

## Solidarität und Lernen in heterogenen Gruppen ermöglichen

*Ein Umsetzungsversuch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit von Nicola Sekler und Margret Steixner*

Solidarität als Haltung und Praxis ist Anspruch und Ziel in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit (siehe auch: [https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten\\_details.php?nid=11647](https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=11647)) – das gilt für TeilnehmerInnen genauso wie für TrainerInnen. Allerdings ist dies, angesichts sehr heterogener Gruppen, eine besondere Herausforderung: Es ist keine Seltenheit, dass in einem Seminar RechtsexpertInnen mit LagerarbeiterInnen oder IT-ManagerInnen mit VerkäuferInnen an einem Tisch sitzen und gemeinsam die ihnen gestellten Aufgaben lösen. Was passiert in solchen Situationen? Wie wirken sich diese heterogenen Bildungshintergründe auf das gemeinsame Lernen aus? Wie wird Solidarität im Sinne einer gemeinsamen Vision, eines Füreinander-Einstehens, auch im Falle dieser unterschiedlichen Lebens- und Arbeitswelten erlebbar? Was heißt Solidarität und solidarische Haltung im Trainings- und Lernkontext? Wie können TrainerInnen das Seminar bewusst so gestalten, dass gemeinsames und solidarisches Lernen möglich ist?

In diesem Artikel reflektieren wir den Versuch, in einem Train-the-Trainer Seminar (siehe auch: <http://blog.refak.at/seminardokumentation-herausforderung-bildungshintergruende/>) das Arbeiten mit heterogenen Gruppen erlebbar zu machen und gemeinsam zu erarbeiten, wie Lernen in heterogenen Gruppen so gestaltet werden kann, dass Heterogenität als Ressource erlebt und für den gemeinsamen Lernprozess genutzt werden kann.

Unser Ausgangspunkt: Wenn Heterogenität nicht im Design des Seminars mitgedacht wird und sich daraus Frustrationen im Seminarverlauf ergeben, führt dies leicht zu einer Überforderung der TrainerInnen. Mit einem geschärften Bewusstsein für Spielarten von Heterogenität und die daraus resultierenden Dynamiken in Gruppen, so unsere Annahme, können die unterschiedlichen Bedürfnisse und Potentiale der TeilnehmerInnen bei der Planung berücksichtigt werden.

Unsere Herausforderung: Solidarität bzw. eine solidarische Haltung aus TrainerInnen-Perspektive zu vermitteln, die nicht schubladisierend oder paternalistisch ist, sondern ressourcenorientiert und damit offen, fragend und ermächtigend bleibt und ihre Aufgabe in der Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen sieht. Ein Herzstück des Trainingskonzeptes ist die Arbeit mit fiktiven Figuren, mit deren Hilfe wir einen Perspektivenwechsel von einer Problem- auf eine Ressourcenorientierung „inszeniert“ sowie Dynamiken beim Lernen in heterogenen Gruppen sichtbar gemacht haben.

### **Bildungshintergrund als Schnittmenge unterschiedlicher Dimensionen von Diversität**

Unser Einstiegspunkt, um Heterogenität im Rahmen gewerkschaftlicher Erwachsenenbildung besser zu verstehen, ist die Kategorie Bildungshintergrund. Neben dem formalen Bildungsabschluss zählen wir dazu unterschiedliche Lernerfahrungen, die bei Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch im Arbeitsalltag, in der Freizeit, beim Ehrenamt oder bei der Mediennutzung gemacht werden. Drei Ebenen waren uns hier für eine TrainerInnen-Ausbildung wichtig:

1. **Die persönliche Komponente:** Wie sieht mein eigener „Bildungshintergrund“ aus? Was ist alles Bestandteil von Bildungshintergrund? Wo begegnet er mir? Welche Bildungserfahrungen haben mich geprägt und wie wirken sie in meinem aktuellen Umgang mit Bildung fort?
2. **Die gruppendynamische Komponente:** Welchen Einfluss haben unterschiedliche Bildungshintergründe auf Gruppen? Welche Bildungserfahrungen wirken auf das

Selbstbild und beeinflussen die Teilhabe am Gruppenprozess? Wer bringt sich in einer Gruppe aktiv ein, wer übernimmt Führungsaufgaben und wer bleibt eher im Hintergrund? Welche Bewertungen stehen im Raum oder werden durch das Verhalten der TrainerIn verstärkt?

3. **Die gesellschaftliche Komponente:** Vor welchem gesellschaftlichen Hintergrund sind die Dynamiken in Gruppen zu sehen? Welche Vorannahmen stecken hinter Zuschreibungen aufgrund von Merkmalen, Eigenschaften und Fähigkeiten? Nach welchen Kriterien werden Menschen bewertet und wie schlägt sich dies in ihren Chancen, Möglichkeiten und Privilegien nieder?

Solidarität als Haltung im Trainingskontext ist eine wichtige Voraussetzung, um mit diesen gesellschaftlichen Hierarchien in Seminarsettings umzugehen und ihnen entgegenzuwirken. Seminare können als Übungsraum genutzt werden, wenn TrainerInnen ein Gespür für die Dimensionen von Heterogenität haben und das Lernen so gestalten, dass sich neue Perspektiven auf unterschiedliche Erfahrungswelten eröffnen.

### **Die drei Schlüsselemente, die wir nutzten, ...**

... um Heterogenität erlebbar zu machen und gemeinsam zu erarbeiten, welche Rahmenbedingen es braucht, um Lernen in heterogenen Gruppen zu ermöglichen:

1. **Das Erarbeiten von Figuren:** Mit dem Ziel, bei den Spielarten von Heterogenität möglichst konkret zu werden, unterschiedliche Bedürfnisse leichter wahrnehmbar zu machen und möglichst diverse Perspektiven immer wieder direkt im Raum zu haben, haben wir gemeinsam Figuren entwickelt. Zunächst sollten die TeilnehmerInnen, basierend auf ihren eigenen Erfahrungen, eine Seminargruppe zusammenzustellen – die Summe der Figuren sollte die reale Heterogenität möglichst gut und nicht überspitzt abbilden. In einem zweiten Schritt wurden die einzelnen Figuren ausführlicher beschrieben. Die einzelnen TeilnehmerInnen übernahmen eine Art „Patenschaft“ für je eine Figur und hatten die Aufgabe, deren Perspektive auf das Seminargeschehen laufend mitzudenken und in die Diskussion einzubringen. Wichtig: Uns war und ist die Ambivalenz bewusst, dass solche Figuren zwar den Praxisbezug erleichtern, allerdings automatisch auch viele Klischees einfließen. Diese Klischees immer wieder zu hinterfragen und aufzulösen war ein wichtiger Bestandteil der Reflexionsarbeit im Seminar.
2. **Perspektivenwechsel von einer Problem- zu einer Ressourcenorientierung:** Die Beschäftigung mit der Heterogenität von Gruppen bleibt häufig in einem problemorientierten Zugang stecken. Ausgangspunkt ist der Wunsch bzw. die Norm einer homogenen Gruppe, von dem dann eben gewisse „Figuren“ abweichen. Diese Perspektive wollten wir auf keinen Fall stehen lassen, sondern aktiv ansprechen und zu einem Perspektivenwechsel anregen. Auf Basis der angefertigten Beschreibungen der „Figuren“ sollten in einem zweiten Schritt Potentiale und Ressourcen zugeordnet werden, die diese Personen in die Gruppe einbringen können. Dieses konsequente Nachdenken über die unterschiedlichen Ressourcen jeder einzelnen Figur erlebten viele TeilnehmerInnen als AHA-Erlebnis im Sinne von „die können ja auch was einbringen, die haben auch Stärken,

Erfahrungen, ...“. Unter Ressourcen fanden sich dann nicht nur sprachliche Eloquenz oder Expertise, sondern auch gewerkschaftliche Erfahrung, Durchhaltevermögen oder kulturelles Wissen.

3. **Heterogenität erleben:** Die intensivsten AHA-Erlebnisse löste die aus interkulturellen Trainings bekannte Methode „Ein Schritt vor“ aus. Mit dem Ziel, sich nochmals eingehend mit den entwickelten „Figuren“ auseinanderzusetzen und deren Chancen und Möglichkeiten zu realisieren und erleben, sollten die TeilnehmerInnen sich (empathisch) in ihre Figuren hineindenken und entscheiden, wie sie/diese in typischen Seminarsituationen reagieren würden. Konkrete Umsetzung: Alle TeilnehmerInnen stellen sich mit ihren Figuren in einer Reihe auf; mithilfe von Fragen wie, wo bist du aufgewachsen, wie war dein erster Schultag, wohin seid ihr im Sommer in den Urlaub gefahren, usw. denken sie sich in die fiktive Person hinein. Dann werden typische Seminarsituationen vorgelesen und jede/r TeilnehmerIn entscheidet für ihre/seine fiktive Figur, wie diese in den unterschiedlichen Situationen reagieren würde. Beispiele: Die Situation unmittelbar nach einem (Fach)Vortrag und die Frage, ob sich die Person trauen würde, aufgetauchte Fragen zu stellen, oder das freiwillige Melden für eine Gruppenpräsentation oder ein Rollenspiel. Die Figuren, die eine Frage mit einem klaren „JA“ beantworten können, gehen einen Schritt weiter. Am Ende stehen die Figuren an ganz unterschiedlichen Stellen. In der Reflexion wird überlegt, warum ein „Ja“ und damit ein Schritt vor in der jeweiligen Situation möglich/unmöglich war, was es gebraucht hätte, um diesen Schritt gehen zu können bzw. welche Potentiale gar nicht zum Einsatz gebracht werden konnten. Beeindruckend war, welche konzentrierte Stimmung während der Übung im Raum herrschte, wie gut den TeilnehmerInnen das Hineindenken in die Figuren gelang und wie sichtbar wurde, dass gängige Seminarformate immer wieder Menschen ins Rampenlicht stellen, die auch im klassischen Bildungsweg erfolgreich waren.

### **Grundprinzipien, um solidarisches Lernen in heterogenen Gruppen zu gestalten und zu ermöglichen**

Was bedeuten diese Erfahrungen nun für die Gestaltung von Seminaren? Wie können unterschiedliche TeilnehmerInnen sichtbar werden und mit ihren Erfahrungen und Fähigkeiten gut in einer Gruppe wirken? Wie können wir unterschiedlichen Lerntypen, Lernstrategien und -geschwindigkeiten gerecht werden? Was muss alles im Vorfeld durchgedacht und eingeleitet werden? Wie kann ich solidarisch und produktiv mit Dynamiken umgehen, die in heterogenen Gruppen entstehen? Welche Haltung braucht es als Trainer/in?

Ein paar Grundprinzipien:

- **Praxisbezug herstellen und mit unterschiedlichen Erfahrungen arbeiten:** mit den Inhalten an Erfahrungen anknüpfen (erfahrungsnahes Lernen); Beispiele so wählen, dass für alle Anknüpfungspunkte dabei sind; immer wieder die Verwendbarkeit der (neuen) Inhalte aufzeigen; den Transfer in den Alltag begleiten, d.h. konkrete mögliche Umsetzungs- oder Veränderungsschritte schon im Seminar erarbeiten und besprechen.
- **Kooperation fördern:** Konkurrenz ruft Erfahrungen mit Schule hervor und unterstützt die Bildung von Hierarchien, Abwertungen, Vergleichen. Kooperative Strategien sind: Austausch fördern und damit gegenseitiges Verstehen ermöglichen; gegenseitiges Beraten (kollegiale Fallberatung); learning by teaching als Prinzip kann in unterschiedlichen

Übungen verankert werden und bietet sich insbesondere bei großen Wissensunterscheiden an.

- **Genug Zeit einplanen**, um unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten zu ermöglichen; um Anleitungen, Zusammenfassungen, Zwischenstand usw... ausführlich machen zu können.
- **Einen Methodenmix umsetzen**, um unterschiedliche Lerntypen zu berücksichtigen und damit die Motivation zur Beteiligung zu fördern; insbesondere das Arbeiten in unterschiedlichen „Sozialformen“ (paarweise, in Kleingruppen, Einzelarbeit, in der Gesamtgruppe, ...) ist dafür hilfreich.
- **Wiederholen und Verankern** der Inhalte vor Ort, damit die wichtigsten Punkte leicht ersichtlich sind und sich gut setzen können.
- **Explizit statt implizit**: d.h. einerseits, TeilnehmerInnen gut im Lernprozess zu begleiten, Ziele sichtbar machen und Zusammenhänge immer wieder aufzeigen, den roten Faden aktiv legen und die TeilnehmerInnen nicht zwischen den Zeilen lesen lassen. Im Sinne von Solidarität und Heterogenität heißt dies aber auch, explizit und kooperativ mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu arbeiten und dadurch Selbstverständlichkeit leben.
- **Arbeiten mit Modellen**: Modelle sind gut einsetzbar, wenn unterschiedliches (Fach)Wissen im Raum ist. Für TeilnehmerInnen mit Vorwissen sind sie ein guter Anhaltspunkt für eine strukturierte (Wieder)Aufarbeitung eines Themas, für AnfängerInnen sind Modelle eine gute Orientierung.

### Fazit

Solidarität und Lernen in heterogenen Gruppen sind unzertrennlich, das hat uns nicht zuletzt dieses Seminar gezeigt. Das Erlebte war eine Bestätigung, dass ein Verständnis für Heterogenität und insbesondere ein empathisches Mit- und Vorausdenken von Ressourcen einen inklusiveren Zugang ermöglicht. Um solidarisches Handeln auszuprobieren, muss allerdings zusätzlich Raum geschaffen werden und die Aufgabe der (Beg)Leitung ist, den unterschiedlichen Erfahrungen ans Licht zu verhelfen und Möglichkeiten zu schaffen, wie jede/r Einzelne Verantwortung für sich und die Gruppe übernehmen kann. So wird Solidarität ein Prozess des Empowerments.

Autorinnen: Nicola Sekler arbeitet in der AK Wien und leitet Lehrgänge der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung; Margret Steixner ist freiberufliche Trainerin und als solche auch in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung tätig.