

Systemischer Zugang als Erfolgsfaktor für die Basisbildung in Gegenwart und Zukunft

Thomas Schütze

ALBA Intensiv – advanced Ausbildungslehrgang
für Basisbildner:innen (09.23 – 02.24)

Inhalt

0	Abstrakt	3
1	Persönliche Vorbemerkung	4
1.1	Falsch verstandener Coaching-Ansatz – nur auf die (unbekannten) Ressourcen vertrauen	4
1.2	Max und Moritz – der dunkle pädagogische Ansatz	4
1.3	Wie gehe ich mit Fremden um und Toleranz	5
1.4	Vertrauen – Zwei Seiten einer Münze - Begleitende und Lernende	6
2	NLP (Neurolinguistisches Programmieren)	6
2.1	Was ist NLP?	6
2.2	Wie ist NLP entstanden?	6
2.3	Theorien, die NLP stark beeinflussten und deren Hauptaussagen	7
2.4	Die 10 Grundannahmen des NLP	8
2.5	Abgeleitete Aspekte eines NLP orientierten Veränderungs- und Lern-Prozesses	9
2.6	Vergleich mit den Anforderungen der Basisbildung (aus Teilnehmenden Sicht)	10
3	Schaffen eines positiven Lern-Umfeldes durch Beachtung der NLP-Aspekte	12
3.1	Teilnehmende aus unerwünschten, festgefahrenen Zuständen herausholen	12
3.2	„Gemeinsame“ Ziele erarbeiten	12
3.3	Zielarbeit und Chancen der Basisbildung	13
3.4	Veränderung der persönlichen, traumatischen Geschichte	13
3.5	Lehransätze des NLP in Europa und deren Wiederverwendung in der Basisbildung	13
4.	Das persönliche Berufs-Verständnis entscheidet über die Effektivität des Lehrens	14
5	Aspekte des NLP und deren Effekte für eine werte- und respekt-orientierte Basisbildung	15
5.1	Lernbegleiter:innen sind dann am effektivsten, wenn es ihnen gut geht	15
5.2	Wenn etwas nicht funktioniert, probiere etwas Anderes	16
5.3	Anknüpfen am IST - Teilnehmende dort abholen, wo sie sind	16
5.4	Ziele und Umfeld Rahmen abklären	16
5.5	Beziehungen schaffen	17
5.6	Coaching - Kein Arbeiten ohne Auftrag	17
5.7	Selbsterfahrung ermöglichen und Metainformationen geben	18
6	Vergleich mit den Grundsätzen der Basisbildung (Anforderungen an die Lehrenden)	18
6.1	Im zentralen Fokus steht der / die Lernende	19
6.2	Orientierung am Lernergebnis	19
6.3	Integrierter Vermittlungsansatz	20
6.4	Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Soziale und ökonomische Effektivität	20
6.5	Orientierung an der Lösung	21
6.6	Selbstbestimmtes Lernen (Lernlandschaften)	21
6.7	Edutainment und Gamification - Spielerisches Lernen mit allen Sinnen	21
7	Beratung als begleitender Prozess in der Basisbildung	22
8	Exkurs: Aspekte der künstlichen Intelligenz	23
8.1	Stand der Technik	23
8.2	Einfluss auf die Basisbildung	24
8.3	Ausblicke auf die Basisbildung in 2035	26
9	Resümee	28
10	Anhang: Weiterführende Literatur	29

0 Abstrakt

Die systemische Begleitung ist für die Herausforderungen (des Alltags) für viele Menschen, in unterschiedlichen Arten hilfreich, egal ob gesund oder nicht. Der Name für die Leistungen der Begleiter:innen lautet von sozial-pädagogischer Begleitung bis Case-Management. Laut Therapeutengesetz ist nur die Arbeit mit gesunden Menschen erlaubt.

Ziel meiner Arbeit ist zu zeigen, dass eine systemische, selbsterfahrungsbezogene Aus- oder Weiterbildung als z.B.: Systemische(r) Coach:in oder NLP Master:in sowie durch einen entsprechend gut gefüllten Werkzeug- und Methoden-Koffer aus anderen Bereichen, sehr hilfreich für den Einsatz als Lehrende in der Basisbildung sind. Wichtig ist mir dabei, dass es nicht (wie so oft in Österreich) um (zertifizierte) Abschlüsse geht, sondern um die erworbenen und internalisierten Einstellungen zu seinem oder ihrem Berufsbild bzw. dem Berufsverständnis.

Ich werde, mit meiner Sicht auf den systemischen Zugang, die Grundannahmen des NLP (und deren Auswirkungen) mit den Anforderungen an eine (erfolgreiche) Basisbildung aus Sicht aller Beteiligten vergleichen. Ein wichtiger Aspekt ist das Schaffen eines positiven Lern-Umfeldes und eines geschützten Raums, in denen die Lernenden Fehler machen dürfen, ermutigt werden und auch für das gemeinsame Feiern von Erfolgen Platz ist.

Ein wichtiger Teil, der in meiner Arbeit vielleicht sogar etwas zu kurz kommt, ist die Arbeit mit den Sinnen. Durch Erkennen der primären Sinneskanäle hat man als Lernbegleiter:in sehr direkten und schnellen Zugang den Teilnehmer:innen. Das Lernen mit allen Sinnen bringt nicht nur Abwechslung in die Lerneinheiten, sondern ermöglicht ein schnelleres ganzheitliches Erfassen der Inhalte. Der Lernfortschritt ist meist rascher und fast immer nachhaltiger, da die Impulse mit verschiedenen Lernsituationen mehrfach über die Sinne verknüpft werden und dadurch in verschiedenen Gehirnarealen abgelegt sind.

Durch den Selbsterfahrungseffekt der systemischen Ausbildung wissen die Absolvent:innen von der Kraft der Metaebene und können ihren didaktischen Zugang variieren (wann geben sie wieviel Anleitungen für eine Übung). In der Mathematik ist das Ausprobieren-lassen oft der beste Weg um sich ein rasches Bild zu machen, was die Teilnehmenden mitbringen. Obwohl Mathematik als „exakte“ Wissenschaft gilt, gibt es oft mehrere Lösungswege, die zum Ziel führen. Systemisch geschulte Lernbegleiter:innen geben den Teilnehmenden nicht den „richtigen“ Weg vor, sondern erkennt ihre Lösungen und Leistungen an. Allerdings überprüfen sie kontinuierlich, ob der verwendeten Lösungswege für die weiteren Anforderungen hilfreich sind.

Systemisch (NLP) trainierte Lehrende bringen oft einen gut gefüllten Methoden-koffer (ev. auch aus anderen Bereichen) mit, aus denen sie flexibel Lernenden- und Lerneinheiten-gerecht auswählen können. Das gibt sowohl den Lehrenden als auch den Lernenden Sicherheit, was für den Lernprozess enorm wichtig ist. Aufgrund ihrer Erfahrung ist anzunehmen, dass diese Lernbegleitenden sich rascher auf neue analoge oder digitale Hilfsmittel einlassen und diese für sich sowie ihre Lerngruppen entsprechend adaptieren und anwenden können.

1 Persönliche Vorbemerkung

Es geht mir nicht um richtig oder falsch, sondern um hilfreich oder einschränkend im Bereich der Lernbegleitung zu sein. Die Grundannahmen und Techniken der Neurolinguistischen Programmierung (NLP) sowie die Ausbildung als systemischer Coach können für die Lern- und Prozessbegleitung sehr hilfreich sein. In meinem Fall waren die Ausbildungen interdisziplinär, ergänzend und überlappend sowie durch ein Vielfaches der notwendigen Anzahl der Unterrichtseinheiten für Selbsterfahrung, Pädagogik und Didaktik gekennzeichnet.

Für die Lernenden ist Lernen ein Prozess für den sie Zeit, Ressourcen und Motivation brauchen. Die Lehrenden verfügen idealerweise zusätzlich über eine hilfreiche Grundeinstellung, Einfühlungsvermögen, Reflexionsfähigkeit, Kontakt zu sich und Interesse an den Teilnehmenden, Kommunikationstalent und die Fähigkeit zwischen Inhalts- und Metaebene umschalten zu können.

Eine „ausreichende“ Fach- und Methodenkompetenz („der Werkzeugkoffer“) macht nicht nur Lehrende sicherer, sondern auch die Lernenden. Alles zusammen bildet das Fundament (wobei einige Aspekte andere kompensieren können, andere nicht) für die wirksame Lernbegleitung.

1.1 Falsch verstandener Coaching-Ansatz – nur auf die (unbekannten) Ressourcen vertrauen

Hier möchte ich einen Teil des Vorworts von „Der Schlüssel zum neuen Lehren“, (Hans Peter Köbler;1998) zitieren:

<<Stellen Sie sich vor, Sie wollen ins Restaurant gehen <Anm.: und die Batterie Ihres Smartphones leer ist> und fragen jemanden, den Sie treffen, nach dem Weg. Sie bekommen die Antwort: „Wissen Sie, es ist wichtig, Vertrauen zu haben in die eigenen Fähigkeiten und in sich selbst. Wenn, sie sich nur genügend Zeit lassen, werden Sie das Restaurant sicher finden“. Sie wären überrascht, denn die erwartete Antwort wäre, dass die anderen Personen Ihnen mitteilt, welchen Weg Sie nehmen sollen.>>

Noch deutlicher sagt das der Achtsamkeitscoach Joschka Breitner aus dem Roman „Achtsam morden im Hier und jetzt“ (von Karsten Duse): „Es ist übereilt, einem Ei von Fliegen vorzuschwärmen, der darin enthaltene Vogel muss zunächst erst freiwillig schlüpfen“.

1.2 Max und Moritz – der dunkle pädagogische Ansatz

Der Inhalt wurde von wikipedia.org (Stand 23.12.2023) übernommen. Der Erzähler beginnt die Geschichte mit einer moralischen Einleitung, in der er die Namen der beiden Lausbuben Max und Moritz nennt. (Reimstruktur aufgelöst):

<< Ach, was muss man oft von bösen Kindern hören oder lesen! Wie zum Beispiel hier von diesen, welche Max und Moritz hießen; statt finsterner Unholde blicken den Leser zwei kecke Knaben an. Die, anstatt durch weise Lehren sich zum Guten zu bekehren, oftmals noch darüber lachten und sich heimlich lustig machten.

Ja, zur Übeltätigkeit, ja, dazu ist man bereit! Menschen necken, Tiere quälen, Äpfel, Birnen, Zwetschgen stehlen. Das ist freilich angenehmer und dazu noch viel bequemer, als in Kirche oder Schule festzusitzen auf dem Stuhle.>>

Der Ansatz, jemanden prinzipiell als Mitglied einer Personengruppe – hier übertrieben satirisch: Kinder - vorzuverurteilen oder zumindest (sehr) kritisch gegenüberzustehen, ist sehr häufig in der österreichischen Gesellschaft zu finden. Normalerweise würde man das auf einen geringen Bildungsstand zurückführen, doch leider ist das nicht so. Speziell in gut ausgebildeten und nicht mit Geldsorgen kämpfenden Bevölkerungsschichten in Österreich steigt die Vorverurteilung von Personen anderer Ethnien, Religionsbekenntnissen oder sexueller Orientierung.

Dieses Phänomen der Unzufriedenheit ist momentan auch in anderen europäischen Ländern stark zu beobachten (unabhängig davon, ob sie eine national-orientierte Geschichte haben (z.B. Frankreich: rechts oder links – aber national orientiert) oder diese erst seit kurzen aufbauen (z.B. Dänemark – seit 2 Jahren im Bereich der Zuwanderungsmöglichkeiten und Sozialleistungen sehr restriktiv).

1.3 Wie gehe ich mit Fremden um und Toleranz

Meine Mutter ist voriges Jahr im Alter von 80 Jahren am Muttertag verstorben. Ich bin ihr für viele Sachen dankbar und habe viel von ihr gelernt. Sie hatte eine „selektive Fremdenphobie“, die sich auf einen ihrer zentralen Glaubenssätze stützte: „Sei freundlich zu denen, die du kennst, denn du weißt nicht, wobei sie dir noch helfen können“. Das Resultat war eine Zweiteilung in Personengruppen, die mit ihr redeten (und „gut“ waren) und solche, die nicht mit ihr redeten oder sie nicht verstand (die „böse und gefährlich“ waren). Mit fortschreitender Demenz konnte sie stundenlang über die Bösen und Gefährlichen reden.

Auch hier möchte ich wieder Joschka Breitner, den Achtsamkeitscoach aus „Achtsam morden im Hier und jetzt“ (von Karsten Dusse), frei und vereinfacht aus seinem fiktiven Tagebuch „Godworks Orange – Meine Zeit mit Bhagwan“ zitieren:

<< Ist Toleranz ein hässliches Wort? Wenn ja, was macht die Hässlichkeit aus? Der Tolerierende kann mit seiner Toleranz den zu Tolerierenden demütigen! Er gibt zu verstehen, höher, besser ... und verständnisvoller als der Tolerierte zu sein. ... Wenn sich Menschen in Augenhöhe begegnen, braucht es keine Toleranz – sondern Akzeptanz. Jeder Mensch hat das Recht er / sie (Anm.: oder LSBTIQ) zu sein – und das Recht ergibt sich nicht dadurch, dass jemand tolerant ist. Akzeptanz bedeutet allerdings nicht Kritiklosigkeit.>>

Meine Erfahrung zeigt, dass liebevolle Kritik, der auf Vertrauen trifft, der Samen sein kann, über etwas Nachzudenken oder Nachzuspüren und so möglicherweise der erste Schritt zur Veränderung sein.

Ich will wirklich nie in die Situation kommen, jemand wegen seines / ihres Geschlechts, des Herkunftslandes, des Religionsbekenntnisses oder der sexuellen Orientierung zu schubladisieren und Menschen aus obigen Gründen ihnen Rechte abzuspochen, war aber manchmal knapp dran. Geholfen hat mit dabei immer, mich zu fragen, „worin besteht der Unterschied?“, da jeder Mensch einzigartig ist. Diesen Unterschied zu erkennen braucht manchmal viel Energie, Zeitaufwand und Durchhaltevermögen. Aber es zahlt sich aus – als Lernbegleiter kann man daraus viel lernen, auch für sich selbst.

1.4 Vertrauen – Zwei Seiten einer Münze - Begleitende und Lernende

Ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, welches auf gegenseitigen Respekt und Akzeptanz basiert, ist ein Schlüssel für den Erfolg der Lehrenden und der Lernenden. Auch das ist manchmal schwierig, da man zwar als „Lehrer“ akzeptiert wird, aber auch nach längerer Zeit in der Klasse über die (manchmal wiederkehrende) wahrgenommene Respektlosigkeit zumindest irritiert ist.

Die Lernerwartungen der Teilnehmenden werden ernst genommen, aber auch, innerhalb des Kontextes, möglicherweise problematische Aspekte angesprochen (z.B. die „weiß-nicht“-Aussage, Selbstorganisation oder eigenverantwortliches Lernen und Üben außerhalb der Kurszeiten).

2 NLP (Neurolinguistisches Programmieren) Was ist NLP?

NLP ist inzwischen als Kommunikationsmethode und Sammlung kommunikativer Fähigkeiten und Werkzeuge sowohl in der Psychotherapie, im Coaching und in allen Berufszweigen. die professionelle Kommunikation als essentiell bezeichnen, anerkannt. Dabei handelt es sich

- a) um ein umfangreiches System verschiedener, hocheffektiver Einzeltechniken zur Lösung bestimmter (auch psychologischer) Problemstellungen und Herausforderungen.
- b) eine Denkweise mit dahinterstehenden Grundannahmen bzw. Glaubenssätzen (die nicht überprüft werden), von denen Anwender in ihrem Denken und Handeln ausgehen.

Der Name Neurolinguistisches Programmieren leitet sich aus

- „Neuro“ ist von Neuron (Nervenzelle) abgeleitet: einfach gesagt geht es um menschliche Wahrnehmungsprozesse über die Sinne und deren Verarbeitung.
- Linguistisch bezieht sich auf die Tatsache, dass Menschen über Sprache kommunizieren (verbal oder nonverbal). Denken ist eng mit dem Sprechen verknüpft – dadurch wird Sprache zu einer zentralen Grundlage sich in der Welt zurechtzufinden.
- Programmieren bezieht sich auf Automatismen, Abläufe und Veränderung der Denk-, Wahrnehmungs- und Verhaltens-Abläufe.

2.2 Wie ist NLP entstanden?

Richard Bandler und John Grinder studierten in den 1970er Jahren erfolgreiche Therapeut:innen und analysierten ihre Kommunikationsmuster (auch nonverbale), Verhaltensstrategien und ihre Interaktionen: Sie nannten es „Modellieren von Herausragendem“. Die Therapeut:innen kamen aus verschiedenen „Schulen“ und waren Milton Erickson (Hypnotherapie), Virginia Satir (Familientherapie) und Fritz Perls (Gestalttherapie). Das Ziel dabei war, Methoden zu sammeln und (Therapie-)Prozesse zu definieren, die Menschen dabei helfen, ihre Denk- und Verhaltensmuster zu ändern um eine zielgerichtete Verbesserung der aktuellen Lebenslage zu erreichen.

Die Entwicklung von NLP ist noch nicht abgeschlossen: erst wurde gesammelt, was wirkt - dann war man bestrebt diese Techniken (wiederhol-) und lehrbar zu machen. Danach wurde versucht die verschiedenen Techniken zu ordnen und in einer Struktur einzubetten und mit einer theoretischen Erklärung des „Warum“ zu fundamentieren.

NLP ist keine geschützte Marke, einerseits sammelt man noch heute, andererseits wurden einzelne Teile aus dem NLP entnommen und als eigenständiger (Therapeutischer) Ansätze weiterentwickelt (z.B. EMDR: die bilaterale Hemisphären Stimulation mittels Augenbewegungen zur Krisenintervention und Aufarbeitung von Traumatisierungen).

2.3 Theorien, die NLP stark beeinflussten und deren Hauptaussagen

Eine Google-Suche nach „Grundannahmen im NLP“ vom 02.01.2024 zeigt „ungefähr“ 27700 Ergebnisse. Die Grundannahmen des NLP werden jeweils etwas unterschiedlich beschrieben, abhängig von den Schwerpunkten der zahlreichen Theorien, die in die Entwicklung eingeflossen sind. Die vier wesentlichsten Ansätze für die Entwicklung der „Vertrauensbasis“ der Anwender sind (aus meiner Sicht):

- a) Gestalttherapie (Frederick und Lora Perls, Paul Goodman, 1951)
„Persönliche Veränderung ist möglich, wenn Klienten mit sich selbst und anderen Menschen aktiv neue Erfahrungen macht und auf lebendige Weise neue Erlebens- und Verhaltensweisen erlernen. Hauptaussagen sind:
 - Der Therapeut begleitet seine Klienten mit (spürbarem) Interesse und Verständnis und versteht sich als Begleiter für ihre Entdeckungsreisen.
 - Im Mittelpunkt steht das ganzheitliche Weltbild: Der Mensch ist eine Einheit von Körper, Seele und Geist.
 - Gestalttherapie ermutigt zum Experimentieren, zum Machen von neuen Erfahrungen und lädt ein, den eigenen Weg im eigenen Rhythmus zu gehen.

- b) Konstruktivismus (Seymour Papert, 1987)
„Unser Nervensystem konstruiert ein vereinfachtes Modell der Welt. Eine objektive Wahrheit ist außerhalb unserer Gehirne nicht erfahrbar“ (vgl. die 4 Filme der Matrix-Trilogie, Lana und Lily Wachowski, 1999 – 2021). Hauptaussagen sind:
 - Die Landkarte ist nicht das Gebiet.
 - Jeder Mensch ist einzigartig und macht sich ein subjektives Modell der Welt.
 - Die Fähigkeit den Prozess zu verändern, mit den wir die Realität wahrnehmen, ist oft wertvoller als den Inhalt unserer Erfahrungen zu verändern.
 - Alle Unterscheidungen, die Menschen in Bezug auf ihr Verhalten und ihre Umwelt machen, sind ausreichend durch Sinneseindrücke beschreibbar.

- c) Kybernetik (Norbert Wiener, 1943)
ist die Lehre von Systemen verschiedenster Art (z.B. biologische, sozio-technische und technische) bezüglich ihrer selbständigen Regelungs- und Steuerungs-Prozessen. Hauptaussagen sind:
 - Geist, Körper und Umwelt sind ein System.
 - Das flexibelste Systemelement kontrolliert das System.
 - Wahlmöglichkeiten sind besser als keine Wahlmöglichkeiten.
 - Wenn das, was du tust nicht funktioniert, mache etwas Anderes.

- Jedes Verhalten ist in irgendeinem Kontext nützlich bzw. wird die Bedeutung von Ereignissen oder Verhalten durch den Kontext bestimmt.
 - Die Balance zwischen Stabilität und Veränderung ist der zentrale Fokus mit Kommunikation als bestimmender Mechanismus.
- d) Humanismus (verschiedene Autoren, von der Antike bis in die Moderne“)
- „Jeder Mensch ist von Natur aus gut“. Hauptaussagen sind:
- Es gibt keine schlechten Menschen, sondern nur schlechte Zustände.
 - Jedem Verhalten liegt eine positive Absicht zugrunde
 - Menschen treffen zu jedem Zeitpunkt die ihnen bestmögliche Wahl.

2.4 Die 10 Grundannahmen des NLP

Die Reihenfolge ist nicht wichtig. Wichtig ist aber, was diese Grundannahmen bewirken können und wie sie die Haltung / Einstellung eines „Begleiters“ beeinflussen können.

- a) Beim Informationsaustausch zwischen Menschen bestimmt der Empfänger die Qualität der Botschaft. Das heißt, dass nicht nur die Absicht des Absenders der Botschaft zählt, sondern auch, wie der Empfänger die (nicht-) erkannte Absichten, verdeckten Aufträge und Apelle erkennt (vgl. Schulz von Thun: Miteinander reden 1-4, 2023).
- b) Menschen handeln gemäß ihrer „inneren Landkarte“; d.h. der subjektiven Auffassung ihrer „Realität“. Sie bestimmt Kommunikation, Empfinden, Denken und Verhalten. NLP befasst sich mit der subjektiven Erfahrungswelt und nur sehr selten mit objektiven Wahrheiten oder Ist-Zuständen.
- c) Menschen handeln innerhalb ihres Erfahrungskontextes systematisch, konsistent und bestimmten Regeln gehorchend. Wenn ein Verhaltensaspekt geändert werden soll, muss das dahinter wirkende (gelernte) Programm geändert werden. Natürlich sollte der den Wunsch oder Auftrag für die Veränderung vom Klient ausgehen (aber dafür ist er oder sie ja da).
- d) Jedes menschliche Handeln ist zweck- und ziel-orientiert. Auch, wenn es noch so absurd scheint, treffen Menschen, die für sie, zum aktuellen Zeitpunkt, beste Entscheidung. Diese Entscheidung ist abhängig vom verfügbaren Informationsstand und orientiert am lokalen Maximum (woran sich auch der „innere Schweinehund“ orientiert – „Komfortzone“).
- e) Menschen verfügen prinzipiell über alle Fähigkeiten, die sie brauchen, um die Lösungen für die Probleme und Herausforderungen des täglichen Lebens zu finden (manchmal ist aber der Zugang zu den Quellen der Ressourcen versperrt). NLP-Interventionen können dabei helfen, die Türen zum inneren Reichtum und Verständnis wieder zu öffnen (wenn erlaubt).
- f) Körper, Geist und sprachlicher Ausdruck sind gleichwertig. Körperliche Veränderung bewirkt Veränderung auf der geistigen Ebene. Genauso wirkt sich eine geistige Neuorientierung auch körperlich und sprachlich aus. Bei der Veränderungsarbeit ist es also egal, wo man beginnt.

- g) Der Mensch erlebt seine Umwelt durch seine Sinne: Jede Person hat einen bevorzugten Sinneskanal, über den man sie besonders gut erreichen kann.
- h) Am meistens kann man über einen Menschen erfahren, indem man sein Verhalten wahrnimmt. Die Ausdrucksweisen der nonverbalen Kommunikation bringen oft verlässlichere Informationen als die Wortinhalte.
- i) Wenn jemand eine bestimmte Fähigkeit gelernt hat, kann diese prinzipiell durch andere Menschen ebenfalls erworben werden.
- j) Das Festlegen klarer Ziele und die Ausrichtung der Handlungen darauf sind entscheidend für den Erfolg und persönliche Entwicklung.

2.5 Abgeleitete Aspekte eines NLP orientierten Veränderungs- und Lern-Prozesses

- a) NLP ist ein zielorientierter Prozess
Wenn jemand nicht weiß, wohin die Reise gehen soll, oder was man erreichen will, darf sich nicht wundern, irgendwo oder im Nirgendwo zu landen. Es geht um die Formulierung eines attraktiven, ausbalancierten und realitätsnahen Ziels, welchem Teilnehmende die Selbstorganisation und Umfeld Situationen entsprechend anpassen.
- b) Persönliche Werte und die (Berufs-)Einstellung macht den Unterschied
Die erfolgreiche Kommunikation zwischen den Beteiligten im Lernprozess ist, bei gleichen Fachkenntnissen, vor Allem von der Haltung der „Lehrbeauftragten“ (Lehrer, Trainer, Lerncoach oder „Ermöglicher“) abhängig.
- c) Ein Brückenschlag in die Zukunft
Hier ist die Anerkennung von kurzzeitigen Zielen (z.B. finanzielle Stabilität oder Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten), der Ausgleich zu mittelfristigen Zielen (Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit oder Beitrag zu einer „besseren“ Zukunft der Familie) und langfristigen Zielen („Selbstverwirklichung“ bzw. die eigenen Werte leben können) gemeint.
- d) Motivation für Eigen- bzw. Mehr-Leistung der Teilnehmenden
Teilnehmende verstehen, dass die Anwesenheit im Kurs normalerweise nicht reicht, um ihr Ziel zu erreichen. Sie zeigen Eigeninitiative, lernen und üben selbständig.
- e) Empathie
In der beratenden Funktion als Basisbildner kann man, durch den systemischen Ansatz, Problemstellungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und eine pragmatische, einfach umzusetzende Lösung für den oder die Teilnehmenden zu finden. Es geht dabei nicht darum die eigene oder schon eine „100-fach bewährte“ Lösung „auf den Tisch zu knallen“ sondern sich in die Teilnehmenden hineinzusetzen und sich an deren aktuellen Möglichkeiten (und Realitäten) zu orientieren. Mit dieser Einstellung findet man auch die richtigen Fragen und Worte!

- f) Lernbegleiter sind verantwortlich für die Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Gruppe. Dazu gibt es Gruppenregeln - Störungen haben Vorrang, aber nicht immer! Ich sehe den Auftrag Lehrender nicht in der antiautoritären Erziehung (um den Teilnehmenden ja nicht „zu nahe zu treten“ oder „übergriffig zu sein“), sondern geeignete Voraussetzungen und Umfeld Bedingungen zu schaffen, damit ein kontinuierlicher Lernfortschritt für die Gruppe und jeden einzelnen Teilnehmenden möglich ist.

2.6 Vergleich mit den Anforderungen der Basisbildung (aus Teilnehmenden Sicht)

Viele, die in den Kapiteln 2.4 und 2.5 angegebenen Aspekte korrespondieren mit den Anforderungen der Basisbildung, die sicherstellen sollen, dass Lernende ein solides Verständnis und fundierte Fähigkeiten aufbauen können. Im Folgenden finden Sie einen Versuch einer Aufstellung, was dadurch möglich sein kann:

- **Befähigung zum Verstehen, kritischem Denken und Entwickeln von Problemlösungen**
Teilnehmende werden befähigt, in ihrem thematischen Kontext sicher agieren zu können und ermutigt ihre aktuellen Systembezüge stufenweise zu erweitern. Das ist ein zirkulärer Prozess, der die Anwendungs- und Umsetzungs-Fähigkeiten der Teilnehmenden stärkt und ihnen ermöglicht, in immer größer werdenden Kreisen, selbstbestimmt und sicher aktiv zu sein.
- **Praxisnähe**
Für die Teilnehmenden ist es wichtig, dass sie abgeholt werden, wo sie aktuell stehen (kontext-, erfahrungs- und zielbezogen). Das Gelernte sollte praxisnahe anwendbar sein. Der Bezug zu ihrer „realen Welt“ und ihren Problemstellungen erweitert die Handlungsalternativen und steigert die Motivation der Lernenden. Da Erfolg eine Feedbackschleife ist, profitieren auch die Lehrenden davon.
- **Kommunikationskompetenz verbessern**
Für die Teilnehmenden ist wichtig, dass Lehrende kontinuierlich ihre Kommunikationskompetenzen verbessern um auf die Lernenden und ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen. Das ist der Schlüssel, damit Lernende ihre eigenen Kompetenzen steigern und die gemachten Fortschritte „erfassen und spüren“ können. Liebevoll geäußerte Anregungen und Lob für ihre Fortschritte (kleine oder große) sind enorm wichtig und steigern nicht nur das Selbstbewusstsein der Lernenden, sondern tragen durch die positiv formulierten Rückmeldungen auch zur Verbesserung der Selbsteinschätzung und Selbstwirksamkeit bei.
- **Selbstorganisation und Lernfähigkeit stärken**
Hier geht es um Motivation und Umfeldbedingungen: Was braucht jeder einzelne Teilnehmende um „gut“ zu lernen und wie können sie ihre hinderlichen oder sogar die Zielerreichung gefährdenden Fallen erkennen und umschiffen. Vielleicht gehört zu diesem Thema auch, dass es in Ordnung ist, um Hilfe zu fragen und diese auch anzunehmen.

- Erweiterung der technologischen bzw. digitalen sowie der Methoden-Kompetenz
Die Befähigung der Teilnehmenden digitale Werkzeuge zu nutzen, ist eine Schlüsselkompetenz für viele Herausforderungen des täglichen Lebens. Die Angst vor dem Smartphone (oder einem Computer) als solches zu verlieren. Das Basiswissen welche „Apps“ den Teilnehmenden wann helfen können (und wie man sie benutzt), erleichtern die Bewältigung von vielen Situationen und Problemstellungen, welche bei den Teilnehmenden Stress und Unfähigkeitsgefühle auslösen können.
- Soziale und emotionale Intelligenz erhöhen
Die Basisbildung zielt nicht nur auf die „Vermehrung des Könnens / Wissens um Ziele der Teilnehmenden oder „extern vorgegebenen Erfolgskriterien“ (beim PSA) sondern auch auf die Förderung der sozialen und emotionalen Entwicklung (z.B. Teamarbeit und Konfliktlösungsfähigkeit) sowie der Bewältigung der individuellen Herausforderung des Alltags der Teilnehmenden.
- Förderung von kulturellem Bewusstsein und dem positiven Aspekt der Vielfalt
Eine gute Basisbildung sollte kulturelle Vielfalt und vor allem die Akzeptanz fördern.
Anm.: Das ist leider nicht immer möglich, da die Erziehung oder Sozialisierung von Teilnehmenden dieses Konzept ausschließt. Manche Teilnehmende fühlen sich in ihrer „kulturellen Blase“ sicherer oder beten einfach nach, was man ihnen vorbetet. Der positive Aspekt von Vielfalt wird nicht erkannt, weil sie ihr erlerntes Verhalten als „das einzig Richtige ansehen“. Diese Personen können und wollen sich auch oft nicht an das Werteverständnis und die Regeln des Zusammenlebens in Österreich anpassen.
- Feedback und rollierende Evaluierung des Ziels bzw. der Zielerreichung
Eine Aufgabe der Lernbegleitenden ist die Lernenden in der Wahrnehmung „des „Besserwerdens“ zu unterstützen. Wenn die sie keine „globale“ Verbesserung erkennen muss man den Fokus auf Detailbereiche lenken (z.B. „was kannst du heute besser als vor einem Monat?“). Das ist der Schlüssel für das Erfahren von Erfolgsmomenten. Auch ein (ehrliches) „super gemacht“ gibt den Teilnehmenden Orientierung und Motivation (auch wenn sie so tun, als wäre das nichts), die Lernbegleiter bekommen trotzdem ein Lächeln als Bestätigung oder sogar ein „Danke“.

Wichtig für die Lernbegleiter ist, zu beachten, dass die spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten je nach Kontext, Bildungsniveau, Sprachstand und auch Tagesverfassung der Teilnehmenden variieren. Ansonsten kommt es zu Verwirrung, Motivationsverlust oder sogar zur Verweigerung des Lernens. Diese kann sich auch einstellen, wenn man regelmäßig „Stoff“ wiederholt, ohne den Grund dafür zu nennen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz und der Effektivität einen „Lernprozess voranzutreiben“ hängt nicht nur vom Vertrauen der Teilnehmenden ab, sondern auch, dass sie den Sinn der Aufgabenstellungen verstehen.

3 Schaffen eines positiven Lern-Umfeldes durch Beachtung der NLP-Aspekte

3.1 Teilnehmende aus unerwünschten, festgefahrenen Zuständen herausholen

Wer von Stress oder traumatischen Erlebnissen aktuell betroffen ist, kann selbst oft keine neuen Sichtweisen entwickeln. Geschulte Lernbegleiter: innen haben viele Möglichkeiten bzw. Werkzeuge, damit die Teilnehmenden wieder arbeitsfähig werden. Das Problem wird für den Moment auf die Seite gelegt und kann von außen betrachtet werden. Erst dann werden Fragen nach Veränderungs- oder Berufswünschen, vielleicht auch „Wunderfragen“ ehrlich beantwortet. Mit diesen Antworten kann man weiterarbeiten (wenn nötig).

Unangenehme oder schlechte (Schul-)Erfahrungen der Teilnehmenden können relativiert werden, ebenso wie niedriges Selbstwertgefühl wegen geringer Schulbildung oder Teildefiziten. Die Erinnerung an einschränkende oder limitierende Erfahrungen können aus einem anderen, positiven Blickwinkel beleuchtet werden und in den Hintergrund treten. Das macht Platz für positives Denken und Neues sowie den Zugriff auf die persönlichen Ressourcen verbessern. („Warum denkt ihr an Durchfallen, viel wichtiger wäre doch daran zu denken, wie und mit wem ihr euren Erfolg feiern werdet!“). Die Folge sind sehr oft bessere Lern- und Prüfungs-Ergebnisse, mehr Freude am Lernen und gestärktes Selbstbewusstsein

3.2 „Gemeinsame“ Ziele erarbeiten

Warum habe ich das „gemeinsame“ unter Anführungszeichen gesetzt? In der Basisbildung gilt doch seit Freire das Credo „die Ziele der Teilnehmenden sind entscheidend“. Meine Antwort ist JEIN und der Grund ist folgender:

- a) In die Alphabetisierungskurse gehen einige Teilnehmende nicht ganz freiwillig. Die physische Anwesenheit ist entscheidend für die Geldleistungen des Sozialamts. Doch die Anwesenheit alleine reicht nicht – zumindest Mitarbeiten ist notwendig.

Es gibt es Teilnehmende, die aus Mangel von Erfolgserlebnissen ihre Fähigkeiten total falsch einschätzen. Das geht von „ich kann das gar nicht“ bis zu totaler Überschätzung der eigenen Person (z.B.: „ich bin nach zwei, maximal drei Monaten Alphabetisierungskurs bereit um einen A2-Kurs zu machen“).

Aus diesen Gründen glaube ich, dass die, in vielen Kursen vorgeschriebene Erhebung der Ziele der Teilnehmenden nur zu Kursbeginn nicht ganz sinnvoll ist. Sie erhebt weder die aktuellen oder potenziellen Umfeld Bedingungen noch die Aspekte, welche die Zielerreichung gefährden, noch was die Teilnehmenden zur Erreichung ihrer Ziele bereit sind, zu leisten. Das ist ein wichtiger Faktor, der angesprochen gehört (früher oder später). Eine Zielanpassung während der Maßnahme ist erlaubt und sollte auch angesprochen werden.

- b) Bei Brückenkursen für den österreichischen Pflichtschulabschluss sieht es nicht wesentlich besser aus: Die (potentiellen) Teilnehmenden werden über Voraussetzungen und (extern vorgegebenen) Ziele des österreichischen Pflichtschulabschlusses informiert aber kaum vorbereitet, was von ihnen nur sehr selten (außer der Minimalanwesenheit) bezüglich Eigenleistung erwartet wird.

3.3. Zielarbeit und Chancen der Basisbildung

Viele Teilnehmende sind lernungeübt. Die Schulzeit ist schon lange her oder andere Herausforderungen des Lebens hatten Priorität. Das inkludiert auch (sehr) schlechte Erinnerungen oder Ergebnisse in der „regulären Schullaufbahn“. Daher ist es sehr wichtig, ganz klar aufzuzeigen, welche Chancen sich durch die Basisbildung eröffnen.

Im PSA sollten die Chancen, möglichst durch eine Zielarbeit in der Berufsorientierung oder dem Einzelcoaching mit Fragen (wie z.B. „was willst du in drei Jahren erreichen?“ oder „was wäre anders, wenn es genauso ist, wie du willst?“) hinterfragt bzw. gefestigt werden. Aus eigener Erfahrung können das, nach einem 2-3-monatigen Kurs (von Alphabetisierung über PSA bis zum Akademikerkurs) maximal 25% der Teilnehmenden sagen (und dabei geht es nicht um die Ausdrucksfähigkeit). Das heißt, als Lehrender muss ich die Teilnehmenden langsam und wiederholt auf dieses Thema vorbereiten.

Genau deswegen ist es so wichtig, das individuelle Ziel der Teilnehmenden herauszuarbeiten und zu verankern. Was ist damit gemeint? Die Teilnehmenden sollen ihr Ziel (mit Begleitung) mit allen Sinneskanälen erfassen und beschreiben können, welche Kriterien sie für die Zielerreichung haben und woran andere merken, dass sie ihr Ziel erreicht haben.

3.4. Veränderung der persönlichen, traumatischen Geschichte

Manchmal blockieren spezielle Themen, aufgrund der persönlichen, (traumatischen) Erfahrung der Teilnehmenden die Lernsituation.

Als Beispiel möchte ich eine junge, somalische Frau angeben, die gezwungen wurde, zuzuschauen, wie ihr Ehemann und ihre Eltern ermordet wurden. 10 Jahre später hatte sie im Alphabetisierungskurs immer wieder Weinkrämpfe, wenn es um das Thema Familie ging.

Auf solche Themen müssen Lernbegleitende eingehen, sonst „breitet sich die Blockade auf andere Teilnehmer:innen aus“ und die Lehrenden verlieren sehr viel Vertrauen. Die Blockade muss im Plenum angesprochen werden (meistens wissen die Teilnehmenden mehr voneinander als die Lehrenden), die Bearbeitung erfolgt dann aber meist im Einzelgespräch bzw. Einzelcoaching.

3.5. Lehransätze des NLP in Europa und deren Wiederverwendung in der Basisbildung

Aus Sicht der Anwender gibt es 2 europäische Ansätze, die deren Ausbildung und Einstellung entscheidend prägen, allerdings richten sie sich auch an die Vortragenden und deren Zielgruppen:

- a) Übung macht den Meister - „wenn du 100-Mal ...“ (1. europäischer Ansatz)
Hier steht der (möglicherweise veraltete) Ansatz der häufigen Wiederholung im Fokus des Lernens. Diese Methode ist, abhängig von den Fähigkeiten und Einstellung der Teilnehmenden, in den Alphabetisierungs- und PSA-Brücken-Kursen in manchen Bereichen immer noch hilfreich (z.B. um den Wortschatz oder grammatische Kenntnisse aufzubauen und zu festigen).

b) Selbsterfahrungsansatz (2. europäischer Ansatz)

Ich hatte das Glück, diesen Ansatz auszuwählen – unbewusst, aber mit einem sehr hohen Anteil von Selbstreflexion (für mich nachhaltig und sinnstiftend). Ich habe mir dadurch einen riesigen, gut gefüllten Werkzeugkoffer angeeignet, den ich wert- und respektvoll anwende.

4. Das persönliche Berufs-Verständnis entscheidet über die Effektivität des Lehrens

Die eigne Einstellung und gelebte Werteorientierung ist bei der Erwachsenenbildung und besonders in der Basisbildung wahrscheinlich wichtiger als andere. Eine „minimale“ Fachkenntnis ist, abhängig von der Zielgruppe Voraussetzung. Es kann jedoch einen sehr großen Unterschied machen, ob sich jemand als Lehrer:in, als Lernbegleiter:in oder Trainer:in sieht.

Warum macht diese, manchmal auch gruppenabhängige Einstellung einen wichtigen Unterschied? Es geht um die Erwartung der Teilnehmenden und dem Selbstverständnis des Lehrenden. Im Folgenden möchte ich eine sehr stereotypische, vielleicht zu verallgemeinerte Beschreibung der drei Typen geben:

a) Lehrer:in

In den meisten Fällen hat diese Person ein abgeschlossenes pädagogisches Lehramt-Studium. Die Fachliche Kompetenz ist unbestritten, aber abhängig davon, woran sich die Person noch erinnert. Je unsicherer sich die Person fühlt, aber auch je genauer der Lehrstoff vorgegeben ist, desto strikter und unnahbarer wird die Lehrperson in ihrem Unterricht. Dies hat jedoch nicht notwendigerweise mit der persönlichen Wärme im Unterricht zu tun. Ich kenne Lehrer:innen, die das blitzschnell können (und dann auch kommunizieren) und andere die stur (oder pflichtbewusst), nicht auf (vielleicht wichtige) Störungen oder Impulse der „Klasse“ eingehen. Auch die extrinsische Motivation ist oft nicht „ihr Ding“.

Aus dem Verständnis der Basisbildung widerspricht das dem Credo des „auf gleicher Höhe-Agierens und der Orientierung an den Teilnehmerbedürfnissen“. Andererseits kann die Einstellung „ich weiß, was du lernen musst - und ich sage es dir“ auch sehr hilfreich sein und den Teilnehmenden Struktur und Orientierung geben (z.B. in ÖIF-Sprachkursen, bei denen am Ende des Kurses eine Prüfung erfolgt, dessen Ergebnis vielleicht sogar Einfluss auf das Bleiberecht in Österreich hat).

b) Trainer:in

Trainer:innen bringen sich mit ihrer ganzen Erfahrung und Wissen ein. Sie erzählen Geschichten (eigene, übertragene oder erfundene), die Aufmerksamkeit erzeugen, den Unterreich auflockern, aber (fast) immer die Wissensaufnahme unterstützen.

- c) Lern(prozess)begleiter:in
Effektives Lernen ist ein Prozess, der Interesse, Eigeninitiative und Unterstützung bedarf. Wenn auch nur eines davon fehlt, stockt der Prozess und „man steht an“.

Aus meiner Sicht ist das die neutralste Position, die man als Lehrende:r einnehmen kann: Man hat den Auftrag (und die Erwartung) der Teilnehmenden, dass sie etwas vermittelt bekommen bzw. lernen, was sie ihrem Ziel näherbringt

Während sich Lehrer:innen oft ausschließlich am (vorgegebenen) Stoff orientieren, fokussieren sich Lern(prozess)begleiter:innen an den Stärken und Schwächen der Teilnehmenden und handeln entsprechend. Sie gehen öfter auf die Wünsche oder aktuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden ein und loben diese für die erreichten (kleinen oder großen) Erfolge und motivieren dadurch.

Möglicherweise gibt es noch einen (methodischen) Unterschied zwischen Lernprozess-begleitende und Lernbegleitende. Wenn jemand sich als Lernprozessbegleiter:in versteht, kann man annehmen, dass diese Person prozessorientiert arbeitet (und auch kleine Fortschritte im Blick hat). Weiters ist sehr oft zu beobachten, dass diese Lehrenden eine systemische Aus- oder Weiter-Bildung haben, sich für alle Teilnehmenden interessieren und deren Problemstellungen aus mehreren Blickwinkeln betrachten können.

Abhängig vom (vorgegebenen Kursziel) sind Lernbegleiter:innen und Trainer:innen gleichwertig effektiv. Der Unterschied liegt, in der Weise, wie sie ihre eigenen Erfahrungen der Gruppe zur Verfügung stellen. Manchmal auch in der Art, wie sie auf persönliche Fragen reagieren und ob sie diese beantworten. Im weiteren Text werde ich den Begriff „Lernbegleiter:in(nen)“ bzw. „Lernbegleitende“ gleichwertig verwenden.

Aus meiner Sicht kann man nur durch das ganzheitliche Anerkennen der Teilnehmenden (so weit sie es zulassen und sich öffnen) mit all ihren Zweifeln, ihrer Unsicherheit aber auch ihren Erfahrungen, Fähigkeiten und Möglichkeiten, ihr Vertrauen erlangen. Durch Vertrauen können innere Feuer entzündet werden und durch deren Brennen, ist vieles möglich, was ohne dem nicht möglich ist.

5 Aspekte des NLP und deren Effekte für eine werte- und respekt-orientierte Basisbildung

5.1 Lernbegleiter:innen sind dann am effektivsten, wenn es ihnen gut geht

Im Coaching, in der Supervision und als Lernbegleiter ist man am effektivsten, wenn man sich in einem guten Zustand befindet. Wenn man professionell agiert, kann man seine eigenen Themen und Sorgen zum großen Teil ausblenden und die Lernenden merken nicht, wie es einem wirklich geht. Das ist wichtig, sonst tappt man automatisch in die Falle zu glauben, dass Teilnehmende gute Fortschritte machen – dabei haben Sie nur Mitgefühl und agieren so, dass sich die Lehrenden besser fühlen. In vielen Fällen ist das auch von Vorteil für die Lernenden, da bei (intensiven) Gefühlen externe Informationen „besser“ gespeichert und danach leichter abgerufen werden können.

Sich gut zu fühlen, (z.B.: wenn man den Klassenraum betritt) ist möglicherweise eine zentrale Zutat für das Gelingen des Knowhow-Transfers. Das scheint unabhängig davon zu sein, ob es

um das Wissen als solches, die Einstellung oder Werte und Ziele betrifft. In einem guten Zustand haben Lernbegleitende eine gewinnende Ausstrahlung, die auf die Teilnehmenden positiv und aktivierend wirkt.

Die Emotionen der Lehrenden werden fast immer auf die Teilnehmenden übertragen – egal ob es Angst, Unsicherheit, Angespanntheit oder positive Gefühle wie Ruhe, Gelassenheit und Freude sind. Die Lernbegleitenden haben es also selbst in der Hand, wie sie in der „Klasse“ ankommen und was sie bewirken können. Investieren Lehrende Teile der „kostbaren“ Unterrichtszeit, wirkt es sich auf die Lebensqualität und die Lernqualität aller im Prozess Beteiligten positiv aus.

5.2 Wenn etwas nicht funktioniert, probiere etwas Anderes

Mit der richtigen Haltung und einem gefüllten Methodenkoffer darf man darauf vertrauen, dass man nichts falsch machen kann. Aus meiner Sicht, ist das einer der hilfreichsten und auch beruhigtesten Aspekte des NLP: Es wurde zusammengetragen, was wirkt! Wenn es diesmal, bei dieser Person, nicht den erwarteten Effekt hat, passiert nichts. Ich brauche keine Stunden, um den / die Teilnehmer:innen aufzufangen oder die Situation „zu reparieren“.

Manchmal hilft auch der Rest der Gruppe. Ich bin der Meinung, dass die Trainer:innen und Coaches nur die Aufnahmebereitschaft für Neues erhöhen und Impulse geben – die Verarbeitung erfolgt in sehr vielen Fällen durch die Gruppe und deren internen Gespräche.

5.3 Anknüpfen am IST - Teilnehmende dort abholen, wo sie sind

Durch die Orientierung an den einzelnen Teilnehmenden und deren Erfahrungen, Kenntnissen und Vorlieben hat man als Lernbegleitende ein sehr wirkungsvolles Mittel um die Aufmerksamkeit und das Interesse zu heben, da man an Bekanntem anknüpft. So wird es für die Lernenden leichter dem Thema zu folgen. Die Bereitschaft Neues anzunehmen und einzuordnen steigt. Als Seiteneffekt steigt auch das gegenseitige Vertrauen, was sich wieder auf die Durchhaltefähigkeit aller Beteiligten positiv auswirkt.

5.4 Ziele und Umfeld Rahmen abklären

In Alphabetisierungs- und PSA-Brücken-Kursen, sollten die (erwarteten) Ziele der zu Beginn erhoben werden. Es geht um das Ziel, welches sich die Teilnehmenden selbst setzen. In den Pflichtschulabschluss-Kursen sind die Ziele aber fächerspezifisch extern vorgegeben. Ziel der PSA-Brückenkurse ist die Vorbereitung der Teilnehmenden auf den PSA-Kurs. Meist geht es um Defizite in Deutsch, Mathematik oder / und Englisch. Oft ist auch die nötige Selbstorganisation ein Thema und die Vorbereitung auf das Lernen als Solches.

Ich möchte nicht die Aussagen des Kapitels 3.2 („Gemeinsame“ Ziele erarbeiten) nochmals wiederholen - die extern vorgegebenen Anforderungen wurden schon angesprochen, ebenso die Fehleinschätzung und der Aspekt der „rollierenden“ Zielanpassung – abhängig davon, was die Teilnehmenden zu leisten bereit sind oder können.

Ein dritter, sehr wichtiger Aspekt ist, dass Teilnehmende zusätzlich Unterstützung des aktuellen Umfeldes für das Lernen brauchen. Das regelmäßige Wiederholen von z.B. Vokabeln ist enorm wichtig – dafür muss man sich einen ruhigen, freien Raum und ungestörte Zeit verschaffen. Aber es geht auch um organisatorische Aspekte, die Zeit und Energie kosten:

In den DUNJA-Alphabetisierungs-Kursen habe ich öfters erlebt, dass Beauftragte der Hilfsorganisation, die Regeln, welche z.B.: das Sozialamt für die Schutzbefohlenen festgelegt hat, nicht verstanden, sondern interpretiert haben und strengere Regeln (zum Nachteil ihrer Schutzbefohlenen) eingeführt haben. Widersprüche zwischen den Aussagen der Lehrenden und den Betreuern der Hilfsorganisationen führt zu enormem Druck bei den Teilnehmenden. Das hat einen sehr negativen Effekt der auf die Arbeitsfähigkeit der Teilnehmer:innen und auf deren Vertrauen zu den Lernbegleitenden.

5.5 Beziehungen schaffen

In den meisten Fällen kann man, als gute, stabile und erfolgreiche Trainer ignorieren, was der offizielle Auftraggeber, sei es das AMS, die Stadt oder das Land, fordert. Sie sind „nur“ die Regulatoren, die unseren Arbeitgeber ermöglichen unser Gehalt zu zahlen. Unser Erfolg (und die Erfüllung der Vorgaben) entsteht durch persönliche Kontakte und die Beziehung zu den Teilnehmenden. Die Vorgaben oder Inhalte des Kurrikulums dienen dabei als Leuchtturm zur Orientierung. Durch Diskussionen der Möglichkeiten und der gefühlten Realitäten (seien es Kinderbetreuungszeiten oder gesundheitliche Einschränkungen) kommt man weiter (oder nicht). Falls man es schafft, zwei oder drei Teilnehmende zu erreichen, folgt der Rest – sei es über die Sprache oder den Ehrgeiz. Schafft man das nicht, glänzen Teilnehmende mit Anwesenheit, nicht aber mit Mitdenken oder Mitarbeit.

Im Kontext der Basis- oder Erwachsenenbildung ist das Vertrauen- und Beziehung-Schaffen zu und von den Teilnehmenden wesentlich. Damit meine ich nicht die Verschwisterung, sondern, das Ernstnehmen der Botschaften, die (möglicherweise auch unbewusst) übermittelt werden.

5.6 Coaching - Kein Arbeiten ohne Auftrag

Coaching ist das Arbeiten mit Menschen auf der Beziehungsebene. Das Werkzeug ist eine gute Kommunikation. Damit wird gearbeitet und sobald Vertrauen etabliert ist, ist auch Coaching möglich, davor ist es ein Informationsaustausch (der auch wichtig ist). Coaching verstehe ich als eine, außerhalb des Plenums (im Einzelgespräch), zielgerichteten Austausch mit dem oder der Lernenden um aktuelle (Lern-)Hindernisse anzugehen, Trigger für Muster-Auslöser zu erkennen oder eine Entwicklung vorzubereiten.

Dabei stellen Lernbegleiter:innen neue oder anders formulierte, bekannte Impulse zur Verfügung. Manchmal ist es wichtig, spezielle Aspekte abzuklären. In den meisten Fällen geht es nicht darum, eigene Sichtweise oder Ideen im Fokus zu haben, sondern die der Lernenden. Manchmal hilft auch die „externe“ Sicht der Coaches oder eine zulässige Verstörung. Wichtig ist, Struktur zu geben und keine Kochrezepte.

5.7 Selbsterfahrung ermöglichen und Metainformationen geben

Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass Selbsterfahrung und Metainformationen gleich wichtig für den Wissenstransfer (dem Nutzen oder der Anwendbarkeit), die Adaptierung eigener Einstellungen (dem Selbstverständnis) und einen nachhaltigen Lernerfolg sowie der Selbstwirksamkeit ist. Dazu gibt es verschiedene Ansätze,

- Selbsterfahrung ohne Vorgabe durch die Lernbegleitenden
- Selbsterfahrung mit minimaler Kontextinformationen durch die Lernbegleitenden
- Geführte Selbsterfahrung
- Metainformationen vor Selbsterfahrung (Sinn der Übung oder Einblick in die Überlegungen der Lernbegleiter: innen)

Will man den „Lehrer-Aspekt“ dazu nehmen, kommen 3 prinzipielle Aspekte dazu:

- Theorie vor Praxis / Anwendung
- Anwendungsbeispiel danach Theorie
- Von verschiedenen Anwendungsbeispielen die dahinterliegende Theorie entwickeln

Warum gehe ich auf die einzelnen Punkte nicht genauer ein? Weil manche Personen mit dem der absoluten Freiheit besser zurecht kommen, andere sich bei minimaler Führung besser entfalten können und eine dritte Gruppe möglichst detaillierte Arbeitsanweisungen braucht.

Ich persönlich brauche minimale Kontextinformationen, eine Kollegin fühlte sich im Kurs dadurch schon eingeschränkt. Als Lernbegleitende sollte man alle Ansätze in der Werkzeugkiste haben. Wahrscheinlich beginnen sie mit dem Ansatz, der ihnen am nächsten ist. Das gibt Sicherheit für alle Beteiligten. Falls der gewählte Ansatz die Teilnehmenden überfordert, sollte man das in der Gruppe ansprechen und gegebenenfalls anpassen. Meine Erfahrungen sind, dass, je geringer bzw. heterogener der Sprachstand der Teilnehmenden ist, desto mehr Kontext-Informationen sind hilfreich, damit die Teilnehmenden die Aufgabenstellung verstehen und ein individueller und nachhaltiger Lernprozess, mit Anknüpfung an die eigenen Erfahrungen, möglich ist.

Eine kurze Bemerkung zu den Lehr-Aspekten. Theorie vor Praxis ist am einfachsten zu lehren. Der Ansatz von verschiedenen Anwendungsbeispielen die dahinterliegende Theorie mit den Lernenden zu entwickeln, gibt ihnen Erfolgserlebnisse und ist sicher am nachhaltigsten, setzt aber ein „gewisses“ Sprachniveau voraus.

6 Vergleich mit den Grundsätzen der Basisbildung (Anforderungen an die Lehrenden)

Der folgende Vergleich bezieht sich auf Kapitel 1 des Curriculum Basisbildung (Curriculum Basisbildung der Initiative Basisbildung, Hrsg. BM Bildung, Wissenschaft und Forschung, Jänner 2024). Die Aspekte wurden sinngemäß in Kapitelüberschriften gegossen.

Ich verstehe die Basisbildung als Vermittlung von Fähigkeiten (im Gegensatz zu Wissensvermittlung). Damit meine ich primär die Umsetzbarkeit und Anwendung des Gelernten für das tägliche Leben der Teilnehmenden bzw. das Gelernte als Bausteine für deren Ziele.

Andererseits geht es auch um Softskills (wie z.B. Selbstorganisation, dein eigenen Lernstil kennen, Kommunikationsfähigkeit und Prioritäten setzen). Diese werden immer entscheidender für den Erfolg – sei es für das Bestehen von Prüfungen oder bei Bewerbungen für Ausbildungen oder Arbeitsaufnahme.

6.1 Im zentralen Fokus steht der / die Lernende

Der NLP-Ansatz, d.h. die Werte und Einstellung der Lernbegleitenden sowie die Didaktik orientiert sich immer an den Teilnehmenden. Es geht nicht um richtig oder falsch, sondern darum, was hilfreich ist und was einschränkend. Dazu ist notwendig die Teilnehmenden abholen, wo sie sich (gedanklich) aktuell befinden und anknüpfen an deren Erfahrungen und Fähigkeiten.

Dieser Ansatz ist ganz ähnlich mit dem, von Paulo Freire entwickelten „Thematischen Universum und den generativen Themen“. Es wird nach allgemeinen Themen gesucht, nach Erfahrungen, womit diese Tag für Tag zu tun haben; Erlebnissen, die sie bewegen; Probleme, die sie neugierig machen und Fragen stellen lassen, die sie verstehen und begreifen wollen. Ziel ist Herauszufinden und die Konzentration auf das, was interessiert, wirkt und funktioniert. Dieser Ansatz war damals nicht neu (vgl. Forderungen der Französischen Revolution) aber bahnbrechend in der Art und Weise der Umsetzung. Der Hintergrund Freires war die Unterdrückung der Teilnehmenden durch Alphabetisierung zu mindern und sie zu selbstständigem und selbstbestimmtem Handeln zu befähigen. Diese Selbstermächtigung ist auch das Anliegen der Basisbildung. Ausgrenzungen sollen abgebaut und das selbstbestimmte Teilnehmen am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden.

6.2 Orientierung am Lernergebnis

„Basisbildung berücksichtigt Bildungsbedürfnisse und -Interessen Lernender <...>. Auf die individuellen, oftmals sehr konkreten alltags- und berufsbezogenen Erfahrungen und Voraussetzungen der Teilnehmenden wird im Lernangebot entsprechend eingegangen und auf bisher erworbene Kompetenzen aufgebaut. Es werden klare <persönliche> Lernziele <innerhalb eines bekannten Ziel- und Zeit-Rahmens vereinbart und der Fortschritt besprochen> <...> und Lernsituationen danach ausgerichtet.“

Tauscht man die Wörter „(Basis)Bildung“ mit „Entwicklung“ und „Lernende“ mit „Teilnehmende“ aus, sind das die Grundlagen der Vorgehensweise für die NLP-Zielarbeit.

Zielarbeit ist ein sehr wichtiger Teil der NLP-Arbeit. Die Formulierung von Zielen orientieren sich am SMART Prinzip, allerdings steht das „A“ für „attraktiv“. Zusätzlich gibt es noch weitere Formulierungsregeln wie z.B.: „in der Ich-Form; in der Gegenwart; so als ob es schon eingetreten ist“). Ich bestehe fast immer darauf, dass der Zielsatz auch ein Gefühl enthält. Im erweiterten Zielrahmen werden dann zusätzlich den (Zeit)Rahmen und die Umfeld Bedingungen abgeklärt. Diese Abklärung kann rein verbal erfolgen oder durch eine physische Lernlandschaft unterstützt werden.

6.3 Integrierter Vermittlungsansatz

Das Menschenbild im NLP ist holistisch humanistisch. Der Mensch wird als Ganzes gesehen, mit allen Erlebnissen und Erfahrungen, Ressourcen, Fähigkeiten und Zielen sowie den Filtern, durch die er oder sie ihre Umwelt wahrnehmen und erfahren.

Jeder Mensch ist unterschiedlich – aber alle Menschen sind gleich wichtig und gleich wertvoll. Als Metapher für diese Einstellung passt folgendes am besten: „Der Menschen ist wie ein Diamant, mit seinem Strahlen und Glitzern, seinen Ecken und Kanten“.

Teilen Lernbegleiter dieses Menschenbild werden sie bei der Gestaltung der Lerneinheiten den aktuellen Stand jedes Teilnehmenden als auch die Gruppe beachten. Sie sehen Lernen als Prozess einer Entwicklung, der die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden erweitert (eine der Hauptziele in der Anwendung von NLP).

Lernbegleiter arbeiten mit Themen, die der Lebenswelt der Teilnehmenden entsprechen und an Bekanntem anknüpfen. Sie variieren ihr Angebot in Bezug auf Materialien, Settings und Methoden und versuchen die Impulse möglichst abwechslungsreich und über viele Wahrnehmungskanäle (Sinne) zu transportieren.

6.4 Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Soziale und ökonomische Effektivität

Wie schon oben, in einem Nebensatz, erwähnt ist die „Erweiterung der aktuellen (und zukünftigen) Handlungsalternativen“ ein Hauptthema bei der Anwendung von NLP. Dazu gehört auch die „Befähigung der Teilnehmenden Ziele zu definieren, den Nutzen einer Veränderungsarbeit zu erkennen und die Bereitschaft diesen Prozess zu beginnen“.

Von der Alphabetisierung bis zu den Vorbereitungskursen zum Pflichtschulabschluss geht es vorrangig um die „Verbesserung der Alltagsbewältigung, die Erhöhung der Partizipation, die Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt, <...> sowie die Unterstützung der Integration in die <österreichische> Gesellschaft“. Das sind die Ziele der Basisbildung, die Ziele der Teilnehmenden sind oft im „Hier und Jetzt“ angesiedelt und betreffen kurzfristige Wünsche. Es scheint also einen Zielkonflikt zu geben. Betrachtet man jedoch die zitierten Ziele der Basisbildung als Dimensionen eines übergeordneten Ziels, gleich einem Spinnendiagramm, können die kurzfristig-orientierten Wünsche der Teilnehmenden als Kriterien für die bereits vollzogene Veränderung und Zielerreichung der Teilnehmenden stehen. Die Idealwerte des sozial erwünschten Profils sind egal. Eine Unterschreitung der, von der Gesellschaft geforderten, Minimum-Werte aber nicht - weil es dann keine Integration gibt.

Die Befähigung zur Selbstwirksamkeit, die Stärkung des Selbstvertrauens und die Erweiterung des Handlungsspielraums sind in der NLP-Arbeit genauso wichtig wie die Auflösung von scheinbaren Zielkonflikten und der Mut Neues auszuprobieren.

6.5 Orientierung an der Lösung

Die Anwendung von NLP ist ein lösungsorientierter Prozess, der den Teilnehmenden ermöglicht und befähigt, pragmatische, leicht umzusetzende Lösungen für persönliche und berufliche Herausforderungen und Ziele zu finden. NLP ist eine Sammlung von funktionierenden Interventionen. So haben Lernbegleiter: innen mehrere Ansätze und Methoden um auf die aktuellen und zukunftsbezogenen Wünsche der Teilnehmenden, erfahrungs- und situations-bezogen adäquat eingehen zu können.

6.6 Selbstbestimmtes Lernen (Lernlandschaften)

Selbstbestimmtes Lernen der Teilnehmenden ist meine erste Erweiterung der Grundsätze der Basisbildung. Sie ist eine besondere Herausforderung an die Lernbegleiter: innen, da der Zeitbedarf für die erstmalige Planung und Vorbereitung des Arbeitsmaterials unverhältnismäßig hoch ist. Lernlandschaften mit verschiedenen Stationen zu designen ermöglicht den Teilnehmenden einerseits gemeinsam zu lernen, andererseits gemäß ihren zeitlichen Strukturen und Vorlieben aktiv zu werden. Innerhalb der Lernlandschaft gilt die „Flüsterzone“, was eine ruhige Arbeitsatmosphäre und konzentrierte (und ev. sehr kreative) Arbeitsweise der Teilnehmenden ermöglicht. Wenn Lernbegleiter: innen und Teilnehmende etwas zu besprechen haben, das länger dauert, dann verlassen sie den Bereich der Flüsterzone. Der Rest der Gruppe wird auch ohne „Aufsicht“ weiterarbeiten – vielleicht wird es etwas lauter.

Eine spannende Erweiterung ist die Kombination mit einem Lerntagebuch (welches allerdings einen entsprechenden Deutsch-Stand erfordert). So können die Lehrenden die Teilnehmenden in die Planung einbeziehen und gemeinsam Monatsziele festsetzen und an die aktuellen Gegebenheiten anpassen (z.B.: für die Zeit des Ramadans). Die Erreichung, der in der Periode definierten Lernziele werden von den Teilnehmenden dokumentiert und mit ihnen wohlwollend besprochen. Damit werden die Teilnehmenden unbewusst in ihrer Planungskompetenz, Autonomie und Fähigkeit zum selbständigen Lernen gefördert. Zusätzlich erleben sie Erfolgserlebnisse, welche die Selbsteinschätzung und das Selbstvertrauen der Einzelnen und den Gruppenzusammenhalt steigert.

6.7 Edutainment und Gamification - Spielerisches Lernen mit allen Sinnen

Unter Edutainment versteht man die Wissensvermittlung auf spielerische Weise und meistens unter Einsatz von Medien. Gamification ist ein Methodenset, bei dem spielerische Mittel und Dynamiken genutzt werden, um Menschen bei der Durchführung einer Aktivität bzw. dem Erreichen eines Ziels zu unterstützen. Dieses Thema ist meine zweite Erweiterung der Grundsätze der Basisbildung.

Traditionelle Lernformen, wie Frontalunterricht mit oder ohne textgebundene Materialien, werden von Jugendlichen und Erwachsenen eher als anstrengend empfunden – speziell, wenn sie lernungewohnt sind oder kurze Konzentrationsspanne haben.

Edutainment und Gamification versuchen eine Medienwelt, bei der Unterhaltung im Vordergrund steht, mit Wissensvermittlung und Lernen erfolgreich miteinander zu verbinden. Diese Methoden werden verwendet, um das Lernen schneller, effizienter und erfolgreicher zu gestalten. Mit der Vermittlung von Inhalten durch Einbindung unterhaltsamer Methoden wird die

Freude am Lernen gesteigert, wobei das Verhältnis zwischen Lernen und Unterhaltung ausgewogen sein soll. Edutainment kann aber auch bewusst als aktivierende Lerneinheit eingesetzt oder zur Auflockerung werden.

Spielerisches Lernen bedarf aber nicht notwendigerweise den Einsatz von digitalen Medien. Manchmal kann man die Lerneinheiten durch Spiele und kooperative Gruppenaufgaben (z.B.: Fröbelturm) so gestalten, dass die Teilnehmenden Spaß haben und individuelle Erfahrungen machen, aber auch die Gruppe als Ganzes Lernerfahrungen (insbesondere bei Softskills) macht.

Die Abgrenzung zwischen Edutainment, Lernprogrammen und Spielen ist auf Grund fließender Übergänge nicht eindeutig. Bei Lernprogrammen steht die Wissensvermittlung im Vordergrund und festgelegte Lernziele werden verfolgt. Gamification- und Edutainment Programme präsentieren mehr themenübergreifendes Wissen. Spielen und Spaß nehmen einen größeren Stellenwert ein und das Lernen oder die Festigung des Gelernten unbewusst erfolgt.

Die beliebtesten Vertreter sind Kahoot!, Mentimeter, Slidi, Quizizz for Schools, aber auch die Anton- App, welche Inhalte immersiv und ansprechend gestalten. Teilnehmende können mit jedem Gerät live oder asynchron lernen. Lehrende erhalten oft sofortiges Feedback, während die Lernenden sich mit unterhaltsamen, wettbewerbsfähigen Quizfragen und interaktiven Präsentationen beschäftigen können.

7 Beratung als begleitender Prozess in der Basisbildung

Beratung in der Basisbildung zeichnet sich oft dadurch aus, dass die Teilnehmenden ihr Problem, ihren Wunsch oder was sie wirklich wollen, nicht adäquat ausdrücken können.

Im Kontext der Basisbildung sind in diesen Fällen Intuition, Fragetechniken sowie Beratungskompetenz und vor allem Gelassenheit und Ruhe gefragt. Wie immer im Coaching gilt es zuerst Herauszufinden, was die Teilnehmenden wirklich wollen: geht es darum

- mit Jemanden über ein Thema zu sprechen, welche die Teilnehmer:innen beschäftigt
- brauchen sie Informationen um ein aktuelles, vielleicht sogar existenzbedrohendes, Problem anzugehen oder zu bewältigen
- wollen (oder müssen) sie ihrer Handlungsalternativen
- gibt es aktuell vorrangige, persönliche Problemstellungen, die ihren Lernerfolg gefährden oder unmöglich machen
- oder die „einfache“ Frage „wie sie was, wann und in welcher Reihenfolge tun sollen um ihrem Ziel näher zu kommen“

Die Liste könnte noch eine halbe Seite füllen. Ich hoffe, dass ich mit der beispielhaften Aufzählung die verschiedenen Anforderungen, die im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung an einen Coach oder Kursleiter gestellt werden, deutlicher gemacht habe.

Oberstes Credo ist, dass, wenn Lernbegleitende sich nicht „bereit“ fühlen auf das Thema einzugehen (warum auch immer), müssen sie sich in der Funktion als Berater:in darum kümmern, eine kompetente Ansprechstelle zu finden.

Falls sich Lernbegleiter:innen den Anforderungen gewachsen fühlen, müssen sie reflektieren, ob sie das, was sie vorhaben auch dürfen („handle ich innerhalb des gesetzlichen Rahmens und habe ich die dafür notwendige Ausbildung?“).

Zu beachten ist dabei, dass die Grenzen auch für ausgebildete Begleiter sehr eng gesteckt sind. Solange sie keine Psychiater oder klinische Psychologen sind, dürfen sie nur mit gesunden Menschen arbeiten oder ergänzend zu einer ärztlichen Behandlung.

Sozialpädagogischer Betreuer:innen bewegen sich oft in einer (sehr dunkel-) grauen Zone. Falls die Interaktionen in Richtung eines „therapeutischen Gesprächs“ gehen, muss man den oder die Teilnehmer:in darüber informieren und die Erlaubnis einholen, weitermachen zu dürfen.

In vielen Fällen reichen Erfahrung, Menschenkenntnis, Kommunikationsstärke und die oben angeführten Fähigkeiten und Kompetenzen aus um den Teilnehmenden weiterzuhelfen.

8 Exkurs: Aspekte der künstlichen Intelligenz

Künstliche Intelligenz ist still und heimlich zum tagtäglichen Helfer unseres (digitale) Lebens geworden. Wir verlassen uns bei der, sehr fehlertoleranten, Google Suche darauf, dass sie „versteht“, was wir wissen wollen. Bei der Routenplanung wollen wir um Staus herumgelenkt werden und wir vertrauen auf intelligente Assistenten beim Autofahren. Bei der Rechtschreibkontrolle, Übersetzung und Optischen Muster Erkennung vertrauen wir den natürlich-sprachlichen Modellen meist mehr als unseren eigenen Fähigkeiten.

8.1 Stand der Technik

Aktuell können alle Bezahlversionen von Google Gemini, Bing Copilot, ... schriftlich, verbal oder visuell mit dem Benutzer interagieren. Sie können gewisse Arbeiten besser ausführen als 99% der dafür angelernten oder ausgebildeten Personen.

Die Fähigkeiten der Systeme und Modelle ändern sich fast monatlich. Bei KI spricht man von einem Generationszyklus von 3 Monaten. Das heißt, dass sich die Fähigkeiten eines Systems alle 3 Monate mindestens verdoppelt. Nach drei bis vier Generationen folgt statistisch ein Quantensprung – bei KI wäre das also jedes Jahr. Möglich machen das, neben dem Ausbau des schnellen Internets, für die KI Anforderungen designte Recheneinheiten und immer größer und schneller werdende Speicherverwaltungssysteme und Technologien.

Obwohl die, aktuell am weitesten entwickelten Modelle und Implementationen von ChatGPT und Mistral die Inhalte nicht wirklich verstehen, sondern jedes Wort aufgrund von Wahrscheinlichkeiten ausgewählt wird, sind die Antworten durchaus ansprechend. Handys können schon jetzt (fast) simultan in andere und von anderen Sprachen übersetzten und diese verbal ausgeben. Allerdings sind sie gekennzeichnet durch grammatikalische Korrektheit, kurzen Sätzen, Humorlosigkeit und geringer Ausdrucksvariation. Auch das Videobild kann entsprechend des zu Sagemdem lippensynchron angepasst werden.

8.2 Einfluss auf die Basisbildung

Durch die jetzt schon effiziente, verbale Ein- und Ausgabe Möglichkeiten von KI-Systemen könnte man annehmen, dass die Wichtigkeit der Fähigkeit, sich in geschriebener Sprache mitzuteilen, zurückgehen wird. KI unterstützte Systeme können jetzt schon gesprochenen Text transkribieren, Informationen aus Bildern extrahieren und verbal und textlich wiedergeben.

Für die Basisbildung könnte das bedeutet, dass die Ausgrenzung durch die beeinträchtigten Fähigkeiten sich schriftlich mitzuteilen, mangelnder Rechtschreibung oder sinnerfassend Lesen zu können, nahezu wegfällt. Dafür steigen die Anforderungen an die sprachliche Ausdrucksweise und an das Hörverständnis obwohl die aktuellen Mensch-Maschinen-Schnittstellen Syntax und Semantik der Sprachen sehr gut verstehen.

Was ist jetzt schon möglich?

- Personalisierte Lernprogramme nutzen adaptive Algorithmen, um den individuellen Bedürfnissen der Lernenden einzubeziehen und das Lerntempo anzupassen. Teilnehmende brauchen unterschiedlich viel Zeit um ein Konzept zu verstehen. Ein Lernender, der z.B.: Schwierigkeiten mit Buchstaben(-Verbindungen) hat, bekommt zusätzliche Übungen oder Erläuterungen, während ein weiter fortgeschrittener Lernender automatisch anspruchsvollerer Aufgaben bekommt. Indem sie sich auf die spezifischen Stärken und Schwächen jedes Lernenden und auch deren Lernstil konzentrieren, können personalisierte Lernprogramme den Lernprozess effizienter gestalten und die Lernergebnisse verbessern und sichern.
- Spracherkennungs- und Text-zu-Sprache-Technologien bieten Unterstützung für Lernende mit Lese- und Schreibschwierigkeiten, indem sie ihnen ermöglichen, Texte anzuhören und ihre eigenen Gedanken „aufzusprechen“. Diese Technologien erleichtern den Zugang zu Bildungsinhalten und verbessern das Verständnis. Sie tragen zum Spracherwerb bei, indem sie Lernende dabei helfen, die Kenntnisse in der Unterrichtssprache zu verbessern.
- Übersetzungs- und Sprachunterstützungstechnologien fördern die Sprachvielfalt und den Zugang zu Bildungsinhalten in verschiedenen Sprachen. Durch die Übersetzung von Lernmaterialien können diese Technologien den Lernenden helfen, Bildungsinhalte in ihrer eigenen Sprache zu verstehen und zu lernen. Sie können auch den Spracherwerb unterstützen, indem sie dabei unterstützen, die Sprachkenntnisse in der Unterrichtssprache zu verbessern.
- Intelligente Korrektur- und Feedbacksysteme bieten sofortiges und individualisiertes Feedback, um den Lernenden dabei zu helfen, ihre schriftlichen Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Diese Systeme können Fehler in Rechtschreibung, Grammatik und Satzbau erkennen, korrigieren und dafür Begründungen geben. Das hilft den Lernenden, ihren Ausdruck und ihre schriftlichen Arbeiten zu verbessern. Durch kontinuierliches Feedback können die Lernenden gezielt an ihren Schwächen arbeiten.

- Verbesserte Rückmeldung und Bewertung: KI kann schnelle und präzise Rückmeldungen zu den Leistungen der Schüler geben, sei es durch automatische Bewertungssysteme für Tests und Aufgaben oder durch die Analyse von Schreib- und Sprechfähigkeiten für sprachliche Fächer. Durch die Analyse von Leistung und Lernverhalten können KI-Systeme potenzielle Lernschwierigkeiten frühzeitig erkennen und Lehrenden dabei unterstützen, entsprechende Interventionen zu planen und umzusetzen oder selbstständig Wiederholungen von Schritt-für-Schritt Anleitungen oder verschiedene Lösungsansätze in den Lernprozess einzubauen.
- Gamification und Interaktivität steigern die Motivation und das Engagement der Lernenden. Es werden spielerische Elemente und soziale Interaktionen, wie z.B.: Punktesysteme und Belohnungs-Systeme sowie Wettbewerbe, in den Lernprozess integrieren. Dadurch können die Teilnehmer:innen ermutigt werden, sich aktiv am Lernen zu beteiligen und ihre Ziele zu verfolgen. Kollaborative Elemente können auch die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch untereinander fördern, indem sie ihnen die Möglichkeit geben, in (wechselnden) Teams zusammenzuarbeiten oder in Wettbewerben gegeneinander anzutreten.
- Virtuelle, personalisierte Tutoren, sogar mit den lippensynchronen "Gesichtern" der jeweiligen Lehrenden in verschiedenen Sprachen, können als interaktiven Lernbegleitern dienen. Sie können zeit- und orts-unabhängig die Lernenden unterstützen, sei es durch Beantwortung von Fragen, Erklärung von Konzepten oder bei Motivationsproblemen Hilfeleistung leisten.

Welche Anforderungen ergeben sich daraus für die Lernbegleiter?

Einerseits müssen sich Lehrende schon jetzt auf die aktuellen Möglichkeiten der (KI-unterstützten) digitalen Hilfsmittel „anfreunden“ – auch wenn sie in Ausschreibungen (noch) nicht vorgeschrieben sind. Die digitalen Hilfsmittel wie z.B.: Anton, Kahoot!, Quizlet oder Mentimeter sind in der Basisfunktion kostenfrei und ausreichend für den „Bildungsbetrieb“. Sie können für automatisierte Tests oder Lernzielkontrollen oder als Auflockerung verwendet. Mit dem Einsatz von integrierten Lernmanagementsystemen, wie z.B.: Moodle, Canvas, Schoology oder Google Classroom und Microsoft Teams kann die ganzen Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden abgewickelt und auch Lernfortschritte aufgezeichnet sowie ausgewertet werden.

Andererseits sollte jeder Lernbegleiter, besser früher als später, seinen eigenen Methoden- und Didaktik-Mix zwischen analog und digital finden, mit dem er oder sie sich wohlfühlt. Es gilt jetzt die „neuen digitalen Hilfsmittel“ anzusehen, sich damit auseinanderzusetzen und am Ball zu bleiben. Mit dem vermehrten Einbau der digitalen Werkzeuge sinkt die Vorbereitungszeit und die Wiederverwendbarkeit steigt.

8.3 Ausblicke auf die Basisbildung in 2035

Sowohl für Jugendliche, als auch Erwachsene werden die Schlüsselkompetenzen des 21. Jahrhunderts (z.B.: Kommunikation, Kooperation, digitaler Kompetenz) immer wichtiger für die Bewältigung des Alltags und der beruflichen Herausforderungen. Aus jetziger Sicht kann man annehmen, dass diese Fähigkeiten (warum auch immer) für einen stetig wachsenden Anteil der Schulpflichtigen nicht im entsprechenden Ausmaß durch die Regelschulen vermittelt werden.

Zusätzlich kommen die erwachsenen Personen (ev. mit Migrationshintergrund), die selbstbestimmt, unabhängig von Sozialhilfe, auf „eigenen Füßen stehen“ wollen. Sie sind es leid immer nur niedrige Hilfsarbeiten zu machen oder wegen mangelndem Leseverständnis immer wieder gekündigt werden. Die Nachfrage nach Basisbildung wird dadurch deutlich steigen.

Im Jahr 2035 wird die Basisbildung sehr wahrscheinlich eine Reihe von Veränderungen und Fortschritten erfahren, die durch technologische Innovationen und gesellschaftliche Entwicklungen vorangetrieben und durch notwendige Bildungs-Reformen oder -Initiativen begleitet werden sollten.

Die, im vorigen Kapitel angegebenen Aspekte sind, wie gesagt, technisch schon jetzt verfügbar, werden 2035 aber einen wesentlich höheren Durchdringungsgrad in der Basis- und Erwachsenen-Bildung haben.

Verändern wird sich vor allem:

- Orts- und Zeit- unabhängiges sowie agiles Lernen:
Durch den Zugang von Bildungsplattformen mit adaptiven Lernsystemen wird sich die Art des Unterrichts verändern. Die Lernenden bestimmen in weiten Bereichen wann, wo und wie schnell sie was lernen können oder wollen. Unter agilem Lernen versteht man (entsprechend zu agilen Methoden im Projektmanagement und der Softwareentwicklung), dass sich Lernende innerhalb eines vorgegebenen Bereichs und Zeitspanne die Reihenfolge der zu bearbeitenden Themen selbst wählen können. Nicht (ausreichend oder erfolgreich) bearbeitete Teile werden als „Arbeitsrückstand“ gekennzeichnet und in der nächsten Zeitspanne prioritär präsentiert. Der Ansatz könnte am ehesten mit der digital umgesetzten Idee der Waldorfpädagogik verglichen werden.
- Integration von Technologie:
Interaktive Whiteboards und kollaborative Online-Tools mit KI-gestützte Lernhilfen werden möglicherweise schon zur Standardausstattung von Erwachsenenbildungseinrichtungen gehören. Ebenso wird der Einsatz von Gamification Aspekten im Unterricht hoffentlich ganz normal sein. Generell wird der Unterricht wesentlich enger mit der digitalen „Welt“ und deren Werkzeugen verwoben sein.
- Zusammenarbeit: Die Fähigkeit, produktiv mit anderen zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen wird immer bedeutender. Die Ausbildung oder Förderung dieser Fähigkeit wird auch in Basisbildungen immer mehr Gewicht bekommen. Die kollaborativen Lernaktivitäten werden durch interkulturellen Peer-Gruppenergänzt und durch die Online-Tools unterstützt.
- Digitale Kompetenz: Die Fähigkeit, digitale Technologien effektiv zu nutzen, um Informationen zu finden, zu bewerten und zu erstellen ist eine Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts. Dies umfasst das Verständnis von digitalen Werkzeugen und Plattformen, die

Fähigkeit zur kritischen Bewertung von Online-Inhalten aber auch Sicherheitsaspekte. Der notwendige Wissenserwerb erfolgt multimedial und spielerisch.

- Integrativer Wissens- und Kompetenz-Erwerb: Nach einer ersten KI-unterstützten adaptiven Kompetenzerhebung wird ein individueller Bildungsplan abhängig von den Zielen oder Wünschen erstellt (in der Muttersprache). Ein wichtiger Aspekt dabei ist der Erwerb von digitalen Grundkompetenzen in der Anwendung von mobilen Endgeräten für die Verwendung der zertifizierten Lernplattformen. Die Lernumgebungen steuern den Fähigkeitserwerb, allerdings wird der individuelle oder Gruppenunterricht durch eine Person unterstützt und überwacht. Falls Alphabetisierung nötig ist, passiert diese zuerst. Danach folgen Kommunikationsfähigkeit, Hörverstehen und ggf. sinnerfassendes Lesen. Die Fächer sind nicht so abgegrenzt wie heute in der Regelschule (z.B.: Deutsch, Mathematik, Englisch) sondern werden Themenabhängig integrativ erarbeitet.
- Geändertes Berufsbild: Lehrer-Typen sind nicht mehr gefragt, Wissensvermittlung können die KI-gestützten Plattformen viel besser. Der Fokus liegt auf der Lern-Prozess-Begleitung. Es geht darum, den Teilnehmern einen realen als auch virtuellen (Gesicht des) Gastgeber und Moderator für deren Lerngruppe zu geben, den dokumentierten Lernerfolg zu beobachten und ggf. zusätzliche analoge oder digitale Interventionen zu initiieren.

Möglicherweise gehen die Anforderungen an Basisbildner:innen auch in Richtung Bildungs- und Berufsberater, die zertifiziert, Interessierte in die Möglichkeiten der allgemeinen oder eine berufsbezogenen Basisbildung einführt. Die berufsbezogene Basisbildung orientiert sich am Anforderungsprofil der verschiedenen Branchen und Berufsgruppen – d.h.: für Metalltechnik werden die anwendungsorientierten Übungsbeispiele in Mathematik andere sein als für die Hotellerie oder dem Handel. Ziel ist es, die Teilnehmenden bestmöglich auf eine Berufsausbildung oder Arbeitsaufnahme vorzubereiten.

Ähnlich wie ein Lerncoach oder dem (heute überaltert bezeichneten) Mentoren-System an englischsprachlichen Eliteuniversitäten, wird die Vertrauensbasis zwischen Lehrenden und Lernenden immer wichtiger für:

- Persönliche Unterstützung: Die Teilnehmenden erhalten individuelle Aufmerksamkeit und Unterstützung von erfahrenen Mentoren. Dies kann sowohl schulische als auch persönliche Beratung umfassen, um ihnen beim Lernen und bei der Bewältigung der Herausforderungen des täglichen Lebens zu helfen.
- Karriereberatung: Mentoren können wertvolle Einblicke in Berufsmöglichkeiten bieten und der Lerngruppe helfen, ihre beruflichen Ziele zu klären. Sie können Ratschläge zu Praktika, Voraussetzungen und Ausbildungsmöglichkeiten geben.

- **Netzwerkbildung:** Durch das Mentor-System haben Teilnehmenden die Möglichkeit, ihr Netzwerk zu erweitern und Verbindungen zu Personen zu knüpfen, die in ihrem Bereich tätig sind oder ähnliche Interessen haben. Dies kann sowohl während des Lernens als auch darüber hinaus von Vorteil sein.
- **Selbstvertrauen und Motivation:** Die Lerngruppe profitiert von der Ermutigung und Unterstützung durch ihre Mentoren, was ihr Selbstvertrauen stärken und ihre Motivation zum Erfolg steigern kann. Ein positiver Einfluss durch einen Mentor kann dazu beitragen, dass die Teilnehmenden der Lerngruppe ihre Ziele konsequent verfolgen.
- **Einbindung in die Gemeinschaft:** Das Mentor-System fördert die Integration der Studierenden in die Gemeinschaft, indem es eine unterstützende und einladende Umgebung schafft. Dies kann dazu beitragen, dass sich die Teilnehmenden schneller einleben und sich mit ihrem Umfeld identifizieren.

9 Resümee

Eine selbsterfahrungsbasierende Ausbildung im Bereich NLP oder als systemisch(e) Coach:in passt sehr gut zur Basisbildung. In sehr vielen Bereichen gibt es eine Überschneidung der Anforderungen an die Basisbildung mit den Grundannahmen von NLP. Die Herausforderungen an erfolgreiche Basisbildende werden gut abgedeckt. NLP geschulte und systemische Coaches bringen einen gut gefüllten Methodenkoffer und haben eindeutig Vorteile in der Beratung. Sie sind Teilnehmerzentriert, interagieren auf gleicher Ebene mit den Teilnehmenden und achten auf die zielgruppenadäquate Anwendung von Interventionen.

Durch die Ausbildungen haben sie Erfahrung mit der Wirkung von Metainformationen und setzen, diese zum besseren Verständnis der Lerngruppe, gezielt ein. Sie verstehen sich eher als Lern (prozess-)Begleiter im Gegensatz zu klassischen Lehrern der Regelschule, was die Teilnehmenden die schlechten Erfahrungen ihrer Schulzeit oft „vergessen“ lässt. Dadurch wird eine angenehme Lernumgebung und Vertrauen gefördert. Die Teilnehmenden lernen, dass sie auch „etwas gut machen“ oder „etwas dazugelernt haben“, indem Lernbegleiter immer wieder den Fokus auf „was kann ich jetzt, was ich früher nicht konnte“ lenken.

Da Absolvent:innen der oben genannter Kurse einen gut gefüllten Methoden- und Werkzeugkoffer mitbringen, haben sie gelernt, anzuwenden was wirkt. Oft sind es einfache Interaktionen, die auch gut für die Teilnehmenden von Basisbildungskursen geeignet sind. Frontalunterricht wird man nicht immer umgehen können, aber der Methodenmix, die Abwechslung im Tun und das spielerische, unbewusste Lernen mit allen Sinnen steht im Vordergrund bei der Planung der Lerneinheiten. Auch werden sich diese Absolvent:innen leichter tun bei der Übernahme und Anwendung von digitalen Hilfsmittel und der Integration von KI-unterstützten Werkzeugen.

Es gibt sehr viele, sehr gute Basisbildner:innen und Lehrer:innen, die einen tollen Job machen und zurecht auch immer wieder sehr gutes Feedback erhalten. Sie haben die, für den Beruf, hilfreiche Einstellung und sollen sich nicht ändern, sondern viele mit ihrer Einstellung und Tun inspirieren – und für die ist „Lehrer:in“ keine Berufsbezeichnung, sondern eine Auszeichnung.

10 Anhang: Weiterführende Literatur

Wolfgang **Achmid-Oumard** & Michael Nahler: „Lehren mit Leib und Seele“; Verlag Junfermann
Steve & Connirae **Andreas**: „Das NLP Trainer Manual“; Verlag Thomas Kirschner Seminare
Winfried **Bachmann**: „Das neue Lernen“; Verlag Junfermann
Diana **Beaver**: „Locker lernen“; Verlag Junfermann
Vera **Birkenbihl**: „Kommunikationstraining“; Verlag mvg
Vera **Birkenbihl**: „Trotzdem Lehren“; Verlag mvg
Petra & Ralf **Danneberg**: „Das NLP Praxisbuch für Lehrer“; Verlag Junfermann
Petra & Ralf **Danneberg**: „NLP Übungsheft für Lehrer“; Verlag Junfermann
Robert **Dilts**: „Zukunftstechniken“; Verlag Junfermann
Peter **Ditko** & Norbert Engelen: „In Bildern reden“; Verlag Econ
Helmut **Dittrich**: „Gespächsführung“; Verlag humboldt
Michael **Grinder**: „NLP für Lehrer“; Verlag VAK
Klaus **Grochowiak**: „Das NLP-Practitioner Handbuch“; Verlag Junfermann
Klaus **Grochowiak**: „Das NLP-Master Handbuch“; Verlag Junfermann
Sura **Hart** et. al.: „Empathie im Klassenzimmer“; Verlag Junfermann
Hans-Georg **Häusel**: „Think Limbic!“; Verlag Haufe
Franz Josef **Hücker**: „Metaphern – Die Zauberkraft des NLP“; Verlag Junfermann
Bernd **Iser**: „Die Kunst der schöpferischen Kommunikation“; Verlag Junfermann
Bernd **Iser**: „Die Wurzeln der Zukunft“; Verlag Junfermann
Hans Peter **Kobler**: „Der Schlüssel zum neuen Lehren“; Verlag Junfermann
Hans Peter **Kobler**: „Neues Lehrer braucht das Land“; Verlag Junfermann
Hans Peter **Kobler**: „Neues Lernen für das Land“; Verlag Junfermann
Karl **Kohl**: „Seminar für Trainer“; Verlag Windmühle GmbH
Christian **Kressmann**: „TEACH!“; Selbstverlag
Gundel **Kutschera**: „Tanz zwischen Bewußt-sein & Unbewußt-sein“; Verlag Junfermann
Genie Z. **Laborde**: „Kompetenz und Integrität“; Verlag Junfermann
Genie Z. **Laborde**: „MEHR SEHEN - MEHR HÖREN - MEHR FÜHLEN“; Verlag Junfermann
Linda **Lloyd**: „Des Lehrers Wundertüte“; Verlag VAK
Michael **Luther**: „NLP-Spiele-Spektrum“; Verlag Junfermann
Evelyne **Maaß** & Karsten Ritschl: „Coaching mit NLP“; Verlag Junfermann
Annegret **Meyer** & Jan Stender: „Systemisches NLP“; Verlag Junfermann
Talane **Miedaner**: „Coach dich selbst sonst coacht dich keiner“; Verlag mvg
Alexa **Mohl**: „Der Zauberlehrling“; Verlag Junfermann
Alexa **Mohl**: „Der Meisterschüler“; Verlag Junfermann
Kerry **Patterson** et. al.: „Die Kunst, alles zu verändern“; Verlag Linde international
Reinhold **Rabenstein** et. al.: „Das Methoden-Set 1-5“; Verlag Ökotopia
Christopher **Rauen** (Hrsg.): „Coaching Tools“; Verlag Manager Seminare
Karin **Reuter**: „Systemische Fragetechniken“; Verlag Buchfaktor
Martina **Schmidt-Tanger**: „Gekonnt coachen“; Verlag Junfermann
Kurt **Tepperwein**: „GLOFRE – ERFOLG funktioniert umgekehrt!“; Verlag Terzium
Clint **Van Nagel**: „Megateaching - NLP in Unterreicht und Erziehung“; Verlag VAK
Werner **Vogelauer**: „Coaching Praxis“; Verlag Luchterhand
Werner **Vogelauer**: „Methoden-ABC im Coaching“; Verlag Luchterhand
Ross **West**: „Wie Sie ihren Job lieben können“; Verlag mvg
Richard **Wiseman**: „Machen, nicht denken“; Verlag Fischer
Viola **Zintl**: „Lernen mit System“; Verlag Urban und Schwarzenberg