

#### URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.  
© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

## Synopsis

### **„Neue Wege gehen – neue Methoden wirksam in der Bildungsarbeit einsetzen!“**

Europäisches Seminar 27.-30. Juni 2017

Tagungsort: Nell-Breuning-Haus, Wiesenstr. 17 , D-52134 Herzogenrath

Das Wort Bildung ist aus dem althochdeutschen Begriff 'bildunga' entstanden und bedeutet zum Beispiel Schöpfung, Bildnis, Gestalt, Erziehung, das Gebildet sein, das Ausgebildet sein, gutes Benehmen.

Es bezeichnet die Entwicklung eines Menschen hin zu einer Persönlichkeit - ausgestattet mit besonderen sozialen, seelischen, kulturellen und geistigen Merkmalen.

Ein besonderes Merkmal heutiger Bildungstheorien ist das so genannte 'reflektierte' Verhältnis jedes Menschen zu sich, zu anderen Menschen und zur Welt. Der moderne Bildungsbegriff versteht sich außerdem als ein lebenslanger Entwicklungsweg für den Menschen und seiner Persönlichkeit im ganzheitlichen Sinne.

Bildungsarbeit zum europäischen sozialen Dialog hat im EZA-Netzwerk vor allem vier Aufgaben: Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch, Vernetzung, Weitergabe von gemeinschaftlich erlangtem Wissen sind die zentralen Aufgaben der Bildungsvermittlung.

Dabei steigen die Anforderungen an die Lernenden und die Lehrenden unaufhörlich, weil die Menge von Wissen stetig zunimmt und sich in ihrer Bedeutung verändert und ergänzt.

Europäische Seminare sind geprägt von kultureller Vielfalt, Mehrsprachigkeit, von unterschiedlichen Bildungsbedürfnissen und Erfahrungshorizonten.

Auch diese Faktoren entscheiden über die Qualität von Bildungsveranstaltungen.

Sie müssen in der Bildungsarbeit berücksichtigt werden und erfordern eine sorgfältige Auswahl und Anwendung entsprechender, zielführender methodischer Ansätze und Ergebniskontrolle.

Im Nell-Breuning-Haus NBH Herzogenrath haben sich in unserem Seminar **25 TeilnehmerInnen** und **2 ReferentInnen** aus **Deutschland, Belgien, Mazedonien, Rumänien, Slowenien** mit neuen Methoden der Bildungsarbeit beschäftigt. Neben einem theoretischen Teil zum Thema „**Was ist Bildung**“, „**Wie lernen wir**“, „**Wie lehren wir**“ werden praxisorientierte Beispiele zum Thema „**Aktivierende Bildungsmethoden**“ aufgezeigt und vor Ort in Arbeitsgruppen ausprobiert.

Die TeilnehmerInnen kommen aus Gewerkschaften, ArbeitnehmerInnenorganisationen, weltlichen und katholischen Bildungseinrichtungen der ArbeitnehmerInnenbewegung.

Gerade jetzt ist dieses **Seminar** von **Wichtigkeit**.

Das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen EZA Königswinter ist ein europäisches Netzwerk und unterliegt der finanziellen Förderung durch die Europäische Kommission. Andererseits sind alle Seminarthemen, die die EZA erarbeitet, in die Zukunft gerichtet.

Daher ist die Qualität von hoher Bedeutung. Dieses Seminar soll eine hohe Wirkung für die Teilnehmenden als auch für die VeranstalterInnen und Lehrenden haben, die dieses Wissen über Bildungsarbeit ja auch wieder als ehemalige TeilnehmerInnen dieses Seminars anwenden. Dabei gibt es neben den bewährten Methoden immer auch neue Methoden der Bildungsarbeit. Beide sollen gemeinsam mit den Menschen erarbeitet und verfeinert werden.

Bildung und Bildungsarbeit ist in der heutigen Zeit ein weites Feld und ständigen Veränderungen unterworfen. Das Wissen wächst rasant. Die Methoden und Möglichkeiten auch und sie sind quasi eine Landkarte, um auf eine ganzheitliche Art und Weise Menschen zu bilden.

In seinem Referat stellt **Prof. Dr. Ulrich Deller** (Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen Aachen) die *bildungstheoretischen Grundlagen* dar. Neben der sich über die Jahrhunderte und Kulturen gewandelten Bildungsbegriff sind vor allem die

**Die wichtigsten Aspekte und diskutierten Themen** sind dabei „*Wir lernen wir*“ und „*Wie lehren wir*“ in der heutigen Zeit .

Bildung ist vor allem Selbstbildung und sehr abhängig von der kulturellen, gesellschaftlichen, politischen und finanziellen Situation eines Landes und seiner Menschen.

„*Formelle Bildungsarbeit*“ (Schule, Hochschule),  
„*Informelle Bildungsarbeit*“ (Bildung aus dem Alltagsleben und Erleben),

„*Non-formelle Bildungsarbeit*“ (Bildungsangebote über Gewerkschaften zum Beispiel)

sind ebenfalls wichtige Bestandteile dieser Aspekte.

Und auch die *neuen, digitalen Medien* spielen eine zunehmende Bedeutung.



„*Informationalismus*“. Neues Wissen bedeuten neue digitale Möglichkeiten der Wissensvermittlung. Und diese Möglichkeiten bewirken wieder neues Wissen. Der Kreislauf des Wissens im digitalen Zeitalter. Oder der so genannte Informationismus. Entwickelt von Manuel Castells, einem spanischen Soziologen und Medientheoretiker. Er verfasste ein Standardwerk mit dem Titel: Das Medienzeitalter.

*"Also das Internet ist nicht die Absicherung von Gleichheit in den Bildungschancen. Das muß man ganz nüchtern so sehen. Man sieht es sowohl in den Geschlechterunterschieden zwischen Jungen und Mädchen wie auch in den Unterschieden in der Befähigung zur Nutzung des Internet"*, sagt er.

Als **Diskussionsergebnis** aus den Vortrag von Prof. Dr. Ulrich Deller stehen die digitalen Medien allerdings stehen auch in einer gewissen Kapitalismuskritik, weil zum Beispiel Google und Facebook nicht das Interesse an Bildung haben, sondern das Sammeln (Datamining) und die Nutzung dieser Daten (für selbstfahrenden PKW zum Beispiel) und der Verkauf der Daten an interessierte Unternehmen (Marketing, Statistik zum Beispiel) im Vordergrund stehen. Es ist ein weltweites Geschäftsmodell, das sehr viel Profit generiert.

Das World-Wide-Web werde bezüglich Bildung überschätzt. „Wikipedia“ zum Beispiel sei undifferenziert und nicht von Fachleuten besetzt.

Jaron Lanier ist ein US-amerikanischer Informatiker, Komponist und Autor. Er kritisiert die so genannte Schwarmintelligenz von „Wikipedia“. Die erzeuge keine Wahrheiten, sondern höchstens allgemeine Meinungen einer anonymen Masse ohne persönliche Kompetenz und Verantwortung.

*„Diese Sorge von Manuel Castells teilen auch andere Leute wie zum Beispiel der Preisträger des Friedenspreises des Deutschen Buchhandels vor zwei Jahren Jaron Lanier. Der sagt: 'Wir müssen aufpassen, daß die großen – wie er sie nennt – Sirensen nicht Daten um der Daten willen sammeln und letztlich der Informationsgehalt der Daten, die gesammelt werden, den Menschen entzogen wird'“,* sagt er.

Im Zeichen der so genannten „Fake-News“ sei eine bessere Medienkompetenz der Menschen immer wichtiger aber leider vernachlässigt.

Zirka 900 Kompetenzen sind im europäischen Bildungskatalog EQR aufgeführt.

Es gibt heute leider zu viel zweckorientierte Bildung und Ausbildung. Das bedeutet auch einen erheblichen Zeit- und Lerndruck auf die Lernenden und die Lehrenden. Menschen sind aber keine Wissensmaschinen.

Da ist ihr Satz: ‚Bildung findet heute nicht mehr auf der Straße statt, sondern in Seminarräumen‘ provokant. Gelernt wird nur noch das, was gefordert wird. Aber nicht mehr am Arbeitsplatz für diese Tätigkeiten, sondern in separierten Schulen und Organisationen.

Bildung im humanistischen Sinne als Verfeinerung der Persönlichkeit, des Benehmens hin zum Menschsein rückt leider in den Hintergrund. Bildung ist hier nicht eindimensional, sondern ganzheitlich.

*„Herrscher über die Bildung ist das gebildete Individuum. Ist der Einzelne, der seine Bildung in die Hand nimmt. Und das vor allen Dingen deswegen – und da folge ich Wilhelm von Humboldt: Bildung ist immer Selbstbildung“,* sagt er.

Dennoch ist das so genannte Lebenslange Lernen nach dem UNESCO Bericht „Lifelong learning“ (1974) des französischen Politikers Edgar Faure bis heute bedeutend.

Gleichzeitig kommt der non-formellen Bildung immer mehr Bedeutung zu. Sie ist fließend mit der informellen Bildung – aber wichtig für einen ganzheitliche Bildungsbegriff. Aus dem Bereich non-formelle Bildung kommen zum Beispiel die Gewerkschaften, die frei in der Gestaltung von Seminaren sind und zu denen auch die Lernenden freiwillig gehen.



In ihrem Referat stellt **Ilona Matheis M.A.** (Leiterin der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Technischen Hochschule Köln) die *aktivierenden Methoden in der Erwachsenenbildung* in Theorie und Praxis (ausgewählte Methoden) vor.

Was aber sind aktivierende Bildungsmethoden? Lehren und Lernen ist ein aktiv zu gestaltender *„Prozess, an dessen Erfolg Lehrende und Lernende*

*gemeinsam beteiligt sind. Bei der Veranstaltungsplanung und Durchführung gilt es die Selbstverantwortlichkeit und Ermöglichung von Lernen im Blick zu behalten und die aktive Rolle im Lehr-Lernprozess zu fördern“, sagt sie.*

Die **wichtigsten Aspekte und diskutierten Themen** sind in der Theorie:

*Alignment* (Was sind die TeilnehmerInnen nach einem Seminarbesuch in der Lage zu tun.)

*Reading & Flexing* (pädagogische Kompetenz)

*Reading* = Gruppen- oder eine Kurssituation zu erfassen; Unter- und Überforderung, nonverbale Signale oder Lernschwierigkeiten interpretieren

*Flexing* = situativ angemessen zu reagieren; ggf das Konzept verändern, spontan andere Methoden vorschlagen, auch wenn sie nicht geplant waren.

*"Das Reading und Flexing ist eine ganz wichtige pädagogische Kompetenz. Setzt bei der Haltung an. Beim Reading geht es darum, dass ich einen beobachtenden Blick einnehme und bei den Teilnehmenden versuche die Signale zu deuten: Erscheint jemand müde? Oder hat jemand einen fragenden Blick? Oder gibt es ganz viele Zwischengespräche? Diese Beobachtungen zu deuten und auch einzubeziehen im Sinne von: Störungen haben Vorrang – wenn ich bemerke, dass viele Personen sich in Nebengespräche unterhalten – das ich als Dozent auch einmal frage: Gibt es etwas, dass wichtig ist für die Gruppe?", sagt sie.*

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was die Lernenden wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie eine Lernprozess abgeschlossen haben. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert'. Das sagt die Europäische Kommission in ihren „Qualifizierungsrahmen für lebenslanges Lernen“ (EQR 2008)

Zentrale Fragen bei der Planung und Gestaltung von Seminaren sind:

*Wer? Was? Wann? Wozu? Was danach?*

Praxis: Kennenlern-Methoden, Vortragsmethoden, Moderations-Methode, Einzelarbeits-Methode, Abstimmung mit den Füßen, Peer to Peer Methode (Gruppenarbeit), Barcamps, Feedback-Methode, Sandwich-Methode.

*"Barcamps sind - einfach dargestellt – open space Veranstaltungen. Barcamps gehen von dem Ansatz aus, dass bei klassischen Tagungen oder Veranstaltungen sehr sehr viel in den Pausen passiert. Barcamps haben dieses Phänomen entdeckt. Und versuchen eben diesen Erfahrungsaustausch, der gerade in den Pausen zentral ist, als Merkmal der Veranstaltung zu setzen", sagt sie*



In einen **Workshop** haben anschließend die in drei Gruppen (englisch, serbisch, rumänisch) die Aufgabe, ein Seminar-Projekt nach eigener Wahl mit Inhalten, Seminarabläufen und Seminarzielen zu planen und vorzustellen.

Es zeigte sich, dass alle Gruppen bereits Seminarerfahrungen als Lehrende haben und die in den hier in diesem Seminar vorstellten aktivierenden Methoden sofort umgesetzt und als **Workshopergebnisse** präsentiert haben.

**Gruppe 1** wendet die so genannte Sandwich-Methode an. Zum Einstieg/Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden, Vortrag, Peer to Peer Gruppenarbeit und Lösungsansätze, Diskussion, Feedback mit Zielscheibe und Fragebogen.

**Gruppe 2** beginnt mit der Vorstellung von Organisation, Person und Motivation, schließt mit einem durch eine Diskussion zweigeteilten Vortrag an und bildet dann Debattengruppen aus Experten, Betroffenen, spricht mit den einzelnen Personen und schließt mit einer Ergebniskontrolle und dem Transfer auf CD zum Beispiel.

**Gruppe 3** beginnt mit einem kulturellen Abend zum Kennenlernen, erklärt und diskutiert die Theorie und besucht zum Beispiel eine Fabrik oder einen beispielhaften Ort (Study Visit), bildet dann in so genannten Sessions Rollenspiele, Diskussionsrunden, Zukunftsszenarien an, leitet in eine Diskussion und in Interviews über, setzt social media ein und macht abschließend ein Feedback und eine Ergebniskontrolle des Seminars.

*„Ich fand es sehr bemerkenswert. Bei der ersten Gruppe – die hatten einen bestimmten Ansatz. Und ich habe da vorhin ganz minimale Impulse rein gegeben in dieser Gruppenarbeitsphase. Faszinierend war wie schnell dieser Impuls umgesetzt wird: Ja das ist eine gute Frage - die binden wir ein – so holen wir die Person am Anfang ab – so machen wir das. Und das meinte ich mit diesem learning by doing. Das heißt über nachvollziehbare Impulse kann eine Veranstaltung auch reicher werden, auch lebendiger werden. So das Personen auch etwas mit nehmen und nicht nur Wissen aufnehmen, sondern tatsächlich auch in den Austausch kommen“, sagt sie.*

Am Ende des Seminars konnten die SeminarteilnehmerInnen auf einem so genannten **Erkenntnisbaum** ihre **Auswertungen, Wünsche, Forderungen** und **Erfahrungen** aufschreiben. Hier einige Beispiele im Original: Praktische Anwendungen, Länder-Präsentationen, Study Visits, practical tools for a good facilitation, plan enough time for planning, „work in groups, start small and integrate activating methods, i realized that events may be improved by participation's activation, Erfahrungsschatz ist riesig.

Die TeilnehmerInnen und VeranstalterInnen haben bezüglich Bildungsarbeit/Seminare **beschlossen**, in einem interkulturellen und via digitaler Onlinemedien im Kontakt zu bleiben und ihre Erfahrungen aus den hier gewonnenen Erkenntnissen auszutauschen, zu beratschlagen und neue Ideen vorzustellen.

Für die teilnehmenden GewerkschaftsvertreterInnen sind vor allem innovative Seminarmethoden wichtig. Die können gut im **Alltag umgesetzt** werden. Rollenspiele, Einbau von Betriebsbesuchen, Erlebnis-Workshops, das partielle Einbeziehen von digitalen Medien – um sich zum Beispiel in geschlossenen Gruppen online über Seminaraspekte frei austauschen zu können. Eventuell auch das gemeinsame Erarbeiten einer Ergebniskontrolle des Seminars mit Feedback. In Ihrer **Konsequenz** sind offene Seminarstrukturen viel besser umsetzbar.

*"Und würde schon meinen, dass es sich hierbei um sehr professionelle Kräfte handelt, die nicht dem Spektrum der formellen Bildung zuzurechnen sind. Aber eben Profis der non-formellen Bildung sind. Insofern hat es mich eigentlich wenig überrascht, dass wir hier eine Vielzahl von sehr gut laufenden, auch methodischen Ansätzen und auch*

*methodischer Anwendung, in unseren Seminaren gegeben hat. Und die auch hier sehr deutlich zutage getreten sind. Ich habe eben selbst noch einmal in einer Diskussion gesagt: ‚Es ist ein riesiger Erfahrungsschatz, den wir da in unserem Netzwerk haben‘. Wichtig ist es, diesen Schatz zu heben und ihn immer so zu sagen für alle zugänglich zu machen“; sagt Norbert Klein vom Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen EZA.*

Für die Veranstalter eines Seminars ist darüber hinausgehend die Erkenntnis gereift, das für den **Seminaralltag** neben dem reinen Vortragen von Wissen multimediale und digitale Elemente eingezogen werden müssen. Die Seminare sollen in ihrem zeitlichen Ablauf freier sein, um ein oder zwei Tage verlängert werden können. Moderne Methoden können dann eingebaut, bereits während des Seminars kann reflektieren werden. Der Prozess des Lernens und des Lehrens kann an einen überraschenden Verlauf angepasst werden. In der **Konsequenz** entsteht dadurch eine so genannte nachhaltige Win-Win-Situation und der zunehmenden Bedeutung von non-formeller und informeller Bildung wird mehr Raum gelassen. Eine Ergebniskontrolle vielfältiger und gezielter.

Dieses Seminar in Herzogenrath hat übrigens das Element der Anpassung bereits eingebaut und den Ablauf umgestellt bzw. ergänzt. Die vorgestellten Methoden wurden sofort umgesetzt. Zum Beispiel Peer-to-Peer Arbeitsgruppen, Präsentation der Gruppenergebnisse und eine so genannter Erkenntnisbaum – der Erfahrungen, Wünsche und Forderungen enthält.

Bei allen an diesem Seminar teilnehmenden Menschen ist auch die **Gewissheit** gereift: Keine Angst vor Inhalten und neuen Wegen in der Bildungsarbeit. Weniger ist mehr. Einfache Seminarstrukturen lassen Spielraum für neue Erkenntnisse und machen flexibel. Eine gewisse „Leichtigkeit“ - weg vom so genannten „Lern- und Lehrdruck“ ist gut für die Freude am Lernen und Lehren und fördert die Seminarziele und die Ergebniskontrolle erheblich.

Text und Fotos von Axel Gauster. © 2017 Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Fotonachweis (von oben nach unten):

Prof. Dr. Ulrich Deller  
Ilona Matheis M.A.  
Norbert Klein