

The top of the page features a series of overlapping speech bubbles in red, orange, yellow, green, and blue. The University of Rostock logo, a circular seal with a figure and the text 'gegründet 1409', is positioned in the center. To the left of the seal, the text 'Universität Rostock' is written in white. To the right, the motto 'Traditio et Innovatio' is written in white.

Universität
Rostock



Traditio et Innovatio

Im DIALOG zur Innovation

Empfehlungen für die Weiterbildung nicht formal qualifizierter Personen



Universität
Rostock



Traditio et Innovatio

Im DIALOG zur Innovation

Empfehlungen für die Weiterbildung nicht formal qualifizierter Personen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Im DIALOG zur Innovation

Vorwort

Wenn Sie dieses Heft zur Hand nehmen, interessieren Sie sich dafür, wie Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation gestaltet sein sollten. Möglicherweise sind Sie seit Jahren in der Bildungspraxis aktiv, arbeiten als Lehrkraft, Sozialpädagogin oder Berater mit der Zielgruppe. In diesem Fall ahnen Sie sicher schon, dass Sie in diesem Heft keine Patentrezepte finden werden – die unterschiedlichen Voraussetzungen, Lernerfahrungen und Arbeitsbiografien von nicht formal qualifizierten Menschen erfordern vielmehr eine individuelle Unterstützung.

Sie finden in diesem Heft sechs Empfehlungen zur Gestaltung von Bildungsangeboten für Menschen, die ohne professionelle Unterstützung geringe Aussichten auf einen Berufsabschluss oder eine andere Qualifikation haben. Diese Empfehlungen sind im Rahmen des Projekts DIALOG mit erfahrenen Pädagogen, Beraterinnen und Führungskräften entwickelt worden. Sie spiegeln die Erfahrungen, Kompetenzen und Ansprüche von Bildungsdienstleistern und Verbänden wider, die die Projektarbeiten in den vergangenen drei Jahren unterstützt haben. Die Empfehlungen sind als Diskussionsgrundlage zu verstehen und sollen dazu anregen, Ansprüche an gute Bildungs- und Beratungspraxis zu reflektieren.

Wir sind in unserer Arbeit davon ausgegangen, dass der Erfolg von Bildungs- und Beratungsangeboten maßgeblich davon abhängt, ob es der Beraterin, dem Lernbegleiter, der Sozialpädagogin gelingt, eine entwicklungsfördernde Beziehung zum Lernenden aufzubauen und diese professionell zu gestalten. Dazu haben wir u.a. drei Workshopreihen für Berufsgruppen

in Bildung und Beratung angeboten, um Bedarfe sowohl auf Seiten des Personals als auch auf Seiten der nicht formal Qualifizierten für eine Analyse zugänglich zu machen.

Wir danken den Menschen, die bereit waren, in Interviews über ihr Leben zu berichten, die erzählt haben, wie sie Bildungsmaßnahmen als nicht formal qualifizierte Teilnehmende erleben und was ihnen helfen würde.

Wir danken den Führungskräften der Bildungsdienstleister und der Verbände, die die DIALOG-Projektarbeiten unterstützt und damit ermöglicht haben: Aus- und Fortbildungszentrum Rostock (AFZ), Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk Rostock (AFW), Bildungszentrum in Greifswald (BiG), Aus- und Umschulungszentrum Schwaan (AUZ), Industrie- und Handelskammer zu Rostock und Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern.

Wir danken insbesondere den Teilnehmenden der DIALOG-Workshopreihen, den Sozialpädagoginnen, Beratern und Lehrkräften, deren Ansprüche an gute Bildung und Beratung, deren selbstkritische Haltung und Wertschätzung gegenüber der Zielgruppe eine fundierte Bedarfsanalyse ermöglicht haben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und einen guten Austausch.

Ihr DIALOG-Projektteam

Empfehlungen im Überblick

Gelingsbedingungen in der Gestaltung von Bildungsangeboten für Menschen ohne formale Qualifikation

	Bedarfe der Zielgruppe professionell beantworten – Dialogfähig sein	9
	Ergebnisoffen arbeiten – Dialog anbieten	11
	Kompetenzorientiert arbeiten – Dialog herstellen	15
	Flexibel arbeiten – Dialog leben	19
	Selbstwirksamkeit erfahren lassen – durch Dialog herausfordern	21
	Kontinuierlich begleiten – im Dialog bleiben	25

Im DIALOG mit ...

Gespräche über die Balance zwischen Herausforderung und Begleitung von Menschen ohne formale Qualifikation

John Erpenbeck – Es gibt hochkompetente Menschen ohne formale Qualifikation	6
Heimo Gerhard – Professionelle Helfer müssen sich neu erfinden	12
Wolfram Hafner – Ergebnisoffenes Arbeiten ermöglicht Entwicklung	16
Silke Schwartz – Weiterbildung braucht Austausch und Erleben	22
Dominique Dauser – Aus Arbeitsplätzen werden Lernorte	32

Im DIALOG erarbeitet

(Zwischen-) Ergebnisse aus dem Projekt

Beratung als transformative Dienstleistung	26
Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals	29
Voraussetzungen der Innovationsfähigkeit	30

Vielfalt hinter dem Begriff

Menschen, die
angelernt arbeiten

Menschen, die ein Studium
nicht beendet haben

langzeitarbeitslose
Menschen

selbstständige, angestellte
und geringbeschäftigte
Menschen

Menschen ohne
Arbeitserfahrung



nicht formal qualifiziert

Menschen, die
keine Berufsausbildung
und kein Studium
abgeschlossen haben



Menschen, die keine erfolgreiche,
zertifizierte Teilnahme an
formalen Bildungsgängen
vorweisen können

Menschen ohne formale Qualifikation

Vielfalt in Lebenslagen, Voraussetzungen und Erfahrungen

Die Gründe, weshalb ein Mensch im Anschluss an die reguläre Schulzeit weder eine Berufsausbildung noch ein Studium erfolgreich abschließt, sind so vielfältig wie das Leben selbst. Zusammengefasst werden diese Personen unter der Bezeichnung „nicht formal qualifiziert“.

Laut Statistik haben Menschen ohne formale Qualifikation ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden und länger arbeitslos zu bleiben. Sie sind häufiger prekär beschäftigt und verdienen im Schnitt weniger als Menschen mit Berufsabschluss.

Insbesondere die Gruppe junger Menschen ohne formale Qualifikation wird aufmerksam beobachtet. Bei den 20- bis 34-Jährigen lag der Anteil der Personen ohne formale Qualifikation im Jahr 2016 bei 14,3 Prozent. Das geht aus dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 hervor. Demnach hatten 2,13 Millionen junge Menschen in Deutschland weder eine Berufsausbildung noch ein Studium abgeschlossen und befanden sich auch nicht in einem Ausbildungsverhältnis, Studium oder Freiwilligendienst.

Früher wurden Menschen ohne formale Qualifikation als »Ungelernte« bezeichnet – dies ist mit einem zeitgemäßen Bildungsverständnis unvereinbar und wird den Erfahrungen dieser Menschen nicht gerecht. Manche arbeiten als angelernte Kräfte, haben Teilabschlüsse gemacht oder sind selbstständig tätig. Andere sind seit längerer Zeit nicht erwerbstätig oder waren es nie – gelernt haben sie dennoch in ihrem Leben.

Nicht formal qualifizierte Menschen werden mitunter als Reserve bezeichnet, deren Qualifizierungspotenzial es zu erschließen gilt. Gemeint waren damit in den vergangenen Jahren vorrangig erwerbstätige, angelernte Personen, die sich über Teilabschlüsse qualifiziert haben.

Aufgrund des wachsenden Bedarfs an Fachkräften wird dieses Qualifizierungspotenzial nunmehr verstärkt auch Menschen zugesprochen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind oder immer wieder arbeitslos werden. Im Rahmen des Projekts DIALOG wurden in intensiver Zusammenarbeit mit Beraterinnen, Lehrkräften, Sozialpädagogen und Führungskräften Empfehlungen formuliert, um Bildungsangebote für diese Menschen entwicklungsförderlich zu gestalten. Es wird dabei von einem individuellen Unterstützungsbedarf ausgegangen, den es professionell zu beantworten gilt. Die Empfehlungen, die dieser Publikation zugrunde liegen, haben daher insbesondere nicht formal qualifizierte Menschen mit Unterstützungsbedarf im Blick, die ohne professionelle Begleitung geringe Aussichten auf eine erfolgreiche Qualifizierung haben.



Bundesinstitut für Berufsbildung (2018). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Es gibt hochkompetente Menschen ohne Qualifikation

Im Dialog mit dem Kompetenzforscher John Erpenbeck

Sie gelten als ein Pionier der Kompetenzforschung. Zu welchem Fazit kommen Sie, wenn Sie auf Kompetenzorientierung in der Bildung schauen?

Es gibt einen Siegeszug des Kompetenzdenkens – das ist unübersehbar. Allerdings gibt es mehrere Schulen der Kompetenzforschung und der Kompetenzanwendung. Da ist zunächst die Ansicht, dass Kompetenzen Fähigkeiten zum selbstorganisierten kreativen Handeln sind. Dieser Ansatz, den ich auch vertrete, ist vor der Theorie der Selbstorganisation her aufgestellt worden und sehr erweiterungsfähig. Der zweite Ansatz kann in den PISA-Studien der OECD beobachtet werden. Hier findet meiner Ansicht nach lediglich eine Umbenennung der alten Qualifikations- und Prüfungsbegriffe statt. Die kreative Selbstorganisation und das selbstorganisierte Handeln spielen keine Rolle. Leider kommt das vielen klassischen Bildungsinstitutionen entgegen. Sie müssen nichts ändern, sondern bedienen sich lediglich einer neuen Sprache. Der dritte Ansatz ist eine Gegenbewegung zur Kompetenzorientierung, die betont, dass Wissen und Wissensweitergabe unbedingt bewahrt werden müssen. Das ist ein Kampf gegen Windmühlen. Niemand, der sich mit Kompetenzen beschäftigt, würde je bestreiten, dass Wissen außerordentlich wichtig für Kompetenzen ist. Allerdings ist Wissen eben keine Kompetenz.

Sie gehen in Ihrer Arbeit davon aus, dass ohne Werte kein kompetentes Handeln möglich ist. Was meinen Sie damit?

Das können Sie sich gut veranschaulichen, wenn Sie auf Ihren Computer schauen. Wenn ein Computer mit den nötigen

Informationen gefüttert wird, weiß er ganz bestimmt mehr als Sie. Wenn dieses Wissen ausreichen würde, wäre Ihr Computer kompetenter als Sie – das ist er aber nicht. Menschliches Entscheiden und Handeln umfasst mehr als Wissen. Da kommen Dinge hinein wie Erfahrungen, Expertise, Bauchgefühl. Also Dinge, die nicht wissensmäßig im engeren Sinn zu erfassen sind, die Ihnen aber ermöglichen, zu entscheiden und zu handeln. Und solche Dinge sind entweder Werte oder sehr stark wertbehaftet. Werte sind die Ordner von Selbstorganisation. Stellen Sie sich eine Nation vor, ein Team oder ein Unternehmen. Dort werden Ordner gebraucht, damit das Zusammenleben und Handeln funktioniert. Und diese Ordner sind nicht nur Wissen, sondern immer auch Normen, Regeln, Vorschriften und eben Werte. Werte sind die Kerne von Kompetenzen, denn erst die Werte ermöglichen, selbstorganisiert und kreativ zu handeln. Deshalb sind Werte so enorm wichtig.

Warum lohnt es sich in der Bildungsarbeit mit nicht formal qualifizierten und langzeitarbeitslosen Personen über Werteaneignung und Werteentwicklung nachzudenken?

Also zunächst mal möchte ich deutlich sagen, dass Qualifikation keine Kompetenz ist. Rolf Arnold hat das gut herausgearbeitet. Ich kann hochqualifiziert und trotzdem wenig kompetent sein. Einer der Gags, den man sich in jedem Vortrag leisten kann, ist ins Publikum zu fragen: Überlegen Sie mal wie viele hochqualifizierte Inkompetente sie kennen. Es gibt durchaus Leute, die hochkompetent sind, aber im formalen Sinne keine Qualifikation haben. Ich habe vor einigen Jahren mit Kollegen ein Projekt gemacht, in dem computerkundige

Arbeitslose Internetauftritte für Unternehmen gestaltet haben. Diese Menschen verfügten über keine formale Qualifikation, waren aber begeisterte Computerfreaks, die sich alles Notwendige selbst beigebracht haben. Interessanter Weise fehlten diesen Menschen eher persönliche Kompetenzen wie, sich ihrer Fähigkeiten bewusst zu sein, sich durchzusetzen und zu handeln. Sie verfügten sowohl über das notwendige Wissen als auch die Fertigkeiten. Deshalb glaube ich, dass die Erfassung von Kompetenzen insbesondere bei Langzeitarbeitslosen und nicht formal Qualifizierten auf andere Weise als bisher erfolgen muss. Die Prüfung der Werthaltung und der Wertorientierung spielt dabei eine besondere Rolle. Macht ihnen das, was sie machen sollen oder können, wirklich Spaß? Sind Sie bereit und fähig, sich über eine längere Zeit Wissen und Fähigkeiten anzueignen? Wenn man mit Spaß und Leidenschaft an eine Aufgabe herangeht, ist der Wissenserwerb meist nicht die Hürde.

Worauf sollte bei der Gestaltung von Lernanlässen für diese Menschen geachtet werden?

Kompetenzen können zumindest bislang nicht zensiert werden. Wenn Sie andererseits mal eine Prüfung der IHK oder Handwerkskammer miterlebt haben, wissen Sie, dass die Meister die jungen Menschen sehr genau in ihren Kompetenzen einschätzen können. Es existiert gewissermaßen ein doppeltes Maß, ein auf Prüfung orientiertes Normmaß und eines, das tatsächlich auf Kompetenzen orientiert ist. Meiner Ansicht nach sollten Lernanlässe offen gestaltet werden, so dass man tatsächlich beobachten kann, ob die Leute selbstorganisiert und kreativ arbeiten oder ob sie nur einen vorgegebenen Algorithmus verfolgen und abarbeiten können. Das halte ich für das Allerwichtigste.

Wagen Sie doch bitte mal einen Blick in die Zukunft: Wie werden wir in zwanzig Jahren lernen?

Wenn Sie sich die Bedeutung einzelner Bereiche in der Aus- und Weiterbildung anschauen, ist eine Pyramidenstruktur erkennbar. Der breite Pyramidengrund ist die klassische Aus- und Weiterbildung. Darüber liegen Trainings, dann folgen Coaching und Mentoring und schließlich die Praxis. Ich glaube, diese Pyramide muss umgedreht, sozusagen auf die Spitze gestellt werden. Der wichtigste Bereich des Kompetenzerwerbs ist die Praxis. Wenn ich möchte, dass Leute Kompetenzen erwerben, muss das möglichst praxisnah geschehen. Der Kompetenzerwerb wird durch wirkliche Probleme angeheizt. Mentoring und Coaching zielen über Haltung und Wertorientierung auf die Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen. Dann gibt es noch Trainings. Diese können wirkungsvoll sein, wenn es gelingt, dass die Menschen emotional engagiert sind und vergessen, dass es sich um ein Training handelt. Wenn ein Pilot auf dem Flugsimulator lernt, vergisst er nach kurzer Zeit, dass die Situation simuliert ist. Und das, was am allerwenigsten etwas bringt für die Kompetenzentwicklung, ist die klassische Weiterbildung.

Das ist eine schlechte Nachricht für Weiterbildungler. Wie können wir optimistisch aus diesem Gespräch rausgehen?

Der Charakter von Weiterbildung muss sich einfach ändern. Weiterbildung darf sich nicht auf Wissensweitergabe konzentrieren, sondern muss sich auf Kompetenzentwicklung stützen.



Prof. Dr. John Erpenbeck ist Kompetenzforscher und Autor bzw. Herausgeber von »Wertungen, Werte – das Buch der Grundlagen für Bildung und Organisationsentwicklung« (2018) und »Handbuch Kompetenzmessung: erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis« (2017).

dialogfähig sein

Kompetenzen

Reflexions-
vermögen

Lernanlässe
entwicklungsfördernd
gestalten

professionelles
Nähe-Distanz-Verhältnis
wahren

Lernen begleiten

doppeltes Mandat
bewusst machen

Selbstorganisation
fördern

Teilnehmende in ihrer
Lebenswirklichkeit
wertschätzen

PROFESSIONALITÄT

Erste Empfehlung

Bedarfe der Zielgruppe professionell beantworten – Dialogfähig sein

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation* sollten durch Bildungs- und Beratungspersonal gestaltet werden, das individuelle Bedarfe professionell beantwortet.

Die wechselseitige Beziehung zwischen Teilnehmenden und Bildungs- und Beratungspersonal ist das Herzstück jedes Bildungsangebots. Die Professionalität der Beraterinnen und Lernbegleiter, Ausbilderinnen und Sozialpädagogen und insbesondere ihre Fähigkeit, entwicklungsfördernde Beziehungen zu den Teilnehmenden zu gestalten, sind von entscheidender Bedeutung.

Es liegt in der Verantwortung des Bildungs- und Beratungspersonals, in der Beziehung mit den Teilnehmenden professionell zu agieren. Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte und anderer Entscheidungsträger, die Bedingungen für professionelles Arbeiten zu gewährleisten.

Professionalität in der Bildungs- und Beratungsarbeit bezieht sich zunächst einmal auf die Kompetenzen des Personals, zielgruppensensibel Lernanlässe zu gestalten, Lernen zu ermöglichen und zu begleiten. Darüber hinaus kann davon ausgegangen werden, dass die Wechselbeziehung zwischen Personal und Teilnehmenden durch Spannungsfelder und Kernprobleme beeinflusst wird. Unter professionellem Handeln ist daher auch der reflektierte Umgang mit diesen Spannungsfeldern und Kernproblemen zu verstehen.

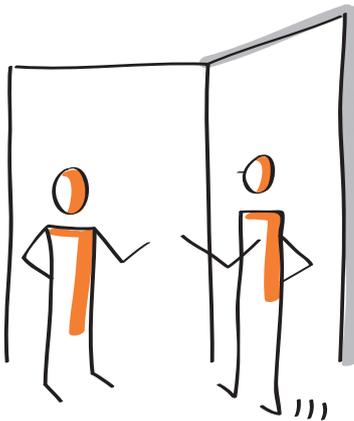
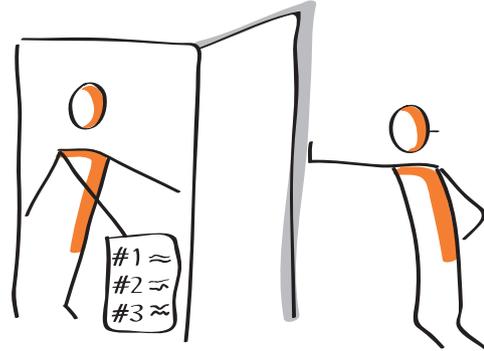
Damit Beraterinnen und Lernbegleiter, Ausbilderinnen und Sozialpädagogen ihre Professionalität entwickeln und erhalten können, benötigen sie Austausch. Dieser Austausch sollte fester Bestandteil des Arbeitsalltags sein. Hilfreiche Formate sind u.a. kollegiale Fallberatung und Supervision.

Die Lebenslagen von Menschen ohne formale Qualifikation sind häufig durch multiple Herausforderungen und Konflikte gekennzeichnet. Dies verlangt vom Bildungs- und Beratungspersonal Sensibilität und Offenheit für alternative Lebenswirklichkeiten und Wertvorstellungen ihrer Teilnehmenden. Menschen mit Unterstützungsbedarf sind häufig in komplexe Hilfsnetzwerke eingebunden, die selten koordiniert, sondern im besten Fall von den diversen Akteurinnen und Akteuren untereinander berücksichtigt werden. Die vielschichtigen Lebenslagen erfordern vom Bildungs- und Beratungspersonal eine breite Netzwerkkennntnis und ein klares Verständnis der eigenen Zuständigkeit.

* Die Empfehlungen beziehen sich auf die Gestaltung von Lernanlässen für Menschen mit Unterstützungsbedarf innerhalb der vielschichtigen Gruppe der Personen ohne formale Qualifikation.

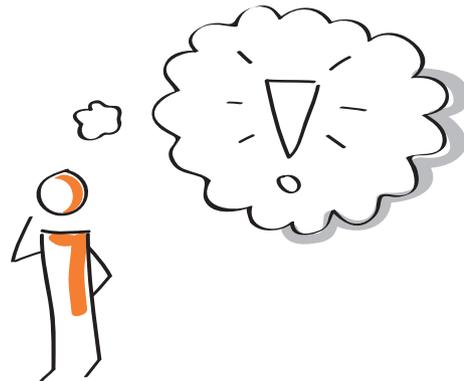
Dialog anbieten

Wenn ich nur darf, wenn ich soll,
aber nie kann, wenn ich will,
dann kann ich auch nicht,
wenn ich muss.



Wenn ich aber darf, wenn ich will,
dann mag ich auch, wenn ich soll
und dann kann ich auch,
wenn ich muss

Denn merke:
Die können sollen,
müssen auch wollen dürfen.



Zweite Empfehlung

Ergebnisoffen arbeiten – Dialog anbieten

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation sollten eine ergebnisoffene Bildungs- und Beratungsarbeit ermöglichen.

Menschen ohne formale Qualifikation, die längere Zeit arbeitslos sind und schlechte Erfahrungen mit formaler Bildung gemacht haben, suchen eine Weiterbildung häufig nicht aus eigenem Antrieb auf und haben unspezifische Erwartungen an die Weiterbildung. Sie verfügen über viel »Maßnahmeerfahrung« und haben häufig direktive Beratung, also bestimmende und vorgebende Beratung, erlebt.

Erklärtes Ziel von Weiterbildungsangeboten für diese Zielgruppe ist der Abbau von Vermittlungshemmnissen, die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, die Qualifizierung für ausgewählte Berufsfelder und schließlich die Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt. Häufig empfinden Menschen ohne formale Qualifikation diese Zielvorgaben als fremdbestimmt und begegnen ihnen mit Unsicherheiten, Ängsten, Verweigerung und Passivität.

In der Bildungspraxis sehen sich Pädagogen und Beraterinnen dann mit dem Problem konfrontiert, dass der Auftrag, der sich aus dem Ziel der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme ableitet, und die Wünsche der Teilnehmenden in Widerspruch stehen.

Durch eine ergebnisoffene Orientierungsphase erhalten Menschen ohne formale Qualifikation den Freiraum, aus Wünschen eigene Anliegen zu formulieren. Sie werden befähigt,

im Dialog mit professionellem Bildungs- und Beratungspersonal, eine eigene Zielbestimmung vorzunehmen und diese Ziele auch zu erreichen, so dass unter gegebenen Rahmenbedingungen ein tragfähiger Auftrag abgeleitet werden kann. Auf diese Weise wird das Bildungsangebot anschlussfähig an die Lebenswelt der Betroffenen und nachhaltig förderlich.

Damit Teilnehmende eigene Ziele entwickeln können, ist es von besonderer Bedeutung, dass sie alternative Muster in ihr bestehendes Selbstkonzept integrieren – damit ist die Art und Weise gemeint, wie sich Menschen wahrnehmen und was sie sich zutrauen. Dies kann und soll durch Beratung angeregt werden.

Gleichwohl sind Beraterinnen und Pädagogen durch ihre Rahmenbedingungen an Ziele gebunden, die durch Auftraggeber vorgegeben und in Bildungsangeboten angelegt sind. Eine Verständigung mit den Teilnehmenden über diese Ziele ist unentbehrlich. Im gesamten Begleitungsprozess gilt es, sowohl diese Ziele als auch das persönliche Anliegen der Teilnehmenden im Blick zu behalten und dabei am Weg flexibel zu bleiben. Oft bedarf es mehrfacher Zielbestimmungen, um den Entwicklungsprozess der Teilnehmenden Schritt für Schritt zu begleiten.

Professionelle Helfer müssen sich neu erfinden

Im DIALOG mit Heimo Gerhard, Berater und Erwachsenenbildner

Sie sind sowohl Berater langzeitarbeitsloser Menschen als auch Dozent in Trainings für Berufsgruppen, die mit diesen Menschen arbeiten. Durch welche Spannungsfelder wird die Wechselbeziehung zwischen Klienten und professionellen Helfern beeinflusst?

Die Wechselbeziehung gelingt dort, wo Luhmanns »Erwartungserwartung« neu gefasst wird. Professionelle Helfer erwarten, dass die Klienten erwarten, dass sie wie Lehrer auftreten und drängen sich so in eine Rolle, die zwar altbekannt ist, aber längst nicht mehr zeitgemäß. Und Klienten erwarten, dass die professionellen Helfer erwarten, dass sie Problemträger sind, die Hilfe brauchen. Das macht sie z.B. hilfsbedürftig und abhängig oder widerständig und schwierig, je nach Persönlichkeitsstruktur. Diese unbewussten Prozesse bedingen, dass beide Seiten sich in ihren Rollen unwohl fühlen. Gelingende Wechselwirkungen entstehen dort, wo professionelle Helfer sich jenseits der alten Muster neu erfinden. Als »Sparingspartner« des Klienten besteht ihre Kunst darin, ihn auf seinem Niveau abzuholen, mit ihm zu ringen bis er sein Potenzial erreicht und sich gegebenenfalls daran zu erfreuen, wenn er erfolgreicher wird als sie selbst.

Dieser Prozess ist immer risikobehaftet, da wir uns zu Gunsten der Selbststeuerung des Klienten von der Fremdsteuerungsphantasie alter Zeiten verabschieden. Die Erfahrung zeigt aber, dass sich Klienten, die einem professionellen Helfer vertrauen, sich eher positiv an seinem Modell orientieren – während sie ihn als negatives Modell nutzen, wenn er Unmögliches von Ihnen verlangt. So bedingt der Paradigmenwechsel einen erwünschten Nebeneffekt: Es entsteht Motivation auf beiden Seiten.

In vielen Weiterbildungsmaßnahmen steht der Auftrag fest, bevor Lehrkräfte, Beraterinnen und Sozialpädagogen die Teilnehmenden überhaupt kennengelernt haben. Welche Auswirkungen hat das sowohl auf die Teilnehmenden als auch auf die professionellen Helfer?

Die Fixierung auf den Auftrag und auch auf formale Abschlüsse ist ein Anachronismus und immer weniger hilfreich. Er hatte seine Lebensberechtigung in einer Zeit, in der die Arbeitssuchenden eine relativ homogene Gruppe waren und die beruflichen Qualifikationen weniger differenziert – wobei schon damals viele aus dem Rahmen fielen. Unsere Welt ist aber wesentlich komplexer geworden und die formalen Abschlüsse erodieren in ihrer Aussagekraft ebenso wie das Verständnis von Arbeit, das unsere Aufträge oft bestimmt.

Gigerenzer hat aufgezeigt, dass Intuition immer wichtiger wird, je komplexer die Systeme werden. Da die Parameter in unserer Arbeitswelt zunehmend unklarer werden, braucht es für professionelle Helfer vor allem ein intuitives Agieren im Einzelfall. Dies wird durch den von vorne herein bestehenden Auftrag erschwert, außer der Klient passt zufällig zum Auftrag – ein seltener Glücksfall!

Hier wage ich eine Prognose: Der Trend zu einer individuellkompetenzorientierten Herangehensweise wird von der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen überschwappt auf alle beruflichen Weiterbildungskontexte. Er ist in unseren Zielgruppen zuerst offensichtlich, mit zunehmender Komplexität wird er aber auch in anderen Kontexten als essentiell hilfreich verstanden werden. Hier leisten wir aus meiner Sicht Pionierarbeit, die sich mehr und mehr etablieren wird.

Was sind aus Ihrer Sicht Grundbedingungen, damit Menschen ohne formale Qualifikation nachhaltig Entwicklungsschritte eingehen können?

Für nachhaltige Entwicklungsschritte braucht es anregende Lebenswelten und Selbstwirksamkeitserfahrungen. Langzeitarbeitslose Menschen haben meist verlernt, dass sie ihre Umwelt selbst wirksam verändern können und ziehen sich aus nachvollziehbaren Gründen auf kleine Lebenswelten zurück, die kaum lernfördernd sind. Diese Potenziale aller Menschen ruhen auch und immer mehr auf den bestehenden Kompetenzen und nicht auf den Defiziten, die selbstredend auch vorhanden sind. Diese zu betrachten ist aber erst der zweite Schritt: Zuerst steht eine Zielvereinbarung auf Basis dessen, was jemand kann und erst am Weg zeigt sich, ob ein Mangel behoben werden muss oder ob man gut damit leben kann. Die Wege, die so entstehen, sind oft auch für die Helfer überraschend, überzeugen aber dadurch, dass der Klient voll dahinter steht und plötzlich auch Mühen auf sich nimmt, um seine Defizite auszugleichen, solange sie seinem Ziel dienen.

Welche Anforderungen stellt das an Lehrkräfte, Beraterinnen und Sozialpädagogen? Und wie können sie diesen Anforderungen gerecht werden?

Die schwierigste Anforderung, die aber auch das größte Potenzial in sich trägt, ist die Arbeit mit der Resonanz. Wer immer wieder mit Frustrierten arbeitet, wird lernen müssen, mit seiner Frustration umzugehen. Wer ständig mit Demotivierten zu tun hat, muss seine Motivation in den Blick nehmen. Geschieht das nicht, entsteht eine Negativspirale. Die neu hinzu kommenden Klienten werden zum Beweis, wie frustrierend und demotivierend die Arbeit ist. Professionelle Teams sind aufgerufen, sich aktiv mit diesen Resonanzphänomenen zu beschäftigen und müssen Bedingungen schaffen, die dem entgegen wirken.

Andererseits wirkt die Resonanz auch positiv: Gelingt den Klienten Lernen, steckt die Freude daran an und es entstehen positive Kreisläufe. Professionelle Helfer, die sich verändern, regen Klienten zu Veränderungen an. Personalentwicklung und Weiterbildung sollten deshalb in dieser Berufsgruppe besonders im Fokus stehen.

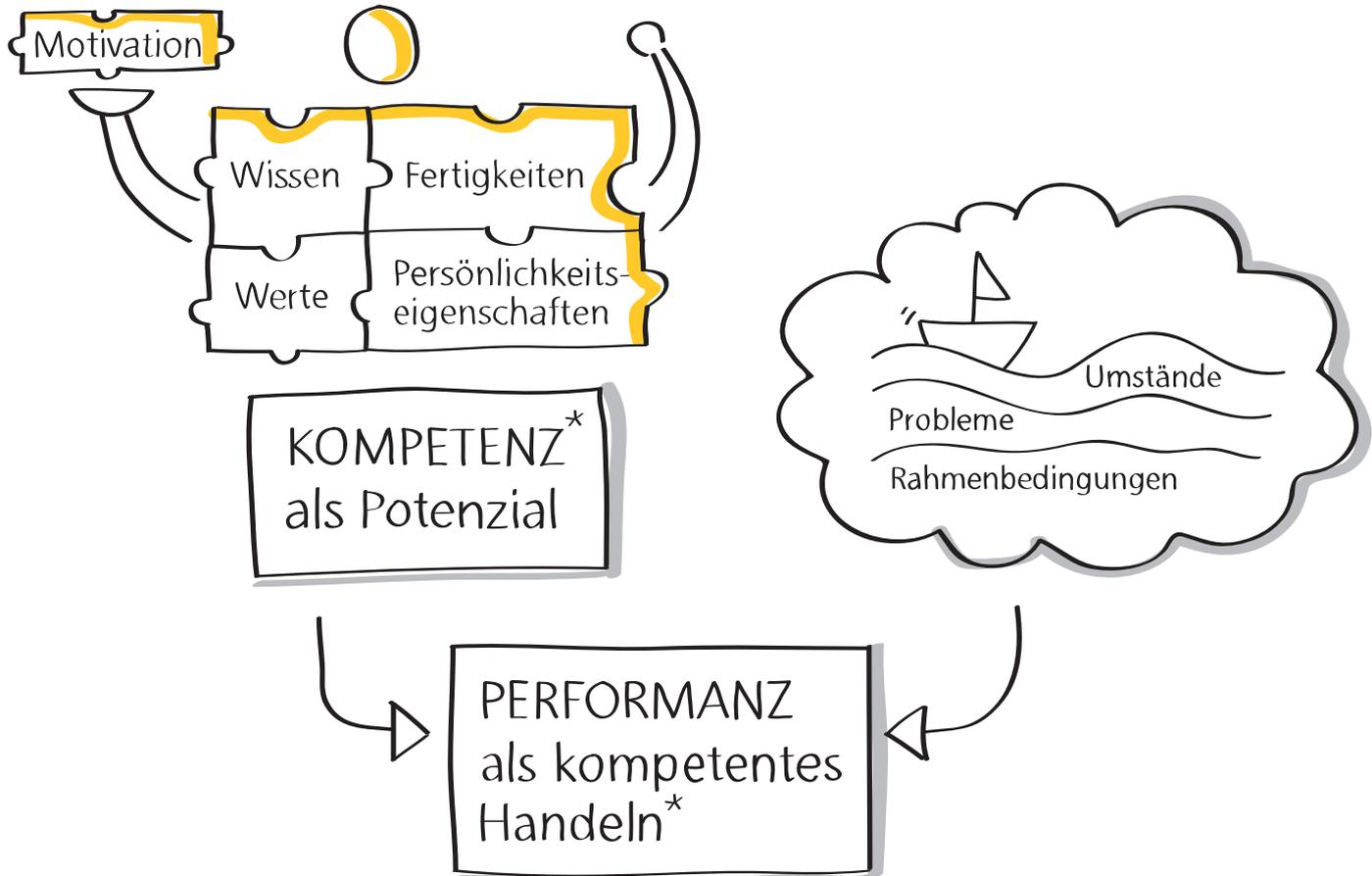
Was noch? Wichtig ist die Bereitschaft, sich immer wieder neu auf andere einzulassen, ohne eigene Grenzen zu übergehen, die Bereitschaft, Klienten auch abzugeben, wenn man nicht mit ihnen kann und der Wunsch, beständig selbst dazu zu lernen, sei es in kollegialer Reflexion oder in Weiterbildungen. Aus meiner Sicht sind das hohe Anforderungen, weshalb auch die Träger aufgefordert sind, einen Rahmen zu schaffen, in dem eine weitere Professionalisierung möglich ist, genauso wie die öffentliche Hand ihr Interesse an guter Arbeit am besten durch realistische Ziele und eine langfristige Finanzierung ausdrückt.

Sie waren Dozent in der DIALOG-Workshopreihe »Professionelles Helfen«. Was ist Ihnen aus dieser Arbeit nachhaltig im Gedächtnis geblieben?

Ich folge in meinen Workshops einer Beratungslogik, die auf die Resonanz der Teilnehmenden angewiesen ist. Diese Resonanz war in Rostock besonders. Basierend auf einem soliden Erfahrungspotenzial und dem Bedürfnis, das eigene professionelle Handeln weiter voran zu treiben, haben mich die Kolleginnen gut gefordert. Wir haben miteinander und voneinander gelernt und was bleibt ist der Eindruck, dass es sich gelohnt hat, in dieser Ernsthaftigkeit humorvoll zusammen zu arbeiten.

Heimo Gerhard ist Berater, Erwachsenenbildner und Trainer. Er ist Dozent der DIALOG-Workshopreihe »Professionelles Helfen zwischen Begleitung und Konfrontation«.

Dialog herstellen



* Kompetenz ist die Fähigkeit bzw. das Potenzial zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen.



* Kompetentes Handeln schließt einen angemessenen Einsatz von Wissen und Fertigkeiten sowie Werten, Motivationen und Persönlichkeitseigenschaften des Individuums ein und wird durch äußere Umstände und Rahmenbedingungen einer Situation beeinflusst.

Dritte Empfehlung

Kompetenzorientiert arbeiten – Dialog herstellen

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation sollten eine kompetenzorientierte Bildungs- und Beratungsarbeit ermöglichen.

Grundlage planvollen kompetenzorientierten Arbeitens ist ein ausdifferenziertes Verständnis von Kompetenzen und ihrer Entwicklung in Lernsituationen. Kompetenzen werden häufig mit Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifizierungen oder Persönlichkeitseigenschaften gleichgesetzt und damit unterkomplex behandelt. Dadurch entstehen in der Bildungspraxis Unsicherheiten und Abkürzungen, die den Wirkungsmöglichkeiten kompetenzorientierter Bildungsarbeit nicht gerecht werden.

Menschen erwerben Kompetenzen, wenn sie in ungewohnten, realen Problemsituationen kreativ und selbstorganisiert handeln und komplexe Anforderungen für sich selbst zufriedenstellend bewältigen. Unterstützt wird dieser Kompetenzerwerb durch reflexiven Austausch – sowohl in professioneller Beratung als auch in Lerngruppen.

Damit Menschen Kompetenzen erwerben, die sie in ihrer Beschäftigungsfähigkeit stärken, sollten Bildungsangebote gestaltet werden, die Lernen, Leben und Arbeiten zusammenführen. Eine arbeitsplatznahe Qualifizierung erfordert eine intensive Zusammenarbeit von Unternehmen und professionellem Bildungspersonal.

Das Bildungspersonal fungiert als Lernbegleiter und Lernberater. Dies verlangt auf individueller Ebene eine intensive Auseinandersetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

mit der eigenen Rolle und Haltung im Lernprozess sowie auf organisationaler Ebene eine dem entsprechende Personal- und Konzeptentwicklung.

Die Erfassung von Kompetenzen sollte Ausgangspunkt kompetenzorientierter Bildungs- und Beratungsarbeit sein. Häufig werden Verfahren eingesetzt, um im Sinne eines Abgleichs geforderter und vorhandener Kompetenzen die Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt zu steigern und in Bildungsprozessen Entwicklungsschritte zu belegen. In kompetenzorientierten Bildungsangeboten sollte die Kompetenz-erfassung darüber hinaus Anlass und Freiraum für das Individuum bieten, einen Zugang zu den eigenen Kompetenzen zu finden, sich dieser bewusst zu werden, sie in passende Worte zu fassen und eigene Entwicklungsziele abzuleiten. Eine professionelle Beratung kann dies unterstützen. Aussagekräftige und zielgruppensensible Verfahren zur Kompetenzerfassung kombinieren quantitative und qualitative Methoden sowie Fremdbewertung und Selbsteinschätzung.



Gnahn, D. (2010). Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente (2., aktualisierte Auflage). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Strauch, A. / Jütten, S. / Mania, E. (2009). Kompetenzerfassung in der Weiterbildung: Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Ergebnisoffenes Arbeiten ermöglicht Entwicklung

Im DIALOG mit Wolfram Hafner, kompetenzorientierter Berater und Erwachsenenbildner

Sie beraten Menschen, die lange Zeit oder noch gar nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt gearbeitet haben. Was ist Ihre ganz persönliche Erkenntnis aus dieser Tätigkeit?

Auf Grundlage des pädagogischen Kompetenzbegriffs, wie ihn das lebenslange Lernen meint, des Konstruktivismus und der Erkenntnisse, die wir in der Erwachsenenbildung gewonnen haben, stellt sich konsequenterweise die Frage: »Wie kann man diesen Menschen ein Leben ermöglichen, das sie zufrieden stellt?«. Statt dieser Frage nachzugehen, wird Druck, der von außen auf die Ratsuchenden und die Beratenden einwirkt, in die Beratungssituationen übernommen. Dieser Druck gehört nicht in die Beratung – er wirkt kontraproduktiv. In der Beratung begegne ich Menschen nicht unter der Fragestellung: »Wie kannst du am Ende des Beratungsprozesses in Arbeit gelangt sein und die Forderungen, die das Sozialgesetzbuch II an dich richtet, und die Behörde umsetzt, erfüllen?« sondern, »Wie kann dein Leben für dich angenehmer, zufriedenstellender, erfolgreicher werden?«.

Was bedeutet aus Ihrer Sicht kompetenzorientiertes Arbeiten mit Menschen ohne formale Qualifikation?

Es bedeutet, ergebnisoffen zu arbeiten und keine eigenen Ziele zu verfolgen. Es bedeutet, wertschätzend vorzugehen und verstehen zu wollen, was das Leben der Ratsuchenden ausmacht. Im kompetenzorientierten Arbeiten richten wir den Blick auf spezifische Situationen und schauen uns an, welche Handlungen ein Mensch vollzogen hat. Vier Bereiche sind dabei bedeutsam: Erstens, welche fachlichen Kenntnisse und

Wissensbestände hat die Person eingebracht? Zweitens, wie ist der Mensch vorgegangen, welche Methoden hat er angewandt, nach welchen Mustern hat er sich verhalten? Drittens, wie war die Interaktion mit anderen beteiligten Personen und Institutionen? Und viertens, wie ist der Mensch mit seinen Gefühlen in der Situation umgegangen, wie haben sich seine Gefühle in der Handlung ausgedrückt, welche Werte und Persönlichkeitseigenschaften sind darin erkennbar? Dieser vierte Bereich ist das zentrale Feld in der kompetenzorientierten Beratung. Wenn sich Menschen im privaten Bereich ihrer Werte und Motivationen klar werden und sich in der Steuerung und Organisation ihrer Gefühle üben, werden sie auch außerhalb ihrer privaten Lebenssituation handlungsfähig. Dann entwickeln sie auch Zutrauen, um beruflich wirksam zu werden.

Können Sie einen Fall aus Ihrer Beratungspraxis skizzieren, der kompetenzorientiertes Arbeiten illustriert?

Ich habe einen jungen Mann beraten und begleitet, der von seiner Arbeitsvermittlerin in die Beratung geschickt wurde. Er ist 33 Jahre alt, hat vor dreizehn Jahren eine zweijährige schulische Ausbildung zum Koch gemacht jedoch nie in diesem Beruf gearbeitet. Er ist alleinerziehender Vater eines zehnjährigen Sohnes, ein anderes Kind lebt bei der Mutter in einer anderen Stadt. Die Beziehung zwischen den Eltern wird durch gegenseitige Schuldzuweisungen belastet. Die Arbeitsvermittlerin wollte, dass der junge Mann jetzt, wo der Sohn zehn Jahre alt ist, arbeiten geht. Lager, Logistik, Schichtbetrieb könnte man zumuten. Der junge Mann äußerte dagegen im ersten Gespräch, dass er seit längerem Erzieher werden möch-

te. Dafür brauche er allerdings einen Realschulabschluss und überhaupt habe er den Eindruck, dass ihm im Leben nichts vergönnt sei.

Die ergebnisoffene Ansprache und Wertschätzung für seinen Lebensweg und Lebenswandel haben dazu geführt, dass wir nach der fünften, sechsten Sitzung in Abstimmung mit der Berufsschule, dem Jobcenter und dem Berufsinformationszentrum Wege erarbeitet hatten, um ihm die Erzieherausbildung zu ermöglichen. Er hat einen Lehrplan erstellt und wir haben die nötigen Schulbücher organisiert. Er hat vormittags gelernt, wenn sein Sohn in der Schule war. Nach ein, zwei Monaten fiel ihm ein, dass er in der Schule Probleme mit Mathematik hatte und er kam zu dem Schluss, dass auch diesmal Mathe der Grund sein würde, weshalb sein Wunsch nicht in Erfüllung geht. An dieser Haltung zu sich selbst haben wir dann in der Beratung gearbeitet, sie verstanden und gelöst. Begleitet durch Lernberatung und Nachhilfe hat er sich in sieben Monaten auf die Prüfungen vorbereitet und bestanden. Das erforderliche Praktikum in einer Kindertagesstätte hat er sich selbst gesucht und konnte dort so überzeugen, dass die Leitung ihn für die Ausbildung empfohlen hat. Seit August ist er nun angehender Erzieher. Wenn er heute zur Behörde geht, fragt er nach Lösungen. Er geht nicht mehr davon aus, dass seine Wünsche nicht zählen und ihm im Leben nichts vergönnt ist. Die Beziehung zur Mutter seiner Kinder hat sich gebessert und der Sohn hat mittlerweile selbst Freude an der Schule entwickelt, weil er bei seinem Vater beobachtet hat, wie bereichernd und erfüllend Lernen sein kann.

Welche Anforderungen stellt kompetenzorientiertes Arbeiten an das Bildungs- und Beratungspersonal?

Die Beratenden müssen angstfrei sein. Damit meine ich zum einen, dass sie akzeptieren und annehmen können, dass ein Beratungsprozess scheitern darf. Und zum anderen müssen sie angstfrei sein gegenüber ihren Arbeitgebern und Auftrag-

gebern. Die Regel ist, dass Bildungsdienstleister und andere Unternehmen auf dem Bildungsmarkt den betriebswirtschaftlichen Prinzipien eines Markts folgen, der durch Jobcenter und Arbeitsagenturen geprägt ist. Einrichtungen fürchten, ihre Daseinsberechtigung zu verlieren, wenn sie keine Ergebnisse im Sinne der Auftraggeber erzielen. Dem Personal ist bewusst, dass der eigene Arbeitsplatz vom Erreichen dieser Ergebnisse abhängig ist. Diese Abhängigkeit gehört jedoch nicht in den Beratungsprozess. Wenn diese systemisch bedingten Drücke entnommen werden und Beratende ergebnisoffen in den Prozess einsteigen können, ermöglicht das Entwicklungen wie die des angehenden Erziehers. Das setzt ein Bewusstsein der Beratenden über die sich widersprechenden Anforderungen an ihre Rolle voraus.

Warum engagieren Sie sich für Menschen ohne formale Qualifikation? Warum sind sie Ihnen wichtig?

Ich weiß aus eigener Erfahrung wie es sich anfühlt, den Erwartungen im starren formalen Bildungssystem nicht zu entsprechen und vorgegebene Ziele nicht zu erreichen. Ich bin jetzt seit 17 Jahren in der Erwachsenenbildung tätig – eine formale Qualifikation habe ich neben dem Beruf erst vor einigen Jahren gemacht. Ich kann mich daher gut in diese Menschen hineinversetzen. Über eine intensive Beschäftigung mit dem Konzept der Kompetenzorientierung konnte ich meinen eigenen Berufsweg in der Erwachsenenbildung und Beratung besser verstehen. Ich konnte dadurch wertschätzen, dass ich auch außerhalb des formalen qualifikatorischen Rahmens durchaus leistungsfähig und handlungsfähig bin.



Wolfram Hafner ist Erwachsenenbildner, Berater und Dozent in der DIALOG-Workshopreihe »Kompetenzen von nicht formal qualifizierten Personen erfassen und entwickeln«.

Dialog leben

zeitliche
Flexibilität

flexibler
Methoden- und
Personaleinsatz

ergebnisoffenes
Arbeiten



Vierte Empfehlung

Flexibel arbeiten – Dialog leben

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation sollten eine zeitlich, strukturell und methodisch flexible Bildungs- und Beratungsarbeit ermöglichen, um individuelle Bedarfe zu beantworten.

Die persönlichen Voraussetzungen und Lebenslagen von Menschen ohne formale Qualifikation sind höchst verschieden. Eine kompetenzorientierte Bildungs- und Beratungsarbeit geht von den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden aus. Standardisierte Prozesse haben im Lernprozess stabilisierende Wirkung. Sie können sich durchaus positiv auf die Lernenden auswirken. Dort jedoch, wo der Standard keinen Freiraum für individualisierte Unterstützung zulässt, wird Entwicklung behindert.

Je mehr Flexibilität ein Bildungsangebot zulässt, umso besser können Sozialpädagogen, Beraterinnen und Lehrkräfte den Teilnehmenden aber auch den eigenen Ansprüchen an gute Bildung und Beratung gerecht werden.

In Bildungsangeboten für Menschen ohne formale Qualifikation sollen komplexe, individuelle Entwicklungsprozesse angeregt werden. Solche Prozesse brauchen Zeit und lassen sich nicht beschleunigen. Die Verweildauer der Teilnehmenden in Weiterbildungsmaßnahmen sollte daher in erster Linie von deren Bedarfen abhängen und individuell gestaltet werden.

Die unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedarfe der Teilnehmenden erfordern einen flexiblen Personal- und Methodeneinsatz.

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation sollten über die Qualifizierung hinaus den Teilnehmenden eine Entlastung ihrer privaten Situation und persönliche Entfaltung ermöglichen.

durch Dialog herausfordern

Wenn sie unterstützt,
aber nicht bevormundet werden.

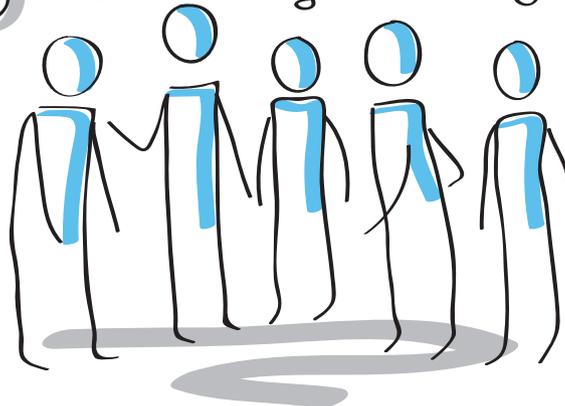
Wenn sie begleitet werden,
ohne dass der Weg vorgegeben ist.

Wann fühlen sich
Menschen
selbstwirksam?

Wenn sie Verantwortung
für die Gestaltung
des eigenen Lebens
übernehmen.

Wenn sie
Erfolge erleben
und präsentieren
können.

Wenn sie
bedeutsame
Situationen
selbstorganisiert
bewältigen.



Fünfte Empfehlung

Selbstwirksamkeit erfahren lassen – durch Dialog herausfordern

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation sollten die Teilnehmenden anregen, selbstorganisiert zu handeln, Selbstwirksamkeit zu erfahren und eine selbstbewusste, aktive Rolle einzunehmen.

Kompetenzorientierte Bildungsangebote regen die Teilnehmenden zum kreativen, selbstorganisierten Handeln an. Die Teilnehmenden erleben sich dann als wirksam, wenn sie bedeutsame Situationen selbstorganisiert bewältigen. Menschen ohne formale Qualifikation wird häufig ein allgemeiner Unterstützungsbedarf zugesprochen. Es liegt daher in der Verantwortung der Pädagoginnen und Berater, die Teilnehmenden zu begleiten, ohne den Weg vorzugeben und zu unterstützen, ohne zu bevormunden.

Beratung kann dazu beitragen, dass sich Menschen ohne formale Qualifikation als aktive Gestalter ihrer Lebenswelt wahrnehmen. Beratung zielt auf die Förderung der Bewältigungskompetenzen der Klientinnen und Klienten, ohne ihnen die eigenständige Problemlösung abnehmen zu wollen.

Erfahrungen der Selbstwirksamkeit und des kompetenten Handelns sind emotional aufgeladen. Professionelle Beratung und der Austausch in Gruppen kann dazu beitragen, diese Gefühle einzuordnen und Lerneffekte zu verstärken.

Für Menschen ohne formale Qualifikation kann eine Zielvorgabe wie der Berufsabschluss überwältigend sein und unerreichbar scheinen. Umso wichtiger ist es, Teilziele zu formulieren und Erfolge bewusst zu verarbeiten. Die Teilqualifikation

ist ein Instrument, über das in Etappen ein Berufsabschluss erworben werden kann. Für Menschen ohne formale Qualifikation ist dies eine Möglichkeit, Wertschätzung und Selbstwirksamkeit im Erreichen von Etappenzielen zu erleben.

Weiterbildung braucht Austausch und Erleben

Im DIALOG mit Silke Schwartz, Sozialpädagogin und Weiterbildnerin

Sie entwickeln Weiterbildungsprogramme für Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiter und sind selbst als Dozentin tätig. Mit welchem Anspruch gestalten Sie Bildungsangebote für diese Berufsgruppen?

Im Institut für Weiterbildung (IfW) an der Hochschule Neubrandenburg möchten wir ein möglichst breit gestreutes Angebot für die unterschiedlichsten Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit anbieten. Unsere Weiterbildungen sind wissenschaftlich fundiert und praxisgerecht. Wir schauen, welche Bedarfe der Markt wirklich hat. Um die vorhandenen Bildungsangebote im Land zu ergänzen, versuchen wir, spezifisch für die Fachkräfte ein breit gefächertes und interessantes Weiterbildungsprogramm zu entwickeln. Unsere Teilnehmenden können sich über Weiterbildung eine Methodenvielfalt erarbeiten und herausfinden, welche Methoden zu ihnen passen. Viele unserer Teilnehmenden sind Einzelkämpfer. Sie nutzen Weiterbildung, um ihr eigenes Tun zu reflektieren. Sie bringen Fragen und Fälle aus der Praxis mit, über Theorien werden diese aufgearbeitet, sodass Lösungen und Ansätze entstehen, die wiederum in der Praxis umgesetzt werden können. Ein wesentliches Motiv der Teilnehmenden für eine Weiterbildung ist der Austausch mit anderen Fachkräften. Eine weitere Idee unserer Bildungsangebote ist daher, Kontakte zwischen den Teilnehmenden herzustellen, aus denen sich Netzwerke entwickeln können.

Bildungsangebote für nicht formal qualifizierte Menschen finden häufig an den Schnittstellen von Bildung, sozialer Arbeit und Beratung statt. Welche Anforderungen stellt das an Lehrkräfte, Sozialpädagogen und Beraterinnen?

An diesen Schnittstellen ist Klarheit sehr wichtig. Die Professionen haben in ihrer Grundausbildung unterschiedliche Theorien kennengelernt. Was ist wirklich das gemeinsame Ziel aller beteiligten Professionen? Ein intensiver Austausch kann für die gemeinsame Arbeit nur förderlich sein.

Mir persönlich ist zudem wichtig, eine offene Haltung gegenüber den unterschiedlichsten Wirklichkeitskonstruktionen zu bewahren. Seien es die Perspektiven der unterschiedlichen Professionen oder die der Teilnehmenden, mit denen sie arbeiten. Es ist förderlich, nicht nur auf das Problem zu schauen, sondern Lösungsmöglichkeiten zu finden. Es ist spannend zu sehen, welche Lösungsmöglichkeiten die Fachkräfte aus ihren unterschiedlichen Professionen und Persönlichkeiten heraus finden – das gleiche gilt für ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Spannend kann es auch für die unterschiedlichen Professionen sein, sich die Ideen der nicht formal qualifizierten Menschen anzusehen und sich darüber auszutauschen. Dabei können ganz neue Ansatzmöglichkeiten entstehen.

Von Lehrkräften wird zunehmend erwartet, dass sie als Lernbegleiter und Lernberater wirken. Kann das eigentlich jeder lernen?

Das ist eine spannende, aber auch schwierige Frage. In den DIALOG-Empfehlungen in dieser Publikation wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch das schaffen kann, wozu er bereit ist. Dann gehe ich davon aus, dass auch die Lehrkräfte das schaffen können, wenn sie es wollen. Dazu braucht es eine hohe Bereitschaft zur Reflexion sowie strukturelle Rahmenbedingungen, die Raum für experimentelle Lernmethoden bie-

ten. Lehrkräfte sind in der Regel dazu ausgebildet worden, Stoff an Schüler und bildungsneugierige Menschen zu vermitteln, die sich diese Inhalte auch gern vermitteln lassen. Sobald Störungen auftreten, wird das schwierig. Lehrer sind Solisten. Sie stehen allein vor der Gruppe und haben dadurch kaum Reflexionsmöglichkeiten. Teamteaching kann das ändern. Teamteaching ist das gemeinsame Planen, Durchführen und Auswerten von Bildungsangeboten. Es gibt Lehrkräften die Möglichkeit, voneinander zu lernen.

Wenn Sie die ideale Weiterbildung für Berufsgruppen entwickeln könnten, die mit nicht formal qualifizierten Menschen arbeiten, was wären dann wesentliche Bestandteile?

Ich glaube, dass Methodenvielfalt in der Arbeit mit Menschen ohne formale Qualifikation hilfreich ist. Daher würde ich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine solche Methodenvielfalt auch erleben lassen. Weg von Frontalsituationen hin zu ergebnisoffener Arbeit und Beteiligung. Ich würde Selbsterfahrungsmomente in eine solche Weiterbildung packen, so dass die Lehrkräfte erleben, welche Wirkung eine Methode hat. Thematisch glaube ich, dass insbesondere Störungen interessant sein können, bzw. die Ressourcen von Menschen, die diese Störungen verursachen. Ein anderes wichtiges Thema wäre unabhängig von der Profession der Ausbau der Beratungskompetenzen und insbesondere der Zuhörkompetenzen. Ich glaube, dass gutes Zuhören und Verstehenwollen, was der andere wirklich sagt, einen ganz neuen Fokus geben kann. Aktiv meinem Gegenüber zuzuhören und verstehen zu wollen, was der andere wirklich sagen möchte, sind aus meiner Sicht Grundkompetenzen in der Sozialen Arbeit, die immer wieder Thema von Weiterbildung und Weiterentwicklung sein können.

Wagen Sie bitte einen Blick in die Zukunft: Wie wird sich Weiterbildung in den nächsten zwanzig Jahren entwickeln?

Wenn ich die vergangenen 20 Jahre betrachte, habe ich den Eindruck, dass sich die Teilnehmenden verändert haben. Es gibt viele Menschen, die lebenslanges Lernen bereits in ein lebensbegleitendes Lernen für sich umgewandelt haben. Menschen mit den unterschiedlichsten Professionen kommen in die Weiterbildung, die immer wieder in neue Richtungen schauen wollen. Das sind neugierige Menschen. Wenn ich 20 Jahre voraus schaue, an die digitale Entwicklung denke und auch an die Geschenkökonomie von Wissen im Internet, dann frage ich mich, wie sich Weiterbildung entwickeln wird. Aus meiner Sicht ist es wichtig, digitale Lernformen einzubeziehen und unter den Teilnehmenden auch ein Selektionsvermögen in der Recherche zu entwickeln. Digitale Inhalte sind leicht zu konsumieren. Dadurch kann Halbwissen entstehen, so dass ich das Gefühl habe, ich habe etwas gelesen und ich habe es verstanden, so wie ich es verstehen möchte. Ich glaube, dass der Austausch in der Gruppe und das Erleben von Methoden wichtig für das eigene Lernen ist und auch zukünftig wichtig bleiben wird. Daher wird es aus meiner Sicht weiterhin eine Face-to-Face-Lernsituation geben.



Das Institut für Weiterbildung (IfW) an der Hochschule Neubrandenburg ist Anbieter von Fortbildungsangeboten für den Sozialbereich, darunter ist auch ein berufsbegleitendes Studium für Soziale Arbeit. Das Programm finden Sie unter www.ifw-neubrandenburg.de

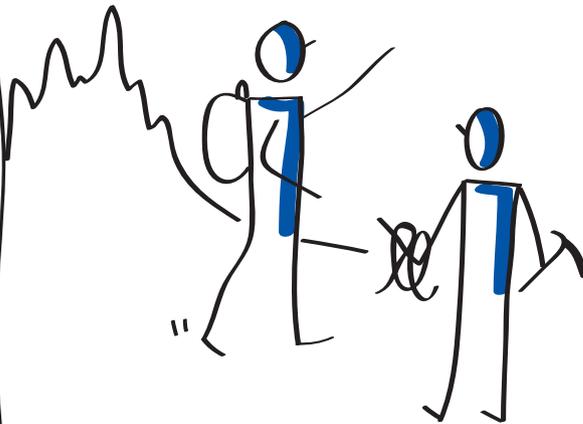


Silke Schwartz ist Diplomsozialpädagogin, systemische Sozialtherapeutin und stellvertretende Geschäftsführerin des Instituts für Weiterbildung (IfW) an der Hochschule Neubrandenburg.

im Dialog bleiben

Man kann einen Menschen
nichts lehren,
man kann ihm nur helfen,
es in sich selbst zu entdecken.

 Galileo Galilei



Der ist der beste Lehrer,
der sich nach und nach
überflüssig macht.

 George Orwell



Sechste Empfehlung

Kontinuierlich begleiten – im Dialog bleiben

Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation sollten eine kontinuierliche Begleitung ermöglichen, damit Teilnehmende Vertrauen aufbauen, stabile Beziehungen zum Bildungs- und Beratungspersonal erleben und Entwicklungsprozesse eingehen und durchhalten.

Beratung kann dazu beitragen, dass Menschen ohne formale Qualifikation eigene Ziele und Entwicklungsschritte in Bezug auf ihr privates und berufliches Leben formulieren, ihre Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit erhöhen und ihr Reflexionsvermögen steigern.

Voraussetzung dafür sind stabile Beziehungen zu Beraterinnen und Pädagogen. Ein ungewollter Wechsel der Bezugspersonen, sofern dieser im Einzelfall nicht bewusst erfolgt, kann Störungen verursachen, Vertrauensverluste wiederholen und damit die Entwicklung behindern.

Die Lebens- und Erwerbsbiografien von Menschen ohne formale Qualifikation sind häufig durch Beziehungsabbrüche und wiederkehrende Misserfolge gekennzeichnet. Übergangssituationen, etwa von einer Qualifizierungsmaßnahme in die Arbeitstätigkeit, können Ängste, Überforderung und Orientierungslosigkeit auslösen. Über Beratung können persönliche Ressourcen aktiviert und Stabilisierungs- und Bewältigungskompetenzen gefördert werden. Eine kontinuierliche Begleitung durch Beratung unterstützt Menschen ohne formale Qualifikation dabei, Übergangssituationen bewusst zu planen, zu reflektieren und zu gestalten.

Beratung als transformative Dienstleistung

Dissertationsprojekt zu individuellen Problemlagen nicht formal Qualifizierter

Menschen ohne formale Qualifikation werden als Verlierer des Strukturwandels gesehen und gelten seit langem als eine der Problemgruppen am Arbeitsmarkt. In einer von internationaler Arbeitsteilung geprägten deutschen Wirtschaft, die mit neuen Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten einhergeht, können sie keine zertifizierten Ausbildungsabschlüsse nachweisen. Folglich werden nicht formal qualifizierte Personen eher arbeitslos und bleiben, insofern sie einmal arbeitslos sind, vergleichsweise länger ohne Beschäftigung als formal Qualifizierte. Hier können adäquate Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung einen bedeutenden Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit leisten – die Herausforderung dabei ist es jedoch, den heterogenen Ansprüchen und individuellen Erfahrungen der Zielgruppe gerecht zu werden.

Menschen ohne formale Qualifikation befinden sich in vielen Fällen in prekären sozialen Lebenslagen, entstammen bildungsfernen Milieus und weisen einen besonderen Bedarf an Beratung aus, wobei sie sich für gewöhnlich vor der Unterstützung anderer verschließen.

Um Empfehlungen für eine adäquate Beratung dieser Gruppe abzuleiten, wurde an der Universität Rostock ein Dissertationsprojekt in Einklang mit den DIALOG-Projektzielen gestartet. Das Forschungsvorhaben zielt darauf ab, einen unvoreingenommenen Eindruck von den individuellen Problemlagen nicht formal Qualifizierter in Hinblick auf eine erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme zu gewinnen. In Kooperation mit regionalen Bildungsdienstleistern werden im Rahmen der Dissertation Erwachsene mit einem erhöhten Unterstützungsbe-

darf befragt, welche über keine formale Qualifikation verfügen oder mehr als vier Jahre nicht in ihrem zertifizierten Beruf tätig waren. Hierzu werden Interviews mit Teilnehmenden von Bildungsangeboten anhand zuvor festgelegter Fragestellungen durchgeführt, um so Einsichten in die subjektiven Perspektiven nicht formal Qualifizierter zu erhalten. Zu den Interviewinhalten gehören u.a. die Bildungs- und Berufsbiografie, Ursachen für die aktuelle Erwerbssituation und Motivation, Erwartungen und Bedenken der Teilnehmenden. Nachfolgend sollen erste Eindrücke aus den Interviews für die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit festgehalten werden.

Erste Eindrücke aus den Interviews

Die Klientinnen und Klienten waren zu großen Teilen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den jeweiligen Angeboten der Bildungsdienstleister zufrieden. Zu den auffälligsten Themen gehörten die empfundene soziale Ungerechtigkeit und mangelnde Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt für Eltern mit Kindern im Vor- und Primarschulalter bereithält.

In den Äußerungen der Interviewten spiegelten sich häufig innere Konflikte. So wirkten manche der Teilnehmenden verunsichert bei einzelnen Fragestellungen und machten widersprüchliche Aussagen. Gewisse Aspekte, die für das Weiterbildungsverhalten der Teilnehmenden relevant sind, konnten möglicherweise noch nicht durch die gemeinsamen Beratungstermine mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsdienstleister verinnerlicht werden. Exemplarisch wäre hier eine Interviewsituation zu nennen, bei der eine Teilneh-

merin gefragt wurde, durch wen sie im Leben unterstützt wird. Nach kurzem Zögern folgte die Antwort „Jobcenter“, die daraufhin revidiert wurde – es schien so, als erwarte die Teilnehmerin eine Reaktion vom Interviewenden, welche Antwort denn jetzt richtig sein könnte und den Erwartungen entspreche. Ein weiterer Indikator für die Unsicherheit der Befragten war, dass bei konkretem Nachfragen gelegentlich konträre Argumente geliefert wurden.

Herausforderung: Ziele erarbeiten

Auch die Motivation der Teilnehmenden im Hinblick auf eine zukünftige Beschäftigung erschien, wie eingangs erwähnt und für die Zielgruppe typisch, sehr heterogen. In der Mehrzahl der Gespräche wurde deutlich, dass die Teilnehmenden selten konkrete Ziele vor Augen haben, an denen sie sich festhalten – unabhängig davon, ob diese beruflich oder privat geprägt waren. Das Erarbeiten solcher Ziele könnte ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher Beratungsarbeit sein.

Des Weiteren sind sich viele Klientinnen und Klienten ihrer aktiven Rolle in der Beratung nicht bewusst und verlassen sich auf die Ratschläge der Beraterinnen und Berater, um ihre aktuelle Situation zu verbessern. Wichtiger Bestandteil erfolgreicher Beratung könnte die Stärkung der eigenen Initiative der nicht formal Qualifizierten sein. Die Klientinnen und Klienten sollten aktiviert werden, sich selbst in den Beratungsprozess stärker einzubringen, um ihre aktuelle Situation zu verbessern. Wie genau dies umgesetzt werden kann, ist eine zentrale Fragestellung der noch folgenden Untersuchung im Rahmen der Dissertation.

Um Empfehlungen zur »Guten Praxis der Beratung nicht formal Qualifizierter« im Hinblick auf die genannten Diskrepanzen abzuleiten, erfolgt im nächsten Schritt eine aus-

führliche Analyse des Interviewmaterials. Zentral ist dabei die Betrachtung der Beratung nicht formal Qualifizierter als transformative Dienstleistung im Sinne einer Veränderung der Einstellungen und Verhaltensweisen, die einer Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit dient. Diese Analyse ermöglicht eine ganzheitliche, wissenschaftlich begründete Darstellung der Situation nicht formal Qualifizierter im Beratungsprozess.

Anmerkung des Autors: Der Zugang zur Zielgruppe wäre ohne die Kooperation mit den Partnerorganisationen im DIALOG-Projekt nicht möglich gewesen. Die weiterführende Analyse ist in mein Promotionsvorhaben zur »Beratung von nicht formal Qualifizierten als transformative Dienstleistung« eingebunden – gern können Sie sich somit auch zu einem späteren Zeitpunkt weitere Informationen einholen. Die Zusammenarbeit mit Ihnen ist weiterhin von hoher Bedeutung. Daher bin ich Ihnen auch nach Projektende für jede Unterstützung dankbar.



Philipp K. GÖRS ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Rostock an der Seniorprofessur Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Bedarfe verstehen



Vorschläge zur Kompetenzentwicklung

Bedarfsgerechte Bildungsangebote für professionelle Helfer gestalten

Die wechselseitige Beziehung zwischen Teilnehmenden und Bildungs- und Beratungspersonal ist der Kern jedes Bildungsangebots. Die Professionalität der Beraterinnen und Lernbegleiter, Ausbilderinnen und Sozialpädagogen und insbesondere ihre Fähigkeit, entwicklungsfördernde Beziehungen zu den Teilnehmenden zu gestalten, sind von entscheidender Bedeutung.

In einer umfangreichen Bedarfsanalyse wurden im Dialog mit Lehrkräften, Sozialpädagogen, Beraterinnen und Führungskräften Vorschläge zur Kompetenzentwicklung von Personen entwickelt, die mit nicht formal qualifizierten und langzeitarbeitslosen Menschen arbeiten. Diese Vorschläge können sowohl als individuelle Anregung verstanden, aber auch zur organisationalen Personalentwicklung genutzt werden. Sie dienen Quereinsteigern zur Orientierung und erfahrenem Bildungs- und Beratungspersonal zur Reflexion.

Um eine aussagekräftige Bedarfsanalyse zu erarbeiten, war es zunächst notwendig, die Wechselbeziehung zwischen Bildungs- und Beratungsperson und nicht formal qualifizierten Teilnehmenden zu verstehen. Die DIALOG-Projektarbeiten gehen von einem systemischen Verständnis dieser Interaktion aus. Sowohl die Teilnehmenden als auch die Sozialpädagoginnen, Berater und Lehrkräfte bringen jeweils ihre Lern- und Arbeitsbiografie ein, ihre Wertvorstellungen und Erfahrungen sowie ihre Lebenswirklichkeit. Die Wechselbeziehung ist eingebettet in ein mehr oder weniger flexibles Format, das als Lernanlass verstanden wird und findet in einem bestimmten organisationalen und gesellschaftlichen Kontext statt.

Eine Bildungsbedarfsanalyse berücksichtigt typischerweise Aussagen und Empfehlungen, die über eine Zielgruppe getroffen werden. Im DIALOG-Projekt dienten solche Zuschreibungen zunächst als Grundlage erster Hypothesen, die im Gespräch mit professionellen Helferinnen und Helfern und durch Beobachtungen in realen Beratungssituationen und Bildungsanlässen angereichert wurden.

Auf Grundlage dieser Hypothesen wurde u.a. die Workshopreihe »Professionelles Helfen zwischen Begleitung und Konfrontation« für Personen in Bildung und Beratung entwickelt. Sie war als Interaktionstraining angelegt, in dem konkrete Weiterbildungsanliegen durch die Gruppenmitglieder formuliert und für eine weitere Bearbeitung zugänglich gemacht wurden. In kollegialer Reflexion entwickelte die Gruppe Strategien und Lösungsansätze. Dieses Konzept ermöglichte einerseits, nah an den tatsächlichen Bedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu arbeiten ohne die Themen vorzugeben und andererseits, diese Bedarfe für die Analyse zugänglich zu machen.



Schuldt, J. (2018). Bedarfe von nicht formal qualifizierten Menschen professionell beantworten. Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals. Rostock: Universität Rostock, Wissenschaftliche Weiterbildung.

www.uni-rostock.de/dialog

Voraussetzungen der Innovationsfähigkeit

Eine qualitative Befragung von Vertretern von Bildungsdienstleistern

Die Bedingungen, unter denen Bildungsdienstleister als Anbieter von Aus- und Weiterbildung tätig sind, haben sich in den vergangenen Jahren – u.a. durch die Hartz-Reformen, anhaltende technische Weiterentwicklungen sowie geänderte Förderrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit – stark gewandelt. Betrachtet man Bildungsdienstleister aus betriebswirtschaftlicher Perspektive, so kommt dem Knowhow zur Entwicklung und Umsetzung von Innovationen eine besondere Bedeutung für Bestand und Überleben der Organisationen zu.

Im Rahmen einer Aktionsforschungsstudie der Seniorprofessur für Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock wurden wesentliche Einflussfaktoren zur Verbesserung der Innovationsbereitschaft von Bildungsdienstleistern identifiziert. Hierbei wurden im Juli und August 2016 Interviews mit ausgewählten Personen aus dem oberen Management bzw. der Geschäftsleitung der Partnerorganisationen im DIALOG-Projekt durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Zunächst erfolgte eine Typisierung der befragten Bildungsdienstleister anhand (der Anpassung) ihrer Leitbilder. Die befragten Unternehmen wurden einem eher progressiven

Typen und einem eher traditionellen Typen zugeordnet. Eine Kurzcharakteristik der beiden Typen ist der unten stehenden Tabelle zu entnehmen.

Wissensmanagement als wesentlicher Faktor

Neben der verstärkten Wettbewerbsorientierung und den äußeren Rahmenbedingungen als Einflussfaktoren auf die Innovationsbereitschaft von Bildungsdienstleistern konnte vor allem die Bedeutung des Aufbaus und der Handhabung von organisationalem Wissen (Wissensmanagement) als wesentlicher Faktor herausgestellt werden. Speziell die Sicherung kritischen Wissens (bspw. von ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) ist eine Herausforderung, der die untersuchten Bildungsdienstleister – so eine Erkenntnis der Befragung – momentan noch nicht gerecht werden können. Dabei ergeben sich insbesondere durch die Einbindung des impliziten Wissens, also dem persönlich ausgetauschten Wissen, welches durch die individuellen Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht, Möglichkeiten zur Erzielung von Wettbewerbsvorteilen.

	progressiver Typ	traditioneller Typ
Leitbildentwicklung	partizipativ	direktiv
Fokus auf	Kundenbedarfe und neue Produkte	bestehende Formate und bekannte Zielgruppen
sieht sich als	Marktgeschehen mitbestimmend	Marktgeschehen unterworfen
aktiv / reaktiv	sucht und gestaltet aktiv neue Formate und Finanzierungen	nimmt reaktiv angebotene Ausschreibungen wahr

Progressive Haltung unterstützt Innovationen

Ein aktives Wissensmanagement sowie die Nutzung und Verbreitung von Wissen mit Hilfe von Dokumentationssystemen führen zu einer höheren Innovationsfähigkeit und -bereitschaft. Wie bereits erwähnt hat das Wissensmanagement einen hohen Einfluss auf die Innovationsfähigkeit von Bildungsdienstleistern. Daraus lässt sich ableiten, dass der progressive Typ deutlich stärker die Merkmale eines innovationsbereiten Unternehmens aufweist. Im Hinblick auf die im Projekt fokussierte Zielgruppe lässt sich demzufolge ableiten, dass progressive Bildungsdienstleister eher geeignet erscheinen, nicht formal qualifizierten Personen mit der Implementierung von zielgruppengerechten Angeboten als Bildungsinnovation einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Die Ergebnisse der Studie wurden an die im Projekt DIALOG beteiligten Unternehmen rückgemeldet, um so Prozesse der Organisationsentwicklung anzuregen. Nunmehr liegt die Verantwortung bei den handelnden Akteurinnen und Akteuren, die Initiative zu übernehmen und adäquate Maßnahmen zu initiieren. So können bspw. die Ergebnisse der Studie in Anlehnung an die Methode des Datenfeedback an betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgemeldet werden. In darauf aufbauenden Workshops können dann Vorschläge zur Lösung der Probleme abgeleitet und ins organisationale Handeln eingebunden werden.



Köpp, C., Koevel, A. & Nerdinger, F. W. (2017). Voraussetzungen der Innovationsfähigkeit in der Bildungsdienstleistung. Eine qualitative Befragung von Vertretern von Bildungsdienstleistern. Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 17. Rostock: Universität Rostock, Seniorprofessur Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

www.uni-rostock.de/dialog



Görs, P. K., Köpp, C. & Nerdinger, F. W. (2018). Innovationen und Wissensmanagement bei Bildungsdienstleistern. Eine Studie der Aktionsforschung. Erscheint in: D. Dauser & T. Kretschmer (Hrsg.), Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Aus Arbeitsplätzen werden Lernorte

Im DIALOG mit Dominique Dauser, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Pro-up

Sie haben sich im Projekt Pro-up in den vergangenen drei Jahren intensiv mit Gelingensbedingungen beschäftigt, die eine erfolgreiche Weiterbildung von Menschen ohne formale Qualifikation fördern. Was ist Ihre ganz persönliche Erkenntnis aus dieser Zeit?

Bildungsinnovationen können nicht auf dem Reißbrett entstehen. Vielmehr müssen neue Ansätze getestet, mit allen Beteiligten diskutiert und den derzeit gegebenen Rahmenbedingungen angepasst werden. Der in Pro-up entwickelte Modellansatz erfüllt diese Vorgaben.

Sie gehen in Ihrem Konzept davon aus, dass die Qualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss am besten arbeitsplatznah erfolgt. Was ist nötig, damit aus Arbeitsplätzen Lernorte werden?

Dazu brauchen wir die Betriebe und ihre Kooperationsbereitschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Dass diese prinzipiell besteht, wissen wir. Leider denken die Betriebe meist ganz zuletzt an Menschen ohne formalen Berufsabschluss. In dieser Hinsicht hilft uns der Fachkräftemangel. Das eröffnet den Menschen ohne Berufsabschluss ganz neue Chancen. Dennoch muss man die Unternehmen erst für das hier bereitstehende Potenzial sensibilisieren, so dass sie sich dieser Zielgruppe auch zuwenden und sie in der beruflichen Weiterbildung unterstützen.

Damit aus Arbeitsplätzen Lernorte werden, ist außerdem eine intensive Zusammenarbeit zwischen Bildungsdienstleistern und Betrieben notwendig. Im Pro-up-Projektbeirat wurde

einmal gesagt, es müsse eine Dualisierung der Weiterbildung stattfinden – und ich finde, das trifft es ganz gut.

Welche Aufgabe kommt dabei Bildungsdienstleistern zu?

Bildungsdienstleister haben die wichtige Aufgabe, eine intensive Lernprozessbegleitung zu realisieren. Diese erstreckt sich sowohl auf die Teilnehmenden, als auch auf die Personalverantwortlichen in Kooperationsbetrieben.

Die Lernprozessbegleitung gegenüber den Teilnehmenden umfasst zum einen die sozialpädagogische Begleitung, und ebenso die Unterstützung in persönlichen Lebenslagen. Sie beinhaltet darüber hinaus aber auch die Förderung beruflicher Grundkompetenzen und Lernbegleitung. Mitunter brauchen lernungewohnte Teilnehmende auch Stützunterricht. Um das nochmal zu verdeutlichen: Damit Arbeitsplätze tatsächlich zu Lernorten werden, ist die Zusammenarbeit vom Fachpersonal des Bildungsdienstleisters mit betrieblichen Fachkräften das A und O. Sie müssen gemeinsam klären, welche Einsatzfelder geeignet sind und wie von Betriebsseite das Lernen unterstützt werden kann. Die Teilnehmenden sollen nicht nur hospitieren oder nur einfache Arbeiten erledigen. Sie sollen tatsächlich im Arbeitsprozess lernen.

Im Projekt haben wir verschiedene Formen der Lernprozessbegleitung erprobt. Ein Beispiel sind Lerninseln, die im Betrieb eingerichtet wurden. Die Teilnehmenden haben dann den halben Tag mit Unterstützung ihres Onlinedozenten – dem Lernprozessbegleiter – im virtuellen Klassenzimmer in der Lerninsel gelernt. Damit wurde theoretisch unterfüttert, was sie im Arbeitsprozess Neues erfahren haben.

Welche Anforderungen stellt ein solcher Ansatz an das Bildungspersonal?

Wünschenswert wäre es, wenn sich das Selbstverständnis des Bildungspersonals in Richtung Lernprozessbegleiter ändert. Manche leben das schon jetzt – andere sehen sich nach wie vor in erster Linie als Fachausbilder. Sie haben im Blick, dass ihre Fachkompetenz und ihr Arbeitsfeldwissen gefragt sind, und dabei leisten sie in der Regel hervorragende Arbeit. Jedoch ist weniger ausgeprägt, dass sie für den Einzelnen die Lernsituation gestalten müssen. Bei unseren Erprobungen wurden Unterschiede deutlich zwischen Bildungseinrichtungen, in denen die koordinierenden Stellen und das pädagogische Fachpersonal diesem neuen Verständnis bereits folgen und solchen Einrichtungen, in denen sich das Personal vorrangig als fachlicher Ausbilder versteht. Die Lösung kann dann aber nicht darin bestehen, das erweiterte Selbstverständnis von außen einzufordern. Im Rahmen der Erprobung unseres Modellansatzes haben wir in einem solchen Fall gute Ergebnisse durch Rollenteilung erzielt. Es gab den Lernprozessbegleiter, der auch den Stützunterricht geleistet hat und Lernberater war, und es gab die fachlichen Ausbilder. Es muss nicht immer alles von einer Person geleistet werden – im Idealfall war es aber so.

In der Diskussion um die Qualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss wird oft die Frage gestellt, warum die Zielgruppe die Mühe wert sei? Was antworten Sie darauf?

Ich finde die Frage unglücklich formuliert. Es müsste eher heißen »Was ist der Mehrwert beruflicher Weiterbildung für diese Zielgruppe?«.

Dafür müssen wir uns zunächst ansehen, was die Zielgruppe möchte. Menschen ohne Berufsabschluss wollen eine befriedigende und existenzsichernde Beschäftigung. Dazu gehören ein sicherer Arbeitsplatz und die Chance auf beruflichen Auf-

stieg. In diesen Zielen können wir sie unterstützen, beispielsweise durch Angebote beruflicher Weiterbildung. Dazu eine Geschichte aus der Praxis: Besonders in Erinnerung geblieben ist mir ein Teilnehmer ohne Schulabschluss, ein Schulverweigerer. Er hat sich ganz neu mit Bildung auseinandergesetzt und Spaß daran gefunden – gefördert durch seinen Lernprozessbegleiter. Das ist ein Mehrwert – in erster Linie für ihn selbst, gleichzeitig aber auch für Betriebe, die Wirtschaft und schließlich die Gesellschaft. Hier möchte ich nochmal an den Fachkräftebedarf erinnern und an die Notwendigkeit, Qualifizierungspotenziale zu erschließen. Die Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sollte immer beide Perspektiven einnehmen: Sowohl die individuelle – wir müssen gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen; als auch die der Wirtschaft – wir müssen dafür sorgen, dass künftige Fachkräftebedarfe gedeckt werden. Und in genau diese beiden Richtungen kann Pro-up wirken. Damit nicht formal Qualifizierte sich weiterentwickeln können und ihren Platz finden.



Dauser, D. & Kretschmer, T. (2017). Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte lernförderlich gestalten. f-bb online, 01/2017. online abrufbar unter www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/171109_Pro-up_Online-Leitfaden.pdf



Dominique Dauser ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt »Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte« (Pro-up) am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg.

Impressum

Herausgeberin

Universität Rostock
Wissenschaftliche Weiterbildung
18051 Rostock
www.uni-rostock.de/weiterbildung
weiterbildung@uni-rostock.de

Redaktion

Juliane Schuldt, Claudia Jäger
Lisa-Maria Müller, Philipp K. Görs
Prof. Dr. Stefan Göbel
Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger
Dr. Kerstin Kosche

Layout und Gestaltung

Juliane Schuldt

Bildmaterial

Titelseite – Fotolia (pict rider, Petr Vaclavek)

Illustrationen von Lisa-Maria Müller und Juliane Schuldt
Figuren und Teile der Illustrationen sind angelehnt an die
bikablo® Zeichentechnik von den Kommunikationslotsen

Lizenz

Diese Publikation steht unter der
Creative-Commons-Lizenz »Namensnennung –
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international«.

Nähere Informationen zur Nutzung finden Sie unter
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Das Projekt »Im DIALOG zur Innovation« wird im Rahmen des Förderschwerpunkts »Innovative Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung« von Dezember 2015 bis November 2018 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Projektträger ist das Bundesinstitut für Berufsbildung.

In den Projekten des Förderschwerpunkts werden konzeptionelle Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems entwickelt. Im Fokus steht die (Neu-)Ausrichtung auf eine nachhaltige, innovative und demografiesensible Weiterbildungskultur, in der lebensbegleitendes Lernen zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Gestaltung individueller Erwerbsbiografien wird.



Universität Rostock
Projekt DIALOG