

# iMotion

## SIND ES EINFACH NUR KAFFEEPAUSEN?

Ein Leitfaden für die Gestaltung  
informeller Momente in der  
Erwachsenenbildung.

WOW

COOL

OK





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor\*innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Dieser Leitfaden ist Teil der strategischen Erasmus+ Partnerschaft "iMOtion – Framing Informal Moments in trainings" gefördert im Rahmen des Erasmus+ Programmes unter der Projektnummer 2021-1-IT02-KA210-ADU-000034106.

Zum Projektkonsortium gehören: Kamaleonte Asd Aps (Italien), ALP-Activating Leadership Potential (Österreich), 2Kroner Julia Keil und Jan Schröder GbR (Deutschland). Einzelheiten zur Bibliografie, zu den Podcasts und den Artikeln finden Sie auf den Webseiten der Organisationen:

- [www.kamaleonte.org](http://www.kamaleonte.org)
- [www.alp-network.org](http://www.alp-network.org)
- [www.2kroner.de](http://www.2kroner.de)

Autor\*innen  
(in alphabetischer Reihenfolge):

- Mario D'Agostino
- Julia Keil
- Angelica Paci
- Irene Rojnik
- Francesca Salmeri
- Jan Schröder

Mitwirkende  
(in alphabetischer Reihenfolge):

- Alina Bastian
- Marco Valerio Battaglia
- Günther Mitterecker
- Rachel Rentz
- Anne Rise

Grafische Gestaltung: Riccardo Pilato

Bilder: [www.freepik.com](http://www.freepik.com)  
[www.getmibo.com](http://www.getmibo.com)

Es ist erlaubt das Werk zu verbreiten, neu zusammenzustellen, zu verändern und darauf aufzubauen, auch kommerziell, solange die Urheber\*innen des Originals genannt werden und die auf dem Werk basierenden neuen Publikationen unter denselben Bedingungen lizenziert werden. (CC BY-SA – Attribution ShareAlike)

Vorgeschlagene vollständige Zitierung: D'Agostino M., Keil J., Paci, A., Rojnik I., Salmeri, F., Schröder J. (2023). Sind es einfach nur Kaffeepausen? Ein Leitfaden für die Gestaltung informeller Momente in der Erwachsenenbildung. Kamaleonte Asd Aps, Alp - Activating Leadership Potential, 2Kroner. Copyleft©2023, die Autor\*innen.



# INHALTSVERZEICHNIS

## **KAPITEL 0 EINLEITUNG**

- 0.1 Einleitung
- 0.2 Die Schritte des iMOtion-Projekts
- 0.3 Für wen sind diese Leitlinien gedacht?
- 0.4 Das **START** - modell

## **KAPITEL 1 DIE BEDEUTUNG INFORMELLER MOMENTE IN DER ERWACHSENENBILDUNG**

- 1.1 Was verstehen wir unter Informellen Momenten
- 1.2 Über die Natur des Lernens
- 1.3 Über die Möglichkeit der Wahl
- 1.4 Über den Nutzen von informellen Momenten in der Erwachsenenbildung

## **KAPITEL 2 LERNRÄUME. DIE KOMPLEXITÄT VON LERNUMGEBUNGEN**

- 2.1 Szenario 1: Seminarraum - der "Klassiker"
- 2.2 Szenario 2: hub, maker space, innovation hub
- 2.3 Szenario 3: Die Natur
- 2.4 Szenario 4: Der Online-Raum
- 2.5 Zusammenfassung

## **KAPITEL 3 ZEIT. DER WERT VON LANGEN PAUSEN**

- 3.1 Vor der Veranstaltung
- 3.2 Klassische Pausen
- 3.3 Mittagspausen
- 3.4 Besondere informelle Momente
- 3.5 Nach Abschluss eines Trainings

# INHALTSVERZEICHNIS

## **KAPITEL 4 PROFESSIONELLE HALTUNG. WIE GESTALTE ICH EINLADENDE INFORMELLE MOMENTE**

- 4.1 Die Haltung der Trainer\*in
- 4.2 Einfühlungsvermögen und Inklusion
- 4.3 Die Präsenz der Trainer\*in
- 4.4 Emotionale und physische Sicherheit
- 4.5 Die lernende Trainer\*in
- 4.6 Online-Möglichkeiten

## **KAPITEL 5 RESSOURCEN. SEIEN SIE KREATIV**

- 5.1. Ressourcen können Entspannung, Lernen und Beziehung fördern
- 5.2 Unser Gehirn braucht Veränderung
  - 5.2.1 Akustisch
  - 5.2.2 Körperlich - Kinästhetisch
  - 5.2.3 Visuell
  - 5.2.4 Soziales
- 5.3 Ermutigen Sie die Kreativität
- 5.4 Zeit für sich selbst
- 5.5 Vor der Trainingseinheit
- 5.6 Nach der Trainingseinheit

## **KAPITEL 6 ZIELGRUPPE. WER? EINE STANDARDLÖSUNG EXISTIERT NICHT**

- 6.1 Wahlfreiheit - ein Ideal mit eingeschriebenen Grenzen
- 6.2 Versetzen Sie sich in die Lage der Zielgruppen und reflektieren Sie deren Bedürfnisse
- 6.3 Die strukturelle Diskriminierung im Bildungswesen mitdenken
- 6.4 Online-Schulungen: Die Grenzen des alltäglichen Gebrauchs
- 6.5 Virtuelle Welten: Noch unerforschtes Land in der Erwachsenenbildung



## 0.1 EINLEITUNG

Das iMOTION-Projekt begann bei einem informellen Gespräch während der Covid-19 Krise. Wir, die Trainingsanbieter\*innen dieses Konsortiums, sprachen darüber, wie herausfordernd es für uns war, in so kurzer Zeit von Vor-Ort-Schulungen auf Online-Schulungen umzusteigen. Wir tauschten uns darüber aus, wie müde die Teilnehmer\*innen von der Online-Zeit waren und sich nach sozialen Kontakten, Gesprächen und Austausch sehnten. Die kognitive Belastung der Online-Formate, die eingeschränkte Mobilität, der reduzierte Sichtkontakt und das Fehlen jeglicher informeller Momente und gemeinsamer Erholungszeiten während der Lernerfahrung waren sowohl für uns, als auch für unsere Lernenden anstrengend. Wir fingen an, ernsthaft darüber nachzudenken, dass die Pausen in Schulungen mehr sind als nur Momente, in denen wir und die Teilnehmer\*innen einen Kaffee trinken oder uns erfrischen. Dieses neue Bewusstsein veranlasste uns, die Kaffeepausen als wertvolle informelle Momente zu sehen, die für die Vernetzung und den Aufbau von Beziehungen zu anderen Lernenden wichtig sind. Aus diesem Grund beschlossen wir, das Potenzial von Pausen und ihre Bedeutung zu untersuchen

und sie als integralen Bestandteil des Lernprozesses zu berücksichtigen. Da Lernen ein ganzheitlicher Prozess ist, der Denken, Fühlen und Handeln umfasst, und nicht unabhängig vom sozialen Kontext existieren kann, überlegten wir, dass informelle Momente privilegierte Räume sein könnten, in denen der Einzelne seine Erkenntnisse verarbeitet. Wir betrachteten sie als einen sozialen Spielplatz, auf dem der Einzelne seine sozialen Fähigkeiten und sein Führungspotenzial entwickeln und üben kann. Informelle Momente können ein offeneres, vertrauenswürdigeres und kreativeres Lernumfeld schaffen. Wir denken, dass sie damit auch den Bedürfnissen von Randgruppen wie der LGBTQI\*-Gemeinschaft, den Arbeitssuchenden und den Migrant\*innen (Zielgruppe des Projektes) besser gerecht werden.





## 0.2 DIE SCHRITTE DES iMOTION-PROJEKTS

Das Projekt wurde in drei Phasen geplant:

1. Eine iMOTION **Recherchephase**, in der wir recherchierten, was bereits über das Thema geschrieben wurde, und wir eine Literaturliste der interessantesten Artikel und Bücher erstellt haben (Link).
2. Eine iMOTION **Laborphase**, in der wir uns in Wiener Neustadt (AT) mit Expert\*innen und Trainer\*innen trafen, die mit verschiedenen marginalisierten Zielgruppen arbeiten (z.B. Arbeitssuchende, Migrant\*innen, Frauen, LGBTQI\*). Wir haben gemeinsam über die wichtigsten Aspekte für sinnvolle informelle Momente nachgedacht und überlegt, welche Auswirkungen diese auf die Teilnehmenden haben könnten. Zusätzlich diskutierten wir, wie die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen marginalisierten Gruppen berücksichtigt werden können, wie sich der Veranstaltungsort auf informelle Momente auswirkt und worin die Unterschiede zwischen informellen Momenten online und offline bestehen. Hier testeten wir Praktiken und entwickelten Ideen, die dazu beitragen, Hindernisse in regelmäßigen Trainings zu überwinden und sie integrativer zu machen. Im zweiten Teil dieser Phase testeten wir die wichtigsten Themen des Leitfadens in unserem lokalen und nationalen Umfeld.
3. iMOTION **Produktionsphase**: Hier wurde sowohl das gesammelte Wissen und der Input von Experten als auch die erworbenen Kompetenzen aus den vorangegangenen iMOTION Phasen für europäische Erwachsenenbildner\*innen sowie für die breitere Bildungsöffentlichkeit zusammengefasst. Um dies zu erreichen, haben wir den vorliegenden Leitfaden (iMOTION – Leitfaden für die Gestaltung informeller Momente in der Erwachsenenbildung), 6 iMOTION Podcast Episoden, die auf

Spotify (Link) verfügbar sind, und 12 iMOTION Blog Artikel, die kostenlos auf den Websites der Partner und auf Epale (Link) verfügbar sind, erarbeitet. Diese Produkte sollen sicherstellen, dass Erwachsenenbildner\*innen Wissen zum Thema informelle Momente erhalten, Aspekte informeller Momente in ihren Offline- und insbesondere Online-Lernangeboten bewusst initiieren und didaktische Aspekte und Nutzen informeller Momente in Lernkontexten professionell reflektieren können.

## 0.3 FÜR WEN SIND DIESE LEITLINIEN GEDACHT?

Für das Erasmus+ Projekt haben die drei Organisationen den Fokus auf die positiven Auswirkungen von informellen Momenten in der Erwachsenenbildung auf die Zielgruppen LGBTQI\*, Arbeitssuchende und Migrant\*innen gelegt. Daher wurden diese Leitlinien insbesondere, aber nicht ausschließlich, für Anbieter\*innen von Erwachsenenbildung (Ausbilder\*innen und Moderator\*innen) entwickelt, die auch mit diesen Zielgruppen arbeiten. Die Leitlinien können jedoch ein interessanter Ausgangspunkt für alle in der Erwachsenenbildung Beschäftigten sein. Sie beinhalten Vorschläge, Grundsätze und Empfehlungen, die Trainer\*innen berücksichtigen können, um ein positives Umfeld für informelle Momente zu gestalten. Dieser Leitfaden zeigt auf, was informelle Momente sind, warum sie wichtig sind, wie sie gestaltet werden sollten und welchen Raum und welche Zeit sie benötigen, um sich zu entfalten. Diese Leitlinien sollen nicht als Regeln verstanden werden. Vielmehr können sie als Anregungen für die Gestaltung informeller Momente betrachtet werden. Sie wurden auf der Grundlage unserer Erfahrungen als Pädagog\*innen und der Ergebnisse der iMOTION Labor- und Testphase unseres Projekts ausgearbeitet, in der wir externe Trainer\*innen einbezogen haben, um informelle Momente mit ihren Lernenden zu testen.

Wenn informelle Momente sind Räume und Zeiten, die bewusst für **informelles Lernen, Gruppendynamik, Erholung und Wohlbefinden** vorgesehen sind. Diese Momente gehen auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden ein und sind Teil des Lernprozesses. Informelle Momente werden von Faktoren wie dem internen oder externen Umfeld, der Art des Kurses, der Länge der Trainingseinheit, den verfügbaren Ressourcen und der Einstellung der Lehrkraft beeinflusst.

Im Folgenden finden sie daher Anregungen, wie sie informelle Momente - spontan oder angeleitet - gestalten können, im Hinblick auf den Ort, die Zeit, die Methoden der Gestaltung, die Gründe, warum sie Teil des Lernprozesses sind, die Rolle der Lehrkraft, die verwendbaren Ressourcen und die Zielgruppen, für die sie bestimmt sind. Wir ermutigen sie, geeignete Räume und Zeiten für informelle Momente zu schaffen und sie in den Lehrplan zu integrieren. Die Trainer\*innen sollten auch die Bedürfnisse und Interessen der Lernenden kennen und ein Umfeld schaffen, das die Teilnahme und das Engagement fördert. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass informelle Momente ein wesentlicher Bestandteil des Lernprozesses sind, der nicht als Unterbrechung oder einfach als Pause betrachtet werden sollte. Wenn informelle Momente unter Berücksichtigung des Leitfadens angemessen gestaltet werden, ermöglichen sie wirksames Lernen, sozialen Austausch in der Gruppe und generell Wohlbefinden der Lernenden

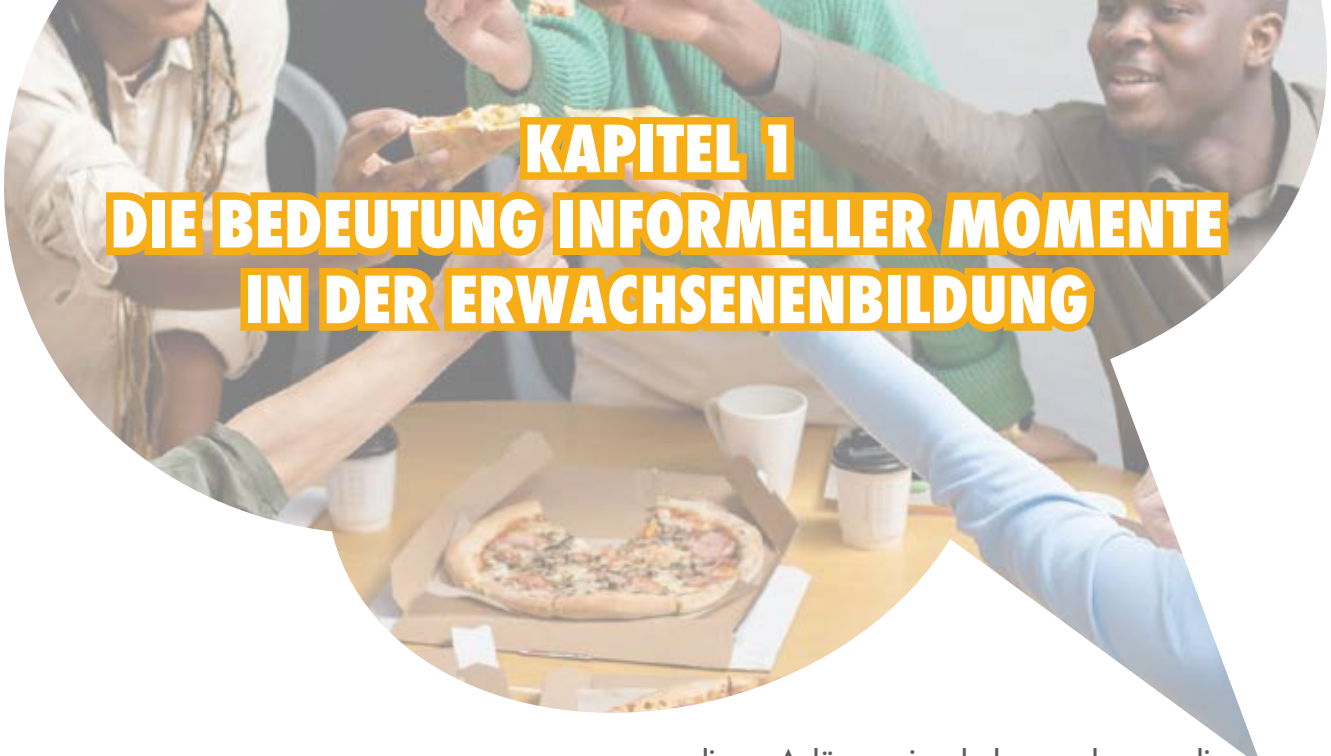
## 0.4 DAS START MODELL

Beim Verfassen dieses Leitfadens (in Englisch) stellten wir fest, dass die Anfangsbuchstaben der Merkmale, die wir für die Gestaltung informeller Momente in Betracht zogen, das Wort **START** bilden. Diese zufällige Kombination gefiel uns so gut, dass wir beschlossen, unseren Leser\*innen vorzuschlagen,

**START** als Modell für die Gestaltung informeller Momente zu verwenden. Als Lehrende wissen wir, dass die Verwendung von Modellen das Verständnis und die Erinnerung an wichtige Informationen erleichtern kann. Warum beginnen wir also nicht damit, informelle Momente zum Nutzen der Lernenden zu schätzen und uns mit Hilfe des **START** Modells an die Schlüsselemente zu erinnern, die für die Gestaltung dieser Momente erforderlich sind? In den folgenden Kapiteln erfahren sie, warum informelle Momente wichtig sind und wie sie diese mit Hilfe des **START** Modells gestalten können.

- **S** steht für space (=Lernräume) und in diesem Kapitel werden wir Ihnen einige Möglichkeiten aufzeigen, wie sie den Veranstaltungsort auswählen und organisieren können.
- **T** steht für time (Zeit): hier werden wir Ihnen unsere Erkenntnisse darüber mitteilen, wie lange informelle Momente dauern können.
- **A** steht für attitude (Haltung): Hier erfahren sie, wie der Lehrende einen positiven Einfluss auf informelle Momente haben kann und wie er/sie zu einem Teil der Lernenden werden kann.
- **R** steht für Ressourcen: In diesem Kapitel werden wir Ihnen vorschlagen, welche Materialien und kreativen Ansätze sie in den Werkzeugkoffer aufnehmen können.
- **T** steht für target group (Zielgruppe): In diesem Kapitel erfahren sie mehr über die Bedürfnisse der Gruppen, die im iMOtion-Projekt besonders berücksichtigt wurden, und warum es keine allgemeingültige Lösung geben kann.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und hoffen, dass sie einige Anregungen für sich selbst finden. Bitte teilen sie uns ihre Erfahrungen mit der Gestaltung informeller Momente in der Epale-Gruppe mit (Link).



# KAPITEL 1

## DIE BEDEUTUNG INFORMELLER MomENTE IN DER ERWACHSENENBILDUNG

### 1.1 WAS VERSTEHEN WIR UNTER INFORMELLEN MOMENTEN

Im 4. Jahrhundert v. Chr. definierte der griechische Philosoph Aristoteles in seinem Werk "Politics" den Menschen als ein sozial aktives Wesen. Für einen der größten Denker in der Geschichte der Menschheit war die Sozialität ein wesentliches Merkmal des Menschen. Die Familie, das Gemeinschaftsleben und die Gründung von Städten gehen auf das Bedürfnis des Menschen zurück, mit anderen Menschen emotionalen und sozialen Kontakt zu haben. Kurz vor ihm, bei Platon und generell in der gesamten griechischen Kultur von der Antike bis zur klassischen Ära wurde die Existenz von Symposien erwähnt. Abgeleitet von dem griechischen Wort *sympósion*, was so viel wie "gemeinsames Trinken" bedeutet, war das Symposion nichts anderes als eine Gelegenheit, Zeit miteinander zu verbringen und während eines Banketts oder eines Abendessens spontan die Erfahrungen und das kulturelle Wissen zu teilen. Es war nicht ungewöhnlich, dass Dichter\*innen, Musiker\*innen, Philosoph\*innen oder Politiker\*innen zu

diesen Anlässen eingeladen wurden, um die kulturelle und soziale Entwicklung des Einzelnen und das persönliche und gemeinschaftliche Wohl der Polis zu fördern. Der Vergleich mit den beiden großen griechischen Philosophen zeigt, dass informelle Momente (IM) auch in der Antike bereits ein wichtiges Merkmal des Lebens waren. Im Rahmen dieses Projekts **definieren wir informelle Momente** als:

*"gestaltete Räume und Zeiten für informelles Lernen, Gruppendynamik, Erholung und Wohlbefinden, die den verschiedenen Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden. Dies setzt in der Planungsphase des Kurses und auch während des Kurses eine bewusste Entscheidung der Lehrkraft voraus. Informelle Momente sind Teil des Lernprozesses und sollten weder für die/den Trainer\*in noch für die Teilnehmenden als Unterbrechung des eigentlichen Lernprozesses betrachtet werden. Diese Momente werden von verschiedenen Variablen beeinflusst, wie z., B. der Dauer der Trainingseinheit, den verfügbaren Ressourcen, der Anwesenheit der Lehrkraft und der Frage, ob sie drinnen, draußen oder online stattfinden bzw. in formalen oder nicht-formalen Kursen stattfinden."*



Das Zulassen und Fördern von informellen Momenten erfordert eine offene Haltung der Trainer\*innen, die dem Flow und dem Gruppenprozess entsprechen sollten. Informelle Momente sind aufgrund ihrer Natur nicht vorhersehbar, sondern folgen dem natürlichen Fluss der Spontaneität. Die Lernenden können informelle Momente initiieren, mitgestalten und Inhalt und Ergebnis beeinflussen. Die Gestaltung dieser Momente setzt voraus, dass die Lernenden die freie Wahl haben, die verfügbaren Räume, Momente und Ressourcen je nach ihren aktuellen Bedürfnissen zu nutzen.

Der Leitgedanke unserer Untersuchungen ist, dass informellen Momenten in Kursen und Programmen der Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle zuerkannt werden sollte. Ähnlich wie Symposien im alten Griechenland sind informelle Momente als privilegierte Räume für emotionales, soziales und kulturelles Lernen gekennzeichnet. Als Teil des Lernprozesses hängt die Nutzung informeller Momente von der freien Entscheidung der Teilnehmenden ab, die mit der Absicht der Lehrkraft übereinstimmen kann oder auch nicht. Sie bieten einen spontanen und wichtigen Raum für das Wachstum und Wohlbefinden der Lernenden.

5

6

## 1.2 ÜBER DIE NATUR DES LERNENS

In den letzten dreißig Jahren hat sich die Debatte über das Wesen des Lernens in zwei Hauptrichtungen entwickelt: Erstens die Anerkennung des formalen Lernens als "Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Bildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz) stattfindet und speziell als solches konzipiert ist (in Bezug auf Lernziele, Dauer oder Ressourcen)". Zweitens die Anerkennung von zwei anderen möglichen Formen des Lernens: nicht-formales und informelles Lernen. Nach der europäischen Definition ist nicht-formales Lernen eine Form des Lernens, die durch die bewusste Entscheidung der Person gekennzeichnet ist

und außerhalb der formalen Systeme in einer Organisation stattfindet, die sich der allgemeinen und beruflichen Bildung widmet (einschließlich Organisationen, freiwillige Vereinigungen, Zusammenschlüsse von Privatpersonen oder Unternehmen usw.). Informelles Lernen wird als dasjenige definiert, das unabhängig von einer bewussten Entscheidung in den Aktivitäten des täglichen Lebens stattfindet und durch die Interaktionen innerhalb des Arbeits-, Familien- und Freizeitkontextes zustande kommt.

Institutionelles Lernen und spontanes Lernen kann bzw. findet in verschiedenen Lernbereichen statt. Abgesehen von Ort und Kontext - formal oder informell -, in denen sich das Lernen eines Einzelnen entwickelt, unterstreichen die Ziele den Unterschied zwischen den verschiedenen Ansätzen, die formales, nicht-formales und informelles Lernen definieren. Bei der Definition des informellen Moments ist das Ziel mit einer Reihe von Möglichkeiten verbunden. So können sie als Trainer\*in beispielsweise informelle Momente innerhalb eines Schultages strukturieren, um den Kontakt der Gruppe untereinander zu fördern. In diesem Fall wäre das Ziel die Förderung von Wissensaustausch innerhalb der Gruppe. Der informelle Moment zeichnet sich allerdings gerade durch die Möglichkeit der Wahl aus. Die Lernenden können entscheiden, ob sie als Gruppe oder als Einzelpersonen an dem informellen Moment teilnehmen möchten. In diesem Moment kann es sein, dass die Bedürfnisse eines Teilnehmenden nicht mit den Bedürfnissen der Gruppe oder mit dem möglichen Ziel übereinstimmen, welches sie, der die Schulung durchführt, anstreben.

### 1.3 ÜBER DIE MÖGLICHKEIT DER WAHL

Dieser Raum der Möglichkeiten macht den informellen Moment nicht weniger wirkungsvoll. Im Gegenteil, es unterstreicht seine Besonderheit: dass es ein freier Raum ist, der an viele verschiedene Lernsituationen angepasst werden kann. Ein informeller Moment kann leicht Teil eines formalen oder nicht-formalen Programms sein, und mehr noch: er kann als Brücke zwischen den verschiedenen Lernformen als Mehrwert dienen. Obwohl die gegenwärtige Fachliteratur die Gültigkeit des informellen Lernens als einen Prozess anerkennt, der auf natürliche Weise beim Einzelnen in verschiedenen Kontexten des täglichen Lebens stattfindet, scheint sie die grundlegende Bedeutung dessen, was wir als "informelle Momente" definiert haben, noch nicht beleuchtet zu haben. Beim Erfahrungsaustausch als Trainer\*innen und Moderator\*innen im Konsortium haben wir festgestellt, dass das erworbene Wissen, das Verständnis und das persönliche Wohlbefinden der Teilnehmenden durch die informellen Momente gestärkt wurde. Dies geschieht, weil die informellen Momente es ermöglichen, die Teilnehmenden auf kooperatives Lernen, kritisches Denken, Aufgeschlossenheit und Peer Education vorzubereiten. In informellen Momenten kann viel passieren: Bei einer Tasse Tee kann spontan eine Diskussion entstehen; bei einem Spaziergang allein oder mit anderen Teilnehmenden in der Natur rund um den Kursort kann eine Reflexion ausgelöst werden; es kann eine emotionale Beziehung zu anderen Teilnehmenden entstehen.

### 1.4 ÜBER DEN NUTZEN VON INFORMELLEN MOMENTEN IN DER ERWACHSENENBILDUNG

In den informellen Momenten kommen mehrere Faktoren zum Tragen: das persönliche Wohlbefinden der Teilnehmenden, die sozialen Beziehungen

und die Möglichkeit, persönliche und kollektive Bedürfnisse zu befriedigen, wie z. B. die Erkundung des Natur-, Sozial- und Kulturraums, in dem der Kurs stattfindet, oder auch einfach nur die Entspannung von Geist und Körper. Die Auswirkungen von IM sind sowohl für die Teilnehmenden als auch für die/den Trainer\*in von Vorteil, da sie es ermöglichen, mit den Teilnehmenden auf eine andere Art und Weise in Kontakt zu treten, als dies während einer nicht-formalen oder formellen Aktivität der Fall wäre. Gleichzeitig bieten informelle Momente den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich besser kennenzulernen, Fähigkeiten zum Vorschein zu bringen, die sie bis dahin nicht teilen konnten. Sie können ihre persönlichen, körperlichen, aber auch geistigen und emotionalen Bedürfnisse befriedigen und vor allem ihre Wohlfühlzone in einer ungewohnten Umgebung entdecken oder wiederherstellen. Wir können die positiven Seiten informeller Momente wie folgt auflisten:

- Sie ermöglichen es Ihnen als **Trainer\*in**, sich auszuruhen, zu beobachten und die Teilnehmenden sowohl persönlich als auch beruflich kennenzulernen. So können sie ihre Bedürfnisse, Persönlichkeiten und Perspektiven besser verstehen und ihnen eine maßgeschneiderte Unterstützung für ihr Lernen bieten.
- Sie ermöglichen es **den Teilnehmenden**, ihre Zeit zu gestalten, sich abzulenken, **das Gelernte zu verdauen**, sich geistig und körperlich auszuruhen, sich körperlich zu bewegen, die Kursinhalte zu vertiefen und sich geistig und emotional auf die nächste Sitzung vorzubereiten, was eine erhöhte Aufnahmefähigkeit für neue Lerninhalte schafft.

- Sie ermöglichen es der Gruppe, Beziehungen zu knüpfen und die Gruppendynamik zu gestalten. IMs ermöglichen die Bildung von Netzwerken, fördern die Gruppenbildung und erlauben gemeinsame Freizeitaktivitäten oder Spiele. Darüber hinaus können in informellen Momenten individuelle Eigenschaften, Kenntnisse und Besonderheiten zum Vorschein kommen, die nicht direkt mit dem Kursthema verbunden sind. Dies erleichtert den Vernetzungsprozess und erweitert die sozialen und beruflichen Möglichkeiten der Trainer\*innen und Teilnehmenden.
- Sie bieten die Gelegenheit, Zeit für sich selbst zu finden und zu gestalten. Während einer Ausbildung wird der persönliche Raum zugunsten des Gemeinschaftslebens erheblich reduziert. Dies kann zu einem größeren Bedarf an persönlichen Zeiten und Räumen führen.





# S

## KAPITEL 2

# LERNRÄUME. DIE KOMPLEXITÄT VON LERNUMGEBUNGEN

Formale, non-formale und informelle Erwachsenenbildung kann an vielen verschiedenen Orten und Plätzen stattfinden.

Wir als Erwachsenenbildner\*innen und Trainer\*innen wissen das und verstehen den Lernort daher nicht nur als einen tatsächlichen Unterrichtsraum, sondern als einen Lernraum in einem sehr viel breiteren Kontext. In die Gestaltung und das Erleben dieses Lernraumes fließen die komplette Umgebung, die Lerninhalte, die moralischen und/oder ethischen Prinzipien und Fähigkeiten der Auftraggeber\*innen und Teilnehmer\*innen, sowie die Präferenzen der Trainer\*innen ein. So können wir uns als „typischen“ Seminarraum auch eine

Bibliothek, eine Werkstatt, ein Camp in der Natur oder den Cyberspace vorstellen, um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben viele Büroangestellte ihre Wohnzimmer und andere Räume zu improvisierten Arbeitsplätzen umgestaltet. Auch wenn diese Situation kollektiv und in diesem Ausmaß aus einer Notwendigkeit heraus geboren wurde, verwandelte die Pandemie diese Räume auch in Orte der Weiterbildung. Trainer\*innen der Erwachsenenbildung haben damit einen triftigen Grund, „untypische“ Räume professionell zu reflektieren und neu zu bewerten.

Wenn wir als Trainer\*innen informelle Momente zulassen und anstoßen wollen, ist es von großer Bedeutung, den faktischen Raum, in dem eine Weiterbildung stattfindet, nicht zu unterschätzen. Wir regen drei Reflexionsschritte an, um Räume/Veranstaltungsorte, zu überdenken und neu zu denken:

- 1. Wählen Sie den Raum-Veranstaltungsort für ein Training immer bewusst und mit Bedacht aus.**
- 2. Nutzen Sie die Position als Trainer\*in, um Einfluss auf die Wahl des Lernraums und die zur Verfügung stehende Ausstattung zu nehmen, um so die Chancen für die Initiierung eines informellen Momentes zu erhöhen.**
- 3. Sie sind nicht in der Machtposition die Wahl des Raumes zu beeinflussen? Machen Sie sich und andere darauf aufmerksam, welche Barrieren der gegebene Raum in Bezug auf informelle Momente erzeugt und welchen Einfluss dies auf die erhofften Lerneffekte hat.**

Als Trainer\*innen muss uns klar sein, dass logistische und organisatorische Entscheidungen nicht zufallsgetrieben getroffen werden sollten und diese Entscheidungen auch keinen nebensächlichen Teil der Trainingsvorbereitung darstellen. Sie sind genauso wichtig wie das Bildungsprogramm selbst. Es ist keineswegs unerheblich, wie ein Ort „aussieht“ - und obwohl die Sehkraft für diejenigen von uns, die sie besitzen, einer der wichtigsten Sinne ist, tragen auch Geräusche, Gerüche, taktile Erlebnisse und vielleicht Geschmack maßgeblich zum ersten Eindruck unserer Lernenden bei. Es ist auch von Bedeutung, wo genau sich der „Raum“ befindet und wie er erreicht werden kann. Es spielt eine Rolle, ob alle Teilnehmer\*innen zum Veranstaltungsort anreisen oder ob die Schulung an gewohntem Ort in einem Firmengebäude stattfindet. Es sollte nicht dem Zufall überlassen sein, ob die Mahlzeiten gemeinsam in einer Kantine eingenommen, in verschiedenen Restaurants arrangiert

oder aber gar nicht organisiert werden. Diese und andere Fragen sind dem inhaltlichen Bildungsprogramm nicht untergeordnet. Sie beeinflussen maßgeblich das Potential sowohl der Trainer\*in als auch der Gruppe, informelle Momente anzustoßen. Dabei gibt es keine allgemeingültige „Patentlösung“. Die verschiedenen Lernräume, die von Veranstalter\*innen der Erwachsenenbildung angeboten und gestaltet werden, sind nicht per se eine gute oder schlechte Wahl. Wichtig ist, dass die Trainer\*in weiß, welche Möglichkeiten ein Raum entfalten kann, um informelle Momente zu initiieren. Nicht alle Beispiele und Gedanken, die in unserem iMOtion-Projekt vorgestellt werden, lassen sich auf jeden Ort und jede Situation übertragen. Daher ist es wichtig, einen „Werkzeugkoffer“ von flexiblen Trainingsansätzen zur Auswahl zu haben.

## **2.1 SZENARIO SEMINARRAUM 1: DER „KLASSIKER“**

Dieser Lernraum ist ein mittelgroßer Seminarraum in den Räumlichkeiten einer Bildungseinrichtung, eines Unternehmens oder eines Konferenzentrums/-hotels. Er ist typischer Weise im „funktionalen“ Stil gestaltet (wir wenden dagegen ein, dass diese Räume leider nicht „funktional“ sind, da sich die Paradigmen des Lernens im Laufe der Zeit verändert haben...). Die Wände „unseres Raumes“ sind höchstwahrscheinlich weiß oder hellbeige gestrichen. Mit dieser Farbwahl kann man nichts falsch machen – aber ggf. auch nichts richtig. Das Mobiliar besteht aus eher massiven Tischen und Stühlen. Es gibt eine technische Grundausstattung, z. B. Beamer und Laptop, ein Flipchart und/oder eine Art Tafel. Die grundlegende Sitzordnung ist einseitig auf die Wand mit der Tafel/dem Flipchart ausgerichtet und so angeordnet, dass jede\*r Teilnehmer\*in die Tafel und die Leiter\*in der Gruppe sehen kann - wobei automatisch antizipiert wird, dass die Trainer\*in eine herausgehobene Leitungsposition inne hat.



Die sogenannte Hufeisensitzordnung ist typisch für dieses Setting. In Zukunft wird eine steigende Zahl dieser Räume schnell und einfach für hybride Formate mit 2-3 Kameras ausgestattet werden, welche die Trainer\*in, das Flipchart und die Raumsicht zeigen. Außerdem wird es ein Rummikrofon geben. Auch die Umgebung spielt eine Rolle. Befindet sich der geschilderte Raum in der Nähe eines Bahnhofs oder eines Flughafens? Bietet die Umgebung ein kulturelles oder naturnahes Erlebnis, z. B. inmitten einer malerischen Altstadt oder am Wasser? Viele Trainer\*innen wissen aus eigener Erfahrung, dass Seminarräume nicht immer in der Nähe eines Ortes von kulturellem Interesse oder in naturschöner Umgebung liegen. Wenn Unternehmen Expert\*innen inhouse engagieren, bevorzugen sie aus rein praktischen Gründen eine Durchführung in ihren eigenen Räumlichkeiten.

Dies erschwert es der Trainer\*in erheblich, für die Lernenden eine Atmosphäre losgelöst vom unmittelbaren Arbeitsleben und den damit verbundenen Verpflichtungen zu schaffen. Ohne Abstand zum Arbeitsplatz werden die Lernenden in den Pausen eher mit kurzen beruflichen Aufgaben befasst sein, als sich auf informelle Momente einzulassen. Der Wunsch, Reisekosten und -zeit zu optimieren, führt dazu, dass Schulungen in der Nähe von Bahnhöfen oder sogar in Konferenzzentren an Flughäfen abgehalten werden - nicht immer, aber meistens sind dies Gegenden, in denen kulturelle Schönheit oder Naturerlebnis nicht an erster Stelle stehen. In diesem Sinne möchten wir Sie aus didaktischen Gründen ermutigen, die Ortsfrage mit Ihren Kund\*innen zu thematisieren.

Die Herausforderungen des „klassischen“ Settings liegen auf der Hand: Es gibt buchstäblich nichts zu sehen und nichts zu erinnern. Aber als visuelle Wesen, die viele von uns sind, öffnet das Sehen von etwas die Tür zu informellen Gesprächen und lässt unsere Gedanken wandern. Unser Gehirn verknüpft laufend Erfahrungen mit spezifischen Orten, um Dinge zu behalten.

Das Gedächtnis ist für Lerneffekte unerlässlich. Dazu gehört insbesondere das sensorische Gedächtnis. Bei einer Qualifizierung für Trainer\*innen in diesem Jahr stellte eine Kollegin nüchtern fest, dass sich die von ihr besuchten Tagungshotels vor allem in einem Punkt unterscheiden - in der Farbe und dem Muster des Teppichbodens - was ihr hilft, sie voneinander zu differenzieren. Mit anderen Worten: Das klassische Setting ist langweilig und didaktisch veraltet. Es fördert weder die Verbindung zwischen den Lernenden noch das Erinnerungsvermögen, welches für ein fruchtbares Lernen unerlässlich ist. Entsprechend ist der klassische Seminarraum auch ein äußerst ungeeigneter Ort, um informelle Momente zu initiieren.

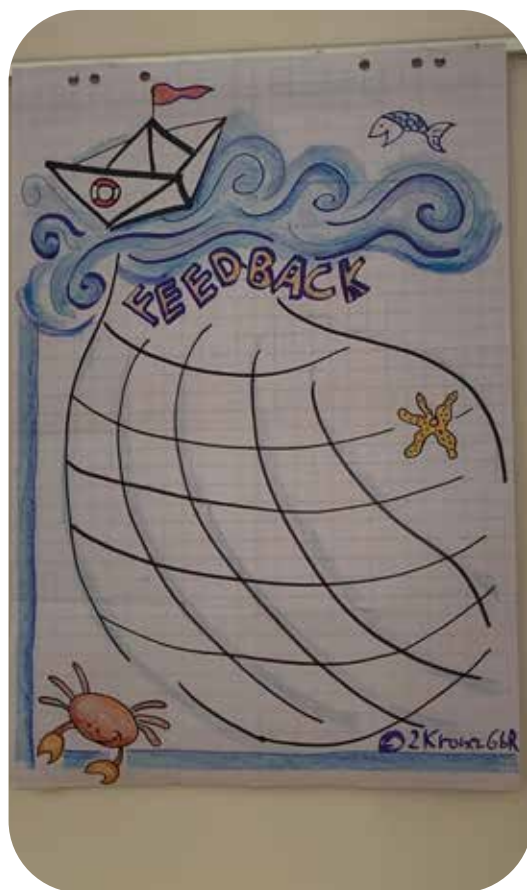


Als Trainer\*in können Sie einem klassischen Seminarraum mit Hilfe eigener Flipcharts zumindest eine gewisse Farbe und Lebendigkeit verleihen. Oft erstellen Trainer\*innen Flipcharts erst „on the flow“ im Seminarraum. Wir können aber zusätzlich einen extra Satz sorgfältig ausgearbeiteter, besonders bunter und kreativer Mehrzweck-Flipcharts vorbereiten. Sogenannte Mehrzweck-Flipcharts können aufgrund der Motivwahl immer wieder und für alle möglichen Lernthemen und Lehrzwecke verwendet werden. Motive wie Bäume, Berge, Eisberge, Wolken, Fischnetze oder Pyramiden bieten sich zur Mehrzweckverwendung an. Motive aus der Natur begleiten die Menschen schon lange und haben damit das Potenzial, gute Laune und vielfältige Assoziationen auszulösen. Vermeiden Sie Text. Text wird später durch Moderationskarten, Post-its oder Haftnotizen hinzugefügt. Verwenden Sie Wachsmalstifte, um Schatten und Räumlichkeit zu erzeugen, und wählen Sie andere Farben als die üblichen schwarz-blau-grün-roten Flipchart-Marker Sets. Investieren Sie etwas Zeit und Ressourcen in die Ausarbeitung von Mehrzweck-Flipchart und die Lernenden werden den Extraaufwand zu schätzen wissen.

Wenn Sie in der glücklichen Position sind, einen Seminarraum in Ihrer Institution schrittweise umgestalten und erneuern zu dürfen, verfolgen Sie Lösungen, die das Informelle in Trainings begünstigen: Lösen Sie starre Sitzordnungen auf - die Teilnehmer\*innen sollten sich gegenüber sitzen können (z.B. Sitzinseln, Kreise o.ä.). Flexible Möbel für moderne Schulungen lassen sich je nach den Bedürfnissen einer bestimmten Session oder Übung leicht verschieben, hereinbringen und herausnehmen. Ein Wechsel der Sitz- (oder Steh-) Arrangements während einer Schulung unterstützt den Perspektivwechsel und ist wichtig, damit die Teilnehmer\*innen Verbindungen zu anderen Lernenden herstellen können. Gruppen sind keine reinen Ansammlungen von Menschen, die

parallel zueinander lernen; sie sind soziale Netzwerke!

Alternative Lösungen der Möblierung: Sitzhocker und Liegestühle sind leicht zu bewegen. Sessel, Sitzsäcke, eine Couch oder eine bequeme Eckbank schaffen Inseln und Ecken für den individuellen Rückzug oder die Gruppenarbeit. Geben Sie dem Raum etwas Farbe. Weiße Farbe wird in pädagogischen Kontexten oft bevorzugt, da sie zu allem passt und den Raum großzügiger und heller wirken lässt. Aber Sie können nicht viel falsch machen, wenn Sie sich für einen farbigen Kontrapunkt durch eine einzelne farbige Wand entscheiden, einige farbige Kissen und ein Bild hinzufügen. Für einen durchprofessionalisierten Ansatz sollten Sie eine\*n Innenarchitekt\*in hinzuziehen, was uns zu einer anderen Art von Lernraum führt: dem Hub oder Makerspace.



## 2.2 SZENARIO 2: HUB, MARKER SPACE, INNOVATION HUB

Lernräume wurden im Laufe der Zeit immer wieder adaptiert und leicht verändert. Aber nur einige werden in letzter Zeit von Grund auf neu gedacht und konzipiert. Zu den traditionellen Bildungsorten gesellen sich diese neuen Kreativumgebungen. Ursprünglich aus dem Technologie- und IT-Sektor stammend, tauchen sogenannte Makerspaces und Hubs insbesondere in den Stadtzentren auf und können dort gebucht werden. Im Gegensatz zur Anpassung eines einzelnen Raums bezieht sich ein echter Makerspace (es sind verschiedene Bezeichnungen im Umlauf, und nicht jeder neue Ort wird diesem Label tatsächlich gerecht) ganzheitlich auf die gesamte Lernumgebung. Das eigentliche Gebäude bietet verschiedene Räume: Orte für Besprechungen, Orte für Vorträge und Präsentationen, Orte für Rückzug und Konzentration und Orte für Spiele und Pausen.

Die einzelnen Räume werden gerne nach Themen benannt und gestaltet, um Abwechslung zu schaffen. Zum Beispiel ist die „Werkstatt“ tatsächlich mit Werkzeugen ausgestattet oder der Raum „Das Boot“ folgt einem maritimen Thema. Einige Makerspaces legen Wert auf die Verankerung im umliegenden Viertel mit seinen Bewohner\*innen, indem sie mit der neuen Funktion z. B. alte Industriegebäude erhalten oder versuchen, alle Generationen anzusprechen. Gern integriert ihr Konzept ein spezifisches Restaurant/Catering, um ein einzigartiges kulinarisches Erlebnis anzubieten. Die Betreiber\*innen von Makerspaces achten auf erneuerbare Energie- und Materialquellen. Dies wird in der Regel dadurch erreicht, dass der gesamte Ressourcenverbrauch durch effiziente Nutzung, Wiederverwendung, Recycling und Upcycling reduziert wird. Die Architektur öffnet sich durch Terrassen, Höfe und Gärten nach außen. Da Hubs aus einer Branche geboren wurden, in der vor allem

Kreativität und Innovation entscheidend sind, sind diese Orte offen für multisensorische Erfahrungen. Lebende Pflanzen mit oder ohne Duft, z.B. Lavendel, Springbrunnen oder interne Wasserwandinstallationen werden integriert. Es werden Soundsysteme installiert, die individuelle Musik abspielen oder Geräusche der Natur imitieren können. Der Makerspace ist zweifellos ein geeigneter Erfahrungsraum, um informelle Momente zu initiieren. Die Herausforderung bei diesen Orten ist jedoch, dass sie häufig in der kostspieligeren Arena des Marktes agieren und außerhalb von urbanen Zentren oder Tech-Unternehmen noch recht selten sind.

## 2.3 SCENARIO 3: DIE NATUR

Die Schaffung eines möglich großen Abstandes zum Arbeitsplatz und den gewohnten Lebenskontexten unterstützt uns dabei Gedanken zu formen und Kreativität anzustoßen. Dieses altbewährte Konzept des Lernens, zeigt sich darin, dass Menschen seit jeher auf Bildungsreisen gehen, um sich weiterzuentwickeln. Manchmal führen diese Reisen und Schulungen nicht nur an andere Orte, sondern aus den fest gemauerten Gebäuden als "Tempel" der Bildung hinaus. Wir sind Teil der Natur, und es gibt daher keinen Ort wie den Naturraum, der all unsere Sinne anspricht. Von all unseren Beispielen ist die Natur der am wenigsten formale Lernraum und daher eindeutig geeignet, um informelle Momente zu ermöglichen. Als riesiges Reallabor bietet das „in-der-Natur-sein“ viele Anknüpfungspunkte zum Lernen. Workshops im Grünem können z. B. Elemente der nachhaltigen Selbstversorgung enthalten. Es können temporäre Klassenzimmer in Jurten und Gemeinschaftszelten eingerichtet werden. Bestimmte Regeln wie die Nichtnutzung von Handy oder Internet können die Schaffung von Abstand noch unterstützen. Jede\*r, der\*die schon einmal ein „Camp“ besucht hat, weiß, wie schnell

neue informelle Strukturen gebildet werden. Naturräume sind damit ein perfekter Ort für Trainings, die auf Kooperation, persönliches Wohlbefinden und Entwicklung, Achtsamkeit, Kontemplation und ähnliche Themenkomplexe abzielen. Aber selbst, wenn wir von einer stark formalen Schulung für eine bestimmte Software, die mit Fakten zur Vorbereitung auf eine bestimmte Prüfung gespickt ist, ausgehen oder eine bestimmte Ausstattung mit Schreibtischen, Laptops, Steckdosen für den Lernstoff unabdinglich ist - ein Seminarraum in schöner Naturumgebung kann die Lernenden zumindest in den Pausen unterstützen. Wie der Bestsellerautor und promovierte Wissenschaftshistoriker der Pennsylvania Universität Alex Soojung-Kim Pang in vielen historischen Beispielen belegt: Pausen und Erholung sind für den Lernerfolg genauso wichtig wie die Arbeit selbst. Der im Silicon Valley ansässige Vordenker Soojung-Kim Pang ist unter anderem ein Verfechter der 4-Tage-Woche.

## 2.4 SZENARIO 4: DER ONLINE-RAUM

Mit der Pandemie sind zwei unterschiedliche Trends in Bezug auf die „neue“ Onlineumgebung im Bildungsbereich abzulesen. Einige Menschen haben die Flexibilität der Onlineumgebung genossen und andere Lernende wurden auf dem Weg in die online Räume abgehängt. Derzeit werden die meisten Schulungen über Zoom oder vergleichbare Videokonferenz-Tools abgehalten. Der Vorteil ist, dass Lernende praktisch von überall aus an der Schulung teilnehmen können. Für viele Menschen während der Pandemie war dies das eigene Zuhause - aber abgesehen von der Extremsituation der Pandemie könnte es auch ein schöner Platz am Strand, die Wohnung der Großmutter oder ein Arbeitstisch in einer öffentlichen Bibliothek sein. Auf der einen Seite begünstigt der Online-Raum die informellen Momente des Rückzuges, welche Teilnehmer\*innen für sich allein in Anspruch nehmen, auf der anderen Seite haben online Umgebungen

viel höhere Barrieren in Bezug auf informelle soziale Interaktionen als offline Räume. Wenn Menschen zu Hause lernen, sind die Dinge um sie herum vertraut und selbst gewählt. Der\*Die Lernende kann sich z. B. den „Stuhl“ aussuchen - natürlich kann der „Stuhl“ ein Bett, der Boden, ein Stehpult sein... In den Pausen versorgen sich die Lernenden mit den Getränken und Speisen, die sie mögen. Und in einer erfrischenden Umkehr der Machtposition zwischen Leitung und Lerngruppe können Lernende eine Schulung für eine Pause verlassen, wann immer sie das Bedürfnis danach haben, ohne sich zu exponieren. Die Kehrseite der Medaille ist, dass die Lernenden auch durch verschiedene Faktoren in ihrer Umgebung gestört werden können, z. B. durch Geräusche, durch Familienmitglieder, die Aufmerksamkeit verlangen oder auch nur durch den Gedanken an ungewaschenes Geschirr. Faktisch wirken sich alle Dinge, die kulturell und gesellschaftlich als „privat“ gelten, stärker auf die Lernenden aus.

Wenn Teilnehmer in ihrem zu Hause lernen, ist hohe Sensibilität und Achtsamkeit auf Seite der Trainer\*in angebracht, wenn informelle Momente in Online-Schulungen einfließen. Alle Aktionen, die Einblicke in den Ort, an dem man sich befindet, gewähren, müssen optional sein und klar optional initiiert werden. Die Bereits als „online-normal“ etablierte Verwendung von Hintergrundbildern oder verschwommenen Hintergründen macht die Bedürfnisse und Präferenzen der Menschen sichtbar. Manche Teilnehmer\*innen zeigen freizügig ihren Ort oder ihr Zuhause, während andere es vorziehen, überhaupt keine Kamera zu benutzen. Eine Möglichkeit der Trainingsanbieter\*in die Online-Teilnehmer\*innen mit ins Boot zu holen, besteht darin, ein kurzes Video zu produzieren, das beispielsweise den Weg vom nächsten Bahnhof zum Schulungszentrum zeigt. Dabei sind z. B. Parks oder kleine Imbissbuden, in denen Sie zu Mittag essen sichtbar, sowie andere alltägliche Dinge, welche die Umgebung prägen. Das Video folgt Ihnen, wenn Sie die



Tür des Schulungszentrums, die Aufzüge oder Treppen nutzen und schließlich den Seminarraum betreten. So ein „Eintrittsvideo“ kann mit Musik oder Sprache unterlegt werden. Die Erstellung von Handyvideos ist unkompliziert. Wenn Sie einen festen Schulungsort haben, ist das Video mehrfach verwendbar und mit vergleichsweise geringem Aufwand zu erstellen. Ein entsprechendes Video ist besonders nützlich für das "Onboarding" von Online-Teilnehmer\*innen in hybriden Schulungen, da sie so die Erfahrungen der Teilnehmer\*innen vor Ort teilen können. Videos von ihrer Seite können Teilnehmer\*innen dazu motivieren, während eines Kurses selbst ein kleines Video zu drehen, das ihre Umgebung und ihren spezifischen Lernraum zeigt. Im Gegensatz zum „Ich würde mich freuen, wenn ihr eure Büros/Arbeitsplätze zeigt“-Ansatz (Ein Ansatz, der leicht als übergriffig wahrgenommen werden kann) geben selbst erstellte Videoclips - oder in einer vereinfachten Fassung selbst erstellte Bildcollagen, - der Teilnehmer\*in die Autonomie, die eigene Persönlichkeit zu zeigen, ohne die Privatsphäre aufzugeben. Dies ist auch der Fall bei „Eisbrecheraktivitäten“ wie „Gehen Sie in die Küche und holen Sie einen Gegenstand, den Sie gerne präsentieren wollen“. Eine Aktivität, die in hybriden Lernumgebungen besonders auflockernd, spielerisch und kooperativ sein kann, ist, die Gruppe vor Ort zeitgleich auf ein Stück Papier schreiben zu lassen, welche Gegenstände sie von der Online-Gruppe erwartet: Scheren, Messer, Tassen, Salzstreuer...

Sprachunterricht - ein wichtiger Teil der Erwachsenenbildung - ist eng mit der Kultur der jeweiligen Sprachgemeinschaften verwoben. Kultur wird auch durch Esskultur und traditionelle Rezepte repräsentiert. Im Online-Fremdsprachenunterricht motivieren wir Lernende, Mahlzeiten aus der vereinbarten Zielkultur zuzubereiten, indem wir die notwendigen Rezepte und Vokabeln zur Verfügung stellen. Die Ergebnisse können in der nächsten Online-Sitzung

gezeigt und am Bildschirm gegessen werden. In einer Variante jenseits der Sprachausbildung kann Kochen eine Aktivität des Teambuilding in internationalen Online-Teams sein. In diesem Fall können verschiedene Rezepte untereinander ausgetauscht werden, um in die Lebenswelt der Kolleg\*innen einzutauchen. Eine Handreichung, auch den Geschmackssinn in Online-Trainings zu integrieren, finden Sie in unserem iMOtion-Artikel „Cooking and Eating as a Group Building Bridge into Digital Settings“.

Eine besonders unkompliziert durchzuführende Aktivität, um informelle Momente in einem Zoom-Raum zu initiieren bietet sich, wenn wir eine Breakout-Sitzung ohne Aufgabe oder Thema zulassen. Während des Projektes haben wir diese Methodik als "Kaffeeklatsch/Coffeetalk" bezeichnet und durchweg positives Feedback erhalten. Es ist jedoch wichtig, dass derartige Breakout-Sessions keine reguläre Pausenzeit ersetzen, sondern ein integraler Bestandteil der Schulung sind. Derzeit können gerade die Zoom-ähnlichen Tools auch von Teilnehmer\*innen mit geringen digitalen Kenntnissen genutzt werden, da die Pandemie den digitalen Transformationsprozess auch bei älteren Trainer\*innen und Lernenden beschleunigt hat.





Mit den kommenden Generationen der "Digital Natives" werden sich die digitalen Lernumgebungen qualitativ weiterentwickeln und personalisieren. Sollte Ihre persönliche Traum-Lernumgebung wie eine Bibliothek mit Unmengen von Büchern, flaschengrünen und bordeauxfarbenen Tapeten, alten Gemälden und einem knisternden Kamin aussehen - also mehr oder weniger ein Szenario aus einem europäischen Roman des 19. Jahrhunderts - so ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass diese Orte früher oder später digital geschaffen und bewohnt werden können. In der realen Welt wird es dagegen schwierig sein, ein Herrenhaus aus dem 19. Jahrhundert mit einer Bibliothek zu finden, welches sich in fußläufiger Entfernung zu einem japanischen Zen-Garten aus dem 15. Jahrhundert befindet. Ganz zu schweigen von den Kosten für Eintritt oder Miete. Aber online werden sich Lernende schnell und einfach in verschiedenen virtuellen Umgebungen bewegen können und von einer Bibliothek zu einem Garten, zu einem Strand und wieder zurück springen - ganz wie sie wollen.

Die aktuelle Herausforderung besteht darin, dass die bestehenden technischen Lösungen, die für den Spielesektor längst entwickelt wurden, noch nicht eingehend für das breitere Publikum in der Erwachsenenbildung oder für Bildungszwecke im Allgemeinen ausgetestet und entwickelt worden sind. Es mangelt immer noch an Einstiegsmöglichkeiten für Trainer\*innen und Lernende, aber auch für Entwickler\*innen. Der Schulsektor und einige Ansätze des berufsbegleitenden Lernens in Unternehmen sind in dieser Hinsicht bereits weiter fortgeschritten. Eine Software, die wir im Rahmen des iMOtion-Projekts getestet haben, ist Mibo: ein browserbasiertes Meeting-Tool, das speziell für virtuelle soziale Interaktion konzipiert und in den Niederlanden entwickelt wurde ([www.mibo.com](http://www.mibo.com)). Aktuell bietet Mibo verschiedene digitale Umgebungen zum Erkunden an: z. B. eine karibische Insel, einen Konferenzsaal, einen

Zen-Garten. Der Vorteil von Mibo im Vergleich zu Zoom und anderen Konferenztools ist, dass sich die Teilnehmer wie in einem Computerspiel selbständig bewegen und dadurch eigene Gespräche initiieren können. Sie können wie in einem realen Raum frei in Gespräche eintreten und diese auch wieder selbstgesteuert verlassen, was informellen Smalltalk ermöglicht. Der Nachteil ist, dass Mibo für den Unternehmensbereich gedacht ist, da die Entwickler\*innen Teambesprechungen im Sinn hatten und keine Lernformate. Aber mit den kommenden Generationen von Digital Natives sind wir zuversichtlich, dass vergleichbare Lösungen den Markt und das Arbeitsumfeld von Trainer\*innen erobern werden.

## 2.5 SCENARIO 5: TO SUM UP

Nehmen Sie sich als Trainer\*in Zeit, um über die Orte nachzudenken, die Sie nutzen, und erkunden Sie Ihre Lernumgebungen. Selbst der klassischste Seminarraum kann mit multisensorischen Erfahrungen und entspannenden Pausen kombiniert werden, wenn der Raum selbst z. B. in einem Kloster liegt und von einem Garten umgeben ist. Ziehen Sie alles in Betracht, das unterstützen kann, kreativ zu werden, zu lachen, sich zu bewegen, sich abzulenken. Informelle Momente unterstützen die Lernenden dabei, die notwendigen Energielevel für die Lösung von Problemen, Herausforderungen und Übungen aufrechtzuerhalten. Fragen Sie sich, wie Ihr eigener Traum von einer Lernumgebung aussehen würde? Höchstwahrscheinlich ganz anders als die Orte, die Sie im Laufe Ihrer Karriere kennengelernt haben. Zum Lernen sollten wir alle unsere Sinne anregen. Wir bewegen uns nicht nur für den Ortwechsel, sondern auch um die Perspektive zu wechseln. Ein Teil des Zaubers der Makerspaces und Hubs liegt in den besonderen Freiheiten, die sich stark nachgefragte Fachkräfte wie Programmierer\*innen herausnehmen konnten, hier konnte buchstäblich realisiert werden, was gewünscht wurde.

Nur so konnten Tischtennisplatten Einzug in das Bürogebäude halten. Wenn Sie eine kleine Gruppe von Lernenden betreuen, besteht eine Möglichkeit, diese mit einer völlig neuen Lernumgebung zu überraschen, indem Sie eine Airbnb-Wohnung oder eine andere Art von Ferienwohnung buchen. Nicht um darin zu wohnen (die Unterbringung erfolgt immer noch separat), sondern um eine Wohnung als „Seminarraum“ zu nutzen. Eine solche Wohnung lässt sich leicht mit einem Flipchart oder einem Beamer aufrüsten. Aber sie ermöglicht Ihnen beispielsweise den informellen Moment der gemeinsamen Essenszubereitung in die Schulung zu integrieren. Was aber tun, wenn Sie an den Räumlichkeiten nichts ändern können? Wir sind uns bewusst, dass in vielen Fällen die Trainer\*innen nicht unbedingt diejenigen sind, die den Lernort bestimmen. Vor allem dann nicht, wenn sie für eine Inhouse-Schulung engagiert werden. Wir

haben hier nur die Möglichkeit, Präferenzen zu äußern - ohne die Garantie, dass diese gehört werden. Dennoch gibt es einige Adaptionen, die Sie unabhängig und eigenständig vornehmen können. Wie Sie im Kapitel über Ressourcen lesen können, haben viele Dinge, die Sie in einer einfachen Tasche transportieren können, das Potenzial, die gesamte Atmosphäre zu verändern.





# T

## KAPITEL 3

### ZET. DER WERT VON LANGEN PAUSEN

Was ist der richtige Zeitrahmen für eine Pause? Fünf, zehn, fünfzehn, dreißig oder sechzig Minuten? Haben sie ihre Teilnehmer\*innen befragt? Die Antworten in der Testphase waren sehr interessant. Wenn man Lehrkräfte als Lernende hat, die 5-10 Minuten Pausen gewohnt sind, fragen sie nach demselben Zeitrahmen, da sie das von ihrem Arbeitsalltag her gewohnt sind. Teilnehmende, die aus anderen Branchen und Unternehmen kommen, wünschen sich in der Regel längere Pausen von bis zu 20 Minuten.

Die Zeitplanung eines Seminars oder Workshops liegt im Allgemeinen in der Verantwortung der/des Trainer\*in. Sie müssen die Pausen je nach Inhalt (z. B. emotionales Lernen versus grundlegende neue Inhalte) und Dauer der Schulung (4 Stunden versus 5 Tage) gestalten. Im Folgenden finden sie Beispiele, die von zwei verschiedenen Ausbildern in einem Workshop gegeben wurden:

*"Wenn ich eine inhaltliche Schulung durchführe, mache ich in der Regel nach 20 bis 30 Minuten eine Pause, wegen der Aufmerksamkeitsspanne der Teilnehmenden und weil der Inhalt erst einmal verinnerlicht werden muss bevor er zu weiteren Fragen anregt." <sup>9</sup>*

*"Ich leite sehr aktive Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung, die mehrere Tage hintereinander stattfinden. Ich plane meine Einheiten für 1,5 Stunden und unterbreche dann für eine Pause von 20 - 30 Minuten. Für eine Mittagspause rechne ich mindestens 1,5 Stunden ein. Während der Einheiten spüre ich in die Gruppe, um zu erkennen, ob eine zusätzliche Pause benötigt wird." <sup>10</sup>*

Williams (2017) betonte in einem Artikel zur:

*"Einige Studien aus den 1990er Jahren legen nahe, dass wir uns aufgrund natürlicher Schwankungen in unserem Wachzustand **nicht länger als 90 Minuten konzentrieren** können, bevor wir eine 15-minütige Pause benötigen. Andere Studien ergaben, dass sogar eine Mikropause von wenigen Sekunden ausreicht, sofern es sich um eine vollständige Abwechslung handelt. In den Studien haben die Teilnehmenden ein paar Sekunden lang mit dem Kopf gerechnet. Es kann also sein, dass sie etwas Anspruchsvolleres tun müssen, als nur aus dem Fenster zu schauen."*<sup>11</sup>

Die Dauer der Aufmerksamkeit und der Konzentration hängt von der jeweiligen Person und ihrer Erfahrung im Umgang mit der Aufmerksamkeit ab. Wir möchten darauf hinweisen, dass **Pausen niemals Zeitverschwendung sind**, sondern ein wesentlicher Bestandteil des Trainings. Sie sind notwendig, um das Gelernte zu verdauen und das Gehirn zu entspannen, damit der/die Einzelne sich nachher wieder konzentrieren kann.

Die neurowissenschaftliche Forschung besagt, dass der Mensch sich konzentrieren und abschalten muss, um zu wachsen und kreativ zu sein. Laut Joe DeGutis und Mike Esterman vom Boston Attention and Learning Lab in Massachusetts gilt: *"Wenn man sich über längere Zeiträume konzentrieren muss, ist weniger mehr"* (zitiert in Williams, 2017). In Experimenten mit bildgebenden Verfahren des Gehirns fanden sie, dass die erfolgreichste Strategie, um auf Kurs zu bleiben, darin bestand, sich eine Zeit lang zu konzentrieren und dann eine kurze Pause einzulegen, bevor man sich wieder konzentrierte. Menschen, die versuchten, die ganze Zeit 'dran' zu sein, machten mehr Fehler als andere"

Die Fähigkeit der Teilnehmenden, sich zu konzentrieren, ist unterschiedlich und hängt mit ihrer aktuellen Stimmung und ihrem Gefühlszustand zusammen, zum Beispiel wenn sie traurig oder wütend sind. Dies bedeutet, dass eine der Schlüsselkompetenzen, die man als Trainer\*in benötigt, darin besteht, die Gruppe wahrzunehmen und zu spüren.

Wenn Teilnehmende nicht mehr zuhören oder erschöpft wirken, sei es aufgrund von Emotionen, die sie durchleben, oder wegen des intensiven Inhalts, den sie verdauen müssen, dann ist es Zeit für eine zusätzliche Pause. Dies kann dazu führen, dass der Inhalt zugunsten der erforderlichen Pausen reduziert wird.

Für die Partnerorganisationen dieses Projekts finden informelle Momente vor, während und nach der Schulung statt. Sie können geplant oder spontan sein, je nach dem Bedürfnis der Teilnehmenden.

### 3.1 VOR DER VERANSTALTUNG

Wenn die Teilnehmenden zum ersten Mal an einem Veranstaltungsort ankommen, können sie sich etwas unsicher fühlen. Geben sie ihnen einen **klaren Rahmen**, damit sie sich wohler fühlen und sich auf das Lernen vorbereiten können. In der schriftlichen Information, die sie den Teilnehmenden vor dem Seminar zukommen lassen, können sie daher nicht nur die Ankunftszeit nennen, sondern auch ausdrücklich darauf hinweisen, dass der Veranstaltungsort 15 oder 30 Minuten vorher geöffnet ist und dass Erfrischungen (wie Snacks, Kaffee und Tee) zur Verfügung stehen. In den Informationen sollte auch die Ankunftszeit angegeben werden. Diese Vorbereitungszeit am Veranstaltungsort hilft den Teilnehmenden, sich mit dem Veranstaltungsort vertraut zu machen und ihren eigenen Platz im Seminarraum zu finden.

Bei **Online-Schulungen** können sie den virtuellen Raum auch 5 bis 15 Minuten vorher öffnen und die Teilnehmenden kontinuierlich eintreffen lassen. Wenn sich die Teilnehmenden nicht kennen und sie sich für eine schrittweise Anreise entscheiden, empfiehlt es sich, dass sie anwesend sind, um die Unterhaltung zu initiieren. Wenn sich die Teilnehmenden kennen, reicht es oft aus, wenn sie den Link zum Online-Raum öffnen.

### 3.2 KLASSISCHE PAUSEN

Vor allem in der Erwachsenenbildung nehmen viele Teilnehmende an Schulungen teil, um ihr Netzwerk zu erweitern. Pausen sind wichtige Momente, um miteinander in Kontakt zu treten, und es braucht ausreichend Zeit, um diesem informellen Austausch ausreichend Raum zu gewähren. Sie geben sowohl den Teilnehmenden als auch den Trainer\*innen die Möglichkeit, Gespräche zu führen, die ihren persönlichen Interessen entsprechen. Ein Beispiel dafür ist der Bericht einer Teilnehmerin:

*"In der Pause habe ich etwas über die unterschiedlichen Universitätssysteme in Italien und Spanien erfahren, und wir haben angefangen, über ein neues Erasmus+ Projekt zu Embodimentmethoden nachzudenken."*

Sie können längere Pausen einplanen und den Teilnehmenden Materialien wie Bücher, Spiele und Rätsel anbieten, um ihre Neugierde zu wecken.

Pausen können zwischen 5 Minuten und 2 Stunden dauern, je nachdem, welche Ziele sie haben bzw. welche Bedürfnisse die Gruppe hat. Fünf- bis zehnminütige Pausen ermöglichen ein bisschen Bewegung, den Gang zur Toilette oder einen Moment, um die Fenster zu öffnen, wenn die Leute bereits lange gegessen haben. Manche nutzen es, um etwas frische Luft zu schnappen oder die E-Mails zu checken, aber es ist keine vollständige Erholung. Es ist in der Regel eine Pause für die Teilnehmenden, aber nicht

so sehr für den/die Trainer\*in. 15-minütige Pausen bieten zusätzliche Zeit, um etwas zu trinken und sich zu unterhalten. 30-Minuten-Pausen bieten Zeit für mehr als eine Aktivität, da sie nicht nur Zeit für dringende Aufgaben, sondern auch für Momente der Reflexion, des Ortswechsels (z. B. nach draußen gehen), des Alleinseins und/oder der Geselligkeit, der Beschäftigung mit dem angebotenen Material usw. bieten. Es ist auch ein guter Moment für Gehirn und Körper, sich nach einer intensiven Einheit zu entspannen, je nach den Bedürfnissen des/der Einzelnen.

Bei einer Online-Schulung ist die Situation ein wenig anders. Online-Trainings können sehr intensiv sein, und die Teilnehmenden brauchen möglicherweise mehrere kurze Pausen, damit sich ihre Augen auch abseits des Bildschirms entspannen können. Als Trainer\*in müssen sie sich mehr anstrengen, um mit ihren Teilnehmenden in Verbindung zu bleiben. Fragen können dabei helfen, die Beziehung aufzubauen und zu erhalten. So kann man die Teilnehmenden fragen, ob sie eine Pause brauchen und wie viel Zeit sie dafür benötigen. Unserer Erfahrung nach empfehlen wir, bei Online-Schulungen mindestens 15 Minuten Pause einzuplanen. Wenn die Teilnehmenden eine kürzere Pause brauchen, nehmen sie diese ohnehin, indem sie das Video und den Ton ausschalten. Für die Mittagspause empfehlen wir mindestens 1 bis 1,5 Stunden einzuplanen.

Es ist wichtig und notwendig, dass der/die Trainer\*in die verfügbaren Optionen während der Pause klar kommuniziert (z.B. wie lange die Pause dauert; wo die Teilnehmer Tee/Kaffee/Essen bekommen können; ob der Veranstaltungsort einen Außenbereich bietet oder welche Bücher die Teilnehmer während der Pause anschauen können). Bei Online-Seminaren ist die Information für den Pausenrahmen noch wichtiger, da sie die Teilnehmenden möglicherweise nicht mehr erreichen, sobald sie die Sitzung verlassen haben.



### 3.3 MITTAGSPAUSEN

Bei einer ganztägigen Fortbildung bietet ein gemeinsames Mittagessen mit den Teilnehmenden die Möglichkeit, persönliche Kontakte zu knüpfen und Gemeinsamkeiten zu finden. Diesbezüglich sagte einer der Teilnehmenden in unserer Testphase:

*"In einer längeren Pause erfuhren wir, dass die spanischen Teilnehmenden Expert\*innen für eine Konferenz suchten, die sie im folgenden Jahr veranstalten wollten. Während der Mittagspause hatten wir die Gelegenheit, über die Ziele und Inhalte der Konferenz zu sprechen, was zu einer Einladung führte, als Rednerin auf der Konferenz in Spanien mitzuwirken."*

Die Mittagspause kann für eine **kulturelle Erfahrung** genutzt werden, oder um Werte, die Ihnen wichtig sind, zu vermitteln. Wenn die Teilnehmenden aus dem Ausland kommen und zum ersten Mal im Land sind,

können sie ein typisches lokales Restaurant vorschlagen. Wenn eine Fortbildung mit einer Gruppe von Migrant\*innen mit muslimischem Hintergrund stattfindet, können sie nach einem Ort suchen, wo es Menüs gibt, die kein Schweinefleisch enthalten. Wenn die Teilnehmenden weniger Geld zur Verfügung haben, wählt man ein Lokal, wo die Preise erschwinglich sind. Je nach Teilnehmenden sollte auch eine Auswahl an veganen, vegetarischen oder biologisch-nachhaltigen Optionen für die Mahlzeiten in Betracht gezogen werden.

Bei einem Seminar zum Thema "Kulturelle Vielfalt", welches in Wien durchgeführt wurde, fand eines der Abendessen in einem pakistanischen Restaurant namens "Deewan" statt, wo die Teilnehmenden entscheiden konnten, wie viel sie für ihr Essen bezahlen wollten. Die Kosten hingen davon ab, wie viel man sich leisten konnte. Dieses Restaurant war eine bewusste Entscheidung der Trainerinnen, die dieses soziale Konzept vorstellen wollten.



### 3.4 BESONDERE INFORMELLE MomENTE

Eine **besondere Form des informellen Moments ist jener, der als vollständige Einheit** während eines Workshops oder Seminars organisiert wird. Beim iMOtion-Treffen in Wiener Neustadt begann das Training mit einer informellen Einheit, die den ganzen Vormittag dauerte. Die Gruppe wurde gebeten, gemeinsam Wiener Neustadt zu erforschen (siehe das Beispiel im Kasten: Informeller Moment im Freien). In der persönlichen Online-Reflexion wurden die Teilnehmenden gefragt, wie sie sich nach dieser Erfahrung fühlten und warum. Die Teilnehmenden antworteten, dass sie sich mehr verbunden und von der Gruppe akzeptiert fühlten, sowie entspannt und fröhlich. Eine Person fühlte sich allerdings sehr ausgelaugt. Was dazu beigetragen hätte, den

informellen Moment zu verbessern, wurde nur von der Hälfte der Teilnehmenden beantwortet. Diejenigen, die geantwortet haben, merkten an, dass sie sich einerseits mehr strukturierte Regeln gewünscht hätten und andererseits gerne die Wahl gehabt hätten, der Gruppe zu folgen oder alleine unterwegs zu sein.

Eine ähnliche Erfahrung bot alp - activating leadership potential den Teilnehmenden bei einem Inclusive Leadership Seminar in Malta im Jahr 2016, bei dem die Teilnehmenden die Möglichkeit hatten, einen Morgen am Meer zu verbringen. Die Gruppe brach um 5 Uhr früh auf, als es noch dunkel war, und verbrachte zwei Stunden am Strand, wo die Teilnehmenden spazieren gehen oder sich hinsetzen konnten, um den Sonnenaufgang zu beobachten und sich Zeit zu nehmen, um über ihre zukünftige Führungsrolle zu reflektieren. Nach dem Frühstück beendete eine Reflexion mit Methoden des Storytellings die Erfahrung.

#### BEISPIEL INFORMELLER MOMENT IM FREIEN

Die Gruppe wurde auf einen Spaziergang durch die Stadt geschickt, um verschiedenes zu erforschen:

- die Gruppe
- die anderen
- das Umfeld (Stadt, Umwelt/Natur, Traditionen, Geschichte, Bürger, Probleme)

Es gab **zwei Aufgaben**: mindestens 6 km zu Fuß zu gehen (je nach Zeitrahmen oder Gruppe kann dies auch anspruchsvoller gestaltet werden) und ein Gruppenfoto zu machen. Persönliche Bedürfnisse, wie Toiletten- oder Kaffeepausen, mussten während der Erkundungszeit abgedeckt werden.

Bei der **Reflexion** wurden die folgenden Fragen gestellt:

- Wie haben sie sich während des informellen Moments gefühlt?
- Was haben sie über diese Gruppe entdeckt?
- Was haben sie gelernt?
- Wie war die Aktivität für sie?

### 3.5 NACH ABSCHLUSS EINES TRAININGS

Am Ende der Schulung, entweder online oder vor Ort, empfehlen wir, dass der/die Trainer\*in noch einige Minuten zur Verfügung steht, um Fragen, die sich später ergeben haben, zu ermöglichen. Manchmal brauchen die Teilnehmenden eine Weile, um das Gelernte zu verdauen und die Wirkung einer Übung zu spüren, und haben das

Bedürfnis, sich mit dem/der Trainer\*in noch auszutauschen. Es ist auch ein Moment, in dem die Teilnehmenden, die nicht vor der ganzen Gruppe sprechen möchten, die Möglichkeit haben, Ihnen spezifische Fragen zu stellen.

Bei Online-Schulungen ist es hilfreich, wenn sie den Teilnehmenden ausdrücklich mitteilen, dass sie noch 10 oder 15 Minuten zur Verfügung stehen, für den Fall, dass die Teilnehmenden noch Fragen haben oder etwas klären wollen.

#### TAUSCHEN SIE SICH MIT UNS AUS!

Wir laden sie und ihre Teilnehmer\*innen ein, über informelle Momente (Pausen) in Schulungen und Trainings zu reflektieren.

Fragen sie doch einmal, wie viel Zeit die Teilnehmenden für eine Pause gerne hätten und geben sie es nicht vor. Was ist für sie ausreichend? Was ist nicht genug? Gibt es jemals ein "zu viel"?

**Beteiligen sie sich an unserer Epale-Arbeitsgruppe zum Thema *"Informal moments in adult education for learning, group dynamic and recreation"* und teilen sie uns ihre Erfahrungen mit.**

#### ZITAT EINER TEILNEHMERIN WÄHREND DES IMOTION LABORS

Ich hätte mir gewünscht, dass die Kaffeepausen noch umfangreicher gewesen wären, d. h. dass mehr Zeit für diese vorgesehen worden wäre. Ich hätte die Zeit für mehr Vernetzung genutzt, was im sozialen und kulturellen Bereich von großem Wert ist.

# A

## KAPITEL 4

### PROFESSIONELLE HALTUNG. WIE GESTALTE ICH EINLADENDE INFORMELLE MOMENTE

#### 4.1 DIE HALTUNG DER TRAINER

In den vorangegangenen Abschnitten dieses Leitfadens haben wir aufgezeigt, warum wir informelle Momente für wichtig halten und welche Lernorte und Zeiten am besten geeignet sind, um sie zu ermöglichen. Basierend auf den direkten Erfahrungen der Projektorganisationen während der Entwicklungs- und Testphase des Projekts und auf den Überlegungen der im Bereich der Erwachsenenbildung tätigen Fachleute, werden wir aufzeigen, wie sich die Haltung der Trainer\*in auf informelle Momente auswirkt. Zuerst müssen Sie bei der Planung des Kursprogramms mit seinen Aktivitäten und informellen Momenten die Zielgruppe(n) berücksichtigen. Die Teilnehmer\*innen, welche sich in Alter, Geschlecht, kulturellem und beruflichem Hintergrund etc. unterscheiden, haben entsprechend unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen. Die Verwirklichung, Qualität und Ausgestaltung der informellen Momente hängt von Ihrer Kreativität und Ihrem Einfühlungsvermögen ab.

In **informellen Momenten geht es um Menschen und ihre Bedürfnisse**. Sie haben die Chance die Menschen genau wahrzunehmen, ihre Bedürfnisse zu erkennen und ein Programm zu erstellen, das diese Bedürfnisse würdigt. Menschen sind unterschiedlich, sie haben verschiedene Persönlichkeiten, Körper und Bedürfnisse. Diese Bedürfnisse zu achten, ob sie nun explizit geäußert werden oder implizit mitschwingen, ist ein Weg, die Vielfalt der Lernenden zu respektieren. Die professionelle Haltung der Trainer\*in ist entscheidend für den Umgang mit informellen Momenten während der Schulungen, da sie die Lernerfahrung der Teilnehmer\*innen ganz erheblich beeinflusst. Ihre Chance ein **positives und produktives Lernumfeld zu schaffen** ist wahrscheinlicher, wenn Sie sich der Unterschiede zwischen den Teilnehmer\*innen bewusst sind und integrativ denken.

## 4.2 EINFÜHLUNGSVERMÖGEN UND INKLUSION

Eine nachgewiesene Sensibilität, bezogen auf die Bedürfnisse und Gefühle der Teilnehmer\*innen ist einer der wichtigsten Aspekte in der Trainingsdurchführung. Insbesondere sollten Sie in der Lage zu sein, sich noch im Laufe eines Trainings an wechselnde Bedürfnisse anzupassen. Dies beinhaltet u.a. die Flexibilität und Bereitschaft während der Durchführung einer Schulung, das Tempo des Kurses zu ändern, um den Bedürfnissen der Teilnehmer\*innen besser gerecht zu werden.

Inklusion ist der Schlüssel zum erfolgreichen Umgang mit informellen Momenten während einer Fortbildung. Dies beinhaltet, die Unterschiede der Teilnehmer\*innen zu respektieren und den Rahmen für ein einladendes, vertrauensvolles und integratives Umfeld zu setzen. Dazu gehört z. B. den Sprachgebrauch zu reflektieren und kulturelle Unterschiede zu achten, sowie Vorkehrungen zur Inklusion und Wertschätzung aller zu treffen.

Während der informellen Momente eines Trainingskurses kann es beispielsweise signifikante Unterschiede zwischen introvertierten und extrovertierten Teilnehmer\*innen geben:

- **Teilnahme an Gruppendiskussionen:** Extrovertierte Teilnehmer\*innen beteiligen sich eher aktiv, während introvertierte Teilnehmer\*innen eher zurückhaltend sind oder zögern, sich zu äußern.
- **Kontaktaufnahme mit anderen:** Extrovertierte Teilnehmer\*innen neigen stärker dazu, Gespräche zu initiieren und sich in informellen Momenten mit anderen auszutauschen, während es introvertierte Teilnehmer\*innen besser geht, wenn sie beobachten und zuhören.

- **Wohlbefinden während der virtuellen Kommunikation:** Einige introvertierte Teilnehmer\*innen begrüßen es, wenn sie schriftlich kommunizieren können (Nachrichtenchats oder Online-Foren), während extrovertierte Teilnehmer\*innen vielleicht direktere Formen der Kommunikation bevorzugen, wie z. B. Videokonferenzen oder Telefonate.

Es ist wichtig, dass Sie sich hinsichtlich dieser Unterschiede sensibilisieren, um ein einladendes und integratives Umfeld für alle Teilnehmer\*innen unabhängig von deren Persönlichkeitstyp zu schaffen. Dies könnte bedeuten, dass Sie mehrere Möglichkeiten zur Kommunikation und Interaktion anbieten und alle Teilnehmer\*innen ermutigen, ihre Gedanken und Ideen während Gruppendiskussionen und anderen Aktivitäten mitzuteilen.

## 4.3 DIE PRÄSENZ DER TRAINER\*IN

Auch während wir den Rahmen für die informellen Momente setzen, ist unsere Bereitschaft zu beobachten, aktiv zuzuhören und die eigene Gruppe kennenzulernen wesentlich. Außerdem möchten wir unterstreichen, dass es wichtig ist, solche Momente nicht unbeobachtet zu lassen.

Dies bedeutet nicht, als Kontrollfreak zu agieren, sondern **präsent zu sein**, in einem Zustand, in dem Sie sich selbst, den anderen und dem gesamten Kontext verbunden fühlen. Wenn du präsent bist, ist alles, was Du denkst und fühlst - vollständig auf das konzentriert, was Du in diesem Moment tust. Sie denken nicht darüber nach, was vorher passiert ist oder was Sie als nächstes tun werden. Wenn Sie präsent sind, sind Sie vollständig mit dem verbunden, was im "Hier und Jetzt" geschieht, und konzentrieren sich darauf.



So kann es vorkommen, dass aufgrund unterschiedlicher kultureller oder religiöser Hintergründe (z. B. in einer Gruppe von Migrant\*innen aus verschiedenen Ländern) Gesten oder Tonfall unterschiedlich gelesen werden, was zu Unstimmigkeiten oder gar Konflikten führen könnte.

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte entstehen bereits allein dadurch, dass verschiedene Menschen, selbst wenn sie aus ein und derselben Gemeinschaft kommen, unterschiedliche Standpunkte haben! Als allgemeiner Hinweis gilt, dass Sie zu Beginn eines Trainings, wenn sich die Gruppe in der Aufbauphase befindet, eine höhere Verfügbarkeit und Ansprechbarkeit der Trainer\*in vorsehen. Die Teilnehmer\*innen beziehen sich in der Startphase von Schulungen in der Regel stärker auf die Trainer\*in, weil sie noch keine Zeit hatten, mit den anderen Teilnehmer\*innen in Kontakt zu treten.

Die Anwesenheit der Trainer\*in ist auch während der Konfliktphase („storming-phase“) einer Gruppe nützlich, da es in dieser Phase üblicher Weise zu Missverständnissen und Konflikten kommt. Dies bedeutet, mit dieser Gruppenphase bewusst umzugehen, da sich die Gelegenheit ergibt, Konflikte sichtbar zu machen und Reflexionen anzustoßen. Nur so kann die Gruppe ein tieferes Verständnis füreinander zu entwickeln und das Vertrauen zwischen den Gruppenmitgliedern festigen. Es ist viel besser Konflikte zu adressieren, als sie zu ignorieren. Ansonsten werden diese zum „Elefanten im Raum“ - zu einem eigentlich für Alle klar erkennbaren und vor allen Dingen bedeutsamen Konflikt, der jedoch nicht thematisiert, sondern zu Lasten des Gesamtprozesses ignoriert und „mitgeschleppt“ wird.

In einigen Fällen werden Einzelpersonen oder Gruppen eigenständig informelle Momente oder Pausen initiieren, da sie proaktiv und motiviert den Drang verspüren Beziehungen aufzubauen. In anderen Fällen

erfordert dieser Prozess ggf. eine Begleitung von Seiten der Trainer\*in.

Denken Sie daran, dass Sie die primäre Bezugsperson darstellen, als solche ansprechbar sind und bei Bedarf eingreifen müssen. Sie können die informellen Momente nutzen, um alle Teilnehmer\*innen besser kennenzulernen, auch diejenigen, die Sie während der formalen Aktivitäten nur schwer kennenlernen können.

Es ist jedoch auch wichtig, sich um seine persönlichen Bedürfnisse zu kümmern und die verfügbare Zeit gerecht aufzuteilen. Es ist wie in einem Flugzeug, wenn es zu einem Druckverlust kommt und Sie Sauerstoff benötigen. Zuerst kümmern Sie sich darum, selbst die Maske zu tragen und erst dann sind Sie in der Lage andere zu unterstützen.

Ein unkompliziertes Beispiel für einen informellen Moment, in dem Ihre Anwesenheit zum Aufbau von Beziehungen beitragen kann, sind die Mahlzeiten. Während des Mittag- oder Abendessens oder auch in den Kaffeepausen können die Teilnehmer\*innen eine weniger formelle Umgebung erleben. Hier ist es sozial erlaubt loszulassen, dem Produktivitätsdruck zu entfliehen und die Anspannung „runterzufahren“. Häufig eröffnen diese Momente eine Gelegenheit für ein vertrauliches Gespräch. Vielleicht unterhalten Sie sich über Freizeitaktivitäten oder Musikvorlieben. Oder es werden sogar Lebenserfahrungen ausgetauscht, die eine Person zu dem Punkt gebracht hat, an dem Sie heute steht und für den sie einsteht.

Das grundlegende Bedürfnis **zu Essen und zu Trinken** ist eine gemeinsame Bedingung des Menschseins, die über spezifische Rollen und das Wissen eines Einzelnen hinausgeht. Dieses unbewusste Empfinden der Zugehörigkeit zur Menschheit verkürzt die Distanz und die Teilnehmer\*innen fühlen sich freier, ihre Bedürfnisse zu äußern.

Dieser Aspekt der informellen Momente trägt dazu bei, **ein vertrauensvolleres und sichereres Umfeld zu schaffen**, welches sich auch positiv auf das Schulungs- und Lernumfeld auswirkt, da es dazu beiträgt, angenehme Gefühle zu wecken. Eine positiv empfundene Trainingsumgebung ist von entscheidender Bedeutung, da sie die Teilnehmer\*innen befähigt, Forscher\*innen und Entdecker\*innen zu sein und ihr persönliches Lernerlebnis zu steuern. Ein positives Umfeld ist dort gegeben, wo die Lernenden als Team arbeiten, Leistungen der jeweils anderen anerkennen und aus Fehlern lernen können.

Die Autor\*innen Caine und Caine stellen fest, „das, was wir lernen, wird von Emotionen und Denkweisen beeinflusst und organisiert. Dazu gehören Erwartungen, persönliche Voreingenommenheiten und Vorurteile, Selbstwertgefühl und das Bedürfnis nach sozialer Interaktion“. Sie legen dar, dass Emotion und Kognition beim Lernen nicht getrennt betrachtet werden können, sondern dass beide integrale Bestandteile des Lernprozesses sind. **"Emotion ist die Grundlage des Lernens. Emotion beeinflusst was gelernt und was behalten wird"** sie wirkt sich auf Qualität und Stärke der neuronalen Spur oder Prägung im Gehirn aus. Mit anderen Worten: Der emotionale Aufhänger muss stark genug sein, damit der Lernende etwas wahrnimmt und mit dem Lernprozess beginnt. Dies hat wichtige Rückwirkungen auf die Fähigkeit, sich an etwas Gelerntes oder Erlebtes zu erinnern.

Aus dem bisher Geschriebenen geht hervor, dass informelle zu angenehmen Erfahrungen und Wohlbefinden beitragen. Als positive Herausforderung kreieren sie die Notwendigkeit Beziehungen anzustoßen und fördern so Engagement und regen vertieftes Lernen an.

## 4.4 EMOTIONALE UND PHYSISCHE SICHERHEIT

Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Aspekt ist die emotionale und physische Sicherheit der Teilnehmer\*innen. Deshalb empfehlen wir Ihnen, diesen Aspekt nicht nur bei der Planung Ihrer formalen Einheiten zu berücksichtigen, sondern auch bei der Rahmung der informellen Momente: indem Sie geeignete Settings auswählen und klare Anweisungen zu Räumen und Dingen geben, die den Teilnehmer\*innen zur Verfügung stehen.

Im Zusammenhang mit der Erwachsenenbildung wurde der Gedanke der psychologischen Sicherheit erstmals von Knowles als Grundbedürfnis beschrieben, um die Risiken zwischenmenschlicher Natur zu verringern. Aufgrund der Beschaffenheit dieses interpersonellen Risikos kann eine Atmosphäre der psychologischen Sicherheit als Gruppenphänomen definiert werden, da sich das einzelne Individuum sicher fühlen muss, wenn es mit anderen innerhalb einer Gruppe oder eines Teams spricht.

Physiologische Bedürfnisse<sup>15</sup> und Sicherheitsempfinden sind grundlegend für den Aufbau einer Lerngemeinschaft, die sowohl glücklich als auch motiviert zum Lernen ist. Die Umgebung der informellen Momente muss ebenso wie die formale Lernumgebung mit Präsenz geführt werden und für alle mit Richtlinien, Verfahren und Ressourcen ausgestattet sein, welche die physische, emotionale und soziale Sicherheit fördern. Die Regeln müssen klar, entschieden und angemessen für alle sein. Kümmern Sie sich aktiv um die Lernenden, denn dadurch fühlen sie sich weniger verletzlich und sind eher bereit, sich zu beteiligen und zu lernen.

Das aktive Zuhören und ein Gefühl einer gemeinsamen Identität können mächtige Werkzeuge sein, wenn es darum geht zu erlernen, psychologische Sicherheit für erwachsene Lernende zu erzeugen. Die Schaffung eines sicheren/sichereren Raums, in dem informelle Momente zu angenehmen Erfahrungen werden, schließt die Notwendigkeit ein, sich gegenseitig in respektvoller Kommunikation zu begegnen und zu unterstützen. Es reicht nicht aus, diesen Rahmen einfach nur zu postulieren. Stattdessen sollten Sie als Trainer\*in Beispiele für eine gute, respektvolle Kommunikation geben und diese während der informellen Momente sowie während der formalen Schulungsteile vorleben. Darüber hinaus sollten Sie respektvolles Feedback oder Nachfragen Ihrer Teilnehmer\*innen anerkennen.

## 4.5 DIE LERNENDE TRAINER\*IN

Während unserer Untersuchungen haben wir festgestellt, dass informelle Momente integraler Teil des Lernprozesses sind und als solcher gewürdigt werden sollten. Sie sind ein Lernmoment sowohl für die Teilnehmer\*innen als auch für Sie, da sie Ihnen die Möglichkeit geben, die Teilnehmer\*innen zu beobachten und anders und neu kennenzulernen. Außerdem eröffnen informelle Momente Ihnen die Möglichkeit, Ihre eigenen Bedürfnisse und Arbeitszeiten besser zu verstehen.

## 4.6 ONLINE MÖGLICHKEITEN

Während eines Online-Trainings gibt es viele Gelegenheiten informelle Momente hervorzubringen. Sie könnten beispielsweise folgendes anbieten:

- **Virtuelle Kaffeepausen:** Diese können in regelmäßigen Abständen während des Kurses eingeplant werden, um eine Pause zu machen und sich informell miteinander zu unterhalten.

- **Gruppendiskussionen:** Online-Schulungen beinhalten oft Gruppendiskussionen oder Breakout-Sessions, in denen die Teilnehmer Ideen<sup>17</sup> und Erfahrungen austauschen können.
- **Social-Media-Gruppen:** Viele Online-Schulungen haben eigene Social-Media-Gruppen oder Foren, in denen die Teilnehmer Bindungen aufbauen können und sich über die Lerninhalte auch außerhalb der Schulungen austauschen können.
- **Der virtuelle Musikraum:** Dort können Sie sich mit den Teilnehmer\*innen unterhalten und dabei klassische oder entspannende Musik hören, die den Geist beruhigt und die Erholung fördert.
- **Eins-zu-eins-Gespräche:** In Online-Schulungen haben die Teilnehmer\*innen manchmal die Möglichkeit, sich mit der Trainer\*in oder anderen Teilnehmer\*innen per Videokonferenz oder Messenger zu unterhalten.
- **Online-Spiele oder -Aktivitäten:** Einige Trainer\*innen binden Online-Spiele oder -Aktivitäten in die Schulung ein, um informelles Lernen und soziale Kontakte unter den Teilnehmenden anzustoßen.

18



# R

## KAPITEL 5

# RESSOURCEN. SEIEN SIE KREATIV

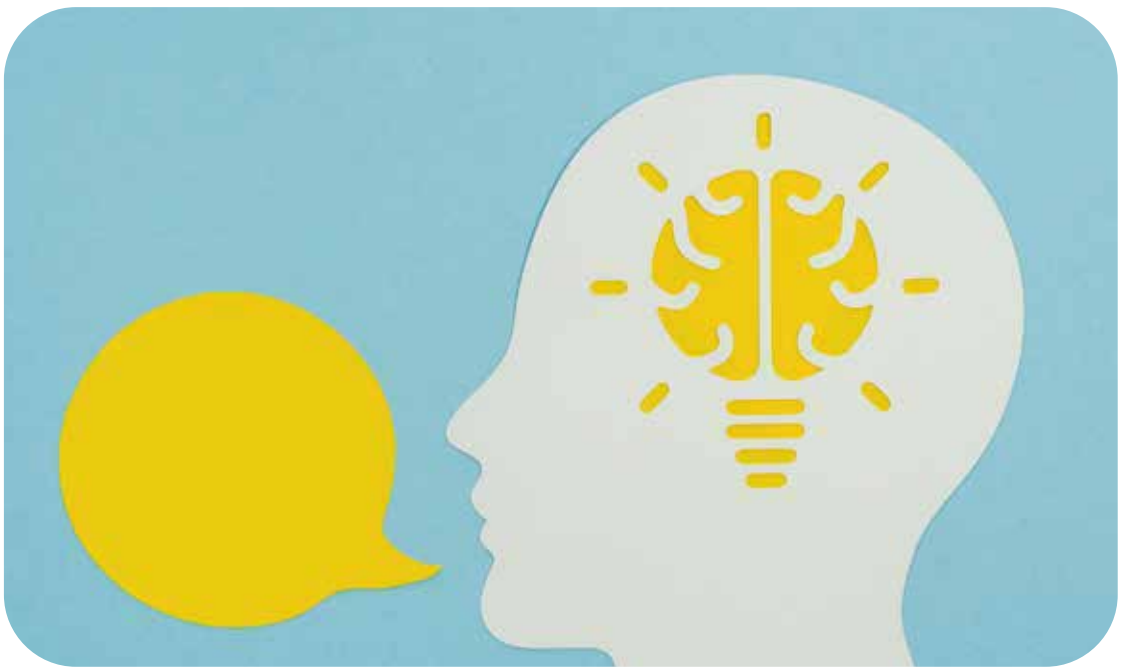
### 5.1 RESSOURCEN KÖNNEN ENTSPANNUNG, LERNEN UND BEZIEHUNG FÖRDERN

Als Trainer\*in sind sie der/die Architekt\*in für Lernzeiten. Als solcher vermitteln sie nicht nur Inhalte, sondern sie gestalten auch Raum und Zeit, in denen weitere Erkenntnisse, soziale Beziehungen und die Abspeicherung des Gelernten stattfinden können. Die informellen Momente - vor und nach dem Seminar und während der Pausen - sind wichtige Eckpfeiler der Lernarchitektur. In diesem Kapitel geht es um die Materialien, die das Lernen, die

sozialen Beziehungen und die Entspannung der Teilnehmenden während der informellen Momente in den Präsenz- oder Online-Seminaren unterstützen können.

Zuallererst - kein Druck: Informelle Momente sind Zeiten, in denen die Teilnehmenden frei entscheiden können, was sie in einem bestimmten Moment tun wollen. Sie können sich mit anderen austauschen oder einen Moment für sich allein haben, etwas von dem angebotenen Material lesen oder nutzen oder mit einigen anderen Teilnehmenden online bleiben. Als Trainer\*in bieten sie einen Rahmen (Zeit, Ort und Aktivitäten) an, die Entscheidung, wie die Pause genutzt wird, liegt bei den Teilnehmenden.





## 5.2 UNSER GEHIRN BRAUCHT VERÄNDERUNG

Die beste Pause für das Gehirn ist Abwechslung, d. h. sie benötigen etwas anderes als die bisherige Lerneinheit. Wenn sie 30 Minuten oder länger sitzen und auf den Bildschirm schauen, hilft Bewegung, z. B. ein Gang in die Küche oder nach draußen, um ihre Augen und ihren Körper zu entspannen. Wenn sie mit der Gruppe in der Natur unterwegs sind, können sie dem Körper durch Essen oder Trinken wieder Energie zuführen. Wenn sie intensiv nachdenken, können ein kleines Gespräch, ein paar lustige Bemerkungen und frische Luft Abwechslung bringen.

**Materialien wie Spiele, Sport oder Musikinstrumente bieten Abwechslung** und helfen, den Kopf nach intensiven Einheiten zu entlasten oder wieder aufzuladen (so wie Stretching hilft, Krämpfe in den Beinen oder Fingern zu lösen). Diese Materialien bieten die Möglichkeit, Beziehungen zu knüpfen und geben den Lernenden einen Grund, ins Gespräch zu kommen. Das hilft vor allem schüchternen Menschen zu Beginn, wenn sie die anderen Teilnehmenden noch nicht kennen.

Berücksichtigen sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen. Introvertierte

Menschen mögen vielleicht lieber einen Moment für sich allein, während extrovertierte Menschen Gesellschaft suchen. Ein kinästhetischer Mensch, der sich gerne bewegt, möchte vielleicht ein paar Übungen machen, die er ausprobieren kann, während ein musikalischer Mensch lieber Musik hört. Wichtig sind die freie Wahl und das Gleichgewicht. "Ich habe die Erfahrung gemacht, dass mich gemeinsame Mahlzeiten am Abend nach mehreren Tagen erschöpft haben. Ich denke, es geht um die Ausgewogenheit der gemeinsamen Gruppenerlebnisse", erklärte eine Teilnehmerin unseres iMOtion-Labors.

Klassische Pausenverpflegung sind verschiedene Getränke (Kaffee, Tee, Säfte) und Snacks (Kuchen, Brötchen, Nüsse, Obst). Dies wird häufig vom Seminarort angeboten, wo Pausensnacks in der Nähe des Seminarraums bereitgestellt werden.

Die Aktivitäten in informellen Momenten stehen nicht unbedingt in Beziehung zum Inhalt der Schulung. Das Ziel ist es, Entspannungsmomente, soziale Kontakte oder vertiefendes Lernen zu ermöglichen und zu fördern. Viele der unten vorgeschlagenen Aktivitäten können sowohl online als auch vor Ort durchgeführt werden:



## 5.2.1 AKUSTISCH

- **Musik** kann einen zeitlichen Rahmen für ihre informellen Momente schaffen. Solange die Musik spielt, dauert die Pause an. Wenn sie aufhört, ist es Zeit, wieder in den Seminarraum zurückzukehren. Wir empfehlen Ihnen, eine Playlist auf ihrem Computer oder Mobiltelefon anzulegen, damit sie die Musik immer griffbereit haben, wenn sie diese brauchen.
- Spielen sie in den Pausen verschiedene Arten von Musik. Die Auswahl ist groß und Sie müssen sich bewusst sein, dass die Musik Atmosphäre und Emotionen schafft. Die Auswahl kann zum spezifischen Training und/oder zur Lerneinheit beitragen und das Lernen und die Entspannung unterstützen.
- Sanfte Hintergrundmusik unterstützt die Reflexion. Seien sie vorsichtig mit der Lautstärke, denn die Musik sollte die Konzentration nicht stören!
- Naturgeräusche helfen beim Abschalten und Entspannen.
- Tanzmusik, z. B. nach einer inhaltlich intensiven Sitzung, bringt Energie und hilft den Teilnehmenden, in Bewegung zu kommen. Für ein paar Minuten kann diese Musik auch in voller Lautstärke laufen, um wirklich in den Klang einzutauchen. Jüngere Teilnehmende bevorzugen in der Regel etwas lautere Musik im Vergleich zu einem reiferen Teilnehmerkreis. Wenn sie eine gemischte Gruppe haben, versuchen sie, ein ausgewogenes Verhältnis zu finden.
- Bei internationalen Gruppen kann ein Mix aus Musik aus den Kulturen der anwesenden Teilnehmer\*innen eine Verbindung zwischen den verschiedenen Kulturen herstellen.
- Tipp: Bitten sie die Teilnehmenden, ihr Lieblingslied oder ihre Lieblingsmusik mitzubringen und in der Pause zu spielen!

- Legen sie einige Musikinstrumente wie Trommeln, Triangeln, Flöten oder Rasseln auf den Tisch und lassen Sie die Teilnehmenden wissen, dass sie zum Spielen da sind.

### Online: Musik versus Stille.

- Sie können in den Pausen online Musik abspielen. Wenn sie die Musik einschalten, überprüfen sie mit den Teilnehmenden, ob die Musik in guter Qualität ankommt.
- Im Gegensatz dazu können sie die Teilnehmenden auch einladen, einen Moment der Stille und Achtsamkeit zu genießen, z. B. sich für ein paar Minuten hinzusetzen und sich auf das Atmen oder das Wahrnehmen der Umgebung zu konzentrieren - oder ihren Kaffee/Tee ohne Hintergrundmusik und ohne Verwendung des Mobiltelefons zu genießen. Sie können auch ihr Getränk oder ihr Speisen dazu nutzen, um den Moment zu riechen, zu schmecken oder mit den Augen genießen.

## ERFAHRUNGEN MIT MUSIK IN DER TESTPHASE

Dieses Training hat mir gezeigt, dass die Erwartungen, die man hat, nicht immer erfüllt werden. Ich wählte die Musik am Morgen, um eine fröhliche und beschwingte Stimmung zu erzeugen. Meine Kundin (sie prüft morgens immer den Raum, den/die Trainer\*in und die Technik) sagte jedoch, dass die gewählte Musik bei ihr einen "kalten Schauer" hervorruft. Sie erzählte mir von einem alten und immer noch andauernden Musikkonflikt aus ihrem Herkunftsland Serbien. Er betraf die östliche und westliche Musik mit verschiedenen ideologischen und politischen Implikationen. Die Musik löste bei der Klientin eine Menge aus. Ich war weder vorbereitet noch qualifiziert für dieses Gespräch und fühlte mich unwohl. Ich bot an, eine andere Playlist zu spielen, aber sie sagte, dass es in Ordnung sei. Der Moment dauerte vielleicht drei Minuten (aber er fühlte sich viel länger an).

Diesen informellen Moment kann ich jetzt wertschätzen, aber kurz vor dem Seminar hat er mich irritiert und nicht zu meiner Konzentration zu Beginn des Seminars beigetragen. Im Nachhinein war ich sehr froh, dass ich drei sehr unterschiedliche Musik-Playlists vorbereitet hatte, was vielleicht auch die "Lesson Learned" aus dieser Erfahrung ist.

Die Teilnehmenden des Trainings waren mit der Musik aber durchaus zufrieden. Einige wippten sogar mit den Füßen den Takt.

## 5.2.2 KÖRPERLICH - KINÄSTHETISCH

- Bälle, Frisbee oder Springschnur: Wenn genügend Platz vorhanden ist, können sie einige Sportgeräte anbieten. In unserem iMOtion Labor empfanden die Teilnehmenden die Bewegung mit dem Frisbee als sehr belebend für den Geist.
- Ermöglichen sie die Teilnehmenden zu einem Spaziergang in der näheren Umgebung, z.B. in der Stadt oder in einem Garten oder Park.
- Laden sie die Teilnehmenden zu einigen achtsamen Momenten ein: Bitten sie sie einen ruhigen Ort für sich zu finden, die Augen für 2-5 Minuten zu schließen und sich auf den Atem zu konzentrieren oder ihre Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Teil ihres Körpers zu richten (z. B. die Füße, den Bauch, die Hände). Dies kann in der Gruppe oder individuell durchgeführt werden.
- Ansonsten können sie auch eine Einheit beginnen mit:
  - einer Achtsamkeitsübung (z. B. konzentrieren sie sich für einige Momente mit geschlossenen Augen auf eine tiefere Atmung oder achten sie auf Geräusche in der Umgebung), um die Kohärenz in der Gruppe herzustellen
  - einem Energizer, z. B. indem sie die Teilnehmenden auffordern, sich zu zweit einander gegenüberzustellen. Eine Person führt die Gruppe an, die andere spiegelt die Bewegungen der Führenden. Diese Übung kann auch online durchgeführt werden.

### Online

Beenden oder starten sie Ihr Online-Training nach einer Pause mit 2-3 kleinen Übungen - z. B. Fingergymnastik, ein paar Kniebeugen, kreisen der Schultern oder Arme. Sie können viele Ideen für Aktivitäten online finden.

Hier ist ein Link für eine Reihe von einfachen Fitness-Gehirn-Übungen mit den Fingern: [https://www.youtube.com/watch?v=AWvS1\\_JES9Y](https://www.youtube.com/watch?v=AWvS1_JES9Y)

## 5.2.3 VISUELL

- Wenn sie während des Workshops Plakate erstellen, gestalten sie den Raum damit. Das hilft den Teilnehmenden, sich zu erinnern, und sie können die Inhalte der Poster in den Pausen nochmals ansehen.
- Dekorieren sie den Raum mit **(provokanten) Fragen oder Konfliktfragen** zum Thema, um die Diskussion anzuregen. Bunte Bilder - mit oder ohne Beziehung zum Training - schaffen eine positive Atmosphäre und lockern die Stimmung auf.
- Bieten sie den Teilnehmenden Comics zum Thema an, damit sie darin blättern können.
- Legen sie interessantes Lesematerial, Bücher und Artikel, die mit dem Thema des Seminars in Beziehung stehen, auf einen Tisch. Dies ist eine Gelegenheit, sich tiefergehend mit dem Inhalt zu beschäftigen.

### Online

- Zeigen sie in der Pause ein Comic-Bild oder posten sie eine Frage, die in Beziehung zur Veranstaltung steht.

## 5.2.4 SOZIALES

- Fordern sie die Teilnehmenden auf, mit jemandem zu sprechen, mit dem sie noch nicht gesprochen haben. Wenn es sich um ein internationales Format handelt, laden sie die Teilnehmenden ein, die Gelegenheit zu nutzen und sich zu trauen, eine Fremdsprache zu sprechen.

- Beenden sie ihre Sitzung mit einer **offenen Frage**, um die Kommunikation während der Pause anzuregen und Beziehungen zwischen den Teilnehmern zu fördern. Dies ist besonders dann sinnvoll, wenn sich die Teilnehmenden noch nicht so gut kennen, da es ihnen einen Einstieg in das Gespräch ermöglicht. Einige Ideen:
  - Was nehmen sie aus dieser letzten Sitzung mit?
  - Wie wollen sie den Inhalt der Sitzung für ihre Arbeit nutzen?
  - Finde eine Tatsache über eine andere Person in der Gruppe heraus.
  - Warum haben sie sich entschieden, an diesem Kurs teilzunehmen?
- Sie können ein **"Kennenlern-Bingo"** ausgeben und die Teilnehmenden um eine Unterschrift bitten, wenn sie eine der Fragen mit "Ja" beantworten können. Die Fragen können an ihre Zielgruppe und ihre Schulung angepasst werden. Probieren sie aus, wie viele Antworten die Teilnehmenden in einem informellen Moment beantworten können bzw. wie viele Gemeinsamkeiten sie haben.
- Entscheiden sie gemeinsam mit den Teilnehmenden, wo sie zu Mittag essen wollen und lassen sie sie in der Pause darüber diskutieren.

## Online

- Beispiel: "An meinem zweiten Tag habe ich gleich am Morgen nach der Vorstellung der Tagesordnung einen "Informellen Moment" eingeleitet. Ich bot den Teilnehmenden eine 20-minütige Pause in einem Zoom-Breakout-Raum in Abwesenheit der Lehrkraft an. Ich bezeichnete diesen Moment als "Kaffeegespräch" und leitete ihn mit einer PowerPoint-Folie ein, auf der ich zwei Fragen zur Auflockerung vorschlug, über die man sich unterhalten konnte. Aber ich habe klargestellt, dass sie

sich nicht auf diese Fragen beziehen müssen. Und das taten sie auch nicht. Es gab eine Regel für die Gruppe: Es sollte sichergestellt werden, dass jeder, der etwas beitragen möchte, dies auch kann, denn 20 Minuten sind nicht viel Zeit für 6 Personen. Die Fragen lauteten:

- Wo können sie kreativ sein?
- Habt ihr schon eine Erasmus+ Projektidee für die Zukunft im Kopf?
- Alternativ kann man auch damit beginnen, dass man den Teilnehmern einen Satz vorgibt, den sie vervollständigen sollen, z.B. Wenn ich reise, mag ich... / Wenn Gäste an meine Tür klopfen, neige ich dazu... / Wenn ich arbeite, bevorzuge ich...
- Lassen sie in der Pause den Online-Raum für eine Gespräch offen oder öffnen sie einen extra Raum ohne die/den Trainer\*in, in dem die Teilnehmenden sich kennenlernen können.
- Nutzen sie die Nachrichten- oder Chat Funktionen der Online-Plattformen, bei denen die Teilnehmenden auswählen können, mit wem sie sprechen und wo sie eine Nachricht hinterlassen können.

## 5.2.5 ERMUTIGEN SIE DIE KREATIVITÄT

- Bieten sie kurze Spiele an, die man allein oder in Teams spielen kann.
- Bieten sie **Rätsel oder knifflige Aufgaben** an. Das können Sudoku, Quiz, Puzzles oder Rätsel sein.
- Humorvolle Aktivitäten: Das können Cartoons, Geschichten oder lustige Bilder sein. Beispiel: "Im Seminar über Gender zeige ich immer ein Buch mit Bildern über typische Gewohnheiten von Frauen und Männern, z.B. wie Mann/Frau einen Pullover auszieht oder welches die Lieblingsgetränke sind. So vertiefen die Teilnehmenden ihr Wissen und haben auch etwas zu lachen."

## Online

- Beispiel: In unserem Projekt haben wir die Online-Plattform Mibo ([www.mibo.com](http://www.mibo.com)) getestet. Dabei handelt es sich um virtuelle Welten, z.B. mit einem Strand und einer Bar, wo den Teilnehmenden verschiedene Aktivitäten angeboten werden, die sie ausprobieren können. Die Plattform funktioniert ähnlich wie ein realer Ort, wo man die Leute reden hört, wenn man sich ihnen nähert, und sie nicht mehr hört, wenn man sich entfernt. Es werden auch Quizze oder andere Online-Spiele angeboten.
- Ersuchen sie die Teilnehmenden, etwas in einer bestimmten Farbe in der Nähe des Gesichts zu tragen, z. B. einen Schal, einen Hut oder eine Brille (dies könnte auch dazu genutzt werden, später in der Sitzung Gruppen nach der Farbe zu bilden).

### 5.2.6 ZEIT FÜR SICH SELBST

- Bieten sie einen Ort an, an dem die Teilnehmenden alleine sein können, z.B.

einen bequemen Stuhl oder ein Sofa oder eine Bank im Freien, und erklären sie, dass dieser Ort für persönliche Momente gedacht ist.

- Laden sie die Teilnehmenden zu einem kleinen Spaziergang ein, bevor sie sich einen Kaffee/Tee holen, damit sie den Inhalt der Schulung verdauen können. Dies kann auch online organisiert werden.

## Online

- Einige Meeting-Plattformen haben eine "Aktionstaste", die anzeigt, dass man für den Moment weg ist (z.B. Teams von Microsoft). Wenn sie dies während ihrer Schulung zulassen möchten, erklären sie dies zu Beginn.
- Laden sie die Teilnehmenden zu einem achtsamen Moment für ihre Augen ein. Bitten sie sie, sich hinzusetzen oder hinzulegen und ihre Augen 2 Minuten lang sehr, sehr langsam im Kreis zu bewegen. Dies kann online oder vor Ort geschehen, ist aber besonders entspannend nach einer Online-Sitzung.





### 5.2.7 VOR DER TRAININGSEINHEIT

Willkommensgeschenke können ein guter Türöffner zu Beginn sein und der Veranstaltung eine besondere Note verleihen

- **Beispiel:** Bei unserem ersten Treffen brachte eine der Partnerorganisationen Samen von Küchenkräutern aus Indien, Vietnam, Tansania und dem Libanon zum Treffen mit. Die Teilnehmenden konnten sie weitergeben oder sie mit nach Hause nehmen und einpflanzen. Die Samen können zu Beginn als Einstieg dienen, sie können aber auch eine Erinnerung an das Seminar sein, wenn man wieder zu Hause ist. (siehe den vollständigen iMOTION Blog Artikel auf [Epale: https://epale.ec.europa.eu/en/blog/grow-and-flow-added-value-informal-moments-adult-education](https://epale.ec.europa.eu/en/blog/grow-and-flow-added-value-informal-moments-adult-education))
- Legen sie verschiedene bunte Notizbücher auf den Stuhl und lassen sie die Teilnehmenden den Sitzplatz nach der Art des Notizbuchs wählen, zu dem sie sich mehr hingezogen fühlen.
- Legen sie Postkarten, Aufkleber, eine Blume oder anderes Material auf die Stühle, das einen Bezug zum Training oder zu der Organisation, die die Veranstaltung durchführt, herstellt.
- Bieten sie den Teilnehmenden an, zu Beginn jeder Sitzung einen Tropfen eines ätherischen Öls zu riechen oder einzunehmen (z. B. Wildorange zur Motivation, Pfefferminze, um Energie zu erzeugen und die Teilnehmenden zu aktivieren)

### Online

- Vieles davon kann auch für Online-Schulungen organisiert werden. Wenn sie die Adressen aller Teilnehmenden haben, können sie ihnen vor der Fortbildung kleine Geschenke oder Materialien schicken, die sie während der Fortbildung brauchen.
- Wenn sie mehr Zeit haben, können sie

beschließen, gemeinsam online zu kochen. Sie schicken allen Teilnehmenden vorher ein Rezept und laden sie ein, es selbst zu kochen und dann gemeinsam online zu essen, oder sie entscheiden sich dafür, parallel zu kochen und den Prozess des gemeinsamen Kochens zu genießen. (siehe auch iMOTION Blog Artikel: [Cooking and eating as a group-building bridge into digital settingsLink:https://www.2kroner.de/fileadmin/user\\_upload/COOKING\\_BRIDGE\\_iMOTION\\_compressed-1.pdf](https://www.2kroner.de/fileadmin/user_upload/COOKING_BRIDGE_iMOTION_compressed-1.pdf))

### 5.2.8 NACH DER TRAININGSEINHEIT

Bei Seminaren, die länger als einen Tag dauern und bei denen die Teilnehmenden auch übernachten, können die Kursleiter ihnen Ideen für die Freizeitgestaltung anbieten. Dies können Restaurants in der Nähe sein, Besichtigungsmöglichkeiten oder andere kulturelle Aktivitäten.

# T

## KAPITEL 6

### ZIELGRUPPE. WER? EINE STANDARD LÖSUNG EXISTIERT NICHT

Die Trainer\*innen und Organisationen, welche an dem Projekt iMOtion mitgewirkt haben, decken ein breites Spektrum an Zielgruppen im Bereich der Erwachsenenbildung ab. Wir arbeiten mit Menschen, die durch strukturelle Diskriminierung benachteiligt sind, wie z.B. mit Arbeitssuchenden, Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen auf der Flucht, finanzschwachen Menschen oder LGBTQI\*. Dabei können sich die genannten Identitätsmarker auch überschneiden. Wir unterrichten jedoch auch Menschen, wie Teamleiter\*innen oder Führungskräfte von Unternehmen, die üblicher Weise als erfolgreich und einflussreich wahrgenommen werden. Darüber hinaus sind alle Organisationen an der Ausbildung ihrer eigenen Peer-Group(s) im Rahmen von „Train-the-Trainer“-Veranstaltungen oder Projekten und Schulungen für Erzieher\*innen, Coach\*innen und Lehrer\*innen beteiligt. Wir erkennen, dass die verschiedenen Zielgruppen unterschiedlich auf informelle Momente reagieren. Als Trainer\*in sollten Sie daher den persönlichen und beruflichen Hintergrund Ihrer Lernenden berücksichtigen, um unproduktive Überraschungen auszuschließen.

#### 6.1 WAHLFREIHEIT - EIN IDEAL MIT EINGESCHRIEBENEN GRENZEN

Eine der gemeinsamen Schlussfolgerungen aus dem Projekt ist, dass die Gestaltung informeller Momente die freiwillige Entscheidung des\*der einzelnen Lernenden zur Mitwirkung voraussetzt. Es steht den Teilnehmer\*innen frei, einem informellen Moment beizutreten und diesen zu verlassen. Generell ziehen Trainer\*innen es vor, wenn die Teilnahme an ihrem Programm freiwillig ist und deren spezifischer Inhalt von den Teilnehmenden selbst ausgewählt wurde. Dies ist schließlich eine der entscheidenden Abgrenzungen der Erwachsenenbildung zum formalen Bildungssystem. In der Realität sind jedoch auch Erwachsenenbildner\*innen mit anderen Ausgangssituationen konfrontiert. Beispielsweise sind technische Fachinhalte oder Software-Schulungen für die Angestellten eines Unternehmens oft obligatorisch, um ihre Position, ihren Status oder sogar ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Zumindest in einigen europäischen Ländern sind auch die Kurse für Arbeitssuchende nur bedingt freiwillig,

da staatliche Transferleistungen mit einer sogenannten „Mitwirkungspflicht“ bei der Weiterbildung verknüpft sind. Diese Teilnehmer\*innen treffen, manchmal noch bevor eine Schulung beginnt, die persönliche Entscheidung, nur ein Minimum an Performance einzusetzen. Dementsprechend wehren sie sich häufig, das Informelle in die Lernerfahrung einfließen zu lassen - schließlich sind die informellen Momente per definitionem optional. Dies spielt vor allem bei Online-Schulungen eine Rolle, in denen die Trainer\*in begrenzte Möglichkeiten hat, das Eis zu brechen, eine vertrauensvolle Gruppenatmosphäre zu schaffen und intrinsische Motivation zu wecken. Eine der wichtigsten vorbereitenden Fragen, die einer Auftraggeber\*in immer gestellt werden sollte, ist daher, in welchem Maße die Teilnahme freiwillig ist und welche inneren Barrieren bestehen. Es ist also schwieriger, informelle Momente in einem obligatorischen Kurs zu initiieren - wie wir während unserer Testphase ausprobiert haben, ist es jedoch nicht unmöglich, und wir ermutigen Sie sehr, dies zu tun.

## **6.2 VERSETZEN SIE SICH IN DIE LAGE DER ZIELGRUPPEN UND REFLEKTIEREN SIE DEREN BEDÜRFNISSE**

Im Folgenden geben wir Beispiele dafür, wie sehr die Zusammensetzung der Zielgruppe die spezifische Wahrnehmung eines informellen Momentes während der Weiterbildung beeinflusst. Zuallererst müssen wir in der Erwachsenenbildung berücksichtigen, dass unsere Lernenden im bereits absolvierten formalen Bildungssystem nicht die gleichen Erfahrungen gemacht haben. Einige haben das Lernen in diesem System genossen, während andere unter ähnlichen oder ganz anderen Bedingungen sehr entmutigende Erfahrungen gemacht haben. Einige haben die Schule oder Ausbildung(en) sogar abgebrochen. Folglich starten nicht alle Teilnehmer\*innen mit ausschließlich positiven Erwartungen in eine Veranstaltung

der Erwachsenenbildung. Je nach Herkunftsland kommen geflüchtete Menschen und/oder Migrant\*innen ggf. aus eher traditionellen, informationsbasierten Bildungssystemen. Sie benötigen entsprechend etwas länger, um sich an Konzepte der Wahlmöglichkeit, Ruhepausen, Ablenkung oder an das nicht zielgerichtete Umherschweifen der Gedanken als einen integralen Bestandteil des Unterrichtes zu gewöhnen.

Die Einbeziehung informeller Momente in ein Weiterbildungskonzept erfordert Raum und Zeit. Trainer\*innen müssen bereit und in der Lage sein, auf Inhalte zu verzichten. Wenn von den Teilnehmenden jedoch gleichzeitig erwartet wird, dass sie eine formale Prüfung ablegen, haben die Lernenden wiederum ein hohes Bedürfnis und auch die berechtigte Erwartung, alle notwendigen Inhalte vermittelt zu bekommen. Daher sollte die Entscheidung, welcher Teil oder Aspekt des Inhalts geopfert werden kann, mit Bedacht vorgenommen werden. Dies ist ein anspruchsvoller Teil der Vorbereitung, wenn Sie für einen stark durchformalisierten, zertifizierten Kurs engagiert werden und weder die Anzahl der Unterrichtsstunden noch die Länge der Pausenzeiten beeinflussen können. Es ist jedoch in Ordnung, Beschränkungen der Handlungsspielräume vor den Lernenden zu äußern. Machen Sie Ihre Überlegungen und Entscheidungen transparent. Dies ist eine Handlung der professionellen Selbstfürsorge. Ein\*e Trainer\*in ist kein einfaches Werkzeug, das den Normen und Erwartungen aller anderen kommentarlos ausgesetzt ist.

Wenn Ihre Schulung als vollständig zugänglich und für Menschen mit Einschränkung(en) gekennzeichnet ist, sollten Sie sicherstellen, dass dies auch für die informellen Momente gilt. Machen Sie es sich zur Aufgabe, die Teilnehmer\*innen immer auf implizite und explizite Ausschlüsse hinzuweisen.

Auch hier handelt es sich um einen Akt der professionellen Selbstfürsorge. Indem Sie die Teilnehmer\*innen über Ihre Entscheidungen und die beruflichen Gründe aufklären, können sie die Hintergründe für das veranstaltete Lernangebot und die bewusste Einbeziehung informeller Momente besser nachvollziehen.

Aktivitäten, die außerhalb des Seminarraums geplant sind, erfordern besondere Vorbereitungen ihrerseits. Es ist nicht die genuine Aufgabe der Teilnehmer\*innen ihre Erwartungen zu Inklusivität oder Exklusivität eines Lernangebotes zu prüfen und zu erfragen. Alle Bürger\*innen haben den gleichen Anspruch auf Zugang zur Bildung. Daher ist es klug, Veranstaltungsorte in barrierefreien Gebäuden zu wählen und eventuelle Ausgrenzungen zu kommunizieren. Avisierte Aktivitäten in der Natur oder Umgebung sollten nicht überraschend geschehen, sondern vor der Schulung mitgeteilt werden. Nicht nur, aber vor allem dann, wenn diese von den Teilnehmer\*innen spezifische Vorbereitungen oder Fähigkeiten erfordern, wie z. B. festes Schuhwerk oder ein bestimmtes körperliches Vermögen. Treffen Sie keine Vorannahmen darüber, was Sie für „normal“ und selbstverständlich halten.

Beispielsweise ist ein gemeinsamer Restaurantbesuch gut geeignet, um einen informellen Moment zu initiieren. Dieser Moment erfordert jedoch auch eine bestimmte finanzielle Leistungsfähigkeit. In einer homogenen Gruppe von Manager\*innen oder Führungskräften stellt dies kein Hindernis dar, aber in einer Gruppe von Arbeitssuchenden oder auch in einer diversen Gruppe, in der Sie die finanziellen Hintergründe der Teilnehmer\*innen nicht abschätzen können, ist es dennoch nicht die richtige Wahl. Eine Möglichkeit besteht darin, ein Förderinstrument oder Preissystem zu finden, das die Ausgaben für die Verpflegung kollektiv mit abdeckt.

### 6.3 DIE STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG BILDUNGSWESEN MITDENKEN

In homogenen Lerngruppen ist es einfacher, informelle Momente zu gestalten und anzustoßen. Insbesondere, in Bezug auf strukturell diskriminierte Lerner\*innen. Der Begriff der strukturellen Diskriminierung umfasst, in welcher Art Gruppen aufgrund von diskriminierender Praxis, die in der (Mehrheits-) Gesellschaft eingebettet und normalisiert ist, marginalisiert und benachteiligt werden. Strukturelle Diskriminierung durchzieht die öffentliche und private institutionelle Praxis. Insbesondere im Bildungswesen, denn in der Schule oder an der Universität hat sie eine tief verwurzelte Geschichte. Bei struktureller Diskriminierung geht es weniger um die Vorurteile Einzelner oder bewusste Entscheidungen der Ausgrenzung als vielmehr um eine Aneinanderreihung unbewusster und nicht hinterfragter Bevorzugungen. Strukturelle Diskriminierung äußert sich daher subtil und ist für diejenigen, welche die Vorteile und Privilegien des bestehenden Systems genießen, häufig unsichtbar. Gegenwärtig verschaffen Bildungseinrichtungen einigen Teilnehmer\*innen Vorteile und erzeugen Nachteile für andere Teile der Gesellschaft. Ein systemimmanentes Problem im Bildungswesen besteht darin, dass auch das Bildungspersonal tendenziell aus der privilegierten Gruppe rekrutiert wird, die ihre jeweiligen Lernerfahrungen genossen hat und in dem gegebenen System erfolgreich ist, und gerade nicht aus marginalisierten Gruppen. Bei dieser privilegierten Gruppe besteht dann die Gefahr, dass sich die eingefahrenen Muster wiederholen. Aufgrund seines oft informellen Charakters ist der Sektor der Erwachsenenbildung prinzipiell durchlässiger und hat großes Potenzial, marginalisierte Lernende und Lehrende anzusprechen.

Die Erwachsenenbildung hat die Chance, die von struktureller Diskriminierung betroffenen Menschen als wertvolle Ressource einzubinden, da Betroffene hier die Entscheidung treffen können, als Lehrkraft tätig zu werden und ihre Peergruppen zu schulen. Die bewusste Entscheidung, ein Schulungsangebot auf eine Zielgruppe konzentriert zu gestalten, kann dazu beitragen, für strukturell diskriminierte Gruppen ein sichereres Lernumfeld zu schaffen. Sich unter Personen mit vergleichbaren Erfahrungen zu befinden, ermöglicht marginalisierten Teilnehmer\*innen ein grundlegendes Gefühl der Sicherheit. Die Trainer\*innen können mit entsprechend weniger Mühe die Schaffung und Aufrechterhaltung einer vertrauensvollen Atmosphäre sowohl in den formellen als auch den informellen Momenten erreichen.

So fühlen sich Migrant\*innen, LGBTQI\* oder Frauen in homogenen Gruppen relativ sicher. Dagegen haben sie in informellen Teilen des staatlichen Bildungswesens und in gemischten Lerngruppen häufig Diskriminierung erfahren. In realistischer, respektiver Betrachtung der Schulzeit erinnern wir uns daran, dass Menschen mit niedrigem Status in der Schule während der Gruppendynamiken in den Pausen verletzlicher und gestresster waren, als während des formalen Unterrichts unter Aufsicht. Wir könnten nun meinen, dass ein derartiges jugendliches Verhalten/Mobbing in der Erwachsenenbildung nicht üblich ist, aber leider ist es auch nicht völlig abwesend. Informelle Momente sollten von den Teilnehmer\*innen nicht dazu genutzt werden können, unsoziales Verhalten auszuleben oder zu erlernen, sobald der formale Rahmen gelockert wird und die Trainer\*in deutlich abwesender ist. Aber genau ein derartig kontraproduktives Verhalten könnte z. B. das aktuelle Bedürfnis einer\*r Teilnehmer\*in voller Wut sein. Unabhängig von unserem Ideal können wir uns also auch in informellen Momenten nicht von unserer Rolle als Trainer\*in und den berechtigten Erwartungen, welche die

Teilnehmer\*innen an diese Rolle haben, zurücktreten. Vor allem, wenn wir uns unserer eigenen Verantwortung bewusst sind, sicherere informelle Momente zu gewährleisten. Sollte es in informellen Momenten zu toxischem Verhalten kommen, müssen wir genauso intervenieren wie in den formellen Teilen einer Schulung.

Auch wenn wir eigentlich wissen, dass Vollbeschäftigung in der heutigen Gesellschaft unerreichbar ist. Das Mantra der Vollbeschäftigung und „jede\*r kann einen Job bekommen, wenn er\*sie will“ steht seit mindestens einem Jahrhundert auf der Fahne aller Industriegesellschaften. Infolgedessen ist Arbeitslosigkeit in Europa mit einem Stigma behaftet. Der Verlust des Arbeitsplatzes kann eine Reihe von Emotionen wie Scham, Wut oder Sorge, langfristige gesundheitliche Probleme wie Schlaflosigkeit oder Angstzustände hervorrufen. Bewerbungen führen naturgemäß zu einigen Ablehnungen und damit zu einem allgemeinen Stimmungstief. Für Menschen, die in ihrer Kindheit oder Jugend den Jobverlust der Familienernährer\*in nicht erlebt haben und auch nicht aus anderen Gründen an den Rand der Gesellschaft gedrängt wurden, kann dies die allererste Erfahrung der Ausgrenzung sein. Andererseits eröffnen Zeiten der Arbeitslosigkeit - außerhalb des beruflichen Hamsterrads - die Chance zur persönlichen Weiterentwicklung und Reflexion. Anbieter\*innen von Weiterbildungsangeboten für Erwachsene rekrutieren ihre Teilnehmer\*innen häufig unter Arbeitssuchenden. Ein bedeutender Teil der staatlichen Gelder für Weiterbildungszwecke ist für Arbeitssuchende bestimmt. Als verantwortliche Trainer\*in bevorzugen wir es, wenn dieses Geld nicht an bestimmte Ausbildungszwecke gebunden ist, sondern den Lernenden die Freiheit gegeben wird, ihren persönlichen Weg und ihre eigenen Ziele der Weiterqualifizierung zu wählen.



Wenn Erwachsenenbildung auch einen Raum bietet, über Dinge nachzudenken, die nicht unmittelbar berufsbezogen verwertbar sind, kann sie die Teilnehmer\*innen dabei unterstützen, sich vom Erwartungsdruck zu befreien und den Spaß am Lernen wiederzuentdecken. Informelle Momente in der Weiterbildung können so dazu beitragen, das Wohlbefinden der Lernenden zu stärken.

Wir müssen bedenken, dass marginalisierte Personen eine doppelte Agenda haben, wenn sie an Gruppenschulungen teilnehmen. Oft, wenn nicht immer, wird Energie in Gedanken und Handlungen gesteckt, die nichts mit dem eigentlichen Thema des Trainings zu tun haben. Beispielsweise geht es darum, einen adäquaten Platz in der Gruppe zu finden, in einer Fremdsprache zu kommunizieren, das persönliche Gefühl für das eigene Geschlecht zu verbergen oder zu zeigen, den Klassenstatus zu verschleiern oder mitzuteilen... Die Liste dieser Szenarien lässt sich noch weiter fortsetzen. Im Allgemeinen kreisen diese kräftezehrenden Gedanken darum, ein Bild aufzubauen, das sozial akzeptiert wird, oder aber die bewusste Entscheidung zu treffen, dieses Mal auf dieses Bild und die entsprechende Würdigung in der Gruppe zu verzichten. Auch die Entscheidung, die Mitmenschen aktiv über ihre blinden Flecken aufzuklären, kann getroffen werden. Letztendlich sind aber alle zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen für diese Lernenden erschöpfend und sie haben ein besonderes Bedürfnis nach Pausen, Ablenkung und Erholungszeit. Wir können versuchen, diesen Bedarf durch informelle Momente zu erfüllen.

Zu guter Letzt sollten Sie als Trainer\*in darauf achten, dass der Rahmen der "Wahlfreiheit" wiederholt klar kommuniziert wird und dass dieses Mantra nicht durch die Gruppendynamik selbst untergraben wird. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass

einige Schulungsteilnehmer\*innen das Gefühl haben, sie müssten gegenüber anderen Teilnehmer\*innen darauf bestehen, dass diese an informellen Momenten teilnehmen. Dadurch entwickelt sich innerhalb mancher Gruppen Gruppendruck. Während unserer Testphase haben wir einen Fall beobachtet, in dem sich in der Gruppe durch die angebotenen Geschicklichkeitsspiele eine durch die Trainer\*in nicht intendierte Wettbewerbsdynamik entwickelte und eine Person sich offensichtlich allmählich unwohl und ausgeschlossen fühlte. In solchen Fällen ist es wichtig, dass Sie aufmerksam sind und eingreifen, um die Freiwilligkeit zu unterstreichen und die betreffende Teilnehmer\*in zu schützen.

## **6.4 ONLINE - SCHULUNGEN: DIE GRENZEN DES ALLTÄGLICHEN GEBRAUCHES**

Wenn Sie Online-Schulungen in der Europäischen Union durchführen, befinden Sie sich in einem privilegierten Schulungsumfeld. Ihre Zielgruppe könnte man wie folgt beschreiben: westlich, gebildet, industrialisiert, reich und entwickelt. Otto Petrovic, Professor an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Graz, fasst dies mit dem Akronym WEIRD (western, educated, industrialized, rich and developed) zusammen. Petrovic weist zu Recht darauf hin, dass die aktuelle Wirkungsforschung zum E-Learning überwiegend mit WEIRD-Lerner\*innen durchgeführt wird, und damit ungeeignet ist, Rückschlüsse auf die restlichen 88% der Weltbevölkerung zu ziehen.

Ein Teil der Menschen, die als Geflüchtete oder Migrant\*innen in die EU kommen, stammt aus diesen 88 % der Weltbevölkerung. Im Rahmen eines ungewollten weltweiten Experiments hat Covid-19 weiterhin gezeigt, dass Online-Unterricht Ungleichheiten verschärft. Lernende aus einkommensschwachen Familien sahen sich mit größeren Hindernissen beim Lernzugang konfrontiert: bedingt durch den fehlenden Zugang zum Internet, durch das nicht vorhandene persönliche Endgerät/Laptop, oder durch den fehlenden Zugang zu einer ungestörten Lernumgebung. Informelle Momente während eines Online-Trainings sollten darauf abzielen, diese Lücken zu schließen, anstatt sie noch zu vergrößern. Das Mindeste, was wir als Trainer\*innen tun können, ist, diese Ungleichheiten mitzudenken und unser Bewusstsein dafür zu schärfen.

Innerhalb des privilegierten Bereichs der europäischen Erwachsenenbildung können wir dennoch darüber nachdenken, welche Lernenden von Seiten der Ausbilder\*innen erhöhte Aufmerksamkeit verdienen. Das Alter unserer Lernenden ist eines der Merkmale, dass unsere Optionen erheblich beeinflusst. Viele ältere Menschen können sich schwer an die Online-Umgebung anpassen und haben gerade so eben das "Zoom-Format" gemeistert, auch wenn sich dies von EU-Land zu EU-Land stark unterscheidet. Wenn wir nun mit alternativer Software wie z.B. Mibo ([www.mibo.com](http://www.mibo.com)) oder in einer Kombination verschiedener technischer Anwendungen informelle Momente kreieren wollen, stoßen wir bei älteren Menschen und anderen Menschen mit begrenzten digitalen Fähigkeiten schnell an unsere Grenzen. In diesem Fall werden die informellen Momente, die wir schaffen, den Stress, die Frustration und die Ausgrenzung, die wir gleichzeitig erzeugen, nicht aufwiegen. Die Lernenden werden Druck empfinden, der durch ein

unangenehmes Gefühl der Unzulänglichkeit und Langsamkeit verursacht wird. In diesem Fall sollten wir uns besser an die Instrumente halten, welche in den zoomartigen Konferenzwerkzeugen möglich sind, wie z. B. Ad-hoc-Videos, Breakout-Sessions oder Pausen, die Bewegung beinhalten. Hinzu kommt, dass auch viele Trainer\*innen in der Erwachsenenbildung ihren Beruf als Zweitberuf in der zweiten Lebenshälfte wählen, nachdem sie Fachwissen und Erfahrung in einer bestimmten Fachbranche erworben haben. Daher sind viele Trainer\*innen ab einem bestimmten Alter weit weniger in der Lage, die technischen Möglichkeiten zu erkunden als die sogenannten Digital Natives, die sich bereits stärker für virtuelle Realität und spielbasiertes Online-Lernen interessieren.

## **6.5 VIRTUELLE WELTEN: NOCH UNERFORSCHTES LAND IN DER ERWACHSENENBILDUNG**

Wir wollen Diskriminierung oder Frauenfeindlichkeit im Cyberspace nicht verharmlosen, aber virtuelle Welten bieten attraktive Schulungschancen. So besteht in virtuellen Welten die Möglichkeit, sich in Online-Umgebungen räumlich anderen Teilnehmer\*innen zuzuwenden und den schmerzlich vermissten Smalltalk intuitiv und natürlich zu initiieren. Auch können in virtuellen Welten körperliche Einschränkungen komplett verschwinden. Der Gedanke an ein Online-Training, das es den Teilnehmer\*innen ermöglicht, mit einem Avatar teilzunehmen, der keine Merkmale wie Alter, ethnische Herkunft oder Geschlecht preisgibt, ist faszinierend. Stellen Sie sich ein Känguru vor, das sich mit einem Dinosaurier unterhält. Es bestehen damit keine sichtbaren Merkmale, die es anderen erlauben, Sie in eine Schublade zu stecken, damit ist eine Grundzutat für Vorurteile und Spaltung ausgeräumt.

Die Betreiber\*innen, der in Berlin ansässigen Online-Plattform Wondder ([www.wondder.io](http://www.wondder.io)) nutzen die Chancen der virtuellen Realität und gehen sogar einen Schritt weiter, indem sie das Thema der strukturellen Diskriminierung direkt adressieren. Sie bieten virtuelle Führungs- oder Diversity-Trainings an, bei denen die Teilnehmer\*in eine andere Person ist - vielleicht mit einem anderen Geschlecht oder einer anderen Hautfarbe als die eigene. Ein unmittelbar erfahrbarer Perspektivwechsel.

Es ist offensichtlich, dass große Teile des Online-Lernens völlig informell stattfinden. Die Lernerfahrung geschieht beiläufig als

Nebenprodukt aller Aktivitäten, die wir im Internet durchführen. Während dieses Lernens ist eine klassische Trainer\*in völlig abwesend und auch nicht unbedingt erwünscht. Wie kommt es, dass wir Multiplayer-Online-Spiele haben, die sich sehr gut für kollaboratives Arbeiten, Teambuilding und informelle Momente wie Small Talk und Geschenke eignen, aber Multiplayer-Online-Lernräume derzeit kaum etabliert sind? Wenn es um die Nutzung virtueller Online-Umgebungen für die Erwachsenenbildung geht, könnten wir definitiv von einem generationenübergreifenden Austausch profitieren. Vielleicht wäre dies eine Idee für ein weiteres Erasmus+ Projekt....



## BIBLIOGRAFIA

- Aristotle, Politics, Loeb Classical Library, 1932
- BBC-Article: 5 way science can improve your focus:  
<https://www.bbc.com/worklife/article/20170925-the-surprising-tricks-to-help-you-focus-at-work> (16.1.2023)
- Caine, R. N., & Caine, G. Understanding a brain-based approach to learning and teaching. Educational Leadership 1990.
- Colley, H., Hodkinson, P. & Malcolm, J., Informality, and formality in learning: a report for the learning and skills research center, 2003
- Hadot Pierre, Philosophy as a Way of Life. Spiritual Exercises from Socrates to Foucault, Wiley Blackwell, 1995
- Knowles, M. Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach. John Wiley & Son 1967
- Mado Proverbio Alice, Calbi Marta, Manfredi Mirella & Zani Alberto UNIMIB. Musical expertise affects neural bases of letter recognition, , Neuropsychologia, Volume 51, Issue 3, Pages 538–549 February 2013,
- Petrovic Otto, Informelles E-Learning: Ist ein Paradigmenwechsel notwendig? Informatik Spektrum 43, 2020
- Pignalberi Claudio, La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare "possibili" traiettorie nella direzione del lavoro, Metis Anno VII - Numero 1 - 06/2017
- Plato, The Symposium, Cambridge University Press, 2008
- Soojung-Kim Pang Alex, Rest: Why You Get More Done When You Work Less. Penguin Random House, 2018
- Stevens Jenny, The friend effect: why the secret of health and happiness is surprisingly simple, The Guardian 2018
- Vygotskij L. S., Mind in society: Development of higher psychological processes, Harvard University Press, 1978
- Weir K. Give me a break, Psychologists explore the type and frequency of breaks we need to refuel our energy and enhance our well-being, Vol 50, No.1 American Psychological Association January 2019
- Wolfe, P. The role of meaning and emotion in learning. In S. Johnson & K. Taylor (Eds.), The Neuroscience of adult learning (pp. 35-41). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



## REFERENCES

1. Aristotle, Politics I, Loeb Classical Library, 1932
2. Plato, The Symposium, Cambridge University Press, 2008
3. Hadot Pierre, Philosophy as a Way of Life. Spiritual Exercises from Socrates to Foucault, Wiley Blackwell, 1995
4. You can find more information on the topic of the trainer's presence in chapter 4, paragraph 4.3 of these guidelines.
5. Pignalberi Claudio, La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare "possibili" traiettorie nella direzione del lavoro, Metis Anno VII - Numero 1 - 06/2017
6. Colley, H., Hodkinson, P. & Malcolm, J., Informality, and formality in learning: a report for the learning and skills research center, 2003
7. Vygotskij L. S., Mind in society: Development of higher psychological processes, Harvard University Press, 1978
8. Soojung-Kim Pang Alex, Rest: Why You Get More Done When You Work Less. Penguin Random House, 2018
9. Feedback from the iMOtion-Labatory workshop in Wiener Neustadt
10. As above
11. BBC-Article: 5 way science can improve your focus: <https://www.bbc.com/worklife/article/20170925-the-surprising-tricks-to-help-you-focus-at-work> (16.1.2023)
12. As above
13. Stevens Jenny, The friend effect: why the secret of health and happiness is surprisingly simple, The Guardian 2018
14. Caine, R. N., & Caine, G. Understanding a brain-based approach to learning and teaching. Educational Leadership 1990.
15. Wolfe, P. The role of meaning and emotion in learning. In S. Johnson & K. Taylor (Eds.), The Neuroscience of adult learning (pp. 35-41). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2006.
16. Knowles, M. Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach. John Wiley & Son 1967.
17. Weir K. Give me a break, Psychologists explore the type and frequency of breaks we need to refuel our energy and enhance our well-being, Vol 50, No.1 American Psychological Association January 2019
18. Mado Proverbio Alice, Calbi Marta, Manfredi Mirella & Zani Alberto UNIMIB. Musical expertise affects neural bases of letter recognition, , Neuropsychologia, Volume 51, Issue 3, Pages 538–549 February 2013

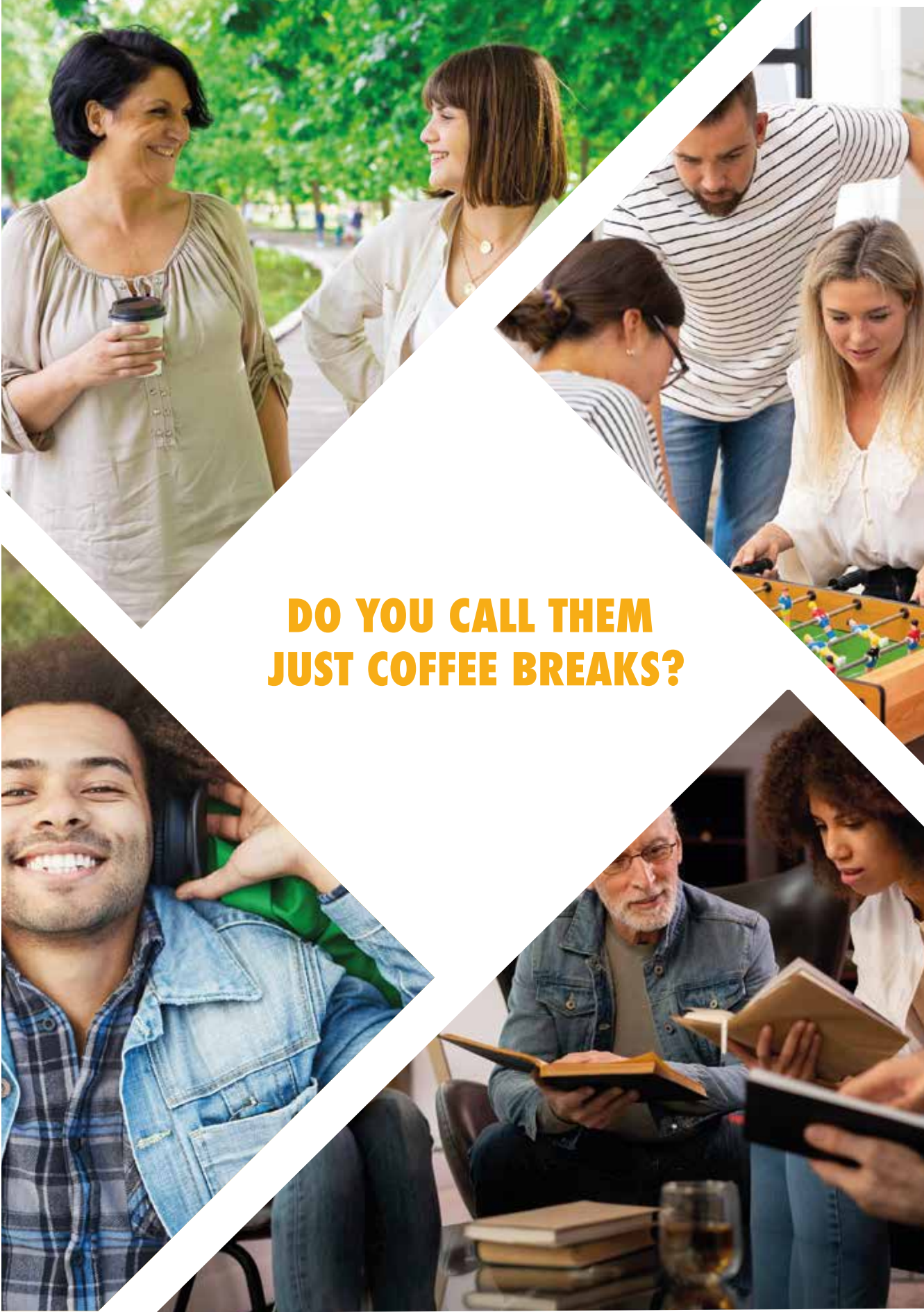


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.







**DO YOU CALL THEM  
JUST COFFEE BREAKS?**