?

So wird an einem Abend zum Thema „Biographiearbeit“ mit Gegenständen gearbeitet, die mit den Jugenderinnerungen verschiedener Kohorten verbunden sind: „Die Kursleiterin bringt Sachen mit von 1900, 1910 usw. – aber auch aus den 50er und 60er Jahren.“

So werden bei den Teilnehmenden eigene Erinnerungen geweckt und der Austausch darüber untereinander geübt. Zur Empathiefähigkeit gehört auch das Kennenlernen und Erproben von Spielen: welche Spielideen gibt es, welche Spiel-motive – und wie finde ich heraus, was dem anderen Spaß macht.

Pflegerische Tätigkeiten

Neuer im Curriculum ist die Vermittlung einfacher Übungen zu verschiedenen Pflegetätigkeiten.

Irmgard Neuss: „Die Erfahrung hat gezeigt, dass es immer wieder Situationen gibt, wo ganz einfache pflegerische Hilfe erforderlich ist“. Die Tätigkeiten werden untereinander geübt: zum Beispiel jemandem aus dem Rollstuhl helfen und beim Toilettengang zu begleiten.

Vermittlung ins Praktikum

Im Anschluss an die „theoretische“ Fortbildung folgt die Vermittlung in ein zweimonatiges Praktikum von insgesamt 35 Stunden: im stationären Bereich als Praktikum im sozialen Dienst und im ambulanten Bereich in Begleitung eines Pflegedienstes: „Dort kann erfahren werden, wie das ist, in eine fremde Wohnung zu kommen, ins Gespräch zu kommen, Kontakt mit Angehörigen zu haben“.

Die Teilnehmenden werden motiviert, ein Praktikumstagebuch zu führen und zum Abschluss zu einem Auswertungstreffen eingeladen.

Begleitung der Praxis

Einige Teilnehmende setzen ihre Tätigkeit, die sie als PraktikantIn übernommen hatten, danach unmittelbar fort. Andere Teilnehmende machen nach der Fortbildung erst „eine kleine Pause“. Die Vermittlung in Einsatzfelder wird in Dülmen von der Familienbildungsstätte auch später noch unterstützt. Dabei kann auf ein Netzwerk an stationären und ambulanten Einrichtungen zurückgegriffen werden.

Seit Januar 2006 bis 31. Dezember 2007 gibt es bei der Familienbildungsstätte Dülmen eine „offizielle“ Stelle im Umfang von zehn Stunden, durch welche die SeniorenbegleiterInnen vermittelt werden („Netzwerk-Agentur Senioren- und Demenz-Begleitung“). Die Stelle wird zur Zeit über den Landkreis Coesfeld und mit Mitteln aus dem Förderverein der FBS Dülmen e.V. finanziert.

Einmal im Monat wird ein Treffen für die SeniorenbegleiterInnen zum Erfahrungsaustausch und zur praxisbegleitenden Fortbildung angeboten. Parallel finden freie Fortbildungsangebote statt, zum Beispiel einen Aufbaukurs zur Begleitung von Menschen mit Demenz im Alltag. Seit April 2005 sind diese Fortbildungsangebote der FBS Dülmen als niedrigschwellige Hilfe- und Betreuungsangebote nach § 45b Abs.1 Satz 3 Nr. 4 d SGB XI anerkannt.

Weiterentwicklung der Fortbildung

Das Fortbildungsmodell „SeniorenbegleiterIn“ ist inzwischen von der Familienbildungsstätte Dülmen für verwandte Tätigkeitsfelder weiterentwickelt worden.

Dazu gehört ein 160stündiger Schulungskurs zum „Senioren-Alltagsbegleiter“. Senioren-Alltagsbegleiter können die Betreuung von dementiell Erkrankten gegen Bezahlung ganztags übernehmen.

Die Vermittlung läuft hier über den freien Markt, aber auch über Empfehlungen und persönliche Netzwerke. Eine Weiterentwicklung der Seniorenbegleiter-Fortbildung ist auch die „Fortbildung zur/m freiwilligen BegleiterIn von Senioren mit geistiger Behinderung“, die von der Familienbildungsstätte Dülmen in Kooperation mit dem Anna-Katharinenstift Karthaus ab Herbst 2007 erstmalig angeboten wird.

Linkhinweis

www.senioren-begleiter.de

Literatur

Haas, Birgit / Cathrin Raasch (2003): Qualifikation zum / zur freiwilligen Seniorenbegleiter/-in: Handbuch für die Praxis. KDA-Thema 182..

Kontakt

Familienbildungsstätte Dülmen
Irmgard Neuß
Kirchgasse 2
48249 Dülmen
02594/ 94.30.12
neuss@bistum-muenster.de
www.fbs-duelmen.de

Erfolgreiche Weiterbildung für Ehrenamtliche braucht Vernetzung

Klemens Telaar, Europäische Senioren-Akademie

Die Europäische Seniorenakademie hat ein Angebot zur Weiterbildung von Ehrenamtlichen in der Seniorenarbeit im Kreis Borken entwickelt. In der Region Bocholt, Borken, Ahaus sind hier bereits über 500 Menschen zu ehrenamtlichen Senioren- und/oder Demenzbegleitern ausgebildet worden. Die Qualifizierung wird hier seit 2001 angeboten.

Besonderes Merkmal des Projektes ist die Vernetzung mehrerer „Erfolgsfaktoren“:

- Vernetzung von Theorie und Praxis während der Bildungsmaßnahme
- Vernetzung der anschließenden ehrenamtlichen Tätigkeit mit begleitenden Angeboten
- Vernetzung ehrenamtlicher Tätigkeit mit ergänzenden fachlichen Qualifizierungsangeboten
- Vernetzung von regionalen und lokalen Kooperationspartnern und Organisationen.

Theorie und Praxis

Interessierte Bürger/-innen, die bereits ehrenamtlich in der Seniorenarbeit tätig sind oder beabsichtigen dies zu tun, werden in einem Grundkurs zu Freiwilligen Seniorenbegleitern/-innen) sowie in einem Aufbaukurs zu Alltagsbegleitern/-innen für Menschen mit Demenz ausgebildet. Die Kurse umfassen jeweils sieben bis acht Abendveranstaltungen, ein Blockseminar am Wochenende (Sa/So) sowie ein ca. 30-stündiges Praktikum.

Begleitende Angebote

Nach der Vermittlung einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Betreuung und Begleitung älterer (demenzkranker) Menschen (z.B. Betreuungsnachmittage für hilfebedürftige ältere Menschen, gemeinsame Gesprächskreise von Ehrenamtlichen und pflegenden Angehörigen) wer-

den monatliche Arbeitskreise für die Senioren- und Demenzbegleiter/-innen angeboten. Sie werden fachlich von der Europäischen Senioren-Akademie begleitet und dienen dem Austausch und der gegenseitigen Hilfestellung der Ehrenamtlichen sowie der Reflexion der Praxiserfahrungen.

Fachliche Qualifizierungsangebote

Parallel zu der ehrenamtlichen Tätigkeit werden alle zwei Monate weitere Informationsabende durchgeführt mit dem Ziel der Vertiefung fachlicher Fragestellungen bzw. der Weiterbildung. Diese „Themenabende“ werden öffentlich angeboten und können von allen Interessierten besucht werden.

Kooperationspartner

In dem Projekt arbeiten mehrere regionale/lokale Kooperationspartner zusammen: während die Ausbildung der Senioren- und Demenzbegleiter/-innen von der AOK Westfalen-Lippe, Regionaldirektion Steinfurt, Borken gefördert wird, unterstützen der Kreis Borken sowie die Städte Ahaus, Bocholt und den Seniorenbeirat der Stadt Rhede die „praktische Umsetzung“ des Projektes (Arbeits- und Gesprächskreise, Betreuungsgruppen etc.).

Vervollständigt wird die Kooperation durch organisatorische Zusammenarbeit und Hilfestellungen von Familienbildungsstätten, Pflegediensten, Wohlfahrtsverbänden etc. Durch die beschriebene Vernetzung trägt das Projekt der Europäischen Senioren-Akademie zur Weiterbildung von ehrenamtlich in der Seniorenarbeit Tätigen, zur Verbesserung der Lebensqualität älterer hilfebedürftiger Menschen und zur Entlastung pflegender Angehöriger bei.

Kontakt

Klemens Telaar
Europäische Senioren-Akademie
Rathausplatz 2
48683 Ahaus
02561/ 42.09.70
telaaar@europaeische-senioren-akademie.de

Seniorenbegleiterin werden. Ein Erfahrungsbericht einer Ehren- amtlichen aus Paderborn

Margarete Montag, Seniorenbegleiterin in Paderborn

In einem separaten Beitrag wurde das Fortbildungskonzept „Seniorenbegleiter“ (nach dem Dülmener Modell) ausführlich dargestellt. Hier der Erfahrungsbericht einer Ehrenamtlichen, welche die Fortbildung zur Seniorenbegleiterin in Paderborn im letzten Jahr mitgemacht hat.

Als eifrige Regionalzeitungsleserin stieß ich eines Tages auf die Information in der Neuen Westfälischen Zeitung, dass in der Trägerschaft von drei Anbietern eine Ausbildung zur „Seniorenbegleiterin“ angeboten wurde. Da ich auf der Suche nach einer ehrenamtlichen Tätigkeit war, meldete ich mich dazu an.

Es wurde mir ein Einzelgespräch angeboten, um im Vorfeld zu klären, ob meine Erwartungen mit denen der Anbieter in etwa übereinstimmten. Im Herbst 2006 begann der Kurs.

Die Volkshochschule, das Evangelische Erwachsenenbildungswerk und das Johannesstift hatten interessante, anspruchsvolle Themenabende von engagierten und kompetenten Menschen in den Bereichen Medizin, Philosophie, Religion und Recht zum Thema: „Alt werden – Alt sein“ vorbereiten lassen.

Mich mit Endlichkeit, Krankheit, Tod auseinander zu setzen, war für mich sehr wichtig und erkenntniserweiternd. Bin ich doch auch Kind meiner Zeit und sehe gesellschaftliche Teilhabe, Effektivität und anerkannte Kommunikationsfähigkeit als Voraussetzung für ein vollwertiges, lebenswertes Menschsein an. Dass menschliches Leben auch ganz anders aussehen und seinen Wert haben kann, wurde mir während dieser Vorträge bewusst.

Nach einem Theorieblock sollte ein Praktikum folgen. Am 6.12.2006 wurde ich eingeladen, an der Nikolausfeier im Alten- und Pflegeheim teilzunehmen: 80 alte Menschen hatten sich in dem festlich geschmückten Raum versammelt, die meisten sehr hilfsbedürftig oder dement. Nach drei Stunden geselligen Beisammenseins und mit Transporten der BewohnerInnen

von und zu den Wohnbereichen war ich sichtlich so angestrengt von so viel Bedürftigkeit und Andersartigkeit, dass ich so schnell wie möglich das Haus verlassen habe.

Ich war verwirrt und stellte meine Sichtweise von Lebensqualität im hohen Alter unter so veränderten Bedingungen noch einmal in Frage. Wäre bei so viel Gebrechlichkeit und Mangel an mir vertrauter Kommunikationfähigkeit das Leben noch lebenswert? Ein Gleiches geschah mir bei der Weihnachtsfeier. Ich bezweifelte sehr, meine ehrenamtliche Tätigkeit letztlich auch ausüben zu können.

Danach erfolgte die praktische Einarbeitung unter der Betreuung der Sozialarbeiterin des Wohnbereichs. 40 Stunden habe ich hospitiert, habe die Menschen und ihre individuelle Bedürftigkeit im Wohnbereich kennen gelernt. Ich konnte beobachten, fragen, mir Zeit lassen. Ich wurde in der Eingewöhnungszeit begleitet. Diese Betreuung war sehr wichtig. Langsam gewöhnte ich mich an das Anderssein vieler BewohnerInnen. Ich sah Möglichkeiten, mich mit meinen Fähigkeiten einzubringen und somit Abwechslung und Lebensqualität in die Zeit meiner Gegenwart zu bringen.

Als Ehrenamtliche kann ich ihnen ein Stückchen Welt ins tägliche Leben bringen. Ich lese vor, ich unterhalte mich, ich spiele, ich mache Gestaltungsangebote und begleite bei Gängen, mache Krankenbesuche und streichele einfach die Hände. Ich gebe und bekomme sehr viel zurück: ein Dankeschön, ein Lächeln, einen suchenden Blick. Seit dem Nikolausfest hat sich für mich viel verändert. Ich hätte mir das vor vier Monaten nicht vorstellen können.

Jetzt kenne ich „meine“ BewohnerInnen, und sie mich z.T. auch. Ich freue mich, wenn ich den Wohnbereich betreue und oft erwartungsvoll begrüßt werde.

Kontakt

Margarete Montag
Friedrich-Ebert Str. 31
33102 Paderborn
0525/ 13.35.80
kicki.montag@t-online.de

Pflegebegleiter werden. Ein Vorbereitungskurs für freiwilliges Engagement mit neuen Akzenten

Elisabeth Bubolz-Lutz, Forschungsinstitut Geragogik

Das Bundesmodellprojekt „Pflegebegleiter“ zielt auf die Weiterentwicklung einer gesellschaftlich verantworteten und neu zu entwickelnden „Kultur der Verbundenheit“, in der pflegende Angehörige Solidarität erfahren und Pflege zur Gemeinschaftsaufgabe wird.

Das Projekt - mit einer Gesamtlauzeit von fünf Jahren - unterscheidet sich in seinem Ansatz deutlich von anderen bekannten Angeboten, die auf die Entlastung pflegender Angehöriger zielen. Bürgerschaftlich engagierte Pflegebegleiter entwickeln in diesem Rahmen ein eigenständiges Profil und eine eigene klar umgrenzte Rolle, die nicht in Konkurrenz zu professionell Pflegenden tritt.

Sie sind nicht in direkte Hilfe- und Unterstützungsleistungen involviert, sondern zuständig für Information und Begleitung, im Sinne einer Vernetzung und Lotsenfunktion.

Erprobt wird eine „zugehende“ Arbeitsform, insofern die Familienangehörigen zu Hause aufgesucht werden. Pflegebegleiterinnen und -begleiter tragen durch ihr Engagement aber auch die Idee einer Pflege in gesellschaftlicher Verbundenheit in die Öffentlichkeit und machen durch ihr Engagement öffentlich auf dieses gesellschaftliche Anliegen aufmerksam.

„Pflegepartner werden“

Bevor das Projekt „Pflegebegleiter“ von den Spitzenverbänden der Pflegekassen (Federführung VdAK) startete, wurde von 2/2001 – 5/2003 in einem Pilotprojekt „Pflegepartner“ im Rahmen der VHS Kreis Viersen unter Leitung von Erich Schützendorf die damals noch ungewohnte Art der Fortbildung erstmals im Ansatz erprobt. Zugrunde lag die Erfahrung, dass es für pflegende Angehörige zwar Treffpunkte, jedoch keine „zugehende“ Beratung und Begleitung gibt.

Pflegende Angehörige sind oftmals so stark in die Pflege involviert, dass sie nicht die Kraft aufbringen, sich auf den Weg zu machen, Veranstaltungen außerhalb der eigenen Wohnung zu besuchen.

Vor dem Hintergrund dieser konkreten Bedarfslage lag es nahe, ein zu dieser Bedarfslage passendes Freiwilligenprofil zu entwickeln und die Idee dazu durch eine spezielle Qualifizierung für freiwillige Helfer zu verbreiten. Die Vision einer Initiative vor Augen, deren Mitglieder ähnlich wie Hospizhelfer pflegende Angehörige bei den Schwierigkeiten der häuslichen Pflege begleiten, begann ein erster Vorbereitungskurs an der Volkshochschule.

Die Eckpfeiler dieses Konzeptes, das von Erich Schützendorf und der späteren Projektleitung Elisabeth Bubolz-Lutz zusammen mit zirka zwanzig Freiwilligen im Alter zwischen 35 und 67 Jahren) erprobt wurde, sowie die daraus gewonnenen Einsichten seien hier kurz vorgestellt (vgl. dazu die Veröffentlichung „Pflegepartner werden – Bildungseinrichtungen qualifizieren für bürgerschaftliches Engagement: EB-Forum 2003, S. 43 -47). Neue Konzepte für die Gestaltung moderner Lernarrangements für bürgerschaftliches Engagement (mehr dazu in einem separaten Beitrag) wurden in der Fortbildung erfolgreich erprobt.

Den eigenen „Lehrgang“ selbst entwickeln

Im Projekt „Pflegepartner werden“ versuchten die Teilnehmenden von Beginn an, das Prinzip einer Selbstbestimmung des Lernprozesses umzusetzen: eine „Vorbereitungsgruppe“ bestehend aus sechs an der Qualifizierung Interessierten, dem VHS-Fachbereichsleiter und der Initiatorin des Projektes wurde gegründet.

Diese nahm in regelmäßigen Treffen erste Klärungen und Entscheidungen vor: Sie konkretisierte die Projektidee, diskutierte mögliche Projektziele (z.B. spätere Gründung einer Initiative „Pflegepartner“), recherchierte die Bedarfslage, entwarf einen Flyer und ermittelte als notwendig erachtete Lerninhalte.

Praxis- und problemorientiertes Lernen

In der Fortbildung „Pflegepartner werden“ wurde diesem Prinzip entsprechend stets von der Praxis ausgegangen. Dabei standen zunächst konsequent die Beschreibung und Reflexion selbst erlebter Praxis im Vordergrund: viele der Teilnehmenden sind bereits als pflegende Angehörige tätig (gewesen) – sie konnten aus der Innensicht schildern, welche Herausforderungen für sie selbst mit dieser Aufgabe verbunden gewesen sind.

In der mittleren Ausbildungsphase wurden Videoaufzeichnungen von Pflegesituationen Gegenstand einer Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Perspektiven der Teilnehmenden (vgl. dazu Bubolz-Lutz/ Kricheldorf 2006). In Rollenspielen wurden konkrete Beratungsgespräche simuliert und anschließend in der Lerngruppe aus unterschiedlichen Sichtweisen reflektiert.

Akteure in Fortbildung einbeziehen

Die Akzeptanz des Projektes „Pflegepartner“ war eng damit verknüpft, dass sich zwischen den bereits bestehenden Angeboten zur Unterstützung der häuslichen Pflege und den neu hinzukommenden Pflegepartnern „Kooperation statt Konkurrenz“ entwickelte.

Dazu war es hilfreich, z.B. entsprechende Verbände, Einrichtungen, Vertreter aus Politik und Verwaltung, Altenheimen, Tagespflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten und anderen bürgerschaftlichen Initiativen in die Fortbildung mit einzubeziehen. Zu den Prinzipien der Qualifizierung gehörte ihre enge Anbindung an die bestehende Infrastruktur:

- Professionelle werden bereits in der Planungsphase in die Konzeptentwicklung aktiv einbezogen.
- Speziell interessierte Professionelle nehmen an der Fortbildung kontinuierlich als Lernende teil.
- Gezielt werden Institutionen (z.B. Sozialstationen, Tagespflegeeinrichtungen) besucht – die Fortbildungen finden in verschiedenen Altenheimen der Umgebung statt: so ergeben sich zwischen Heimleitung,

Personal und den zukünftigen Pflegepartnern erste Kontakte.

Eigene Rollenprofile entwickeln

In der Fortbildung zum Pflegepartner wurde bereits in der Vorbereitungsgruppe ein erstes Kompetenzprofil erarbeitet und in einer gemeinsam aus Pappe, Luftballons, Kordel usw. erstellten Figur greifbar.

Assoziationen im Hinblick auf einen „idealen Pflegepartner“:

- „gute“ Nase = Chemie, die zwischen Menschen stimmen muss
- fröhliches Gesicht = ansteckender Humor
- Riesenohren = Verständnis und Zuhören bei Gesprächen in der Familie und mit Außenstehenden
- langer Atem = Geduld
- Fernglas = Weitblick (Blick auf die Pflegenden, aber auch auf den Gepflegten)
- Prisma = Facettenreichtum und genaues Hinsehen
- Kasten auf dem Kopf = „etwas auf dem Kasten haben“, d.h. Lebensklugheit, Wissen, gesunden Egoismus, Pflegeerfahrung.
- Blitze am Kopf = Ideenreichtum und Phantasie
- große Hände = Mut machen
- starke Beine = Stehvermögen und Selbstbewusstsein
- große Füße = Zurücktreten/ sich distanzieren / sich nicht vereinnahmen lassen
- Sitzstellung = der Pflegepartner fällt nicht um, ruht in sich
- Rucksack = Symbol dafür, dass Pflegepartner etwas mitbringen wie z.B. Pflegeerfahrung, Wissen, Kompetenzen. Der Pflegepartner trägt aber nicht die Last der Pflegenden mit.
- Schirm in der Hand = zum flexiblen Abschotten / als Schutz für sich selbst und den Pflegenden.

Dies war der Auftakt zu einer kontinuierlichen gemeinsamen Profilentwicklung. Besonders deutlich wurde das Profil in der Abgleichung mit verschiedenen Gruppen von Professionellen (Sozialar-

beiter der Stadt, Pflegedienst-Mitarbeiter, Mitarbeiter der Tagespflege), die zu einem Fortbildungstag eingeladen wurden. An einem fiktiven Beispiel stellten die einzelnen Berufsgruppen sowie die Pflegepartner dar, aus welcher unterschiedlichen Perspektiven sie sich einem „Fall“ nähern. Im Sinne eines „Lernens an der Differenz“ wurden die Unterschiede herausgearbeitet. So entwickelten alle Beteiligten ein erstes Wissen um die Unterschiedlichkeit der jeweiligen Ansätze. Dies wird als Voraussetzung dafür gesehen, dass Kooperation auch von höchst unterschiedlichen Partnern möglich ist.

Bürgerschaftliches Lernen fördert „organisationales Lernen“

Während in den Kursen zur Vorbereitung der Pflegepartner biographischem Lernen und Teamlernen von Beginn an ein hoher Stellenwert eingeräumt wurde – und zwar sowohl von den Bildungsanbietern als auch von den Teilnehmenden – rückten im abschließenden Teil der Qualifizierung organisationale Aspekte in den Vordergrund: Arbeitskreise wurden gebildet, um einzelne Themen aufzuarbeiten und Aktionen vorzubereiten, Verantwortlichkeiten wurden übernommen, Überlegungen zur Wahl einer passenden Organisationsform nahmen gegen Ende der Fortbildung immer mehr Raum ein, damit sich die Initiative möglichst selbst organisieren konnte. „Selbstorganisation der Initiative“ heißt aber nicht, dass keine Fachleute mehr gebraucht werden – im Gegenteil: sie sind bis heute begleitend und fachlich beratend tätig.

Fortbildung für bürgerschaftliches Engagement ist „Empowerment“

Inzwischen ist – innerhalb des Bundesmodellprojektes – das Konzept der Vorbereitungskurse für Pflegebegleiter bundesweit erprobt und weiter ausdifferenziert worden. Die zentralen Ideen sind weiter verfolgt worden: das möglichst selbst bestimmte Lernen der Freiwilligen als auch die Intention, an den vorhandenen Stärken anzusetzen und diese weiter auszubauen. Die TeilnehmerInnen gestalten den Kurs entscheidend mit.

Für die Gestaltung der Pflegebegleiter-Vorbereitungskurse wurde ein Lern-Kompass entwickelt. Dieser bietet denjenigen, die die Kurse anbieten, die Möglichkeit, sich immer vor Augen zu führen, was es bei der Durchführung der Kurse mit den Freiwilligen zu berücksichtigen gilt.

Zusätzlich gibt das konkrete Pflegebegleiter-Profil aber auch Aufgaben vor, die bewältigt werden müssen. Deshalb sind – ebenfalls wieder ganz konkret und auf die Praxis bezogen – acht „grüne Karten“ entwickelt worden, auf denen jeweils spezielle Themen stehen, die für alle Vorbereitungskurse bundesweit verbindlich sind. Reihenfolge der Behandlung und Umfang richten sich aber nach den Bedürfnissen und Wünschen der jeweiligen Gruppe. Diese Themen sind nicht beliebig gewählt, sondern sie haben sich in den Pflegebegleiter-Vorbereitungskursen der ersten beiden Generationen, auch im Hinblick auf die Pflegebegleiter-Praxis, bereits bewährt. Es wird kein geschlossenes, aber auch kein ganz offenes Curriculum gewählt. Diese „partizipative Curriculumentwicklung“, die häufig zwar zeitintensiver ist als die Umsetzung eines festen Curriculums, aber der Logik des Projekts auf allen Ebenen entspricht – führt jedenfalls zu einer hohen Zufriedenheit im Projekt – das zeigen die bisherigen Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung.

Literatur und Quellenhinweise

Bubolz-Lutz, Elisabeth / Kricheldorf, Cornelia (2006): Freiwilliges Engagement im Pflegemix – neue Impulse, Freiburg: Lambertus Verlag

Conradi, Elisabeth (2001): Take Care – Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit, Campus, Frankfurt/ New York

Linkhinweis

www.pflegebegleiter.de

Kontakt

PD Dr. phil. Elisabeth Bubolz-Lutz
Forschungsinstitut Geragogik e. V.
Projektbüro Pflegebegleiter
Bergstr. 60
41749 Viersen
pflegebegleiter@fogera.de

„ELLA“. Ehrenamtliche für lebenslanges Lernen im Alter.

Katja Alfin, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Westfalen

Das Projekt „ELLA“ bildet Ehrenamtliche für eine neue Form zugehender Seniorenarbeit aus: Bildungsangebote für hochbetagte Menschen in stationären Einrichtungen und für Menschen mit Demenz. Das Modell basiert auf einem vom Sokrates Programm der EU geförderten Projekt. In diesem Beitrag wird zunächst das Profil des neuen ehrenamtlichen Praxisfeldes beschrieben. Im zweiten Teil wird dann die Qualifizierung („Ausbildung“) der Ehrenamtlichen dargestellt.

Für mobile und rüstige Seniorinnen und Senioren besteht ein breites Bildungsangebot. Sind aber alte Menschen in ihrer Mobilität eingeschränkt und an ihre Wohnung oder das Altenheim gebunden, muss die Bildung zu ihnen kommen.

Im Projekt „ELLA“ werden Ehrenamtliche zu „Bildungsmittlern“ qualifiziert, die hochbetagten Menschen und Menschen mit Demenz einen Zugang zu Bildung ermöglichen.

Zielgruppen

ELLA richtet sich an zwei Zielgruppen:

- an hochbetagte Menschen und Menschen mit Demenz (aufgesuchte Zielgruppe);
- an Ehrenamtliche (aufsuchende Zielgruppe).

Die Ehrenamtlichen bieten Bildung an, indem sie gelerntes und vorhandenes Wissen in die Begegnung tragen. Die hochbetagten Personen bieten Bildung an, indem sie ihrerseits gespeichertes Wissen in den Dialog einbringen.

In Zusammenarbeit mit internen und externen Mitarbeitern von stationären Einrichtungen oder Pflegediensten können die hochbetagten Menschen ihren Bildungsbedarf mitteilen. In der Folge werden die Ehrenamtlichen, die diesen Bedarf abdecken können, vermittelt.

Bildungsangebote der Ehrenamtlichen

Das Spektrum der möglichen Bildungsangebote ist so groß, dass hier eine abschließende Aufzählung nicht möglich ist (siehe dazu etwa Kade 1992). Es können Themen im Bereich der Gesundheitsbildung (z.B. Gedächtnistraining, Gymnastik, Yoga) angeboten werden, Themen im Sprachenbereich, Themen im Gebiet der kulturellen Bildung (z.B. Gestalten, Musizieren, Schreiben, Lese- und Gesprächsrunden) oder das Erlernen des Umgangs mit modernen technischen Geräten (zum Beispiel Mobiltelefon, Fernbedienung des TV-Geräts).

Der gedankliche Austausch über Sinnfragen, über philosophische und theologische Themen und die Diskussion zu aktuellen politischen, gesellschaftlichen und zeitgeschichtlichen Themen kann ebenso Bildungsinhalt sein wie die Auseinandersetzung mit dem Sterben.

Auch das Erzählen von Geschichten aus der Jugend, aus dem Heimatort oder das Sprechen über Familientraditionen ist Bildung im Projektsinn: Durch die Erzählungen Älterer werden Jüngere in einen generationenübergreifenden Dialog einbezogen, „indem diese die in den Erzählungen aufscheinenden vergangenen Lebensformen und Ereignisse ‚hautnah‘ kennen und nachvollziehen lernen.

Umgekehrt lernen auch die Älteren im Dialog mit den Jüngeren, die das Erzählte aus der Distanz eher unvoreingenommen wahrzunehmen im Stande sind, ihre Vergangenheit mit anderen Augen zu sehen“ (Kade 1992, S. 123f.).

Bildung findet in der Begegnung und im Dialog des hochbetagten Menschen mit dem Ehrenamtlichen statt. Je nach individuellen Interessen, Erfahrungen und Fähigkeiten werden Bildungsprozess und angewandte Methoden unterschiedlich ausfallen.

Ob ein Buch vorgelesen wird, Gedächtnistraining durchgeführt oder diskutiert wird, ist sekundär. Die beteiligten Personen nehmen einander in ihrer biographisch begründeten Individualität wahr, es kommt zum Austausch von Meinungen und Standpunkten. In einer gegenseitig wertschätzenden Haltung können die Dialogpartner das eigene Lebens-

und Weltverständnis erweitern. Bei eingeschränkter Mobilität und leichter Demenz können auch Methoden der Motorikagogik eingesetzt werden.

Die Ehrenamtlichen als „aufsuchende Zielgruppe“ tragen so dazu bei, den Anspruch der hochbetagten Menschen auf lebenslange Bildung zu erfüllen. Da die Begegnung unter Einbezug der ganzen Person stattfindet, werden sowohl die kognitiven als auch die emotionalen Aspekte berücksichtigt und angesprochen. Durch diesen engen Kontakt entwickelt sich auf Dauer auch eine persönliche Beziehung, die bis zum Zeitpunkt des Todes der hochbetagten Person gepflegt werden kann.

Bildung durch Dialog

Bildung ist ein sprachlich, kulturell und historisch bedingter Begriff. Der Bildungsbegriff hat sich in der Vergangenheit immer wieder als schwer fassbar und auslegungsbedürftig erwiesen. Es ist ein Begriff, mit dem eine pädagogische Diskussion über Voraussetzungen, Zielgruppen, Ziele, Inhalte, Methoden und pädagogische Praxis geführt werden kann.

Während in unserem Alltagsdenken und -handeln der Bildungsbegriff stark mit Begriffen wie „Belehrung“, „Wissensvermittlung“ etc. verbunden ist, haftet seit Wilhelm von Humboldt in der Theorie und der Programmatik „dem Wort Bildung das Moment der Selbständigkeit, also des Sich-Bildens der Persönlichkeit“ an (Hartmut von Hentig).

Der moderne dynamische und ganzheitliche Bildungsbegriff steht für den lebensbegleitenden Entwicklungsprozess des Menschen, bei dem er seine geistigen, kulturellen und lebenspraktischen Fähigkeiten und seine personalen und sozialen Kompetenzen erweitert.

Der Bildungsbegriff von ELLA fokussiert nicht auf die Vermehrung von Wissen, sondern stellt selbstbestimmtes Lernen im Dialog mit einem Gegenüber in den Vordergrund. Im Folgenden wird der „dialogische Lernprozess“ vor dem Hintergrund des Konstruktivismus, des systemischen Denkens und der Ich-Du-Philosophie Martin Bubers dargestellt.

Beim Beobachten von Bildungsprozessen kann man erkennen, dass Menschen Informationen unterschiedlich aufnehmen und verarbeiten. Anders als bei trivialen Systemen ist der Output, der dem Input folgt, nicht vorhersehbar.

Der Mensch, als ein nicht triviales System (Karl Heinz Foerster), reagiert „eigenwillig“. Der Mensch ist selbstreferentiell. Er interpretiert die Reize, die von außen auf ihn zukommen, nach seinen eigenen Erfahrungen und seiner momentanen Verfassung. Er bezieht sich also bei der Aufnahme von Reizen auf sich selber. Er bildet sich. Übermittlung von Wissen ist somit kein Vorgang eines simplen Datentransfers.

Der sich Bildende ist immer Subjekt seiner Bildung. Der Mensch erfasst die Wirklichkeit nicht objektiv. Sie entsteht als subjektive Konstruktion. „Die für die Bewältigung der Lebensaufgaben erforderlichen Voraussetzungen werden demzufolge nicht in objektivierbaren Bildungsprozessen angeeignet, sondern ergeben sich aus dem, was dem Einzelnen viabel (brauchbar und funktional, Anm. d. Verf.) erscheint, in subjektiver Konstruktion“ (Breloer 2000: 42).

Im Bildungsprozess geschieht demnach eine jeweilige Neukonstruktion von Wirklichkeiten. Der Mensch bildet sich nicht, indem er ein „Mehr“ an Wissen anhäuft, sondern indem er die Wirklichkeit immer wieder neu konstruiert.

Bildung kann also nicht „gemacht“, sie kann nur ermöglicht werden. Sie geschieht unter Einbeziehung der ganzen Person, mit ihren kognitiven und emotionalen Anteilen. Es handelt sich um einen lebensweltbezogenen Erkenntnisprozess (Geranek 2003). Einerseits geschieht Bildung also innerhalb der jeweiligen Lebenswelt, andererseits wird Bildung durch Schaffung von speziellen Lernwelten ermöglicht

Innerhalb des Projektes ELLA ist der Dialog zwischen dem alten Menschen und dem Ehrenamtlichen eine solche Lernwelt. Der Dialog findet in der Begegnung zweier (oder mehrerer) Menschen statt, also in einer direkten Ich-Du-Begegnung (Buber).

Diese Begegnung zweier Subjekte ist zu unterscheiden von einer Ich-Es-

Begegnung: Einer Begegnung zwischen dem sich bildenden Menschen und dem Inhalt der Bildung. Diese entspricht der Begegnung eines Subjekts mit einer Sache, in welcher kein direkter Dialog möglich ist.

Der Dialog zwischen zwei Subjekten trägt der Unterschiedlichkeit der beiden Personen Rechnung, d.h. er wird kritisch-reflexiv geführt (Gregarek). Beide Personen nehmen sich selbst in ihrer und den anderen in seiner biographisch begründeten Individualität wahr.

Es kommt also nicht nur zu einem Wissensaustausch, sondern auch zu einem Austausch von Meinungen und Standpunkten. Dies wird durch den so angelegten Dialog bewusst gefördert. In einer wertschätzenden Haltung beider Dialogpartner kann es so zu einer Erweiterung des eigenen Lebens- und Weltverständnisses kommen.

Ausbildung der Ehrenamtlichen: Konzept und Inhalte

ELLA liegt ein projektspezifischer Bildungsbegriff zugrunde. Dieser oben beschriebene Bildungsbegriff ist grundlegend für jedes einzelne Modul. Er fließt auch in die Bildungsinhalte und Unterrichtsmethoden bei der Qualifizierung der Ehrenamtlichen selbst ein.

Das Curriculum wurde im Rahmen des EU Projekts „ELLA – Ehrenamtliche für lebenslanges Lernen im Alter“ erarbeitet. Für das Zertifikat ELLA sind sechs Pflichtmodule vorgesehen, jedes beteiligte Land kann weitere, auf eigene Gegebenheiten bezogene, zusätzliche Wahlmodule anbieten.

Die Ausbildung ist gedacht für Frauen und Männer ab 18 Jahre mit oder ohne Vorerfahrung im Umgang mit Hochbetagten und/oder Dementen, die sich im Rahmen des Projektes ELLA ehrenamtlich betätigen möchten.

Der Lehrgang umfasst Pflichtmodule und je nach Projektpartner unterschiedliche Wahlmodule. Die Gesamtdauer der Ausbildung umfasst ungefähr drei bis sechs Monate, je nach örtlicher Gegebenheit.

Der Lehrgang schließt mit einem Zertifikat ab. Für die Erlangung eines Zertifika-

tes ist die Teilnahme an allen Pflichtmodulen Voraussetzung. Einzelne Module können in Ausnahmefällen nachgeholt oder durch eine Ersatzleistung nachgewiesen werden.

Dieses kann bspw. durch die Lektüre und ein anschließendes offenes Gespräch mit dem Projektbüro oder der/dem für die Ausbildung zuständigen Referentin/Referenten zu einzelnen inhaltlichen Punkten geschehen. Das Gelesene wird so auf den Bildungsbegriff von ELLA hin reflektiert. Die Ersatzleistung kann höchstens bei zwei Modulen in Anspruch genommen werden.

Für die Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen zum Erlangen des ELLA - Zertifikats sind gesonderte Absprachen mit dem Projektbüro vor Ort zu treffen. In jedem Fall muss aber die Ausrichtung auf den ELLA spezifischen Bildungsbegriff gewährleistet werden.

Module und Methoden

Ein Modul bildet einen thematischen Block und umfasst jeweils vier Lerneinheiten bzw. dreieinhalb bis vier Stunden. Die Module können zusammengelegt werden, z.B. zwei Module an einem Tag. Darüber hinaus können sie geteilt werden und z.B. an je zwei Stunden an zwei Abenden stattfinden.

In Anlehnung an den dargestellten projektspezifischen Bildungsbegriff werden vielfältige Methoden der Erwachsenenbildung angewendet:

- theoretische Beiträge und Fachinput,
- Vertiefung durch Fallbeispiele,
- Einzel- und Gruppengespräche sowie Plenumsdiskussionen,
- praktische Übungen und Rollenspiele,
- Wahrnehmungs- und Kommunikationsübungen, Auflockerungsübungen,
- Analysen und Feedback,
- Literaturstudium
- Praxisreflexion.

Die Lernatmosphäre wird so gestaltet, dass die Teilnehmenden motiviert werden, sich aktiv zu beteiligen. Sie haben die Möglichkeit, sich den Lernstoff durch Übungen und praktische Erfahrung anzueignen und zu vertiefen.

Praktikum, Supervision, Kollegiale Beratung

Zum modularen Ausbildungskurs wird von den Ehrenamtlichen begleitend ein Praktikum in Form eines Gespräches oder einem Besuch in einer stationären Einrichtung absolviert. Das Praktikum muss in einer Institution, welche sich am Projekt ELLA beteiligt, absolviert werden. Die Dauer wird zwischen dem Betrieb und des Kursabsolventen vereinbart.

Die praktischen Erfahrungen werden im Kurs vorbereitet und reflektiert. Darüber hinaus wird während des Kurses eine (Fach-) Supervision zur Verfügung gestellt, um Erfahrungen zu besprechen und zu begleiten, die in den Unterrichtseinheiten aus Zeitgründen nicht vorkommen können.

Während des Kurses nehmen die Ehrenamtlichen an Intervisionsgruppen teil. Empfehlenswert ist die Weiterführung der Gruppen über die Zeit des Kurses hinaus als sinnvolle Unterstützung für die weitere Arbeit.

Feedback und Abschluss

Im Feedbackverfahren wird von den Teilnehmer/innen das Erreichen der Lernziele ermittelt. Geklärt wird, wo weiterer Lernbedarf besteht und was sich die TeilnehmerInnen für ihre Arbeit als BildungsmittlerInnen wünschen. Ein Abschluss in Form einer gemeinsamen Feier mit offizieller Übergabe der Zertifikate rundet das Kursgeschehen ab.

Kontakt:

Katja Alfing
Diakonisches Werk der Ev. Kirche Westfalen
Friesenring 34
48147 Münster
Tel. 02 51/27 09-313
alfing@dw-westfalen.de

„AnSehen“.

Fortbildung zur Begleitung demenziell Erkrankter am Lebensende

Claudia Hartmann, Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein

Das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V. und das Diakonische Werk im Rheinland haben vor zweieinhalb Jahren das Projekt „AnSehen“ ins Leben gerufen. Hier wurden inzwischen über 100 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie betreuende Angehörige in Fortbildungsprozessen geschult, um Menschen mit einer Demenzerkrankung am Ende ihres Lebens zu begleiten. In der Regel werden diese Fortbildungen als In-House-Schulungen in Einrichtungen der Altenhilfe durchgeführt.

Zusätzlich konnten im Projektzeitraum bereits über 300 Personen in Vortrags- und Tagesveranstaltungen, in Workshops und bei Angehörigentreffen für das Thema sensibilisiert werden.

„Das kann ehrenamtliches Engagement doch nicht mehr leisten!“ war ein empörter Kommentar einer Fachkraft aus der Seniorenarbeit. Sichtbar wird bei solchen pauschalen Äußerungen eine eigene Unsicherheit und manchmal auch ein überhöhter Anspruch an die Begleitung von sterbenden Menschen.

Unberücksichtigt bleibt dann, dass es bereits vielfältige Erfahrungen von ehrenamtlich Engagierten gibt, die genau diese „Leistung“ über einen langen Zeitraum erbringen. Voraussetzung ist allerdings eine gute Vorbereitung durch eine adäquate Fortbildung und eine kontinuierliche und zuverlässige fachliche Begleitung.

Auffällige Besonderheiten des AnSehen-Konzeptes sind das Überschreiten traditionell gewachsener Strukturen durch die Zusammenführung unterschiedlicher Zielgruppen:

- Die jeweiligen Fortbildungsgruppen setzen sich sowohl aus hauptamtlichen als auch aus ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie mit betreuenden Angehörigen zusammen. Diese Zusammenführung ermöglicht eine vielfältige Sichtweise auf das Thema. In der Bildungsarbeit

ist hingegen eine Selektion von Zielgruppen noch weit verbreitet – verbunden mit der Suggestion, dass Wissen am besten vermittelt werden könne, wenn die Teilnehmenden sich auf ihren spezifischen Berufs- bzw. Erfahrungshintergrund beschränken.

- Die traditionelle Grenzziehung zwischen Hospizarbeit sowie stationärer, ambulanter und gemeinwesenorientierter Seniorenarbeit wird im Projekt AnSehen außer Kraft gesetzt. Auf diese Weise wird die Fokussierung auf den Menschen, die sich lediglich an seiner jeweiligen Wohnform orientiert, zugunsten eines vollständigeren Menschenbildes zurückgedrängt. Und zusätzlich fungieren die Fortbildungen als Brückenbauer zwischen den verschiedenen Angebotsformen der Senioren- und der Hospizarbeit.

Methodenwahl orientiert sich an der Philosophie des Projektes

Die Fortbildung intendiert nicht, Menschen zu „ausgezeichneten“ SterbegleiterInnen auszubilden, sondern vielmehr, weiterführende Fragestellungen aufzuzeigen um den Blick für die Fülle von menschlichen Verhaltensweisen und Ausdrucksformen zu weiten.

Insofern versteht sich die Fortbildung als eine Begleitung zur Persönlichkeitsentwicklung, die inhaltlich das Thema des Sterbens von Menschen mit einer Demenz ins Zentrum rückt (vgl. TZI).

Die Fortbildungen beabsichtigen, durch die Vermittlung von Sinneserfahrungen die Wirklichkeit von Daseinsweisen wahrzunehmen und neue Betrachtungsweisen anzubieten.

Entsprechend dieser Zielvorstellung, entstammen viele der Methoden dem systemischen Coaching (vgl. Fallner / Pohl, Coaching mit System. Opladen 2001).

Insbesondere die dort verwendeten „analogen Methoden“, eignen sich, Erkenntnisse im Sinne von Einsichten zu vermitteln. Dabei geht es darum, die nicht-sprachlichen, emotionalen Elemente der Wirklichkeit zu erschließen und sie

einer gemeinsamen Auseinandersetzung verfügbar zu machen.

Dem entsprechend lassen sich Parallelen zur Erlebnispädagogik ausmachen, die sich selbst allerdings eher im Rahmen einer Jugend(sozial)arbeit verortet und die versucht, mit Hilfe von Abenteuersportarten Lernmöglichkeiten zu erschließen.

Die Art der Gewinnung von Einsichten lässt sich jedoch auch auf die Fortbildung von Erwachsenen zum Themenbereich der Begleitung von Menschen mit einer Demenz in der letzten Lebensphase übertragen: Ein Erlebnis wird dabei als ein innerer Prozess verstanden, bei dem äußere Einflüsse wahrgenommen und in ein individuelles Verständnissystem integriert werden. Der erfahrene Reiz wird so dann subjektiv zu einem Eindruck verarbeitet. Aufgrund der selektiven Wahrnehmung unserer Sinne erreicht unser Bewusstsein nur eine Auswahl des Neuen.

„Es wird vermutet, dass eine geballte pädagogische Energie in besonderen Erlebnissen liegt, die lange nachwirkt oder nur ins Vorbewusste abgeleitet und bei Bedarf ins Bewusstsein gerufen werden kann. Das Erlebnis wirkt also sozusagen von selbst, wird zum Bodensatz der Persönlichkeit, und braucht nicht durch ein bewusst machendes Gespräch oder andere Methoden verstärkt werden.“ (Heckmair / Michl, 1994, S. 67)

Wer sich dem Erleben von etwas Neuem aussetzt, kann diese Erfahrungen zu Einsichten verarbeiten. Dieser Prozess hat prägende Wirkung auf das Wahrnehmungs- und Verhaltensrepertoire des Individuums. Derjenige, der das Erlebte bedenkt und integriert, erkennt zunächst die Notwendigkeiten und entwickelt so dann kreative Maßnahmen zur Umsetzung von Veränderungen.

Lernen geschieht hier in einem Dreischritt:

- durch eine kurzfristige Aneignung von außergewöhnlichen Lebensformen,
- durch das konfrontierende Erleben dieser Lebensform und schließlich
- durch das Bezeichnen und Bedenken des Erlebten.

Der Transfer des Gelernten geschieht, indem die Teilnehmenden schildern, was sie in den Simulierungsübungen besonders konfrontiert hat und was in dieser Situation wünschenswert gewesen wäre bzw. wohltuend gewirkt hätte.

Es zeigt sich, dass die Teilnehmenden stets an unterschiedlichen Stellen berührt werden und sich irritiert fühlen.

Diese „Erschütterungen“ der eigenen (Glaubens-)gewissheiten werden aufgenommen und als eigentliche Ressource der Aneignung von neuen Erkenntnissen genutzt (ohne in therapeutisch-gruppendynamische Klischees abzudriften).

Zur Veranschaulichung des Gesagten sei hier ein Beispiel aus der Fortbildung beschrieben, wie es eigentlich in jeder Fortbildungsgruppe immer wieder vorkommt.

Um zu vermitteln, wie (verändert) die Wahrnehmungen von bettlägerigen Menschen sein können, führen wir in der Fortbildung die folgende schlichte Übung durch:

- Die Teilnehmenden liegen – soweit möglich – auf dem Boden und werden aufgefordert nicht zu sprechen, sich möglichst nicht zu bewegen und vor allem die Augen nicht zu schließen bis die Übung beendet wird. Die Übung wird durch die Leitung nach 15 Minuten beendet. Im Gespräch wird immer wieder ein intensives Erleben dieser relativ kurzen Zeit geschildert:
- die vergangene Zeit kann nur schlecht eingeschätzt werden,
- es fällt sehr schwer, die Augen geöffnet zu lassen, Müdigkeit ist nicht aufzuhalten
- das Körpergefühl verändert sich
- manche erleben visuelle Irritationen wie Lichtblitze, ein Verschwimmen von Konturen
- viele versuchen, ihre Konzentration und Orientierung durch bestimmte „Übungen“ wie Aufsagen von Gedichten, Zählen von Löchern in der Decke etc. wach zu halten (Menschen mit einer Demenz können das nicht!) u.v.m

Oft sind nach dieser Übung die erste Aussagen: „Das ist ja Psycho-Terror“ oder „Nun ist mir klar, wieso Frau Meyer so schreit...“ oder „Wir müssen in unserem Hause unbedingt den Wohnraum gestalten und etwas Abwechslung für die Sinne anbieten“.

Spirituelle Erfahrung

Ähnlich wie die Atmosphäre in der Begleitung eines sterbenden Menschen als spirituell erlebt werden kann, wirkt auf manche Teilnehmenden die Intensität eines Kontaktes während einer Übung so als seien sie „ganz weit weg“ oder „in einer anderen Welt“. Das mag vielleicht etwas fremd anmuten.

Diese Erfahrungen können aber auch als Ausdruck eines Bedürfnisses nach Spiritualität gewertet werden. Spiritualität ist in diesem Sinne „sehr stark auf die Erfahrung, auf das Erleben bezogen“. „Spiritualität ist etwas sehr Gegenwartsbezogenes, lässt sich nicht planen, lässt sich nur teilweise in Strukturen bringen; sie muss gelebt werden – auch wenn das nur in ganz kleinen Einheiten und ganz fragmentarisch möglich ist.“ (Bernward Wolf, Spiritualität in der Diakonie, S. 69)

Und – so der Theologe Bernward Wolf weiter: „Echte Spiritualität kann nur in einem Klima absichtsloser Offenheit gelingen. (...) Das bedeutet keineswegs innere Passivität, sondern im Gegenteil hohe Aufmerksamkeit für mich selbst, für das Leben um mich herum, für Spuren Gottes in dem, was ich erlebe.“ (A.a.O., S. 70; vgl. Fulbert Steffensky: „Spiritualität ist Aufmerksamkeit“, Eine Übung in subversiver Wahrnehmung, S. 119-131)

Herausforderungen und Trends

Die beschriebenen Vorgehensweisen wirken auf den einen oder die andere Teilnehmende/n, denen eher klassische Bildungsmethoden (Vortrag, Diskussion etc.) vertraut sind, überraschend. Das zeigt sich unter anderem darin, dass einzelne Teilnehmende immer wieder nach einer Benennung von Methoden fragen („Ist das nun Basale Stimulation?“), da im Berufsalltag die eigenen Gewissheiten nicht als fachliches Expertenwissen anerkannt werden. Die Freiheit, sich einen ei-

genen stimmigen Weg des Kontaktes wählen zu können, wird als verunsichernd erlebt.

Im Verlauf der Fortbildungen, die einen relativ engen Zeitrahmens von maximal 45 Unterrichtsstunden umfassen, kann für Fragestellungen sensibilisiert und eine Ausgangsbasis für weiterführende Entwicklungen gelegt werden. Um die Reflexions- und Handlungskompetenzen nachhaltig zu sichern, ist ein weitergehender Austausch sinnvoll.

In diesem Abschnitt der Fortbildung könnte auch ein internetgestützter Austausch in Foren und Chats sinnvoll eingesetzt werden. Durch den vereinfachten und zeitlich unabhängigen Austausch über das Internet kann die Umsetzung des Erlernten in den jeweiligen Einrichtungen begleitet und – z.B. durch eine kollegiale Beratung – gesichert werden. Denn die Erfahrungen sollten, um in der jeweils aktuellen Lebenswelt wirksam werden zu können, im Kontext des beruflichen Alltags kontinuierlich vergegenwärtigt und auf die jeweiligen Bedingungen bezogen werden.

Literatur

Boes, Charlotte (2007): Palliativkompetenz: Qualität durch Qualifizierung. DeSSOrientiert, S. 28-32: „Eine gute Grundlage für die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern in der Sterbebegleitung von Menschen mit Demenz könnte beispielsweise eine Schulung nach dem in dieser Ausgabe von „DeSSOrientiert“ beschriebenen AnSehen-Konzept (...)sein.“
Download möglich über www.demenz-support.de

Dörner, Klaus: Leben und sterben, wo ich hingehöre. Dritter Sozialraum und neues Hilfesystem. Neumünster 2007

Fallner, Heinrich / Pohl, Michael (2001): Coaching mit System. Opladen.

Hartmann, Claudia (2006) Fortbildung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Begleitung von demenzerkrankten Menschen in der letzten Lebensphase. Arbeitshilfe für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Projekt AnSehen, hg. v. Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein e.V., Düsseldorf

Hartmann, Claudia (2006): Die Begleitung von demenzerkrankten Menschen in ihrer letzten Lebensphase. Broschüre für pflegende Angehörige und ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die einen Menschen mit Demenz in ihrer letzten Lebensphase begleiten möchten. Düsseldorf.

Heckmair, Bernd / Michl, Werner (1994): Erleben und Lernen. Einstieg in die Erlebnispädagogik. 2. Auflage, Neuwied

Pohl, Michael / Braun, Michael (2004): Vom Zeichen zum System. Coaching und Wissensmanagement in modernen Bildungsprozessen, mit Beiträgen von Heinrich Fallner, Waltrop

Steffensky, Fulbert (2001): Spiritualität ist Aufmerksamkeit. In: Neue Sammlung, 41 (2001) 1, 119-131

Kontakt

Claudia Hartman
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein e.V.
Projekt AnSehen
Graf-Recke-Str. 209
40237 Düsseldorf
0211/ 36.10.229
Hartmann@eeb-nordrhein.de
www.eeb-nordrhein.de

Besuch mit Notebook. Fortbildungen für Ehrenamtliche im Pilotprojekt „MouseMobil“

Christian Carls, Diakonisches Werk Rheinland, Claudia Hartmann, Diakoniewerk Essen und Zoltán Roth, Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Nordrhein

„MouseMobil“-Gruppen bieten älteren Menschen, die wenig aus der Wohnung kommen, Besuche und begleitete PC-Erprobungen zuhause oder in vertrauter Umgebung, z.B. im Seniorentreff einer Kirchengemeinde, im Gemeinschaftsraum einer Einrichtung für Betreutes Wohnen oder in einem Pflegeheim.

Anhand von sieben vorbereiteten Bausteinen erhalten die „Kunden und Kundinnen“ des MouseMobil-Angebots die Gelegenheit, die Bedienung von Tastatur und Maus, die Informationsrecherche im Internet und das Schreiben von E-Mails zu erproben und festzustellen, ob das „etwas für sie ist“.

Alle Besuche sind kostenlos. Wer sich entscheidet, einen Computer anzuschaffen, erhält Tipps zum Computerkauf, eine Liste mit empfohlenen Standards zur Ausstattung und bisweilen weitere Beratung am eigenen PC. Diese weitere Unterstützung wird von den freiwilligen Mitarbeitenden manchmal zusätzlich angeboten, ist aber nicht Bestandteil des MouseMobil-Angebots. Einen Pannen- und Reparaturservice für privat genutzte Computer bieten die Freiwilligen im Projekt „MouseMobil“ dagegen nicht.

Das Projekt versteht sich nicht nur als innovatives Modell zur Erschließung des Internets für eine benachteiligte Zielgruppe. Erprobt wird zugleich eine besondere Form des Besuchsdienstes, die durch einen äußeren Anlass und vorgeprägten Rahmen eine Besuchsatmosphäre ermöglicht, in der persönliche Gespräche „auf gleicher Augenhöhe“ spontan entstehen können.

Die Besuchten erhalten Kontaktangebote auf zwei Ebenen: durch das unmittelbare Gespräch mit den Freiwilligen und - bei Interesse – auch über den Gebrauch des Internets.

Insbesondere für ältere Menschen mit Migrationshintergrund kann die Nutzung von elektronischer Post die Kontaktpflege zu Angehörigen und Freunden erleichtern.

Das Pilotprojekt „MouseMobil“ soll aber auch dazu beitragen, dass die besonderen Bedarfe von Menschen, die aufgrund von körperlichen (z.B. durch Gehbehinderung, Ängste, MS) oder persönlichen Beeinträchtigungen (z.B. durch Pflege eines Angehörigen) wenig am öffentlichen Leben teilhaben können, im Blick der Öffentlichkeit bleiben.

„Fortbildungsphilosophie“

Um den Aufbau von zugehenden PC-Beratungsangeboten zu unterstützen, wurden im Pilotprojekt MouseMobil ein Leitfaden für die Projektinitiierung sowie Konzepte und zahlreiche Materialien zur Durchführung von Fortbildungen für die Ehrenamtlichen entwickelt. Hier sind viele Impulse aus anderen Fortbildungsprogrammen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements eingeflossen, namentlich aus dem Konzept „Internetz“, dem Projekt „Kultur auf Rädern“ und den Fortbildungskonzepten zum „EFI-Programm“.

Die „MouseMobil“-Fortbildungseinheiten sind so angelegt, dass sie begleitend zur Entwicklung eines MouseMobil- „Dienstes“ durchgeführt werden können. Alle Bausteine sind flexible Elemente. Die Gruppen werden ermuntert, ihre Fortbildungsbedarfe möglichst frühzeitig selbst zu benennen und Fortbildungen prozessorientiert selbst zu organisieren.

Es ist beabsichtigt, durch die Schulung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden den Aufbau von MM-Teams zu fördern, die ihr eigenes Projekt entwickeln.

Diese auch im MouseMobil-Modellprojekt bestätigte Erfahrung aus der Netzwerkarbeit oder zum Beispiel aus dem EFI-Projekt ist manchmal schmerzhaft für die Entwickler von Fortbildungseinheiten, so auch für uns, wenn viel Aufwand in die Erstellung von Fortbildungsmaterialien investiert wird, die oft nur beiläufige Verwendung finden. Und trotzdem ist nach unserer Überzeugung die Bereitstellung eines vorbereiteten Fortbildungs-

baukastens sinnvoll: als Angebot, das für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden zum einen eine erste Orientierung bietet und zum anderen freie Verwendungs- und Abgrenzungsmöglichkeiten zulässt.

Fortbildungsbausteine

Zum Leitbild des MouseMobil-Konzepts gehört, dass die Verantwortung für den Aufbau von MouseMobil-Diensten möglichst frühzeitig und weitgehend von einer Gruppe getragen wird. Dazu gehört die Möglichkeit, an allen Entscheidungen zum Projekt mitzuwirken – aber nicht die Pflicht.

Wird diese Form der Selbstorganisation zur Ideologie, kann sie Interessierte, die nur begrenzt Verantwortung übernehmen wollen oder können, vom Engagement abhalten. So sollte neben der Beteiligung an der Angebotsentwicklung auch die Übernahme einfacherer Rollen möglich sein. Die Suche nach Sponsoren oder die Ansprache von Multiplikatoren ist nicht jedermanns Sache. Manche Ehrenamtliche möchten auch „nur“ Besuche durchführen.

Insofern ist die Grundlage von MM-Fortbildungen die Bereitstellung eines Rahmens, in dem vorhandene Fähigkeiten gut eingebracht werden können – Fähigkeiten, die im Zuge der Beteiligung an einem solchen Projekt oft erst wieder entdeckt werden.

Gruppenbildung unterstützen

Eine „gute“ Gruppe ist die wichtigste Basis für die praxisnahe Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten im freiwilligen Engagement. Die Entwicklung einer solchen Gruppe braucht Zeit. Am Anfang steht die Idee, „Besuch mit Notebooks“ als neues oder ergänzendes Angebot zu organisieren und eine Projektinitiatorin oder ein Projektinitiator.

Im Gruppenprozess wird die Idee weiter ausgestaltet, modifiziert – und mit Sicherheit in Frage gestellt. „Orientierungsphase“, „Abgrenzungsphase“, „Klärungsphase“ und „Arbeitsphase“ bilden keinen kontinuierlichen Ablauf, sondern verschränken sich oder drehen sich zunächst scheinbar im Kreis. Wenn man

das Lernpotenzial in diesem Prozess erkennt, der manchmal mit emotionalisierten Diskussionen einhergeht, ist es leicht, diese Phasen nicht als lästigen Projektvorlauf zu entwerten!

Wenn es gelingt dem Team diese Betrachtungsweise zu vermitteln, kann der Prozess der Gruppenbildung unterstützt werden, denn dann ist es möglich, die Sichtweisen der „Anpacker“ und das Unbehagen der „Kritiker“, „Zweifler“ und „Zauderer“ leichter zur Geltung zu bringen und Ideen gruppengemäß zu entwickeln. Natürlich gehört zur Gruppenbildung auch, dass zunächst Interessierte aussteigen, weil sie sich in dem Projekt „nicht wieder finden“.

Erfahrungsaustausch gestalten

Lernen vollzieht sich vorrangig im lebendigen Austausch mit anderen Freiwilligen. Der Austausch von Erfahrungen findet spontan statt, sollte aber auch immer wieder methodisch gestaltet werden. Eine gebräuchliche Methode ist der Austausch von Erfahrungsberichten „reihum“. Mehr Lebendigkeit entsteht aber oft mit anderen Methoden.

So wurde in MouseMobil-Workshops wiederholt in rotierenden Kleingruppen mit verteilten Rollen gearbeitet: eine Person stellt ihre Erfahrungen aus Projektaktivitäten oder zu einem gewählten Hintergrundthema vor. Die anderen helfen durch wertschätzendes Nachfragen den Erfahrungsreichtum zu heben und motivieren zu einer weiterreichenden Darstellung (durch Beispiele, Abstrahierung etc.).

Schulungen anbieten

Begleitend zum offen gestalteten Lernprozess in der Gruppe werden didaktisch strukturierte Schulungen angeboten, die zur Vorbereitung von MM-Besuchen unverzichtbar sind.

Dazu gehört beispielsweise die Einführung in die eingesetzte Technik. Im MouseMobil-Projekt wurde ein Standard für die Einrichtung der Notebooks erarbeitet, die zu den Besuchen mitgenommen werden. Die Notebooks sind dadurch besonders „freundlich“ und einfach zu bedie-

nen. So gibt es auf dem Desktop eines MouseMobil-Notebooks nach diesem Standard nur vier Icons, über die sich z.B. eine einführende Präsentation zum Internet oder ein Tastaturtraining aufrufen lassen. Gerade diese Einfachheit ist für viele eher unvertraut und darum muss der Umgang mit der fremden Oberfläche zunächst geschult werden.

Andere unverzichtbare Schulungen thematisieren die sichere und kostengünstige Einwahl ins Internet mit einem speziellen Einwahlprogramm oder technisches Hintergrundwissen zum Schutz persönlicher Daten (z.B. zur sicheren Löschung von Texten oder der Verlaufsliste im Browser).

Ergänzend werden Schulungen zu Themen vorbereitet, die keine Voraussetzung für MM-Einsätze sind, aber „nice to have“ oder auch einfach die persönlichen Interessen der Ehrenamtlichen berücksichtigen.

Ein Beispiel ist eine Fortbildung zum Umgang mit einem einfachen Programm zur Bildverwaltung und -bearbeitung. Kundinnen und Kunden des Angebots, aber auch die Ehrenamtlichen selbst hatten nach dem schönen Sommer 2006 und vielen digitalen Urlaubsfotos (eigenen und von Freunden und Verwandten) Interesse, mehr darüber zu erfahren. Hierzu gab es auch einen Online-Workshop, der von Ehrenamtlichen eigenständig vorbereitet und durchgeführt wurde.

Rollenspiele anleiten

Wichtiger Fortbildungsbaustein sind strukturierte Rollenspiele, in denen typische Situationen aus MouseMobil-Einsätzen erprobt werden. Indem die RollendarstellerInnen und auch die BeobachterInnen unterschiedliche Handlungsweisen testen erweitert sich nicht nur das individuelle Repertoire an Verhaltensmöglichkeiten, sondern zugleich wird auch dazu beigetragen, dass sich das jeweilige Projekt entfaltet und profiliert.

So soll beispielsweise nach „MouseMobil-Standard“ das Notebook möglichst von Beginn bis zum Abschluss der Beratung dem Besuchten „gehören“ – gar nicht so

leicht, wie in den Rollenspielen sichtbar wurde.

Oft werden bei diesen Übungen verborgene Talente sichtbar. Beteiligte, die sich in den Diskussionen eher zurückhalten, bringen hier ihre Vorstellungen eines gelungenen MouseMobil-Besuchs spielerisch zum Ausdruck. Erfahrungen aus MouseMobil-Besuchen werden wieder lebendig und in die Gruppe eingebracht. Viele Empfehlungen für MouseMobil-Besuche wurden so auf leichte Weise entwickelt.

Workshops organisieren

„In moderierten Workshops kommen die Teilnehmenden zusammen, die gemeinsam an Strategien arbeiten, Probleme lösen oder voneinander lernen wollen. Im Mittelpunkt steht die Interaktion der Teilnehmenden. Häufig sind die Themen, aber weder die eingebrachten Informationen noch die Wege zum Erreichen eines Zieles vorgegeben.“ (Daniel Hoffmann, in diesem Themenschwerpunkt).

Prädestiniertes Thema für Workshops ist der Klassiker „Kommunikation und Gesprächsführung“, weil die Teilnehmenden das bereits „können“. Aber: alle kennen unterschiedliche Kommunikationsweisen. Im MouseMobil-Projekt ist ein Konzept für einen blendedLearning-Workshop entwickelt worden, in dem eigene Kommunikationsmuster betrachtet und reflektiert werden.

Einführende Materialien zu Bedürfnissen in der Kommunikation, zu Phasen von Kontakten und zur Körpersprache gestalten den Fokus. Der Austausch untereinander gibt dabei Anreize und Motivation. Ziel ist es, die Vielfalt an Wahlmöglichkeiten zwischen den diversen Kommunikationsmustern aufzuzeigen. Das Fortbildungsmodell kombiniert Online-Phasen mit einer Präsenzveranstaltung (Workshop „Geglückte Kontakte“, mehr dazu im nächsten Abschnitt).

Internetgestützte Arbeitsmöglichkeiten nutzen

Bei den MouseMobil-Fortbildungen werden alle Angebote durch eine internetgestützte Zusammenarbeit ergänzt. So werden Einsatzberichte, die in einem in-

ternen „Wiki“ vorgestellt werden, durch einen persönlichen Erfahrungsaustausch bei den Treffen der Ehrenamtlichen sinnvoll ergänzt. Die Nutzung der internetgestützten Zusammenarbeit ist im Projekt „MouseMobil“ natürlich auch deshalb wichtig, weil die Ehrenamtlichen den Besuchten zukünftig verstärkt auch die kommunikativen Möglichkeiten des Internets vorstellen wollen (Kontaktmöglichkeiten über E-Mail und Foren) – was eigene Erfahrungen damit voraussetzt.

In Vorbereitung ist gerade ein internetgestützter Workshop zu Internettelefonie und Telefonkonferenzen, der sich besonders auch an Ehrenamtliche aus MouseMobil-Gruppen richtet. Schon der Begriff „Telefonkonferenz“ zeigt, dass das Telefonieren in Gruppen bislang noch der beruflichen und formellen Sphäre zugeordnet wird.

Aber gerade Menschen mit Mobilitätseinschränkungen könnten von dieser Technik profitieren, wenn zum Beispiel moderierte Telefongruppen zu interessanten Themen angeboten werden. Der Workshop startet am 23. April 2007. Weitere Informationen dazu unter Lernangeboten hier im Forum Seniorenarbeit.

Selbst ein Thema wie „Kommunikation und Gesprächsführung“ lässt sich in einem internetgestützten Workshop sinnvoll bearbeiten, wenn eine Präsenzveranstaltung integriert ist. Im MouseMobil-Konzept zum internetgestützten Workshop „Geglückte Kontakte“ stehen bei der Präsenzveranstaltung das Betrachten und Reflektieren von Körpersprache im Mittelpunkt. Aber auch zu diesem Thema gab es eine einführende Online-Phase, z.B. mit Materialien und Diskussion zu Strategien der Selbstbeobachtung und zu Körperübungen.

Falls Ihr Interesse an diesem Beispiel für einen internetgestützten Workshop einfach ist: auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit finden Sie einen Präsentationsraum mit allen Kursmaterialien, zu dem Sie auf Anfrage gern einen Zugang erhalten (per Mail an christiancarls@sol-dw.de).

Wie bei allen Konzepten und Inhalten aus Seminaren und Workshops gilt auch hier, dass das Lernen wesentlich über die eigene Beteiligung und den Austausch in der Gruppe und mit den ModeratorInnen stattfindet – der Präsentationsraum aber nur „statische“ Materialien enthält.

Aus Datenschutzgründen ist ein Einblick in den Ablauf der Online-Phasen (Aktivitäten in Foren, erstellte Konzepte usw.) leider nicht möglich. Bei Interesse an weiteren Erfahrungen kann aber Kontakt zu Teilnehmenden aus dem ersten Workshop nach diesem Konzept vermittelt werden, die zu einer Weitergabe ihrer Eindrücke bereit sind.

Interessierte Fortbildnerinnen und Fortbildner dürfen das Konzept und die Zusammenstellung der Materialien nach einem speziellen Lizenzmodell frei nutzen und ihren Anforderungen anpassen.

Kontakt:

Christian Carls
c/o Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Erfahrungen aus der Fortbildungswerkstatt für das Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ in einer Seniorenwohnanlage der Arbeiterwohlfahrt in Bonn

Susanne Konzet, Projektwerkstatt Seniorenbildung, Bonn

„Ein schlechter Anführer ist, wer von den Menschen verachtet wird. Ein guter, wer von den Menschen gepriesen wird. Ein bedeutender, wenn die Menschen sagen: ‚Wir haben es selbst getan‘. (Laotse)

Neben Familienangehörigen, Freunden und Bekannten sind Nachbarn sehr wichtige soziale Netzwerkpartner für ältere Menschen. Durch ihre räumliche Nähe können Nachbarn bei zunehmender Hilfebedürftigkeit einen besonderen Platz in einem Unterstützungsnetzwerk einnehmen.

Aufgrund ihrer Präsenz im direkten Umfeld sind sie besonders hilfreich für alltägliche Dienste, wie etwa das Erledigen von kleinen Einkäufen und das Blumen gießen, oder für Hilfen, die sehr rasch erfolgen müssen, wie dies beispielsweise bei Unfällen der Fall ist.

Ferner sichern sie häufig wichtige soziale Kontakte, wenn der Bewegungsradius älterer Menschen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen eingeschränkt ist. Aufgrund der veränderten Familienstrukturen gewinnen diese außerfamiliären Netze und Kontakte an Bedeutung und werden angesichts sinkender Kinder- und Geschwisterzahlen zukünftig noch mehr Gewicht erhalten.

Deshalb ist es sinnvoll, die Unterstützungspotentiale innerhalb privater Netzwerke zu stärken und dabei insbesondere die Entwicklung und Förderung von Besuchs- und Betreuungsleistungen der Nachbarschaft in den Blick zu nehmen. Neben der Frage, wie Konzepte aussehen müssen, die den Aufbau nachbarschaftlicher Netzwerke fördern, stellt sich die Frage, welchen Beitrag Weiterbildung bei der Entwicklung und insbesondere bei der Absicherung solcher Nachbarschaftshilfeprojekte leisten kann.

Im Folgenden wird ein Weiterbildungs- und Beratungskonzept vorgestellt, das für das Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ einer Seniorenwohnanlage für Betreutes Wohnen der Arbeiterwohlfahrt (AWO) in Bonn/Bad-Godesberg durchgeführt wird.

Das prozess- und teilnehmerorientierte Weiterbildungskonzept für die Bewohner/innen der Wohnanlage integriert dabei Fortbildung, Supervision und Projektberatung. Zunächst werden die Seniorenwohnanlage und das Projekt vorgestellt. Danach werden die Inhalte, die Methoden und die Arbeitsweisen der Fortbildungswerkstatt beschrieben und reflektiert.

Seniorennachbarschaft Wichterichstrasse

Die Seniorenwohnanlage Wichterichstrasse der AWO in Bonn-Bad Godesberg gibt es seit 1976 und ist seit 1995 eine Einrichtung des Betreuten Wohnens. Sie liegt am Fuß der Godesburg in ruhiger und grüner Umgebung im Bonner Stadtteil Bad-Godesberg. Einkaufsmöglichkeiten, Ärzte, Theater und Kino sind entweder zu Fuß oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar. Die Wohnanlage ist räumlich und organisatorisch mit einem Senioren- und Pflegeheim, einem Mobilen Hilfsdienst sowie einer weiteren Wohnanlage für Betreutes Wohnen verknüpft.

Die Seniorennachbarschaft Wichterichstrasse ist ein zweistöckiger Flachdachbau, der Raum für 21 Wohneinheiten und Gemeinschaftsräume bietet. Vier Wohnungen davon sind für zwei Personen ausgelegt. Insgesamt können 25 Personen in der Wohnanlage leben. Derzeit wohnen hier 22 Menschen. Die Wohnungen gruppieren sich in einem Rechteck um einen schön gestalteten Innenhof. Die Anordnung der Wohnungen unterstützt den Kontakt und die Kommunikation der Bewohner/innen.

Eine hauptamtliche Fachkraft ist mit einem Stundenkontingent von zehn Stunden pro Woche für die Belange und Beratung der Mieter/innen, sowie für die Kooperation mit den angrenzenden Fachdiensten beschäftigt. Die Begleitung und Unterstützung des Projektes „Selbstor-

ganisierte Nachbarschaftshilfe" gehört ebenfalls zu ihren Aufgabenstellungen.

Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“

Das Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ hat sich Schritt für Schritt im Rahmen des Konzeptes „Betreutes Wohnen für Senioren“ entwickelt. Ausgehend von dem Ziel, ein selbstbestimmtes Leben in der häuslichen Umgebung zu erleichtern und auch bei zunehmenden Einschränkungen so lange wie möglich zu erhalten, ist in der Wohnanlage Wichterichstrasse ein umfangreiches Netz an Selbsthilfe und nachbarschaftlichen Hilfen zwischen den Mieter/innen entstanden.

Dazu gehören beispielsweise die Unterstützung im Haushalt bei Krankheit, Hilfe beim Einkaufen, Fahrdienste, Besuchsdienste im Krankenhaus, die Unterstützung in Notfällen oder einfach „nur“ die Bereitschaft als Gesprächspartner/in zur Verfügung stehen. Ferner werden gemeinsam Veranstaltungen und Unternehmungen organisiert, oder die Mieter/innen übernehmen Arbeiten rund ums Haus, wie beispielsweise die Gestaltung und Pflege der Außenanlage. Für gemeinsame Aktivitäten stehen den Mieter/innen seit drei Jahren in der Seniorenwohnanlage Gemeinschaftsräumlichkeiten zur Verfügung.

Neben gemeinsamen Veranstaltungen und Aktivitäten finden hier auch die monatlichen Mieter/innentreffen statt. Gefördert und professionell unterstützt wird das Projekt durch die zuständige Fachkraft.

In der Seniorennachbarschaft Wichterichstrasse ist es gelungen, die professionellen Dienstleistungen mit Selbsthilfe und bürgerschaftlichem Engagement der Bewohner/innen zu verzahnen. Dadurch haben die Mieter/innen die Möglichkeit, das Zusammenleben aktiv mitzugestalten, die Teilhabe am Gemeinschaftsleben zu fördern und so die Lebensqualität aller Bewohner/innen zu verbessern.

Das Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ ist 2006 für sein innovatives und zukunftsweisendes Konzept von der Bürgerstiftung Bonn ausgezeichnet wor-

den und erhielt in diesem Zusammenhang für die Projektbeteiligten Mittel für Fortbildung und Supervision. Diese Mittel werden u.a. für die im Folgenden beschriebene Fortbildungswerkstatt „Was ist Nachbarschaftshilfe?“ eingesetzt.

Die Fortbildungswerkstatt „Was ist Nachbarschaftshilfe?“

Die Fortbildungswerkstatt „Was ist Nachbarschaftshilfe?“ findet seit September 2006 statt. Sie richtet sich an alle 22 Bewohner/innen der Seniorenwohnanlage Wichterichstrasse sowie an die zuständige Fachkraft. Die Fortbildungswerkstatt wird von Susanne Konzet, Projektwerkstatt Seniorenbildung in Bonn, als externe Moderatorin und Projektberaterin durchgeführt.

Das Gespräch im Vorfeld mit dem Geschäftsführer der AWO Bonn und der zuständigen Fachkraft machte deutlich, dass zur Förderung der selbstorganisierten Strukturen des Projektes die Themen und Inhalte gemeinsam mit den Teilnehmenden aus dem Prozess heraus entwickelt und festgelegt werden sollten. Ferner wurde ein Konzept mit einer Mischung aus Projektberatung und inhaltlicher Fortbildung vereinbart, das sich an den Bedürfnislagen und den Wünschen der Teilnehmenden orientiert.

Zum Einstieg und Kennen lernen sollte eine Einstiegswerkstatt zum Thema „Was ist Nachbarschaftshilfe in der Seniorenwohnanlage Wichterichstrasse? – Formen, Möglichkeiten, Grenzen“ stattfinden. Ausgehend davon sollte mit den Teilnehmenden die weitere Vorgehensweise abgesprochen werden. Zwischen der AWO als Auftraggeberin und der Projektberaterin wurde für die Fortsetzung ein flexibler Rahmen von weiteren fünf möglichen Beratungen innerhalb eines einjährigen Zeitraumes vereinbart.

Neben der Einstiegswerkstatt im September 2006 fanden in Absprache mit den Teilnehmenden bisher drei weitere Werkstattabschnitte (November 06, Januar 07 und März 07) zu unterschiedlichen Themen statt. Der vierte und voraussichtlich letzte Teil der Fortbildungswerkstatt wird im Mai stattfinden. Was mit dem fünften möglichen Werkstatt-Termin geschieht, ist derzeit offen und

muss mit den TN im Mai geklärt werden. Möglich ist, dass dieser Werkstattabschnitt erst nach einem größeren Abstand zur derzeitigen Fortbildungs- und Beratungsreihe durchgeführt wird.

Die einzelnen Werkstattabschnitte finden jeweils vormittags in den Gemeinschaftsräumlichkeiten der Seniorenwohnanlage statt. Die Einstiegswerkstatt umfasste 3 Zeitstunden, die weiteren Werkstattabschnitte jeweils 2 Zeitstunden. Zu jedem Werkstattabschnitt gibt es eine schriftliche Einladung und Anmeldung. An den einzelnen Werkstattabschnitten nehmen acht bis zwölf Mieter/innen und die hauptamtliche Fachkraft teil. Die meisten Teilnehmenden kommen regelmäßig zu allen Abschnitten, so dass sich eine weitgehend kontinuierliche Gruppe herauskristallisiert hat.

Wünsche für Themen und Inhalte werden jeweils gemeinsam am Ende jedes Werkstattabschnitts gesammelt, oder sie können zwischen den einzelnen Treffen über die hauptamtliche Fachkraft eingebracht werden.

Die Themenbereiche sind nicht festgelegt. Es können sowohl projektbezogene Themen, als auch seniorenspezifische oder persönliche Themen sein. Alle Themenvorschläge werden in der Einladung bekannt gegeben. Mit der Anmeldung wählen die Teilnehmenden ihren jeweiligen Themenwunsch aus. Die Entscheidung für die Themenwahl wird über das Mehrheitsentscheid getroffen. Allerdings haben aktuelle Themen, Krisen und Schwierigkeiten der Teilnehmenden immer Vorrang.

Um die Kompetenzen sowohl der Gruppe als auch der einzelnen Teilnehmenden zu fördern, werden ganzheitliche sowie beteiligungs- und handlungsorientierte Methoden aus der Erwachsenenbildung eingesetzt. Die Auswahl der Methoden richtet sich dabei nach dem jeweiligen Thema und den Lernbedürfnissen der Teilnehmenden. Zur Unterstützung der beteiligungsorientierten Arbeitsweise arbeitet die Gruppe entweder in einer Tischgruppe oder einem Stuhlkreis.

Ziel der Einstiegswerkstatt war es, den Mieter/innen und der hauptamtlichen Fachkraft die Möglichkeit zu bieten, die Chancen einer Fortbildung bzw. Projekt-

beratung, die Arbeitsweise sowie die Moderatorin kennen zu lernen. Neben dem gegenseitigen Kennenlernen stand die Situationsanalyse des Projektes „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ im Vordergrund.

In der Einstiegswerkstatt wurde deutlich, dass sich sehr vielfältige Formen gegenseitiger Hilfen zwischen den Mieter/innen entwickelt haben, die insgesamt auch sehr gut funktionieren und die Lebensqualität der Mieter/innen verbessern.

Darüber hinaus zeigte sich aber auch, dass es einige Bereiche gab, die weiterentwickelt und verbessert werden konnten. Zudem gab es auch einige Konfliktbereiche, an denen die Mieter/innen gerne weiterarbeiten wollten. Deshalb vereinbarten die Teilnehmer/innen mit der Moderatorin eine Fortsetzung der Fortbildungswerkstatt um zwei weitere Treffen.

Ziel der zweiten Fortbildungswerkstatt war es, den begonnenen Prozess der Einstiegswerkstatt fortzusetzen und gemeinsam konkrete Lösungen und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln. Ausgangspunkt war die im ersten Treffen erarbeitete Liste mit Problembereichen. Mit Hilfe von Klebepunkten einigten sich die Teilnehmenden auf das Thema „Nachbarschaftshilfe: IMMER freundlich, hilfsbereit und verständnisvoll,...!“

In der zweiten Werkstatt standen die Beziehungen zwischen den Mieter/innen, das Zusammenleben in der Wohnanlage, der Umgang mit Konflikten und die Frage von Geben und Nehmen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe im Mittelpunkt. Der Arbeitsschwerpunkt lag auf Supervision und Beratung.

Für den dritten Werkstattabschnitt wurden die verschiedenen Themenvorschläge in der Einladung zur Auswahl gestellt. Folgende Themen standen zur Wahl:

- Wie gehe ich mit Überforderung in der Nachbarschaftshilfe um?
- Wie haushalte ich mit meiner Zeit und meinen Kräften?
- Wie weit geht Nachbarschaftshilfe bei zunehmender Pflegebedürftigkeit?
- Mein Wunschthema

Alle Teilnehmenden hatten Erfahrungen mit der Pflege von Angehörigen, teilweise leben pflegebedürftige Ehepartner/innen auch mit in der Seniorenwohnanlage. Die meisten beschäftigen sich auch mit der Möglichkeit der eigenen Pflegebedürftigkeit.

Die guten persönlichen Beziehungen zwischen den Teilnehmenden und auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Rahmen der Fortbildungswerkstatt ermöglichten es, sich mit dem eher „schwierigen“ Thema mit großer Intensität und großem Tiefgang zu beschäftigen.

Deutlich wurde auch, dass es zur Verhinderung von Überforderungssituationen im Rahmen der Nachbarschaftshilfe, notwendig ist, dass die sich die Mieter/innen untereinander und auch die hauptamtliche Fachkraft über sinnvolle Grenzen nachbarschaftlicher Hilfen verständigen. Die Teilnehmer/innen entschieden sich für die Fortsetzung der Fortbildungswerkstatt um weitere zwei Treffen.

Auch für diesen Werkstattabschnitt gab es mehrere Themenvorschläge. Die TeilnehmerInnen wählten ihr Wunschthema wieder über die Anmeldung. Folgende Themen standen zur Auswahl:

- Wie haushalte ich mit meiner Zeit und meinen Kräften?
- Wie gehe ich mit Überforderung um?
- Altersbilder: Was für Altersbilder gibt es in der Gesellschaft und wie beeinflussen diese mein Leben und Wohnen als älterer Mensch?
- Welche Herausforderungen gibt es beim Älterwerden und wie kann ich diese bewältigen?
- Grenzen setzen – Grenzen respektieren – Grenzen überschreiten

Die Teilnehmenden entschieden sich für das Thema „Wie haushalte ich mit meiner Zeit und meinen Kräften?“. In der Einstiegsrunde zum Thema Zeit brachte eine Mieterin ein sehr persönliches Problem in die Gruppe ein. Die Moderatorin verständigte sich mit den Teilnehmenden darauf, diesem Anliegen Raum zu geben

und sich mit dem Thema „Zeit“ in kürzerer Form zu beschäftigen.

Die prozessorientierte Veränderung des Themas und des geplanten Ablaufs war für die TN eine wichtige Erfahrung. Es wurde deutlich, dass die TeilnehmerInnen mit ihren Fragen und Bedürfnissen ernst genommen werden, dass tatsächlich sie diejenigen sind, die die Themen und Inhalte festlegen. Für das Anliegen der Mieterin konnte im Rahmen der Fortbildungswerkstatt konkrete Nachbarschaftshilfe entwickelt und organisiert werden.

Weiterbildung an der Schnittstelle von Fortbildung und Beratung

Die Erfahrungen in der Fortbildungswerkstatt für das Projekt „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ zeigen, dass zur Förderung solcher selbstorganisierter Projekte mit Hilfe von Weiterbildung und Beratung, offene Lernkonzepte erforderlich sind, die selbstbestimmtes und selbstgesteuertes Lernen der TeilnehmerInnen ermöglichen und die Selbstlernkompetenzen der Lernenden unterstützen.

Im Fall des Projektes „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ in der Seniorenwohnanlage Wichterichstrasse bedeutet dies, Fortbildung, Projektberatung und Supervision zu integrieren. Diese Offenheit im Lernprozess, sowohl bezüglich des Inhaltes, der Themen, der Methoden und der Anzahl der stattfindenden Werkstätten, ermöglicht es den Teilnehmenden im wesentlichen selbst zu entscheiden, was ihnen mit Blick auf ihre eigenen Ziele und Bedürfnisse am hilfreichsten und nützlichsten ist.

Sie werden so zu Experten ihres eigenen Lernprozesses. Mit diesem offenen und integrativen Konzept konnte die Fortbildungswerkstatt die Mieter/innen und die hauptamtliche Fachkraft der Seniorenwohnanlage sowie die „Selbstorganisierte Nachbarschaftshilfe“ fördern und stärken: Die abschließende Auswertung steht zwar noch aus, aber Äußerungen von TN im Rahmen der bereits stattgefundenen Abschnitte zeigen, dass die Fortbildungswerkstatt dazu beitragen konnte, die Selbsthilfe und Selbstorganisation von nachbarschaftlichen Hilfen der Mie-

ter/innen zu stärken und weiterzuentwickeln.

Es konnten auch einige Konflikte ausgeräumt werden, bzw. die Sichtweise und der Umgang damit verändert werden. Ferner förderte die Beschäftigung mit den verschiedenen Themen die Kommunikation zwischen den Teilnehmenden. Der positive Effekt auf die Beziehungen der Mieterinnen kommt auch wiederum der Nachbarschaftshilfe zu gute.

Offene Lern- und Weiterbildungskonzepte verändern auch die Rolle der Leitung, von dem eines Fachexperten und Vermittlers von Inhalten hin zu einem Selbstverständnis, das neben inhaltlicher Förderung auch die Begleitung, Beratung und Moderation in Lernprozessen im Blick hat.

Im Hinblick auf die oben vorgestellte Fortbildungswerkstatt mit ihrem offenen und prozessorientierten Konzept bewegte sich die Leitung in gruppen- und themenangemessener Dosierung als Lernbegleiterin zwischen den Rollen und Aufgaben im Rahmen einer Fortbildung, einer Projektberatung und/ oder einer Supervision.

Kontakt:

Susanne Konzet
Projektwerkstatt Seniorenbildung Bonn
Hans-Rosenberg-Str. 18
53175 Bonn
0228/ 31.50.02
konzet@seniorenbildung-bonn.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele I

5. Soziale Betreuung in stationären Einrichtungen

Soziale Betreuung ganzheitlich wirksam, vernetzt und zukunftsfähig.

Weiterbildung für Mitarbeitende in der Sozialen Betreuung der stationären Altenarbeit

Beatrix Halm-Schloesser, Diakonisches Werk Rheinland

Die Bewohnerstruktur in stationären Einrichtungen der Altenarbeit hat sich im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts sehr verändert - und damit die Betreuungs-, Pflege- und Versorgungsbedarfe. Auch die Rahmenbedingungen haben sich geändert. Dies findet Niederschlag in den Richtlinien des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherungen.

Kurz: die Betreuungskonzepte und -Aufgaben haben sich geändert. Mitarbeitende des Sozialen Dienstes (SD) in stationären Pflegeeinrichtungen brauchen entsprechende Fort- und Weiterbildung, um diesen Anforderungen heute und in Zukunft gerecht zu werden.

Verortung und Selbstverständnis

Fachtagungen allein, die von den evangelischen Fachverbänden für Altenarbeit im Rheinland (EVA) und in Westfalen (E-FAD) wiederholt für Soziale Dienste organisiert wurden, reichen dafür nicht aus. In Gesprächen mit Heimleitungen, Pflegedienstleitungen und Mitarbeitenden der Sozialen Dienste wurde deutlich, dass zur Umsetzung dieses Konzeptes eine umfassende Fortbildung für die Mitarbeitenden in der Sozialen Betreuung notwendig ist.

So wurde von den Verbänden in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Rheinland und dem Johanneswerk Bielefeld ein neues Konzept für die Arbeit der Sozialen Betreuung entwickelt. In dem Titel wird bewusst nicht vom „Sozialen Dienst“ gesprochen, wie bislang üblich. Damit soll verdeutlicht werden, dass Soziale Betreuung Aufgaben beinhaltet, die im Berufsalltag ganz unterschiedlicher Berufsgruppen relevant sind.

Grundlage des Konzeptes der Sozialen Betreuung ist ein Menschenbild, das die Bewohnerin / den Bewohner einer Alten-

pflegeeinrichtung in das Zentrum aller Versorgungsbemühungen stellt.

Der Begriff Versorgungsbemühungen weist auf das Verständnis einer umfassenden Versorgung hin. Die vernetzten Bemühungen der Sozialen Betreuung, der Pflege und der Hauswirtschaft bilden eine ganzheitliche Versorgung.

Die Orientierung an den Bedürfnissen der Bewohner / innen geschieht in einem interdisziplinären Prozess. Voraussetzung ist ein effizientes Schnittstellenmanagement zu den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und Verwaltung.

Ziel der Weiterbildung

Die Weiterbildung soll verantwortlich Mitarbeitende durch den Ausbau von Fach- und Methodenkompetenzen darin unterstützen, den komplexen fachlichen und organisatorischen Anforderungen in der Sozialen Betreuung der stationären Altenarbeit gerecht zu werden.

Im Blick auf die erforderlichen Aufgaben in der Konzeption, Planung, Organisation, Einsatzgestaltung, Evaluation etc. ist dies unmittelbar verknüpft mit der Vermittlung von Steuerungskompetenzen, -funktionen und -strategien. Weiterhin geht es um die Befähigung zur Arbeit in multiprofessionellen Teams und um die Befähigung zum bereichsübergreifenden interdisziplinären Handeln.

Auf der Grundlage eines ganzheitlichen Versorgungsverständnisses werden die Teilnehmenden für ein schnitt- bzw. nahtstellenorientiertes Handeln qualifiziert. Anstelle des gebräuchlichen Terminus 'Schnittstelle' wird der Begriff Nahtstelle verwandt, um das Ziel zu verdeutlichen, dass hier verschiedene Bereiche passgenau zusammenwirken, um ein Produkt zu werden.

Ziel ist die Profilierung der Sozialen Betreuung im interdisziplinären Arbeitsprozess stationärer Altenpflege. Dies schließt die Auseinandersetzung mit Fragen der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten, kollegiales Lernen und Vernetzung im professionellen Feld ein.

Voraussetzung zur Umsetzung der in der Weiterbildung gewonnenen Erkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die kon-

zeptionelle und organisatorische Arbeit der Sozialen Betreuung ist deren Einbindung in das Gesamtkonzept der Altenpflegeeinrichtungen und die Unterstützung des Transfers durch die Einrichtungsleitung.

Verortung im Bildungsansatz von C. Rogers

Personenzentriertes Lernen impliziert, dass der Mensch von Natur aus nach Selbstentfaltung strebt. Fortbildung unterstützt die Teilnehmenden in der Weiterentwicklung ihrer individuellen Ressourcen und professionellen Expertisen

In der Kritik an der zu seiner Zeit bestehenden Auffassung von Schul- und Hochschullernen entwickelte Rogers einen Ansatz, der Lehrende und Lernende in einer partnerschaftlichen Beziehung wahrnimmt, der voraussetzt, dass sich Lehrende und Lernende in der Ganzheit ihrer Person wahrnehmen, mit all ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten und der Gefühlswelt.

Dabei befinden sich Lehrende und Lernende in einem ständigen Austauschprozess: Lernende als Experten ihres Berufsfeldes und Lehrende als professionelle Wegbereiter bei der Weiterentwicklung der Berufskompetenzen.

Programm der Weiterbildung

Die Themen der Weiterbildung gehen aus dem Flyer hervor, der als PDF-Datei am Ende des Beitrags aufgerufen werden kann. Der Aufbau ist modular. Die Module der Weiterbildung bilden ein Gesamtprogramm, das sich aus Pflicht- und Wahlmodulen zusammensetzt. Fünf Wahlmodule sind verpflichtend zu belegen und im Kurspreis enthalten.

Begleitende Themen über alle Module hinweg sind: Konzeption, Pflege- und Betreuungsplanung, Dokumentation, Nahtstellenarbeit und rechtliche Fragen. Die Pflichtmodule werden durch eine qualifizierte Fachdozentin kontinuierlich begleitet. Sie stellt die Einbettung der Themenbearbeitung in das Weiterbildungskonzept sicher, sorgt für eine ständige Rückkopplung mit den Veranstaltern und Dozenten der Module und ist

Die Weiterbildung im Zeitraum 2007/2008 umfasst insgesamt 284 Unterrichtseinheiten (UE). Hierzu zählen alle interaktiven Aktivitäten inklusive Lern- bzw. Regionalgruppe, nicht aber Selbststudium, Erstellung von Referaten und Entwicklung eines Praxisprojektes. Die Lern- bzw. Regionalgruppenarbeit umfasst insgesamt 40 Unterrichtsstunden, dies entspricht fünf Tagen à acht Unterrichtsstunden. Ca. fünf Stunden für die Erstellung eines Referates sind zusätzlich zu kalkulieren.

Zur Weiterbildung gehört die Entwicklung von Praxisprojekten, die einzeln oder in kleinen Gruppen bearbeitet werden können. Themen können zum Beispiel sein:

- Arbeit an einem Rahmenhandbuch
- Entwicklung von Qualitätsstandards,
- Konzeptentwicklung zu Angehörigenarbeit,
- Ehrenamtlichenarbeit,
- Qualifizierung von Assistenzkräften etc.
- Einbettung der konzeptionellen SB in das Gesamtkonzept der Einrichtung

Zum Praxisprojekt erfolgt ein Bericht, der Ziel, Entstehungshintergrund; Inhalte/Maßnahmen und Vorgehen, interdisziplinäre und konzeptionelle Einbettung, Durchführung und Bewertung des Praxisprojektes sowie Ausblick auf die weitere Entwicklung beschreibt. Die Projekte werden in einem Abschlusskolloquium unter Mitwirkung der Teilnehmenden zertifiziert.

Zur Orientierung werden Bewertungskriterien vorgeschlagen, z.B.:

- Gewinn für Bewohnerinnen und Bewohner,
- Wirkung auf Angehörige,
- Wirkung nach Innen,
- Nahtstellen zu anderen Bereichen,
- Wirkung nach außen,
- Effizienz,
- Innovation,

- Dokumentation,
- Qualitätsentwicklung,
- Nachhaltigkeit.

Voraussetzung für die Zulassung zur Zertifizierung ist eine regelmäßige und aktive Teilnahme an den vorgenannten Bausteinen der Weiterbildung.

Ein wesentlicher Bestandteil der Weiterbildung ist die Arbeit der Teilnehmenden in Regionalgruppen. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Beratung der Praxisprojekte, kollegiale Beratung, Dokumentation der Lernschritte und Ergebnisse, Vorbereitung von Kurzberichten und Forschungsfragen für das Plenum.

Eine Regionalgruppe setzt sich aus ca. fünf Teilnehmenden, möglichst in regionaler Bezogenheit, zusammen. Bei 40 UE bietet sich eine Einteilung in fünf Tage à acht UE an.

Die Regionalgruppenarbeit beginnt spätestens nach dem dritten Block. Die Organisation und Durchführung obliegt den Teilnehmenden an wechselnden Praxisorten selbst. Einladung und Moderation erfolgen durch die Regionalgruppenmitglieder im Wechsel.

Referate bereichern den Weiterbildungsprozess durch Inputs aus der Perspektive der Lernenden. Zu jedem Tag der Pflichtmodule ist ein Kurzreferat als Beitrag zur Untermauerung der Themenstellung aus der Praxis vorgesehen.

Eine Fachbibliothek aus aktuellen Büchern und Fachartikeln steht den Weiterbildungsteilnehmenden zur Verfügung. Die Teilnehmenden sind eingeladen, diese durch eigene Literatur oder Literaturangaben zu bereichern und zu ergänzen.

Jedes Pflichtmodul beginnt mit einer kleinen Besinnung/Andacht. Diese Beiträge werden von den Teilnehmenden der Weiterbildung übernommen.

Ein Online-Arbeitsraum auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit steht begleitend zur Verfügung. Sie dient der Unterstützung der Kommunikation und des Fachdiskurses, der kollegialen Beratung und zur Erstellung einer Wissens- und Ideenbörse. Die Teilnehmenden haben über ein Passwort Zugang.

Die Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat ab. Voraussetzung zum Erhalt des Zertifikats ist die Teilnahme an den vorgenannten Bausteinen der Weiterbildung sowie eine erfolgreiche Teilnahme am Abschlusskolloquium.

Kontakt:

Beatrix Halm-Schloesser
 Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V., Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen e.V., Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche e.V.
 Lenaustraße 41
 40470 Düsseldorf
 0211/ 63.98.325
 bhalm-schloesser@dw-rheinland.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele II:

Internet-basierte Unterstützung von Lernprozessen und Gruppenarbeit

1. Einführung und Praxisbeispiele

Anforderungen an Internet-basierte Gruppenarbeit

Daniel Hoffmann, Kuratorium Deutsche Altershilfe

An vielen Stellen wird inzwischen auch in der Seniorenarbeit über neue Medien als unterstützendes Hilfsmittel für Lernprozesse (Seminare und Kurse), Gruppenarbeiten (Workshops, Gremien und Arbeitsgruppen) sowie im Rahmen von Wissensmanagement diskutiert. Häufig wird dann relativ unreflektiert der Begriff des E-Learning eingeführt.

Im Rahmen unseres Projektes benutzen wir lieber den Ausdruck „Mit neuen Medien in Gruppen lernen“. Hiermit soll deutlich werden, dass es nicht um eine bestimmte Organisationsform sondern um die Integration in die Arbeitsabläufe mit ihren verschiedenen Anforderungen geht.

Die wichtigsten Gruppenarbeitsformen und deren Merkmale in der Seniorenarbeit sind:

Kurse: Der so genannte Kurs oder die Lehrveranstaltung stellt die wohl klassischste Art der Gruppenarbeit in unserem Kontext dar und ist ein Sammelbegriff unterschiedlichster Formen. Er beschreibt den Weg zu einem Lernziel. Die Kursleitung (Trainer/in oder Dozentin) gibt Informationen in einem abgegrenzten Zeitraum vor und die Gruppe arbeitet an diesen. Entweder in Einzel- oder Gruppenarbeiten werden vorgegebene Themen behandelt.

Während des Seminars wird über das Gelernte in der Gruppe kommuniziert. Lernziele und Seminarablauf sind vorstrukturiert und werden vom/ von der Trainer/in moderiert und geleitet. Von der Kursleitung wird erwartet, dass sie im Thema kompetent ist.

Beispiel: Das Forum Seniorenarbeit hat von August bis Oktober 2006 einen Kurs zum Thema „Der demographische Wandel als argumentative Handlungsgrundlage in der Seniorenarbeit“ durchgeführt. Die gesamte Organisation (Trainer, Zeiten, Orte, Teilnehmer/innen, etc.), Strukturierung (Lerninhalte, Methoden

und Ablauf) und Lernziele waren vordefiniert.

Workshops: Im Gegensatz dazu sind Workshops wesentlich offener gestaltet. In moderierten Workshops kommen die Teilnehmenden zusammen, die gemeinsam an Strategien arbeiten, Probleme lösen oder voneinander lernen wollen. Im Mittelpunkt steht die Interaktion der Teilnehmenden. Häufig sind die Themen, aber weder die eingebrachten Informationen noch die Wege zum Erreichen eines Zieles vorgegeben. Der Erkenntnisgewinn resultiert aus dem eingebrachten Wissen der Teilnehmer. Der Workshop ist zeitlich begrenzt. Vom Moderierenden werden weniger fachliche Inputs, als vielmehr die Fähigkeit zur Aktivierung und Steuerung der Kommunikation erwartet.

Beispiel: In einer Gruppe von Ehrenamtlichen kam die Idee auf, dass sie gemeinsam eine Zeitschrift für Ihre Organisation herausgeben möchten. In einem Workshop wurde ein Konzept erarbeitet und die einzelnen Teilnehmenden brachten ihre individuellen Kompetenzen ein um den weiteren Prozess zu unterstützen. Der Moderierende unterstützt die Kommunikation in der Gruppe. Hier beispielsweise durch begleitende Recherchen, spontanem Input, aktivierenden Ansprachen und Interessenausgleich. Im Workshop selbst wurden weitere Ressourcen erschlossen und Anforderungen formuliert.

Eine weitere, besondere Form, stellen *Gremien* und *Arbeitsgruppen* dar: Diese werden meist für bestimmte Aufgaben mit zeitlich befristeten Schwerpunkten gebildet. Zu diesem Zweck werden Ihnen bestimmte Funktionen delegiert.

Beispiel: Es wird ein Gremium zusammengerufen, dass die Aufgabe hat, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt die Planungen für eine Veranstaltung umzusetzen.

Wissensmanagement

Wissensmanagement zielt darauf ab, in Organisationen und Gruppen Wissen ein-

zusetzen und zu entwickeln, um die Ziele bestmöglich zu erreichen.

Häufig geht es darum, eine dauerhafte Informationsinfrastruktur aufzubauen und so zu managen und zu nutzen, dass eine optimale Unterstützung ermöglicht wird.

Beispiel: Eine Organisation oder ein Verband entscheidet sich ein System aufzubauen, in dem Dokumente dauerhaft allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen (Fachinformationen, Organisationshandbücher, Literatur, etc.). Darüber hinaus können Termine, Räume und andere Sachmittel gebucht werden. Adressen werden zentral verwaltet.

Anforderungen aus der Praxis

Die Merkmale aller Formen der Zusammenarbeit, lassen sich zusammenfassen:

- Unterstützt wird das gemeinsame Lernen in einer (geschlossenen) Gruppe.
- In der Gruppe werden Informationen auf verschiedenen Wegen zur Verfügung gestellt.
- Hierzu werden alle Beiträge personalisiert, d.h. Sie sind immer auf denjenigen, der eine Information bereitstellt zurück zu führen.
- Begleitend zu den bereit gestellten Informationen kann kommuniziert werden.

Die daraus resultierenden technischen Anforderungen auf der Basis des Internets sind:

- Passwortgeschützter Bereich mit individuellen Zugangsdaten (Login)
- Eine gemeinsame Bereitstellung von Dateien (Dateiablage mit Archiv)
- Eine Kommunikationsplattform (Forum, Chat, E-Mailanbindung)
- Gemeinsames Arbeiten an Texten (Wiki)
- Möglichkeit der strukturierten Erfassung und Bereitstellung von Da-

ten wie Adressen. Literaturtipps oder Links (Datenbank)

Für den Erfolg des Einsatzes neuer Medien in den oben genannten Szenarien ist aber nicht die Technik alleine verantwortlich. Mit dem Slogan „Mit neuen Medien in Gruppen lernen“ werden zwei Dinge betont:

- Die neuen Medien und
- die Gruppe.

Bei der Einführung müssen also auch beide Faktoren berücksichtigt werden. Es muss sichergestellt werden, dass alle Beteiligten, den Zugang zu den Medien haben und auch damit umgehen können.

Für die Gruppe ist es wichtig, eine Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen.

Bezogen auf den/die Trainer/in oder den/die Moderator/in, bedeutet dies in allen oben genannten Arbeitsformen, die Minimal-Anforderung. Der Schwerpunkt ist allerdings je nach Zusammensetzung der Gruppe und Gruppenarbeitsform unterschiedlich.

Blended Learning

Die Nutzung des Internet schließt die klassischen, uns bekannten, Lehr- und Lernformen nicht aus. Ganz im Gegenteil: nicht alle Anforderungen können mit technischen Hilfsmitteln umgesetzt werden. Im Mittelpunkt aller Strukturen und Konzepte sollte die Überlegung stehen, was soll erreicht werden und wie kann die vorhandene Technik hierbei unterstützen? Ein überlegenswerter Ansatz ist das „Blended Learning“.

„Blended Learning“ ist einer der vorherrschenden Trends im E-Learning-Sektor. Es bezeichnet Lehr- bzw. Lernkonzepte, die internetgestütztes Lernen auf der Basis neuer Informations- und Kommunikationsmedien und Lernen in Seminaren und Workshops (so genanntes Präsenzlernen) sinnvoll miteinander verknüpfen.

„Blended“ bedeutet vermischt bzw. ineinander übergehend. Leider konnte sich bislang kein deutscher Begriff für diese

Form des Lernens durchsetzen, der den Lehr-/Lernansatz treffend beschreibt. Im deutschsprachigen Raum gibt es neben dem Begriff des Blended Learning noch die Bezeichnung „Hybrides Lernen“. Es bezeichnet die Kombination verschiedener Lernformen und den Einsatz verschiedener Technologien und Kommunikationsformen. Dazu gehört auch die Mischung von zeitgleicher und zeitversetzter Kommunikation in der Lerngruppe (z.B. Chats und Foren).

Der Ansatz des Blended Learning breitet sich immer weiter aus, vor allem nachdem deutlich wurde, dass E-Learning-Angebote ohne persönlichen Kontakt und Austausch vor Ort häufig nicht den gewünschten Lernerfolg bringen.

(siehe hierzu auch den Schwerpunkt 6/2006)

Im Rahmen von Kursen oder Lehrveranstaltungen ist die Bedeutung klar. Das Online-Lernen wird mit Präsenztagen verbunden. In der Regel ist dies mindestens der Beginn der Veranstaltung. Häufig wird auch der Abschluss der Veranstaltung als Präsenztage organisiert.

Eine typische Abfolge ist:

1. Präsenztage
2. Online-Lernen
3. (Präsenztage)
4. (Online-Lernen)
5. Präsenztage

Die Punkte drei und vier sind von Vorteil, werden aber häufig aus Kosten- und organisatorischen Gründen nicht durchgeführt.

Am ersten Präsenztage stehen die Gruppenfindung, das Kennenlernen, Schaffen einer Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Technikerprobung in Zusammenhang mit ersten Lerninhalten sowie das Einstimmen auf das Thema im Mittelpunkt.

Zum Ende werden die Arbeitsergebnisse präsentiert, das gemeinsam Gelernte noch einmal reflektiert sowie die Möglichkeit der informellen Vernetzung über das Seminar hinaus eröffnet.

Im Rahmen von Workshops und Gruppenarbeit sind die Präsenzphasen häufig gar nicht als solche sichtbar, da sie sich in der Sache bereits ergeben haben. Der Übergang auf virtuelle Formen der Zusammenarbeit entsteht aus der Präsenz heraus. Dennoch ist es sinnvoll, auch hier durch geplante Strukturen, für den Ein- und Umstieg zu organisieren.

Warum haben wir für unser Projekt „Moodle“ ausgewählt und wie kann Moodle bei den genannten Aufgabenstellungen hilfreich sein?

Auswahl einer geeigneten Hard- und Software

Neben dem Konzept einer Gruppenarbeit spielt die Auswahl der technischen Plattform für die Umsetzung eine wesentliche Rolle.

Neben vielen Einzelwerkzeugen wie Kalender, Foren, Chats oder Wikis, war es für uns wichtig eine Software zur Unterstützung zu verwenden, die diese Werkzeuge unter einer Oberfläche zur Verfügung stellt.

Es gibt eine Menge frei verfügbarer Spezialwerkzeuge, die Projektmanagement und Gruppenarbeit in den Mittelpunkt stellen. Diese werden in der Regel als sogenannte „Groupware“ bezeichnet. Der Schwerpunkt dieser Werkzeuge liegt meist in der Organisation von Abläufen und Daten.

Für uns war jedoch sehr schnell klar, dass diese nicht den Anforderungen, wie sie oben beschrieben wurden, entsprachen. Als Grundlage für die weitere Entscheidungsfindung erarbeiteten wir die folgende Definition:

Zeit- und ortsunabhängiges Lernen mit Hilfe von Lernplattformen

Die Online-Phasen im Rahmen des „Blended Learning“ werden über eine sogenannte „Lernplattform“ ermöglicht. Eine Lernplattform ist eine internetbasierte Lernumgebung,

- die das geordnete Bereitstellen von Lernmaterialien im Internet unterstützt

- den Austausch zwischen allen am Lernprozess Beteiligten über das Internet ermöglicht und vorstrukturiert (wie Foren, Wiki, Chat, Nachrichten) und
- lernunterstützende Werkzeuge anbietet (z.B. Kalender, Notizbuch, Dateiablagen, Tests...).

Im Detail ergaben sich darüber hinaus folgende Kriterien:

- Einfache Handhabung für die Benutzenden, Trainierenden, Moderierenden und Administrator/innen
- Einfaches Anlegen von Gruppen und Kursen
- Benutzerverwaltung (Authentifizierung)
- Ansprechendes und leicht zu veränderndes Erscheinungsbild
- Kommunikationsinstrumente
- Umsetzungsmöglichkeiten von Didaktik und Methoden
- Langfristige, gesicherte Weiterentwicklung
- Deutschsprachiger Support in Hinblick auf technische u. pädagogische Fragen
- Schnell erreichbare Möglichkeiten der Fortbildung und Vernetzung mit anderen Betreibern und Anwendern der Lernplattform
- Weite Verbreitung und Referenzen in Deutschland und dem deutschsprachigen Raum
- Begrenzte finanzielle Ressourcen

Am Ende entschieden wir uns zum Betrieb eines eigenen „Managed-Servers“, auf dem ausschließlich die Lernplattform Moodle betrieben wird: www.forum-lernen.de.

Was ist „Moodle“?

Im Internet finden sich sehr viele Beschreibungen von Moodle. Die meisten beginnen mit dem Satz: „Moodle ist eine

online-Lernplattform...“ Aber davon gibt es viele. Was ist nun das Besondere?

Moodle bietet Kurs- und Gruppenräume, die von allen Beteiligten am Lernprozess frei gestaltet werden können. Es gibt von sich aus keine Lerninhalte vor. Im Mittelpunkt steht die Förderung der Kooperation und Kommunikation. Die Vorgabe von fertigen, aber anpassbaren Werkzeugen ermöglicht Trainerinnen und Trainern ohne Programmierkenntnisse die freie Integration und Gestaltung von Inhalten, Abläufen und Lernszenarien.

Die Lernumgebung stellt den methodischen und instrumentellen Handlungsrahmen, der durch das didaktische Konzept und den Inhalt mit Leben gefüllt wird. Es kommt darauf an, was man daraus macht. Moodle unterstützt bei der Frage, welche (Lern)ziele können mit Hilfe welcher (Lern)aktivitäten und (Lern)szenarien umgesetzt werden.

Den Trainer/innen und Moderator/innen wird also nach wie vor eine besondere Rolle in Hinblick auf Inhalte, Abläufe und Steuerung zugeschrieben. Zur Erstellung von Selbstlernmaterialien gibt es andere, spezialisiertere Werkzeuge. Nicht zuletzt ist Moodle ein Open-Source Produkt und kostenlos verfügbar.

Hilfestellung

Eines der Ziele des Projektes Forum Seniorenarbeit ist es, Hilfestellungen zur Integration neuer Medien in den Arbeitsalltag der Seniorenarbeit anzubieten. Hierzu wurde in den vergangenen Monaten ein abgestuftes Angebot entwickelt, dass sich an Bildungseinrichtungen und Träger von Fort- und Weiterbildungen, Organisationsentwickler und vorhandene Netzwerke richtet.

Durchführung modellhafter Kurse

Begleitend zu den aktuellen dreimonatigen Schwerpunkten bietet das Forum Seniorenarbeit modellhafte, Internet gestützte Seminare an.

Diese waren bislang:

- 13.11.2006 bis 14.2.2007, Bad Honnef, Gesundheitsförderung älterer Migrantinnen und Migranten

- 29.8. bis 19.10.2006, Essen / Düsseldorf, Demographie als argumentative Grundlage für Handlungsfelder der Seniorenarbeit
- 21.8. bis 12.10.2006, Düsseldorf, „Praxis der Netzwerkarbeit“
- Weitere Kurse z.B. zum Thema Altersdiskriminierung sind in Vorbereitung.

Bereitstellung der Kurskonzepte und Inhalte

Die im Rahmen der oben genannten Schwerpunkte erstellten Seminarkonzepte, werden interessierten Bildungsträgern zur weiteren Verwendung zur Verfügung gestellt. Auf der Grundlage der erarbeiteten Materialien können weitere Angebote entwickelt und angepasst werden.

Als Grundlage der Verwendung und zur Wahrung der Rechte an vorhandenen Textbeiträgen wird hierzu ein offenes Lizenzmodell angewendet.

Interessierten wird ein Zugang zu Präsentationsräumen eingerichtet, indem das Konzept und die Materialien eingesehen werden können. Dieser Zugang ist nicht offen, da die Seminare als Blended-Learning konzipiert sind und ohne Präsenzphasen, tutorielle Begleitung und Lern-Gruppe keinen Sinn machen.

Die Kurse können technisch auf jede andere Moodle-Plattform übertragen und dort angepasst werden. Alternativ stellen wir unsere Plattform (siehe unten) für Bildungseinrichtungen zur Verfügung.

Beratung bei der Entwicklung eigener Inhalte

Eine Besonderheit im Rahmen des Projektes ist die gebündelte inhaltliche und (Medien-)pädagogische Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Alle am Projekt Beteiligten verfügen über vielfältiges Wissen und Erfahrungen in sozialen Arbeitsfeldern und insbesondere der Seniorenarbeit, sind seit vielen Jahren in verschiedenen Bereichen mit neuen Medien sowie Erwachsenenbildung vertraut.

Diese Kompetenz möchten wir weitergeben und unterstützen Bildungseinrichtungen, Organisationen und Gruppen bei der Konzeption eigener Internet-gestützter Angebotsformen.

Tutorielle Begleitung von vorhandenen Kurs- und Gruppenangeboten

An vielen Stellen erscheint der Zusatznutzen Internet-gestützter Seminarformen für vorhandene Seminar- und Bildungsprogramme offensichtlich. Der Weg dorthin ist aber unter Umständen mit einigen Schwierigkeiten verbunden.

Selbst wenn die erste Hürde, die Technik genommen ist, stellt sich heraus, dass die Begleitung der Gruppen an die Kursleitungen und Moderator/innen eigene Anforderungen in didaktischer, pädagogischer und technischer Hinsicht stellt.

Hierzu bieten wir unsere tutorielle Unterstützung vorhandener Kurs- und Gruppenangebote an. Wir können moderierend oder Co-moderierend an Veranstaltungen mitwirken und unterstützen.

Exkurs: Tutorielle Begleitung

Tele-Tutoren (auch Online-Tutoren oder E-Tutoren genannt) gewährleisten die erfolgreiche Planung und Realisation von internetbasierten Lern- und Arbeitsgruppen.

Zu Ihren Aufgaben gehören im Wesentlichen:

- die Initiierung und Begleitung der Lernprozesse und Arbeitsschritte
- die Unterstützung der Teilnehmenden

Im Rahmen der individuellen Betreuung der Teilnehmenden bedeutet dies, die Kommunikation aufrecht zu erhalten, zu motivieren, Feedback zu geben und selbstgesteuertes Lernen zu fördern.

Die Schnittstelle zwischen den verschiedenen Ansprechpersonen (Fachliche Experten, Veranstalter, etc.) bildet ebenfalls der/die Tele-Tutor/in. Er/Sie ist Vermittler zwischen den einzelnen Beteiligten am Gruppen- und Lernprozess, auch für die Teilnehmenden untereinander. Hierzu wird eine hohe methodische

und technische Kompetenz in der virtuellen Kommunikation benötigt.

Die wichtigste Aufgabe besteht darin, die gesamte (Lern)gruppe zu betreuen. Hierzu zählen

- die didaktische Strukturierung des Lernprozesses,
- die Initiierung netzbasierter Teamarbeit und
- der Aufbau der Kommunikation.

Voraussetzung hierfür sind umfangreiche Kenntnisse und Kompetenzen in Zusammenhang mit Internet-basiertem Lernen.

Er/Sie stellt das Netz der sozialen Beziehungen in der Gruppe her, hält es aufrecht und vermittelt ein Gefühl sozialer Präsenz. Es ist jemand da, der das Ziel im Auge behält, den Lernfortschritt sichert und als Ansprechperson für alle Belange im Zusammenhang des Kurses da ist.

Die Lernplattform www.forum-lernen.de

Das Forum Seniorenarbeit bietet interessierten Bildungsträgern und Fortbildnern die Möglichkeit die Plattform „Forum Lernen“ unter www.forum-lernen.de kostenlos zum Anbieten eigener Veranstaltungen zu nutzen.

Dies kann für alle diejenigen interessant sein, die sich die Investition zum Betrieb einer eigenen Plattform nicht leisten können oder wollen.

Das Angebot umfasst die Nutzung der Plattform „wie sie ist“.

Individuelle Layout-Anpassungen für einzelne Anbieter beschränken sich auf die Ausgestaltung der Kursräume. Das Rahmenlayout kann nicht angepasst werden.

Es steht eine komplette Lernumgebung auf der Basis einer Standard-Moodle-Anwendung zur Verfügung. Ab 2007 bieten wir darüber hinaus als Erweiterung die Integration von Moodalis an. Dadurch wird es in Moodle möglich, sämtliche gängigen Text-Dokumente (PDF, Word, Powerpoint, usw.) im Volltext zu indizieren und zu durchsuchen.

Die Plattform wird auf einem eigens nur zu diesem Zweck verwendeten Server

betrieben. Dadurch wird eine hohe Performance und Erreichbarkeit gewährleistet. Die Verantwortung für die Gestaltung und den Ablauf der Seminare und Gruppenarbeiten bleibt bei den Veranstaltern.

Förderung des Erfahrungsaustausches interessierter Akteure

Auch Trainerinnen und Trainer benötigen den fachlichen Austausch und Netzwerke, in denen informell Erfahrungen und Informationen ausgetauscht werden. Aus diesem Grunde versuchen wir in regionalen Workshops und virtuellen Veranstaltungen, diesem Aspekt gerecht zu werden.

Hinweise auf unsere Veranstaltungen: www.forum-seniorenarbeit.de/seminare

Beispielhaftes Seminarkonzept zum Thema „Demographie“

Nachfolgend wird das Konzept des Kurses „Demographie als argumentative Grundlage für Handlungsfelder der Seniorenarbeit“ beschrieben, das von August bis Oktober 2006 in Bad Honnef und auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit durchgeführt wurde.

Der virtuelle Gruppenraum kann auf Nachfrage im Ursprung ohne die Teilnehmenden-Beiträge eingesehen werden. Auf Wunsch kann der Raum auch dupliziert, ergänzt und verändert werden, so dass Bildungsträger auf der vorhandenen Basis eigene Seminare gestalten können.

Ziel des Kurses / Lernziel

Die Lernziele des Kurses sind:

- Vermittlung von Grundlagen zur Demographie
- Schaffung des Verständnisses warum Demographie die Handlungsgrundlage im Arbeitsfeld Seniorenarbeit ist
- Übertrag dieses Verständnisses auf die eigene Situation
- Kennen lernen alternativer Sichtweisen

- Erstellen eines Demographieberichtes für das eigene regionale, berufliche Umfeld
- Kennen lernen von anderen Arbeitsbereichen und deren Besonderheiten in Bezug auf das Thema Demographie
- Kennenlernen von Möglichkeiten der Organisation der Kommunikation (mit Hilfe von Online-Medien)

Zielgruppe

Das Seminar wendet sich an konzeptionell und planerisch tätige Personen in Organisationen, Einrichtungen, Verbänden und Kommunen der Altenhilfe.

Inhalte des Kurses

Im Mittelpunkt des Kurses stehen die Grundlagen statistischer Betrachtungen der Bevölkerungsentwicklung und deren verschiedene Interpretationen. Der Kurs hilft eine für den eigenen Arbeitsbereich der Teilnehmenden relevante Datenanalyse zu erarbeiten.

Rückblick: Seminar „Gesundheitsförderung für ältere Menschen mit Migrationsgeschichte“

In der Zeit vom 13.11.2006 bis 14.2.2007 führte das Kuratorium Deutsche Altershilfe und die Aktion Courage e.V. - SOS Rassismus im Rahmen des Projektes Forum Seniorenarbeit ein Internetgestütztes Seminar mit dem Titel „Gesundheitsförderung älterer Migrantinnen und Migranten“ durch.

Der Kurs richtete sich an konzeptionell und planerisch tätige Personen aus den Bereichen Migrationsarbeit, Altenhilfe, Gesundheitsförderung und Selbsthilfe sowie Interessierte, die ein Angebot zur Gesundheitsförderung älterer Migranten planen und umsetzen wollten.

Neben zwei Präsenztagen, die jeweils in Bad Honnef stattfanden, wurde über drei Monate hinweg auf einer Lernplattform in Kleingruppen und Einzelarbeiten gelernt.

Ziel des Kurses war die Erstellung eines Konzeptes für ein Angebot zur Gesundheitsförderung älterer Menschen mit Zu-

wanderungsgeschichte. Alle Projekte sollten einen direkten Bezug zum Arbeitsfeld der Teilnehmenden haben.

Inhalte des Kurses waren Grundlagen aus den Bereichen Seniorenarbeit, Gesundheitsförderung und Migration sowie Projektmanagement.

Neben den inhaltlichen Aspekten war ein Anliegen, das Erarbeitete mit den anderen Kursteilnehmenden zu reflektieren und den Austausch der Teilnehmenden untereinander zu fördern. Die virtuelle Zusammenarbeit wurde in einer geschlossenen Gruppe organisiert, in der jeder Beitrag auf den Einzelnen zurück zu führen war. Hierzu wurden unter anderem die Profile mit Bildern hinterlegt. Außenstehenden ist ein Einblick in den Kursraum nicht gestattet.

Da es sich bei dem Kurs um ein Erprobungsseminar im Rahmen des Projektes handelte wurden keine Kursgebühren erhoben. Die Reisekosten, Verköstigung und die eigene, eingebrachte Zeit wurden von den Teilnehmenden finanziert.

Das Projekt Forum Seniorenarbeit wird vom Ministerium für Gesundheit, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW gefördert.

Ablauf des Kurses

Der erste Präsenzttag stand ganz im Zeichen des Kennenlernens und der Technikerprobung. Der Vormittag wurde in einer Kombination aus Kennenlernübung und einem Anti-Bias-Training (Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und Sensibilisierung) gestaltet.

Am Nachmittag standen dann in einem gesonderten EDV-Raum die Erarbeitung der Möglichkeiten der Lernplattform im Mittelpunkt. Anhand erster Lerninhalte wurden kurze Übungen zu den im Kursraum vorhandenen Werkzeugen (Glossar, Forum, Chat, Wiki) durchgeführt.

Die Online-Phase war insgesamt in fünf weitere Abschnitte unterteilt:

- Online-Phase 1: Thesen bilden. Selbständige Wissensvertiefung zu den Themen Gesundheitsförderung, Alter und Migration.

- Online-Phase 2: Visionen und Projektentwürfe konkretisieren. Beginn der Arbeiten am Konzept mit verschiedenen Schwerpunkten.
- Online-Phase 3: Bedarfs- und Bestandsanalyse. Auseinandersetzung mit den Bedarfen des Angebots und den Besonderheiten im regionalen Umfeld.
- Online-Phase 4: Projektmanagement. Schwerpunkt Projektmanagement mit den Fragestellungen „Ablaufplanung und Ressourceneinteilung“, „Finanzierung“, „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Evaluation“.
- Online-Phase 5: Vorbereitungen zum Präsenztage 2. Erarbeitung einer Präsentation für den zweiten Präsenztage.

Während der gesamten Online-Phase bestand die Möglichkeit mit den anderen Teilnehmenden, den Trainern und externen Experten über Foren und Chat zu kommunizieren.

Selbstverständlich war es auch möglich, sich über Telefon(konferenzen) oder persönliche Treffen zu verständigen. Der zweite Präsenztage diente der Darstellung der eigenen Arbeitsergebnisse und dem Austausch in der Gruppe.

Teilnehmende

Der Kurs war für zwölf Personen konzipiert, da insbesondere im Rahmen der technischen Einführung für jeden Teilnehmenden ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung stehen sollte. Aufgrund von Krankheit sagte eine Teilnehmerin am Vortage ab, so dass das Seminar mit insgesamt elf Personen begann.

Die Teilnehmenden selbst kamen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern:

- Gesundheitswesen (Fort- und Weiterbildung, Selbständige, Beratung, Apotheke)
- Pflege (Fort- und Weiterbildung, Pflegefachkraft, Beratung)
- Offene Altenhilfe

Inhaltliche Schwerpunkte der Teilnehmenden

So unterschiedlich wie die Arbeitsfelder stellten sich auch die Themen dar, zu denen von den Teilnehmenden im Verlauf des Kurses Projektideen und Konzepte entwickelt wurden:

- Erstellung einer Broschüre zur Gesundheitsförderung in griechischer Sprache
- Vorbereitung einer Tagung zum Thema „Sozialraumorientierte Gesundheitsversorgung und -förderung älterer Migrant/innen“
- Anlaufstelle und Informationspool für Migrant/innen zu Gesundheitsfragen
- Aufbau eines Yogakurses für ältere traumatisierte Menschen mit Migrationshintergrund
- Pharmazeutische Betreuung von türkischen Migranten
- Informationstage im Stadtbezirk zu Fragen der Gesundheitsförderung für ältere Migrantinnen und Migranten
- Örtliche Befragung von älteren Mitbürgern mit Migrationshintergrund im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Kommune
- Modulares Kursangebot zur Gesundheitsförderung mit den Schwerpunkten Ernährungsverhalten, Sport und Gedächtnistraining
- Gesundheit im Internet: Senioren-Internetcafé bietet Gesundheits-Workshops für Zuwanderer an
- Transkulturelles Netzwerk für Beratung im Gesundheitswesen

Auswertung und Perspektiven

Sieben der elf Teilnehmenden erarbeiteten im Verlauf des Kurses eine eigene Idee und zum Teil auch längere Konzepte für die Initiierung eines neuen Angebots.

Diese eigenen „Produkte“ ergänzten den Wissenserwerb auf den verschiedenen Ebenen. Inhaltlich wurden dabei in der Auswertung ganz unterschiedliche Aspekte benannt („Grundlagen zur Ge-

sundheitsförderung“, „Projektorganisation“, „Seminarmethoden“ usw.). Ein Gewinn an Technik- und Medienkompetenz kam für alle, die sich aktiv beteiligt hatten, hinzu.

Inwieweit die entwickelten Konzepte realisiert werden, bleibt abzuwarten. Die Umsetzung war nicht das Ziel, sondern die aktive Befassung mit den Themen im Rahmen einer eigenen Ideen- und Konzeptentwicklung. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer wünschten sich in diesem Zusammenhang einen Austausch und Kontakt über den Kurs hinaus.

Probleme während des Kurses wurden insbesondere in den Punkten Zeitmanagement und Selbstorganisation deutlich. Der zeitliche Aufwand während der Online-Phase erwies sich als höher als vorher kalkuliert (sechs bis acht Wochenstunden während der Online-Phase).

Die Integration des Lernens in die sonstigen Abläufe am Arbeitsplatz und in der Familie erwies sich für einige der Teilnehmenden als unmöglich, obwohl hier vorher Absprachen mit dem Arbeitgeber getroffen wurden. Die Zeit über Weihnachten und den damit verbundenen unterschiedlichen Urlaubsphasen führte vorübergehend zu einem Rückgang der Aktivitäten. Der erneute Einstieg nach entsprechender Pause fiel schwer.

Eine Besonderheit des Kurskonzeptes basierte darauf, dass die Teilnehmenden sich in Kleingruppen gegenseitig unterstützen sollten. Diese auch im virtuellen Raum bewusst herbei geführte Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit, stand einigen Vorstellungen von „E-Learning“ entgegen.

Der Umgang mit der eingesetzten Technik bereitete den Teilnehmenden insgesamt wenig Schwierigkeiten. Anfängliche Probleme mit dem Login wurden durch Ausgabe eines persönlichen Briefes mit den Zugangsdaten von vornherein überwunden. Nur die Arbeit mit dem Autorensystem („Wiki“) bereitete im Zusammenhang mit technischen Problemen kleinere Frustrationen.

Die aktiven Möglichkeiten zur Kommunikation im Rahmen der Lernplattform wurden wenig genutzt. Umso erfreulicher war es, dass außerhalb des Kursraumes auf bekannte Kommunikationsformen wie Telefon, E-Mail und persönliche Treffen zurückgegriffen wurde.

Umso erstaunlicher war es dann, dass die am zweiten Präsenztage vorgetragenen Präsentationen und Projekte ein Engagement zeigten, dass an den Entwicklungen auf der Lernplattform nur begrenzt ablesbar war.

Kontakt:

Daniel Hoffmann
Forum Seniorenarbeit
c/o Kuratorium Deutsche Altershilfe
An der Pauluskirche 5
50677 Köln
0221/ 93.18.47.71
daniel.hoffmann@kda.de

Angebotsformen und Praxisbeispiele II:

Internet-basierte Unterstützung von Lernprozessen und Gruppenarbeit

2. Weitere Praxisbeispiele

Seminarbaukasten zur „Praxis der Netzwerkarbeit“.

Konzept, Materialien, Verlaufsplannung, Erfahrungen

Christian Carls, Forum Seniorenarbeit, Diakonisches Werk Rheinland, Stefan Zollondz, Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Bielefeld

Das Seminar „Praxis der Netzwerkarbeit“ wurde im Rahmen des Projekts „Forum Seniorenarbeit NRW“ im Sommer 2006 erprobt. An der Erstellung waren das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein und der AWO Kreisverband Bielefeld beteiligt. Das Seminar wurde von Christian Carls (Forum Seniorenarbeit) und Stefan Zollondz (AWO Bielefeld) geleitet.

Im Rahmen des Projekts „Forum Seniorenarbeit“ wurde ein Konzept mit umfangreichen Materialien für die Durchführung von internetgestützten Seminaren zum Thema „Netzwerkarbeit“ entwickelt und im August bis Oktober 2006 erprobt. Das Konzept und alle Inhalte des „Seminarbaukastens“ dürfen für Bildungszwecke in der Seniorenarbeit frei verwendet und nach eigenen Erfordernissen variiert werden.

Für die Durchführung der Online-Phase kann auch die Lernplattform des Forum Seniorenarbeit frei genutzt werden. Mehr dazu weiter unten und im Beitrag von Daniel Hoffmann im aktuellen Themenschwerpunkt. Hier zunächst eine ausführliche Darstellung des Seminarkonzepts, der Themen und Materialien sowie der Erfahrungen, die bei der ersten Erprobung des „Seminarbaukastens“ gesammelt wurden.

Zielgruppe

Die Seminarinhalte richten sich an Akteure aus der Seniorenarbeit und aus Projekten zum Bürgerschaftlichen Engagement, die wissen möchten, wie ein Netzwerk aufgebaut wird und wie sich bestehende Angebote durch Kooperationen und Netzwerkarbeit bereichern lassen.

Der Kurs richtet sich zugleich an Haupt- und Ehrenamtliche aus der sozialen Arbeit, die bereits in unterschiedlichen Kontexten Netzwerkarbeit machen. Sie werden unterstützt, das bisher Geleistete zu reflektieren, ihre Arbeit aus neuen Blickwinkeln zu betrachten und im Erfahrungsaustausch mit Anderen erweiterte Möglichkeiten für ihr Netzwerk zu finden.

Seminarinhalte

Vermittelt werden die Grundgedanken, wichtigsten Ansätze und Methoden der Netzwerkarbeit. Dabei geht es um

- die Erweiterung bestehender Angebote um Elemente der Netzwerkarbeit
- den Aufbau neuer Netzwerke
- und die aktualisierte Beschreibung und Weiterentwicklung eines bestehenden Netzwerks.

Die Materialien berücksichtigen weiter unterschiedliche Netzwerktypen:

- Lockere Gemeinschaft oder Senioreninitiative
- Offenes Netzwerk für Einzelpersonen
- Gruppen- und Träger-Netzwerk.

Der „Seminarbaukasten“ gibt Empfehlungen für einen unterstützenden Rahmen, in dem die Teilnehmenden innerhalb weniger Wochen anhand einer vorbereiteten Gliederung eine eigene Konzeption für den Aufbau eines Netzwerks erstellen können. Die Konzepterstellung in der Online-Phase ist so angelegt, dass alle Teilnehmenden jeweils Einblick in die entstehenden Konzeptionen der anderen nehmen können.

Technisch steht dafür ein Online-Redaktionssystem in Form eines sogenannten „Wiki“ zur Verfügung. Der Seminaraufbau ist so konzipiert, dass ein intensiver Austausch zwischen den Teilnehmenden leicht entsteht. Bereits die Auftaktveranstaltung bietet vielfältige gestaltete Anlässe zum Kennenlernen und für den fachlichen Austausch.

Was „lernen“ die Teilnehmenden?

In einem an dem entwickelten Konzept orientierten Seminar erwerben die Teilnehmenden – aktive Beteiligung vorausgesetzt:

- einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen der Netzwerkarbeit („Ich für mich...“, Partizipation, Gruppenprozesse, Motivation, Empowerment-Konzept etc.)
- Instrumente zur Netzwerkarbeit (kollegiales Coaching, Analyse persönlicher Ressourcen, Stadtteilanalyse, Veranstaltungsformen, Qualitätskontrolle/Evaluation)
- Eigene Erfahrungen mit kollegialem Coaching („Erfolgsteams“)
- Neue Medienkompetenzen, insbesondere Erfahrungen im textuellen Austausch über das Internet (insbesondere, wenn noch keine Vorerfahrungen mit Online-Gruppen bestehen)
- Persönliche Kontakte zu Personen, die sich auch für Netzwerkarbeit interessieren oder schon Netzwerkarbeit machen (regionale und/oder überregionale)
- Erfahrungen mit Selbstorganisation in einem möglicherweise ungewohnt freien Kontext (Schaffung eines eigenen Produktes bei freier Zeiteinteilung)
- und schließlich eine Konzeption für den Aufbau oder Ausbau eines eigenen Netzwerks, die sie selbst im Seminarverlauf erstellen.

Die Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung dient vor allem dem Kennenlernen untereinander und der Vorbereitung der Online-Phase (Gruppenbildung, Einführung in die genutzten Online-Techniken).

Informationen zum Thema „Netzwerkarbeit“ spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle – Privileg eines internetgestützten Seminars, in dem Inhalte im Rahmen der Online-Phase selbstorganisiert und frei rezipiert werden können.

Die Veranstaltung beginnt mit einer Vorstellungsrunde, bei der jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer einen mitgebrachten Gegenstand vorstellt, der einen Bezug zum Thema hat. Bereits in der Einladung zur Auftaktveranstaltung werden die Teilnehmenden gebeten, einen passenden Gegenstand zu wählen und mitzubringen. Die Teilnehmenden werden so ermuntert, sich schon auf das Thema einzustellen, ohne „Vorarbeit“ leisten zu müssen.

Darauf folgt ein 30minütiges Referat, das anhand von Sylvia Kades Phasen-Modell in einen zentralen Aspekt der Netzwerkarbeit einführt („Ich für mich..., Ich mit anderen für mich“...).

Danach wird den Teilnehmenden der Verlauf des Seminars erläutert, insbesondere die Planung für die Online-Phase.

Wichtig ist hier vor allem der Stellenwert der Gruppenarbeit. Die Teilnehmenden können dann im Tagesverlauf gezielter darauf achten, mit wem sie sich eine engere Zusammenarbeit vorstellen können.

Im Anschluss folgen in Kleingruppen vordisponierte Workshops zu folgenden Themen:

- Einführung in die Technik in der Online-Phase
- Analyse des persönlichen Umfeldes für die Planung eines Netzwerks; im Vordergrund steht hier die Frage nach Unterstützungspotential für die Entwicklung der Konzeption selbst, nur in zweiter Linie das Umfeld für die Realisierung oder Weiterentwicklung des Netzwerks.
- Sammeln von Hoffnungen und Befürchtungen in Bezug auf die Online-Phase, Bereitstellung von Werkzeugen für die Planung eines Netzwerkes und Darstellung und Erläuterung zur Arbeit in Erfolgsteams, die als Kleingruppen während des gesamten Kurses zusammen arbeiten

Die Workshops werden dreimal angeboten, so dass alle Teilnehmenden im Wechsel alle Workshops besuchen können.

Die Online-Phase

Die Online-Phase bietet die Möglichkeit, mit Unterstützung der Gruppe und ausgewählter Materialien im Verlauf von sechs Wochen eine eigene Konzeption für ein Netzwerk zu entwickeln (die siebte Online-Woche dient der gemeinsamen Reflexion der Lern- und Arbeitsergebnisse).

Viel Potential entsteht, wenn einige Teilnehmende bereits Netzwerkarbeit leisten und ihre Konzeption erstmals verschriftlichen oder überarbeiten wollen und andere noch in der Phase der Ideenentwicklung für ein neues Netzwerk sind.

Im Zentrum der Arbeit steht die „Werkstatt“ (technisch: das Wiki), ein Bereich, in dem alle Teilnehmenden ihre Konzeption schreiben können. Die vorgegebene Gliederung orientiert sich an den Themen der einzelnen Wochen (s.u.).

Im Idealfall verfassen die Teilnehmenden ihre Abschnitte in der Taktung der wöchentlichen Themen, da sich dann die angestrebte wechselseitige Unterstützung bei der Arbeit an den Konzepten am leichtesten realisieren lässt.

Die Themen

- Woche 1: Kurzbeschreibung ihrer „Netzwerkvision“. In der ersten Woche soll in der „Werkstatt“ eine Kurzbeschreibung der Vision für ein Netzwerk aufgeschrieben werden.
- Woche 2: Grundgedanken. In der zweiten Woche soll die Konzeptbeschreibung um eine Darstellung der Grundgedanken des einzelnen Netzwerks erweitert werden (Hintergründe, Annahmen und Motive).
- Woche 3: Zielgruppe und Analyse bestehender Angebot. Im Mittelpunkt stehen dabei die Beschreibung der Zielgruppe, die angesprochen werden soll sowie der bestehenden Ressourcen im Stadtteil, in dem das Netzwerk entwickelt werden soll.
- Woche 4: Netzwerkstruktur. In der vierten Woche geht es um die Beschreibung der Strukturen und Rollen im Netzwerk.
- Woche 5: Auftaktveranstaltung(en). Die Auftaktveranstaltung ist einer der wichtigsten Meilensteine beim Aufbau oder der Weiterentwicklung eines Netzwerks. In diesem Abschnitt sollen Methoden dafür erwogen werden. Schwerpunkt in den angebotenen Materialien ist hier die Methode des „Open Space“.
- Woche 6: Erwartete Probleme und mögliche Lösungen. Welche Stolpersteine lauern auf dem Weg zu einem erfolgreichen Netzwerk? Und welche Lösungen fallen den Teilnehmenden dazu ein?
- Woche 7: Evaluierungsmethoden / Reflexionsmethoden. Hier soll dargelegt werden, wie der Erfolg eines Netzwerks überprüft werden kann. In den Materialien werden Methoden der Gruppenevaluation mit Beteiligten und Außenstehenden vorgestellt.

Die Abschlussveranstaltung

Die Abschlussveranstaltung bietet einen Rahmen, in dem die erstellten Konzeptionen vorgestellt werden. Vorgeschlagen werden strukturierte Rollenspiele, in denen die Überzeugungskraft der Konzeptionen vor einem fiktiven Gremium erprobt werden kann (Gemeinderat, Vorstand eines Verbandes, Bürgerversammlung etc.).

Darüber hinaus bietet das Konzept für die Abschlussveranstaltung genug Raum zum Austausch und Kontakt untereinander, um „letzte“ Gelegenheiten zu bieten, auf freiwilliger Basis Verabredungen zu weiterer Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmenden zu treffen.

Für die Dynamik im Seminar ist es wichtig, dass zumindest einige Teilnehmende eine konkrete Konzeption verfassen, um eine Grundlage für praxisorientierte Auseinandersetzung und Diskussion in der Gruppe zu schaffen.

Zu dem ersten Seminar, in dem der „Seminarbaukasten“ erprobt wurde, hatten sich 25 Personen angemeldet. 23 Teilnehmende blieben bis zum Ende aktiv am Seminar beteiligt. Von fast allen diesen Teilnehmenden (21 von 23) wurde

zumindest eine Teilkonzeption zu einem eigenen Netzwerkaufbau verfasst.

Über die Foren und Chats fand ein sehr lebendiger Austausch statt. Im Durchschnitt wurden pro Teilnehmer wöchentlich drei bis vier Beiträge in eines der Foren gestellt; hinzu kam die Beteiligung an den wöchentlichen Chats in der Gesamtgruppe und in den Kleingruppen („Erfolgsteams“) und – auch das ist in einem internetgestützten Seminar erlaubt – viele Telefonate.

Bewährt hat sich auch die Arbeit nach dem Konzept der „Erfolgsteams“. In vier Kleingruppen bestand die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Thema, der eigenen Herangehensweise und der Situation vor Ort zu beschäftigen. Die Erfolgsteams haben sich während der Online-Phase dreimal online getroffen. Dabei sind z.T. über das Seminar hinausgehende Formen der kollegialen Beratung und Unterstützung entstanden.

Die Rückmeldungen am Abschlusstag und in der Befragung erbrachten durchgängig sehr positive Beurteilungen. Einige Abläufe und Materialien wurden nach den Erfahrungen des Seminars aber noch einmal überarbeitet und möglicherweise verbessert.

Wenn Ihr Interesse an dem „Seminarbaukasten“ entfacht ist: auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit finden Sie einen Präsentationsraum mit allen Kursmaterialien.

Auf Anfrage erhalten Sie gern einen Zugang zu diesem Präsentationsraum. Bitte bedenken Sie, dass Sie dort lediglich einen Präsentationsraum mit den „statischen“ Materialien und Vorbereitungen für Lernaktivitäten finden.

Bei Interesse an den Erfahrungen aus dem Seminar aus Teilnehmenden-Perspektive kann gerne Kontakt zu Teilnehmenden aus dem Seminar vermittelt werden, die sich dazu bereit erklärt haben.

Angebot für Fortbildnerinnen und Fortbildner

Die Materialien dürfen auf Anfrage frei für Bildungszwecke in der Seniorenarbeit verwendet werden. Bitte richten Sie Ihre Anfrage an christiancarls@sol-dw.de.

Weitere Materialien zur Netzwerkarbeit finden Sie auf den Webseiten des Forum Seniorenarbeit (Themenschwerpunkt August 2006: Netzwerk-sensible Seniorenarbeit).

Kontakt

Christian Carls
c/o Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Miteinander arbeiten – von einander lernen.

Virtueller Arbeits- und Besprechungsraum der LAG Wohnberatung auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit

Annette Scholl, Forum Seniorenarbeit,
Susanne Tyll, Landesarbeitsgemeinschaft
Wohnberatung NRW

Im Mai 1999 wurde in Dortmund die Landesarbeitsgemeinschaft Wohnberatung NRW gegründet. Sie fördert den Informationsaustausch zwischen den Beratungsstellen und stärkt ihre gemeinsame politische Interessenvertretung. Ihr gehören über 90 Mitglieder und kooperierende Organisationen an, die über alters- und behindertengerechtes Wohnen informieren.

Träger der Beratungsstellen sind Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände, der Kreise und Kommunen und der Wohnungswirtschaft. LAG-Mitglieder sind auch das Forschungsinstitut Technologie-Behindertenhilfe in Wetter, das Technologiezentrum Holzwirtschaft in Dortmund, das Deutsche Zentrum für Gerontotechnik (GGT) in Iserlohn, und die kirchliche Initiative „Senioren helfen Senioren“ aus Breckerfeld.

Um Informationen auszutauschen, gibt es pro Jahr mindestens zwei Treffen, verschiedene themenspezifische Arbeitsgruppen und zusätzlich spezielle Angebote, die die Arbeit vor Ort unterstützen. Darüber hinaus ist die LAG auch auf Veranstaltungen und Messen – wie der RehaCare – vertreten, wo sie die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft und der einzelnen Mitglieder präsentiert sowie Diskussionsveranstaltungen organisiert.

Seit Anfang August 2006 arbeitet die LAG Wohnberatung auch online zusammen, um die Zeit zwischen den Treffen zu nutzen, sich gegenseitig zu informieren, zu unterstützen und auf die Erfahrungen der Mitglieder zurückgreifen zu können. Dazu ist auf der Lernplattform von Forum Seniorenarbeit unter www.forum-lernen.de ein virtueller Arbeits- und Besprechungsraum für die LAG eingerichtet worden. In enger Zusammenarbeit zwischen Forum Senio-

renarbeit und der LAG wird die internetgestützte Zusammenarbeit begleitet. Bevor es virtuell losging, sind die LAG-Mitglieder auf einem Treffen über die Möglichkeiten der Online-Arbeit im Rahmen der LAG informiert worden. Es wurde vereinbart, diese Form der Zusammenarbeit bis zur Sitzung im Januar 2007 zu erproben.

Es wurde von Anfang an sehr viel Wert auf die begrenzte Teilnahme der LAG an der internetgestützten Zusammenarbeit gelegt. So haben nur die LAG-Mitglieder Zugang, die sich bei den beiden Moderatorinnen Susanne Tyll (LAG Wohnberatung NRW) und Annette Scholl (Forum Seniorenarbeit) anmelden. Damit ist auch gewährleistet, dass der „virtuelle Arbeits- und Besprechungsraum der LAG“ geschützt ist und sich dort nur Mitglieder aufhalten. Dieser geschützte Raum ist wichtig, um zu gewährleisten, dass die Informationen, die ausgetauscht werden, vertraulich behandelt werden. Inzwischen haben sich mehr als 33 Mitglieder angemeldet.

Die Mitglieder erhielten zu Beginn, schriftliche Informationen, beispielsweise wie man sich einloggt und wie Nachrichten in ein Forum eingestellt werden. Außerdem gibt es für die Mitglieder die Möglichkeit, telefonische Hilfe und Unterstützung von Forum Seniorenarbeit und der LAG Wohnberatung NRW zu bekommen. Diese Form der Unterstützung ist besonders zu Beginn wichtig gewesen, da aus organisatorischen Gründen keine gesonderte Einweisung in die Lernplattform stattfinden konnte.

Zu Beginn der Erprobung wurde das virtuelle LAG-Büro auf wenige Elemente reduziert, die im Rahmen der Lernplattform zur Verfügung stehen:

- Standplan zur Messe Rehacare 2006
- Forum zur Überarbeitung der LAG-Internetseite
- Terminkalender.

Im Vordergrund stand zunächst die Besetzung des Standes auf der Rehacare 2006. Eine organisatorische Herausforderung, der jedes Jahr von Neuem zu begegnen ist. Das eigenständige Eintragen

in den Standplan wurde nur von wenigen genutzt. Der zuständige Ansprechpartner bündelte die Rückmeldungen und trug sie direkt in den Standplan ein und so hatten die Mitglieder immer den aktuellen Standplan zur Ansicht. Über die Internetseite und deren Überarbeitung hatten die Mitglieder die Möglichkeit im Rahmen eines Forums zu diskutieren und ihre Anmerkungen und Ideen zu präsentieren.

Im Laufe der Zeit passierte mehr auf der Lernplattform und das Forum wurde genutzt, um nicht nur über die Überarbeitung der LAG-Internetseite zu diskutieren, sondern konkrete Fragen, die sich aus der aktuellen Beratungsarbeit ergeben, im Forum einzustellen.

Dieses Forum bietet die Möglichkeit, dass die Anfrage breit gestreut wird und die einzelnen Mitglieder auch die Möglichkeit haben, sich über Themen zu informieren, die im Alltag der Wohnberatung von Bedeutung sind. Denn auch die Mitglieder, die sich nicht an dem direkten Diskussionsprozess beteiligen, haben die Möglichkeit, sich über alle neuen Fragen, Antworten, Bemerkungen automatisch per Email informieren zu lassen.

Diese Möglichkeit begrüßen die Mitglieder der LAG und es wird bislang sehr rege genutzt. Der Vorteil ist, dass bei dieser Methode kurzfristig viele Kolleginnen und Kollegen erreicht werden und man normalerweise schnell zumindest eine erste Antwort auf eingestellte Fragen und Probleme erhält.

Manches lässt sich dann auch in einem telefonischen Kontakt vertiefen. In einigen Fällen wurde die Antwort nicht über den offenen Mailweg gegeben, sondern über die persönliche Mailadresse. Erreicht wird so, falls es den Beteiligten möglich ist, eine zügige Reaktion auf eine vorhandene Frage.

Nach einigen Monaten der Erprobung wurden weitere Umstellungen vorgenommen. Aufgrund der großen Nachfrage wurde ein eigenes Forum zu aktuellen Fragen in der Wohnberatung sowie ein Forum zur Wohnberatung bei Demenz eingerichtet.

Außerdem wurde bereits auf die Termine der REHACare 2007 hingewiesen und Tipps und Tricks für die Nutzung der Lernplattform eingearbeitet.

Am Ende der vereinbarten Erprobungsphase im Januar 2007 wurde aufgrund der Erfahrungen auf dem Treffen der LAG diskutiert, ob und wie dieser Austausch weiter praktiziert wird: Die Lernplattform wurde im Laufe der ersten fünf Monate überwiegend und sehr erfolgreich für konkrete Beratungsfragen genutzt.

Die bisherigen Nutzenden begrüßen das automatische Informieren über aktuelle Änderungen im virtuellen Büro. Die Mitglieder wollen auch weiterhin die virtuelle Zusammenarbeit über www.forum-lernen.de nutzen.

Kontakt

Annette Scholl
Kuratorium Deutsche Altershilfe
50677 Köln
0221/ 93.18.47.72
annette.scholl@kda.de

Susanne Tyll
Beratung, Fortbildung, Projektentwicklung
Linner Straße 7
47829 Krefeld
02151/ 46.158
mail@susannetyll.de
www.SusanneTyll.de

Die „Virtuelle Ideenschmiede“. Online-Workshops zur Senioren-Internetarbeit

Christian Carls, Forum Seniorenarbeit NRW, Diakonisches Werk Rheinland

In NRW ist in den letzten Jahren mit dem Aufbau von „Senioren-Internetcafés“ eine einmalige Infrastruktur an öffentlichen Internetzugängen entstanden. Fast überall wird der Betrieb der Internet-Cafés von ehrenamtlichen PC-Trainerinnen und PC-Trainern (mit-) getragen.

Der Übergang zwischen „Besucher(in)“ und „Trainer(in)“ ist dabei oft gleitend. Im Entstehen ist eine moderne Lernkultur, die sich durch selbstorganisiertes und gemeinschaftliches Lernen ohne Lehrplan und ohne feste Lehrer-Schüler – Rollen auszeichnet und sich damit von traditionellen PC-Kursen immer mehr abhebt.

Die Bedeutung solcher öffentlichen PC- und Internetzugänge wird in Zukunft weiter zunehmen. Internetcafés sind unverzichtbar als offene Treffpunkte mit PC- und Internetzugang, als Stützpunkte für die Beteiligung an Online-Gruppenarbeit und als öffentliche Internetzugänge für alle, die die Wartung eines eigenen PCs incl. Schutz vor Viren usw. nicht leisten können oder wollen.

Die Virtuelle Ideenschmiede

Zur Unterstützung dieser Lern- und Zugangsorte wurden vom Diakonischen Werk im Rahmen des Landesprojekts „Senioren Online“ Vernetzungsstrukturen aufgebaut und Fortbildungen für Ehrenamtliche angeboten. Dazu gehört auch die sogenannte „Virtuelle Ideenschmiede“, eine Plattform für Online-Kurse und Workshops (www.virtuelle-ideenschmiede.de).

Das Spektrum der Projekte in der „Virtuellen Ideenschmiede“ erstreckte sich über

- virtuelle Diskussionsreihen
- selbstorganisierte Arbeitsgruppen, in denen von den Teilnehmenden gemeinsame Ergebnisse erstellt

wurden. Ein Beispiel ist die gemeinsame Entwicklung von Konzepten und Materialien zum Thema „Familienforschung in Internetcafés“.

- virtuelle Werkstätten, in dem Teilnehmende jeweils eigene Produkte erstellen. Ein Beispiel ist der Workshop „Zeitungserstellung mit Word“
- und strukturierte Online-Kurse mit vorgegebenem Curriculum, zum Beispiel zum Thema „PC- und Gesundheit“.

Die Online-Phasen einer Fortbildung zur Unterstützung älterer Arbeitsuchender in Senioren-Internetcafés wurden ebenfalls im Rahmen der Virtuellen Ideenschmiede angeboten.

Neue Angebote der Virtuellen Ideenschmiede

2006 ist die „Virtuelle Ideenschmiede“ auf die neue Lernplattform des Forum Seniorenarbeit umgezogen. Hier konnte ein Projekt verwirklicht werden, über das immer wieder bei Workshops mit Ehrenamtlichen diskutiert worden war: ein Online-Raum, über den Lernmaterialien aus Senioren-Internetcafés und PC-Kursen („Handouts“) vorgestellt, ausgetauscht und diskutiert werden können.

Von einer (immer mal wieder) sehr aktiven Gruppe ist dort inzwischen eine große Sammlung mit erprobten Anleitungen und Handouts zu verschiedenen PC-Anwendungen und zur Internet-Nutzung zusammengetragen worden. Alle Materialien wurden von den beteiligten ehrenamtlichen PC-Trainerinnen und PC-Trainern für Internetcafés und PC-Kurse selbst erstellt.

Der Workshop zur Bildverarbeitung „Picasa“ ist ebenfalls aus dieser Gruppe entstanden. Mehr dazu in einem separaten Beitrag von Antonie Dell und Klaus-Peter Kolling in diesem Themenschwerpunkt.

Workshop zur Internet-Telefonie und Telefonkonferenzen

„Was ist eigentlich Internet-Telefonie?“ Diese Frage begegnet Ehrenamtlichen in

Senioren-Internetcafés immer häufiger. Dabei geht es nicht nur um die Suche nach günstigeren Telefontarifen. Auf Interesse stoßen besonders auch die damit verbundenen neuen Möglichkeiten – beispielsweise, auf leichte Weise eine „Telefonkonferenz“ durchzuführen.

Nun gibt es die Idee, in einem kleinen Workshop im Rahmen der Virtuellen Ideenschmiede Internet-Telefonie und Telefonkonferenzen zu erkunden. Dabei soll die Anwendung und der Nutzen im Vordergrund stehen, nicht die Technik.

So sollen auch Telefonkonferenzen über „normales“ Telefon erprobt werden, die auch für technikunkundige eine besonders niedrigschwellige Möglichkeit bieten könnten, mit Gruppen zu telefonieren, Kontakte zu pflegen und neue Menschen kennenzulernen.

Moderierte Gruppentreffen per Telefon könnten möglicherweise in der Zukunft zugehende Angebote aus der Seniorenarbeit – wie beispielsweise das Projekt „MouseMobil“ - sinnvoll ergänzen.

Kontakt

Christian Carls
c/o Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

Zwischen Spaß und Leistungsdruck.

Online-Workshop mit technischem Thema (Bildverarbeitung „Picasa“)

Antonie Dell, PC-Trainerin, Siegen,
Klaus-Peter Kolling, PC-Trainer, Dozent
in der Erwachsenenbildung, Bocholtz
(NL)

Durch die Etablierung der digitalen Fotografie gibt es auch im Bereich der Seniorenarbeit und Senioren-Internetarbeit zunehmend Interesse an Verwaltung und Bearbeitung digitaler Bilder. Im Rahmen der „Virtuellen Ideenschmiede zur Senioren-Internetarbeit“ auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit wurde dazu im September 2006 ein Online-Workshop organisiert.

Dabei wurde eine Einführung in das kostenlose Programm „Picasa“ angeboten und Einsatzmöglichkeiten in der Senioren-Internetarbeit diskutiert. Das Programm wurde gewählt, weil es auch von Anfängerinnen und Anfängern leicht erlernt werden kann. An dem Kurs nahmen zwölf Personen teil, die meisten Ehrenamtliche aus Senioren-Internetcafés oder dem Projekt MouseMobil.

Der Kurs wurde in freiwilligem Engagement von Antonie Dell (Siegburg) und Klaus-Peter Kolling (Bocholtz) geleitet, die sich in einem anderen Online-Workshop in der Virtuellen Ideenschmiede kennengelernt hatten. Hier ein Bericht zu Kursverlauf, Erfahrungen mit Leistungsdruck in Online-Schulungen und Lösungswegen.

Die Vorbereitung

Zunächst investierten wir viel Zeit, um uns - telefonisch und per Mail - weiter kennenzulernen und Erfahrungen aus PC-Kursen auszutauschen. Sich gegenseitig einschätzen zu können ist Grundlage, wenn man gemeinsam ein internetgestütztes Seminar anbieten möchte - und sich bislang wie wir nur in einem anderen Online-Workshop begegnet ist.

Deutlich wurde, dass wir uns mit sehr viel Erfahrung und entsprechender Geduld aus PC-Kursen für AnfängerInnen (Antonie) und mit vertieftem Experten-

wissen zur Bildverarbeitung (Klaus-Peter) gut ergänzten.

Ein Vorschlag für die Erstellung der Anleitungen wurde von Klaus-Peter erarbeitet. Anhand der vorgeschlagenen Themenfolge wurden die Arbeitsgebiete aufgeteilt und für die einzelnen Wochen erarbeitet und in den Lernraum eingestellt.

Der Auftakt

„Wir freuen uns darauf, endlich diesen interaktiven Kurs mit euch zu beginnen. Viele von uns haben Erfahrung im Gestalten und Einsetzen von Arbeitsmaterialien in Internetcafés. Darauf möchten wir nun alle zurückgreifen. Unser Ergebnis haben wir heute eingestellt und es soll dazu beitragen, gemeinsam diese Erfahrungen zu ergänzen und das Wissen über das Programm Picasa zu erweitern. Für uns ist die Gestaltung eines Workshops neu, wir wurden jedoch nicht alleine gelassen und konnten auf die Erfahrungen von Christian und Zoltán zurückgreifen. Wir hoffen daher, dass es nicht der einzige Workshop in diesem Kreise bleibt.“

Ganz gespannt sind wir auf die Rückmeldungen und Fragen, die sicherlich auftauchen werden. Wir werden diese natürlich soweit machbar beantworten. Stellen Sie Ihre Fragen am besten in die „Cafeteria“. Hier sind aber alle Kursteilnehmer gefragt und gefordert. Über eine ganz rege Beteiligung und Diskussion würden wir uns sehr freuen.

Viel Spaß bei der Arbeit wünschen Euch
Antonie und Klaus-Peter“

Der Kurs wurde in Stufen angelegt (Übersicht, Installation, Grundlagen u. Funktionen, praktische Bildbearbeitung, Erfahrungsberichte) ergänzt mit wöchentlichen Online-Chats um so Anfängern und erfahrenen Anwendern den für sie passenden Einstieg zu ermöglichen.

Begonnen wurde mit einer Installationsanleitung und einer ersten Übersicht über die Funktionen des vorgestellten Programms. Diese konnten von den Teilnehmern heruntergeladen und in eigener Regie ausprobiert werden.

Die wichtigsten Funktionen wurden in der zweiten Woche in Form von Arbeitsblättern als bebilderte Schritt- für Schritt-Anleitung, sowie Bildmaterial für das Testen der einzelnen Arbeitsschritte zur Verfügung gestellt. Weitere Funktionen, die im Seminar nicht weiter erläutert werden konnten, wurden in einem ergänzenden Handbuch zusammengefasst.

Spaß mit Bildern

„Online-Workshops sind textbasiert und anstrengend...“ Diese Vorstellung ist verbreitet, aber oft nicht richtig. Unser Seminar begann mit folgender Aufgabe:

„Laden Sie in die „Bilderecke“ ein oder zwei Fotos. Wählen Sie am besten eigene Fotos, die Sie später im Verlauf des Kurses bearbeiten möchten. Sie können zur Übung auch ein Foto aus dem Materialienordner wählen. Empfohlene Breite des Bildes: maximal 800 Pixel. Als Bildformat verwenden Sie möglichst „jpg“.“

Das klingt noch recht technisch. Dann aber wurden erste Bilder ins Forum gestellt, weiter bearbeitet, noch mal eingestellt. Auf diese Weise haben wir viele schöne Fotos kennengelernt, auch Persönliches, zum Beispiel Fotos zu Hobbys etc.

Das geforderte Einstellen von eigenen Bildern machte den Teilnehmern sehr viel Spaß. Bei der Bearbeitung der Bilder gab es oft überraschende Ergebnisse, die natürlich auch positiv kommentiert werden müssen.

Von den Trainern wurden ebenfalls Beispiele für eine Verwendung der Bearbeitungsmöglichkeiten eingestellt, die diverse Arbeitsweisen verdeutlichten. Dies sollte wiederum ein Anreiz für das Ausprobieren von Funktionen sein.

Lernen und Leistungsdruck

Wir hatten uns bewusst auf einfache Funktionen von Picasa konzentriert. Schließlich sollten die Materialien für die Weiternutzung in Internetcafés oder im Projekt „MouseMobil“ geeignet sein. Trotzdem funktioniert bei Technik immer mal etwas nicht oder anders – und immer gibt es kompliziertere Funktionen für „Expertenfragen“. Die tauchten in unse-

rem ersten Chat dann auch rasch auf. Zunächst versuchten wir, alles sofort noch im Chat zu beantworten, das Programm im Hintergrund zu starten und die Antworten zu testen.

Das brachte Stress für uns und für die anderen Teilnehmenden, die manchmal etwas ungeduldig auf schnelle Antwort drängten. Wir alle hatten erst noch wenig Erfahrung mit den begrenzten Möglichkeiten solcher Chats. Die Lösung war bald gefunden: detaillierte technische Fragen wurden im Forum beantwortet.

Dort gab es zum ersten Chat auch noch weiteren Nachklang, zum Beispiel von Christian: „... der Chat lief doch eigentlich sehr gut. Ich find's auch toll, dass sich viele so offen auf diese Art der Kommunikation einlassen, die ja für die meisten in unserem Kurs noch neu ist. Jede Gruppe muss sich da wieder neu aufeinander einschwingen. Der Stellenwert des Chats ist oft eher im Bereich Motivation und Gruppenstimmung. Dazu gehört auch Small Talk oder Persönliches. Die Zeit im Chat reicht aus, Erfahrungen auszutauschen, aber selten, Fragen wirklich zu klären.“

Tatsächlich liefen die nächsten zwei Chats in ruhigeren Bahnen, der Leistungsdruck, technisches sofort erklären oder verstehen zu müssen, war weg.

Das Trainer-Tagebuch

Eine Besonderheit war sicher das „Trainer-tagebuch“, das von Klaus-Peter online geführt wurde und von allen im Seminar gelesen werden konnte. Warum sollten nur Teilnehmende Lerntagebuch führen oder das Seminar bewerten?

Auszug aus dem „Tagebuch“:

„An dieser Stelle möchte ich eine Art Tagebuch zum persönlich erfahrenen Kursverlauf einstellen. Neben der eigentlichen Workshop-Arbeit ergeben sich natürlich Erfahrungen und Stimmungen. Manches positiv, vieles humorvoll aber auch ärgerliches taucht auf. Das gehört zu einem Workshop dieser Art dazu.“

Das Tagebuch sollte die Möglichkeit eröffnen, eine persönliche Ebene neben dem eigentlichen Kurs zu etablieren um

so mittels einer Art schriftlichen „Körpersprache“ auch den „nonverbalen, gefühlten“ Teil darzustellen.

Der Präsentationsraum

Übrigens, wenn Sie sich für Kurskonzept und Materialien näher interessieren: auf der Lernplattform des Forum Seniorenarbeit finden Sie einen Präsentationsraum mit allen Inhalten, zu dem Sie auf Anfrage gern einen Zugang erhalten.

Tipps für ein erfolgreiches Online-Seminar:

- Guter und ständiger Kontakt sowie Absprachen mit dem Co-Autor. Persönliches Verstehen ist hier sehr wichtig für eine gute Zusammenarbeit.
- Kontakt und Rücksprachen mit den Veranstaltern damit die Arbeitsräume nach eigenen Wünschen gestaltet werden können. Hierbei ist die Hilfe der Ansprechpartner wichtig.
- Kontakt mit den Teilnehmern soweit wie möglich, um so eine Vertrauensbasis zu schaffen. Evtl. auch mal persönlich anschreiben.
- Geduld bei der Beantwortung der Fragen, man kann nicht voraussetzen, dass jeder die Zeit hat, alles erst ausführlich zu lesen. Außerdem gibt es manchmal auch Verständnisschwierigkeiten, die geklärt werden müssen.
- Fragen möglichst ausführlich – Schritt für Schritt – beantworten und für alle zur Verfügung stellen. Damit vermeidet man Doppelfragen.

Tipps für das Vermeiden von Negativ-Effekten:

- Vertrauensbasis schaffen durch Einstellen auf die Eigenheiten der einzelnen Teilnehmer und die Wissenshintergründe, die jeder mitbringt. Keine Besserwisserei an den Tag legen, sondern auf „Augenhöhe“ diskutieren.

- Geduld im Gespräch zeigen, auch wenn Fragen formuliert werden, die nicht so richtig in den Rahmen passen, und sich nicht provozieren lassen.

Weitere Tipps:

- Die Teilnehmer sollten sich über Inhalt, Zeitaufwand und Ziel des Kurses im klaren sein.
- Das erfordert von den „Kursleitern“ eine genaue Vorstellung und sorgfältige Vorbereitung. Ein Projektplan mit zeitlicher Aufgabenzuordnung kann hierbei ebenfalls hilfreich sein. Eine „To Do“ Liste erfüllt unter Umständen den gleichen Zweck.
- Ausreichend Zeit reservieren, nach Möglichkeit mit Zeit-Puffern.
- Fragen –wenn möglich erst sammeln und von „Einfach“ nach „Komplex“ gestuft systematisch beantworten.
- Das Eingeständnis etwas nicht auf Anhieb beantworten zu können, bricht keinen Zacken aus der Krone und wird meist sogar mit Sympathie aufgenommen.
- Wer ernst genommen werden will, sollte ernst nehmen.
- Wer selbst Spaß am Kurs hat, kann diesen auch weitergeben.
- Wie ein „berühmter musikalischer Philosoph“ schon sagte: „Ein bisschen Spaß muss sein....“
- Sollte alles nicht helfen: Sachlich bleiben!

Kontakt

Antonie Dell
DELLANTONIE@aol.com
www.antheresia.de.vu

Klaus-Peter Kolling
kpkolling@planet.nl

Facetten des Alter(n)s. Erfahrungen aus einem internetge- stützten Seminar mit Gerontologie- StudentInnen

Christian Carls, Forum Seniorenarbeit,
Diakonisches Werk Rheinland, Susanne
Konzet, ProjektWerkstatt Seniorenbil-
dung in Bonn

Der Universitätslehrgang Interdisziplinäre Gerontologie an der Universität Graz bietet eine zweijährige berufs begleitende Weiterbildung für Berufstätige aus den Praxisfeldern Altenhilfe, Bildung, Sozialplanung und Gesundheit. Im Rahmen eines Lehrauftrags wurde 2005 von Christian Carls und Susanne Konzet ein internetgestütztes Seminar zum Thema „Altersbilder“ angeboten.

Der Universitätslehrgang Interdisziplinäre Gerontologie will Praktikerinnen und Praktiker aus der Altenarbeit und verwandten Berufsfeldern die Möglichkeit bieten, „die Voraussetzungen für produktives Altern kennenzulernen“.

Die Teilnehmenden sollen „in ihrem Arbeitsbereich ältere Menschen als Individuen in sozialen Beziehungen besser verstehen können und befähigt werden, individuell und gruppenspezifisch auf sie einzugehen“. Das dazu entwickelte Curriculum sieht neben vielen weiteren Themenblöcken auch ein Seminar zum Thema „Altersbilder“ vor.

Der Lehrauftrag für das „Altersbilder-Seminar“ wurde von uns gemeinsam übernommen. Vereinbart wurde ein Präsenztage in Graz und eine zweimonatige Online-Phase. Zwanzig Studierende des Lehrgangs waren dabei.

Das Thema finden

Die Vorbereitung zu jedem Seminar beginnt damit, das Thema neu zu (er)finden. Die von den Studierenden erwartete „Aufdeckung falscher Altersbilder“ schien uns nicht der beste Weg. Wie sich im Seminar zeigte, war die verbreitete Kritik an „falschen“, allzu negativen Altersbildern in „der Gesellschaft“, „den Medien“, also „bei anderen“, auch fast allen bereits vertraut.

Wir entschieden uns stattdessen, die Befassung mit eigenen Altersbildern zum thematischen Mittelpunkt zu machen und die Vielfalt der Bilder und der Möglichkeiten des Lebens im Alter erlebbar zu machen. Unserer Auftraggeberin – Christine Benischke, die den ULIG-Studiengang organisiert, war das recht. Es passte zum Bildungsziel des Studiengangs, wie oben beschrieben.

Vorbereitung: Motivation und Technik

Den Auftakt bildete eine Präsenzveranstaltung am 29. September 2005 in Graz. Hier fand ein erster Einstieg in den Themenbereich Altersbilder und unterschiedliche Lebensweisen älterer Menschen statt. In einem Brainstorming zum Stichwort „Altersbilder“ wurden rasch viele Mosaiksteinchen gesammelt, die nützlich und hilfreich zur Entwicklung von Typen älterer Menschen sein würden. Es entstanden bruchstückhafte Bildteile, die sich so noch nicht zu anschaulichen Vorstellungen konkreter Lebensverhältnisse und Lebenssituationen zusammenfügen wollten. Aber das Interesse war entfacht, genau daran weiter zu arbeiten.

Die zweite Einheit bildete eine Einführung in die Techniken für die Zusammenarbeit während der Online-Phase. Der Umgang mit Foren, Mailinglisten, Chats und der Wiki-Technik war für fast alle noch neu. Damit die Beteiligung am Seminar nicht an technischen Schwierigkeiten scheitern würde und um Frustrationen vorzubeugen, legten wir bei der Technikeinführung insbesondere großen Wert auf die Verständlichkeit.

Schritt 1: Entwicklung erster „Skribbles“ zum Leben im Alter

Die Motivation war geweckt und die Aufgabe allen einigermaßen klar: Bilder vom Alter in unserer Gesellschaft wahrnehmen und ausmalen, sie möglichst verschieden, möglichst plausibel portraituren – nach unserem Empfinden. In einem ersten Schritt sollten alle sich Möglichkeiten des Lebens im Alter so anschaulich und plastisch wie möglich vor Augen führen. „Anschaulich und plastisch“ setzt voraus, sich Lebenssituation

und Lebensgefühl konkreter Personen vorzustellen.

Um hier die Möglichkeiten zu erweitern, eigene „Phantasien“ über Lebenssituationen im Alter einzubringen, rieten wir auch dazu, fiktive Personen zu konstruieren, ihnen aber jeweils Namen zu geben, ein konkretes Alter, eine konkrete Lebenssituation zuzuschreiben usw. Aber auch reale Personen konnten als Vorbilder dienen - im Prozess des „Reindenkens“ und „Ausmalens“ in fremde Lebenssituationen war der Unterschied zu fiktiven Konstruktionen nicht so groß.

Aus den so erdachten „Bildern“ alter Menschen wählten die Teilnehmenden zwei Entwürfe aus und portraitierten diese mit wenigen Pinselstrichen. Diese kurzen Portraits nannten wir „Skribbles“, um den vorläufigen Charakter dieser Kurzportraits deutlicher zu machen. Denn damit wurde weiter gearbeitet. Wir selbst haben alle Schritte auch mitgemacht. So erlebten auch wir noch mal die Vielfalt der Bilder, die wir selbst „im Kopf haben“ bzw. spontan konstruieren können - und auch wie vielfältig die Lebenssituationen älterer Menschen heute sind.

Schritt 2: Zusammentragen der Skribbles und erste Erfolgserlebnisse

Die individuell erstellten „Skribbles“ wurden in einem „Wiki“ online gesammelt – insgesamt 43 kurze Skribbles, leicht und anregend zu lesen.

Beispiel:

„Franz G. (67 Jahre), pensionierter Landwirt, ist nach wie vor am Betrieb tätig und hilft mit wo er kann und mag. Er musste mit 24 Jahren den Betrieb übernehmen, nachdem seine Eltern innerhalb von 2 Jahren verstorben waren. Die Großfamilie (4 Geschwister, 6 Kinder, 1 Pflegekind, 1 Knecht - in wechselnder Abfolge) lagen ihm immer am Herzen. Er ist ein Patriarch und leidenschaftlicher Jäger. Er hängt sehr an Grund und Boden und am Vieh. Am liebsten ist er zuhause oder am Hochsitz.“

Die Sammlung dieser Skribbles auf einer gemeinsamen Seite in unserem „Wiki“ zeigte, dass alle aktiv dabei waren und

mit der „Skribble-Sammlung“ bereits ein erstes gemeinsames Produkt entstanden war. Das brachte – allen Beteiligten – ein Erlebnis von Erfolg und uns auch ein Gefühl für die Gruppe. Außerdem erlebten wir in dieser Ansammlung verschiedenster Entwürfe noch mal die Vielfalt an Altersbildern.

Schritt 3: Weiteres Ausmalen der „Skribbles“

Die erstellten Skribbles (Kurzportraits) wurden nun gemeinsam weiter „ausgemalt“, Konturen genauer gezeichnet und herausgearbeitet, verschiedene Farben verwendet... Zu jedem „Skribble“ konnten von allen Teilnehmern ergänzende Stichworte eingetragen werden, welche die kurzen Darstellungen ergänzten.

Die Stichworte sollten zu den ersten Darstellungen von Lebenssituation und Lebensweise passen, ihnen jedenfalls auf keinen Fall „widersprechen“. In diesem Prozess wurden die Portraits durch die Ergänzung zusätzlicher Eigenschaften detaillierter und durch die Vielfalt der Ergänzungen zugleich abstrakter.

Zum Portrait von Franz G. wurden unter anderem die folgenden Ergänzungen eingetragen:

- Er ist froh, noch gebraucht zu werden
- Verantwortungsgefühl für eine große Familie
- erwartet sich Altersversorgung von der Familie

Schritt 4: Die Zusammenführung zu „Typen“

Einige Kurzportraits wirkten einander ähnlich, andere wiederum kristallisierten sich als ganz unterschiedliche „Typen“ heraus. In einem vierten Schritt sollten Ähnlichkeiten und Unterschiede genauer betrachtet werden und ähnliche Portraits zu einem „Typen“ zusammengeführt werden.

Dafür gab es zwei parallele Wege, die bewusst eingeführt wurden, um eine kritische Distanz zu den von uns gewählten Methoden zu erleichtern und so auch einen genauso kritischen Umgang mit be-

reits publizierten Typologien zu Lebenslagen und Lebensstilen älterer Menschen zu unterstützen. Für unseren Prozess war dieses selbstkritische Vorgehen leicht zu verkraften – die Entwicklung der Typen in unserem Seminar basierte ja auf der vagen Grundlage von mehr zufällig gesammelten Erstentwürfen, so dass schon deshalb keine Typologie mit besonderen Ansprüchen auf Gültigkeit entstehen konnte.

Weg 1: In einem ersten Verfahren wurde ein Fragebogen zusammengestellt, in dem die gesammelten Stichworte zu den Skribbles zu Merkmalen zusammengeführt wurden. So wurde in den Beschreibungen beispielsweise auf den Gesundheitszustand der Portraitierten eingegangen, auf ihre finanzielle Situation, auf den Grad der Selbständigkeit in der aktuellen Lebensführung, ihre soziale Integration usw. Herausgekommen sind dabei 21 Merkmale, die den einzelnen Skribbles jeweils auf einer Skala von eins bis fünf zugeordnet werden konnten.

Die Ergebnisse aus den Bewertungen boten die Basis für das Auffinden von Ähnlichkeiten zwischen den Skribbles und ihre Zusammenführung zu „Typen“. Zu jedem Skribble wurde ein Bewertungsbogen von mindestens zwei Studierenden ausgefüllt.

Die Daten wurden dann in eine Matrix übertragen und mit dem Programm „Excel“ eine einfache Korrelationsanalyse durchgeführt. Dieses (im Vergleich zur Faktorenanalyse) vereinfachte Verfahren hatte den Vorteil, dass es für Teilnehmende ohne besonderes statistisches Vorwissen nachvollziehbar blieb.

Weg 2: In einem zweiten Weg konnten alternative Kriterien zur Zusammenführung angewandt und andere Zusammenführungen vorgeschlagen werden.

Als eine Grundlage dafür diente eine freie Kriteriensammlung, die im Chat und im Wiki alternativ zum Fragebogen entwickelt wurde. So ist beispielsweise eine Zusammenführung der Skribbles entstanden, auf der Grundlage der Fragestellung, durch welche Grundhaltung bzw. Einstellung die Lebensbewältigung der Menschen im Alter geprägt ist.

Schritt 5: Eine Typengalerie entsteht – Die Beschreibung der Typen

Im letzten Schritt ging es darum, die Gemeinsamkeiten der zu „einem Typen“ zusammengeführten Skribbles jeweils genauer zu beschreiben und ihnen einen Titel zu geben.

Beispiel (gekürzt):

„Die Heimwerker: Dieser besondere Typus definiert sich über die Arbeit - sieht dies als Lebenssinn und hat dabei ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl. In seinem Arbeitsumfeld ist er sehr selbständig und lässt sich ungern etwas „dreinreden“. Alles muss seine Ordnung haben - die er bestimmt. Er wirkt auch in anderen Situationen oft dominant. Das männliche Rollenverhalten und die patriarchalische Einstellung sind kennzeichnend. Er ist geistig rege und hat sich früher auch weitergebildet. Seine Freizeit ist ausgefüllt, obwohl er wenig soziales Engagement zeigt. Eine Kontinuität im Leben und in Sichtweisen ist gegeben. Rückblickend besteht eine gewisse Zufriedenheit, dafür hat er Zukunftsängste.“

Diese Arbeit wurde in Kleingruppen durchgeführt, wobei jede Kleingruppe die Ausarbeitung von zwei bis drei Typen übernahm. Auf diese Weise entstand eine kleine Typengalerie mit schönen Einblicken in die Vielfalt unserer Bilder vom Alter – und zugleich eine „kleine Typologie“ zur Vielfalt möglicher Lebenssituationen und Lebensstilen älterer Menschen, die es vielleicht alle auch tatsächlich so oder ähnlich gibt.

Die Technik

Im Rückblick noch ein paar Bemerkungen zur verwendeten Technik: Das Herzstück der Onlinezusammenarbeit stellte die passwortgeschützte Seminarhomepage dar: Mit Hilfe der bedienungsfreundlichen Wiki-Technik konnten alle Beteiligten, ohne dass Webdesign-Kenntnisse erforderlich wären, gemeinsam und jbei Belieben von zuhause aus, an den Skribbletexten arbeiten. Sogar das Ausfüllen des Fragebogens zur Typenbildung konnte über das Wiki erfolgen.

Im wöchentlich stattfindenden Chat tauschten sich die Teilnehmenden über die einzelnen Aufgabenschritte und über inhaltliche Fragestellungen aus. Außerdem waren diese 45 Minuten pro Woche eine wichtige „Plausch- und Kontaktzeit“ für die Gruppe und die Moderation. Hier wurde für uns die Dynamik der Gruppe spürbar, und hier war es auch möglich, die Teilnehmenden direkt an der Prozessentwicklung des Seminars zu beteiligen. Die Teilnehmenden nutzten den Chat auch, um untereinander - unabhängig von unserem Chat-Termin - miteinander in Kontakt zu bleiben. So „verabredeten“ sich die Teilnehmenden beispielsweise auch zu anderen Zeiten im Chat.

Ein passwortgeschütztes Forum bot der Gruppe Raum für eine kurze persönliche Vorstellung inklusive Foto zu Beginn der Onlinezusammenarbeit. Diese Form der „Vorstellungsrunde“ ist gerade in virtuellen Lerngruppen besonders wichtig, da hier die Beteiligten für alle ein „Gesicht“ bekommen. Außerdem gab es eine Mailingliste zur Kontaktpflege, zum Versenden von Tipps und von Informationen. Auch zum Arrangieren von realen Treffen während der Blockphase wurde die Mailingliste verwendet. Diese Mailingliste wird von den Teilnehmenden bis heute genutzt.

Der Umgang mit Chat, Mailingliste, dem Forum und der Wiki-Technik war für fast alle Neuland. Viele waren sehr gespannt, ob und wie eine virtuelle Zusammenarbeit über das Internet funktioniert. Zu Beginn gab es natürlich kleinere - meist technische Anfangsschwierigkeiten zu bewältigen, bis alle beispielsweise mit den Funktionen des Chattens und der Wiki-Technik klar kamen, oder alle Fotos ins Forum gestellt waren.

Gerade in der Anfangsphase sind deshalb eine verständliche Einführung und Hilfestellung bei technischen Schwierigkeiten sehr wichtig. Doch danach machte allen Beteiligten die Onlinezusammenarbeit viel Spass. Viele waren erstaunt, wie produktiv und intensiv virtuelles Lernen und Arbeiten sein kann.

Die Zusammenarbeit

Zum Abschluss das für uns damals erfreulichste: Die Gruppe war übertra-

schend aktiv, hoch motiviert und sehr engagiert. Die meisten Teilnehmenden beteiligten sich intensiv an allen fünf Etappen der Online-Zusammenarbeit. Und das, obwohl der Lehrgang als berufsbegleitende Weiterbildung angeboten wurde und alle neben den Unterrichtsblöcken in der Universität Graz noch beruflich eingespannt waren.

Das mögliche „Druckmittel“ Seminarschein war zum Glück nicht der Grund – den hätte es, und das wussten alle, auch mit geringerem Aufwand gegeben. Motivierende Faktoren, soweit sie im abschließenden Chat und im Forum genannt wurden, waren eher:

- der Werkstatt-Charakter des Seminars und der hohe Grad der Beteiligung am Prozess: Angestrebt wurde ein gemeinsames Produkt – und am Ende auch erreicht.
- die hohe Dynamik: Es war geglückt, über den gesamten Verlauf des Seminars mit den unterschiedlichen Kommunikationsformen ein hohes Maß an Kommunikation aufrechtzuerhalten. Dadurch hatten die Teilnehmenden das Seminar fortlaufend präsent bzw. buchstäblich „auf dem (Bild)Schirm“.
- die soziale Relevanz der Gruppe: Dazu trug sicher auch bei, dass die Teilnehmenden sich zwischendurch in Blöcken an der Universität trafen und das Online-Seminar, so eine Teilnehmerin, die „einfachste“ (!) Möglichkeit war, „mit den anderen in Kontakt zu bleiben“.

Kontakt

Christian Carls
c/o Diakonisches Werk Rheinland
Lenastraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de
Susanne Konzet
ProjektWerkstatt Seniorenbildung in
Bonn
Hans-Rosenbergstr. 18
53175 Bonn
0228/ 31.50.02
konzet@seniorenbildung-bonn.de

Literaturhinweise und Links

Quellen und Hilfsmittel für Trainer/innen und Moderator/innen

Daniel Hoffmann, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Das Internet bietet eine Fülle von Informationen rund um das Thema Fort- und Weiterbildung. Im Weiteren finden Sie eine Auswahl an Links, die uns als hilfreich erscheinen und auch genutzt wurden. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Anregungen sind herzlich willkommen.

Einstieg in das Thema E-Learning

- E-Learning - eine interessante Art zu lernen. Ein virtueller Einführungskurs in das Thema. <http://www.teil4.de/info/>
- Crashkurs E-Learning. Gibt kurze und prägnante Einführungen in die wichtigsten Themen und Begriffe zum Thema. <http://www.crashkurs-elearning.ch/>
- Glossar. Das Glossar von e-teaching.org bietet neben E-Learning Begriffen auch viele Erklärungen für Begriffe rund um das Internet: <http://www.e-teaching.org/glossar>

Portale und Blogs zu Internet-gestütztem Lernen und Erwachsenenbildung

- erwachsenenbildung.at. Informationsportal für Lehren und Lernen Erwachsener. Insbesondere der Bereich Fachthemen bietet einführende Artikel, Anwendungshilfen, Linkdatenbanken, Tools, Publikationen, Studien und bildungspolitischen Dokumenten sowie Verweise auf innovative Projekte aus den Bereichen Lebenslanges Lernen, Neue Lernformen, Lernwerkstatt und Gender Mainstreaming. Weitere sind in Vorbereitung. <http://www.erwachsenenbildung.at/fachthemen/fachthemen.php>

- netzlernen.ch – „notizen zum cyber-learning“ betitelt der Autor seinen eigenen Blog. Für fortgeschrittene Leser bietet der Blog immer wieder Nachdenkliches, Amüsantes und Neues zum Thema E-Learning, Medien- und Methodeneinsatz. <http://www.netzlernen.ch>
- e-teaching.org. Hinter e-teaching.org verbirgt sich eigentlich ein Netzwerk zur Förderung des Einsatzes neuer Medien in Hochschulen. Die dargestellten Informationen sind aber auch für andere Arbeitsfelder adaptierbar. Insbesondere die Materialsammlung (<http://www.e-teaching.org/materialien/artikel>), der Bereich Medientechnik (<http://www.e-teaching.org/technik>) und das Didaktische Design (<http://www.e-teaching.org/didaktik>) bieten zahlreiche Informationen und praxisnahe Beispiele.
- deutscher bildungsserver. Ein bisschen Portal, ein wenig Linkliste und Suchmaschine, aber auf jeden Fall ein guter Startpunkt für weitere Recherchen. <http://www.bildungsserver.de>
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist ein zentrales Forum für Wissenschaft und Praxis der Weiterbildung in Deutschland. <http://www.die-bonn.de>
- Treffpunkt Ethik. Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) betreibt eine eigene Lernplattform zu ethischen Fragen und gibt zahlreiche Hinweise auf die Gestaltung von Blended-Learning Seminaren. <http://www.treffpunkt-ethik.de>
- Methodenkoffer Seminargestaltung. Transfer Methodendatenbank zur Seminargestaltung. Die Transfer GmbH stellt auf ihrer Webseite zahlreiche Dokumente und Checklisten zur Verfügung. Besonders hervorzuheben ist jedoch der Online-Methodenkoffer zur Seminarges-

taltung. <http://www.transfer-online.de>.

- Unterrichtsmethoden im konstruktiven und systemischen Methodenpool. Lehren, Lernen, Methoden für alle Bereiche didaktischen Handelns. Ein gewisses pädagogisches Vorwissen sollte vorhanden sein. Herausgeber ist die Universität zu Köln. <http://methodenpool.uni-koeln.de>
- Werner Stangls Arbeitsblätter. Lernpsychologische Hintergründe und Arbeitsblätter bietet Werner Stangl auf seiner Homepage. Diese Seite erschließt sich nicht unbedingt auf den ersten Blick, wer aber einmal etwas tiefer eingestiegen ist, findet viele Schätze. <http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER>
- learn:line NRW - Methodensammlung - Anregungen und Beispiele für Moderatoren. Methodenkoffer mit mehr als 150 Beispielen zur Unterrichts- und Seminargestaltung. Der Koffer wurde für die Lehrerfortbildung entwickelt und ist daher nicht auf den schulischen Einsatz fixiert. <http://www.learn-line.nrw.de>
- Mit Methoden lernen. Ein weiterer Methodenkoffer auf learn:line. <http://www.learnline.nrw.de/angebote/methoden/info/index.html>
- Neue Lernkultur – Keynotes. In den Keynotes zur Neuen Lernkultur finden Sie knappe, lexikonartige Artikel zu wichtigen Ansätzen (z.B. selbstorganisiertes Lernen), Methoden (z.B. Zukunftswerkstatt) und Elementen einer neuen Lernkultur (z.B. Bewegung und Lernen). Eine Literatur- und Linkliste helfen, viele weitere Quellen zu erschließen. <http://www.neue-lernkultur.de/keynotes.php>
- Methodenkoffer E-Learning gestalten. Das E-Didakt Lernmodul E-Didakt ist ein internetbasiertes Lernmodul zur didaktischen Qualifizierung im Bereich des E-Learning. Es richtet sich an Lehrende und Projektmitarbeiter von E-Learning-Projekten, die den Einsatz von E-Learning planen oder durchführen.

Als Selbstlernmodul mit theoretischem Hintergrund und Nachschlagewerk für Beispiele, Übungen und Gestaltungsideen bietet es unterschiedliche Zugriffsmöglichkeiten und Nutzungsszenarien an. Es wurde für die Arbeit an Hamburger Hochschulen entwickelt. <http://www.izhd.uni-hamburg.de/edidakt/lernmodul.php>

Moodle Links

- Offizielle Moodle Homepage (englisch). Die offizielle Moodle-Homepage mit Support, Zusatzmodulen und aktuellen Downloads. <http://www.moodle.org>
- Deutschsprachige Moodle-Community. Innerhalb der offiziellen Moodle-Seiten gibt es eine sehr aktive Community die sich neben technischen Fragen auch mit pädagogischen und didaktischen Umsetzungsfragen beschäftigt. <http://moodle.org/course/view.php?id=18>
- Deutsche Moodle Homepage. Die Dialoge Beratungsgesellschaft aus Bonn ist der offizielle deutsche Moodle-Partner. Neben Präsentationsräumen werden Literaturhinweise und Seminare für Trainer/innen und Administrator/innen angeboten. <http://www.moodle.de>
- Moodle Dokumentations-Wiki. Das deutsche Wiki befindet sich im Aufbau und wird kontinuierlich ergänzt. <http://docs.moodle.org/de/Hauptseite>
- Moodle in der Lehrerfortbildung. Zahlreiche Texte und Anleitungen rund um Moodle bietet die Lehrer/innen Fortbildung Baden-Württemberg auf ihren Seiten. <http://www.lehrerfortbildung-bw.de/elearning/moodle>

Literaturtipps

Die folgenden Literaturhinweise haben sich im Laufe unserer Arbeit als sehr hilfreich erwiesen und wir greifen immer gerne wieder darauf zurück.

Methoden Präsenzseminare

- Dürschmidt, Peter; u.a. 2006. 2. aktualisierte Auflage. Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer. managerSeminare Verlags GmbH. Bonn.
- Lindemann, Holger. 2006. Konstruktivismus und Pädagogik. Grundlagen, Modelle, Wege zur Praxis. Ernst Reinhardt Verlag. München.
- Meier, Rolf. 2003. Seminare erfolgreich durchführen. Ein didaktisch Methodischer Handwerkskoffer (mit CD-ROM). GABAL Verlag GmbH. Offenbach.
- Meier, Rolf. 2003. Seminare erfolgreich planen. Ein didaktisch Methodischer Handwerkskoffer (mit CD-ROM). GABAL Verlag GmbH. Offenbach.
- Topf, Cornelia. 2004. Präsentations-Torpedos. Präsentation für Fortgeschrittene. managerSeminare Verlags GmbH. Bonn.

Methoden Internet-gestützter Gruppenarbeit

- Häfele, Helmut; Maier-Häfele, Cornelia. 2004. 101 e-learning Seminarmethoden. managerSeminare Verlags GmbH. Bonn.
- Scheffer, Ute; Hesse, Friedrich (Hrsg.). 2002. E-Learning. Die Revolution des Lernens gewinnbringend einsetzen. Klett-Cotta. Stuttgart.
- Kröger, Helga; Reisky, Antares. 2004. Blended-Learning - Erfolgsfaktor Wissen. Reihe: Wissen und Bildung im Internet, Band 6. Bertelsmann. Bielefeld.
- Hambach Sybille; Urban, Bodo. 2006. E-Learning Angebote systematisch entwickeln. Fraunhofer IRB Verlag. Stuttgart.

Literatur zu Moodle

- Dialoge Beratungsgesellschaft (Hrsg.). 2005. Gemeinsam online

lernen mit moodle. Trainerhandbuch. Eigenverlag. Bonn.

- Dialoge Beratungsgesellschaft (Hrsg.). 2005. moodle@work. gemeinsam online lernen. Beiträge aus Unternehmen, Berufsbildung, Schule und Hochschule. Eigenverlag. Bonn
- Gertsch, Fredi. 2006. Das Moddle Praxishandbuch. Online-Lernumgebungen einrichten, anbieten und verwalten. Addison-Wesley. München.

**Carmen Stadelhofer (Hrsg.):
Forschendes Lernen als
Beitrag zu einer neuen
Lernkultur im
Seniorenstudium. Ulm, 2006.**

Rezension: Christian Carls (der Rezensent war von 1997 bis 2003 Mitarbeiter am Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm und kennt viele der im Buch beschriebenen Arbeitskreise Forschenden Lernens aus dieser Zeit).

Forschendes Lernen“ ist ein Konzept aus den 60er Jahren, das ein neues hochschuldidaktisches Prinzip beschreibt. Elemente sind die selbständige Entwicklung des Themas durch die Lernenden, die selbständige Wahl der Lern- und Erkundungsmethoden und „wissenschaftliches Arbeiten“ im Sinne einer nachvollziehbaren Darstellung von Fragestellungen, Hypothesen, Vorwissen, Vorgehensweisen und Ergebnissen (vgl. Bundesassistentenkonferenz (Hrsg.): Forschendes Lernen - wissenschaftliches Prüfen, 1970).

Der Ansatz wurde unter diesem Label in der Hochschuldidaktik nur vereinzelt weiter verfolgt. Eine Renaissance und Weiterentwicklung erlebte das Forschende Lernen als Konzept für das Lernen im dritten Lebensalter im Rahmen des Seniorenstudiums, u.a. an den Universitäten Ulm und Wuppertal.

Mit dem Buch „Forschendes Lernen als Beitrag zu einer neuen Lernkultur im Seniorenstudium“ liegt nun eine ausführliche, aktuelle Beschreibung dieses Ansatzes vor. Zahlreiche Beispiele aus Arbeitskreisen Forschenden Lernens, die vom Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm (ZAWiW) begleitet werden, veranschaulichen das breite Spektrum an Themen und Anwendungsmöglichkeiten für diese Form des Lernens.

Das Buch ist eine Sammlung von Einzelbeiträgen, die in der Summe beschreiben, wie (unterschiedlich) Forschendes Lernen in der Praxis aussehen kann und die sehr sinnvoll aufeinander bezogen sind. Deshalb soll hier eine Beschreibung der Gesamtveröffentlichung erfolgen.

Zum Konzept

Carmen Stadelhofer, Leiterin des Zentrums für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm, beschreibt die Programmatik Forschenden Lernens im dritten Lebensalter so: „...weg von den tradierten rezeptiven Lernformen („Nürnberger Trichter“) hin zu Lernformen, Methoden und Lernorten, die sich als ‚Ermöglichungsräume‘ verstehen, die dem Lernenden ‚Raum‘ geben, eigene Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Lernprozess einzubringen und ihm oder ihr ermöglichen, mit anderen gemeinsame Ziele, Inhalte und Methoden des Lernens weitgehend selbst zu bestimmen.

Gefragt sind Methoden, wo jede/r, ob alt, ob jung, sich einbringt mit seinen Vorerfahrungen und Fragen, wo Bekanntes mit Neugier nach Neuem verbunden ist, wo nicht das Ziel das Entscheidende ist, sondern der gemeinsame Weg. Kommunikation und Kooperation sind bedeutsame Brückenpfeiler in dieser neuen Lernkultur, die alle Lernfelder umfasst.“ (S. 49).

**Forschendes Lernen und Allgemeine
Wissenschaftliche Weiterbildung**

In mehreren Beiträgen wird dem Stellenwert Forschenden Lernens als didaktischem Ansatz im weiten Feld Allgemeiner Wissenschaftlicher Weiterbildung nachgegangen. Deutlich wird: Forschendes Lernen eignet sich als Ansatz in besonderer Weise, die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und persönlichen Erfahrungen kreativ zusammenzubringen.

„Lernen“, beschreibt Günther Dohmen in einem einführenden Beitrag, wird inzwischen gemeinhin als „Wert“ betrachtet, oft „ohne Rücksicht darauf, wofür und wie diese Tätigkeit ausgeführt wird“. Lernen, fordert Dohmen, erfüllt erst dann einen sinnvollen anthropologischen Wertanspruch, wenn dieses für die Menschen persönlich und praktisch bedeutsam wird. Existentielle Sinnbildung und Lebenshilfe-Lernen sind nach Dohmen dabei Aspekte mit besonderem Gewicht.

Forschendes Lernen wird diesem Anspruch durch das hohe Maß an Selbst-

steuerung des Lernprozesses schon fast von allein gerecht, zumal hier Vorwissen und Lebenserfahrungen „der am Bildungsprozess Beteiligten die Grundlage für eine konstruktive Auseinandersetzung mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen bilden“ (Carmen Stadelhofer, 42).

„Individuell erfahrene Lebenssituationen und gesellschaftliche Problemlagen und Konflikte werden wissenschaftlich reflektiert und in einen übergreifenden Diskussionszusammenhang gebracht. Gleichmaßen jedoch werden scheinbar objektive Ergebnisse und Methoden wissenschaftlichen Arbeitens auf dem Hintergrund lebensgeschichtlicher Erfahrung kritisch hinterfragt und gewertet.“ (ebd.).

Sehr schön passt dazu die philosophische Betrachtung von Klaus Giel zum Forschenden Lernen. Er beschreibt Forschendes Lernen als „die Aneignung des Wissens in erklärende, zureichende Gründe vermittelnde Deskriptionen“ (Klaus Giel, 78).

Forschendes Lernen ist in diesem Sinne die Konstruktion von Geschichten, in denen einzelne Spuren und Hinweise in einen Zusammenhang gebracht werden, der in soweit sinnvoll ist, als ihnen eine Bedeutung für die Betrachtung einer gewählten Fragestellung zukommt. Beste Eingangsvoraussetzungen bietet dabei die Zuspitzung von Fragestellungen in „Exotismen“, in spannenden Rätseln, die wir im Alltag nicht wahrnehmen (warum beispielsweise ist eigentlich Bierschaum weiß?).

Voraussetzungen

Forschendes Lernen ist selbstorganisiert - braucht aber, wie von Carmen Stadelhofer beschrieben, „Räume“, Ressourcen, Förderung und Moderation. Wie diese aussehen kann, beschreibt Erwin Hutterer in einem Praxisbeispiel zum „Arbeitskreis Energie“: „Ich hatte mich in der Gruppe von Beginn an nicht in der Funktion des ‚Leiters‘ gesehen, der die Rolle einnimmt, die zu bearbeitenden Inhalte vorzugeben...

Vielmehr verstand ich mich als Koordinator und Moderator mit der Aufgabe, eine möglichst gleichberechtigte Kom-

munikation der Arbeitskreis-Mitglieder untereinander herzustellen, unabhängig von deren Herkunft und Hintergrund.

Dass dies notwendig war, wird verständlich, wenn man sich vor Augen führt, dass sehr unterschiedliche Vorbildungen in diesem Arbeitskreis aufeinandertrafen, zusammengeführt von der Sorge um die zukünftige Energieversorgung der Menschheit. Der Ingenieur, der sich jahrzehntelang mit Elektrotechnik befasst hat, sitzt neben der „Nur“-Hausfrau, der Techniker neben dem kaufmännischen Angestellten, die Chemikerin neben dem Bundesbahnbeamten.

Hier die „gleiche Sprache“ und die „gleiche Wellenlänge“ zu finden, erfordert viel Zeit, gemeinsame Diskussionen und gemeinsames Arbeiten.“ (Erwin Hutterer, 168). Was Moderation nicht verhindern kann (und wohl auch nicht sollte): Beschrieben wird weiter, wie ein Arbeitskreis TeilnehmerInnen verliert, wenn nicht alle ein beschlossenes Ziel mittragen wollen oder können (173).

Praxisbeispiele

Forschendes Lernen ist ein modernes Konzept, für manche sogar - so oder so gemeint - ein „hehrer“ Ansatz - aber er funktioniert! Das zeigen über 30 Einzelbeispiele von Arbeitskreisen Forschenden Lernens und einzelnen projektorientierten Untergruppen, die von Mitgliedern der Arbeitskreise verfasst wurden. Erstaunlich hier: die Breite der bearbeiteten Themen. So befassen sich mehrere Arbeitskreise mit naturwissenschaftlichen Fragestellungen - ein Themenfeld, das nach alten Studien zu Interessen von Seniorenstudierenden eher als „unverkäuflich“ galt.

In den vielen Einzelbeiträgen wird beschrieben, wie zielgerichtet sich die Lernenden neue Kompetenzen aneignen, um ihre Lern- und Forschungsvorhaben betreiben zu können. Dazu gehört der Umgang mit Bibliotheken und Archiven genauso wie der Umgang mit PC und Internet, der von Teilnehmenden in allen Arbeitskreisen erlernt wurde, als erst sehr wenige ältere Menschen sich mit diesen neuen Techniken befasst hatten.

Deutlich wird, dass der Kompetenzerwerb in einem konkreten Kontext, in einer Gruppe und mit gemeinsamer Fragestellung, leicht fällt, auch wenn es sich um bislang sehr fremde Techniken handelt.

Was gerade benötigt wird, gibt Orientierung für die Erweiterung von Kompetenzen, ist Maßstab für Erfolgserlebnisse und schützt vor frustrierendem Verzetteln in den uferlosen Möglichkeiten neuer Kompetenz- und Wissensaneignung.

„Erfolgreiches“ Lernen im dritten Lebensalter braucht, mehr noch als berufliches Lernen mit oft vorgegebenen Zielen und Zwängen, die Gestaltung von sozialen Kontexten und die Ermöglichung sozial bestätigten Sinns. Die Praxisbeispiele zeigen, dass Forschendes Lernen sinnvolles Lernen in besonderer Weise ermöglicht.

Dies umso mehr, als immer Ergebnisse und Produkte entstehen, die auch anderen zugute kommen: neue Erkenntnisse zu lokalen Biotopen, Rechenbeispiele und Thesen zur Diskussion ums „Bürgergeld“, regionale Wanderführer, zeitgeschichtliche Dokumentationen und Zeitzeugenberichte, um das Spektrum zu umreißen.

Hinzu kommen vielfach Ausstellungen und Schulungsangebote: Seniorinnen und Senioren aus dem Arbeitskreis „SeniorInnen und Internet“ (AK Senet) beispielsweise haben sich an der Erstellung von Schulungsmaterialien und bundesweit an Schulungsveranstaltungen zu PC und Internet beteiligt.

Ein anderer Arbeitskreis baute mit Schülerinnen und Schülern Solarenergieanlagen, andere unterstützen Jugendliche bei Schulproblemen oder bei Bewerbungen... Deutlich wird: Forschendes Lernen ist immer auch Freiwilliges (Forschendes) Engagement. Eine Auflistung aller Beiträge im Überblick ist auf www.forum-seniorenarbeit.de zu finden.

Rezensent

Christian Carls
Diakonisches Werk Rheinland
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf
0211/ 63.98.284
christiancarls@sol-dw.de

www.forum-seniorenarbeit.de