

STRAIGHTEN BASIC SKILLS (SbS) – Intellectual output O I
Grundbildung ausrichten – intellektueller Beitrag O 1

**Paket von Indikatoren – Gelingensindikatoren bei der Realisierung von
arbeitsorientiertem Grundbildungstraining für geringqualifizierte Angestellte
und Arbeitslose**

Zusammenfassung von Ergebnissen der nationalen Erfahrungen – Arbeitspapier

Grundlage dieses Arbeitspapiers bilden die indikatorengeleiteten und matrixförmig dokumentierten Ergebnisse der Konsortialpartner von SBS und seines schweizerischen assoziierten Partners. Die Ergebnisse basieren auf Erfahrungen der Konsortialpartner aus vielfältigen nationalen und europäischen Projektaktivitäten sowie auf den Diskursen in EBSN, wo die meisten Partner Mitglied sind bzw. die aktuellen Diskurse verfolgt haben. Wir bitten um Nachsicht, wenn bei der Übersetzung des Papiers von der englischen in die deutsche Sprache Holprigkeiten entstanden sind.

SbS Konsortium



Institut National de Formation et
de Recherche sur l'Education
Permanente (France)
www.infrep.org



Büro für berufliche
Bildungsplanung (Germany)
www.bbb-dortmund.de



BEST Institut für berufsbezogene
Weiterbildung und
Personaltraining (Austria)
www.best.at



National Institute of Adult
Continuing Education (England
and Wales)
www.niace.org.uk



Instiutul Român de Educație a
Adultilor (Romania)
www.irea.ro



Folkeuniversitetet

Folkeuniversitetet (Norway)
www.folkeuniversitetet.no

Associated partner:



SVEB
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Oerlikonerstrasse 38
8057 Zürich

FSEA
Fédération suisse pour la formation continue
Ch. des Plantaz 11a
1260 Nyon

Erfolgsindikatoren bei der Realisierung von arbeitsorientiertem Grundbildungstraining für geringqualifizierte Angestellte und Arbeitslose

Das Arbeiten am intellektuellen Beitrag O1 bestätigt, was die Partner des Projekt-Konsortiums bereits in der Projektskizze von Straighten Basic Skills vermuteten. Die Partner haben aus der Bedeutung der Kombination von Erfolgsfaktoren gelernt, um gute Grundbildungsangebote zu entwickeln. Es gibt nicht eine „goldene Regel“, um arbeitsorientierte Grundbildungsangebote zu fördern. Lediglich die Interaktion von einigen Einfluss- und Erfolgsfaktoren kann zu echten Verbesserungen der Grundfertigkeiten für die Arbeit führen. In diesem Sinne können wir die folgenden Erfolgsindikatoren erkennen.

- **Nationale Ordnungsrahmen**

Nationales Recht und andere gesetzliche Vorgaben (wie z.B. “LLL: 2020, das Regierungsprogramm 2013-2018 Artikel 15a B-VG” in Österreich, das “Erziehungsgesetz, no.1/2011, Titel V “Lebenslanges Lernen” Art. 333” in Rumänien, das Gesetz Nr. 2014-288 vom 5. März 2014 zu beruflicher Weiterbildung, Anstellung und Sozialdemokratie – im Austausch zum vorhergehenden “Individuelles Recht auf Bildung” – DIF von 2004 in Frankreich oder das neue Gesetz zu Beruflicher Weiterbildung – LFCo –, das im Januar 2015 in Kraft gesetzt wurde und die Abteilungen 13 und 14 beinhaltet, die die Förderung von Grundbildung in der Schweiz betreffen) schaffen hilfreiche Bedingungen. Auf der anderen Seite sind nationales Recht und andere gesetzliche Regulierungen für sich genommen nicht ausreichend, um arbeitsorientiertes Grundbildungstraining tatsächlich zu fördern.

- **Regelfördersysteme**

Um arbeitsorientierte Grundbildungsangebote zu befördern, braucht es verlässliche und handhabbare Regelfördersysteme. In einigen Ländern gibt es seit Langem ein gut funktionierendes Trainings- oder Bildungsscheck-System. Von EU, national oder regional geförderte Programme sind oft begrenzt und / oder gekennzeichnet von hohen administrativen Hürden. Verglichen damit ist es erfolgreich, wenn es einfach handhabbare administrative Zugänge für Unternehmen und Weiterbildungsanbieter gibt. Zwei besonders gute Beispiele sind das norwegische BCWL-Programm und das französische System zur Unterstützung der Finanzierung von Training auf nationaler Ebene. Das BCWL-Programm ist ein seit 10 Jahren laufendes, kontinuierliches und reguläres Regierungsprogramm. Die Förderung stieg jährlich aufgrund von politischer Veränderungen (Politischer Konsens) an. Das BCWL-Programm schließt mehr als 6.000 Teilnehmer ein mit einer Brutto-Förderhöhe von rund 12 Million Euro (2014). Das Programm bietet elektronische Anmeldungen, Projektfinanzierung, einen Stichtag pro Jahr (November), eine Datenbank mit einer Vielzahl von Berichten, Inspektionsaktivitäten und gutem informellem Kontakt zu den Projekten.

In Frankreich wird durch die Unternehmen ein gewisser Prozentsatz ihrer Gehaltsabrechnungen für verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. CPF (Persönliches Weiterbildungskonto: Konto ausgestattet mit 24 Stunden pro Jahr, limitiert auf 120 Stunden, für Mitarbeiter, um eine abschlussorientierte Weiterbildung in Anspruch nehmen zu können). Das Mittel „CPF“ löst das vorhergehende DIF (DIF – Individuelles Recht auf Weiterbildung) ab, finanziert Weiterbildungen mit dem Ziel des Erwerbs von Grundbildung inklusive „Grundkenntnissen“ definiert nach einem nationalen Maßstab. Ein weiteres Beispiel ist FPSPP, ein paritätischer Fond zur Absicherung der Berufslaufbahn, der maßgeblich zusätzliche Guthaben für OPCA und OPACIF bereitstellt, die ihrerseits den individuellen Bildungsurlaub und Professionalisierungsmaßnahmen verwalten.

- **Einzelstaatliche politische Maßnahmen und Strategien**

In einer Reihe von Ländern gibt es nationale Politikstrategien, z.B. die Österreichische Initiative für Erwachsenenbildung, eine Kooperation des österreichischen Bundesministeriums für Bildung und Frauen und den neun österreichischen Bundesländern, mit dem Ziel der Förderung von Erwachsenen ohne Grundbildung oder niemals einen Abschluss an einer der unteren weiterführenden Schulen erreicht haben. Andere Beispiele sind die „Nationale Strategie zur beruflichen Entwicklung Erwachsener 2014 – 2020“ zur Förderung der Teilnahme von Angestellten an fortlaufender Berufsbildung in Rumänien, die „Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“, 2012 verkündet durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zusammen mit der Kultusministerkonferenz in Deutschland oder die „2010 – 2015 Regierungspolitik: Aus- und Weiterbildung“ im Vereinigten Königreich. Diese und ähnlich Initiativen sind hilfreich, benötigen aber eine höhere Verbindlichkeit bezüglich Verantwortungen und Kontrolle durch qualitative und quantitative Indikatoren – inklusive einer angemessenen und dauerhaften Finanzierung.

- **Nationaler Qualitätssicherungskatalog von Standards für Weiterbildungseinrichtungen und Schulungsmaßnahmen – Rahmen – Richtlinien – Qualitätssiegel**

Nationale Qualitätsrichtlinien und Rahmenregelungen können verschiedene Aspekte betreffen, beispielsweise Qualitätskriterien für Anbieter beruflicher Bildungsmaßnahmen, Kompetenzziele oder Standards zu Lesen und Schreiben oder anderen Grundfähigkeiten am Arbeitsplatz oder Qualitätsanforderungen an Trainer und Pädagogen im Feld der Grundbildung. Beispiele dafür sind der nationale Förderrahmen für Anbieter beruflicher Bildungsmaßnahmen in Österreich, der Anbieter beruflicher Grundbildung fördert, oder einige österreichische Akkreditierungssysteme auf nationaler oder regionaler Ebene, wie „Ö-CERT“ oder „wien-cert“, als Zertifizierungsverfahren.

In Norwegen stellen die „Kompetenzziele für Grundfertigkeiten Erwachsener“ einen nationalen Standard her bezogen auf Lesen, Schreiben, Mathematik, digitale Kompetenzen

und mündliche Kommunikation. In gleicher Weise wurden im vereinigten Königreich „nationale Berufsstandards“ aufgebaut als Begründung zu den Leistungsstandards, die Individuen bei der Ausübung ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz erreichen müssen, zusammen mit den Angaben zu den erforderlichen vollständigen und tief gehenden Kenntnissen. Darüber hinaus gibt es z.B. in Frankreich auch einige Initiativen zur „Etikettierung“ von Bildungsanbietern und Trainern oder Pädagogen. Solche Qualitätsrichtlinien sind hilfreich für die Weiterentwicklung von arbeitsorientierter Grundbildung, sollten jedoch nicht die Entwicklung von maßgeschneiderten und einzigartigen Maßnahmen im speziellen Kontext behindern.

- **Politikgestaltung und Netzwerken auf nationaler und regionaler Ebene**

Beispiele aus fast jedem am Konsortium beteiligten Land bringen den Nachweis von Netzwerken auf verschiedenen Ebenen. Das entscheidende Kriterium diesbezüglich ist die Kooperation von möglichst vielen relevanten Gruppen (z.B. Arbeitsagentur, Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerverbände, zivilgesellschaftliche Organisationen usw.). Exemplarisch genannt werden soll die „ZENTRALE BERATUNGSSTELLE für Basisbildung und Alphabetisierung“ in Österreich, ein nationales Netzwerk zur Förderung von verschiedenen Grundbildungsprojekten. In Frankreich spielt die „Nationale Agentur zur Bekämpfung des Analphabetismus“ (ANLCI), ein Verbund namhafter Partner der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft eine entscheidende Rolle. ANLCI hat in den vergangenen Jahrzehnten das Thema Analphabetismus in Frankreich ins Bewusstsein gerückt. Hierbei ist die Aufgabe von ANLCI Akteure im Bereich der Alphabetisierung und Förderung von Grundbildung zu versammeln. Sie erstellen Werbematerial und pädagogische Hilfestellungen wie die Zusammenstellung "Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle" (RCCSP) mit dem Ziel, jedermann eine gemeinsame Sicht auf Analphabetismus zu vermitteln. Auch in Nordrhein-Westfalen gibt es Netzwerkinitiativen auf regionaler Ebene wie z.B. das Netzwerk Alphabetisierung und Grundbildung NRW – Alpha-Netz NRW, gegründet 2014 unter der Schirmherrschaft der Ministerin für Schule und Weiterbildung, und das AoG-Netz-NRW, ein Netzwerk für arbeitsorientierte Grundbildung in Nordrhein-Westfalen, gegründet 2014 als ein Ergebnis des SESAM-Projekts, eines der Projekte des Förderprogramms des Bundesministerium für Bildung und Forschung in Deutschland „Arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“. Weitere Beispiele aus anderen Ländern wie Norwegen und Frankreich (Centre of Resources Illiteracy / Centre de Ressource Illettrisme) können aufgezählt werden. In der französischsprachigen Schweiz ist CRFBA verantwortlich für die Vernetzung von Akteuren im Feld der Grundbildung, damit diese besser ihre Interessen gegenüber Politik und Finanzgebern vertreten können.

- **Nationale und regionale Kampagnen – Sichtbarmachen und Herausholen aus einem Tabu**

In letzter Zeit wurden einige nationale und regionale Kampagnen durchgeführt – wie die „Mut zum Lernen“-Kampagne in Kärnten/Österreich, die „Lesen & Schreiben – Mein Schlüssel zur Welt“-Kampagne in Deutschland oder „Lernen in der Arbeitswoche“, ein nationales Ereignis, das von der Campaign for Learning/Großbritannien koordiniert wurde. In Frankreich stieß ANLCI eine Plakataktion an: „Hilf uns dabei, Analphabetismus zu einem nationalen Anliegen zu machen“. Solche Kampagnen können helfen, öffentliche und politische Aufmerksamkeit zu erregen. Andererseits wird daraus nicht ersichtlich, ob die Lebenssituation von Geringqualifizierten mit einem Bedarf an Grundbildung in den meisten Gesellschaften immer noch als ein Tabuthema gilt und solche Kampagnen notwendig sind, die Situation sichtbarer zu machen. Zwei neue Studien aus Deutschland zeigen, dass es tatsächlich ein familiäres und enges soziales Umfeld, insbesondere die Kollegen am Arbeitsplatz gibt, die um die besonderen Umstände wissen.

- **Unterstützende Übereinkünfte zwischen den Sozialpartnern**

Verbindliche und institutionalisierte Übereinkünfte zwischen den Sozialpartnern sind ein entscheidender Erfolgsfaktor. Ein überzeugendes Beispiel ist die OPCA in Frankreich. Die O.P.C.A. (Organismes paritaires collecteurs agréés – Staatlich anerkannte Einrichtungen zur Mittelbeschaffung) ist eine besondere Organisation, die von Repräsentanten sowohl von Arbeitgeberverbänden als auch von Arbeitnehmervertretungen geführt wird und deren Hauptaufgabe das Eintreiben von Weiterbildungsgeldern von Unternehmen ist. Darüber hinaus bieten sie Beratungs- und Bewusstseinsbildungsdienste für die verbundenen Unternehmen. Die OPCAs können Unternehmen aus dem gleichen beruflichen Sektor oder Branche verbinden oder branchenübergreifend arbeiten. Sie bieten oft spezielle Programme zur Grundbildung (UNIFORMATION, die OPCA, die mit INFREP zusammenarbeitet, hat ein Programm namens „Les Essentiels“, mit dem Ziel, Grundbildungstraining für Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzubieten). In der Schweiz wurde vom Schweizerischen Gewerbeverband (französisch: Union suisse des arts et métiers, USAM) eine Informationskampagne mit dem Titel „Arbeitsplatz, ein Ort der Identifikation, an dem man sich entwickeln kann!“ durchgeführt, um die Integration von ausländischen Arbeitern mit Hilfe der Verbesserung ihrer Grundbildung zu fördern. Der Schweizerische Gewerbeverband kooperiert mit der öffentlichen Hand. Der Parifonds Bau (Paritätischer Fonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes) übernahm die Kosten des „Französisch/Deutsch auf der Baustelle“-Programms (2012-2015), eines besonders praxisorientierten Sprachkurses, der so weit als möglich am Arbeitsplatz, in Baubuden oder in Werkstätten von unserem Schweizer Partner durchgeführt wurde. Darüber hinaus zeigen das Wissen und die Erfahrungen aus allen Ländern des Konsortiums, dass Betriebsräten eine fördernde Rolle zur Stärkung arbeitsorientierter Grundbildungsinitiativen in Unternehmen zukommen kann

- **Guter Zugang zu Arbeitgebern und Unternehmen**

Wie man einen guten Zugang zu Arbeitgebern und Unternehmen bekommt bzw. wie man Angebote für Arbeitgeber und Unternehmen entwickelt, die passgenau auf die gegenwärtigen Bedarfe des Unternehmens zugeschnitten sind, ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Auf Grundlage einer vorhergehenden Erfahrung aller Partner des Konsortiums¹ sind einige Erfolgsfaktoren diese:

- für die Unternehmen maßgeschneiderte organisatorische Angebote der Partner,
- Sensibilisierung von Unternehmen und Multiplikatorenschulungen innerhalb des Betriebes,
- einen Zugang zu Unternehmen und Betrieben schaffen durch unterschiedliche Beratungsangebote,
- Gebrauch der „Unternehmenssprache“,
- Planung und Motivationsaufbau (gute Information der Arbeitnehmer von Anfang an, Darstellung der Problemzonen, Schaffung eines sicheren Interaktionsrahmens, Stärkung des Selbstwerts und Motivationsaufbau),
- ein Zugang, der die gesamte Organisation im Blick hat,
- Umsetzung und Investition in Grundbildung bedingt durch das Anforderungsprofil,
- häufige Hervorhebung der Leistung von guter Grundbildung,
- Hohe Erwartungen und eine starke Lernkultur,
- Dafür sorgen, dass das Angebot dem Kontext und den Bedarfen des Arbeitnehmers angepasst und hoch relevant für den jeweiligen Arbeitsplatz ist.

Andererseits ist es nicht nur eine Frage der erfolgreichen Zugangswege zu Unternehmen sondern auch: Welches Unternehmen/welcher Arbeitgeber passt für die Realisierung von arbeitsorientierter Grundbildung geringqualifizierter Arbeitnehmer? Interessant sind Unternehmen/Arbeitgeber,

- Mit einem hohen Anteil geringqualifizierter Arbeitnehmer,
- Mit betriebsinternen Treibern/Förderern von geringqualifizierten Arbeitnehmern und den Möglichkeiten für Weiterbildung,
- Mit besonderem Augenmerk auf die Bedarfe und die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter,
- Mit einer hohen sozialen Verantwortung in ihrer Rolle,
- Mit einem aktuellen Druck aufgrund eines Umbildungsprozesses im Unternehmen,
- Mit Mitarbeitern in Umbruchsituationen (z.B. gute Mitarbeiter sind auf dem Sprung, das Unternehmen zu verlassen oder gute Mitarbeiter aus einer befristeten Anstellung sollen eine Festanstellung erhalten)

¹ Z.B. Skills for Life – Make it your business employer toolkit, DfES, 2004, The Network for workplace language, literacy and numeracy (UK), European LLP LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG – Projekte, an denen die Konsortiums-Partner beteiligt waren ...

Schließlich ist festzustellen, dass Grundbildungstraining eingebettet werden muss in Innovationsstrategien, wie es z.B. im GO2-Project in der Schweiz deutlich wird. Das GO2-Projekt reagiert auf eine Reintegration durch Lernen vor Ort-Logik. Es fördert den Erwerb von Grundbildung in Unternehmen, gemäß spezieller, typischer Berufssituationen, wodurch auf die Bedürfnisse sowohl des Unternehmens als auch des Individuums eingegangen werden kann. In diesem Projekt werden Arbeitssituationen gemeinsam mit den zuständigen verantwortlichen Personen genauestens untersucht und dienen dann als Arbeitsgrundlage für die Einführung von Trainings für geringqualifizierte Arbeitnehmer.

- **Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern und Stellenvermittlungen – Einbeziehung aller relevanten Akteure im Bereich der Arbeitsorientierten Grundbildung**

Die Förderung von arbeitsorientierter Grundbildung ist abhängig von einer starken Kooperation aller relevanten Akteure, die weitestmöglich getragen ist von einer grundsätzlichen Haltung der Sorge für die gemeinsamen Interessen. Arbeitsämter und Stellenvermittlungen sind die Hauptakteure in diesem Zusammenhang. Beispielsweise wird im NIACE Untersuchungsbericht aufgezeigt, dass ein hilfreicher Zugänge zur Ansprache von arbeitslosen Erwachsenen mit Englisch und Mathematik – im Auftrag des britischen Ministeriums für Unternehmensinnovation und berufliche Qualifizierung – eine „Vor-Beschäftigung“ (Pre-Employment) sein kann. „Vor-Beschäftigung“ basiert auf einer Partnerschaft zwischen Weiterbildungsanbietern und Job Centre Plus und dem Anbahnen eines Einzelkontaktes von Mitarbeitern der Weiterbildungseinrichtung im Job Centre selbst oder an der Weiterbildungseinrichtung, wo die Mitarbeiter des Job Centre Plus Gutachter für ein definiertes Zeitfenster zu einem einführenden Interview buchen können. Dies minimierte Wartezeiten und die steigerte die Aufmerksamkeit von JCP-Mitarbeitern und arbeitslosen Erwachsenen für die Vorteile, Englisch und Mathematik-Kenntnisse zu verbessern und erhöhte schließlich die Motivation, den ersten Termin wahrzunehmen.

- **Eine gute Vielfalt an Anbietern**

Will man die Vielfalt an arbeitsorientiertem Grundbildungstraining erhöhen, braucht man eine große Anzahl an verschiedenen Anbieter im Bereich der Erwachsenenbildung im Allgemeinen und in der Grundbildung im Speziellen. Diese schließen kommerzielle, öffentliche, nicht-regierungs-Organisationen und andere Anbieter ein. Wichtig ist, dass eine große Anzahl von Anbietern an sich noch nicht ausreicht ohne Qualitätskriterien (siehe auch der Indikator „Nationaler Qualitätssicherungskatalog von Standards für Weiterbildungseinrichtungen und Schulungsmaßnahmen“). Dabei muss in Betracht gezogen werden, dass eine steigende Konkurrenz nicht dazu führt, den besten sondern häufiger den günstigsten Anbieter zu wählen. Wir brauchen Kriterien und Indikatoren um die erfahrensten und bestqualifizierten Anbieter zu wählen.

- **Professionalisierung der Trainer**

In nahezu keinem der Länder der Konsortiumspartner gibt es eine formale Ausbildung für Grundbildung Erwachsener. In Rumänien beispielsweise wurden Anforderungen an Erwachsenenbildner, die anerkannte Kurse durchführen, eingeführt, eine entsprechende Qualifikation nachzuweisen. Diese Anforderung gilt seit 2010, es gibt jedoch keinen sektoriellen Ansatz bezüglich Erwachsenenbildung. Sie alle besitzen eine Grundausbildung als Erwachsenenbildner, ohne Differenzierung unter den verschiedenen Bereichen oder Inhalten, was zur Folge hat, dass Sprachlehrer, Berufsbildner etc. alle die gleiche Qualifizierung durchlaufen. Auch in Deutschland gibt es keine standardisierten Ausbildungsanforderungen an Grundbildungstrainer, aber in den letzten fünf Jahren wurden einige praktische Beispiele von Qualifikationsmaßstäben entwickelt. VOX in Norwegen wurde verantwortlich beauftragt, ein Modell für Lehrende zu entwickeln, das angepasst ist auf die Bedarfe von Grundbildungstrainern Erwachsener. Ein solches Modell wurde entwickelt in enger Kooperation mit pädagogischen Experten von Weiterbildungseinrichtungen und 2009/2010 wurde dieses Modell in Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen für Lehrer an Universitäten und Fachhochschulen eingeführt. In Frankreich veröffentlichte ANLCI einen Führer „Grundbildungsakteure: wie man sich selbst professionalisiert“ (auf Französisch). Hier wird eine Definition eines Berufsprofils für Grundbildungstrainer präsentiert (Studien entsprechend, die 2005-2006 mit 39 Teilnehmern durchgeführt wurden) sowie eine Liste existierender Weiterbildungskurse, um sich selbst zu professionalisieren und Kompetenzen zu verbessern. Darüber hinaus veröffentlichten Regionen Ausschreibungen zur Trainerausbildung (für Ausbildungszentren – CFA). Die Erfahrungen der Konsortiumspartner zeigen, dass Professionalisierung von Bildnern besonders wichtig ist, weil sie und andere Akteure, wie z. B. Berater, im Feld der Arbeitsorientierten Grundbildung mit verschiedenen besonderen Herausforderungen konfrontiert werden. Die pädagogischen Mitarbeiter – Lehrer, Trainer, Kursleiter, Berater – brauchen weitreichende Fähigkeiten zur Entwicklung von arbeitsorientierten Grundbildungs-Bedingungen. Methodisch-didaktische Kompetenzen alleine reichen nicht aus. Notwendig sind z.B.

- Die Fähigkeit mit verschiedenen unterschweligen Logiken des Verhaltens und der Abläufe in Unternehmen und Arbeitsagenturen umzugehen,
- Beratungskompetenz bezüglich personalen und Organisationsentwicklungsprozessen,
- Fachwissen über verschiedene Branchen und Arbeitsbereiche,
- Wissen, wie Arbeitsplatzsituationen und -anforderungen analysiert werden,
- Kommunikationsfähigkeiten (bezüglich der Kommunikation mit verschiedenen Zielgruppen im Unternehmen).

- **Flexible Programmstrukturen (mit Blick auf die Zielgruppe)**

Arbeitsorientierte Grundbildung folgt keinem vorgegebenen Kurrikulum, sie wird vielmehr entwickelt auf Basis der identifizierten Bedarfe und der ausgehandelten Ziele. Eine flexible Programmstruktur bedeutet, auf die Bedarfe der Zielgruppe und die Herausforderungen des Unternehmens abzielen.

In Norwegen wurden grundlegende Arbeitsanforderungen identifiziert. Diese Profile sind ein Hilfsmittel, um die Entwicklung von auf die Bedarfe eines jeden Arbeitsplatzes und Individuellen Lerners zugeschnitten Grundbildungskursen zu erleichtern. Sie beschreiben, wie jede der Grundfertigkeiten vom Arbeiter in einem bestimmten Beruf genutzt wird. Die Profile gründen auf die „Kompetenzziele für Grundfertigkeiten Erwachsener“ (siehe auch der Indikator Qualitätsrichtlinien und -kennzeichen). Durch das Nutzen dieser Profile können Arbeitgeber einen Überblick zu den Fähigkeiten bekommen, die verstärkt werden sollen und die Mitarbeiter können ihr eigenes Bewusstsein über ihren Bedarf an weiterem Training bezüglich Alphabetisierung, Rechnen, mündlicher Kommunikation und digitaler Kompetenz schärfen. Es gibt noch einen Anpassungsbedarf der Jobprofile an das einzelne Unternehmen. Die besten Profile sind die, die auf die jeweilige individuelle Situation zugeschnitten wurden, den konkreten Fall einbezogen und auf die individuellen Bedürfnisse angepasst wurden.

- **Besondere methodische und didaktische Herangehensweisen**

Vor dem Hintergrund der vielfältigen und Langzeit-Erfahrungen der Konsortiumspartner können eine Reihe verschiedener Aspekte identifiziert werden, die zeigen, dass arbeitsorientiertes Grundbildungstraining besondere methodische und didaktische Herangehensweisen braucht, wie

- Lernen lernen,
- die Kombination unterschiedlicher Lernformen („blended learning“)
- Anhebung des Kompetenzniveaus durch Erweiterung der Interessensgebiete und Berufsperspektiven,
- innovative Zugänge zum Lehren integrierter Basisfähigkeiten
- Bewertung von Grundbildungsprogrammen am Arbeitsplatz
- unterschiedliche Formate
- Lehren und Beratung als Ausbildungsstrategie
- Zertifikate als Mittel einer hohen Wertschätzung der Teilnehmer (Z.B. kann in der Schweiz ein Kompetenzrahmen bezüglich Grundbildung – verordnet durch CRFBA) zu einem anerkannten Zertifikat auf Kantonsebene führen),
- Evaluation der Prozess- und Ergebnisqualität des Trainings,
- Transfer des Erlernten für bessere Performanz am Arbeitsplatz,
- in Betracht ziehen von laufenden Entwicklungen im Arbeitsleben. Herausforderungen an Fähigkeiten in einer digitalisierten Arbeitswelt – z.B. auch das “Advanced Craft Certificate” in Norwegen,

- Dokumentation der Lese- und Schreibfähigkeiten,
- Individuelle Verlaufskontrolle – sowohl vor als auch während des Trainings ,
- das Training findet am Arbeitsort, nicht im Klassenzimmer statt,
- das Training wird durch das “Innenleben” des Unternehmens gesichert,
- angepasstes Training, das bedeutet Flexibilität und individuelle Anpassung,
- die Planung von Intensivkursen sollte die Bedarfe und den Hintergrund des Lerners in Betracht ziehen,
- “häppchenweiser” Zugang zur Förderung von Grundkompetenzen, das Lernen in kleinere Teile zerlegen,
- hilfreiche Zugänge zur Förderung bedeutet, das Erlernete in einen Zusammenhang zum echten Leben zu setzen,
- Beschäftigungsszenarien, Rollenspiele, Planspiele
- Das Einbetten von Inhalten zur persönlichen und sozialen Entwicklung
- Vorkehrungen, dass das Lernen eigenständig und intensiv, dem Kontext der Arbeitsumgebung angepasst und hoch relevant für Arbeitsplatzszenarien ist,
- Lerninhalte und -methoden, die eine nachhaltige Kompetenzentwicklung unterstützen,
- Vorhalten einer angemessenen Unterstützung für die Lernenden mit einer besonderen Lernbehinderung
- Sicherung des Lerntransfers in kompetentes Handeln
- Gebrauch von gemeinschaftlichen Lernzugängen mit Gleichaltrigen,
- Ressourcen- und Feedback-orientiert.

Dies ist eine unvollständige und unsystematische Liste, die zu vervollständigen und strukturieren wäre. Aber es gibt keinen Zweifel daran, dass die Entwicklung von arbeitsorientierter Grundbildung sich auf viele erfolgreiche Erfahrungen in diesem Feld stützen kann.

- **Unterstützendes Leitsystem**

Beispiele aus Österreich (individueller Beratungsansatz – ein Angebot in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) zur Verbesserung der Vermittelbarkeit von Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund), Deutschland (BBE – Beratung zur beruflichen Entwicklung) und Frankreich (Gesetz Nr. 2014-288 vom 5. März 2014 zu Beruflicher Weiterbildung, Anstellung und Sozialdemokratie schafft die Bedingungen zur Verwirklichung von „Beratung zur Beruflichen Entwicklung“) bringen den Nachweis von unterstützenden Leitsystemen zur Initiation und Unterstützung von Lernprozessen, insbesondere für die Zielgruppe der geringqualifizierten Angestellten und Arbeitssuchenden. Ein entscheidender Faktor für den Grad der Zufriedenheit und des erreichten Erfolgs liegt in der Berücksichtigung von individuellen Ressourcen, Problemen, speziellen Bereichen und unterschwelligem Unterstützungsbedarf.

