

Education as a Driver for Change

Für Bildung begeistern!

Teil 3: Bildungsangebote für TrainerInnen und BildungsmanagerInnen, die mit bildungsbenachteiligten Menschen arbeiten

Kurzversion

Das Projekt **in.education** entwickelt Strategien, die darauf abzielen, die Teilhabe an Bildungsmaßnahmen von sozial- und bildungsbenachteiligten Menschen, insbesondere Menschen mit geringen formalen Qualifikationen, zu erhöhen.

Wir richten uns mit dieser Kurzfassung an Personen und Organisationen, die daran interessiert sind, einen besseren Zugang zu schwer erreichbaren Zielgruppen zu bekommen.

Download Langversion: <http://www.isop.at/wp-content/uploads/2016/07/Education-as-a-Driver-for-Change-Part-3.pdf>

Einleitung

Menschen, die einen Bedarf an Basisbildung haben oder deren Kompetenzen am Arbeitsmarkt nicht verwertbar sind, haben spezielle Bildungsbedürfnisse, deren Berücksichtigung als Voraussetzung für den Einstieg in das lebenslange Lernen notwendig ist.

In der Praxis zeigt sich, dass Einrichtungen der Erwachsenenbildung oft nicht ausreichend darauf vorbereitet sind, auf die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Menschen mit adäquaten Maßnahmen in Bezug auf Diversität, Umsetzungsqualität oder das Einbeziehen vorhandener TeilnehmerInnenkompetenzen zu reagieren. Der organisationale strukturelle Rahmen, Erwartungen der TrainerInnen, das verwendete Material, Inhalte und Lerntempo etc. - all diese Faktoren entsprechen häufig nicht ausreichend den Lernbedürfnissen von Sozial- und Bildungsbenachteiligten.

Funktioniert etwas nicht - sei es durch Verspätungen, unregelmäßiger Kursteilnahme, nicht erfüllten Lernaufträgen oder Nichterreichen der Angebotsziele - werden hauptsächlich die TeilnehmerInnen dafür verantwortlich gemacht. Analysieren Organisationen z.B. nicht erreichte Ergebnisse, betrachten sie zumeist nicht den eigenen strukturellen Prozess, sondern immer nur die teilnehmenden Menschen. Es scheint einfacher zu fragen: „Wer ist schuld?“ anstatt: „Was ist schuld?“

Aufgabe eines lebendigen Qualitätsmanagements ist sein Umgang mit Diversität, einerseits um dem eigenen Organisationszweck gerecht werden zu können und andererseits aber auch um die Mitverantwortung für den Europäischen Inklusionsprozess als Erwachsenenbildungseinrichtung zu übernehmen. Dabei bildungsbenachteiligte Frauen und Männer gleichsam *mitzunehmen*, versteht sich als eine zentrale Dimension funktionierender Mainstreamingprozesse.

Welche organisationalen Durchführungsbedingungen also braucht es, um den angesprochenen Anforderungen gerecht werden zu können? Dieser Aufgabe stellte sich der 3. Arbeitsbereich von **in.education**. Sie baut auf den in IO 1 und IO 2 gemachten Erfahrungen auf (siehe Manual 1 und Manual 2: isop.at/in.education), indem parallel zu den jeweiligen Arbeitspaketen entsprechende Ableitungen im Hinblick auf strukturelle Leistungen gezogen wurden.

Diese Ergebnisse, zusammen mit einer Recherche, die in Organisationen der Erwachsenenbildung in Großbritannien, Irland und Österreich gemacht wurde, waren die Grundlage für die Entwicklung von Trainings für MitarbeiterInnen und MangerInnen in Organisationen, die mit der Zielgruppe arbeiten.

Unser Ziel war es, Barrieren während der Trainings sichtbar zu machen und an Änderungen und Lösungen mit den TrainingsteilnehmerInnen zu arbeiten.

Manual 3 verweist auf die Modelle und Erfahrungen, die in den Partnerländern gemacht wurden. Es beinhaltet weiters eine Kurzzusammenfassung der erwähnten Studie und ist als Langversion downloadbar.

Die vorliegende Kurzversion konzentriert sich auf die Empfehlungen, die im Anschluss an die Trainings in den einzelnen Partnerländern gemacht wurden und auf die sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen. Beide stellen eine Summe der Erfahrungen aus drei europäischen Ländern dar.

Empfehlungen

für Organisationen

1. Finden Sie so viel wie möglich über das soziale Umfeld der TeilnehmerInnen heraus.
2. Bildungsbenachteiligte Menschen können oft nicht direkt erreicht werden, sondern eher durch die Mitglieder ihres sozialen Umfelds oder durch relevante MultiplikatorInnen. Bauen Sie Schritt für Schritt ein Netzwerk innerhalb des sozialen Umfelds Ihrer Zielgruppe auf.
3. Wenn Sie mit neuen MultiplikatorInnen arbeiten, sollten Sie genug Zeit zur Information und Unterstützung einplanen. Neue MultiplikatorInnen können Informationen nur dann weitergeben, wenn sie selber sehr gut informiert wurden. Aus diesem Grund ist es wichtig Kontakte aufzubauen und diese zu halten, zu pflegen, Erfahrungen auszutauschen und Kooperationen einzugehen.
4. Knüpfen Sie Verbindungen zu Organisationen, die mit bildungsbenachteiligten Menschen in Kontakt stehen, um:
 - das Bewusstsein für Bildungsbenachteiligung und ihre Auswirkungen zu erhöhen und Menschen einen barrierefreien Zugang zu Angeboten zu ermöglichen,
 - diesen Organisationen Schulungen anzubieten, die ihren individuellen Anforderungen gerecht werden,
 - ein tieferes Verständnis für die Zielgruppe zu entwickeln,
 - Kanäle für Informationen über Bildungsmöglichkeiten zu legen und um Rückmeldungen zu bekommen,
 - die entsprechenden Organisationen mit Werkzeugen auszustatten, die ihnen eine zielgenaue Vermittlung der Lernenden in Bildungsangebote ermöglicht.

5. Stellen Sie sich folgende Fragen: An welche Zielgruppensegmente richten wir uns? Welche Zielgruppensegmente erreichen wir nicht? Wen brauchen wir, um Kontakte mit diesen Gruppen zu knüpfen? Wie können wir sie erreichen?
6. Denken Sie daran, dass Bildung in verschiedenen Communities eine unterschiedliche Wertigkeit hat. Die Kernfrage ist: Wie beeinflussen sozioökonomische und kulturelle Faktoren die Wahrnehmung von Bildung in einzelnen sozialen Gruppen? Welche Kommunikation über Bildung ergibt sich daraus? Diese Einstellungen individuell, empathisch und bewertungsfrei aktiv zu besprechen, erhöht die Lust auf eine tatsächliche Bildungsteilnahme.
7. Sprechen Sie also mit den Lernenden individuell, um den persönlichen Nutzen der Bildung herauszufinden.
8. Stellen Sie sicher, dass die Kommunikation klar, prägnant und in einfacher Sprache geführt wird.
9. Machen Sie es sich immer wieder bewusst, dass ein Bildungsweg vor dem ersten Kurstag beginnt. Planen Sie ausreichend Zeit ein, um den Informationsaustausch zu den Lernenden vor Beginn des eigentlichen Kurses zu ermöglichen.
10. Sie sind dafür verantwortlich, dass Ihre MitarbeiterInnen ausgebildet sind, um mit bildungsbenachteiligten Menschen zu arbeiten.
11. Schaffen Sie von Anfang an eine Atmosphäre, in der sich die Lernenden willkommen und gut aufgehoben fühlen. Die Lernenden brauchen Vertrauen in die Organisation und zu den MitarbeiterInnen und eine konkret bekannt gemachte Ansprechperson für etwaige Fragen und Probleme.
12. Ersetzen Sie Ausgrenzungserfahrungen der Lernenden durch Erfahrungen der Inklusion. Dazu gehört auch, informell erworbene Kompetenzen aus verschiedenen Lernumgebungen anzuerkennen.
13. Informieren Sie über alternative Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten für den Fall, dass potentielle TeilnehmerInnen Ihr Angebot nicht in Anspruch nehmen. Stellen Sie ggf. einen Erstkontakt her.

14. Analysieren Sie den organisatorischen Ablauf in Ihrer Einrichtung beginnend mit dem ersten Kontakt bis hin zum Kursbeginn und darüber hinaus. Vermeiden Sie Hindernisse wie lange Wartezeiten, Vertröstungen, nochmaliges Wiederkommen müssen etc.
15. Lernende brauchen Kontinuität. Vermeiden Sie wenn möglich Absagen, TrainerInnenwechsel oder Programmänderungen.
16. Nutzen Sie alle Beratungsangebote (z.B. Schulden, Wohnen, Männer-/Frauenberatung etc.), um auch das Thema Bildung bei individuellem Bedarf zu thematisieren.
17. Stellen Sie sicher, dass Ihre Angebote Lernautonomie fördern und Lernende dadurch aktiv beteiligt sind. TrainerInnen sollten die Lernenden ermutigen, ihre Erfahrungen und ihr Wissen sowohl in der Planung als auch in der Durchführung des Kurses einzubringen.
18. Achten Sie auf eine gleichwürdige und adäquate Kommunikation und Interaktion zu den bildungsbenachteiligten Lernenden, um sicherzustellen, dass deren Lernbedürfnisse erfasst und erfüllt werden. Beachten Sie dabei eine diskriminierungsfreie Vorgangsweise.
19. Stellen Sie den TrainerInnen genügend Ressourcen für die Vorbereitung und Adaptierung der Kursmaterialien und den Austausch untereinander zur Verfügung.
20. Ermöglichen Sie kontinuierliche berufliche Weiterbildung für alle MitarbeiterInnen um sicherzustellen, dass alle über aktuelle Unterrichtspraktiken, Trends und Forschungen usw. informiert sind. Geben Sie TrainerInnen die Möglichkeit, an der Entwicklung der Organisation mitzuarbeiten.
21. Planen Sie Ressourcen ein, um die Lernenden während und nach Ende des Angebotes in ihrem Bildungsweg unterstützen zu können.
22. Stellen Sie aufgrund Ihrer Expertise den Fördergebern eine kritische Analyse und ein konstruktives Feedback in Bezug auf realistische Lerngeschwindigkeiten, Ergebnisqualitäten und Fortschrittmöglichkeiten zur Verfügung. Versprechen Sie also nicht das Unmögliche.
23. Sprechen Sie die oft prekären Arbeitsbedingungen der TrainerInnen an, um die Kontinuität und Qualität der Angebote sicherzustellen.
24. Arbeiten Sie mit guten und zuverlässigen Systemen - aber lassen Sie Raum für Kreativität und Innovation.

Schlussfolgerungen

für Organisationen

1. Jede Erwachsenenbildungseinrichtung hat unterschiedliche Ziele und Traditionen. Daraus ergibt sich manchmal ein Konflikt in Umsetzungsverfahren durch Veränderungen innerhalb der Zielgruppen, inhaltlicher Bedarfe usw. Es zeigt sich, dass Handlungsflexibilität dringend notwendig ist, um Bildungsbenachteiligte als TeilnehmerInnen nicht wieder zu verlieren.
2. Sensibilisierungsarbeit und Bewusstseinsbildung sind Notwendigkeiten, da es noch zahlreiche Missverständnisse zum Thema Bildungsbenachteiligte gibt. Bildungsbenachteiligung ist kein individuelles Ereignis, sondern ein strukturelles Problem, das in Kombination mit persönlichen Erfahrungen entsteht und Menschen in ihrer Biografie nachhaltig beeinflusst (systemische und institutionelle Diskriminierung mit persönlichen Faktoren kombiniert).
3. Das Training für Umfeldorganisationen hat sich als sehr produktiv in unserem Projekt erwiesen. Die Menschen wollen ihr Wissen über diese Zielgruppe vertiefen und es ist unsere Verantwortung als Bildungsanbieter, dies zu ermöglichen.
4. Der Aufbau von Kooperationen mit anderen Anbietern ermöglichte einen Austausch und die Entwicklung von good practice. „Physische“ Treffen waren die wirksamste Methode, um Organisationen mit weniger Erfahrung mit Bildungsbenachteiligten zu beteiligen.

5. Aufgrund der sensiblen Natur der Reflexion über die individuelle und organisationsinterne Praxis ist es wichtig, Vertrauen aufzubauen und Vertraulichkeit zu gewährleisten. Interaktive Schulungen waren produktiver, sie verringerten Teilnahmebarrieren für Organisationen.
6. Potenzielle Lernende sind manchmal zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht in der Lage, das Lernangebot anzunehmen. Die Tür muss aber stets geöffnet sein. Die beste Möglichkeit zur Zielgruppenerreichung ist das Berücksichtigen der individuellen Lernbedürfnisse, des individuellen Hintergrundes und der vorhandenen Fähigkeiten.
7. Eine positive Kursentscheidung wird durch einen einfachen Zugang gewährleistet. Dies meint die geographische Lage vom Lernort zum Wohnort ebenso wie barrierefreie Zugangsberatungen und Auswahlmethoden.
8. Lehrende sollten sich bewusst sein, dass sich Barrieren ständig ändern und je nach Zielgruppenangehörigkeit unterschiedlich sind.
9. Die Lernenden sind sich ihrer Kompetenzen möglicherweise nicht bewusst. Es ist wichtig, diese Kompetenzen sichtbar zu machen und die Lernenden zu ermuntern, auf ihnen aufzubauen.
10. Es ist zu berücksichtigen, dass die Bedürfnisse der Lernenden, der Organisationen und der Fördergeber nicht immer übereinstimmen. Es gibt zeitweise einen Interessenskonflikt, der für Organisationen und einzelne MitarbeiterInnen eine zusätzliche Herausforderung schafft. Darüber sollte aktiv gesprochen werden bzw. sollten diese Umsetzungskonflikte nicht verschwiegen werden.