



Einführung – Arbeitsbezogene Grundbildung: Professionalität gefragt?

Rosemarie Klein

Der Forschungsverbund GiWA hat sich frühzeitig die Frage gestellt, in welcher Weise Ergebnisse und Erkenntnisse aus den forschenden und gestaltenden Praxen der arbeitsbezogenen Grundbildungsprojekte transferiert, einem breiten Nutzerkreis zur Verfügung gestellt und einer nachhaltigen Verankerung überführt werden können. Zu den ersten Strategien gehörte die kontinuierliche Veröffentlichung in unseren eigenen Publikationsreihen und weiteren einschlägigen Organen sowie die Aufnahme des Themas arbeitsbezogener Grundbildung in unsere Lehraufträge; auch das Wahrnehmen verschiedener Informations-, Diskussions- und Präsentationsformen innerhalb und außerhalb des Förderschwerpunktes diente dem Ziel, einerseits Interesse an unseren Konzeptentwicklungen und Forschungen zu wecken, andererseits Ergebnisse und Erkenntnisse zu disseminieren.

Eine weitere Strategie war die Kooperation mit dem Verbundprojekt ProFESS, das auf die Entwicklung und Etablierung eines berufsbegleitenden Masterstudienganges „Alphabetisierung und Grundbildung“ und dessen Erprobung und Implementierung an der PH Weingarten ausgerichtet war. Dort war die GiWA-Verbundleitung über einen Werkvertrag mit einem Teilprojekt des Verbundes an der Entwicklung des Studienmoduls „Lernberatung – sozialpädagogische Begleitung – Lernorte – Netzwerkarbeit“ beteiligt und insbesondere verantwortlich für die didaktisch-methodische Entwicklung des Themenfeldes „Lernberatung als Handlungsansatz in der Grundbildung“.

In die Didaktisierung sind die Konzepte aus den GiWA-Teilprojekten in unterschiedlicher Weise eingeflossen, so dass der Aspekt der beratungsbasierten arbeitsbezogenen Grundbildung mit seinen verschiedenen Lernorten innerhalb des Moduls einen eigenen Schwerpunkt erhalten hat. Die Realisierung des Moduls erfolgt mittlerweile mit der dritten Studienkohorte an der und im Auftrag der PH Weingarten (Prof. Dr. Cordula Löffler) und das didaktische Konzept wurde fortlaufend weiterentwickelt und aktualisiert. In Kooperation mit dem Dresdner Teilprojekt des ProFESS-Verbundes entwickelten wir zudem eine auf den Studiengang anrechenbare zertifizierte Fortbildung für pädagogisch Beschäftigte im Übergangssystem und in der Schulsozialarbeit, die an der Evangelischen Hochschule für Sozialarbeit in Dresden durchgeführt wurde, auf große Resonanz stieß und als Konzeption vorliegt.

Im letzten Drittel der Laufzeit des GiWA-Forschungsverbundes entstanden Konzepte arbeitsbezogener, beratungsbasierter Grundbildung für die Fort- und Weiterbildung relevanter Multiplikatoren für arbeitsbezogene Grundbildung. Diese Entwicklungsarbeiten sowie deren teilweise bereits erfolgten ersten Erprobungen sind Gegenstand dieser GiWA-Online-Ausgabe. Professionalisierung durch die Fort- und Weiterbildung von Beratern, Dozenten, Trainern, Lehrkräften in unterschiedlichen Feldern scheint uns ein wichtiger und zukunftsweisender Weg, das innovative Feld der arbeitsbezogenen Grundbildung nachhaltig zu verankern. Nicht zu vernachlässigen ist der Aspekt, dass gerade das Feld

der arbeitsbezogenen Grundbildung an neuen Lernorten möglicherweise neue Tätigkeitsfelder für die in der Grundbildung/Alphabetisierung Tätigen eröffnen könnte.

Die einzelnen Beiträge dieses Bandes spiegeln das breite Aktionsspektrum des GiWA-Verbundes in Bezug auf Zielgruppen, Branchen, Lernorte und die Verortung im Bildungssystem wider und präsentieren sich auch in der Produktform durchaus sehr unterschiedlich.

So präsentieren die Autor(inn)en des *GiWA-Teilprojektes Alpha KU*, *Nelli Großmann*, *Ulf Neumann* und *Marco Pomsel* einen „Leitfaden für Berater, Trainer und Dozenten“, die mit sogenannten Geringqualifizierten im Beschäftigtertransfer arbeiten. Die Autor(inn)en, mit ausgewiesener Kenntnis von Maßnahmen des Beschäftigtertransfers und langjährig in solchen Maßnahmen Tätige, konzentrieren sich dabei auf zwei zentrale Zugangelemente, die Voraussetzung und Bedingung nicht nur für Grundbildungsarbeit mit den Zielgruppen darstellen und nach ihrer Erfahrung in den „Regelangeboten“ in diesem Segment nicht hinreichend berücksichtigt werden: Ausgehend von dem Wissen um das vielfach geringe Zutrauen in die eigene Lern- und Leistungsfähigkeit bei den sogenannten Geringqualifizierten und basierend auf dem Wissen um die Bedeutung des subjektiven Zutrauens in eigene Lern- und Leistungsfähigkeit betonen sie die Notwendigkeiten und Chancen eines weniger lehrenden denn beraterischen Zugangs zur Zielgruppe unter drei Gesichtspunkten: Kompetenzbilanzierung, Zielfindung und Strategien der Zielrealisierung. Die Autor(inn)en stellen in ihrem Leitfaden Ziele, Verfahren und Methoden der Kompetenzbilanzierung als integrale Bestandteile solcher Maßnahmen vor. Des Weiteren widmen sie sich der Bedeutung persönlicher Ziele und zeigen Verfahren und Methoden auf, wie Teilnehmende in Maßnahmen des Beschäftigtertransfers ihre eigenen Ziele finden und das Verfolgen dieser Ziele beratend begleitet und gesichert werden kann und muss.

Der Leitfaden für Berater, Trainer und Dozenten ist in der Reflexion der eigenen Projektarbeit entstanden und Teil eines Fortbildungskonzeptes und wurde gegen Ende des Projektes Alpha KU entwickelt. (www.giwa-grundbildung.de) Die Notwendigkeit einer auf mehr Subjektorientierung in Transfermaßnahmen ausrichtenden Fortbildung resultiert aus der Beobachtung, dass pädagogisch Tätige in Transfergesellschaften sich eher als Spezialisten und Fachberater für einen schnellen Transfer in neue Beschäftigung verstehen. Zielgruppenspezifische Vorgehensweisen oder Denkansätze sind dort eher unüblich. Entsprechend gilt es, diese Multiplikatorengruppe zu einer Fortbildung für eine bestimmte Zielgruppe aufzuschließen. Der Leitfaden soll die angesprochene Multiplikatorengruppe für das Thema „Grundbildung“ sensibilisieren und zu der entwickelten Grundbildungs-Fortbildung hinführen, ist also eher als Sensibilisierungs- und Marketingstrategie gedacht.

Die angesprochene Fortbildung wurde bislang nicht erprobt. Das hat seine Gründe. Die Autor(inn)en suchen aktuell nach Wegen, wie die Fortbildung als Maßnahme der Personalentwicklung stärker mit Organisationsentwicklung verknüpft werden kann. Sie haben als Ergebnis ihrer Grundbildungsarbeit im Beschäftigtertransfer eine Reihe von Entwicklungsfragen als Desiderate formuliert, die deutlich machen, dass in diesem Feld Personalentwicklung unbedingt mit Organisationsentwicklung verbunden werden müsste. Dies liefe auf ein Modell organisationsspezifischer Personal- und Organisationsentwicklung zur Professionalisierung von Lehrenden und Bildungseinrichtungen im Feld der Grundbildung hinaus. Aus der kritischen Analyse, welche die Autor(inn)en in Vorgängerpublikationen zu den Maßnahmen im Beschäftigtertransfer vorgelegt haben, stellt ein solches Modell durchaus auch die Frage, wie das Thema Grundbildung stärker mit dem arbeitsplatzorientierten Lernen im Rahmen des Übergangs in eine neue Beschäftigung verbunden werden kann.

Dies gilt für Transfergesellschaften ebenso wie für AGH-MAE-Maßnahmen. Wie können gelingende Modelle aussehen, die eine stufenweise Annäherung an die Bedingungen in regulärer Beschäftigung ermöglichen? Dazu müssten etwa öffentliche Verwaltung und Unternehmen noch näher zusammenrücken bzw. kooperieren. Ein entsprechendes Übergangsmodell kann nur von beiden Akteuren getragen werden. Auch stellt sich dabei die Frage, wie Übergänge zwischen Sozial- und Beschäftigungssystem gestaltet werden können, damit sie motivierend und lernfördernd wirken. Aktuell wird Qualifizierung ebenso wie Vermittlung gefördert, allerdings nicht die „echte“ Einarbeitung an einem neuen Arbeits-

platz. Gleichzeitig arbeiten Geringqualifizierten häufig ohne adäquate Entlohnung und Entwicklungsperspektive. Unter diesen Bedingungen ist der Übergang in neue Beschäftigung oder der Wiedereinstieg in Arbeit für Geringqualifizierte eher ein Bedrohungsszenario, das die Gefahr von Scheitern birgt. Ihr Job ist oftmals gering entlohnt bei häufig eher unangenehmer, frustrierender Tätigkeit. Es zeigt sich, dass die eigentliche Herausforderung darin liegt, die für den Beschäftigentransfer verantwortlichen Akteure – Agenturen, ARGE n und Unternehmen – stärker zur Beteiligung an diesem Übergangsprozess zu motivieren.

Wie lässt sich Lesen und Schreiben in der Zweitsprache lernen, wenn schon in der Muttersprache ein geringer Alphabetisierungsgrad besteht? Wie können Erwachsene mit vorhandener Zweisprachigkeit eine Grundbildung erlangen, die sich an ihrer Lebensplanung und Lebensrealität orientiert? So lauteten die Ausgangsfragen beim *GiWA-Teilprojekt Alphabet x2* (www.giwa-grundbildung.de) Eine der konzeptionellen Antworten der Autor(inn)en *Outi Arajärvi, Roland Drubig und Bernadette Lenke-Tusch* liegt in einer kompetenzbasierten Lernunterstützung als zentralem Eckpfeiler einer subjektorientierten, auf die spezifischen Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Migrant(inn)en ausgerichteten Grundbildung. Eine Spezifik in der Realisierung der kompetenzbasierten Lernunterstützung liegt darin, dass diese durch muttersprachliche Kulturdolmetscher erfolgt. Kulturdolmetscher sind somit in diesem Ansatz relevante Multiplikatoren für Grundbildung.

Unter dem Titel „*Das Göttinger Grundbildungsmodell – Der Einsatz von muttersprachlichen LernbegleiterInnen in der Grundbildung*“ stellen die Autor(inn)en Materialien aus der Fortbildung vor. Der Beitrag stellt als Trainerhandbuch das „Schulungsmaterial“ dar, das für die Fortbildung von Kulturdolmetschern zu Lernbegleiter(inne)n entwickelt wurde. Die tätigkeitsbegleitende Fortbildung ist über ein halbes Jahr konzipiert und wurde bislang einmal mit 12 Teilnehmenden realisiert. Zu den inhaltlichen Bestandteilen gehören Ausführungen zu Lernen und Lernberatung, zu zentralen Kommunikationsanlässen als Lernbegleiter(in) und zur Dokumentation in der Lernberatung. Weitere Kurztexte sowie Methoden und Praxismaterialien finden sich zu den Lerneinheiten

- Alphabetisierung im Alltag
- Sprache und bewusste Mehrsprachigkeit
- Alphabetisierungspraxen
- Kontrastive Alphabetisierung
- Arbeit mit traumatisierten Menschen
- Lerntherapie

sowie einige Materialien zur räumlichen Orientierung am Lebens- und Arbeitsort Göttingen, die in die Fortbildung integriert waren.

Die Verantwortlichen im Projekt Alphabet x2 stehen vor offenen Fragen in Bezug auf die Professionalisierung von Grundbildung durch muttersprachliche Lernbegleiter(innen). Auch wenn die Empirie für den eingeschlagenen Weg und damit auch für die beraterische Fortbildung von Kulturdolmetschern spricht, bleibt unklar, unter welchen Bedingungen diese muttersprachlichen Lernbegleiter(innen) ihre Tätigkeit perspektivisch werden ausüben können.

Arbeitsbezogene Grundbildung im Übergangssystem war kein originär ausgewiesenes Forschungs- und Entwicklungsfeld im GiWA-Verbundprojekt. Das Übergangssystem geriet in den Blick durch entsprechende Anfragen von Altkunden des bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, die auf das GiWA-Projekt aufmerksam geworden waren, und bot sich damit als potenzielles Feld für den Transfer von Ergebnissen und Erkenntnissen an. Diese Altkunden des bbb arbeiten in Maßnahmen für nicht berufsreife Jugendliche, gefördert durch die Agentur für Arbeit, und waren aus verschiedenen Gründen an innovativen und mehr zielgruppenspezifischen Konzepten interessiert. Der unter dem Titel „*Grundbildung und Alphabetisierung im Übergangssystem – Reflexionen aus Indoor-Fortbildungen mit pädagogisch Tätigen*“ vorgelegte Beitrag von *Rosemarie Klein und Gerhard Reutter* aus dem *GiWA-Teilprojekt „Verbundleitung“* fokussiert jedoch nach einer Gegenüberstellung der unterschiedlichen Logiken zwischen agenturgeförderten und berufsschulisch organisierten Maßnahmen der Berufsvorbereitung auf letztere. Dabei konzipierten und realisierten die Autor(inn)en eine Inhouse-Fortbildung, die

sich vernetzte mit einem Forschungsvorhaben zur Rekonstruktion von Lernorten im Übergangssystem. Die Autor(inn)en stellen die Konzeption und deren Realisierung im Spannungsfeld schulischer Strukturen und Logiken vor. Dabei zeigen sie auf, dass Grundbildung/Alphabetisierung in diesem Bildungsbereich nicht das primäre Thema darstellt, sondern erst dann näherrückt, wenn grundlegende Fragen um die Erreichbarkeit der Zielgruppe durch Veränderungen im Lern-/Lehrsetting und in den organisationalen Strukturen geklärt sind.

Der Beitrag von *Lilo Dorschky* greift ihre bereits in GiWA-Online Nr. 3 begonnenen kritischen Reflexionen um die Professionalisierung von Mitarbeitenden der ARGE zu Multiplikatoren in Sachen Alphabetisierung und Grundbildung auf. Aus soziologischer Perspektive betrachtet sie entsprechende realisierte Multiplikatorenschulungen in Jobcentern und setzt sie mit deren Handlungslogiken in Verbindung. Im Ergebnis ihrer kritischen Auseinandersetzung mit der Multiplikatorenarbeit in diesem Feld lenkt sie das Augenmerk auf ‚Risiken und Nebenwirkungen‘, welche diese Multiplikatorenschulungen ihres Erachtens für Jobcenter als äußerst ambivalent erscheinen lassen. Sie stellt abschließend Überlegungen hinsichtlich möglicher Richtungen bei einer konzeptionellen Weiterentwicklung des Multiplikatorenansatzes an.

Unter dem Titel „*Grundbildung für Auszubildende im Gesundheitswesen. Kein Thema! Oder doch? – Sichtweisen von Vertretern aus Schulen und Einrichtungen des Gesundheitswesens*“ stellt *Esther Roßmann* vom *GiWA-Teilprojekt KOMBÜSE* Ergebnisse aus einer Bedarfsanalyse in Pflegeausbildungen vor. Grundbildungsbedarf im Gesundheitswesen – so sind sich die Experten einig – tritt in unterschiedlicher Ausprägung bei Auszubildenden im Gesundheits- und Sozialwesen auf. Besonders betroffen scheinen davon Personengruppen, die auf der Ebene der Hilfskraft oder Assistenz eine Ausbildung absolvieren. Dabei stehen nicht nur Tugenden im Fokus wie Pünktlichkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit, sondern es geht auch um die Lese- und Rechtschreibfähigkeit der Auszubildenden. Der Beitrag stellt einer Studie vor, in der Experten für Ausbildung im Gesundheitswesen ihre Sichtweisen auf die Grundbildungsbedarfe der Auszubildenden benennen; zudem werden Experteneinschätzungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit für die Grundbildung im Spannungsfeld von Schule, Praxisort und Weiterbildungseinrichtung dargelegt.

Die Beiträge machen deutlich, in welchem unterschiedlichen Kontexten ein Bedarf an arbeitsbezogener Grundbildung sichtbar wird und welche hohen Ansprüche nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Handlungslogik der Kontexte an die Professionalität der im Feld Tätigen gestellt werden; sie zeigen aber auch, dass es bisher an dauerhaft etablierten und finanzierten Strukturen fehlt, den Bedarfen auch nur annähernd gerecht zu werden. Dabei sind sich Arbeitsmarktexperten aus unterschiedlichen Lagern in einem Punkt einig: Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften wird nur befriedigt werden können, wenn die endogenen Potenziale aktiviert und qualifiziert werden. Investitionen in arbeitsbezogene Grundbildung zu tätigen, ist weniger eine Frage pädagogischer Überzeugungen, sondern schlicht ökonomisch begründetes Kalkül. Hoffen wir, dass sich dieses Erkenntnis mit entsprechenden Handlungsfolgen rechtzeitig durchsetzt.

Autorin



Rosemarie Klein, Dipl.-Päd., Organisations- und Lernberaterin, Geschäftsführerin des bbb Büro für berufliche Bildungsplanung Dortmund, Leitung des Verbundprojektes GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch; Arbeitsschwerpunkte: Lernen und Lehren in der Erwachsenenbildung; Bildungs- und Lernberatung; diskontinuierliche Erwerbsbiographien; klein@bbbklein.de; www.bbb-dortmund.de

Das dieser Einführung zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072101 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.