

# Teilnehmer haben wieder Spaß am Lernen

**A**ls einziger Verein hat Pflug e.V. den Zuschlag für das bundesweite Pilotprojekt „Lernen im Prozess der Arbeit“ erhalten. Nun liegen erste Ergebnisse vor: Die gestellten Ziele konnten erreicht werden, bestätigt die Prognos AG Berlin, die das Projekt wissenschaftlich begleitete.

Wittenberg (wg). Die Gutachter der Prognos AG bescheinigen dem Pflug e.V. in seiner Arbeit eine „effiziente Unternehmenskultur“: „Lernen nimmt sowohl im Fundus als auch in der Museumsarbeit eine große Rolle ein, in den jeweiligen Arbeitsbereichen findet ein unmittelbarer Gedankenaustausch über einzelne Objekte bzw. neue, durch die Besuchergruppen aufgeworfene Fragestellungen statt.“

Folgende Hauptziele gab es im Lernprojekt: „Den Mitarbeitern sollte die Angst vor dem Lernen auch im fortgeschrittenen Alter genommen werden, sie sollten zur Arbeit bei Pflug e.V. befähigt und das Selbstbewusstsein der Teilnehmer sollte gestärkt werden“, berichtet Diplom-Historikerin Sa-



Diplom-Historikerin Sabine Hennig-Vogel ist für das Projekt „Lernen im Prozess der Arbeit“ verantwortlich. Foto: Wolfgang Gorsboth

bine Hennig-Vogel, die für das Projekt verantwortlich ist. Schwerpunkt war das gemeinsame Lernen Jüngerer und Älterer, flankiert durch zwei Mentoring-Projekte: Jüngere vermitteln Wis-

sen an Ältere (Junior-Mentoring), Ältere vermitteln Wissen an Jüngere (Senior-Mentoring).

„In den Lerngruppen wurden die Teilnehmer mit den Grundzügen des aktivierenden Lernens be-

kannt gemacht, sie wurden in Les-, Vortags- und Kreativitätstechniken geschult und über individuelle Lernstile informiert“, erklärt Hennig-Vogel. Auch Entspannungstechniken wurden vorgestellt, außerdem absolvierten alle Teilnehmer ein Kommunikationstraining. „Der Schwerpunkt lag aber in der Vermittlung von Wissen, das die Teilnehmer für ihre Arbeit bei Pflug e.V. benötigen“, betont die Projektverantwortliche. „Dabei ging es vorrangig um historisches Hintergrundwissen zu den Ausstellungen im Haus der Geschichte und zu den Archiven, insbesondere dem Sachzeugenfundus.“

Als erfolgreich hat sich das gemeinsame Lernen Jüngerer und Älterer erwiesen: Dabei konnte festgestellt werden, dass das Eigenbild der Jüngerer nach Ablauf des Projektes realistischer ausfiel als zu Beginn und dass das Bild, das Jüngere von den Älteren haben, positiver ausfiel. Von den vier Mentoring-Projekten schnitten zwei sehr gut und eines gut ab, nur das vierte Projekt war weniger erfolgreich. „Auffallend ist, dass vor-

allem die beiden Junior-Mentoring-Projekte besonders gut gelaufen sind“, bestätigt Hennig-Vogel. „Die Übertragung von Verantwortung hat bei den Jüngeren einen wahren Motivationsschub ausgelöst, sie haben ihre Rollen als Mentoren sehr ernst genommen, die Treffen gründlich vorbereitet und viel Geduld bewiesen.“ Unter anderem vermittelten die Jüngeren den Älteren PC-Kenntnisse und nahmen ihnen die Angst vor dieser neuen Technik.

Bis auf einen Teilnehmer haben alle das Projekt als positive Erfahrung gewertet. Wie viele eine neue Arbeitsstelle finden werden, ist ungewiss, aber die Teilnehmer sagen übereinstimmend, dass sie keine Angst mehr vor erneuter Weiterbildung haben, bis auf einen bestätigen alle, dass ihnen Lernen (wieder) Spaß macht. „Wir wollen auch in Zukunft Lernprojekte anbieten, weil dadurch die Mitarbeiter besser auf die Tätigkeiten im Verein vorbereitet werden“, sagt Hennig-Vogel. Dabei sollen die Projekte auf die jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst werden.