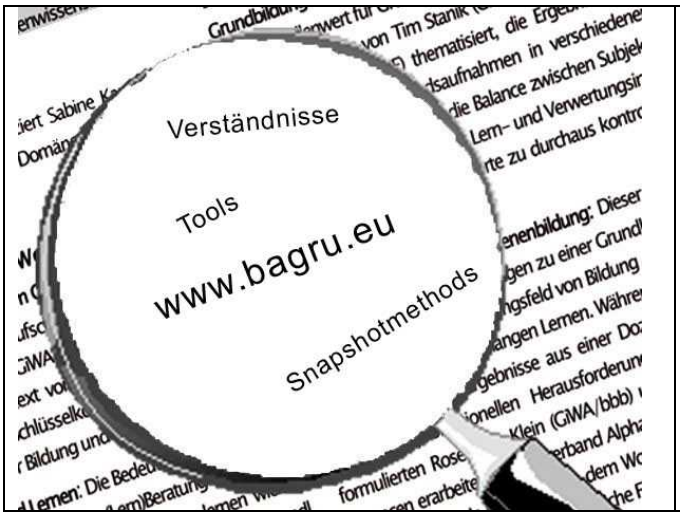
Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch
GiWA-Online Nummer 7 Juli 2010 ISBN: 978-3-9812885-6-8



Arbeitsbezogene Grundbildung im Interesse europäischer Partnerländer

Rosemarie Klein (Hrsg.)

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

6. GiWA: Ergebnisse, Erkenntnisse, offene Fragen

Rosemarie Klein und Dieter Zisenis

6.1 Was verstehen wir unter Grundbildung?

Kurz zusammengefasst sprechen wir von einem ‚erweiterten Grundbildungsverständnis' mit folgenden Kern-Merkmalen:

- ⇨ Was Grundbildung konkret ist (sowohl bezogen auf Grundbildung als Zustand, als auch auf Grundbildung als Prozess/Aktivität), muss jeweils kontextbezogen, prozessorientiert und individuell auf die Person bezogen herausgearbeitet werden (Beratungs- und Erkenntnisprozess).
- ⇨ Eine kontextbezogen „angemessene" Grundbildung liegt **nicht** allein in der Verantwortung der Individuen; auch Unternehmen (und Gesellschaft/Staat) tragen eine Teilverantwortung dafür, dass ihre Mitarbeiter (Bürger) grundgebildet sind.
- ⇨ Trotz Kontextspezifik, Prozessorientierung und Individualisierung lassen sich doch Kompetenzbereiche bzw. Inhalte identifizieren, die unter Grundbildung mit Bezug auf Wirtschaft und Arbeit gefasst werden können:
  - o Arbeits- bzw. kontextbezogenes Lesen und Schreiben, Rechnen
  - o Arbeits- bzw. kontextbezogene Kommunikation (insbesondere Informationen verstehen und weitergeben) – gegebenenfalls inklusive Nutzen neuer Medien und zusätzlicher Fremdsprachen
  - o Sprachfähigkeit in Bezug auf die eigene Person (Kompetenzen, Interessen, Handlungen/Arbeit)
  - o (Selbst-)Reflexionskompetenz (notwendig, um sprachfähig zu sein – ich kann für mich und meine Sache sprechen und werde von anderen verstanden)
  - o Change – Kompetenz (im Sinne von Handlungsfähigkeit in komplexen, herausfordernden Lebenssituationen und Bereitschaft, Veränderungen der persönlichen Lebenssituation aktiv mit zu gestalten)

Wir sprechen von Grundbildung in „Wirtschaft und Arbeit" im Hinblick auf unterschiedliche Zugänge

- im System „Wirtschaft und Arbeit": work related – learning on the job (Personalentwicklung für formal gering qualifizierte Mitarbeitende)
- aus dem System „Wirtschaft und Arbeit" heraus und zurück in das System – learning out off the job into the job (Transfergesellschaften)
- aus der Erwerbslosigkeit in das System „Wirtschaft und Arbeit" – learning into the job (Langzeitarbeitslose / MigrantInnen ohne Zugang zum Beschäftigtensystem)
- jenseits der Erwerbstätigkeit sinnhafte Lebensperspektiven entwickeln – without job in the regular labour market (non government or publicly funded labour market)

Das Verständnis von Grundbildung in GiWA bezieht sich auf unterschiedliche Diskurse in Forschung und Praxis und ist Ergebnis unserer Auseinandersetzungen damit:

- Veränderte Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen insbesondere auf so genannten Einfacharbeitsplätzen (Empirische Basis: wissenschaftliche Bestandsaufnahme)
- International diskutierte Referenzrahmen:
    - Europäischer Bezugsrahmen zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (European Framework for Key Competences for Lifelong Learning)
    - Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (European Qualifications Framework for Lifelong Learning – EQF-LLL)
    - Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen / OECD (Definition and Selection of Competencies / OECD – DeSeCo)
    - Programme for International Student Assessment (PISA) – standards
    - New skills for new jobs (Commission of the European Communities)
- Literacy in social contexts – social practices approach
- Forschung und Praxis der Lernberatungskonzeption (vgl. Kemper/Klein 1998; Klein/Reutter 2005)
- Förderschwerpunkt „Forschungs- und Entwicklungsvorhaben im Bereich Alphabetisierung/Grundbildung für Erwachsene" des BMBF
- Prozessbegleitende Reflexionen der Gestaltungsprojekte in GiWA

Aus der kritischen Auseinandersetzung in diesen Diskursen hat sich in GiWA ein bestimmtes Verständnis von "Grundbildungen" (literacies) entwickelt:

Philosophie

- Grund- Bildung ist Bildung, und zwar im Sinne von Aufklärung. Grund- Bildung als Bildung hat einen aufklärerischen und emanzipatorischen Charakter und fragt nach den Bedingungen der Möglichkeit von Selbstbildung und Selbstbestimmung der erwachsenen Lerner.
- Wir verstehen Grundbildung nicht als normierte Eintrittskarte für gesellschaftliche Teilhabe, die sich jeder selbst besorgen muss. Grundbildungskonzepte müssen vor dem Hintergrund vielfältiger biografischer Brüche immer wieder zwischen gesellschaftlichen Anforderungen und individuellen Ressourcen neue Formen der Passung (fitting / matching) herstellen.
- Grundbildung vermeidet Stigmatisierung und gesellschaftliche Zuschreibung. Basic education is using appreciative, respectfully and dialogue orientated ways and methods. Basic education and literacy programmes for these target groups are not part of social or special needs education, but part of adult education and lifelong learning. Basic education does not work like a primary school for adults.
- Grundbildung fokussiert nicht auf die Defizite, sondern nutzt vorhandene, oft verborgene Kompetenzen.

Konzepte

- Grundbildungskonzepte müssen im Kontext von spezifischen Milieus und persönlichen Zielen bzw. Aufwand-Nutzen-Kalkulationen der erwachsenen Lerner entwickelt werden. Die Reflexion der Lernerbiographien, der sozialen Realitäten und der individuellen Lern- und Entwicklungsziele und Motive ist Voraussetzung für gelingende Grundbildung.
- Grundbildung ist kein abgeschlossenes Curriculum, keine abgeschlossene Liste einzelner Kompetenzen und Qualifikationen (competences / skills / qualifications?). Strategien und Inhalte von Grundbildung werden kontextualisiert und im Prozess entwickelt. Eine solche kontextbezogen „angemessene" Grundbildung liegt nicht allein in der Verantwortung der Individuen, auch Unternehmen (und Gesellschaft/Staat) tragen eine Teilverantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden grundgebildet sind. Akzeptanz bei Unternehmen und Mitarbeitenden für Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit benötigt „Anker" und „Anschluss". Die Rendite muss stimmen – für das Unternehmen / die Auftrag gebende Institution genauso wie für die Lerner.
- In diesem Sinne müssen unterschiedliche Grundbildungsverständnisse entwickelt werden, die genauso eine Identifizierung von „grundgebildeten oder grundzubildenden" Systemen ermöglichen, wie etwa Arbeitsumgebungen in Unternehmen, Lebenswelten oder Quartiere. Was muss das Unternehmen lernen, wie müssen die Lebenswelten und Quartiere gestaltet sein, damit Grundbildung für die Einzelnen gelingen kann?
- Grundbildung nutzt vielfältige Lernorte (Betrieb / Arbeitsplatz / Bildungseinrichtung / öffentliche Räume im Gemeinwesen / Orte im Lebensalltag etc.) Lernen in Grundbildungskonzepten bezieht sich auf reale Arbeits- und Kommunikationsprozesse. Lernanlässe werden aus den Handlungskontexten der Lerner entwickelt.

Praxis

- Teaching and learning counselling gehören untrennbar zusammen.
- Literacy meint nicht die technische Buchstabenkenntnis und mathematische Grundkenntnisse, sondern die „Fähigkeit, das geschriebene Wort zu nutzen, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, eigene Ziele zu erreichen und das eigene Wissen und Potenzial weiter zu entwickeln" (ALL-Studie / Adult Literacy and Life Skills Survey, OECD 2003).

Hinweis

Wir haben in den Informationen von ANLCI (AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME) in Frankreich eine für uns gut passende Definition gefunden:

«Analphabetismus beschreibt die Situation von Personen, die älter als 16 Jahre sind und die, obwohl sie eine Schulbildung haben, einen Text über Alltagssituationen nicht lesen und verstehen können, und/oder nicht schreiben können, um somit einfache Informationen zu übermitteln. Trotz dieser Defizite haben Analphabeten durch Erfahrungen eine Kultur und Kompetenzen erlangt, bei denen sie nicht, oder kaum lesen und schreiben müssen. Einige konnten sich so in das soziale und berufliche Leben integrieren, aber das Gleichgewicht bleibt instabil und das Risiko, ausgegrenzt zu werden, besteht permanent. Andere dagegen werden ausgeschlossen, gerade dann, wenn Analphabetismus mit anderen Faktoren zusammenkommt.»

6.2 Zugänge zu Teilnehmenden UND Organisationen gestalten

Das Gestalten von Zugängen zu Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit ist eine komplexe Angelegenheit, weil es vielfältige Zugänge zu gestalten gilt:

- **Zugänge zu den Unternehmen**
- **Zugänge zu vielfältigen Lernorten**
- **Zugänge zu den Lernern**
- **Zugänge zu den notwendigen Ressourcen**

Zugänge zu den Unternehmen

- Der Weg ins Unternehmen und zur Zielgruppe gestaltet sich über die obere Leitung (Top Management). Die obere Leitung ist die erste Ansprechperson. Sie zu überzeugen ist jedoch nicht hinreichend. Es braucht auch die Kontaktaufnahme und Kommunikation mit den mittleren Leitungsebenen und – sofern vorhanden – mit Betriebsrat oder anderen Vertrauenspersonen.
- Mit Angeboten zu Grundbildung und Alphabetisierung kann man kaum eine Tür in ein neues Unternehmen öffnen. Die GiWA-Akteure haben den Weg gewählt, Unternehmen anzusprechen, mit denen bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit bestehen und wo bereits ein Vertrauensverhältnis zu den verantwortlichen Entscheidern im Unternehmen besteht.
- Um Grundbildung im Unternehmen zu verankern, braucht es die aktive Unterstützung von Seiten der unterschiedlichen Leitungsebenen. Bewährt haben sich gut vorbereitete Workshops mit den Leitungsverantwortlichen. In solchen Workshops kann ein argumentativer Austausch zwischen Bildungsanbieter und Unternehmensleitungen um den Nutzen von Grundbildung stattfinden und insbesondere der von den Unternehmensvertretern erhoffte Nutzen eruiert werden. Schließlich müssen gemeinsam Erfolgsindikatoren entwickelt und ein passendes Controlling kontraktiert werden. Die Ergebnisse dieser Workshops sollten unbedingt dokumentiert werden.
- Es hat sich bewährt, mit Unternehmensleitung und Teilnehmenden konkrete Lern- und Lerntransfervereinbarungen zu schließen und diese auch schriftlich zu kontraktieren. Zu diesen Kontrakten gehören zum Beispiel:
  - Regelungen zu den Lernzeiten
  - Finanzierung der Lernzeiten
  - Probezeiten – Schnuppereinstiege
  - Verbindlichkeit der Teilnahme
  - Form des Abschlusses (z.B. Zertifikat)
  - Controlling / Nutzen für Teilnehmende und Unternehmen
  - Verantwortlichkeiten
  - Sanktionsmöglichkeiten

Zugänge zu vielfältigen Lernorten

- Es hat sich bewährt, Grundbildung bzw. grundbildungsorientierte Beratung in die im Unternehmen bereits bestehenden Strukturen der Personalentwicklung und der beruflichen Weiterbildung einzubetten.
- Gleichzeitig geht es immer wieder um Fragen einer klugen Balance zwischen dem Respektieren bewährter, zum Teil auch eingefahrener Standardabläufe in den Unternehmen und der Öffnung für kulturelle Veränderungen im Unternehmen und einem konstruktiven Umgang mit Lernkulturbrüchen.

- Grundbildungsinhalte werden sinnvoll mit Qualifizierungsmaßnahmen verknüpft, die fachlichen/arbeitsbezogenen Zielen folgen, die mit Hilfe begleitender Grundbildungsangebote erfolgreicher erreicht werden können.

- Gute Grundbildungsmaßnahmen erschließen neue Lernorte, die bisher im Selbstverständnis von Leitungsverantwortlichen und Mitarbeitenden nicht als Orte der Bildung und des Lernens gesehen werden. Grundbildung am Arbeitsplatz, im Unternehmen, in Transfergesellschaften, aber auch in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung wird zunächst als etwas Fremdes, wenig Anschlussfähiges wahrgenommen. Der Wert und Nutzen und die Notwendigkeit kann argumentativ nur schwer vorweggenommen werden, sondern muss erfahren werden.

Zugänge zu den Lernern

- Der Zugang zu den Lernern wird nicht über ihre vermeintlichen Defizite hergestellt. Die Lerner müssen nicht zuerst als „funktionale Analphabeten" diagnostiziert und gekennzeichnet werden. Ausgangspunkt für Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit sind vielmehr neue Anforderungen, Herausforderungen und Zumutungen, die sich aus dem Arbeitskontext ergeben und bewältigt werden sollen. Über diesen Zugang können die Lerner neues Selbstbewusstsein und neue Selbstzuschreibungen über ihre Kompetenzen und Entwicklungsnotwendigkeiten entwickeln.
- Es geht es grundlegend darum, die Lerner mit ihrer Biographie, mit ihren im Lebensverlauf erworbenen Kompetenzen, Stärken, Neigungen und Interessen und mit ihren persönlichen Motiven und Zielen wert zu schätzen, sie aber gleichzeitig mit neuen Anforderungen zu konfrontieren.
- Die Lernbedarfe reduzieren sich für die Lerner jedoch nicht auf den Lebensbereich Arbeit, sondern integrieren auch Grundbildungsinhalte, die zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Bewältigung von alltagslebensweltlichen Herausforderungen notwendig sind.
- Für die Motivation der Lernenden ist es dienlich, wenn die Lernanlässe aus realen Arbeits- und Lebenssituationen resultieren und von ihnen selbst zur lernenden Bearbeitung eingebracht werden.

Zugänge zu den notwendigen Ressourcen

Ergänzend zu den bisherigen Ausführungen besteht die Herausforderung für die Realisierung arbeits- und berufsbezogener Grundbildung nicht nur darin, die Unternehmen(Geschäftsführung, mittlere Hierarchieebene, Personalverantwortliche, Mitarbeitervertretung) und die Individuen (Beschäftigte, Kunden, Klienten) zu gewinnen. In gleicher Weise müssen Ressourcen und Finanzierungen erschlossen werden, z.B. im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten, die auch die Zielgruppe der formal gering qualifizierten Beschäftigen in den Blick nehmen, und in der Arbeitsverwaltung.

6.3 Lernsettings: Lehren und Beraten gehören zusammen

- Beratungshandeln ist das konstitutive Moment einer gelingenden Grundbildung und der wesentliche Handlungsansatz.
- Lernberatung in der Grundbildung folgt dem bis heute entwickelten state of the art systemischer Beratung. Ausgehend von den individuellen Biografien der Lerner werden die jeweiligen Systeme (Unternehmen, Arbeitsverwaltung, soziale Netzwerke der Lerner) in das Grundbildungshandeln einbezogen.

- Das Unternehmen als Lernort zu gestalten und zu nutzen, umfasst mehr als das organisierte Lernen in einem dafür bereit stehenden Unterrichtsraum.
    - Die Lernanlässe, -bedarfe und -interessen entstehen im Prozess der Arbeit. Die Reflexion einer Situation als Lernanlass ist Lernen
    - Das Aufgreifen und Bearbeiten des realen Lernanlasses in einem organisierten Setting ist Lernen.
    - Die (Probe-)Anwendung von Lerngegenständen und Gelerntem am Arbeitsplatz ist Lernen.
    - Die Reflexion über den eigenen Lernprozess, die eigenen Ziele und Strategien ist Lernen
- Lernen in den GiWA-Grundbildungskonzepten bezieht sich auf reale Kommunikations- und Interaktionsprozesse. Welche Kommunikations- und Interaktionsprozesse oder auch -situationen zu Lernanlässen führen, entsteht und entwickelt sich aus den Lebens- und Arbeitskontexten der Lernenden.
- Das grundbildungsorientierte Lernen geschieht in GiWA also weitgehend an echten Aufgaben: Grundbildungs-Bedarfe und -Themen entstehen im aktuellen Erleben, im aktuell-praktischen Tun (z.B. beim Dokumentieren im Qualitätshandbuch, bei Übergabegesprächen zwischen Kollegen, im Kundenkontakt, im Bewerbungstraining, …)