

# Gerne TrainerIn sein und bleiben

**Tipps  
von Unterrichtenden  
für Unterrichtende  
in der Basisbildung  
mit MigrantInnen**

Sonderauswertung  
zum TrainerInnen-Monitoring  
des Netzwerks MIKA

Birgit Aschemann  
2013



## **Impressum**

Gerne TrainerIn sein und bleiben  
Tipps von Unterrichtenden für Unterrichtende  
in der Basisbildung mit MigrantInnen

Frauenservice Graz, Lendplatz 38, A-8020 Graz, [www.frauenservice.at](http://www.frauenservice.at)

Text: Dr.<sup>in</sup> Birgit Aschemann

Design: [www.koco.at](http://www.koco.at)

Coverfoto: © Racorn | Dreamstime.com

September 2013

Diese Publikation entstand im Rahmen des Projektnetzwerks MIKA II  
Migration – Kompetenz – Alphabetisierung II, [www.netzwerkmiika.at](http://www.netzwerkmiika.at)

Sie wurde gefördert vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und  
Kultur sowie vom Europäischen Sozialfonds.

## Inhalt

Zur Entstehung dieser Sammlung .....	5
Zur Einordnung und Verwendung .....	7

### Die Tipps

1. Das persönlich Kostbare finden .....	9
2. Bewusste Selbstfürsorge im Unterricht .....	10
3. Verantwortung abgeben – mental und real .....	11
4. Den Unterricht entlasten: das Vorher und das Nachher .....	12
5. Haltungspflege und Aufmerksamkeitslenkung.....	13
6. Das Bedürfnis nach Anerkennung sättigen .....	14
7. Sich im Austausch stärken lassen .....	15
8. Ausgleich in einem anderen Arbeitsfeld finden .....	16
9. Selbstfürsorge in der Freizeit .....	17



## Zur Entstehung dieser Sammlung

Das Netzwerk MIKA steht für »Migration – Kompetenz – Alphabetisierung« und verfolgt seit 2008 das Ziel, die Professionalisierung im Bereich »Alphabetisierung, Basisbildung und Zweitspracherwerb mit MigrantInnen« österreichweit voranzutreiben. Die Teilprojekte des Frauenservice Graz befassen sich dabei mit begleitender Forschung und Qualitätsentwicklung.

Wir gehen dabei vom Wissen aus, dass professionelles Handeln nicht nur in (standardisierten) Ausbildungen erworben, sondern ganz praktisch in Arbeitsprozessen mit ihren jeweils eigenen Werten, Logiken und Prozeduren gelebt wird. Kompetenzen werden nicht nur »in den Job mitgebracht«, sondern unter bestimmten äußeren und inneren Bedingungen gezeigt (Performanz).

Wir halten es daher für notwendig – wenn über Qualität in der TrainerInnenausbildung nachgedacht wird – die materiellen, sozialen und personalen Ressourcen zu berücksichtigen, unter denen die TrainerInnen das Gelernte umsetzen.

Vor diesem Hintergrund fanden 2012-2013 zwei TrainerInnenbefragungen statt, welche die Situation von BasisbildungstrainerInnen in diesem Bereich, ihre Weiterbildungswünsche, ihre Arbeitszufriedenheit, ihre Werte und ihr Professionalitätsverständnis zum Gegenstand hatten.

Die erste Befragung bestätigte im Wesentlichen die nationalen und internationalen Befunde, wonach die Unterrichtenden ihr Arbeitsfeld folgendermaßen wahrnehmen: einer hohen Zufriedenheit mit Beziehungsvariablen (Arbeit mit KlientInnen, Beziehung zu KollegInnen, Tätigkeit des Unterrichtens, Beziehung zu Vorgesetzten) steht eine tendenziell unzufriedenen Haltung bezüglich Strukturvariablen (wie Arbeitsplatzsicherheit, Bezahlung, Aufstiegsoptionen) gegenüber (derzeit arbeiten als Alphabetisierungs- und BasisbildungstrainerInnen mit MigrantInnen überwiegend hoch ausgebildete Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen).

Zur Illustration ein typisches Zitat einer Trainerin:

*»Motiviert bin ich extrem, ich liebe meine Arbeit, muss aber mit meinen Ressourcen haushalten, mache Qi-Gong und private Supervision und versuche mich nicht zu oft über die miesen Dienstverträge zu ärgern.«*

Im Rahmen der zweiten Befragung wurde schwerpunkthaft nach konkreten Ressourcen gefragt und das Interesse an Unterstützungsangeboten überprüft. Dabei wurde u.a. die folgende Frage formuliert:

***»Welche Wege (Haltungen, Ressourcen, ...) haben Sie selbst ganz persönlich gefunden, um gut für Ihr Wohlbefinden und Ihre Motivation in der Arbeit zu sorgen?«***

Die vorliegende Sammlung stellt eine Zusammenfassung der häufigsten und prägnantesten Antworten auf diese Frage dar. Wir hoffen damit den Auftakt für eine intensivere Diskussion des Themas zu setzen und wünschen allen Interessierten viel Freude beim Ausprobieren und Umsetzen!

*Birgit Aschemann  
forschung@frauenservice.at*

## Zur Einordnung und Verwendung

Liest man aktuelle systematische Beschreibungen von Ausbildungszielen für die Erwachsenenbildung, wird man feststellen, dass in TrainerInnen-Ausbildungen fast ausschließlich fachliche und methodische Kompetenzen sowie zunehmend auch soziale Kompetenzen vermittelt werden (sollen), personale Kompetenzen jedoch kaum thematisiert werden. Diese Schwerpunktsetzung gilt sogar für Überlegungen zu den »Schlüsselkompetenzen« von ErwachsenenbildnerInnen<sup>1</sup>.

BasisbildungstrainerInnen selbst sehen jedoch eine ganze Reihe von personalen Kompetenzen für ihren Beruf als besonders wichtig an, so zum Beispiel Selbstständigkeit, Geduld, Klarheit, Selbstreflexion, Unvoreingenommenheit, Belastbarkeit, Selbstmotivation, Abgrenzungsfähigkeit und andere<sup>2</sup>. Die meisten dieser »Eigenschaften« sind keine unverrückbaren Persönlichkeitsmerkmale, sondern schlichtweg Haltungen, die man einnehmen, einüben und umsetzen kann.

Dass es sich hierbei um wünschenswerte Lerninhalte handelt, ergab auch eine Arbeit der Wiener Volkshochschulen 2009, in der in einem anspruchsvollen Gemeinschaftsprojekt eine inhaltliche Auffächerung der 8 EU-Schlüsselkompetenzen für eine übergreifendes Programmplanungsdokument erarbeitet wurde<sup>3</sup>. Die »Gesellschaftskompetenz und Selbstkompetenz« wurde hier in einen politischen Bereich, einen kulturellen Bereich, einen sozialen Bereich und einen personalen Bereich unterteilt, wobei der personale Bereich Teilkompetenzen umfasst wie etwa »Sich erkennen«, »Für sich eintreten«, »Sich entspannen«, »Sich schützen«, »Die eigene Gesundheit pflegen« und »Sich entwickeln.«

---

1 Vgl. Buischool, B. J.; Broek, S. D.; Van Lakerveld, J. A.; Zarifis, G. K.; Osborne, M. (2010): Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals. Bredewater (NL): Research voor Beleid.

2 Ergebnisse der o. a. eigenen TrainerInnen-Befragung 2013.

3 Vgl. Hackl, Wilfried; Aschemann, Birgit; AutorInnenkollektiv der Wiener Volkshochschulen GmbH (2009): Weißbuch Programmplanung. Teil 1. Wien: Die Wiener Volkshochschulen GmbH.

Es kann jedoch nicht darum gehen, die Lösungen für systembedingte Probleme noch stärker der Verantwortung des/der einzelnen Betroffenen zuzuordnen. Die Berufs- oder auch nur Jobwahl ist immer ein persönlicher Kompromiss – zwischen Interessen, persönlichen Stärken und Werthaltungen einerseits und wahrgenommenen Möglichkeiten, Chancen und Rahmenbedingungen andererseits. Zur Zeit ist dieser Kompromiss auf einem Markt knapper Arbeitsplätze zu schließen, und die dabei auftretenden Risiken werden zu einem erheblichen Anteil privat getragen. Keine noch so gute persönliche Strategie kann die Arbeit an der Veränderung von Missständen ersetzen.

Zugleich ist nicht zu leugnen, dass es eine Fülle von kognitiven und gestalterischen Möglichkeiten gibt, das eigene (Arbeits-)Leben in jedem Moment (weiter) zu verbessern. In Hinblick auf die eigene Lebensqualität zahlt es sich aus, sich diese Möglichkeiten bewusst zu machen und sie stärker auszuschöpfen – und dabei von anderen in ähnlichen Situationen zu lernen.



# 1. Das persönlich Kostbare finden

## Zitate



## Anmerkungen

Jede Tätigkeit, die man längerfristig ausübt, erfordert irgendeine persönliche Motivation – irgendetwas, das man in der Sache, der Tätigkeit an sich als ausreichend belohnend empfindet, um immer wieder an die Aufgabe heranzugehen und auch die unangenehmen oder anstrengenden Aspekte in Kauf zu nehmen.

Dabei kann der Genuss, die persönliche »Belohnung« in der Unterrichtstätigkeit, in recht unterschiedlichen Aspekten liegen.

Die oben angeführten Zitate bilden gute Beispiele dafür: die menschliche Befriedigung einer echten Begegnung oder wirksamen Hilfestellung, das Produzieren von spezifischen Materialien ... und vieles mehr. Solche Vorlieben können echte Kraftquellen sein und Freude und Energie mit sich bringen. Insofern gibt es dabei auch keine »besseren« oder »schlechteren« Aspekte – Hauptsache sie werden als kraftpendend und motivierend erlebt.

## 2. Bewusste Selbstfürsorge im Unterricht

### *Zitate*



### *Anmerkungen*

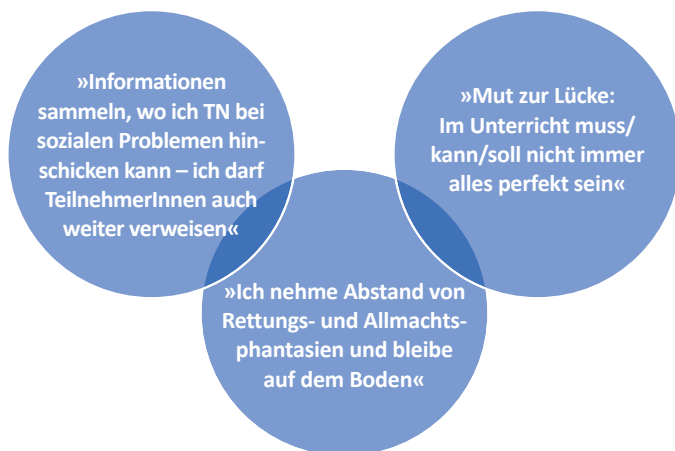
Ähnliche Tipps einiger TrainerInnen umfassen auch das Anwenden von abwechslungsreichen Methoden, die Nutzung von Peer-Arbeiten und offenen Unterrichtsformen (z.B. Stationenbetrieb) oder generell ein lustbetontes Lernen, das auch dem/der Unterrichtenden Spaß macht. Auch körperliche Aktivitäten zur Auflockerung im Unterricht werden hier empfohlen. Diese Tipps zur Selbstfürsorge im Unterricht konzentrieren sich auf zwei Aspekte: Entspannung oder Entlastung einerseits und Spaß oder Genuss andererseits.

Sich zu entlasten und auch das – eigene! – Vergnügen in der Unterrichtstätigkeit zu suchen, ist kein verbotener Luxus, sondern im Sinne der längerfristigen Berufszufriedenheit eine absolute Notwendigkeit.

Die Voraussetzung ist eine gute Selbstwahrnehmung und hier wiederum eine bewusste Selbst-Aufmerksamkeit. Dafür wird in der Burnout-Forschung z.B. ein Stresstagebuch empfohlen (auf Warnsignale des Körpers hören, persönliche Bedürfnisse überprüfen). Eine gute Orientierung bietet auch die regelmäßige Frage: »Auf wessen Seite stehe ich gerade? Und wenn ich jetzt ganz auf meiner Seite stünde, was müsste ich dann jetzt tun?«.

### 3. Verantwortung abgeben – mental und real

#### **Zitate**



#### **Anmerkungen**

Das Abgeben von Verantwortung ist eine Strategie, die häufig bewusst geübt werden muss, insbesondere von Unterrichtenden, für die das persönliche »Kostbare« (siehe Tipp 1) im Helfen und Unterstützen besteht.

Tatsächlich haben Unterrichtende aber keinen sozialarbeiterischen oder therapeutischen Auftrag, auch wenn die entsprechenden Fragen und Probleme im Zuge der Unterrichtstätigkeit auftauchen – hier ist ein gezieltes Weiterverweisen professionell.

Ebenso wichtig ist es, die entsprechende Haltung zu pflegen und bewusst darauf zu achten, wo man den eigenen Arbeitsauftrag bewusst oder unbewusst erweitert. Gerade in der Erwachsenenbildung geht es ja auch um die Förderung von Autonomie, Selbstverantwortung und Problemlösungsfähigkeit der TeilnehmerInnen, und dafür ist bewusste Zurückhaltung auf Seiten der Unterrichtenden oft nützlich.

## 4. Den Unterricht entlasten: das Vorher und das Nachher

### Zitate



### Anmerkungen

Trotz teilweise unbezahlter Vor- und Nachbereitungszeiten sind es die TrainerInnen selbst, die zu einer ausführlichen Vorbereitung und schriftlichen Reflexion ermutigen. Für ein strukturiertes und zeitsparendes Vorgehen ist es dabei günstig, eine Form zu finden, welche Unterrichtsplanung und –reflexion kombiniert:

Vor dem Unterricht werden Ziele formuliert und die entsprechenden Aktivitäten dafür geplant, im Unterricht wird die eigene Umsetzung und die Reaktion der Lernenden beobachtet, und nach dem Unterricht werden diese Beobachtungen systematisch reflektiert und analysiert – damit man Veränderungen vornehmen kann, die dem letztlichen Ziel dienen: längerfristig einen guten Unterricht zu machen und es dabei leicht zu haben.

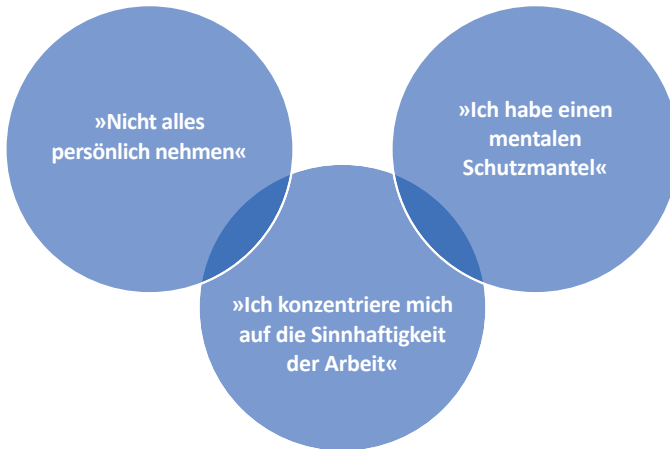
Diese Unterrichtsreflexion ist also eine durchaus eigennützige Aktion. Zu wissen, welche Aktivität im Unterricht welche Konsequenzen zur Folge hat, und diese bewusst setzen oder auch vermeiden zu können, hilft für eine bewusste Steuerung des Geschehens und auch des eigenen Wohlbefindens. Gerade diese Selbstwirksamkeit ist im Unterricht eine wichtige personale Ressource. Sie bewirkt Vertrauen in das eigene berufliche Können. Dass dieses spezifische Selbstvertrauen vorbeugend gegen Burnout wirkt, ist empirisch erwiesen<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Kunz Heim, Doris; Nido, Miriam (2008): Burnout im Lehrberuf. Definition – Ursachen – Prävention. Ein Überblick über die aktuelle Literatur. FHNW: Kompetenzzentrum RessourcenPlus. S. 37.

## 5. Haltungspflege und Aufmerksamkeitslenkung

### Zitate



### Anmerkungen

Unerfreuliche Ereignisse persönlich zu nehmen ist zwar menschlich – real haben sie aber oft mehr mit dem Gegenüber und den Interessen der anderen zu tun als mit der eigenen Person.

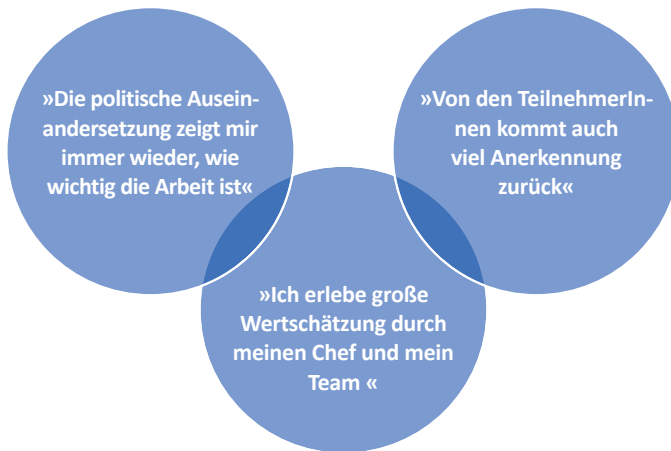
Für das Wohlbefinden ist es günstiger, Negatives erst mal nicht als persönlichen Angriff zu interpretieren und sich auf die positiven Aspekte einer Situation zu konzentrieren (diese Haltung ist kein »Schönreden«, sondern sinnvoll, solange nicht eine konkrete Änderung ansteht).

Haltungen wie diese brauchen jedoch bewusste Pflege und Lenkung der Aufmerksamkeit: Erkenntnisse der neurophysiologischen Forschung bestätigen, dass unser Gehirn stärker auf Negatives fokussiert als auf Positives – was entwicklungs geschichtlich erklärbar, aber aktuell nicht sinnvoll ist.

Dazu eine vielzitierte Geschichte (mit unbekannter Autorenschaft): In jedem und jeder von uns findet täglich ein Kampf zwischen zwei Wölfen statt, einem »dunklen« (der aus Zorn, Neid, Eifersucht, Sorge, Schmerz usw. besteht) und einem »hellen« (der die Freude, Heiterkeit, Güte, Wohlwollen, Großzügigkeit usw. verkörpert). Welcher der beiden Wölfe diesen Kampf gewinnt, hängt davon ab, welchen wir füttern ...

## 6. Das Bedürfnis nach Anerkennung sättigen

### Zitate



### Anmerkungen

Häufig werden schlechte Bezahlung oder Absicherung (bei gleichzeitigem Weiterbildungsdruck) auf der persönlichen Ebene wie ein Mangel an Anerkennung erlebt. So betrifft auch die Kritik am TrainerInnenberuf vor allem die Themen »materielle Unsicherheit« und »Wertschätzung bzw. Anerkennung«.

Gleichzeitig berichten TrainerInnen immer wieder, dass sie von ihren Kurs TeilnehmerInnen reichlich Anerkennung bekommen, die ihnen viel bedeutet.

Wahrscheinlich ist es für jeden Menschen hilfreich, sich beim Erleben von Menschen als guter »Futterverwerter« zu erweisen und feine Antennen für jede Form positiver Rückmeldung zu entwickeln. Das heißt auch, vorhandene Formen der Anerkennung wirklich wahrzunehmen und anzunehmen (auch wenn sie kein Ersatz für Arbeitsverträge etc. sind), und sie bewusst zu genießen, statt flüchtig vom Tisch zu wischen. Kennen Sie einen Zustand, in dem man so beleidigt ist, dass man Geschenke ungeöffnet herumliegen lässt?

## 7. Sich im Austausch stärken lassen

### Zitate



### Anmerkungen

Die wohltuende Wirkung von gegenseitiger Anteilnahme und von Austausch ist allgemein bekannt.

Dass soziale Unterstützung auch vor den negativen Folgen von Stress und damit auch vor dem Ausbrennen schützt, ist auch aus der Burnout-Forschung bei LehrerInnen belegt<sup>5</sup>.

Dabei hat sich die Qualität der Beziehungen als wichtiger erwiesen als ihre Anzahl. Gute Beziehungen zeichnen sich in diesem Fall durch Zuhören, Hilfe, Feedback und Unterstützung auf der Sachebene aus – meistens mit unterschiedlichen Schwerpunkten in den verschiedenen Beziehungen.

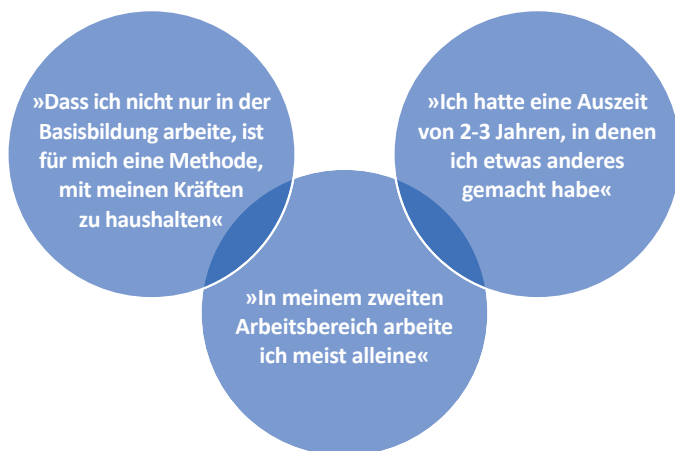
Für Lehrpersonen wird in der oben zitierten Studie empfohlen, dass sie die KollegInnen, die Leitung sowie alle verfügbaren Fachstellen (Supervision usw.) als soziale Ressourcen nutzen – ganz nach dem Motto: vom Erfahrungsaustausch, der gemeinsamen Lösungssuche und der Arbeitsteilung bei der Unterrichtsvorbereitung kann es nicht genug geben.

---

<sup>5</sup> Vgl. Kunz Heim, Doris; Nido, Miriam (2008): Burnout im Lehrberuf. Definition – Ursachen – Prävention. Ein Überblick über die aktuelle Literatur. FHNW: Kompetenzzentrum RessourcenPlus. S. 50.

## 8. Ausgleich in einem anderen Arbeitsfeld finden

### Zitate



### Anmerkungen

Ein Ausgleich zum Basisbildungsunterricht in Form einer anderen beruflichen Tätigkeit kann entweder parallel zur Basisbildungstätigkeit oder abwechselnd damit erfolgen (die oftmals befristeten Dienstverträge mit ihren Unterbrechungen fördern diese Möglichkeit).

Dabei geht es nicht nur um Abwechslung oder unterschiedliche Formen der Beanspruchung.

Auch in Bezug auf die Rahmenbedingungen können zwei komplementäre Jobs helfen, indem der eine über die Schwächen des anderen hinwegtröstet und umgekehrt – und sich die Vorteile der beiden summieren.



## 9. Selbstfürsorge in der Freizeit

### Zitate



### Anmerkungen

Tipps wie die oben angeführten wurden auch überschrieben mit »ich Sorge gut für mich« und begründet mit der unmittelbaren Verbesserung für die Arbeit: »dann bin ich entspannter« oder »dann gehe ich gut in die Gruppe und dann reagiert die Gruppe gut«.

Wie auch das »persönlich Kostbare in der Arbeit« ist auch das »persönlich Kostbare in der Freizeit« hoch individuell. Bei der Wahl der persönlichen Wege zum Auftanken sollte nur der eigene Maßstab, das eigene Wohlbefinden zählen. Es sollte sich um lauter Dinge handeln, die schon für sich selbst genussvoll sind, also die man nicht nur zum Zweck der Leistungsfähigkeit macht, sondern auch ohne Arbeit tun würde – und die auch übrig bleiben, wenn die Arbeit mal wegfällt.

# Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# FRAUEN SERVICE

BERATUNG BILDUNG FORSCHUNG

## VEREIN FRAUENSERVICE GRAZ

ZVR 368192012

8020 Graz, Lendplatz 38

Tel.: +43 (0) 316 71 60 22

Fax: +43 (0) 316 71 60 22-8

E-Mail: [office@frauenservice.at](mailto:office@frauenservice.at)

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

Gefördert von:

