

## ERFAHRUNGSBERICHT

## Heterogenität ist Normalität – Normalität birgt Herausforderungen

**Ein Gespräch mit der Lern- und Organisationsberaterin Karin Behlke. Sie reflektiert ihre Erfahrungen zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen in der Bildungsarbeit mit gering qualifizierten Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenhilfe. In verschiedenen Einrichtungen der Altenhilfe hat sie das Thema "Business-Deutsch Altenhilfe" als berufsbegleitende, arbeitsorientierte Weiterbildung angeboten. Das Gespräch führte Rosemarie Klein.**

**wb-web:** *Karin, ist für dich als Expertin in der Bildungsarbeit mit Geringqualifizierten Heterogenität eher eine Störung, eine Schwierigkeit, eine Herausforderung?*

**Karin Behlke:** Weder noch. Heterogenität ist etwas völlig Normales, was anderes gibt es für mich in Lerngruppen gar nicht. Die vermeintlich homogenen Gruppen gibt es gar nicht. Eine Herausforderung stellt Heterogenität jedoch insofern dar, als es bei jeder Gruppe gilt, ein Lernklima zu schaffen, das Heterogenität als bereichernd erfahrbar macht. Viele Lernende kommen ja mit der Vorstellung, dass auch in ihrem aktuellen Lernen „homogenisiert“ werden müsste.

**wb-web:** *Lerngeschichten nach dem Muster: „Wir müssen gleicher sein und gleicher werden“?*

**Karin Behlke:** Genau. Das ist ein bisschen paradox. Lernende haben erst mal die Erwartung, dass für alle gleich vorgegangen wird, das ist aber auch gleichzeitig ihre Angst, weil sie bei diesem Gleichschritt in der Vergangenheit oft verloren haben. Es geht am Anfang darum, die Lernenden dafür aufzuschließen, Heterogenität als etwas Brauchbares, Sinnvolles, Produktives zu schätzen und nutzen zu lernen.

**wb-web:** *Hast du in Deiner Praxis Strategien entwickelt, Lernende dafür aufzuschließen?*

**Karin Behlke:** Ja, ich gehe da lernberaterisch vor, also mit der Leitfrage im Hinterkopf: „Unter welchen Bedingungen kann jede hier ihr Lernen optimal entfalten und als Bereicherung erfahren?“ Konkret meint das:



- Ich setze keinen Gruppenmaßstab nach dem Motto: „Alle müssen das Gleiche tun“.
- Ich setze kein Gruppenziel nach dem Motto: „Alle müssen das Ziel gemeinsam erreichen.“
- Ich arbeite an individuellen Zielen, die ich gemeinsam mit dem Lerner/der Lernerin erarbeite und deren Erarbeitung von beiden überprüft wird.

Die Schwierigkeit in Gruppen ist, dass Lernende sich immer messen oder vergleichen. Und die Schwächeren zu dem Ergebnis kommen: „Lernen ist für mich zu schwierig“ oder „dieses und jenes lerne ich nie“.

**wb-web:** *Was machst du, damit dieses Vergleichen und Messen seine Wirkkraft nicht entfalten kann?*

**Karin Behlke:** Ich rege jede/n Lernende/n an, über die alltäglichen Arbeiten, typische Arbeitssituationen frei zu erzählen oder ich stelle viele Fragen, wenn ich den Eindruck habe, da wird jetzt jemand über seine Erfahrungen – Leben, Arbeiten, Erlebtes, Geleistetes – berichten, auch aus Bereichen, die mit der Arbeit nichts zu tun haben. Das bekommt dann Raum und über das Erzählen und meine Rückfragen wird sichtbar, welche Tätigkeiten jemand ausübt und was er dabei leistet und – ganz wichtig – das wird wertgeschätzt. Viele der Geringqualifizierten haben ja gar keinen Blick auf ihre eigenen Kompetenzen. Und mit der Zeit, das ist so eine Erfahrung, die ich immer mache in solchen Gruppen, spielt das nicht mehr die Rolle, ob jemand nun besser oder schlechter in der Sprache ist, sondern dass die Gruppe in sich merkt: Wir haben hier unterschiedlichste Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzbereichen, die eine kann super backen, kochen oder sonst was, die andere hat Apothekerin gelernt, weiß da viel, also es gibt da ganz verschiedene Wissensbestände aus unterschiedlichen Branchen oder praktischen Bereichen, wo jemand etwas weiß oder kann, was für den anderen interessant sein könnte.

**wb-web:** *Also eine deiner Strategien ist die, die Teilnehmer selber erleben zu lassen, wie vielfältig sie in der Gruppe sind und wie interessant (und nicht störend) diese Vielfalt für das Lernen sein kann?*



**Karin Behlke:** Genau. Und das tun sie nicht, wenn ich curricular die Themen setze. Das tun sie, wenn ich es zulasse, dass sie zu ihren Themen finden. In meinem Kurs geht es ja darum, dass sie die Arbeitssituationen ansprechen, in denen sie ihr Arbeitshandeln entwickeln, optimieren wollen, und daran arbeiten wir. Und darüber lernen sie von dem anderen: „Boah, so sieht die das, so macht die das“, und gehen wiederum in den Dialog und geben sich gegenseitig auch wertschätzende Feedbacks. Das ist – so meine Erfahrung – etwas ganz Wesentliches, diesen Raum zu lassen mit diesem sensiblen Ohr dafür, dass jemand erzählen könnte, er weiß da was, er kann da was, er hat da Erfahrung; dem sollte man Raum geben und das wertschätzen. Und wenn man das sehr konsequent betreibt, ist meine Erfahrung jetzt über mehrere Jahre, dass das zu einem anderen Klima im Umgang mit Unterschiedlichkeit führt.

**wb-web:** *Machst du mit neuen Lerngruppen individuelle Bestandsaufnahmen oder setzt du diagnostische Verfahren ein, um unterschiedliche Lernvoraussetzungen zu erheben und daran angepasste individuelle Lernangebote anzubieten?*

**Karin Behlke:** Ich nutze keine Diagnostik und setze keine Tests ein, das kommt nach meiner Erfahrung nicht gut bei Lernenden, die oftmals keine positiven Erinnerungen an Tests haben. Aber Formen der Bestandsaufnahme mache ich insofern, dass ich mir von den Teilnehmern sowohl innerhalb der Gruppe über solche Methoden wie Steckbrief und lernbiographische Zugänge Informationen einhole über Fragen wie: Welche Lernerfahrungen haben Sie gemacht, was hat Spaß gemacht beim Lernen, was hat sich bewährt für Sie, welche Methoden finden Sie toll, wo gibt's Bereiche, wo Sie Ängste haben oder wo es für Sie ganz schwierig war? Damit werden die Lernerfahrungen auch bewusster gemacht und in der Gruppe thematisiert.

**wb-web:** *Lernbiographische Zugänge sind eine weitere Strategie mit Heterogenität umzugehen?*

**Karin Behlke:** Ja, darüber erfahre ich ganz viel und auch die Teilnehmer selbst über sich – über Lernhaltungen, Lerngewohnheiten, Vermeidungsstrategien und vieles mehr. Dieses biographische Herangehen, das gibt mir schon ganz viele Hinweise – auch dahingehend, was sollte ich nicht tun, weil ich damit verschrecke, oder worauf fahren sie im Lernen total ab? Wenn mir jemand erzählt: "Ich finde Frontalunterricht klasse für mich, da hab ich immer super gelernt", dann heißt das für mich, ich muss das ein Stückweit bedienen, damit er eine Form des Lernens erhält, die für ihn positiv besetzt scheint, auch, wenn das für mich nicht positiv besetzt ist. Aber darum geht es



nicht, sondern letztendlich darum, passt das so für die Lernenden und ist das etwas, wovon sie profitieren? Das steht im Vordergrund. Individualisierung und Differenzierung als Umgangsformen mit Heterogenität implizieren immer auch den Respekt vor Lernvorstellungen von Teilnehmenden! Das ist nicht immer einfach, aber meines Erachtens der richtige Weg.

**Karin Behlke**, Diplom-Pädagogin, ist Lern- und Organisationsberaterin mit Arbeitsschwerpunkten im Bereich Lernberatung und Lerncoaching für Führungskräfte und Beschäftigte in der Altenhilfe und in der Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen. Sie hatte jeweils die Projektleitung in mehrjährigen BMBF-Projekten in den Forschungs- und Entwicklungsprogrammen Lernkultur-Kompetenzentwicklung und Alphabetisierung/Grundbildung (FAKOM/GiWA) auf der Basis von Lernberatung mit unterschiedlichsten Zielgruppen. Sie ist Fachbuchautorin zu Lernberatung und Bildungskonzepten im Rahmen von Personalentwicklung mit langjähriger Erfahrung im DaF/DaZ-Bereich.

CC BY-SA 3.0 by **Rosemarie Klein** für wb-web



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.