

Erfolgsindikatoren für die Implementierung von Bildungsmaßnahmen für formal gering qualifizierte Beschäftigte und Arbeitssuchende

Dieter Zisenis

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

Expertise bbb Büro für berufliche Bildungsplanung

- Zielgruppe: formal gering qualifizierte Beschäftigte und Beschäftigungssuchende
- Entwicklung von Konzepten und nachhaltigen Strukturen für eine arbeitsorientierte Grundbildung.
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe und der Aufbau eines NRW Unterstützungssystems „Zweite Chance Berufsabschluss“

- Programmatisch gerät die Zielgruppe aktuell verstärkt in den Blick – insbesondere als bisher nicht genügend genutztes Potential im Rahmen der Fachkräftesicherung
- „Aber schon in der ersten und jetzt in der zweiten Förderperiode des BMBF zur Grundbildung und Alphabetisierung von Erwachsenen mit dem arbeitsorientierten Schwerpunkt zeigt sich, dass dieser Weg, das endogene Potenzial zu qualifizieren, ähnlich den Bemühungen um Nachqualifizierung, ein mühsamer und steiniger Weg ist und die Wegegabelungen ein hohes Maß an Um- und Irrwegswahrscheinlichkeiten bedeuten.“ (Rosemarie Klein)

- Die Heterogenität der Zielgruppe im Hinblick auf Interessen und Bedarfe, Bildungsbiografien, Lebensumstände und subjektive Perspektiven

erfordert

- differenzierte Zugangswege
- spezifische Lern- und Lehrformate und
- didaktische Ausrichtungen
- Berücksichtigung von mehrdimensionalen Kompetenzen und Wissensformen

Erfolgsindikatoren – bezogen auf arbeitsorientierte
Grundbildung und berufsabschlussorientierte Qualifizierung
von formal gering qualifizierten Beschäftigten und
Beschäftigungssuchenden

Erfolgreiche Konzepte

- fokussieren auf die Subjekte. Primäradressat ist der/die Beschäftigte bzw. Beschäftigung Suchende. Seine und ihre Bedarfe und Interessen sind zentraler Ausgangs- und Bezugspunkt. Dies steht nicht zwingend im Widerspruch zu betrieblichen Bildungsinteressen, aber auch nicht zwingend im Gleichklang miteinander.
- haben als Bezugspunkt die Arbeit und zielen 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. Lernen heißt Lernen an realen und für reale Situationen.

Erfolgreiche Konzepte

- nutzen die Lernförderlichkeit von Arbeitsumgebungen. Sie nutzen 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.
- sind nicht defizitorientiert, sondern nutzen vorhandene, oft verborgene, Kompetenzen als Ausgangspunkt für Lernen bzw. entwickeln mit den Lernenden gemeinsam Lernanlässe, Lernziele und Lernwege, die sich aus kritischen Anforderungssituationen ergeben. Sie zielen auf ein Lernen, das sich in realen Lebens- und Arbeitssituationen als nützlich erweist. – Gleichwohl werden mehrdimensionale Kompetenzen und Wissensformen berücksichtigt: Handlungs-, Interaktions-, Identitäts- und Orientierungswissen.

Erfolgreiche Konzepte berücksichtigen:

- 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.

Erfolgreiche Konzepte berücksichtigen:

- 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 gegebenenfalls auch ihres Ansehens im Betrieb beiträgt.
- vielfältige Begleit- und Unterstützungsleistungen: Bildungskoaching, integrierte Lern- und Sprachförderung (Sprachliche und fachliche Elemente werden gemeinsam vermittelt!), Lernprozessbegleitung, Interkulturelle Begleitung, Mentoring, Prüfungsvorbereitung, Berufsfachlicher Ergänzungsunterricht, etc. . In diesem Zusammenhang sind alle vorbereitenden und maßnahmebegleitenden bzw. maßnahmeintegrierten Unterstützungsleistungen zu berücksichtigen.

Erfolgreiche Konzepte berücksichtigen:

- 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.
- Auch im Rahmen der berufsabschlussorientierten Qualifizierung wird der Lernprozess möglichst eng mit betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen verknüpft: typische Arbeitsaufträge, Prozessabläufe oder Kundenbeziehungen als Gegenstand des Lernens – Verknüpfung der theoretischen Inhalte mit der praktischen Anwendung – Berücksichtigung vorhandener Kompetenzen der Lernenden.

Literatur:

KLEIN, Rosemarie (2015): Arbeitsorientierte Grundbildung - Personalentwicklung für Geringqualifizierte? In: Kunzendorf, Martina/Meier, Jörg (Hrsg.): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Grundlagen, Umsetzung und Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 9-25.

REUTTER, Gerhard (2015): Geringqualifizierte in der arbeitsorientierten Grundbildung – wer sind sie und was brauchen sie? In: Kunzendorf, Martina/Meier, Jörg (Hrsg.): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Grundlagen, Umsetzung und Ergebnisse. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. S. 25-37.

KLEIN, Rosemarie/Reutter, Gerhard (2014): Arbeitsorientierte Grundbildung - Worüber reden wir? - http://www.sesam-nrw.de/AoG_Verstaendnis_3_14.pdf, Zuletzt abgerufen am 16.11.2015

KLEIN, Rosemarie (2010): Kurzinformationen zum GiWA-Projektverbund. [URL: www.giwa-grundbildung.de/GiWA7Kapitel1.pdf; Zuletzt abgerufen am: 16.11.2015].

KLEIN, Rosemarie/ZISENIS, Dieter (2010): Projekt AlphaKU: Neue Beschäftigungsperspektiven für Geringqualifizierte in kleinen und mittleren Unternehmen durch Grundbildung und Alphabetisierung. [URL: www.giwa-grundbildung.de/GiWA7Kapitel2.pdf; Zuletzt abgerufen am 16.11.2015].

KLEIN, Rosemarie/ZISENIS, Dieter (2010): Projekt KomBüse: Kompetenzbündelung aller an der Grundbildung Beteiligten in der Gesundheitswirtschaft. [URL: www.giwa-grundbildung.de/GiWA7Kapitel3.pdf; Zuletzt abgerufen am 16.11.2015].

KLEIN, Rosemarie/ZISENIS, Dieter (2010): Projekt FAKOM: Förderung arbeitsplatzbezogener kommunikativer Kompetenzen bei Migrant(inn)en in der Altenpflege. [URL: www.giwa-grundbildung.de/GiWA7Kapitel4.pdf; Zuletzt abgerufen am 16.11.2015].

KLEIN, Rosemarie/ZISENIS, Dieter (2010): Projekt Alphabet x2: Zweisprachigkeit als Chance – kompetenzbasierte Grundbildung für MigrantInnen. [URL: www.giwa-grundbildung.de/GiWA7Kapitel5.pdf; Zuletzt abgerufen am 16.11.2015].

KLEIN, Rosemarie/ZISENIS, Dieter (2010): GiWA: Ergebnisse, Erkenntnisse, offene Fragen. [URL: www.giwa-grundbildung.de/GiWA7Kapitel6.pdf; Zuletzt abgerufen am 16.11.2015].