



# Kompetenzprofil Lernprozessmoderation

**Autorinnen:**

Michaela Freimüller, Frauenstiftung Steyr  
Ingeborg Pretterhofer, nowa Training, Beratung, Projektmanagement

**Unter redaktioneller Mitarbeit von:**

Dorothea Dorfbauer, Frauenstiftung Steyr  
Gertrude Peinhaupt, nowa Training, Beratung, Projektmanagement  
Anna Stiftinger, agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

**Mai 2012, Graz, Steyr**

**Erstellt im Rahmen des Expertinnennetzwerks learn forever**

**Koordination learn forever - eb projektmanagement gmbh**



[www.learnforever.at](http://www.learnforever.at)

### **learn forever – das Expertinnennetzwerk**

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Bildung, Bildungsmanagement und Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever organisationenübergreifend zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernprozessen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren.

learn forever macht Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar, setzt Lernangebote um, die den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, verbreitet und transferiert die Modelle und fördert damit die Implementierung von neuen Lernkulturen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Informationen zu learn forever: [www.learnforever.at](http://www.learnforever.at)

# 1 Inhaltsverzeichnis

---

EINLEITUNG	4
1 GRUNDPRINZIPIEN VON LEARN FOREVER	5
2 DIDAKTISCHE AUSRICHTUNG DER LERNANGEBOTE VON LEARN FOREVER	6
3 DIE LERNPROZESSMODERATORIN	10
3.1 AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN EINER LERNPROZESSMODERATORIN	10
3.2 KOMPETENZFELDER	11

# Einleitung

---

Das vorliegende Kompetenzprofil orientiert sich am pädagogischen Verständnis von learn forever und ist eine Präzisierung und Ergänzung der learn forever-Qualitätsstandards (siehe: [www.learnforever.at](http://www.learnforever.at) > Service / Infopool). Es versteht sich als Handlungsempfehlung für die Umsetzung von Lernangeboten, die einer zeitgemäßen und erwachsenengerechten Lernkultur entsprechen und soll Perspektiven und Anregungen für eine Weiterentwicklung in der Erwachsenenbildung eröffnen.

Lernprozessmoderation ist eine von mehreren Rollen, die ErwachsenenbildnerInnen in Lern- und Bildungsangeboten einnehmen. Lernprozessmoderation unterscheidet sich wesentlich von der Rolle des / der TrainerIn. LernprozessmoderatorInnen verlassen die traditionelle Rolle der reinen Wissensvermittlung und sind aufgefordert, ein neues Selbstverständnis zu entwickeln. Sie unterstützen die Lernenden in ihren individuellen Lernprozessen und ermöglichen durch die Gestaltung unterschiedlicher Lernumgebungen Lernprozesse, die auf zunehmende Selbststeuerung abzielen. Aus instruierenden TrainerInnen werden begleitende LernprozessmoderatorInnen, die im Lernprozess zugunsten der Lernenden zurücktreten. Das heißt, die TeilnehmerInnen werden als ExpertInnen ihrer Lernprozesse positioniert und übernehmen immer mehr Verantwortung für diese. Nicht mehr die TrainerInnen, sondern die TeilnehmerInnen entscheiden, was, wann und wie sie lernen wollen.

learn forever orientiert sich in der Bildungsarbeit an der Strategie der Frauenförderung und setzt geschlechtshomogene Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen um. Daraus ergibt sich die rein weibliche Formulierung in der folgenden Beschreibung.

Basis der Arbeit von learn forever sind die jahrelangen Erfahrungen der Projektpartnerinnen und deren systematische kritische Reflexion, die Evaluierung der Bildungsarbeit, die Einbeziehung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und theoretischer Hintergründe sowie die Kenntnis über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge.

learn forever orientiert sich im pädagogischen Grundverständnis an den allgemeinen Prinzipien zeitgemäßer, erwachsenengerechter und gendersensibler Didaktik. Wir sind überzeugt, dass das beschriebene Kompetenzprofil Gültigkeit für jegliche Lern- und Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Menschen hat.

Das Kompetenzprofil für Lernprozessmoderatorinnen beschreibt Kompetenzen, Tätigkeiten und Aufgaben der Lernprozessmoderation in learn forever-Lernangeboten. Diese haben die Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen bei bildungsbenachteiligten Frauen zum Ziel. (Siehe: [www.learnforever.at](http://www.learnforever.at) > Unsere Lern- und Bildungsangebote)

# 1 Grundprinzipien von learn forever

---

Seit 2005 setzt das österreichweite Netzwerk learn forever gezielt Aktionen, um bildungsbenachteiligten Frauen mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien einen gleichberechtigten Zugang zum lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen und ihre Teilhabe an der Wissensgesellschaft zu sichern.

Grundlage aller Aktivitäten ist die Verknüpfung der drei gesellschafts- und bildungspolitischen Anliegen:

- Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens und
- gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der Wissens- und Informationsgesellschaft.

Für die Lernangebote von learn forever bedeuten diese Grundpositionen,

- die Selbstwirksamkeitsüberzeugung (= Überzeugung, aufgrund der eigenen Kompetenzen ein gesetztes Ziel erreichen zu können) der Lernenden zu erhöhen,
- Lernkompetenz im Hinblick auf selbstgesteuertes Lernen gezielt aufzubauen und
- den Erwerb von Computerkompetenzen zu fördern.

Bildungsbenachteiligte Frauen stehen im Mittelpunkt aller Aktivitäten von learn forever. Im Verständnis von learn forever sind dies Frauen mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss oder einer am Arbeitsmarkt nicht verwertbaren Erstausbildung und keinen oder nur geringen Computerkenntnissen. Ein geringes Selbstbewusstsein bezüglich der Einschätzung ihrer Lernfähigkeiten und Ressourcen ist weiteres mögliches Kriterium.

## 2 Didaktische Ausrichtung der Lernangebote von learn forever

---

Lernangebote von learn forever haben das Ziel, selbstgesteuerte Lernprozesse zu initiieren bzw. erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen zu ermöglichen. Der Aufbau von Computer- und Selbststeuerungskompetenz ist neben anderen fachlichen Inhalten immer in den Lernangeboten integriert. Diese zielen darauf ab, bildungsbenachteiligte Frauen in ihrem Lebensalltag anzusprechen, sie zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren, fürs Lernen zu interessieren, ihr Selbstbewusstsein im Umgang mit Lernen und Computer zu fördern, positive Lernerfahrungen zu ermöglichen und die Lernmotivation zu steigern sowie die Nutzung von Computertechnologien als 4. Kulturtechnik in den Alltag zu integrieren. Grundlage dafür ist, dass die Teilnehmerinnen die dafür notwendigen Lernkompetenzen wie Medien-, Kooperations- und Selbststeuerungskompetenz (Mandl, Heinz/Krause, Ulrike-Marie: Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft, Forschungsbericht Nr. 145. Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie. München 2001, S. 7) aufbauen. Medienkompetenz beinhaltet für uns den Umgang mit alten und neuen Medien: Schreib- und Lesekompetenz, Computerkompetenz, die Fähigkeit, Informationen kritisch bewerten und neue Medien als Lernmedien nutzen zu können.

Die Teilnehmerinnen werden dabei unterstützt, ihre Kompetenzen und Potenziale zu entdecken, zu benennen und in selbstgesteuerten Lernprozessen weiterzuentwickeln. Sie erhöhen dadurch ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung, das heißt, sie sind sich ihrer Fähigkeiten bewusst und können abschätzen, inwieweit es ihnen möglich ist, Ziele zu erreichen. Sie werden als Expertinnen ihrer Lebenssituationen positioniert, nehmen in den Lernangeboten eine aktive Rolle ein und steuern ihre Lernprozesse zunehmend selbst.

Daraus resultiert ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Lernenden und Lehrenden. Im Laufe des Lernprozesses kommt es zu einer Veränderung in der Beziehung der beiden Seiten zueinander. Die Lernenden übernehmen zunehmend mehr an Verantwortung für ihre Lernerfolge, die Lehrenden fördern sie durch die Gestaltung der Lernsituationen in der Entwicklung von Selbststeuerungskompetenz. Die reine Wissensvermittlung tritt für die Lehrenden in den Hintergrund und ist nur mehr dann nötig, wenn es um den Erwerb von notwendigem Vorwissen geht. Dazu zählen z. B. die Vermittlung von EDV-Grundlagenwissen und Lerntechniken, die Einführung von neuen Technologien als Lernmedien sowie einführende Fachimpulse.

Dieser Veränderungsprozess vollzieht sich sukzessive auf beiden Seiten und kann nur gelingen, wenn das Ziel – die Durchführung selbstgesteuerten Lernens bereits in der Planung und Entwicklung des Lernangebots – mitbedacht wird.

Für die Lernenden bedeutet das, dass sie

- sich ihres eigenen Lernverhaltens bewusst werden und entsprechend ihren Rahmenbedingungen und Bedürfnissen lernen können,
- ihren individuellen Lernstil kennen und über entsprechende Lerntechniken verfügen,
- ihre Stärken (Kompetenzen) kennen und diese für den Lernprozess nutzen können,
- in der Lage sind, realistische Lernziele zu formulieren und
- konkrete Schritte zur Lernzielerreichung setzen.

Folgende didaktische Prinzipien leiten die Lernangebote von learn forever:

### **Die Teilnehmerinnen stehen im Mittelpunkt**

Die Teilnehmerinnen sind Ausgangs- und Bezugspunkt aller didaktischen und methodischen Überlegungen. Diese zentrale Positionierung setzt eine intensive Auseinandersetzung mit den Lebenswelten der Teilnehmerinnen (**Startprofil**) voraus. Welche Kompetenzen, (Lern-) Erfahrungen und Vorkenntnisse bringen sie mit, was sind ihre Interessen und Ziele, was ist ihre Motivation zur Teilnahme, wie sind ihre Rahmenbedingungen? Diese erste Analyse bestimmt wesentlich die Festlegung der Lernsettings und die inhaltliche Detailplanung der Lernangebote. In engem Zusammenhang mit der Analyse des Startprofils steht die Entwicklung des **Zielprofils**. Es beschreibt Fähigkeiten und Wissen, über die die Teilnehmerinnen am Ende des Lernangebots verfügen sollen bzw. wollen. Während des Lernprozesses werden die Ziele – entsprechend der individuellen Kompetenzentwicklung der Lernenden – immer wieder reflektiert, bei Bedarf adaptiert und möglicherweise auch neu formuliert.

### **Kompetenzorientierung und –erweiterung**

Das Bewusstmachen, Einsetzen und Weiterentwickeln von Potenzialen und Kompetenzen ist gerade in selbstgesteuerten Lernprozessen von zentraler Bedeutung und wirkt direkt auf eine Erhöhung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung sowie die Aufrechterhaltung der Lernmotivation. Selbstgesteuertes Lernen ist das Lernfeld, in dem die Teilnehmerinnen ihre Fähigkeiten weiterentwickeln, um sie dann in andere Bereiche (beruflich oder privat) transferieren zu können, und so ihre Handlungsmöglichkeiten erweitern.

Teilnehmerinnenadäquat aufbereitete Instrumente und Methoden der Potenzialanalyse kommen in diesem Prozess zum Einsatz.

### **Aktive Rolle der Lernenden**

Die Lernenden übernehmen zunehmend mehr Eigenverantwortung für den Lernprozess. Sie lernen in ihrem Lerntempo mit den Lerntechniken, die ihrem Lernstil entsprechen, und organisieren ihre Lernprozesse in Abstimmung mit ihren Rahmenbedingungen, Interessen und Zielen. Die Rolle der selbstbestimmt Lernenden ist für die Teilnehmerinnen anfangs neu und ungewohnt. Es bedarf daher einer schrittweisen Hinführung, Begleitung und Unterstützung in diesem Prozess, in dem sie idealerweise letztendlich selbstbestimmt und selbstbewusst ihre Lernwege gehen.

### **Initiierung selbstgesteuerter Lernprozesse**

Die Lernangebote von learn forever zielen auf die Initiierung und Durchführung selbstgesteuerten Lernens ab. Erfolgreiche selbstgesteuerte Lernprozesse verlangen Kompetenzen, die bei bildungsbenachteiligten Frauen nicht vorausgesetzt werden können, sondern erst schrittweise entwickelt werden müssen. Die Bezugnahme auf das Startprofil der Teilnehmerinnen ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig.

### **Lernen mit neuen Medien**

Die Nutzung neuer Medien (Lernsoftware, Online-Lernressourcen, Videos, Lernplattform, etc.) als Lernmedien bietet viele Möglichkeiten, um lebensbegleitend lernen zu können. Der Aufbau von Computerkompetenz als methodischer Kompetenz ist daher immer Bestandteil der Lernangebote von learn forever.

**Überblick: Bedeutung der didaktischen Ausrichtung von learn forever für Teilnehmerinnen und Lernprozessmoderatorinnen**

	<b>Teilnehmerinnen</b>	<b>Lernprozessmoderatorinnen</b>
<b>Lernverhalten Lernstil</b>	<p>setzen sich mit Lerntechniken auseinander und wenden diese in der Erarbeitung der Lerninhalte an</p> <p>reflektieren ihr Lernverhalten</p> <p>dokumentieren und evaluieren Lernfortschritte und -verhalten in einem Lernprotokoll</p> <p>übernehmen zunehmend Verantwortung für ihren Lernfortschritt</p> <p>gestalten ihre Lernprozesse aktiv mit</p>	<p>setzen Methoden zur Entwicklung und Reflexion von Lernkompetenz ein</p> <p>bieten verschiedene Lerntechniken und deren Einsatzmöglichkeiten an</p> <p>stellen Nutzen, Einsatzmöglichkeiten und Vorlagen von Lernprotokollen zur Dokumentation und Evaluierung des Lernprozesses vor und motivieren die Teilnehmerinnen zur Nutzung</p> <p>führen die Teilnehmerinnen schrittweise an selbstgesteuertes Lernen heran</p>
<b>Rahmenbedingungen</b>	<p>lernen in der Erwachsenenbildungseinrichtung in der Lerngruppe, aber auch zeit- und ortsunabhängig (z. B. zu Hause) und an alltagsrelevanten Orten (z. B. Gemeinde)</p>	<p>erheben im Auswahlverfahren die zeitlichen Ressourcen der Interessentinnen und berücksichtigen diese bei der Gestaltung der Präsenzzeiten des Lernangebots</p> <p>wenden Strategien für aufsuchende Bildungsarbeit an</p> <p>stellen instrumentale Ressourcen wie z. B. Laptop, USB-Stick zur Verfügung</p> <p>setzen eine Lernplattform für zeit- und ortsunabhängiges Lernen ein</p>
<b>Interessen</b>	<p>ausgehend von ihren Interessen bilden die Teilnehmerinnen Lerngruppen für kooperatives Lernen</p> <p>verknüpfen ihre Interessen mit Lerninhalten</p>	<p>positionieren die Interessen der Teilnehmerinnen als Kompetenz- und Motivationsquellen</p> <p>Lernmaterialien orientieren sich an den Interessen der Teilnehmerinnen</p>

	<b>Teilnehmerinnen</b>	<b>Lernprozessmoderatorinnen</b>
<b>Stärken</b>	setzen sich mit eigenen Ressourcen und Fähigkeiten auseinander machen sich eigene Erfolge und Stärken bewusst und nutzen sie für das selbstgesteuerte Lernen	setzen zielgruppenadäquate Methoden und Instrumente der Potenzialanalyse mit den Teilnehmerinnen ein leiten Reflexionen zum Bewusstmachen von Stärken an unterstützen den Transfer von Kompetenzen in andere Lebensbereiche
<b>Lernziele</b>	setzen sich individuelle Lernziele planen Meilensteine in der Zielerreichung	legen eine Zielhierarchie für das Lernangebot fest, innerhalb derer sie die Teilnehmerinnen in ihrer individuellen Zielerreichung unterstützen bieten Know-how zur Zielformulierung unterstützen Teilnehmerinnen sowohl im Gruppen- als auch Einzelsetting in der Zielformulierung und -erreicherung
<b>Lerninhalte / Lernzielerreichung</b>	wählen aus den angebotenen Ressourcen und Lernmaterialien die für sie geeigneten zur Lernzielerreichung aus lernen unterschiedliche personale Settings kennen und wählen entsprechend ihren Rahmenbedingungen und Bedürfnissen die passenden aus	erstellen bzw. adaptieren Lernunterlagen und Materialien dahingehend, dass sie die Lebenswelten der Teilnehmerinnen berücksichtigen und auf ihre Interessen und Zielsetzungen Bezug nehmen stellen Aktivitäten zur Steigerung der Konzentration und Entspannung vor, die die Lernenden in der Folge selbstständig in ihre Lernsequenzen integrieren können
<b>Lernzielkontrolle</b>	neben vorgegebenen Lernzielkontrollen entscheiden die Teilnehmerinnen über Zeitpunkt und Art und Weise ihrer individuellen Lernzielkontrolle	setzen Materialien und handlungsorientierte Methoden mit unterschiedlichen Inhalten und Schwierigkeitsgraden zur Lernzielkontrolle ein

## 3 Die Lernprozessmoderatorin

---

Mitarbeiterinnen, die Lernangebote nach der oben beschriebenen didaktischen Ausrichtung umsetzen, werden im Rahmen von learn forever als Lernprozessmoderatorinnen bezeichnet.

Die Aufgaben und Tätigkeiten der Lernprozessmoderation in Lernangeboten von learn forever beziehen sich auf:

- bildungsbenachteiligte Menschen (die Expertise von learn forever liegt bei bildungsbenachteiligten Frauen),
- die Erweiterung von Lernkompetenz in Hinblick auf selbstgesteuertes Lernen,
- den Aufbau von Computerkompetenzen und die Nutzung neuer Medien zum Lernen,
- den Einsatz von Methoden und Instrumenten zur Potenzialanalyse, aber auch den Transfer der Kompetenzen zur Erweiterung der Handlungsspielräume,
- die praktische Erprobung der didaktischen Grundsätze von learn forever und
- die Reflexion des eigenen Rollenverständnisses.

### 3.1 Aufgaben und Tätigkeiten einer Lernprozessmoderatorin

---

Die Umsetzung von Lernangeboten nach den Prinzipien von learn forever bedeutet ein verändertes Rollenverständnis auf Seiten der Lehrenden und Lernenden.

Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden in der Erreichung ihrer individuellen Lernziele und gestalten Lernsituationen, die die aktive Rolle und Selbststeuerung der Lernenden fördern. Sie arrangieren Gruppen- und Einzelsettings und wechseln zwischen Instruktions- und Konstruktionsphasen, um die Teilnehmerinnen nicht zu überfordern, sie aber in ihrer Rolle als selbstbestimmte Lernende zu unterstützen und ihre Eigenverantwortung zu fördern.

Die Lernenden übernehmen gleichzeitig mehr und mehr Verantwortung für den Erfolg ihrer individuellen Lernziele. Aufgabe der Lernprozessmoderatorin ist es, die Lernenden bestmöglich zu unterstützen und zu fördern. Beginnend bei einer Analyse der Ausgangssituation der Teilnehmerinnen legt sie die Lernsettings fest und sorgt für entsprechende Ressourcen. Sie erstellt, adaptiert und wählt Lernmaterialien aus, die den Interessen, Zielsetzungen und Vorkenntnissen der Lernenden entsprechen. Sie ist sich bewusst, dass die Teilnehmerinnen Expertinnen ihrer Lebens- und Lernsituation sind und begleitet sie in ihren Lern- und Entwicklungsprozessen. Eine kompetenzorientierte und wertschätzende Haltung prägt ihre Arbeit. Lernprozessmoderatorinnen kennen die Konzepte von learn forever und sind befähigt, diese umzusetzen.

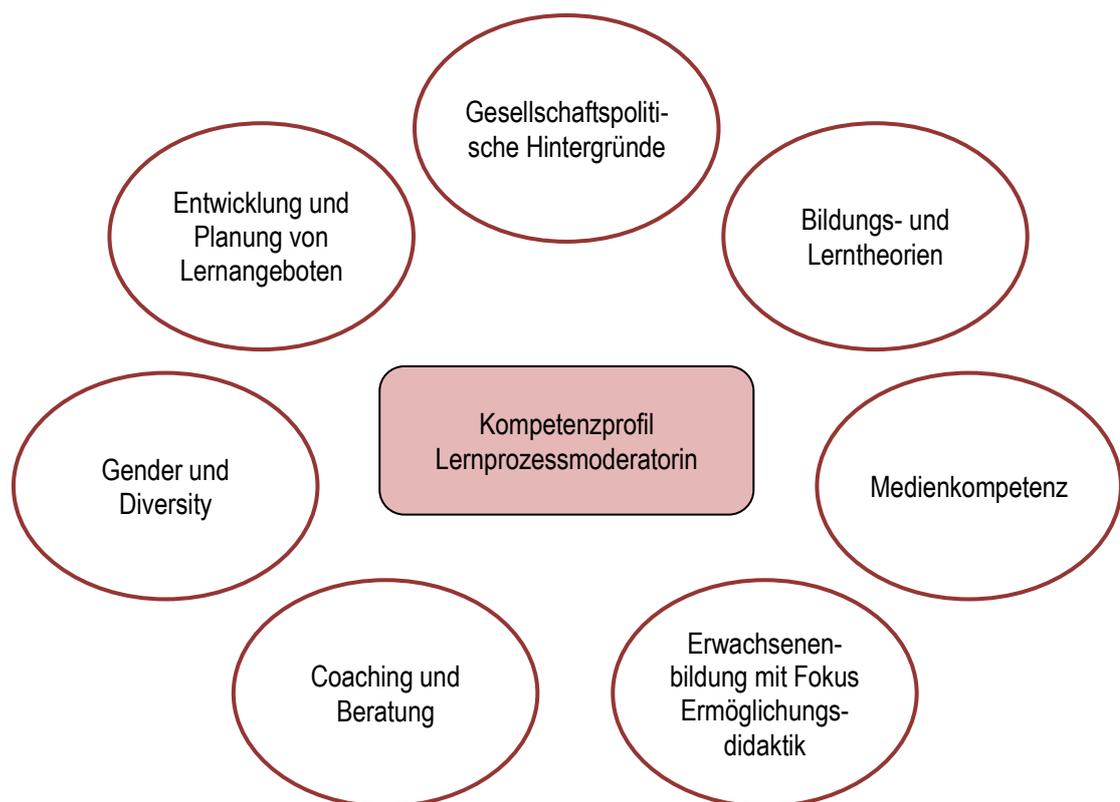
Ihr Aufgabenbereich stellt sich wie folgt dar:

- Sie führen eine Analyse der Ausgangssituation der Teilnehmerinnen durch, bei der auch die Motivation für die Teilnahme, persönliche Lernerfahrungen und Rahmenbedingungen erfasst werden.
- Sie entwickeln, organisieren und gestalten Lernsettings für die Zielgruppe.
- Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden gezielt darin, ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu erhöhen. Sie setzen dazu zielgruppenadäquate Methoden und Instrumente ein, um Kompetenzen bewusst zu machen, sie zu benennen und transferieren zu können.
- Sie erstellen zielgruppengerechte Lernunterlagen und Materialien, die die Lebenswelten der Teilnehmerinnen berücksichtigen und auf ihre Interessen und Zielsetzungen Bezug nehmen.

- Bei allen didaktischen Handlungen berücksichtigen sie neben den individuellen Lernzielen den Aufbau von Lern- und Computerkompetenzen.
- Sie sorgen für eine gendersensible Gestaltung der Rahmenbedingungen und Lernmittel und positionieren die Teilnehmerinnen als Expertinnen ihrer Lebenssituationen.
- In der Kommunikation mit den Teilnehmerinnen (direkt und indirekt durch Informations- und Lernmaterialien) berücksichtigen sie deren Lebenswelten, Interessen und Zielsetzungen. Sie verwenden eine geschlechtssensible Sprache und wirken Geschlechterstereotypen entgegen.
- In Einzelgesprächen unterstützen sie die Teilnehmerinnen in ihrer individuellen Zielformulierung und -erreicherung.
- Die Lernprozessmoderatorinnen unterstützen die Lernenden bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven für den regionalen Arbeitsmarkt.

## 3.2 Kompetenzfelder

learn forever versteht Lernprozessmoderation als Bestandteil eines zeitgemäßen Berufsverständnisses in der Erwachsenenbildung. Basierend auf der Grundhaltung, dass die Teilnehmerinnen Expertinnen ihrer Lebens- und damit auch Lernsituationen sind, benötigt sie für die erfolgreiche Umsetzung von Lernangeboten Kompetenzen in folgenden Bereichen:



## **Gesellschaftspolitische Hintergründe**

Die Lernprozessmoderatorin weiß um gesellschaftspolitische Ursachen und Folgewirkungen, die zur Benachteiligung von Frauen im Allgemeinen und bildungsbenachteiligten Frauen im Besonderen führen. Sie kennt die Ausschlussmechanismen für Bildungsbenachteiligte im Zugang zu Weiterbildung und die aktuellen Trends am Arbeitsmarkt. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien erkennt und erarbeitet die Lernprozessmoderatorin mit den Teilnehmerinnen Möglichkeiten und Chancen zur Erweiterung der individuellen Handlungsspielräume. Auf den Prinzipien der Strategie des lebensbegleitenden Lernens aufbauend initiiert sie Lernprozesse mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung der Teilnehmerinnen zu erhöhen.

## **Bildungs- und Lerntheorien**

Die Lernprozessmoderatorin kennt die klassischen lerntheoretischen Ansätze und sieht sich in der Umsetzung vor allem im Konstruktivismus verortet. Sie verfolgt neue Trends und Entwicklungen zu Lernen und Bildung und ist in der Lage, diese entsprechend den Bedürfnissen und Zielsetzungen der Frauen in den Lernprozess einfließen zu lassen. Sie fördert die Frauen bei der individuellen Wissenskonstruktion und stärkt sie in ihrem Selbstverständnis als Lernende.

## **Medienkompetenz**

Die Lernprozessmoderatorin beherrscht den Umgang mit alten und neuen Medien. Dabei versteht sie den Umgang mit den alten Medien, etwa sinnerfassendes Lesen und Textverständnis, als Voraussetzung für die Nutzung neuer Medien. Die Erweiterung der Computerkompetenzen und der Einsatz von E-Learning-Tools als Lernmedien ermöglichen den Teilnehmerinnen flexibles (zeitlich und örtlich) und zeitgemäßes Lernen. Die Nutzung von Computern als Lernwerkzeug wird von Anfang an gefördert.

## **Kompetenz als Erwachsenenbildnerin mit Schwerpunkt Ermöglichungsdidaktik**

Die Lernprozessmoderatorin verfügt über eine Grundausbildung als Erwachsenenbildnerin und hat praktische Erfahrungen in diesem Bereich. Im Hinblick auf die Initiierung von selbstgesteuerten Lernprozessen ist sie sich ihres veränderten Rollenverständnisses bewusst. Sie ist in der Lage, selbstgesteuerte Lernprozesse zu ermöglichen, zu optimieren, zu begleiten und zu evaluieren. Die Lernprozessmoderatorin kennt die theoretischen Grundlagen der Ermöglichungsdidaktik (= basierend auf den Prinzipien der Selbstbestimmung und Selbststeuerung der Lernenden) und kann sie umsetzen. Das Arbeitsfeld der Lernprozessmoderatorin ist höchst anspruchsvoll und umfasst unter anderem:

- Moderieren von Gruppenprozessen,
- Initiieren von selbstgesteuerten Lernprozessen,
- Durchführen einer Potenzialanalyse,
- Erarbeiten und Definieren von Zielen sowie
- Reflexion und Steuerung des Kompetenzaufbaus der Lernenden.

Dies setzt hohe soziale und personale Kompetenzen, wie Kommunikation und soziale Interaktion, Empathie und Ausdauer, Reflexions- und Begeisterungsfähigkeit sowie professionelle Nähe und Distanz zu Themen und Personen, voraus.

### **Coaching und Beratung**

Die Lernprozessmoderatorin hat Grundkenntnisse in Coaching und Beratung. Sie hat Erfahrung im Führen von Gesprächen, kann Fragetechniken einsetzen und Interventionen durchführen. Im Einzelgespräch führt die Lernprozessmoderatorin die Analyse des Startprofils der Teilnehmerinnen durch, welches die Grundlage für den Aufbau und die Gestaltung des Lernprozesses darstellt.

Im Einzelsetting fördert sie den Kompetenzaufbau, begleitet und optimiert den Lernprozess und unterstützt bei der Erreichung der individuellen Lernziele.

### **Gender und Diversity**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist fester Bestandteil in allen Planungs- und Umsetzungsschritten der Lernprozessmoderatorin. Unter Bezugnahme auf die Lebensrealitäten ihrer Teilnehmerinnen bringt sie Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung in die Gestaltung des Lernprozesses ein. Sie fördert die Sensibilisierung der Teilnehmerinnen und wirkt selbst als Role Model. Eine gendersensible Methodik und Didaktik berücksichtigt unterschiedliche Zugänge zum Lernen und zu neuen Technologien. Die Lernprozessmoderatorin plant die Lernangebote so, dass die Teilnehmerinnen trotz ihres oft eingeschränkten Handlungsspielraumes (zeitlich und / oder örtlich nicht flexibel) die Weiterbildung besuchen können.

Die Lernprozessmoderatorin bringt den Aspekt der Vielfalt im Sinne von Reichtum als Inhalt in das Lernangebot. Die Diversität der Gruppe nutzt sie als Lernfeld.

### **Entwicklung und Planung von Lernangeboten**

Die Lernprozessmoderatorin kann Lernangebote entwickeln, planen, umsetzen, reflektieren und evaluieren. Sie stimmt das Lernangebot mit den Rahmenbedingungen, Bedürfnissen und Interessen der Zielgruppe (Startprofil) ab. Das Vorbereiten und Adaptieren von Lernmaterialien sowie der Einsatz möglichst vielfältiger Lernumgebungen erfolgen bereits vor der praktischen Umsetzung. Während des Lernprozesses stimmt die Lernprozessmoderatorin die Settings und Lernmaterialien auf die Lernfortschritte der Teilnehmerinnen ab. Dazu bereitet sie Lernleittexte, Unterlagen und Übungen in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden vor, um Unter- bzw. Überforderungen zu vermeiden.

Die Lernprozessmoderatorin arbeitet eng mit der pädagogischen Leitung zusammen, die für die Verfügbarkeit der nötigen Ressourcen sorgt.

Die Entwicklung zur Lernprozessmoderatorin ist ein Prozess, bei dem es darum geht, eine vertraute, sichere, aber auch machtvolle Position aufzugeben und in ein neues Rollenverständnis zu finden. Know-how-Aufbau und Selbstreflexion liefern wichtige Impulse in diesem Prozess. Erst das Zusammenspiel mit der praktischen Erfahrung und Erprobung in einer Lerngruppe aber ermöglicht die Veränderung im Selbstverständnis.



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur