

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz

Berufsbildung für Geringqualifizierte- Barrieren und Erträge – 26./27. November 2015

Call for Papers – Themenschwerpunkt „Wie sollten Bildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte aussehen?“

Der Beitrag stellt die von bbb Büro für berufliche Bildungsplanung¹ bisher identifizierten Erfolgsindikatoren für die Implementierung von Bildungsmaßnahmen für formal Geringqualifizierte vor.

In Bezug auf arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) sind dabei zu nennen:

- AoG fokussiert auf die Subjekte. Primäradressat ist der/die Beschäftigte bzw. Beschäftigung Suchende. Seine und ihre Bedarfe und Interessen sind zentraler Ausgangs- und Bezugspunkt von AoG. Dies steht nicht zwingend im Widerspruch zu betrieblichen Bildungsinteressen, aber auch nicht zwingend im Gleichklang miteinander.
- AoG hat als Bezugspunkt die Arbeit und zielt auf die Verbesserung des Arbeitshandelns in den Kernkompetenzen von Arbeit. Der Arbeitsplatz wird als Gelegenheitsstruktur genutzt, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder weiterzuentwickeln und um die Flexibilität von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. AoG ist Lernen an realen und für reale Situationen.
- AoG nutzt die Lernförderlichkeit von Arbeitsumgebungen. AoG nutzt die Erkenntnis der besonderen Wirksamkeit von Lernen im Prozess der Arbeit. Die Anschlussfähigkeit zu konkreten Herausforderungen, zu Lerninteressen und Lernmotiven der Beschäftigten, an individuelle Lernstrategien und Lernpräferenzen ist unabdingbar.
- AoG ist nicht defizitorientiert, sondern nutzt vorhandene, oft verborgene, Kompetenzen als Ausgangspunkt für Lernen bzw. entwickelt mit den Lernenden gemeinsam Lernanlässe, Lernziele und Lernwege, die sich aus kritischen Anforderungssituationen ergeben. AoG zielt auf ein Lernen, das sich in realen Lebens- und Arbeitssituationen als nützlich erweist.
- Zugänge zu Unternehmen zu finden und zu gestalten stellen nachwievor große Herausforderungen dar. Betriebe verstehen sich in erster Linie als Arbeitsorte und werden von den dort handelnden Akteuren nicht ohne weiteres auch als Lernorte begriffen. Arbeitsplätze dienen in erster Linie der Unternehmensrentabilität und nicht der Erweiterung der Kompetenzen der Mitarbeitenden, die immer noch oft als Bringschuld der Beschäftigten verstanden wird. Seltsamerweise gilt letzteres vor allem bei Geringqualifizierten. Gleichwohl lassen sich gelingende Praxisbeispiele benennen und förderliche Strategien aufzeigen. Dabei ist die Darstellung des betrieblichen Nutzens und die Verknüpfungen mit strategischen Innovationsherausforderungen des Unternehmens ein Muss.

¹ In den vergangenen Jahren hat sich bbb Büro für berufliche Bildungsplanung in seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten schwerpunktmäßig der Zielgruppe der formal gering qualifizierten Beschäftigten und Beschäftigungssuchenden gewidmet. In mehreren nationalen und europäischen Projekten lag dabei der Fokus auf der Entwicklung von Konzepten und nachhaltigen Strukturen für eine arbeitsorientierte Grundbildung. Bei den im Auftrag des MAIS NRW durchgeführten Projekten standen die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe und der Aufbau eines NRW Unterstützungssystems „Zweite Chance Berufsabschluss“ im Mittelpunkt - siehe www.bbb-dortmund.de

- Bei der Ansprache von Beschäftigten gilt es Diskriminierung zu vermeiden und Normalität zu betonen. Das Lernangebot wird mit den Beschäftigten, orientiert an ihren zu didaktisierenden Bedarfen und Interessen, entwickelt. Ziel ist die Verbesserung ihrer beruflichen Handlungskompetenzen, was in der Folge zur Erhöhung ihrer Arbeitszufriedenheit und ggf. auch ihres Ansehens im Betrieb beiträgt.
- Im Hinblick auf die Didaktik arbeitsorientierter Grundbildung geht es um Lernen an realen Anliegen und Arbeitsanforderungen, die Entwicklung vielfältiger Angebotsformate (Lerngruppen, Einzel- und Teamcoaching, prozessbegleitende Lernberatung, ...) und die Sicherung des Lerntransfers.

AoG ist ein systemisch angelegtes Weiterbildungsprojekt, das dann gelingen kann, wenn auch die Verantwortlichen in den Betrieben – direkte Vorgesetzte, Mitarbeitervertretung, Management – bei den relevanten Entscheidungsprozessen mit in die Verantwortung gehen. AoG ist kein isoliertes Lernangebot für Geringqualifizierte. Es geht maßgeblich darum im Betrieb die Voraussetzungen zu schaffen, wie AoG als betriebliche Weiterbildung nutzbringend für alle Beteiligten realisiert werden kann.

Abschließend werden im Beitrag unter Einschluss der Projektergebnisse zur modularen abschlussbezogenen Nachqualifizierung die notwendigen bildungs- und arbeitspolitischen Rahmenbedingungen referiert.

Dieter Zisenis

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung R.Klein & Partner GbR

Große Heimstr. 50 / Eingang Schillingstraße, 44137 Dortmund

Fon +49 (0)231 589691-14 oder +49 (0)2841 979102

Fax +49 (0)231 589691-29

Mobil +49 179 7587289

zisenis@bbbklein.de www.bbb-dortmund.de