



f-bb-online

Dominique Dauser
Thomas Kretschmer

Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden

Konzeption, Umsetzung und Implementierung
innovativer Lernformate

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Impressum

f-bb online
Schriftenreihe des Forschungsinstituts
Betriebliche Bildung (f-bb)

Herausgeber

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Autoren

Dominique Dauser, Thomas Kretschmer

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter wbv-open-access.de

2019 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG,
Bielefeld

Gesamtherstellung

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagfoto

f-bb, Peter Dörfel Fotodesign

Förderung

Dieser Leitfaden wurde vom f-bb im Projekt „Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte“ (Pro-up) erstellt. Das Projekt wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) unter dem Förderkennzeichen 211AWB089 gefördert (01.11.2015-31.12.2018) sowie wissenschaftlich begleitet; durchgeführt wurde es in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei der Autorin und dem Autor.

Erscheinungsjahr

2019

Zitierhinweis

Dauser, D. & Kretschmer, T.
Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden
f-bb online, 01/2019
Verfügbar unter
DOI: 10.3278/6004701w



Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter
folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Einführung	5
3	Innovationspunkte und Referenzkonzept	6
4	Praxiserfahrungen	8
5	Umsetzung der Innovationspunkte	10
5.1	Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden	10
5.2	Lernprozessbegleitung der Betriebe	13
5.3	Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen	14
5.4	Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister	17
5.5	Einsatz digitaler Medien	20
5.6	Kumulative Kompetenzfeststellung	22
5.7	Lernen Schritt für Schritt	25
6	Ergänzende Hinweise	26
6.1	Einsatz eines Lerntagebuchs	26
6.2	Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben	26
6.3	Einrichten von Lerninseln	27
6.4	Lernen im virtuellen Klassenzimmer	27
6.5	Berufsbezogene Deutschförderung	28
6.6	Förderung von Grundkompetenzen	28
7	Implementierung	29
7.1	Anforderungen an das Bildungspersonal	29
7.2	Lernort Betrieb	30
7.3	Maßnahmenzulassung	31
7.4	Abstimmung mit regionalen Akteuren/innen zur Kurskonzeption	32
8	Anhang	34
8.1	Erprobung im Agenturbezirk Heilbronn (Baden-Württemberg)	34
8.2	Erprobung im Agenturbezirk Würzburg (Bayern)	35
8.3	Erprobung im Agenturbezirk Iserlohn (Nordrhein-Westfalen)	36
8.4	Erprobung im Agenturbezirk Solingen-Wuppertal (Nordrhein-Westfalen)	37
8.5	Erprobung im Agenturbezirk Lörrach (Baden-Württemberg)	38
8.6	Checklisten für Bildungsdienstleister	39
8.7	Weiterführende Informationen	40

1 Vorwort

Der vorliegende Leitfaden gibt Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, die innovative Weiterbildungen für nicht formal Qualifizierte anbieten möchten, einen praxisorientierten Überblick über entsprechende Lernformate. Außerdem enthält er Hinweise für die Verankerung innovativer Weiterbildungsansätze auf dem regionalen Bildungsmarkt.

Der Leitfaden richtet sich an Mitarbeiter/innen von Bildungsdienstleistern sowie an Mitarbeiter/innen von Agenturen für Arbeit und Jobcentern, die für die Initiierung, Planung und Durchführung neuer Kursangebote verantwortlich sind. Angesprochen sind Maßnahmenkoordinatoren/innen, Fachdozenten/innen sowie Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte. Ziel ist es, die zielgruppengerechte Neuausrichtung von Maßnahmenkonzepten und deren Verankerung im Portfolio der Anbieter zu unterstützen.

Nach einer kurzen Einführung (**Abschnitt 2**) stellt **Abschnitt 3** Innovationspunkte und ein Referenzkonzept für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter vor. **Abschnitt 4** zeigt anhand von Praxiserfahrungen aus Pilotmaßnahmen auf, dass daran orientierte Lernarrangements an Branchen- und Berufsspezifika angepasst werden können. **Abschnitt 5** beschreibt, worauf bei der didaktischen Gestaltung einzelner Innovationspunkte zu achten ist, und illustriert anhand von Fallbeispielen die Umsetzung in der Praxis. **Abschnitt 6** bietet Hinweise zu Ansätzen arbeitsplatznahen und digitalen Lernens sowie zur Förderung beruflicher Grundkompetenzen. **Abschnitt 7** zeigt auf, wie Weiterbildungsformate nach dem neuen Ansatz im Zusammenwirken aller an der Umsetzung Beteiligter (Bildungsdienstleister, Betriebe, Agenturen für Arbeit und Jobcenter) auf dem regionalen Bildungsmarkt etabliert werden können. Im **Anhang** finden sich Steckbriefe zu den Pilotierungen, Checklisten für Bildungsdienstleister zur Maßnahmenentwicklung sowie Hinweise auf weiterführende Informationen.

Bedeutung der Icons



Methoden



Herausforderung



Weitere Informationen



Erfolgsfaktoren



Innovationspunkte

2 Einführung

Wenn Beschäftigte im Helferbereich und Arbeitslose ohne Berufsabschluss eine berufliche Weiterbildung anstreben, dann mit dem Ziel, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten beziehungsweise zu fördern. Gleichzeitig benötigen Unternehmen qualifizierte und flexibel einsetzbare Mitarbeiter/innen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu steigern. Der (bildungs-)politische Auftrag an Bildungseinrichtungen zielt damit gleichermaßen auf die Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe und Fachkräftesicherung.

Personen ohne formale Qualifikation finden jedoch nur schwer Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Aufgrund negativer Bildungserfahrungen in formalen Bildungszusammenhängen haben sie oft Vorbehalte gegenüber konventionellen, seminarförmig organisierten Kursangeboten. Denn diese sind nicht auf die spezifischen Qualifizierungs- und Bildungsbedarfe Lernungsgewohnter und -entwöhnter zugeschnitten. Finanzielle und organisatorische Hürden erschweren ihnen die Teilnahme zusätzlich.

Wegen ihres eher pragmatischen Zugangs zu Bildung präferiert die Zielgruppe in der Regel informelles, arbeitsplatznahes Lernen. Doch obwohl Lernen am Arbeitsplatz zu den etablierten Lernformen der beruflichen Bildung zählt, wurde es bisher versäumt, den Betrieb als Lernort für die Zielgruppe zu erschließen. Denn Arbeitsplätze im Helferbereich sind meist wenig lernhaltig. Zudem besitzt die Zielgruppe selten die für die Organisation arbeitsbezogener Lernprozesse erforderlichen Lernstrategien. Die bislang angebotenen Weiterbildungsformate sind also nur bedingt geeignet, die Zielgruppe zur Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung zu motivieren. Das liegt unter anderem auch daran, dass Lernarrangements, in die Bildungsinnovationen wie Modulkonzepte und Kompetenzfeststellungsverfahren eingebettet werden könnten, bisher fehlen.

Innovative Ansätze aus dem Projekt Pro-up zeigen, wie berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter zielgruppengerecht gestaltet werden kann. Ziel des Projekts war es, der geringen Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe, den hohen Abbruchquoten und einer unzureichenden Kompetenzerfassung durch methodisch-didaktisch neu ausgerichtete Maßnahmenkonzepte entgegenzuwirken. Beschrieben, entwickelt, erprobt und auf ihre Wirksamkeit überprüft wurden innovative Lernformate, die im Rahmen bekannter Förderinstrumente für die berufsbezogene Weiterbildung nicht formal Qualifizierter genutzt werden können.

Zu den nicht formal Qualifizierten gehören alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen vorweisen können. Nicht formal Qualifizierte haben also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder in einem Fachhochschul- oder Hochschulstudium (oder einen gleichwertigen Abschluss).

3 Innovationspunkte und Referenzkonzept

Zielgruppengerechte Lernformate müssen der Lebenssituation, den Bedürfnissen und dem Lernverhalten nicht formal Qualifizierter gerecht werden. Es wird angestrebt, ein möglichst betriebsnahes Lernen mit praxisorientierter Theorievermittlung in überschaubaren Intervallen zu realisieren:

- Die direkte Verwertbarkeit erworbener Kompetenzen wirkt auf Bildungsferne und Lernentwöhnte motivierend.
- Der hohe Anwendungsbezug bei der Vermittlung von Lerninhalten erleichtert ihnen den Theorie-Praxis-Transfer.
- Die Berücksichtigung auch informell erworbener Kompetenzen kommt dem Lernverhalten der Betroffenen entgegen.
- Art und Umfang der Qualifizierung berücksichtigen ihre persönlichen Interessen und ihre finanzielle Situation.

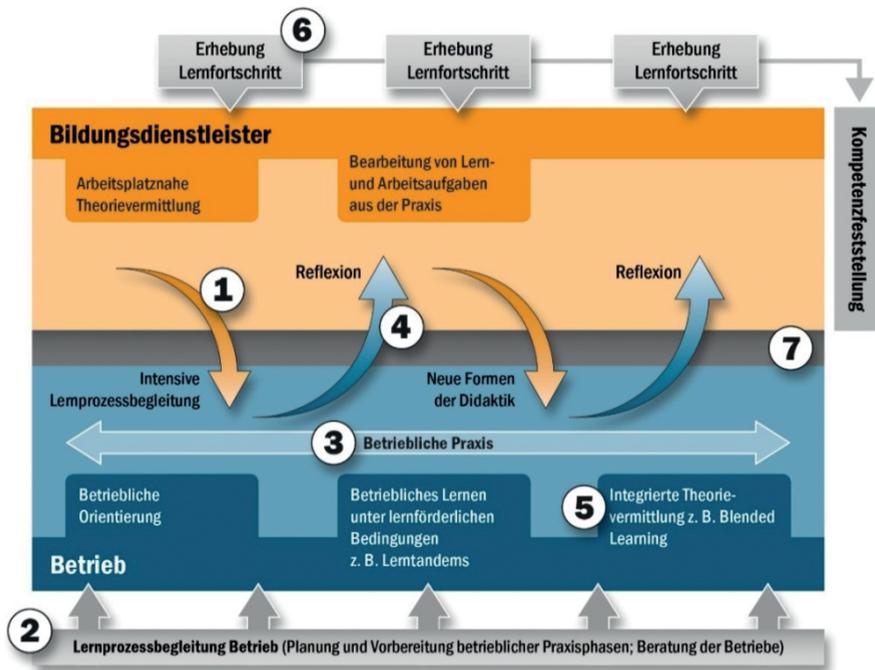
Die oben formulierten Leitplanken berücksichtigend wurden im Projekt Pro-up, in Abstimmung mit Experten/innen aus Wissenschaft und Praxis, sieben Innovationspunkte für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter identifiziert und in einem Referenzkonzept zusammengefasst (vgl. [Abbildung 1](#)).

Die dargestellten Maßnahmenelemente zielen auf

- Aktivierung und Begleitung,
- Förderung der Teilnahme- und Lernbereitschaft,
- Unterstützung bei der Organisation eines lernförderlichen Umfelds,
- Einbettung der Theorievermittlung in Arbeitskontexte,
- Kooperation der Lernorte Betrieb und Bildungsdienstleister,
- Nachweis im Lernprozess erworbener Kompetenzen,
- Zerlegung der Lerninhalte in Einheiten/Module.

Der „Pro-up“-Ansatz zeigt auf, wie innovative Lernformen zur arbeitsplatznahen Qualifizierung der Zielgruppe gestaltet und implementiert werden können. Als erfolgsversprechend haben sich dabei insbesondere Lernarrangements erwiesen, bei denen es gelungen ist, arbeitsplatznahes Lernen an den beiden Lernorten Bildungsdienstleister und Betrieb zu realisieren. Voraussetzung dafür, dass Arbeitsplätze zu Lernorten werden können, ist eine intensive Lernprozessbegleitung der heterogenen Zielgruppe. Denn nicht formal Qualifizierte stehen anwendungsorientiertem, selbstgesteuertem Lernen zwar tendenziell aufgeschlossen gegenüber, verfügen aber in der Regel nicht über die für die Organisation arbeitsbezogener Lernprozesse erforderlichen Lernstrategien. Zur professionellen Unterstützung arbeitsplatznaher Lernsettings eignen sich vor allem digitale Lernformen. Sie ermöglichen eine lernortunabhängige, individualisierte Vermittlung (über-)fachlicher Inhalte. Durch ihren

Einsatz können außerdem individuelle Bedürfnisse der Lernenden adressiert werden, indem Präsenzunterricht mit technologiebasiertem Wissenserwerb kombiniert wird (Blended Learning). Da Betriebe in der Regel nicht über die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen verfügen, berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter am Arbeitsplatz allein zu organisieren und zu begleiten, sollten sie sich Unterstützung bei Bildungsdienstleistern suchen. Diese sind meistens in der Lage, lernförderliche Bedingungen im Betrieb zu schaffen.



- | | |
|---|---|
| <p>1 Lernprozessbegleitung Teilnehmende
Intensive Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden; Information, Beratung, Motivation und gemeinsame Reflexion der Lernerfahrungen</p> <p>2 Lernprozessbegleitung Betriebe
Planung und Vorbereitung des betrieblichen Lernens; Information und Beratung der Betriebe während der betrieblichen Praxisphasen</p> <p>3 Frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxis
Frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxisphasen und arbeitsplatznahes Lernen</p> <p>4 Reflexions Schleifen beim Bildungsdienstleister
Regelmäßige Reflexionsphasen in Form von Präsenzveranstaltungen beim Bildungsdienstleister; Nachbereitung und Reflexion der betrieblichen Lernerfahrungen</p> | <p>5 Multimedialer Methodenmix
Integrierte Theorievermittlung im Betrieb über multimediale Methoden wie z. B. Blended Learning</p> <p>6 Kumulative Kompetenzfeststellung
Lernfortschritt wird kontinuierlich erhoben und am Ende der Maßnahme bilanzierend ausgewertet</p> <p>7 Lernen Schritt für Schritt
Schrittweises Lernen auf Basis berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen</p> |
|---|---|

Abbildung 1: Referenzkonzept und Innovationspunkte



www.f-bb.de