

## Arbeitsorientierte Grundbildung

### AOG-Trainer präsentieren Best-Practice Beispiele aus Deutschland bei Europäischem Meeting in Timisoara / Rumänien

Von Rita Braun

**Wie können Bildungsangebote für Geringqualifizierte und Arbeitslose nachhaltig implementiert werden? Wie kann der Zugang zu lebenslangem Lernen im Rahmen einer gesamteuropäischen Strategie sichergestellt werden?**

Diesen Fragen widmen sich Bildungsexperten aus Deutschland und fünf weiteren Ländern im Rahmen des Erasmus+ Projekts „Straighten Basic Skills“. Beim diesjährigen Treffen Ende Januar in Timisoara / Rumänien richteten die Teilnehmer den Blick auf die nationale Praxis bei der Umsetzung von Grundbildungsangeboten. AOG-Trainerinnen und Trainer aus Norwegen, Frankreich, England, Rumänien, Österreich und Deutschland stellten Best-Practice Beispiele für Bildungsarbeit mit Geringqualifizierten und Arbeitslosen vor.



Abb. 1: Die Projektgruppe bei der Arbeit

#### Hintergrund – das Erasmus<sup>+</sup> Projekt „Straighten Basic Skills“

Es wird eng auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Während in Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern ein eklatanter Fachkräftemangel herrscht, wächst zur gleichen Zeit die Zahl der Arbeitsuchenden, die auf Grund ihrer geringen Ausbildungsqualifikation kaum eine Chance auf Beschäftigung haben.

73 Millionen Erwachsene in Europa verfügen laut aktueller Studien über ein niedriges Bildungsniveau. In den meisten Ländern gibt es damit bedeutende Anteile Erwachsener, die hinsichtlich ihrer Lese- und Schreibfähigkeit, ihrer Fähigkeiten zur Lösung alltagsmathematischer Aufgaben oder im Umgang mit digitalen Technologien über niedrige Kompetenzen verfügen. (Quellen: PIAAC-Studie und EU HIGH LEVEL GROUP OF EXPERTS ON LITERACY) Für diese Gruppe ist es aufgrund der gestiegenen Mindestanforderungen des Arbeitsmarktes nahezu unmöglich,

dauerhafte und angemessen bezahlte Verdienstmöglichkeiten zu finden.

Umso dringlicher ist die Notwendigkeit, gering qualifizierten Beschäftigten und Langzeitarbeitslosen eine „zweite Chance“ anzubieten und ihnen den Zugang zu Lerngelegenheiten zu eröffnen. Wie dieses gelingen kann, ist die Fragestellung des von der Europäischen Kommission geförderte Erasmus+ Projekts „Straighten Basic Skills“ (**Strategie To Raise Awareness and Improve, Generalize and Help Tackling European Needs for BASIC SKILLS**). Vertreter von Erwachsenenbildungs- und Forschungsinstitutionen aus sechs Nationen beteiligen sich an dem Projekt, dessen Ziel die Entwicklung einer Europäischen Handlungsstrategie ist. Begonnen wurde die Zusammenarbeit im Oktober 2014, Projektende ist im September 2017.

### Timisoara im Januar 2016

Das Treffen in Timisoara vom 25. bis 30. Januar 2016 läutete die zweite von insgesamt vier Projektphasen ein. Nachdem die Teilnehmer in der ersten Etappe zunächst Basisarbeit geleistet und die Erfolgsindikatoren für eine nachhaltige Grundbildungsarbeit definiert hatten, stand zu Beginn der zweiten Phase der Austausch über die bisherigen Erfahrungen mit Grundbildungsangeboten auf der Agenda.



Abb. 2: Piata libertatii, Timisoara

Um einen direkten Praxisbezug herzustellen, hatte die Projektgruppe zusätzlich 15 AOG-Trainerinnen und Trainern aus allen sechs Ländern nach Rumänien eingeladen. In jeweils dreistündigen Workshops hatten die Praktiker Gelegenheit, erfolgreiche Beispiele ihrer Arbeit zu präsentieren. Und wie zu erwarten, zeigten die länderspezifischen Fallstudien eine große Bandbreite der Ansätze und Methoden.

### Deutschland

Die Gestaltung des ersten Workshops hatte das deutsche Team übernommen. Melanie Rudolph und Dieter Zisenis vom Dortmunder „Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb)“ stellten die Methode des Einzel-Coachings am Arbeitsplatz vor. Die Chancen dieses Ansatzes beschrieb die Trainerin am Beispiel eines 38-jährigen angelernten Lagerarbeiters in einer Logistikfirma. Dieser hatte seine Qualifikationen durch eine individuelle, arbeitsplatzorientierte Förderung systematisch



Abb. 3: Melanie Rudolph und Dieter Zisenis

erweitert, so dass er heute als Fachkraft eingesetzt wird.

Der offenkundige Nachteil dieser Methode: Die 1:1-Betreuung verursacht hohen Personalkosten, die im Regelfall durch den Arbeitgeber getragen werden müssen. Im beschriebenen Fall wurde die Finanzierung des Coachings aus Fördermitteln des Projekts basisCom gedeckt.

## Frankreich

Ganz anders ist die Frage der Finanzierung in Frankreich gelöst, wie die Trainerinnen von Infrep (Institut National de Formation et de Recherche sur l'Education Permanente) in ihrem Vortrag erläuterten. Jeder Mitarbeiter hat dort das Recht auf staatlich finanzierte Weiterbildung. Bezahlt werden die Angebote indirekt durch die Unternehmen, die eine Weiterbildungssteuer an den französischen Staat abführen müssen.

Entsprechend gut organisiert ist das Weiterbildungsangebot der europäischen Nachbarn. In dem von den Trainerinnen vorgestellten Modell durchlaufen Geringqualifizierte ein Programm, das ein Set von 10 Basiskompetenzen umfasst. Diese Kompetenzen werden je nach individuellem Bedarf auf verschiedenen Levels trainiert. Die Fortschritte werden vom Trainer anschließend in einer umfangreichen Entwicklungsdokumentation festgehalten.



Abb. 4: Flavia Lucidi von Infrep

Trotz dieser guten Rahmenbedingungen ist die Nachfrage nach Grundbildungsangeboten – ebenso wie in den Ländern der anderen fünf Projektpartner – in Frankreich gering. Während gut ausgebildete Arbeitnehmer ihr Recht auf Weiterbildung nutzen, melden Geringqualifizierte nur selten Bedarf an und werden auch von Unternehmensseite kaum ermutigt, Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen.

## Großbritannien

Was können Bildungsanbieter tun, um die Nachfrage nach Grundbildungsangeboten zu verbessern? Wie können Geringqualifizierte motiviert werden, Bildungschancen selbstinitiativ zu nutzen, statt sich ihrer Defizite zu schämen? Diese Kernfrage thematisierte das britische Trainer-Team vom National Institute of Adult Continuing Education (Niace). Bei der Suche nach neuen Wegen setzt das Team auf individuelle, lokal ausgerichtete Lösungen. Für das Meeting hatte es eine Präsentation über ein Projekt vorbereitet, das mit Langzeitarbeitslosen in einer strukturschwachen Region Englands durchgeführt wurde. Die Grundidee: Das Training sollte nicht in einzelnen Fachkursen stattfinden, sondern im Rahmen eines Gesamtprojekts. Dieses

sollte von den Teilnehmern in Eigenregie durchgeführt werden. Ziel war, mit dem Projekt einen Erlös zu erwirtschaften, um sich von dem verdienten Geld einen Wunsch zu erfüllen. Die Beteiligten einigten sich darauf, innerhalb von acht Wochen einen Weihnachtsmarkt zu organisieren. Die Einnahmen sollten für eine gemeinsame Reise in ein begehrtes Urlaubsziel an der Küste genutzt werden.

Der Erfolg dieses Projekts überraschte alle Beteiligten. Tatsächlich stellte das Team einen Weihnachtsmarkt auf die Beine und fuhr anschließend ans Meer. Vor allem aber, so das Resümee der Trainer, hatten die Teilnehmer erlebt, dass sie über Kompetenzen verfügen, die sie unter realen Bedingungen gewinnbringend einsetzen können. Eine Erfahrung, die ihnen idealerweise genug Selbstvertrauen gibt, sich um einen Job zu bewerben oder weitere Bildungsangebote anzunehmen.



Abb. 5: Alex Stevenson von NIACE

## Rumänien

Eine rumänische Trainerin beschrieb ein Kompetenzbilanzierungsverfahren, mit dem Ergebnisse des formellen und informellen Lernens beschrieben werden können. Möglich macht dies ein Portfolio, das während des Trainings geführt wird.

## Österreich

Ein konsequent auf den Bedarf des Arbeitsmarktes zugeschnittenes Weiterbildungsangebot stellten die österreichischen Trainer von BEST (Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining) vor. Der Tourismusindustrie des Landes, die weiterhin auf Wachstumskurs ist, fehlen Servicekräfte. Da die Branche gerade Geringqualifizierten gute Einstiegsmöglichkeiten bietet, wurde ein 12-wöchiges Schulungsprogramm entwickelt, das auf eine Tätigkeit in der Gastronomie vorbereitet. Das Erfolgsrezept der Weiterbildung ist ihr starker Praxisbezug – hergestellt vor allem durch die Person des Trainers. Als ausgebildeter Koch und Gastronom verfügt dieser über ausgezeichnete Kontakte in die Wiener Gastronomie, so dass die Schulungen zum Teil in Restaurants und Hotels stattfinden. Bestandteile der Weiterbildung sind dreiwöchige Praktika, bei denen die Teilnehmer Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern knüpfen können.

Dass der Ansatz, Trainer mit Branchenkenntnissen für Grundbildungsangebote zu einzusetzen, vielversprechend ist, belegt die Vermittlungsquote des vorgestellten Modells: 80% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen nach der Schulung in dauerhafte Beschäftigung.

## Norwegen

Der Einsatz neuer Medien für Schulungszwecke war schließlich das Thema der norwegischen Präsentation. Die Trainerin der „Folkeuniversitetet“ stellte die Einsatzmöglichkeiten von E-Learning Programmen vor. Diese werden mittlerweile von vielen in Norwegen ansässigen Unternehmen für ihre internen Mitarbeiter-Weiterbildungen genutzt. Die internetbasierte Technologie ermöglicht einen interaktiven Unterricht, zu dem sich die Teilnehmer in einem virtuellen Klassenzimmer treffen. Gerade für ein flächenmäßig großes Land wie Norwegen, in



Abb. 6: Mona Kvisle Lied von der Folkeuniversitetet

dem Teilnehmer häufig von weiter her zu Präsenzveranstaltungen anreisen müssen, ist diese Methode besonders geeignet. Rund 7000 E-Learning Kurse werden pro Jahr allein von der Folkeuniversitetet durchgeführt. Die Erfahrung zeigt, dass die Nutzung der neuen Technologie auch ohne Vorkenntnisse schnell erlernbar und damit auch für Geringqualifizierte gut geeignet ist.

## Ausblick

Nach dem lebhaften Austausch in Timisoara hat für die „Straighthen Basic Skills“ Projektgruppe nun die Auswertungsphase begonnen. Hier arbeiten die Grundbildungsexperten zunächst in ihren nationalen Teams. Das Vorhaben ist, von den Best-Practice Beispielen der europäischen Partner zu profitieren und auf dieser Grundlage neue Trainingskonzepte für den nationalen Markt zu entwickeln. Die Erprobung dieser Pilotprojekte steht anschließend im Mittelpunkt der dritten Phase des Erasmus+ Projekts.

Die letzte Phase umfasst schließlich die Analyse dieser Praxisphase. Hier gilt es, die Faktoren zu identifizieren, die sich in allen sechs Ländern Europas bei der Grundbildungsarbeit bewährt haben, um auf dieser Basis eine europäischen Handlungsstrategie zu entwickeln. Ihre Aufgabe wird sein, als Türöffner zu dienen und mehr Menschen als bisher den Zugang zu Grundbildungsangeboten zu eröffnen.