

Projekt:

**„Bildungsferne“ und die Arbeitswelt- und
Berufsbezogene Weiterbildung**



Neues Marketing für Etablierte Instrumente zur Erhöhung
der Bildungsbeteiligung und
Etablierung neuer (Marketing-) Instrumente zur Erhöhung
der Bildungsbeteiligung

**Recherche , Werkstattbericht
und Machbarkeitsstudie**

Stand: 30. Dezember 2008

von Marit Rullmann

Inhaltsverzeichnis:

I. Forschungsstand: Literaturrecherche und Gute Praxis

- 1. Die Bedeutung von Emotionen in Bildungsprozessen**
- 2. Exkurs: Lernen aus konstruktivistischer Perspektive**
- 3. Emotionen in der Arbeit mit „Bildungsfernen“**

II. Lernzentren – Lernportale -Veranstaltungen – Fortbildungen – Projekte –

III. Machbarkeitsstudien

- a) Lernladen und Lernbegleitung**
- b) Betriebliche Lernbegleiter – Lernlotsen für Bildungsferne im Betrieb**
- c) Bildungsarbeit mit Bildungsfernen: Wiedereinsteigerinnen**

Anlage: Interviews, Expertengespräche

I. Forschungsstand: Literaturrecherche und Gute Praxis

1. Die Bedeutung von Emotionen in Bildungsprozessen

Emotionen wurden in Bildungsprozessen lange ausgeblendet: Ein rationaler Zugang zu Bildungsprozessen schien der einzig mögliche Weg um Bildungsprozesse voranzubringen – Gefühle wurden dabei als hinderlich betrachtet. Die empirischen Ergebnisse der Neurobiologie stellen dieses Denken radikal in Frage. Stattdessen hat die stark vernachlässigte Frage der Emotionen Eingang in bildungstheoretische und bildungspraktische Diskussionen gefunden. So schreibt Wiltrud Gieseke in ihrem Buch „Lebenslanges Lernen und Emotionen“ (2007), dass sich das Primat der Kognition in Bildungsprozessen zugunsten der wechselseitigen Abhängigkeit emotionaler und kognitiver Prozesse auflöse. „Damit werde deutlich, dass „Bildung und lebenslanges Lernen (...) aus der Perspektive der aktuellen Emotionsforschung nur über eine entwickelte Emotionalität gelingen (können), da erst mit ihr eine differenzierte Bewertung von Situationen, Sachverhalten und Entwicklungen möglich ist.“ (ebd. S. 18) Zu dieser Auffassung gelangte die Autorin über einen historischen Rekurs, indem sie auf die lange bestehende Dualität von Kognition und Emotion (s.o.) verweist – wobei das Gefühl als Gegenpol zum Verstand aus den Lernprozessen ausgeklammert wurde. Mit dieser Dualität wurde auch der Ausschluss von Frauen aus der Bildung begründet: Denn die Vorstellung von einer „männlichen Überlegenheit“ war verbunden mit der Ratio, die weibliche Nachrangigkeit an die Emotionalität der Frauen.

Für die Fragestellung des Projektes „Bildungsferne“ und die Arbeitswelt- und Berufsbezogene Weiterbildung“ kann die Frage der Emotionen kaum überschätzt werden. Ist es doch gerade diese Gruppe die mit Lernen eher negative Emotionen verbindet und daher schwer für das lebenslange Lernen zu motivieren ist.

Neben der Neurowissenschaft spielt auch die Rezeption systemisch-konstruktivistischer Ansätze eine große Rolle zur Neubewertung der Emotionen in Bildungsprozessen und damit auch in der Arbeit mit Bildungsfernen.

2. Exkurs: Lernen aus konstruktivistischer Perspektive

Der Konstruktivismus ist eine Theorie, die Erkenntnisse verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen wie Hirnforschung, Neurobiologie, Kognitionspsychologie, Linguistik und Informatik miteinander verbindet.

Die konstruktivistische Didaktik geht davon aus, dass Lernen ein Prozess der Selbstorgani-

sation des Wissens ist, wobei sich dies auf der Basis der Wirklichkeits- und Selbstkonstruktion jedes einzelnen Lernenden vollzieht. Der Hippocampus als Lernzentrale des Gehirns nimmt Informationen auf, zunächst im Zwischenspeicher, ggf. später im Langzeitgedächtnis. Dazu werden neuronale Verbindungen, die Synapsen auf-, aber auch abgebaut durch Aktivität/Nichtaktivität. Dies nennt man Neuroplastizität. Pflege ist notwendig, damit sich die Synapsen nicht zurückbilden. Das Gehirn unterscheidet zwischen un/wichtig. Es ist ein Datengenerator, der Sinn und Bedeutung generiert. Gelernt werden Regeln und Muster durch Ableitung aus verschiedenen Beispielen. Das Lernen ist ein selbstgesteuerter Prozess, eine Einwirkung von außen nur begrenzt möglich.

Lernen schafft neues Wissen auf der Basis des bereits Vorhandenen (Anschlusswissen), es ist Merkmal intelligenten Verhaltens und etwas völlig anderes als Auswendiglernen. Lernen ist ein aktiver Prozess der Wissenskonstruktion, also der Reorganisation und Erweiterung menschlicher Konstrukte. Was sich nicht in die vorhandene Struktur einfügen lässt, wird verworfen. Die Lernenden müssen beim Wissensaufbau aktiv sein, Fragen stellen und sich mit dem angebotenen Material auf ihre Weise beschäftigen können. Lernen ist eine individuelle Konstruktion des menschlichen Geistes. Deshalb gibt es so viele eigene und unvorhersehbare Lernwege wie es Lernende gibt. Die Lehrenden können ihr Wissen nicht einfach weitergeben, deshalb muss die Rolle des Lehrenden neu definiert werden. Die Lehrenden sind (Lern)Berater, Anbieter, Hebamme im sokratischen Sinne. Es kommt eher darauf an, die richtigen Fragen im Lernenden zu wecken. Erst wenn die richtigen Fragen gestellt werden können, setzt sich der Lernprozess selbst in Gang.

- Wissen ist nicht vermittelbar, es kann nicht übertragen werden. Es muss im Gehirn eines jeden Lernenden neu geschaffen werden. Es ist individuell.
 - Wissensaneignung wird durch vielfältige Faktoren gesteuert, die unbewusst ablaufen und nur schwer beeinflussbar sind; auch die Rahmenbedingungen sind zentral.
 - Nach Gerhard Roth (u.v.a.) sind die wichtigsten Faktoren beim Lehren und Lernen:
 - Die Motivation und Glaubhaftigkeit des Lehrenden
 - Die individuellen kognitiven und emotionalen Lernvoraussetzungen der Lernenden
 - Die allgemeine Motiviertheit und Lernbereitschaft der Lernenden
 - Die spezielle Motiviertheit und Lernbereitschaft der Lernenden für einen bestimmten Stoff, ihr Vorwissen und der aktuelle emotionale Zustand
 - Der spezifische Lehr- und Lernkontext
-

Dem Lernenden sollen verschiedene, multimodale, interessante und kommunikationsorientierte Lernarrangements angeboten werden. Sie müssen die subjektiven Erfahrungshintergründe ansprechen und neue Fragen eröffnen. Lernen soll als positive Anstrengung empfunden werden und die Lernsituation muss emotional attraktiv sein für den Lernenden. Dies bedeutet, dass die kindliche Neugier erhalten und Kinder lernen sollten, dass Lernen Spaß macht, etwas Schönes und Nützliches ist. Wird Lernen schon früh als mühselig und lästig empfunden, muss man sich nicht wundern, wenn bei den Kindern – noch weniger beim Erwachsenen – keine Lernmotivation mehr vorhanden ist.

Diese Erkenntnisse sind nicht vollkommen neu, sondern guten (Reform)Pädagogen wie Maria Montessori, Jean Piaget oder John Dewey, schon lange bekannt gewesen. Sonst wäre ihre Arbeit nicht erfolgreich. Der Fortschritt besteht darin, dass durch die Neurowissenschaft gezeigt werden kann, warum dies so funktioniert.

3. Emotionen in der Arbeit mit „Bildungsfernen“

Bei den Interviews (Anlagen 1) ging es um Erfahrungen, Erinnerungen und Assoziationen, die mit dem Lernen verbunden werden. Die TeilnehmerInnen erinnerten eher unangenehme Emotionen bezogen auf die Schulzeit: „notwendiges Muss“, „Schule: Stress, Blockaden, trotzdem nichts behalten.“ Dies wurde im späteren Lebenslauf (berufliche Fortbildungen, VHS, Studium) deutlich positiver: „Ich feiere 30 Jahre VHS...“, „Lerne gerne in der Gruppe, ohne Druck...“. Das Fazit lautet: Lernen unter Zwang und Stress ist demotivierend, sonst macht Lernen ein Leben lang Spaß. Wenn Lernen mit positiven Emotionen und Erfolgen verbunden ist, fällt es leicht, bis ins hohe Alter Neues zu lernen.

Freude und Angst sind Elemente von Bildungsprozessen, eine intrinsische Lernmotivation kann jedoch vorrangig nur durch positive Emotionen unterstützt werden.

Glücklich ist, wer lernt und Furcht hindert nachweislich am Lernen, argumentiert auch der Hirnforscher Manfred Spitzer von der Universität Ulm. Wer Angst hat, ist nicht kreativ. Angst verhindert Lernen – der Grund liegt in der Amygdala im Gehirn, dem sogenannten Mandelkern, der Furcht verarbeitet. Beim Erinnern an das unter Furcht und Zwang erlernte werden auch die negativen Gefühle wieder geweckt. Sein Tipp lautet, Freude beim Lernen statt Angst, denn im Gehirn werden beim Lernen Glücksgefühle gesteuert die viel mit dem Gedächtnis zu tun haben. Gelernt wird unter der „Dopamindusche“, sagt auch der Lernforscher Ulrich Herrmann (2006, S. 94) Diese Glücksempfindung ist gekoppelt an die Herausforderung, etwas zu lernen: "Wenn wir wollen, dass unsere Kinder und Jugendlichen in der Schule

für das Leben lernen, dann muss eines stimmen: die emotionale Atmosphäre beim Lernen.“ (Spitzer in Caspary, 2006, S. 29) Freude und Lernen seien im Gehirn also eng miteinander verbunden. Und das solle man zu nützen wissen und eine positive Atmosphäre schaffen, um erfolgreich lehren und lernen zu können. Warum Lernen nur bei guter Laune erfolgen sollte, erklärt Spitzer folgendermaßen: „Nur dann nämlich kann das Gelernte später zum Problemlösen überhaupt verwendet werden!“ (ebd.) Auch Wiltrud Gieseke argumentiert, dass emotionale Gestimmtheiten bezogen auf das Lernen außerordentlich stark von den schulischen Lernerfahrungen beeinflusst werden. Diese werden zudem aktiviert, wenn aktuelle Lernarrangements denen aus der Kindheit und Jugend ähneln. Die negativen Emotionen entfalten dann eine nachhaltige Wirkung. Für Gieseke steht fest, dass lebenslanges Lernen nur dann funktionieren kann, wenn das Individuum die Fähigkeit ausbildet, „Frustrationen zu verarbeiten, sich Neues anzueignen, sich Neugierde zu erhalten, sich umzustellen und neu zu beginnen.“ (ebd., S. 89) Emotionen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Lernen, bzw. Lernfähigkeit definiert sie in diesem Zusammenhang als abhängig von einer ausgebildeten Beziehungsfähigkeit. Diese nimmt ihren Anfang in der frühen Kindheit („Mutter“sprache) und äußert sich in der Ausbildung emotionaler Kompetenzen. Nach Gieseke scheint Lernen nur über „Beziehungsbrücken“ (S. 121) möglich zu sein, insofern ist dieser Prozess nur schwer mit „Selbststeuerung“ zu vereinbaren. In Bildungskontexten - insbesondere in der Arbeit mit Bildungsfernen - sind soziale Beziehungen die Motoren, die Entwicklungspotenziale unterstützen. Und deshalb benötigen „bildungsferne“ zusätzliche Unterstützung etwa durch Bildungsbegleiter oder Mentoren, Menschen die sie durch den Bildungsdschungel lotsen und in diesem Prozess vor allem emotional unterstützen und stärken. Dies gilt besonders auch für die Arbeit mit „Bildungsfernen“ im betrieblichen Kontext, wie die Interviews mit Betriebsräten zeigten.

Aber was sind eigentlich „Bildungsferne“? Als bildungsfern¹ werden Menschen angesehen, die jenseits von Schule, Berufsausbildung oder Studium selten oder nie Bildungsangebote wahrnehmen. In aller Regel wird Bildungsferne bezogen auf Lernen im beruflichen Kontext, wenn Menschen länger als vier Jahre nicht an einer Fortbildung teilgenommen haben, wird Lernferne bzw. mangelnde Bereitschaft zur Weiterbildung unterstellt. Man kann und sollte diese Definition erweitern, wie es im Projektbericht „Erschließung individueller Zugänge zu

¹ In der Literatur werden parallel auch die Begriffe lernentwöhnt, lernungewohnt oder bildungsbenachteiligt bzw. bildungsarm verwandt. Eine exakte Definition oder Abgrenzung der Begriffe existiert nicht.

bildungsfernen Beschäftigten aus KMU...“ bei Sabine Preuß und Doris Sandbrinck heißt:
„Der Begriff „bildungsfern“ war im Projekt weiter gefasst:

- Zum einen fielen diejenigen darunter, die als ungebildet gelten.
- Des Weiteren zählten diejenigen dazu, die sich subjektiv so einschätzen.
- Dann bezieht er sich auf Menschen, deren im Ausland erworbener Schul- oder Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt wird.
- Manchmal war Bildungsferne räumlich zu sehen: Im ländlichen Raum ist die Bildungsinfrastruktur häufig dünn und für viele schlecht oder gar nicht zu erreichen.“ (ebd. S. 26)

In diesem Zusammenhang sei auch auf die Definition von Jutta Allmendinger und Stephan Leibfried (2003) hingewiesen: „Als bildungsarm kann der Anteil der Personen bezeichnet werden, der keinen höheren Sekundarabschluss (keine abgeschlossene Berufsausbildung) aufweist oder nach dem PISA-Test zur Risikogruppe gehört. Bildungsarmut lässt sich folglich anhand von fehlenden Zertifikaten (als Sammelbegriff für Bescheinigungen formaler Bildungsabschlüsse) oder anhand von Kompetenzen messen.“ Dies bedeute für den Einzelnen, argumentieren Allmendinger/Leibfried, dass sich ein geringer Bildungsstand auf das Einkommen, den sozialen Status und damit auf seine geringeren Chancen auf gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe auswirke. „Je höher die formale Qualifikation einer Person ist, desto geringer ihr Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren oder arbeitslos zu bleiben. Daher ist Bildungsarmut häufig mit Einkommensarmut verbunden...“ (ebd.)

Die Notwendigkeit für gezielte (Weiter)Bildung gerade Bildungsferner ist also offensichtlich. Leider ist es gerade diese Zielgruppe, die selten oder nie an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Bernhard Nagel (2007) sieht darin auch ein Problem der Gerechtigkeit und zeigt strukturelle Diskriminierungen in der Weiterbildungsbeteiligung auf: Das Nachholen von Schulabschlüssen wie auch berufliche Weiterbildung konzentriert sich auf die bereits Qualifizierten, es gibt einen Grundstock von Nie-Teilnehmenden, Personengruppen wie befristet Beschäftigte, Leih- und Teilzeitarbeiterinnen, MigrantInnen, Frauen mit Kindern etc. sind unterrepräsentiert. Dadurch sieht er das Teilhaberecht auf berufliche Weiterbildung unter Berufung auf die Berufsfreiheit gefährdet, der Staat sei hier in der Verantwortung, wenn permanente Nichterfüllung justiziabel ist.

Helmut Bremer (1998) schreibt als Ergebnis eines Forschungsprojektes zum Bildungsurlaub in Niedersachsen bezogen auf „Bildungsferne“ und politische Bildung, das „ein den Mentalitäten dieser Gruppe entsprechendes Angebot am radikalsten mit etablierten Bildungsformen und -theorien brechen muss.“ (ebd., S. 4)

„Bildungsferne“ Adressatengruppen bedürfen „arbeitsnaher“ Lernformen und besonderer Unterstützung, darin ist sich die Forschung einig. Gerhild Brünings (2002) Empfehlungen für die Konzeption und Durchführung von WB-Maßnahmen für besondere Gruppen lauten: Lern- und Kompetenzzentren einrichten; Kombination von Arbeiten und Lernen ermöglichen, aufsuchende Beratung, niedrighschwellige Angebote, verstärkte Werbung und neue Ansprechformen, individuelle Förderpläne verbunden mit Casemangement, Lernbegleiter/Tutoren. Nur mit großer Unterstützung können die negativen emotionalen Erfahrungen das Lernen betreffend allmählich abgebaut werden und durch neue, positive, ersetzt werden.

Literatur

Allmendinger, Jutta; Leibfried, Stephan. *Bildungsarmut*. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 53, 2003 (12/22), S. 12-18.

Baethge-Kinsky, Volker. *Umdenken bei Bildungsträgern? Alternative Qualifizierungswege* (in der Arbeitsmarktpolitik). ver.di Fachtagung „Renaissance der Aus- und Weiterbildung?“. Berlin, 7.11.2007. (Monitor Arbeitsmarktpolitik).

Bremer, Helmut. *Die zwei Gesichter des Bildungsurlaubs*. ‚Arbeit und Leben‘ zwischen Tradition und Innovation. agis Info Nr. 6, Juni 1998.

Herrmann, Ulrich. *Lernen findet im Gehirn statt*. Die Herausforderungen der Pädagogik durch die Gehirnforschung. In: Caspary, Ralf (Hg.). *Lernen und Gehirn*. Freiburg/Br. 2006. S. 85-94.

Derichs-Kunstmann, Karin.(Hrsg.) *Frauen Bildungs Arbeit. Vom Gesprächskreis zum Event. Perspektiven am Beginn des 21. Jahrhunderts*. FIAB Materialien aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 8., Mai 2005. Darin: Berufsbezogene Frauenbildung – Vom Nachhilfeunterricht zum Reparaturbetrieb? Von Susanne Braun.

Gieseke, Wiltrud. *Lebenslanges Lernen und Emotionen. Wirkungen von Emotionen auf Bildungsprozesse aus beziehungstheoretischer Perspektive*. Bielefeld 2007.

Klein, Rosemarie; Reuter, Gerhard. *Lernberatung als Lernprozessbegleitung in der beruflichen Weiterbildung – Voraussetzungen der Einrichtungsebene*. Deutsches Inst. f. Erwachsenenbildung, Juni 2004. (In: Matthias Rohs, Bernd Käßplinger (HG.) *Lernberatung in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. Konzepte und Praxisbeispiele für die Umsetzung*. Waxmann 2004. <http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Nadar, Laima. *Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit*. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung Heft 3, 2007. (S. 29-38)

Nagel, Bernhard. *Gerechtigkeit und Recht auf Weiterbildung*. In: In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Heft 03/2007, S. 9-18.

Preuß, Sabine, Sandbrinck, Doris. *Erschließung individueller Zugänge zu bildungsfernen Beschäftigten aus KMU durch Nutzung kirchlicher Strukturen und Verbände bei der Implementierung Bildungscheck NRW*. Dortmund/Düsseldorf 2007.

Roth, Gerhard. *Warum sind Lehren und Lernen so schwierig?* Vortrag, auch in: Ders. *Fühlen, Denken, Handeln*. Frankfurt /M 2003.

Rullmann, Marit; Schlegel, Werner. *Vernunft – herrschaftliche Ratio oder anderes Denken*. In: Dies. *Frauen denken anders*. Frankfurt/M 200. S. 124-136.

Schmidt, Peter. EQ-Training. *Die Praxis der emotionalen Intelligenz*. München 1999.

Ders. *Die Kraft der positiven Gefühle*. München 2001.

Schnädelbach, Herbert. *Vernunft*. In: Philosophie. Grundkurs. Reinbek bei Hamburg 1985.

Singer, Eva-Maria. *Neuronale Verknüpfungen und Lernen*. In: Fachprofil Lernbegleitung. Nürnberg/Berlin 2008. (LB 02 04)

Dies. *Lernferne oder bildungsferne Menschen und Lernen im Lebenslauf*. In: Fachprofil Lernbegleitung Nürnberg/Berlin 2008. (LB 03)

Singer, Wolf. *Was kann ein Mensch wann lernen?* Vortrag anlässlich des ersten Werkstattgespräches der Initiative McKinsey, Deutsche Bibliothek, Frankfurt/M, 12. Juni 2001.

Spitzer, Manfred. *Medizin für die Schule. Plädoyer für eine evidenzbasierte Pädagogik*. In: Caspary, Ralf (Hg.). *Lernen und Gehirn*. Freiburg/Br. 2006. S. 23-35.

II. Kommentierte Literaturliste

Baethge-Kinsky, Dr. Volker:

Umdenken bei Bildungsträgern? Alternative Qualifizierungswege (in der Arbeitsmarktpolitik). ver.di Fachtagung „Renaissance der Aus- und Weiterbildung?“. Berlin, 7.11.2007. (Monito Arbeitsmarktpolitik).

Plädiert für die Überwindung der alten Grenzen zwischen arbeitsferner Bildung und bildungsferner Arbeit. Betriebe als Qualifizierungsakteure stärker in den Mittelpunkt rücken.

„Bildungsferne“ Adressatengruppen bedürfen „arbeitsnaher“ Lernformen (vgl. Manz!!) Wichtig: individuelle Beteiligungsrechte der Adressaten ausbauen – Bildungsgutscheine haben die Beteiligungsrechte der Adressaten nicht gestärkt.

Bildungsferne Gruppen in Deutschland und Ungarn. Eine interkulturelle Studie zur Erwachsenenbildung. Von: Aniko Ürigöné Ács, Csilla Lukács, Katharina Sebastian, Mareike Keppler. Universität Jena, Erziehungswiss. Institut.

http://www2.uni-jena.de/erzwiss/dup_3/Bildungsferne_Kepzestavoli/Einleitung.html

Frauen als „Bildungsferne“ Gruppe, obwohl sie immer besser ausgebildet sind. „Berufsrückkehrerinnen“ und spezielle familien/frauenspezifische Bildungsbedürfnisse: flexible und finanzierbare Bildungsangebote, gut erreichbar, mangelnde Erfahrung beim Lernen berücksichtigen, an Alltagserfahrungen anknüpfen, Auseinandersetzung mit der eigenen (Familien)Rolle ermöglichen.

Bremer, Helmut. **Die zwei Gesichter des Bildungsurlaubs. ‚Arbeit und Leben‘ zwischen Tradition und Innovation.** agis Info Nr. 6, Juni 1998.

Bericht über ein Forschungsprojekt zum Bildungsurlaub in Niedersachsen – u.a. „Bildungsferne“ und politische Bildung – auch relevant für betriebliche WB.

Vorschlag: Anbieten von Seminaren mit Beratungscharakter für prekäre Lebenslagen –

könnte Um- Neuorientierung mit einschließen.

These: Das „ein den Mentalitäten dieser Gruppe entsprechendes Angebot am radikalsten mit etablierten Bildungsformen und -theorien brechen muss.“ (ebd. S. 4)

Brüning, Gerhild; Kuwan, Helmut. **Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung.** Hg. Deutsches Inst. f. Erwachsenenbildung. Gefördert v. bmb+f, Bielefeld 2002. Berichte der durch das bmbf geförderten Projekte „Benachteiligte in der Weiterbildung“ und Empfehlungen.

Begrifflichkeit der Bildungsbenachteiligung wird kritisch hinterfragt (z.B. Frauen sind nicht alle benachteiligt, sondern spezielle Gruppen wie Migrantinnen, Arbeitslose, Analphabeten, kein Zugang zu Medien etc.). Empfehlungen für die Konzeption und Durchführung von WB-Maßnahmen für besondere Gruppen lauten: Lern- und Kompetenzzentren einrichten; Kombination von Arbeiten und Lernen, aufsuchende Beratung, niedrighschwellige Angebote, verstärkte Werbung u. neue Ansprechformen, individuelle Förderpläne u. Casemangement, Lernbegleiter/Tutoren.

Bude, Heinz. **Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft.** München 2008. Heinz Bude, Prof. f. Soziologie, Universität Kassel und Mitarbeiter am Hamburger Inst f. Sozialforschung.

Der Autor bestreitet nicht die durch PISA-Studien konstatierten Bildungsdefizite von Jugendlichen, jedoch die Haupttendenz der aktuellen bildungspolitischen Diskussion: Figuren der „Bildungsferne“ ausschließlich als Mängelwesen wahrzunehmen, statt als komplexe Mischwesen, die sowohl aus Nicht-Können wie Können bestehen. So seien „ausbildungsmüde Jugendliche“ nur im Verhältnis zu den offiziellen Bildungsinstitutionen „müde“. In ihrer Peer-Group attestiert er Ihnen Schnelligkeit, Wendigkeit, rasche Auffassungsgabe, taktisch-soziales Maskenspiel - vermischt mit „funktionalem Analphabetismus“.

Derichs-Kunstmann, Karin.(Hrsg.) Frauen Bildungs Arbeit. **Vom Gesprächskreis zum Event. Perspektiven am Beginn des 21. Jahrhunderts.** FIAB Materialien aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 8., Mai 2005. Darin: Berufsbezogene Frauenbildung – Vom Nachhilfeunterricht zum Reparaturbetrieb? Von Susanne Braun.

These: „Die Unterrepräsentanz der Frauen in der beruflichen WB ist ...Vermittelt durch den geschlechtsdifferenten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die geringe TN von Frauen ergibt sich ...aus ihrer Beschäftigung auf unterem und mittlerem betrieblichen Positionen und der häufi-

gen Übernahmen von Teilzeitarbeit. Die Übernahme und Zuständigkeit für familiäre Aufgaben wirkt zusätzlich als erhebliche Barriere für die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen.“ (S. 20) Lösungsansatz: „Bildungskonzepte, die den Interessen von Frauen gerecht werden wollen, müssen daraufhin überprüft werden, ob sie bestehende Rollenbildern verhaftet bleiben, oder ob sie Möglichkeiten zu einem Abbau ungleicher Strukturen bieten.“ (ebd. S. 23) Verdeckte Diskriminierung: Mehrheit der Angebote in der betrieblichen WB und bei den großen Bildungsträgern berücksichtigt nicht die Interessen und Lebenslagen der Frauen – weder inhaltlich noch organisatorisch. (ebd. S. 24)

Klein, Rosemarie; Reuter, Gerhard

Lernberatung als Lernprozessbegleitung in der beruflichen Weiterbildung – Voraussetzungen der Einrichtungsebene. Deutsches Inst. f. Erwachsenenbildung, Juni 2004. (In: Matthias Rohs, Bernd Käßlinger (HG.) Lernberatung in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. Konzepte und Praxisbeispiele für die Umsetzung. Waxmann 2004. <http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Für die Autoren ist Lernberatung eine Konzeption beruflicher Erwachsenenbildung, die Antworten auf die Anforderungen des lebenslangen Lernens und selbst organisierten Lernens aus der Perspektive der organisierten Erwachsenenbildung gibt. Im Zentrum der didaktisch-methodisch Überlegungen stehen die Lernenden mit ihren Interessen, (Lern-) Zielen, und ihren biografisch erworbenen Haltungen und Kompetenzen zum Lernen. Es werden hinsichtlich der WB-Einrichtungen die notwendigen Voraussetzungen und Veränderungsbedarfe diskutiert. (Lernberatung als Lernprozessbegleitung)

Nadar, Laima.

Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung Heft 3, 2007. (s. 29-38)

Der Beitrag untersucht, wie die Faktoren Erstberuf, Erwerbstätigkeit und –status sowie private Lebenszusammenhänge Geschlechterungleichheit in der beruflichen Weiterbildung hervorrufen und verstärken. Mit der Geburt des ersten Kindes steigern die Väter ihre Weiterbildungsteilnahme überdurchschnittlich - bei den Müttern sinkt diese unterdurchschnittlich. Ohne Kinder sind Frauen weiterbildungsaktiver als Männer.

Nagel, Bernhard. Prof. Dr.

Gerechtigkeit und Recht auf Weiterbildung. In: In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungs-

forschung, Heft 03/2007, S. 9-18.

Zeigt strukturelle Diskriminierungen in der Weiterbildungsbeteiligung auf: Nachholen von Schulabschlüssen; berufliche Weiterbildung konzentriert sich auf die bereits Qualifizierten; Grundstock von Nie-Teilnehmenden; Personengruppen wie befristet Beschäftigte, Leih- und Teilzeitarbeiterinnen, MigrantInnen, Frauen mit Kindern etc. sind unterrepräsentiert. Sieht dadurch das Teilhaberecht auf berufliche Weiterbildung unter Berufung auf die Berufsfreiheit gefährdet, der Staat ist in der Verantwortung, wenn permanente Nichterfüllung justiziabel ist.

Ders. **Weiterbildung als Zukunftsinvestition.** Tagung der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung, Freistaat Thüringen, 21./22.10.2004, Erfurt.

Nicht Bildungsabbruch, sondern Bildungsunterbrecher; Unterinvestition der Unternehmen, des Staates und der Individuen in WB; sensible Bereiche der WB: Schwachstellen der indiv. Weiterbildungsbeteiligung lt. Infas-Studie, 2003: Frauen mit Kindern beteiligen sich unverhältnismäßig wenig an WB-Maßnahmen, Zuwanderer, KMU, Ältere, Einkommensschwache, sehr gute Vorschläge zur Finanzierung der WB. Migranten werden nicht in Bildungsangebote integriert. Nie-Teilnehmer an WB: Frauen mit Doppelbelastung aus Erwerbstätigkeit u. Kinderbetreuung.

Schemmann, Michael. **Gerechtigkeit in der beruflichen Weiterbildung?** In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Heft 03/2007, S. 19-28.

Relativiert die weit verbreitete Auffassung vom positiven Zusammenhang von Sozialkapital und Weiterbildungsteilnahme, aufgrund von empirischen Befunden aus Nordirland. Fragt abschließend danach, welche Merkmale von Weiterbildungssystemen geeignet erscheinen, um gesellschaftliche Teilhabe zu fördern.

Ulrich, Joachim Gerd. **„Benachteiligung“ – ein schillernder Begriff? Stigmatisierung im Bereich der außerbetrieblichen Lehrlingsausbildung.** (akt. Fassung von 1998) In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 76.Jg., Heft 4, S. 370-380.

In Deutschland werden viele Jugendliche als sogenannte „sozial benachteiligte“ oder „lernbeeinträchtigte“ Auszubildende außerbetrieblich ausgebildet. Dies ist ein rein verwaltungstechnischer Problemlösungsversuch, um ihnen trotz des betrieblichen Lehrstellenmangels eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Bereitstellung von Lehrstellen ist keine staatliche Aufgabe. Verwaltung muss ihr Handeln legitimieren – notfalls über die Stigmatisierung von Jugendlichen als „Benachteiligte“.

III. Lernzentren – Lernportale -Veranstaltungen – Fortbildungen – Projekte -

Was ist ein LernLaden? Ein offenes "Ladengeschäft", das zu ladentypischen Öffnungszeiten eine breite Angebotspalette rund um das Thema Weiterbildung offeriert. Das Angebot reicht von der Information über Weiterbildungsmöglichkeiten, der individuellen persönlichen Beratung bis hin zur Nutzung der Weiterbildungsberatung und Recherche im Internet.

LernLäden gibt es Berlin (www.LNBB.de; Pankow, Neukölln, Am Ostkreuz und mobil (LDS). Daneben gibt es Lernzentren (In Europa: „learning centres) wie Appolinius in Marzahn-Hellersdorf, www.appolinius.de, auch in anderen Städten (TU Chemnitz, Offenbach, Saarland, Detmold, Bad Kreuznach, Nürnberg, Essen) auch unter anderen Namen: Lernstudio, Schau mal rein, Kreativzentrum etc. Alle wurden entwickelt im Rahmen der Lernenden Regionen (bmbf-Programm).

Diese „Fitnessstudios“ für den Kopf sind moderne Dienstleistungsfilialen, in denen jede und jeder nach eigenem zeitlichen und inhaltlichen Ermessen ihre Kompetenzen trainieren, sich Fortbildungen empfehlen oder eine Lernberatung in Anspruch nehmen kann. Gestützt auf modernste Infrastruktur stehen Lernangebote regionaler Weiterbildungsträger zur Verfügung, ergänzt durch professionelle Lernberater und Lernberaterinnen, die eine individuelle Begleitung der Lernenden ermöglichen.

Literatur: inform. Das Netzwerk-Magazin für Lernende Regionen, Heft 01/08. Im Fokus:

Lernzentren in den Lernenden Regionen. Hg. DLR, Bonn 2008.

Lernen neu denken. Lernzentren in den Lernenden Regionen. Hg. Themennetz: Neue Lernwelten“ im Rahmen des Programms Lernende Regionen, Saarbrücken 2008.

Lernportal www.ich-will-schreiben-lernen.de. U.a. mit der Comeniusmedaille und anderen Ehrungen ausgezeichnetes interaktives Lernportal, das Lernern mit gravierenden Schreib – und Leseschwächen eine Brücke in die Welt der Druckschrift ermöglicht. Sowohl im Rahmen eines Kurses als auch anonym mit einem Online-Tutor zu benutzen. Vgl. Ute Szudra. Themenmodul für ethische Bildung. Lebensbewältigung und Benachteiligung, und „Herausforderung: An-Alphabetismus in Berlin: Handlungsstrategien und Empfehlungen für die Politik. Im Auftrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Berlin. Gutachten, Mai 2008. Von Thomas Welzenbacher.

Bildungsferne Menschen für die Weiterbildung gewinnen II. 2. Workshop zur Entwicklung von Strategien und Ideen auf der bildungspolitischen, Einrichtungs- und Veranstaltungsebene. 16./7. 12.2004, Ref. Dr. Klaus Meisel.

Gute Analyse der Nichteilnehmenden: Frauen, KMU, ALO, Einkommensschwache etc., Handlungsempfehlungen: Aufsuchende Beratung im Betriebe; Förderung der WB f. Einkommensschwache; Vereinbarkeit Familie u. Beruf; Bedürfnisgerechte WB, Angebote, die sich an lernschwachen und lermüden Gruppen orientieren. Gute Praxis und Erfolgsfaktoren (S. 16) WB Marketing für Bildungsferne: (s. 19)z.B. Nutzerorientierung, niederschwellige Angebote.

Bildungsscheck. Projektbericht: Erschließung individueller Zugänge zu bildungsfernen Beschäftigten aus KMU durch Nutzung kirchlicher Strukturen und Verbände bei der Implementierung Bildungsscheck NRW. Von Sabine Preuß u. Doris Sandbrinck. Düsseldorf 2007.

Ziel des Projektes war, Lotsen auszubilden, die in der Lage waren, Bildungsferne zu motivieren und über den Bildungsscheck hinaus auch auf andere Förderinstrumente der beruflichen Bildung zu verweisen. Ergebnis: Statt neuer Werbestrategien bedarf es Lotsen und individueller Ansprache bzw. Motivation, um Hilflosigkeit im Umgang mit einem intransparenten Bildungsmarkt sowie Hemmschwellen anzubauen.

Fachkonferenz **Individuelles Lerncoaching.** 19. Juni 2006, Diakonische Akademie Berlin. Bilanz und Ausblick im Modellversuch „Individuelle Lernbegleitung – ein maßnahmeunabhängiges Beratungs- und Coachingangebot für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“. Erfahrungen mit und Plädoyer für Lernbegleitung, Subjektorientierung, Lernen und Umlernen.

These v. Prof. Dr. Manfred Eckert, Professor f. Berufspädagogik u. berufliche WB an der Universität Erfurt: Beratung als Begleitung des individuellen biographischen Weges, insbesondere benachteiligte junge Menschen brauchen institutionelle abgesicherte Begleitung und Beratung. Ist dies ein übertragbares Konzept auf Betriebe für Ungelernte oder/und Berufsrückkehrerinnen?

Chancengleichheit und Weiterbildung, Weiterbildungskonferenz Potsdam 2002, Forum V. Prof. Dr. Ekkehard Nuissl. **Institutionelle Voraussetzungen erhöhter Chancengleichheit.** *Institutionen der Bildung und Weiterbildung sind ein historischer Erfolg entwickelter Gesell-*

schaften und eine gesellschaftliche Innovation. Aber: eine amerikanische Untersuchung zeigt, Erwachsene lernen 80% dessen, was sie lernen, nicht in Institutionen. Große Unterschiede zwischen allgemeiner und beruflicher WB hinsichtlich Trägerstruktur. Beste Datenlage bei VHS – aber große Streuung nach Alter u. gender bezügl. Nachfrage. Besonders bei VHS zu wenig zielgruppenspezifische Angebote z.B. für Arbeitslose, Ältere, Analphabeten und Migranten. Grundsätzliches Problem: gerade Arbeitslose profitieren kaum von Weiterbildung. Forderung: Gruppen mit „Nachteilen“ brauchen Support. (Informationen, aufsuchende Bildungswerbung, Angebote vor Ort etc.)

Tiroler Weiterbildungskongress 2007 „Erfahrung gefragt“. Workshop: **Neue Lernkulturen in Unternehmen**. Erfahrungen der ADVOCATE-Trainerinnen aus der Arbeit mit an- und ungelernten MitarbeiterInnen in den Pilotunternehmen. Methodisch-didaktisch erprobte Unterrichtskonzepte für die Zielgruppe von Monika Manzl.

Sehr gute Tipps und Hinweise (Motivation, Ansprache, Neue Lernkultur, Lernen am Arbeitsplatz) - auch zu Gender Mainstreaming.

www.manzl-consulting.com und www.equal-advocate.at

Fortbildungen zur Lernbegleitung/Lernberatung

Das **Fachprofil Lernbegleitung** ist entstanden als Entwicklungsvorhaben im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds. Die Fortbildung wird durchgeführt in Kooperation von Helliwood media education Berlin und dem Bildungszentrum der Stadt Nürnberg. (Lernorte: Berlin, 2008/9 und Nürnberg, 2009).

Die Ausbildung umfasst vier Präsenzseminar, drei betreute Praxisphasen und eine qualifikationsbegleitende Betreuung/Lernbegleitung – Blended-Learning-Konzept. Ziel des Kollegs ist es, die TN für eine kompetente Begleitung von Lernprozessen zu qualifizieren (Kita, Schule, Berufsausbildung, Universität, Unternehmen, Ehrenamt etc.).

www.bits21.de und www.helliwood.de

Daraus ergeben sich auch für die Berufsausbildung andere Erwartungen an die Ausbilder oder in der Fort- und Weiterbildung andere Haltungen der Dozenten und Dozentinnen: z.B. **Die Rolle des Ausbilders als Lernbegleiter und Coach**. Ein Seminar der Deutschen Gesellschaft für Personalführung, Hamburg, November 2008.

In der **berufsbegleitenden Weiterbildung** bietet die Kaiserswerther Diakonie eine Weiterbildung für Lernberater und Lernberaterinnen in Gesundheitsberufen an.

In der Schweiz gibt bereits seit einigen Jahren einen umfangreichen Nachdiplomkurs **Lernende coachen – für eine neue Lernkultur**. Das Angebot vom Institut für LernCoaching und Lernkultur, Zollikerberg, richtet sich an Lehrpersonen, Ausbildungsverantwortliche in der Schule und im Beruf und alle anderen (potentiellen) Lernbegleiter.

Lernen des Lehrens und der Lernberatung – Prinzipien und Techniken der Bildungsberatung. Wintersemester 2008/9. Universität Duisburg-Essen. Dipl. Päd. Annette Manz. Das Seminar beschäftigt sich mit den verschiedenen Formen der Lernbegleitung (Coaching, Mentoring, Lernberatung), deren Techniken und Anwendungsbedingungen; Lernwiderstände, Emotionen und Gruppendynamik sowie Reflexion der Beratungssituation runden das Thema ab.

III. Machbarkeitsstudien

a) Lernladen und Lernbegleitung

Als Antwort auf die Herausforderungen und den Wandel der Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren ein neues Lern- und Lehrverständnis herausgebildet. Eine Schlüsselrolle spielen dabei Begriffe wie „Entdeckendes Lernen“ und „Handlungsorientiertes Lernen“.

Das Entdeckende Lernen ist eine Form des Lernens, bei der den Lernenden nicht im Voraus gesagt wird, was und wie etwas tun sollen. Stattdessen ist ein wichtiger Teil der Aufgabebewältigung, den Lernweg selber herauszufinden. Beim Handlungslernen geht es darum, dass die Lernenden ihre Erfahrungen machen und aufarbeiten, dass sie daran wachsen können um sich schließlich selber verändern zu können. Handeln und Handlungskompetenzen können nur dadurch erlernt werden, dass man selber handelt.

Damit diese neuen Formen stattfinden können, werden an Lehrpersonen völlig neue Anforderungen gestellt: Es geht nicht mehr um anleiten, Erklären, Vormachen, sondern darum selbständige Lernprozesse von Lernenden in Gang zu setzen und zu unterstützen und auszuwerten.

Auf dem Hintergrund der guten Erfahrungen mit Lernbegleitung und Lernläden - überwiegend in anderen Bundesländern - sollte dieses Modell in NRW weiter ausgebaut werden.

1. Machbarkeitsstudie für Gelsenkirchen:

Qualifizierung zum/r Lernberater/in – modulare Fortbildung mit dem Ziel, Menschen für eine kompetente Begleitung von Lernprozessen zu qualifizieren. LernberaterInnen erarbeiten gemeinsam mit den Lernenden einen „persönlichen Lernwegweiser“, um Lernziele stecken zu können. Die Fähigkeit des selbstorganisierten Lernens erhöht sowohl die persönliche Handlungs- als auch die Beschäftigungsfähigkeit.

Zielgruppe: Alle Menschen – auch Ehrenamtliche – unabhängig davon, ob Sie in der Kita, in der Schule, im Lernzentrum, an der Universität, im Stadtteil oder Seniorenclub verantwortlich sind. Kursleiter und Kursleiterinnen absolvieren eine interne Weiterbildung zum Lernbegleiter, damit sie den Rollenwechsel „vom Lehrenden zum Coach“ bewältigen können.

Die Qualifizierung wird 2009 in Zusammenarbeit von DGB-Bildungswerk NRW e.V. und Volkshochschule Gelsenkirchen (im Rahmen der Lernenden Region Emscher-Lippe) konzipiert – in Anlehnung an ähnliche Qualifikationen in Nürnberg, Hamburg und Berlin (ebenfalls im Rahmen der Lernenden Regionen). Die erste Fortbildung könnte im Herbst 2009 starten.

Einsatz der Lernbegleiter als (ehrenamtliche) **Paten im Übergang Schule und Beruf**. Ein diesbezügliches Projekt gibt es bereits in Gelsenkirchen in Kooperation mit vielen Haupt- und Gesamtschulen. Lernbegleiter können besonders in den Berufswahlorientierungsbüros (BOB) eingesetzt werden.

Lernzentren/Lernladen

Zentralbibliothek/SchülerCenter: Hier finden SchülerInnen ab der Sekundarstufe I Lernhilfen und –materialien für den Unterricht, für Ausbildung und Bewerbungsverfahren, sowie für's Studium. Das SchülerCenter ist ein gut frequentierter außerschulischer Lernort, der durch ausgebildete Lernbegleiter weiter aufgewertet würde.

Lernladen Hassel - Lernzentrum im (zukünftigen) Stadtteilzentrum Hassel. Ein solcher Lernladen könnte - neben dem Stadtteilbüro angesiedelt - ein Café, die Schülerfirma Mehrwert und andere Angebote für den Stadtteil vorhalten, der inzwischen Teilgebiet der interkommunalen Stadterneuerung ist. In diesem Programm sind ergänzende und integrierte Bildungsangebote insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund geplant. Hassel hat mit der „Bildungsoffensive Hassel“ hierzu viele Vorarbeiten geleistet.

Weitere Einsatzmöglichkeiten sind denkbar: z.B. im Mehrgenerationenhaus Gelsenkirchen-Bismarck, im AWO Stadtteilladen Bulmke oder in Familienzentren.

2. Betriebliche Lernbegleiter – Lernlotsen für Bildungsferne im Betrieb

Analog zu den guten Erfahrungen mit Lernbegleitung sollte dieses Instrument in den Betrieben stärker genutzt werden. Gerade für Bildungsferne ist es wichtig, dass ihnen vertraute Menschen Bildungsangebote näherbringen, diese ortsnah – möglichst in den Betrieben - stattfinden und sie während der Fortbildung vertrauensvoll unterstützt werden.

Betriebliche Lernbegleiter ermitteln den Fortbildungsbedarf ihrer Kollegen und Kolleginnen direkt am Arbeitsplatz und entwickeln gemeinsame Strategien zur Umsetzung in möglichst kleinen Schritten.

Sie motivieren und unterstützen ihre Kollegen und Kolleginnen auf dem Weg ihre jeweiligen Qualifikationsbedarfe herauszufinden und sich fürs Lernen (wieder) zu interessieren.

Dazu wäre es sinnvoll insbesondere in KMU eine Anzahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen speziell zu schulen, die diese Aufgabe wahrnehmen können.

Seminarkonzept:

Seminar 1: Wissenschaft und Forschung (1 Tag)

- Forschungsergebnisse zum Lebenslangen Lernen
- Ergebnisse aus der Lern- und Gehirnforschung
- Diversitymanagement; interkulturelle Lernformen und intergenerative Aspekte

Seminar 2: Unterstützung von Selbstlernprozessen - Methoden (2 Tage)

- Lehr-/ Lernkulturen, auch für Bildungsferne
- Lernarrangements mit unterschiedlichen Sozialformen
- Lerntechniken für eigenverantwortliches Arbeiten
- Moderation
- Kollegiale Beratung – Lernbegleiter im Betriebsalltag

Seminar 3: Lernprozesse mit Medien effektiv unterstützen (1 Tag)

- mediale Unterstützung von individuellen Lernprozessen
- E-Learning, Blended Learning, Lerndatenbanken
- Lernförderung durch Internet und Intranet

Seminar 4: Kompetenzen – erkennen und bewerten (1 Tag)

- Identifizierung, Bewertung und Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens
- Selbstreflexion und Kompetenzfeststellung
- ProfilPASS, Schweizer Handbuch, Kompetenzkatalog

3. Bildungsarbeit mit Bildungsfernen: Wiedereinsteigerinnen

Frauen gelten heute nicht mehr grundsätzlich als „Bildungsferne“ Gruppe, dazu sind sie viel zu gut ausgebildet. Frauen sind also nicht alle benachteiligt, sondern spezielle Gruppen wie Migrantinnen, Arbeitslose, Analphabeten oder Frauen die keinen kein Zugang zu Medien etc. umso mehr gilt dies, wenn zwei oder mehrere Faktoren zusammen kommen: Frauen mit Kindern und Migrationshintergrund.

Geschlechterungleichheit in der beruflichen Weiterbildung ist noch immer der Normalfall: Mit der Geburt des ersten Kindes steigern die Väter ihre Weiterbildungsteilnahme überdurchschnittlich - bei den Müttern sinkt diese unterdurchschnittlich. Ohne Kinder sind Frauen übrigens weiterbildungsaktiver als Männer...

Susanne Braun schreibt dazu: „Die Unterrepräsentanz der Frauen in der beruflichen WB ist ...vermittelt durch den geschlechtsdifferenten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die geringe TN von Frauen ergibt sich ...aus ihrer Beschäftigung auf unterem und mittlerem betrieblichen Positionen und der häufigen Übernahmen von Teilzeitarbeit. Die Übernahme und Zuständigkeit für familiäre Aufgaben wirkt zusätzlich als erhebliche Barriere für die Weiterbildungsbe teiligung von Frauen.“ (S. 20)

Daraus folgt, dass „Bildungskonzepte, die den Interessen von Frauen gerecht werden wollen, müssen daraufhin überprüft werden, ob sie bestehende Rollenbildern verhaftet bleiben, oder ob sie Möglichkeiten zu einem Abbau ungleicher Strukturen bieten.“ (ebd. S. 23). Verdeckte Diskriminierung ist immer noch anzutreffen: Die Mehrheit der Angebote in der betrieblichen WB und bei den großen Bildungsträgern berücksichtigt nicht die Interessen und Lebenslagen der Frauen – weder inhaltlich noch organisatorisch. (ebd. S. 24)

Auf diesem Hintergrund wurde die Seminarkonzeption „**Zurück in den Beruf – aber wie?**“ (s. unten) entwickelt, die für „Berufsrückkehrerinnen“ mit Migrationshintergrund ein maßgeschneidertes Angebot bereitstellt. Das Seminar ist finanzierbar, möglichst kostenlos, es wird im Stadtteil angeboten - direkt im Familienzentrum – wo es auch beworben wird. Das Angebot berücksichtigt die Bildungsbedürfnisse der Teilnehmerinnen, ihre mangelnde Erfahrung

beim Lernen. Die Lernbegleiterinnen knüpfen an den Alltagserfahrungen der TN an, schaffen eine positive Lernatmosphäre und ermöglichen die Auseinandersetzung mit der eigenen (Familien)Rolle.

Den Frauen sollen verschiedene, multimodale, interessante und kommunikationsorientierte Lernarrangements angeboten werden. Sie sollen die subjektiven Erfahrungshintergründe ansprechen und neue Fragen eröffnen. Lernen soll als positive Anstrengung empfunden werden. Die Lernsituation soll emotional für die lernungewohnten Frauen attraktiv sein – nicht zuletzt durch das gemeinsame Frühstück zu Beginn jeder Lerneinheit.

Seminarkonzept : Zurück in den Beruf – aber wie? - für Wiedereinsteigerinnen (mit Migrationshintergrund)

9 Termine á 3 UE, 9.30 – 11.45 Uhr, einmal pro Woche, in Kooperation mit dem Familienzentrum und Jugendzentrum in Gelsenkirchen-Hassel

Zielgruppe: 10-12 Mütter mit Migrationshintergrund, die (wieder) arbeiten gehen möchten; die Kinder sind im Kindergarten oder/und in der Grundschule.

Teamerinnen: Zwei Lernberaterinnen, davon eine mit (türkischem) Migrationshintergrund

Akquise über direkte Ansprache der Mütter in Kitas und Grundschulen im Stadtteil Hassel sowie über Kirchengemeinden und Moscheeverein

Kooperationen: Bildungsoffensive Hassel, Kirchengemeinde Lukas und Familienzentrum Hassel, Moscheeverein, RAA, DGB-Bildungswerk NRW e.V., Gleichstellungsbeauftragte des Evgl. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid

Vorbemerkung: Jede Unterrichtseinheit beginnt mit einem kleinen Frühstück von ca. 15 min.

Begrüßung, Kennenlernen, Vorstellung des Seminarkonzeptes, Formalitäten

Die beiden Teamerinnen begrüßen die Frauen- Die Frauen suchen sich aus ca. 30 unterschiedlichen Fotos eines aus, das zu ihrer Situation passt. Die Teamerinnen bitten diese, sich anhand ihres Bildmotivs kurz vorzustellen.

Frühstück und erstes Gruppengespräch: die Frauen sitzen an drei Tischen und lernen sich

anhand einiger Fragen kennen: Warum bin ich hier? Was hat den Anstoß gegeben für den Veränderungswunsch? Was möchte ich hier (kennen)lernen?

Die Teamerinnen bitten die TN zu erzählen, worüber an den drei Tischen geredet wurde:

Gibt es Gemeinsamkeiten, ähnliche Themen oder Beweggründe?

Die Teamerinnen notieren die Äußerungen auf Karten, stellen diese nach Themen zusammen und stellen einen Bezug her zum weiteren Seminarverlauf:

Anschließend: Vorstellen des Seminarkonzept und Erledigung der Formalitäten.

Methoden: Visualisierung, Moderationskarten, Gruppengespräch, Plenum

Was kann ich – was interessiert mich? (Berufliche) Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen

Gruppengespräch beim Frühstück zum Thema: welche Kenntnisse, Fähigkeiten habe ich – was schätzen andere an mir? Was kann ich gut?

Kompetenztraining: An 10 vorbereiteten Stationen testen je zwei Frauen (per Los zusammengeführt) gemeinsam, bzw. nacheinander ihre Fähigkeiten. Es gibt handwerkliche Stationen, es geht um Geschicklichkeit, Organisation ebenso wie um soziale und kommunikative Kompetenzen. Die Aufgaben und Anweisungen können gemeinsam im Team gelesen und ggf. besprochen werden. Es gibt für jede Station eine Zeitvorgabe (ca. 4 min im Durchschnitt).

Anschließend präsentieren und kommentieren die Zweierteams ihre besten Stationenergebnisse. Dafür bekommt jede Gruppe zur Vorbereitung noch mal 6-7 Minuten Zeit.

Präsentation: 2-3 Minuten.

Persönliche Bestandsaufnahme: jede TN erstellt für sich ein persönliches Profil mit Stärken und Schwächen, was kann ich – was interessiert mich? Fortsetzung/Ergänzung bis zum Ende des Seminars im Plenum.

Methoden: Gruppe, EA, Zweierteams, Plenum, Stationen lernen

Welche Berufe gibt es und welche kommen für mich in Frage? Wie kann ich Berufe finden, die für mich passend sind? Und welche Hilfestellungen gibt es?

Gruppengespräch beim Frühstück: Berufe im Umfeld: Eigener Beruf und Beruf des (Ehe)Partners, Berufe der Nachbarn, Familie, Freunde, Umfeld.

Fragespiel: Das ABC der Berufe – Berufe kennen und identifizieren

Internetrecherche zu zweit: Berufenet, Stellenbörse Agentur für Arbeit, Websites für berufsrückkehrende Migrantinnen (www.migra-net) etc. Jedes Team recherchiert 2-3 Berufsbilder, die von der Vorbildung und/oder dem Eigeninteresse in Frage kommen.

Präsentation der Berufe vor dem Plenum.

Diskussion in Kleingruppen: Wie kommen persönliches Profil und Anforderungen der Berufe zusammen?

Teamerinnen: Informationen über finanzielle Unterstützung z.B. Bildungscheck, Existenzgründungsberatung etc.

Methoden: Team, Plenum, Internetrecherche, Präsentation, Input

Ist mein Deutsch gut genug? Deutsch im Beruf – welcher Kenntnisstand der deutschen Sprache ist in welchem Beruf erforderlich?

Gruppengespräch beim Frühstück: Wie habe ich die deutsche Sprache erlernt?

Wer in Deutschland arbeiten und lernen will, benötigt gute Sprachkenntnisse:

Wie gut diese sein müssen, hängt auch vom Beruf ab. In vielen Berufen kann eine zusätzliche Muttersprache sogar von großem Vorteil sein.

Deutstest: Wie ist mein Stand? Kann ich mich in beruflichen Kontexten gut ausdrücken?

Auswertung des Tests.

Welche Möglichkeiten zum Erlernen der formalen Sprache gibt es? Internetrecherche und Informationsgespräch mit der Fachbereichsleiterin Deutsch als Fremdsprache der VHS Geisenkirchen (oder einer entsprechenden Dozentin).

Methoden: EA, Gruppe, Plenum, Fachlicher Input – Gespräch, Internetrecherche

Etwas Neues lernen – wie geht das?

Gruppengespräch an drei Tischen beim Frühstück: Erzählrunde zum Thema: Meine bisherigen Erfahrungen mit Lernen, anschließend zusammentragen und im Plenum vortragen:

Was können oder müssen wir lernen, um im Wunschberuf zu arbeiten?

Kurzer Input (Power Point) zum Thema Lernen aus neurobiologischer Perspektive

Aktivierender Lerntypentest anhand gut vorbereiteter Stationen: Die Zweiertteams lernen

Fremdwörter auswendig – methodisch differenziert: lesen, schreiben, hören, visuell unterstützt, gemeinsam etc. Auswertung im Plenum: Bei welcher der unterschiedlichen Methoden die meisten Fremdwörter im Kurzzeitgedächtnis der Frauen hängen blieben.

Methoden: Gruppengespräch, Plenum, Power Point Vortrag, Stationen lernen

Bewerbungstraining – Anlegen einer Bewerbungsmappe

Frühstücksgespräch: Austausch von Erfahrungen mit Bewerbungen.

Recherche im Internet – wie sollte eine Bewerbungsmappe heute aussehen?

Zusammenstellen der wichtigsten Informationen zunächst alleine, dann zu zweit, anschließend Vergleich mit den anderen Gruppen. Präsentation der Ergebnisse im Plenum und Klärung noch offener Fragen, z.B. wie gehe ich mit Zeiten ohne Berufstätigkeit um?

Anlegen und Präsentation einer vollständigen Bewerbungsmappe: Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Foto und Mappe.

Methoden: Gruppengespräch, Einzelarbeit, Teamarbeit, Szenisches Lernen (Präsentation)

Vorstellungsgespräche – Wie geht das?

Frühstücksgespräch zum Stand des persönlichen Profils, der Kompetenzen etc.

Rollenspiel: (unter Anleitung der Teamerinnen) Vorstellungsgespräch. Alle TN spielen einmal entweder die Bewerberin oder die Personalsuchende. Jedes Bewerbungsgespräch wird von zwei TN dokumentiert und von den Teamerinnen per Video aufgezeichnet.

Gemeinsame Auswertung der Aufzeichnungen und Dokumentation. Ableitung von Tipps für das Bewerbungsgespräch – mit Karten auf Pinnwand notieren.

Methoden: Gruppengespräch, Plenum, Dokumentation – Mitschreiben, Szenisches Lernen (Rollenspiel, Videoaufzeichnung)

Motivation: Wiedereinsteigerinnen zu Besuch

Frühstücksgespräch in drei Kleingruppen: Drei Frauen, die es geschafft haben, z.B. als Tagesmutter, Kinder- oder Altenpflegerin, Betreuerin im Offenen Ganztage (OGS) erzählen aus ihrem Berufs- und Familienalltag. Jede Wiedereinsteigerin wechselt zweimal die Gruppe, sodass alle TN jede Frau im Gespräch kennen lernen können.

Anschließend Fragen, Diskussion und Auswertung im Plenum: Welche Faktoren, Bedingungen haben zum Erfolg geführt? Was gab den Anstoß? Wie reagierte die Familie? Gab und gibt es Unterstützung? Weiterbildung und finanzielle Rahmenbedingungen etc.

Methoden: Vortrag und Gespräch in Kleingruppen, Plenum

Wie geht es weiter?

Frühstücksgespräch: Wo stehe ich jetzt? Wie sieht mein persönliches Profil aus?

Präsentation des persönlichen Profils vor der Gruppe: Mein Traumberuf und was ist mein nächstes realistisches Ziel?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wo ist mein Kind gut aufgehoben, wenn ich arbeite?

Wo bekomme ich weitere Unterstützung, z.B. Fortbildungen, Existenzgründungsberatung etc.?

Idee: Mentorinnen zur Unterstützung suchen – weiteres Treffen vereinbaren nach einem halben Jahr.

Erstellung eines Arbeits- und Zeitplanes für jede TN.

Abschlussrunde – Feedback.

Methoden: Gruppe, Plenum, Präsentation