



„Die Rendite muss stimmen“ – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010)

Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen
www.ifak-goettingen.de

Merkmale beratungsorientierter Grundbildung Wesentliche Ergebnisse aus der formativen Evaluation

Matthias Alke, Anja Wenzig-Lascheck, Dieter Zisenis

Einführung

Der vorliegende Beitrag stellt die wesentlichen Ergebnisse der prozessbegleitenden formativen Evaluation im Projektverbund GiWA vor. Damit präsentiert er übergreifende Merkmale beratungsorientierter Grundbildung, die sich aus der differenzierten Betrachtung der Grundbildungsprozesse in den Teilprojekten des Verbunds ableiten lassen. Zur Einordnung der Ergebnisse werden zunächst kurz die Aufgabenbereiche der wissenschaftlichen Begleitung des Projektverbunds umrissen, bevor die gemeinsame Perspektive auf den Handlungskontext Wirtschaft und Arbeit erläutert wird. Als übergreifendes Ergebnisse der formativen Evaluation werden im Anschluss die Lern- und Beratungssettings in GiWA auf unterschiedlichen Handlungsebenen dargestellt, sowie unterschiedliche Kennzeichen von Grundbildung in GiWA entlang der vorgefundenen Praxis beschrieben: Angefangen mit den wesentlichen gestalterischen Prinzipien, die sich als verbindendes Element der vielfältigen Lern- und Beratungssettings erweisen, über inhaltliche bis hin zu übergreifenden Gestaltungsmerkmalen von Grundbildung in GiWA.

Das GiWA-Teilprojekt wissenschaftliche Begleitung (WIB): Das Aufgabenfeld des Teilprojekts WIB besteht aus prozessbegleitender Forschung und Evaluation. Die WIB ist dafür kontinuierlich im Austausch mit den Teilprojekten, die Grundbildungskonzepte im Kontext von Wirtschaft und Arbeit entwickeln und erproben. Dadurch hat sie einen aktuellen Blick auf die Prozesse in den unterschiedlichen Teilprojekten und kann zeitnah Ergebnisse aus eigenen Forschungen, Erkenntnisse und offene Fragen aus Evaluationen in die Teilprojekte rückkoppeln. Mit diesem Forschungsansatz, der die wissenschaftliche Begleitung als Teil des Systems begreift, widmet sich die WIB ihren drei Aufgabenschwerpunkten:

- **Bestandsaufnahme:** Im ersten Projektjahr hat die WIB parallel zur Arbeit der Teilprojekte eine Bestandsaufnahme zu Grundbildung in den beteiligten Betrieben bzw. Kooperationseinrichtungen durchgeführt. Dabei standen v.a. vorhandene Verständnisse von Grundbildung, Arbeitsplatzanforderungen auf sogenannten „Einfacharbeitsplätzen“ und daraus abzuleitende Grundbildungsbedarfe im Mittelpunkt des Interesses. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme wurden in den Jahren 2008 und 2009 in den GiWA-Publikationen (GiWA-Online, GiWA-Schriftenreihe) sowie in anderen Fachzeitschriften veröffentlicht.
- **Formative (gestaltende) Evaluation:** In der formativen Evaluation wurden die grundbildungsbezogenen Beratungs- und Qualifizierungsprozesse in den Teilprojekten detailliert betrachtet, um wesentliche Merkmale subjekt- und beratungsorientierter Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit beschreiben zu können. Als Zwischenevaluation hatte diese

Phase gleichzeitig die Funktion, Erkenntnisse, Empfehlungen und offene Fragen in die Projekte zurückzuspiegeln, damit sie diese für die weitere Prozessgestaltung nutzen können.

- **Summative Wirkungsevaluation:** In der abschließenden Evaluationsphase wird der Frage nachgegangen, welche Wirkungen und welcher Nutzen der Grundbildungsprozess sich auf den Ebenen der Personen, Organisationen, Strukturen und Kulturen erkennen lassen. Neben Verfahren, Settings und Methoden werden dabei Musterstrategien einer arbeitsbezogenen, subjekt- und beratungsorientierten Grundbildung untersucht.

In diesem Beitrag sollen nun erste ausgewählte übergreifende Ergebnisse der gerade abgeschlossenen formativen Evaluation vorgestellt werden. Auf eine ausführliche Darlegung unseres Forschungsdesign verzichteten wir an dieser Stelle und verweisen auf entsprechende Publikationen (Klein/Stanič, 2008; Alke/Stanič, 2009; Wenzig-Lascheck/Alke/Zisenis, 2010). Wesentliche forschungsmethodische Zugänge waren leitfadengestützte Interviews (Expertengespräche), qualitative Fragebögen, Arbeitsplatzhospitationen, teilnehmende Beobachtung in Lern- und Beratungssettings vor Ort und Dokumentenanalysen. Die Auswertung erfolgte zunächst teilprojektbezogen in Auswertungstandems, bevor übergreifende, gemeinsame Merkmale identifiziert wurden.

1. Beratung als Handlungsansatz

Eines der grundlegenden Merkmale im Projektverbund GiWA ist die Entscheidung für Beratung als Handlungsansatz für die Gestaltung von Lern- und Entwicklungsprozessen. Diese Entscheidung speiste sich aus erfahrungsgelitetem Wissen bzw. der Annahme, dass für die Herausforderung, Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit zu gestalten, ein systemischer Beratungsansatz hilfreich sein würde, der nicht nur die Zielgruppe für Grundbildung fokussiert, sondern gleichzeitig die Bildungs- und Beratungsarbeit auf das betriebliche bzw. strukturelle Umfeld ausrichtet. Es galt ja Bildungsprozesse für solche Personen zu gestalten, die bisher kaum oder überhaupt nicht im Blickfeld beruflich-betrieblicher Weiterbildung standen, also einen Kontext zu erschließen, in dem unter Umständen mit (betrieblichem) Desinteresse, Ablehnung oder zumindest Unwissenheit bezüglich der Grundbildungsinteressen und -bedarfe der Mitarbeiter/innen in an- und ungelerten Tätigkeiten zu rechnen war.

In der Bestandsaufnahme der WIB bestätigte sich, dass der Handlungskontext Wirtschaft und Arbeit keinen originären Bezug zu Grundbildung hat: Grundbildung war den befragten betrieblichen Akteuren zunächst als Begriff fremd, wurde aber assoziativ mit Bedeutung gefüllt. So wurde deutlich, wie unterschiedlich sich die informellen Vorstellungen und z.T. auch Erwartungen an so etwas wie „Grundbildung“ als Ausgangslage für die Beratungs- und Bildungsarbeit der Teilprojekte darstellten (vgl. Alke/Stanič, 2009). Darüber hinaus sahen die meisten betriebliche Akteure Grundbildung eher in der individuellen Verantwortung der Mitarbeitenden und entsprechende Kompetenzen wurden von betrieblicher Seite als selbstverständlich vorausgesetzt (vgl. Käßlinger, 2009). Hinzu kam die Erkenntnis, dass formal Geringqualifizierte tendenziell von betrieblichen Bildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen ausgeschlossen waren und nur wenige Angebote bestehen (vgl. ders.).

Vor diesem Hintergrund versuchten die Berater der einzelnen GiWA-Teilprojekte Zugänge für Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit zu entwickeln und zu erproben. Die gewählten beraterischen Vorgehensweisen, mit denen von Beginn an wichtige betriebliche und außerbetriebliche Akteure (z.B. Bildungsträger, ARGEN und sonstige Geldgeber etc.) in den Blick genommen wurden, erwiesen sich als konstitutiv für die unterschiedlichen Grundbildungskonzepte und ließen bereits früh erste Erfolge erkennen, indem es auf diesem Weg, Zugänge zu Organisationen und der potentiellen Zielgruppe zu bekommen und gleichzeitig Anschlussfähigkeit für die entsprechenden vorhandenen Strukturen und Kulturen herzustellen. Durch Interessen- und Bedarfserhebungen auf unterschiedlichen Akteurebenen und verschiedene Formen von biographieorientierter Kompetenzbilanzierung bzw. Zielfindung wurden Anknüpfungspunkte und Lernanlässe sichtbar gemacht und bei der Gestaltung von konkreten Angeboten für betriebliches und außerbetriebliches Lernen aufgegriffen. Hierbei zeigte sich von Anfang an, dass ein wesentlicher Bestandteil arbeitsbezogener Grundbildung in der Berücksichtigung und Vermittlung der unterschiedlichen Interessen und Erwartungen der jeweiligen Akteurebenen liegt.

Wie sich die Grundbildungsarbeit auf unterschiedlichen Handlungsebenen im Feld Wirtschaft und Arbeit konkret gestaltet, ist die leitende Evaluationsfrage des Projektverbunds: Welche Lern- und Bera-

tungssettings erweisen sich als relevant, anschlussfähig und erfolgversprechend für die Implementierung subjektorientierter Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit?

Für die formative Evaluation, über deren Ergebnisse wir im Folgenden berichten, hieß dies, angesichts der Komplexität und Vielfältigkeit der entwickelten Grundbildungskonzepte, die wesentlichen Merkmale der vorgefundenen Lern- und Beratungskonzepte zu erfassen und zu beschreiben, also herauszufinden, was beratungsorientierte Grundbildung in diesem Projektverbund ausmacht. Eine Bilanzierung der Prozesse findet in der abschließenden summativen Evaluation statt, auch wenn in den bisher dokumentierten und analysierten Prozessen bereits erste Hinweise auf Erfolgsmerkmale und Stolpersteine zu finden sind.

2. Die Lern- und Beratungssettings in GiWA

Um die entstandenen Grundbildungskonzepte in ihrer Komplexität zu erfassen und abzubilden, bot sich das Strukturmodell einer Pyramide mit den Handlungsebenen Mikro-, Meso- und Makroebene an. Über dieses Modell lassen sich die beobachteten Lern- und Beratungssettings systematisieren:



Die Pyramide veranschaulicht nicht nur den systemischen Zugang, bei dem jeweils mehrere Ebenen mit ihren Wechselwirkungen betrachtet und ‚bearbeitet‘ werden, sie repräsentiert gleichzeitig durch ihre Form die Quantität der Projektaktivitäten auf den jeweiligen Ebenen. Die meisten Veranstaltungen, Beratungen etc. fanden auf der Mikro-Ebene, also auf der Ebene des individuellen Lernens von Personen statt. Auf der Meso-Ebene, also in der Arbeit mit Organisationen wird die Quantität der Aktivitäten schon geringer, während auf der auf Strukturen bezogenen Makro-Ebene im Vergleich zu den anderen Ebenen nur wenige Aktivitäten zu verzeichnen waren.

Zu den drei Ebenen gehören folgende Lern- und Beratungssettings aus den fünf empirischen Teilprojekten des GiWA-Projektverbundes:

Makro-Ebene: Hier fanden Projektpräsentationen und Diskussionen mit ‚Strukturgestaltern‘, also solchen Personen bzw. Institutionen statt, die über Steuerungs- und Entscheidungsfunktionen in Bezug auf nachhaltige Strukturen, Finanzmittel u.ä. verfügen (z.B. ARGEN, Altenhilfeträger, Verbände, regionale Netzwerke). Ziel war es hier in der Regel, Wege zu finden, wie die im Projekt entstandenen Konzepte nachhaltig verankert und gefördert werden können.

Meso-Ebene: Auf der Ebene der Organisationen arbeiteten die GiWA-Projekte mit unterschiedlichen beraterischen Settings wie z.B.

- Strategiegelgespräche mit Unternehmens- bzw. Einrichtungsleitungen
- Workshops mit Führungskräften
- Konferenzen mit Personen, die im Unternehmen für den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag verantwortlich waren
- Beratungs- und Strategiegelgespräche mit kooperierenden Bildungsanbietern.

Die Aktivitäten auf der Meso-Ebene waren auf mehrere Ziele ausgerichtet: Einerseits wurde durch Beratungen auf dieser Ebene der Weg bereitet für Grundbildungsaktivitäten in Betrieben und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen. Auf der anderen Seite standen beraterischen Aktivitäten auf der Ebene der Organisationen für eine kontinuierliche Begleitung und Förderung der Wechselwirkungen zwischen individuellem Lernen und organisationalen Prozessen: In den GiWA-Prozessen bestätigte sich die Erkenntnis, dass für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung einzelner Teilnehmer/innen eine direkte Rückbindung an die jeweiligen Anwendungsfelder hilfreich ist. Am deutlichsten lässt sich dies anhand der betrieblichen Lern- und Beratungsangebote beschreiben: Es erweist sich als förderlich für den Lernprozess und für die Verstetigung des Gelernten, wenn Teilnehmende die Möglichkeit

haben, Gelerntes im Arbeitsprozess (möglichst mit Begleitung) anzuwenden, zu vertiefen und zu reflektieren. Zudem offenbaren sich häufig in der Bildungs- und Beratungsarbeit mit Teilnehmenden Kommunikations- und Arbeitsstrukturen, die es im Sinne erfolgreicher Lernprozesse, aber auch zur Förderung der Betriebsabläufe anzupassen und zu optimieren gilt. Auch hier liegt – gerade im Zuge der Bildungsarbeit mit einer Zielgruppe, die in der Regel keine Lobby im betrieblichen Kontext hat – ein mögliches Beratungsfeld, das in enger Zusammenarbeit mit den betrieblichen Akteuren gestaltet werden kann.

Mikro-Ebene: Die gestalterischen Settings auf der Mikro-Ebene lassen sich vor allem hinsichtlich des sozialen Settings (Einzel- oder Gruppensettings) und hinsichtlich der Zielgruppen unterscheiden. Dies sind im Einzelnen:

- Lern- und beratungsbasierte Gruppensettings für formal Geringqualifizierte, also in der direkten Arbeit mit Teilnehmenden. Das sind z.B. Sprachkurse für Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in der Altenhilfe, Fachqualifizierungen und Lernberatungsgruppe für Mitarbeiter/innen in der Dementenbetreuung, Basis- und Fachqualifizierungen für unterstützende Kommunizierende, Lerngruppe in einem ARGE-geförderten Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt, sowie eine Lerngruppe im Rahmen eines Integrationskurses.
- Lern- und beratungsbasierte Einzelsettings für die Arbeit mit Teilnehmenden. Hier finden sich unterschiedliche Formen von Einzelgesprächen, die sich im Charakter, aber auch in der Gewichtung von Kompetenz- und Zielklärung, Reflexion über Lernen und individuelle Entwicklungen, Rückmeldungen zum Lerngeschehen in der Gruppe, gemeinsame Arbeit an Aufgaben/Aufträgen, Arbeit an Lernstrategien oder auch Reflexion förderlicher und hinderlicher Faktoren für das Lernen im sozialen/ betrieblichen Umfeld unterscheiden.
- Lern- und beratungsbasierte Gruppensettings zur Professionalisierung und Begleitung von Multiplikator/innen, wie die Weiterbildung zum/zur muttersprachlichen Lernbegleiter/in im Projekt Alphabet x 2.
- Einzelberatungssettings für Multiplikator/innen: So werden z.B. in den Teilprojekten AlphaKU, FAKOM und UK Dozent/innen von Projektmitarbeiter/innen auf ihre Arbeit mit den Teilnehmenden vorbereitet bzw. in ihrer Arbeit begleitet und gecoacht. Auch im Teilprojekt Alphabet x 2 werden die muttersprachlichen Lernbegleiter/innen kontinuierlich durch eine Projektmitarbeiterin bei Vorbereitung und Planung, sowie Reflexion der Prozesse begleitet.

Es zeigt sich insgesamt ein differenziertes Bild unterschiedlicher Vorgehensweisen und Settings, die jeweils auf die speziellen Gegebenheiten und Ressourcen der kooperierenden Betriebe und (Bildungs-)Einrichtungen sowie der handelnden Akteure abgestimmt sind. Verbindendes Merkmal ist bei aller Unterschiedlichkeit in den jeweiligen Handlungskontexten das „Beraterische“ bzw. das gemeinsame handlungsleitende Beratungsverständnis.

3. Beraterische Prinzipien und Grundbildung

Die Prozesse in den Teilprojekten lassen als wesentliches Merkmal arbeitsbezogener Grundbildung eine gemeinsame Basis einer beraterischen Gestaltung von Lern- und Entwicklungsprozessen erkennen. Diese lässt sich an Hand wesentlicher gestalterischer Prinzipien verdeutlichen, die auf die Lernberatungskonzeption von Kemper/Klein zurückgehen (vgl. Kemper/Klein, 1998, Klein, 2005) und sich in den Lern- und Beratungssettings in GiWA widerspiegeln.

Dazu gehört zunächst das Prinzip der **Verantwortungsteilung**: Das meint vor allem, dass der Berater nicht mit fertigen Lösungen in einen Prozess geht, sondern in einem dialogischen Prozess mit Betrieben/Einrichtungen und Teilnehmenden gemeinsam das konkrete Bildungs- und Beratungskonzept für die jeweilige Situation entwickelt. Außerdem bezieht sich die geteilte Verantwortung darauf, dass alle Beteiligten, also sowohl die Berater, als auch die Teilnehmenden, als auch der Betrieb Verantwortung für das Gelingen des Lern- und Beratungsprozesses tragen und hierfür ihre Beiträge leisten. Für Teilnehmende, die in GiWA aus betrieblichen Kontexten heraus an Grundbildungsprozessen teilnehmen heißt dies nicht nur, dass beide Seiten (Teilnehmende und Betrieb) ihren Beitrag zum Gelingen leisten müssen, sondern auch, dass beide Seiten einen Nutzen aus dem Prozess ziehen. Zur Frage, wie die Mitverantwortung der Betriebe für den Lernprozess ihrer Mitarbeiter gestaltet sein kann, gibt es in GiWA zum Teil sehr unterschiedliche Erfahrungen. Die Kooperationsbetriebe in den Teilprojekten übernehmen zwar – anders als es durch die Ergebnisse der Bestandsaufnahme zu erwarten war – Mitverantwortung, das Spektrum bzw. die Art der Übernahme von Verantwortung folgen sehr unterschiedlichen Verständnissen von Verantwortung, die sich sowohl auf Fragen der zur Verfü-

4 Rosemarie Klein (Hrsg.): "Die Rendite muss stimmen" – Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung (Dokumentation des Ergebnisworkshops 1./2. Februar 2010), Göttingen 2010 – ISBN: 978-3-9812885-4-4

gung Stellung von Räumlichkeiten, Freistellungsregelungen für die Teilnahme an der Qualifizierung, auf die Intensität der Begleitung des Lernens durch den Betrieb u.ä. beziehen können. Wie die Verantwortungsübernahme von Seiten der Betriebe optimiert und verbindlicher gestaltet werden kann, ist eine zur Zeit noch offene Gestaltungsfrage in GiWA.

Mit dem Prinzip der **Biographieorientierung** geht es den Berater/innen in GiWA darum, bisherige Lernerfahrungen, Lernhaltungen und Lernstrategien bewusst zu machen, teils um daran anzuknüpfen, in den meisten Fällen jedoch, um bewusst neue Impulse zu setzen, damit Lernen neu und als etwas Positives erlebt werden kann. Gezeigt hat sich außerdem, wie hilfreich ein Blick in die Biographie bei der Entwicklung von Zielen für das Lernen sein kann, und wie dieser Zugang den Lernenden Erkenntnisse über ihre (berufs-) biographisch erworbenen Kompetenzen eröffnet.

Damit hängt Biographieorientierung eng zusammen mit dem Prinzip der **Kompetenzorientierung**, das in GiWA dafür steht, Verfahren und Methoden anzubieten, mit denen die Lernenden ein Bewusstsein über ihre zumeist informell erworbenen Kompetenzen entwickeln können, damit diese Kompetenzen einen Ausgangspunkt für die individuelle Weiterentwicklung darstellen können. Auch und gerade bei der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten geht es nicht darum, Defizite offenzulegen oder gar zu offenbaren, sondern in einer von Vertrauen und Zutrauen geprägten positiven Lernatmosphäre auch die Kompetenzen weiterzuentwickeln, die bisher nicht entfaltet werden konnten. Sowohl der Blick in die Biographie, als auch der in die Kompetenzen dienen in erster Linie dazu, dass sich die Teilnehmenden über ihre Lernhaltungen und ihre persönlichen Ressourcen bewusst werden, um so offen zu sein für den Lernprozess und eine Grundlage für die Formulierung von Lerninteressen und Zielen zu haben. Nur so ist eine ernsthafte Verantwortungsteilung im Sinne einer gemeinsamen dialogischen Prozessgestaltung möglich.

Ein wesentliches Merkmal der Lern- und Beratungssettings in GiWA ist das regelmäßige Innehalten im Prozess zur **Reflexion**. Diese kann sich auf den bisherigen Lernprozess und seine ‚Ergebnisse‘ oder mögliche Umsteuerungen (z.B. bezogen auf persönliche Lernziele, geplante Lerninhalte, Lernformen u.ä.) beziehen. Im Sinne eines Lernens durch Reflexion kann sie aber auch Arbeitsprozesse oder Transferversuche des Gelernten in die Praxis in den Blick nehmen und hierüber ein Lernen an der Praxis/in der Praxis ermöglichen. Vor allem kommunikative und Kooperations-Kompetenzen, erweisen sich in GiWA über reflexive Verfahren als besonders zugänglich. Hierbei sind inhaltlich häufig Fragen der Informationsweitergabe in mündlicher oder schriftlicher Form im Fokus.

Auch das Prinzip der **Prozessorientierung** als Gegenbild zum geschlossenen Curriculum ist in den Lern- und Beratungsprozessen der GiWA-Projekte kennzeichnend. Die Orientierung an den Interessen und Bedarfen der Teilnehmenden hat für die GiWA-Berater/innen ihren Ort nicht ausschließlich in der Anfangssituation, sondern zieht sich wie ein reflexiver roter Faden (siehe oben) durch den Prozess. Aktuelle Entwicklungen bei den Teilnehmenden und in den Betrieben, aber auch die Dynamik der Lernprozesse sorgen immer wieder für Anpassungen und Aktualisierungen der Interessen und Bedarfe und entsprechende Änderungen im Ablauf.

In der Praxis greifen diese Prinzipien in jeweils unterschiedlicher Gewichtung ineinander. Dies ist exemplarisch entlang der **beraterischen Anfangssituationen** beschreibbar, die in den Teilprojekten zwar entsprechend der spezifischen Konstellationen und Situationen sehr individuell gestaltet sind, aber dennoch grundlegende Gemeinsamkeiten aufweisen. Grundsätzlich gehen die Berater/innen mit den gleichen Fragen in eine grundbildungsbezogene Anfangssituation, unabhängig davon, ob es sich um eine erste Begegnung mit Teilnehmenden oder mit betrieblichen bzw. außerbetrieblichen relevanten Akteuren handelt:

- ▶ Wer ist mein Gesprächspartner und was ist seine Situation?
- ▶ Was sind seine Interessen und Bedarfe? Was sind Herausforderungen, denen er sich stellen muss?
- ▶ Wo will er hin? Was heißt in dieser konkreten Situation, für diese Person/Organisation Grundbildung (Inhalte von Grundbildung)?
- ▶ Wie kann er dorthin kommen? Wie kann für diese konkrete Situation, für diese Person/Organisation Grundbildung gestaltet werden (Lern- und Beratungssetting)?
- ▶ Wer tut dafür was? Wer leistet welchen Beitrag? Wer übernimmt wofür Verantwortung?

Wie oben angedeutet, stellt sich die konkrete Gestaltung der Anfangssituation von Projekt zu Projekt anders dar, folgt aber den beschriebenen Prinzipien und entsprechenden Fragen. Eine solche Anfangssituation kann beispielsweise von einem Einzelberatungsgespräch mit einer/einem Teilnehmer/in, das eher den Charakter eines narrativen biographischen Interviews hat, bis zu einem über mehrere Einzeltermine dauernden Prozess reichen, in dem eine stetige Aktualisierung der Interessen und Bedarfe zu einem komplexen Bild von Kompetenzen und Bedarfen führt. Während ein Projekt Tiefeninterviews zur Sichtbarmachung von Kompetenzen, Interessen und Bedarfen einsetzt, wird in einem anderen ein biographisch-reflexiver Einstieg mit kreativer Methodik gestaltet. Obwohl zu Beginn des Projektes bei einigen Akteuren noch Skepsis bestand, ob biographisch ausgelegte Verfahren bei der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten Stigmatisierungseffekte und negative Lernerfahrungen eher noch verstärken würden, hat es sich in der Durchführung als richtig und wichtig erwiesen, gerade hier mit derartigen Methoden zu arbeiten: Die Teilnehmenden erleben die Betrachtung der eigenen (Kompetenz-)Biographie als Stärkung, werden sich vieler Kompetenzen aus dem alltäglichen Leben bewusst und fühlen sich wertgeschätzt. Dafür scheint die Tatsache ausschlaggebend zu sein, dass jemand bewusst nach den Interessen fragt, was für viele Teilnehmende eine gänzlich neue Erfahrung war. Gleichzeitig findet durch die biographische Arbeit in der Gruppe und das Würdigen der jeweiligen Biographien eine positive Verstärkung statt, weil die Gruppenmitglieder über die eigene Wahrnehmung hinaus zusätzliche Aspekte und Kompetenzen sehen und benennen können.

4. Kennzeichen von Grundbildung in GiWA

Abschließend sollen einige ausgewählte, wesentliche Kennzeichen einer beratungsbasierten, arbeitsbezogenen Grundbildung, die in der formativen Evaluation herausgearbeitet bzw. durch die Evaluation bestätigt werden konnten, vorgestellt werden.

Kennzeichen von Grundbildung können zum einen auf einer inhaltlichen Ebene und zum anderen auf einer Handlungsebene verortet werden. Erstere bezieht sich auf jene Themen und inhaltlichen Aspekte, die in den verschiedenen GiWA-Teilprojekten als Grundbildung bearbeitet werden. Dazu sei an dieser Stelle angemerkt, dass sowohl in der Erziehungswissenschaft als auch in der pädagogischen Praxis kein einheitliches und klares Verständnis von Grundbildung vorherrscht, sondern vielfältige Definitionen und Auslegungen bestehen (vgl. Tröster, 2002). Vor diesem Hintergrund erschien es für die Gestaltung von Grundbildung erforderlich ein jeweils kontextualisiertes Verständnis für jedes Teilprojekt zu entwickeln, d.h. durch ein beraterisches Vorgehen die unterschiedlichen Perspektiven auf Grundbildung, entsprechende Anforderungen, Bedarfe und Interessen zu erheben.

Mit der formativen Evaluation wurden die kontextualisierten Grundbildungsverständnisse der einzelnen Teilprojekte zusammengeführt. Dabei haben sich als übergreifende Aspekte herauskristallisiert:

- Arbeits- und kontextbezogenes Lesen, Schreiben und Rechnen
- Arbeits- und kontextbezogene Kommunikation
- Sprachfähigkeit in Bezug auf die eigene Person
- (Selbst-) Reflexionskompetenz
- Selbstorganisation/Selbststeuerung.

Neben dieser inhaltlichen Dimension kann Grundbildung auch im Sinne von Grundbildungshandeln betrachtet und für die einzelnen Teilprojekte beschrieben werden. Dabei stehen jene Handlungen im Fokus, die Zugänge für Grundbildung herstellen und die sich auf die Bearbeitung von Grundbildung, d.h. auf die beschriebenen Themen, beziehen. In dieser Perspektive könnten nun etliche Aspekte für jedes Teilprojekt dargelegt werden. An dieser Stelle beschränken wir uns auf einige wesentliche übergreifende Kennzeichen von Grundbildung.

Grundbildung braucht sprachliche Anschlussfähigkeit

In den Praxen der einzelnen GiWA-Teilprojekte bestätigte sich die Erkenntnis aus der Bestandsaufnahme, dass der Grundbildungsbegriff im Kontext von Wirtschaft und Arbeit wenig anschlussfähig und nicht geeignet ist, um Zugänge zu Betrieben oder arbeitsnahen Bildungsorganisationen zu gestalten. Vor diesem Hintergrund und um eine mögliche Stigmatisierung der potentiellen Zielgruppen zu vermeiden, ist der Grundbildungsbegriff bewusst nicht verwendet worden. Stattdessen wurde nach anderen, operativen Begrifflichkeiten gesucht, die Zugänge zu Institutionen, Organisationen und Personen ermöglichten und deren Motivierung zur Teilnahme an einem Grundbildungsprojekt bzw. an einem konkreten Angebot zu Grundbildung nahe legten.

Grundbildung findet an unterschiedlichen Lernorten statt

Wie bereits ersichtlich, sind die verschiedenen kontextualisierten Konzepte von Grundbildung sowohl in Betrieben, als auch in arbeitsnahen Bildungsorganisationen verortet. Innerhalb dieser Kontexte bestehen zum Teil verschiedene Lernorte, die systematisch miteinander verschränkt bzw. ein übergreifende Struktur für eine arbeitsbezogene Grundbildung bilden. So sind beispielsweise in Betrieben verschiedene Lernsettings für die potentielle Zielgruppe verankert worden, durch die Lernen am Arbeitsplatz bzw. im Prozess der Arbeit ermöglicht werden sollte.

Arbeitsbezogene Grundbildung ist eingebettet in Bestehendes

Zum einen dienen bestehende Angebote betrieblicher Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen als Ankerpunkte für die Etablierung von Grundbildung im betrieblichen Kontext. Dabei sind die genannten Themen bereits Bestandteil von den bestehenden Angeboten bzw. werden in diese integriert. Fachliche Themen und arbeitsbezogene Aspekte werden dabei mit Grundbildung verknüpft.

Zum anderen werden klassische Settings von Grundbildung (z.B. Sprachkurse) durch Elemente einer arbeitsbezogenen Grundbildung angereichert. Zum Teil werden diese Settings nicht nur inhaltlich, sondern auch durch Angebote wie z.B. Einzelberatungen strukturell erweitert, um eine arbeitsbezogene Grundbildung zu ermöglichen.

Grundbildung findet an „echten“ Aufgaben und Lernanlässen statt

Im Prozess der Arbeit und im Alltag entstehen Lernanlässe, -bedarfe und -interessen, die in den Settings der Teilprojekte aufgegriffen und bearbeitet werden. Im Rahmen der Teilprojekte im betrieblichen Kontext werden Versuche unternommen Lerngegenstände in den Arbeitsalltag zu transferieren, also Lernen im Prozess der Arbeit zu ermöglichen.

Grundbildung als Verknüpfung von Lernen und Beratung

Lernen und Beratung sind in den GiWA-Settings intendiert miteinander verknüpft, wenn auch auf je spezifische Weise. Diese kann sich beispielsweise in einer grundlegend beraterischen Kursgestaltung erweisen, bei der sowohl die Prinzipien des Handelns, die Vorgehensweise und die Methoden auf beraterischen Grundlagen basieren bzw. aus Beratungssettings übernommen werden. Eine andere Variante ist das Setting einer Gruppenberatung, bei der in einem typischen beraterischen Gruppensetting mit entsprechenden Methoden Fachinhalte, persönliche Erfahrungen mit der Umsetzung und damit zusammenhängende Rollenfragen reflektiert und ggf. vertieft werden. Hier spielt Lernen eine vordergründig nachrangige Rolle, ist aber inhaltlich und methodisch intendiert. Auch bei den Einzelberatungssettings finden sich Formen, bei denen eine eindeutige Zuordnung zu den Kategorien Lern-/ Lehrsetting oder Beratungssetting schwer fällt, weil beide Aspekte eine Rolle spielen. Das Arbeiten an Lern- bzw. Übungsaufgaben hat hier z.B. seinen Ort in einem vom Charakter her als Beratungsgespräch angelegten Setting, bei dem sowohl die Inhalte (Zielfindung, förderliche und hinderliche Faktoren für das Lernen bestimmen, individuelle Lernstrategien und -methoden finden u.ä.) als auch die Atmosphäre und Vorgehensweise eher eine Zuordnung zur Kategorie Beratung nahe legen würden.

Literatur:

Alke, Matthias / Stanik, Tim: Der Grundbildungsbegriff aus Sicht betrieblicher Akteure. In: Klein, Rosemarie (Hrsg.): „Lesen und Schreiben sollten sie schon können.“ Sichtweisen auf Grundbildung. Göttingen, 2009, S.11-25.

Käpplinger, Bernd: Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten – Wie sehen dies die Betriebe in der Altenhilfe? In: Klein, Rosemarie (Hrsg.): „Lesen und Schreiben sollten sie schon können.“ Sichtweisen auf Grundbildung. Göttingen, 2009, S. 181-192.

Kemper, Marita / Klein, Rosemarie: Lernberatung. Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung. Baltmannsweiler, 1998.

Klein, Rosemarie: Die handlungsleitenden Prinzipien von Lernberatung – Weiterungen und Konkretisierungen. In: Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard (Hrsg.): Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler, 2005, S.29-40.

Klein, Rosemarie / Stanik, Tim : Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch; in: Bundesverband für Alphabetisierung und Grundbildung e.V. F. Knabe (Hrsg.): Innovative Forschung – innovative Praxis in der Alphabetisierung und Grundbildung. Münster, 2008, S. 82-88.

Tröster, Monika (Hrsg.): Berufsorientierte Grundbildung. Konzepte und Praxishilfen. Bielefeld, 2002.

Wenzig-Lascheck, Anja / Alke, Matthias / Zisenis, Dieter: Formative Evaluation in GiWA – Gestaltend forschend, forschend gestalten. 2010 (in Vorbereitung)

Die Autor(inn)en:



Matthias Alke, M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter im bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, wissenschaftlicher Begleiter im GiWA-Verbundprojekt ‚Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch‘; Internet: www.bbb-dortmund.de; email: alke@bbbklein.de



Anja Wenzig-Lascheck, Dipl. Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin im bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, wissenschaftliche Begleiterin im Verbundprojekt GiWA: Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch, Internet: www.bbb-dortmund.de, email: wenzig@bbbklein.de



Dieter Zisenis, Dipl. Päd., selbstständiger Organisationsberater, Kooperationspartner des bbb Büro für berufliche Bildungsplanung Dortmund, wissenschaftlicher Begleiter im Verbundprojekt GiWA: Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch, email: zisenis@bbbklein.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072102 und 01AB072101 (GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor. (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)