

1 Worum geht es in diesem Toolkit?

Die Leistung bzw. der Erfolg von Sprachlehrerinnen und anderen Trainerinnen wird meist durch das Testen ihrer Lernenden (um zu beurteilen, was gelernt wurde) oder durch Zufriedenheitsumfragen bewertet, die feststellen sollen, wie zufrieden die Schülerinnen mit der Lernerfahrung sind. Und obwohl ein solches Feedback von großem Wert ist, so bleiben doch einige wichtige Lücken bestehen. Weder können die Leistungen der Lernenden, noch die Zufriedenheitsraten die besonderen Stärken und Schwächen in der Präsenz und in der methodischen Gewandtheit der Trainerinnen angemessen und präzise beschreiben, sodass jene ihre positiven Fähigkeiten wertschätzen bzw. andere Aspekte weiterentwickeln könnten. Diese Lücke soll unser Toolkit füllen. Es richtet sich an Sprachlehrerinnen

und Ausbilderinnen, aber auch an andere Pädagoginnen, welche mit heterogenen Gruppen von erwachsenen Lernenden arbeiten. Das Toolkit hilft dabei, entscheidende Momente eines Trainingsprozesses (und eben keine Trainingsinhalte) zu identifizieren und ermöglicht es Lehrerinnen und Trainerinnen, über ihre Praktiken nachzudenken und Strategien zu entwickeln, um kommende Herausforderungen zu meistern. Das Toolkit kann als wesentliches Werkzeug für die Aneignung der übrigen Elemente des LALI-Toolkits dienen. Ganz allgemein kann die daraus abgeleitete Methodik aber auch eine nützliche Komponente bei der Erst- oder Weiterbildung von Expertinnen sein, die in einem ähnlichen Bereich arbeiten.

2 Wie ist das Toolkit zu verwenden?

Das Toolkit kann auf zwei Arten verwendet werden: Zum einen kann es in Schulungsprozesse integriert werden, wo es gemeinsam in der Gruppe genutzt wird. Zum anderen können Lehrerinnen/Pädagoginnen es als unabhängiges Tool im Sinne des „self-learning“ verwenden. In beiden Kontexten basiert das Toolkit auf denselben fünf Schritten, welche wir weiter unten vorstellen. Wo immer relevant, geben wir verschiedene Verwendungsmöglichkeiten entsprechend der Kontexte des Gruppenlernens bzw. des Selbstlernens an. Der Einfachheit halber, verwenden wir von nun an „Lehrende/r“ und „Trainerin“ synonym, um damit ein breiteres Spektrum von Pädagoginnen und Sprachlehrerinnen zu bezeichnen, welche an verschiedenen Arten von Bildungsaktivitäten mit Erwachsenen beteiligt sind, die sich alle auf die Entwicklung von Sprach- und Schreibfähigkeiten konzentrieren. Aufgrund des hohen Frauenanteils in diesem Segment, haben wir uns des Weiteren für die Verwendung der weiblichen Form entschieden. Auf diese Weise machen wir statistisch gesehen weniger Fehler.

a) SCHRITT 1: Videoaufnahmen erstellen

Das Hauptaugenmerk unseres Toolkits liegt darauf, Lehrende dazu zu ermutigen, ihre eigenen Praktiken und Methoden, sowie ihre Präsenz zu untersuchen. Eine solche Untersuchung erfordert ein gutes Spiegelbild. Unserer Meinung nach, eignen sich dafür Videoaufnahmen, in denen die Trainerin / Pädagogin in Aktion zu sehen ist. Zu diesem Zweck ist es hilfreich, wenn die Aufnahmen durch unseren theoretischen Rahmen so wenig wie möglich beeinflusst bzw. verzerrt werden. Deswegen laden wir Trainerinnen/ Pädagoginnen ein, die Aufzeichnung ihrer Einheit vor dem Weiterlesen durchzuführen. Besonders geeignet sind Einheiten, welche repräsentativ für die übliche Praxis der Trainerin gelten können.

IN TRAININGS

Sie können die Trainingsumgebung für eine Testaufnahme verwenden, um diese dann gemeinsam in der Gruppe zu betrachten und mögliche Fehler/ Herausforderungen zu identifizieren bzw. zu diskutieren, was verbessert werden könnte. Wenn Sie die Trainerinnen einladen möchten, zwischen zwei Sitzungen ihre eigenen Aufnahmen zu machen, dann räumen Sie ihnen genügend Zeit dafür ein.

b) SCHRITT 2: Sich mit der Übersichtskarte unserer Konzepte vertraut machen

Der nächste Schritt besteht darin, einige Konzepte und Modelle über den Erfolg von Lernerfahrungen kennenzulernen. Das Verständnis dieser Konzepte ist wichtig, um die Fragebögen zu beantworten, weil es einige neue Konzepte und technische Begriffe gibt, die wir möglicherweise etwas anders als andere Autorinnen verwenden. Diese vorläufigen konzeptionellen Abschnitte umfassen drei Aspekte:

- SPEZIFIKA VON ERWACHSENEN LERNENDEN UND DEN ‘ACTIVE INGREDIENTS’ DES LERNENS ERWACHSENER
- VON DEN KOMPETENZEN ZUM FOKUS DER VERMITTLERIN
- KARTE DER LALI DOMÄNEN

IN TRAININGS

Für einen aufbauenden Zugang in den Trainingsszenarien empfehlen wir eine interaktive Erforschung der „active ingredients“. Dies kann z. B. durch eine gemeinsame Brainstorming-Übung zu den „Spezifika des erwachsenen Lernenden“ oder den „Erfolgsfaktoren“ von Trainings für Erwachsene stattfinden. Möglich wäre auch eine Adaption des „Hello game“ von Thiagi¹. Dazu werden die Lernenden in drei Kleingruppen eingeteilt und jede Gruppe erhält eine dieser Fragen:

¹ For the basic description of the activity please see: <http://thiagi.net/archive/www/game-hello.html>

- a. Welche Unterscheidungsmerkmale kennzeichnen erwachsene Lernende im Gegensatz zu Kindern?
- b. Welche Erfolgsfaktoren kennzeichnen die Trainings Erwachsener?
- c. Welche Kompetenzen schätzen Sie an den Trainerinnen in der Erwachsenenbildung am meisten? Die Kleingruppen erhalten 15 Minuten, um die Fragen zu bearbeiten und dann weitere 5 Minuten, um ihre Erkenntnisse zu präsentieren. Neue Punkte können während der Diskussion im Plenum hinzugefügt werden.

c) SCHRITT 3: Eigenrepräsentation erforschen, Erfahrungen in Bezug auf diese Elemente

Nachdem die konzeptionellen Einführungen gelesen wurden, laden wir die Vermittlerinnen ein, die Fragebögen auszufüllen. Das Ziel dieser ist es herauszufinden, wie sich die Vermittlerinnen repräsentieren und welche Ideen es in Bezug auf diese Konzepte gibt. Hierzu sind wir an der Erforschung von zwei Perspektiven interessiert.

Manchmal bezieht sich unser Interesse auf die Aspekte, die wichtig für die Vermittlerin sind, wie z. B. ob es wichtig ist, dass die Teilnehmerinnen lachen? Andere Punkte beziehen sich auf das Selbstbild der Vermittlerin, z. B.: „Ich bringe die Teilnehmerinnen oft zum Lachen“. In einigen Fällen erkennen wir Lücken zwischen diesen sich leicht unterscheidenden Perspektiven, da es möglich ist von der Wichtigkeit Menschen zum Lachen zu bringen überzeugt zu sein, dies aber nicht zu tun. Wenn wir solche Widersprüche erkennen, sollten wir sie nicht als Fehler sehen, sondern als Gelegenheiten, die wir nutzen können, um zu erforschen, warum sie passieren.

IN TRAININGS

Für eine kreative Erforschung des Selbstbildes der Trainerin in Gruppensitzungen, können Trainerinnen Selbstbilder zeichnen, die ihre wichtigsten Fähigkeiten und Stärken genauso wie ihre Schwächen in ihrer Haltung beinhalten.

d) SCHRITT 4: Die Analyse der eigenen Praxis, basierend auf den Videoaufnahmen.

Nachdem die einführenden Fragebögen ausgefüllt wurden, werden die Vermittlerinnen eingeladen ihre Videoaufnahmen anzusehen und sie als Spiegel zu

nutzen, um jene Domänen zu erforschen, welche gemeinsam angesprochen wurden. Der Unterschied zu vorher liegt in den visuellen Beweisen, auf deren Basis die Fragen nun beantwortet werden können. Alle Punkte dieses Fragebogens sind deskriptiv und laden die Teilnehmerinnen dazu ein, „visuelle Beweise“ zu finden, die die verschiedenen Punkte darstellen. Ein Punkt wäre z. B. „Ich habe meine Teilnehmerinnen zum Lachen gebracht“. Wie bereits erwähnt, ist es sehr wichtig, dass die Vermittlerinnen den Fragebogen nicht restriktiv verwenden, wenn sie sich nicht so verhalten wie erwartet. Dies würde nur zu Scham und Selbstvorwürfen führen und nicht zu einer positiven Lernerfahrung. Wir laden Vermittlerinnen ein, eine Haltung der positiven Neugier anzunehmen.

IN TRAININGS

Im Fall des kollektiven Gebrauchs, sind spezifische Vorsichtsmaßnahmen notwendig, um zu gewährleisten, dass die Arbeit nicht zu einer negativen Erfahrung wird. Wir empfehlen die Einteilung in Kleingruppen von 3 – 4 Personen, die sich die Videoaufnahmen gemeinsam ansehen und entweder offenes Feedback oder Feedback mit den Fragebögen geben (angepasst an die Videoaufnahmen von anderen Personen).

e) SCHRITT 5: Vergleich von Repräsentation und Realität, mögliche Entwicklungsbereiche identifizieren

Das Hauptziel des Toolkits liegt in der Unterstützung der Vermittlerinnen bei der Identifikation ihrer persönlichen Entwicklungsdomänen, die sie durch die Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Haltung verändern können. Es ist möglich, dass einige Vermittlerinnen sehr präzises und objektives Wissen über ihre Stärken und Schwächen sowie ein Bewusstsein ihres persönlichen Stils haben, wobei es sich hierbei um eine Minderheit handelt. Meistens sind wir uns nicht über alle Aspekte unseres Verhaltens bewusst und interessante Lücken und Divergenzen eröffnen sich zwischen dem, was wir denken was wir tun, dem, was wir denken was wir tun sollen, und dem, was wir eigentlich tun. Unser Toolkit regt die Erforschung dieser Diskrepanzen an – nicht als Quelle negativen Assessments (wie schlecht man sich selbst kennt!) sondern als kostbare Information, die uns helfen kann, vor uns verborgene Aspekte bewusst wahrzunehmen.