

# Kompetent für Arbeitsorientierte Grundbildung

AoG-Weiterbildung für Kursleitende, Trainer(innen) und Berater(innen)

– Rosemarie Klein - Kevin Folger - Karin Behlke –



GEFÖRDERT VOM



# **Kompetent für Arbeitsorientierte Grundbildung**

**AoG-Weiterbildung für Kursleitende, Trainer(innen) und Berater(innen)**

**– Rosemarie Klein - Kevin Folger - Karin Behlke –**

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
1. Didaktik-Methodik der AoG-Weiterbildung.....	8
2. Organisation des Lernens in der AoG-Weiterbildung .....	14
3. Die Module .....	17
3.1 Die Module im Überblick.....	17
3.2 Die Module im Einzelnen.....	18
Modul 1: Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Unternehmen – Annäherungen .....	19
Modul 2: Bedarfsermittlung und Auftragsklärung.....	24
Modul 3: Konzeptentwicklung.....	25
Modul 4: Praxis und Praxen Arbeitsorientierter Grundbildung – AoG .....	25
Modul 5: Lerntransfer und Erfolgssicherung .....	26
Modul 6: Lösungswerkstatt .....	27
Zusatzmodul 7: Deutsch als Zweitsprache am Arbeitsplatz (DAZ).....	27
4. Ausblick .....	28
Literatur.....	29

## Vorwort

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) stellt Bildungsinstitutionen und Lehrende vor neue Herausforderungen: AoG ist ein „aufsuchendes“ Angebot; es geht darum, Betriebe anzusprechen, zu informieren, zu sensibilisieren; es müssen passgenaue Angebote konzipiert werden, die dem Bedarf von Beschäftigten und Betrieb gerecht werden; das Lernen soll möglichst arbeitsnah stattfinden; Nutzen und Zugewinn sollen möglichst transparent werden usf. Hinzu kommt, dass AoG nicht zwingend im Blick von Unternehmen ist, weil es sich um ein Angebot für Geringqualifizierte handelt, die nicht unbedingt Gegenstand von Personalentwicklung und betrieblicher Weiterbildung sind. (vgl. Neumann/Pomsel 2011; Behlke 2012)

Wie Lehrende und Beratende auf AoG vorbereitet werden können, war eine zentrale Frage, mit der sich das SESAM<sup>1</sup>-Verbundprojekt befasst hat. In Expertenworkshops und Gesprächen mit Vertreter(inne)n unterschiedlicher

Bildungsinstitutionen wurde zum einen diskutiert, ob und inwieweit AoG ein potenzielles zukünftiges Geschäftsfeld für diese Einrichtungen sein kann, und zum anderen, welche zusätzlichen Kompetenzen diejenigen Lehrenden für AoG benötigen, die als Expert(inn)en in Kursen zur Alphabetisierung und Grundbildung erfahren sind.

SESAM wurde von den Betei-

ligten ermutigt, eine AoG-Weiterbildung für Lehrende zu konzipieren und zu realisieren, auch wenn offen erschien, inwiefern Unternehmen Arbeitsorientierte Grundbildung für ihre ausgewählte Beschäftigte als dringend einschätzten würden und es zu entsprechenden Angeboten kommen könnte.

Die Lehrenden / Trainer(innen) / Coachs, die wir gewinnen konnten, sich mit AoG zu befassen und sich zu professionalisieren, reklamierten durchgehend für sich diesbezügliche Weiterbildungsbedarfe<sup>2</sup>:

### Was ist SESAM?

Das Ziel des Projektes **SESAM**, eines Verbundes von G.I.B., Bottrop und bbb, Dortmund, war es, zu erkunden, ob und wie es möglich ist, Unternehmen mit Grundbildungsbedarf zu identifizieren, für Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) zu sensibilisieren, zusammen mit der Unternehmensleitung entsprechende Beschäftigte zu identifizieren, anzusprechen und mit professionellen Trainer(inne)n und Coachs AoG-Angebote zu realisieren. Auf Basis dieser qualitativen Empirie zielte SESAM darauf, Empfehlungen für die Weiterentwicklung entsprechender Programme arbeitsorientierter Grundbildung zu erarbeiten.

Für die Kontaktaufnahme mit den Unternehmen, vornehmlich KMU, arbeitete SESAM mit und in bestehenden Strukturen und Netzwerken zusammen: mit Berater(inne)n von Bildungsscheckberatungsstellen, selbstständigen Unternehmensberatungen und Transferträgern. Gemeinsam mit Lehrenden, Trainer(inne)n und Dozent(inn)en sollten passgenaue Angebote für Betriebe konzipiert und in den Betrieben oder betriebsübergreifend realisiert werden.

<sup>1</sup>SESAM steht als Akronym für das Projekt „Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in NRW für arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen“, das von 10/2012 bis 6/2015 durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert worden ist.

<sup>2</sup> Ergebnisse der Wirkungsanalyse des SESAM-Projektes

- Sie schätzen sich als nicht kompetent im Akquirieren ein.
- Sie kennen sich nicht hinreichend mit Unternehmenskulturen aus.
- Sie sind vertraut mit pädagogischen, aber nicht mit betriebswirtschaftlichen Inhalten und Argumentationsfiguren.
- Sie melden Bedarf an neuen Denk- und Argumentationsfiguren für die Diskurse im betrieblichen Kontext an.
- Sie brauchen Kenntnisse betrieblicher Abläufe und Kommunikation.
- Sie benötigen didaktisch-methodische Kompetenzen für eine betriebliche oder betriebsnahe Grundbildung, da sich ihre didaktisch-methodischen Kompetenzen bisher auf Angebote in institutionalisierter Weiterbildung beziehen.
- Sie haben Interesse, sich stärker in den Gegenstand AoG einzuarbeiten.

Die in der Folge konzipierte und hier vorgestellte Weiterbildung „Arbeitsorientierte Grundbildung – AoG“ speist sich aus Ergebnissen und Erkenntnissen des ersten Förderschwerpunktes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für Alphabetisierung und Grundbildung von Erwachsenen, insbesondere aus dem Themenbereich „Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit“ (2007-2011) und aus den im SESAM-Projekt identifizierten Bedarfen. Eine Konzeptgruppe entwickelte das Weiterbildungskonzept für eine erste Pilotphase, die realisiert und evaluiert wurde (2013). Auf Grundlage der Evaluation wurden die Module überarbeitet und ein zweites Mal pilotiert (2014). Insgesamt haben 14 Teilnehmende die Pilotweiterbildung mit einem Zertifikat abgeschlossen.

**Sie interessieren sich für die AoG-Weiterbildung?**

Dieser Beitrag ist ein Produkt unseres SESAM-Projektes, mit dem wir auf die AoG-Weiterbildung neugierig machen wollen. Die Broschüre wendet sich an Lehrende, Berater(innen), Trainer(innen), Dozent(inn)en, Coachs, aber auch an Verantwortliche in Weiterbildungseinrichtungen, Beratungsagenturen und einschlägige Verbände, die sich für die Professionalisierung Arbeitsorientierter Grundbildung durch Weiterbildung starkmachen wollen.

Sie interessieren sich selbst für die Teilnahme an einer Weiterbildung? Oder Sie möchten, dass eine solche Weiterbildung in Ihrer Einrichtung, Ihrer Region, Ihrem Verantwortungsbereich stattfindet?

Dann nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung Dortmund

R. Klein und Partner GbR

[www.bbb-dortmund.de](http://www.bbb-dortmund.de)

Email: [klein@bbbklein.de](mailto:klein@bbbklein.de) oder [folger@bbbklein.de](mailto:folger@bbbklein.de)

Rosemarie Klein, Kevin Folger, Karin Behlke

Dortmund, März 2015

# 1. Didaktik-Methodik der AoG-Weiterbildung

In diesem Kapitel stellen wir die theoretischen Hintergründe der AoG-Weiterbildung und deren Konsequenzen für die Didaktik-Methodik in Konzeption und Umsetzung vor. Des Weiteren finden sich in diesem Kapitel einige formale Bedingungen zur Lernorganisation.

## Theoretischer Hintergrund

Der Leitgedanke, dass Erwachsene unbelehrbar, aber lernfähig sind (Siebert 1996), gilt in Angeboten der Arbeitsorientierten Grundbildung auf eine besondere Weise. Kompetenzen in guter Lehre sind zwar nach wie vor notwendige, aber längst nicht mehr hinreichende Voraussetzung, um in diesem relativ neuen Feld tätig zu werden. Lehrkompetenz bedarf der Ergänzung durch eine fundierte Beratungskompetenz. Dies gilt für die AoG-Weiterbildung, die damit zugleich Modell für die „Lernkultur“ sein will, die auch die AoG-Angebote in Unternehmen leiten soll. Beratung als notwendige Ergänzung von Lehre ist der doppelten Kundenstruktur von AoG und dem spezifischen Gegenstand AoG an sich geschuldet:

Beratung ist gefragt im Hinblick auf die Unternehmen und die dort agierenden Schlüsselpersonen, die gegebenenfalls erst überzeugt werden müssen vom Nutzen eines Bildungsangebots für eine Beschäftigtengruppe, der die Fähigkeit zum Weiterlernen nicht selten abgesprochen wird<sup>3</sup> und die kaum im Blick von Personalentwicklung ist. Auch wird Grundbildung von betrieblichen Vertretern eher nicht als Aufgabe betrieblicher Weiterbildung gesehen.

Beratung ist jedoch vor allem im Hinblick auf die Beschäftigten mit AoG-Bedarf zentral, handelt es sich doch nicht in jedem Fall, jedoch mehrheitlich um Personen, die Lernen bisher als Anpassungszumutung und nicht als Bereicherung erfahren haben und deren Lernerfahrungen in formalisierten Lernkontexten eher dazu beigetragen haben, Lernen nicht als Erweiterung oder Kompetenzzugewinn zu begreifen, sondern eher als Scheiterns- und Schamerfahrung. Dabei reicht eine informative Beratung nicht aus, Kompetenzen in situationsorientierter und biographiebezogener Beratung (vgl. Gieseke 2000) sind Teil des Anforderungsprofils für Lehrende in der AoG.

Die theoretische Fundierung dieser didaktischen Orientierung liefert die *Ermöglichungsdidaktik* (vgl. Arnold) bzw. ihre Erweiterung durch die *systemisch-konstruktive Didaktik* (vgl. Arnold 2007) und ihre Ausformung in der *Lernberatungskonzeption* (vgl. Kemper/Klein 1998; Klein/Reutter 2005).

Die zentralen Eckpfeiler dieser systemisch-konstruktiven Didaktik finden sich in der Abbildung 1.

---

<sup>3</sup>Diese Zuschreibung der Lernunfähigkeit oder -unwilligkeit sickert nicht selten in das Selbstbild der Etikettierten ein.



Erzeugungsdidaktik		Ermöglichungsdidaktik	
Lehr-Lern-Prozess als lineares Geschehen zwischen dem Lehrenden bzw. dem Sachanspruch und dem Lernenden.	Linearität	Zirkularität	Lehr-Lern-Prozess als interdependentes Geschehen, in welchem sich die Vorstrukturen und „Lernprojekte“ der Lernenden artikulieren.
Die Wirkungen des Unterrichts lassen sich in einer Vorher-nachher-Logik beurteilen und sogar „messen.“	Wirkungssicherheit	Wirkungsoffenheit	Die Wirkungen sind von einer Fülle nicht überschaubarer Variablen und von der Eigenlogik der Lerner abhängig und deshalb notwendig auch spezifisch.
Der Lehrende hat die Lernenden zu motivieren und zu den erwarteten Ergebnissen zu führen.	Führen	Selbsttätigkeit	Die Lernenden können prinzipiell nur selbst lernen; es gilt, ihre Motivation zu entdecken.
Qualität und Erfolg des Lehr-Lern-Geschehens sind vom Input des Lehrenden abhängig.	Inputsteuerung	Prozesssteuerung	Qualität und Erfolg des Lehr-Lern-Prozesses sind von der Eigenlogik der lernenden Systeme abhängig.
Lehren kann Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln.	Vermitteln	Aneignen	Lehren kann lediglich anregende und komplex anschlussfähige Aneignungsmöglichkeiten zugänglich machen.
Wenn alle das Gleiche wollen (müssen), werden die Ergebnisse besser und vergleichbarer.	Standardisierung	Vielfalt	Wenn die Vielfalt der inneren Möglichkeiten der Lernenden zur Entfaltung gelangen kann, werden die Ergebnisse besser.

**Abb. 1: Eckpfeiler systemisch-konstruktiver Didaktik; nach Arnold und Siebert 2006, S. 44. Aus: Arnold 2007**

### Handlungsleitende Prinzipien

Die Teilnehmenden der AoG-Weiterbildung stehen im Mittelpunkt. Es geht zuallererst um Wertschätzung und Respekt vor dem Erfahrungswissen der aus verschiedenen Praxen kommenden Lehrenden und um ihre weitere Entwicklung, Qualifizierung und Beratung im erwachsenenpädagogischen und beruflich-betrieblichen Bereich.

Der theoretisch-konzeptionelle Hintergrund für diese Weiterbildung ist der Handlungsansatz der Lernberatungskonzeption nach Kemper/Klein 1998 und deren Weiterentwicklung durch Klein/Reutter. Diese Konzeption basiert auf handlungsleitenden Prinzipien, die Ausdruck einer pädagogischen Haltung und eines Menschenbildes (ausgehend von der Mündigkeit des Lernenden) sind und die Orientierung für professionelles Beraterisches Handeln unter einer systemischen Perspektive bieten.

Unterlegt ist dieser Ansatz mit Verfahren, Methoden und Instrumenten, die *Teilnehmerorientierung* als das alte und immer noch aktuelle Tietgens'sche Leitprinzip der Erwachsenenbildung mit *Verantwortungsteilung* verbinden. Verantwortungsteilung im Lernen verweist darauf, dass die entscheidenden Fragen – was, wie, warum und wozu zu lernen ist – nicht aus der Lehrendenperspektive alleine, sondern maßgeblich aus der Perspektive der/des Teilnehmenden im Lerngeschehen – und in unserem speziellen Fall auch seines betrieblichen Umfeldes – beantwortet werden können und sollen.

Das gilt in AoG-Angeboten in besonderer Weise. Zum einen zeigt die bisherige Erfahrung, dass die Lernbiographie der Teilnehmenden in der Regel durch die Erfahrungen einer Erzeugungsdidaktik geprägt ist, in der die Verantwortung für gelingendes Lernen scheinbar Aufgabe der Lehrperson ist. Zum anderen erzwingt die fehlende curriculare Vorgabe, die es bei den bedarfsorientierten AoG-Angeboten nicht geben kann, die aktive Mitarbeit und Verantwortungsübernahme durch die Teilnehmenden.

Um dieses Leitprinzip der Teilnehmerorientierung als Verantwortungsteilung wirksam werden zu lassen, haben weitere handlungsleitende **Prinzipien** eine orientierende Bedeutung (vgl. Klein 2005):

**Kompetenzorientierung** als gezielte und bewusste Bestätigung und Bestärkung des Individuums in Bezug auf den Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess. Das stellt bei Lernenden in AoG-Kontexten eine besondere Herausforderung dar. Sie haben häufig aufgrund ihrer Lernbiographie und ihres beruflichen Status die Fremdzuschreibung des Defizitären in ihr Selbstbild übernommen und begreifen Kompetenzen als Privileg Dritter.

**Reflexionsorientierung** als Verständnis von Lernen als Denk- und Verarbeitungsprozess. Dieses Prinzip verweist darauf, dass Lernen nicht nur auf die Erweiterung von fachlichen Qualifikationen zielt, sondern auch auf die Überprüfung von Einstellungen, Haltungen und Erwartungen. Die individuelle Reflexion ermöglicht es den Lernenden, Klarheit über ihre eigenen Lerninteressen herzustellen und Entscheidungen begründet fällen zu können.

**Biographieorientierung** im Sinne der Sicherung von lern- und lebensbiographischer Kontinuität berücksichtigt, dass jeder Lernprozess eine Lebens- und Lerngeschichte hat, sich also auf eine lebendige Erfahrung der eigenen Biographie bezieht. Eine Auseinandersetzung mit den zurückliegenden Lernerfahrungen und eigenen Haltungen zum Lernen, eine Vergewisserung um die eigenen Ressourcen sind notwendige Voraussetzungen dafür, das Lernen aktiv (mit) zu gestalten. Biographieorientierung zielt darauf ab, das Bewusstsein darüber zu schärfen, das eigene Leben ‚in der Hand zu haben‘, Subjekt und nicht Objekt der eigenen Biographie zu sein.

**Prozessorientierung** als Wahrnehmung aktueller und situativ sichtbar werdender Lernanlässe, Lernmotive und Lerngegenstände sowie Chancen des Lerntransfers. Dieses Prinzip ist in der AoG-Praxis gut umsetzbar, der Lerntransfer stellt sich nicht automatisch ein, ist jedoch expliziter Wunsch und Ziel aus Unternehmens- und Beschäftigtensicht – Lernen an sich interessiert hier etwa insofern, als der Nutzen und Mehrwert in optimiertem Arbeitshandeln sichtbar wird.

**Partizipationsorientierung** als Beteiligung an möglichst vielen zu steuernden Faktoren im Lern- und Lehrprozess (siehe Abb. 2), als Prinzip, das zu Mitsprache und Mitbeteiligung ermutigt, diese jedoch auch einfordert. Dazu sind die Voraussetzungen bei AoG-Angeboten günstiger als in formalen Lernkontexten mit vorgegebenen Zielen, Inhalten und häufig auch Methoden.

**Interessenorientierung** als bewusster Gegenpol zu einseitig curricularen und fachdidaktischen Lehrlogiken – ein Prinzip, das in der AoG-Praxis sehr gut umgesetzt werden kann, weil die Interessen sich aus den jeweiligen Arbeitsanforderungen und aus Anforderungen aus dem privaten Lebensalltag ableiten.

**Praxis- und Handlungsorientierung** als Ausdruck der Berechtigung lerninteressen- und bedarfsbasierter Verwertungserwartungen und Nutzenkalküle. Auch hier bieten die AoG-Kontexte gute Voraussetzungen, weil das Lernen unmittelbar an Arbeitssituation, -abläufe und -regularien angebunden ist.

#### „Spielräume“ und Möglichkeiten der Selbststeuerung im Lern-/Lehrprozess

klar festgelegt  $\longleftrightarrow$  offen/gestaltbar

**Beweggrund/Anlass für Lernen** (*Warum?*)

**Ziele des Lernprozesses** (*Worauf hin?*)

**Inhalte des Lernprozesses** (*Was?*)

**Lernwege** (*Wie?*)

**Lernzeitregulierung** (*Wann, wie lange?*)

**Personen** (*Alleine? Mit wem?*)

**Orte des Lernens** (*Wo?*)

**Überprüfung der Lernerfolge** (*Entwicklung?*)

Abb. 2: Zu steuernde Faktoren im Lernen. Quelle: Entwicklungspool bbb 2006

## Vom Fall ausgehen, fallorientiert lernen

Noch stärker als in der sonstigen beruflichen Weiterbildung bietet sich bei einer AoG-Weiterbildung die Arbeit am Fall als das Mittel der Wahl an. „Lernen am Fall kann die Reflexion von Erfahrung mit Alltagstheorien und Professionswissen um prozessbegleitende Lernberatung verbinden.“ (OKRA-Autorenteam, 2006, 146). Die professionellen Kompetenzen im Lernberatungshandeln, das in AoG-Angeboten eine besondere Relevanz hat, speisen sich aus der Nutzung von zwei Wissens-elementen, dem Theoriewissen als wissenschaftlichem Wissen und dem Alltagswissen als biographisch erworbenem und kontextbezogenem Wissen. (vgl. OKRA-Autorenteam, 2006, 147). Ein Fall wird hier – in Anlehnung an OKRA, a.a.O. – verstanden als

*„abgeschlossene, authentische, kontextspezifische und medial aufbereitete Handlungsprozesskette, die typisches, d.h. alltägliches Lernberatungshandeln in Interaktionsfeldern so abbildet, dass durch Reflexion und Deutung Lernen möglich wird“.*

Aufbereitete Fallsammlungen sind keine normativen Lehrbeispiele oder Ableitungen für rezepthaftes Handeln; sie dienen dazu, die Deutungskompetenz der Lernenden zu verbessern. Dies ist bei AoG-Angeboten von besonderer Relevanz, die jeweils auf die konkreten Bedarfe des lernenden Beschäftigten und des Betriebes orientiert sind, jeweils neu konzipiert werden müssen und nicht auf sicherheitsgebende curriculare Vorlagen zurückgreifen können. Es ist nachvollziehbar, dass bei derartigen Anforderungen der Weiterentwicklung der Deutungskompetenz der späteren AoG-Lehrenden und AoG-Coachs eine hohe Bedeutung zukommt.

## Handlungskette steuert den Aufbau

Das hier vorgestellte Weiterbildungskonzept ist als zusammenhängende, modular aufbereitete Weiterbildung geplant. Es folgt prinzipiell einem typischen Ablauf von Handlungen betrieblicher Weiterbildung, die wir an die besonderen Herausforderungen von AoG angepasst haben:

- Ansprache und Information von Unternehmen
- Akquise- und Bedarfsklärungs- bzw. Kontraktgespräche
- Verfahren zur Präzisierung der Ziele, des Nutzens und des erwarteten Benefits
- Identifizieren und Ansprechen von Beschäftigten mit potenziellem AoG-Bedarf
- Klärungen zu Lernorganisation und Finanzierung
- Didaktisch-methodische Aspekte der Realisierung
- Erfolgssicherung: Lerntransfer und Evaluation.

Die Weiterbildung lebt von einer hohen Teilnahmeverbindlichkeit, um die aufeinander aufbauenden Einheiten wirksam werden zu lassen und den Teilnehmenden den Entwicklungsprozess nachvollziehbar zu machen.

### **Querschnittsthemen**

Innerhalb der jeweiligen thematischen Fokussierungen, die der Handlungsprozesskette folgen, wurde in den beiden Pilotweiterbildungen deutlich, dass es einige Themen gibt, auf die immer wieder, je nach Arbeitsthema, Rückbezug genommen werden muss. Dieser Rückbezug erklärt sich dadurch, dass viele der AoG-Weiterbildungsteilnehmenden aus den eher formalen Kontexten organisierter, institutioneller Erwachsenenbildungsarbeit kommen. Die Querschnittsthemen sind:

- Systemisch denken in der AoG-Praxis
- Lernberatung als Handlungsansatz in der AoG-Praxis
- Veränderungen der Rolle, Klärung neuer Rollenanforderungen, Rollenfindung.

Ein weiteres Querschnittsthema bildet das Wissen darum, dass AoG einen langen Atem braucht und noch einiges passieren muss, damit eine deutliche Nachfrage nach solchen Angeboten verzeichnet werden kann. Die aktuelle Situation, die auch in der Weiterbildung explizit diskutiert wird, ist die, dass wir nicht mehr viele Erkenntnisdefizite um AoG haben, jedoch noch etliche Hemmnisse und Barrieren in der Umsetzung. Diese Hemmnisse und Barrieren sind insbesondere auf fehlende Rahmenbedingungen zurückzuführen wie, etwa eine Regelförderung für Grundbildung oder aber auch eine auskömmliche Entlohnung für Trainer(innen) und Berater(innen) in diesem Feld (vgl. Pantel, 2014). Es ist ein wichtiges Anliegen, mit der Weiterbildung keine falschen Hoffnungen auf ein Geschäftsfeld mit Firmenkunden zu wecken, sondern AoG als gesellschaftlich wichtiges Thema und als add-on für Bildungsanbieter(innen) zu platzieren.

### **Themenspeicher**

Im Prozess werden Fragen der Teilnehmenden jederzeit aufgenommen, just-in-time behandelt oder aber auf einer Flipchart festgehalten und im Verlauf der Präsenzphase soweit als möglich an passender Stelle bearbeitet. Fragen, die bis zum Ende der Präsenz offenbleiben, werden wie folgt behandelt:

- schriftliche Zuarbeit nach der Präsenzphase (E-Mail)
- „Schätze und Lumpen“ als methodisches Angebot jeweils am Morgen des zweiten Präsenztages.

## 2. Organisation des Lernens in der AoG-Weiterbildung

### Arbeiten mit dem Weiterbildungstagebuch

Zu jeder Präsenzveranstaltung erhalten die Teilnehmenden ein Weiterbildungstagebuch. Dieses Instrument der individuellen Reflexion des Lernens ist ein Kernelement der Lernberatungskonzeption. Es ist eine Kladde mit Raum für persönliche Notizen wie Fragen, Erinnerungen, Assoziationen zum aktuellen Lerngeschehen in der Weiterbildung und dient auch dazu, Überlegungen zum Transfer des Erfahrenen und Gelernten in die eigene Arbeitspraxis schriftlich zu sichern. Das Weiterbildungstagebuch hält deshalb für jede thematische Einheit in einer Präsenzveranstaltung Reflexionsblätter bereit.

### Lernquellenpool

Im Verlauf eines jeden Moduls erhalten die Teilnehmenden ein Handout, das sich auf das in der Weiterbildung Behandelte bezieht, jedoch auch Skripte, Artikel, kurze Buchkopien zum Weiterlesen und Vertiefen; sie erhalten praxiserprobte Checklisten, Methoden und Instrumente sowie Links und weitere Hinweise für das Studium in der Selbstlernzeit. In der Woche nach jeder Präsenzphase erhält jede(r) eine Fotodokumentation, in der die gemeinsam erarbeiteten und als ppt, auf Flipchart oder Metaplan gesicherten Inhalte und Diskussionsfragen gesichert sind. So entsteht im Laufe der Weiterbildung für jede(n) Teilnehmende(n) ein *Weiterbildungshandbuch*.

Zu jeder Präsenzveranstaltung finden die Teilnehmenden auf Tischen ausgebreitet passende *Literatur zum Thema des Moduls, aktuelle Informationen, Materialien, Veranstaltungshinweise* der für Grundbildung und Alphabetisierung einschlägigen Verbände/Organisationen.

### Dauer und Zeiten

Die Weiterbildung *Arbeitsorientierte Grundbildung – AoG – für Lehrende und Beratende* liegt in sechs didaktisch-methodisch aufbereiteten Modulen vor. Sie umfasst 56 Lernzeitstunden, davon:

- 40 Lernzeitstunden in zwei zweitägigen und einer eintägigen Präsenzveranstaltung(en)
- 8 Selbstlernzeitstunden und
- 8 Stunden für eine individuelle Konzeptwicklung als Abschlussleistung.

Freitag und Samstag haben sich in den beiden Pilotdurchläufen als Wochentage bewährt.

Die einzelnen Module in der Übersicht:

1. Modul: Arbeitsorientierter Grundbildung (AoG) in Unternehmen - Annäherungen, 1 Tag
2. Modul: Bedarfsermittlung und Auftragsklärung, 1 Tag
3. Modul: Konzeptentwicklung, 1 Tag
4. Modul: Praxis und Praxen Arbeitsorientierter Grundbildung - AoG, Lernbegleitung, 1 Tag
5. Modul: Lerntransfer und Erfolgssicherung, ½ Tag
6. Modul: Lösungswerkstatt und Angebotsentwicklung, ½ Tag

Lernzeiten freitags: 12.00-19.00 Uhr

Lernzeiten samstags: 9.00-17.00 Uhr

### **Zusatzmodul: Deutsch als Zweitsprache am Arbeitsplatz**

Die vielfältigen Unternehmenskontakte, auf die wir zurückblicken können, zeigen, dass es oftmals Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund sind, die beim Thema AoG in den Blick von Arbeitgebern geraten. Dies hat uns bewogen, ein Zusatzmodul anzubieten, das auf Arbeitsorientierte Grundbildung für Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund fokussiert und in dem Aspekte der Zweitsprachendidaktik in der Angebotsrealisierung behandelt werden. Dieses zweitägige Modul bieten wir bei Interesse ergänzend an.

### **Das AoG-Weiterbildungsteam**

Die Weiterbildung wird von einem kompetenten Team mit Erfahrung in Arbeitsorientierter Grundbildung, betrieblicher Weiterbildung, Organisationsberatung durchgeführt und von einer Moderatorin über alle sechs Module durchgehend begleitet.

Folgende Personen sind mit dem Konzept und der Realisierung der AoG-Weiterbildung vertraut und können mit ihren jeweiligen Schwerpunkten als Moderator(inn)en oder Dozent(inn)en eingebunden werden.

### **Moderator(inn)en:**

Karin Behlke, Rosemarie Klein, Dieter Zisenis (Profile siehe [www.bbb-dortmund.de/Team](http://www.bbb-dortmund.de/Team))

**Dozent(inn)en:**

Ellen Abraham, Bundesverband für Alphabetisierung und Grundbildung, Münster

Thomas Aigner, VHS Bochum

Karin Behlke, Freiberuflerin, Aichstetten

Kevin Folger, bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

Dr. Friedhelm Keuken, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung G.I.B., Bottrop

Rosemarie Klein, bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

Ulf Neumann, bsw Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft, Dresden

Marco Pomsel, bsw Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft, Dresden

Iris Rademacher, Freiberuflerin, Iserlohn

Melanie Rudolph, Freiberuflerin, Essen

Dieter Zisenis, bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

**Team für das Zusatzmodul Deutsch am Arbeitsplatz:**

Dott. Matilde Grünhage-Monetti, vormals Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

Andreas Klepp, RGZ VHS Braunschweig



## 3. Die Module

### 3.1 Die Module im Überblick

#### *Modul 1 Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Unternehmen – Annäherungen*

Ausgehend von einem authentischen AoG-Fall setzen sich die Teilnehmenden mit den Spezifika der AoG-Bildungsarbeit auseinander und lernen Strategien zur Gestaltung betrieblicher Zugänge kennen. Was es bedeutet, sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen als Kunden zu haben, ist ebenso Gegenstand wie die Frage des Verhältnisses von Lehre und Beratung in der AoG. Auch wird in diesem Modul kritisch in die Empirie der Nachfrage und die aktuellen strukturellen Rahmenbedingungen für AoG eingeführt.

#### *Modul 2 Bedarfsermittlung und Auftragsklärung*

Die Teilnehmenden präzisieren Verfahren und Instrumente des Zugangs zu Unternehmen. Fallbasiert lernen sie vertiefend und praxisorientiert Merkmale und typische Abläufe von Akquise- und Auftragsklärungsgesprächen kennen und reflektieren diese in Bezug auf neue, erweiterte Rollenerwartungen. Wie aus Unternehmenszielen Lernziele werden können, bildet den Übergang zu Modul 3.

#### *Modul 3 Konzeptentwicklung*

Unter dem Motto „Jedes Unternehmen ist ein Individuum“ (Käpplinger 2009) lernen die Teilnehmenden unterschiedliche Unternehmenskulturen kennen und werden sensibel für die Notwendigkeit der Entwicklung passgenauer Konzepte, aber auch den professionellen Zugewinn eines solchen Arbeitens. Es geht um Phasen der Konzeptentwicklung und die Frage, was/wann/mit wem im Betrieb geklärt und verhandelt werden muss; bearbeitet wird das Handeln auf verschiedenen betrieblichen Hierarchieebenen ebenso wie die Kalkulation und Preisfindung von AoG-Angeboten, die Präsentation solcher Angebote in Betrieben und nicht zuletzt die Ansprache und Gewinnung von Teilnehmenden.

#### *Modul 4 Praxis und Praxen Arbeitsorientierter Grundbildung - AoG, Lernbegleitung*

Mit Hilfe verschiedener vollständig dokumentierter Beispiele guter AoG-Praxis wird der Blick in die Durchführungsphase von AoG am Lernort Betrieb analysiert. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei das handlungsleitende Prinzip der Prozessorientierung (vgl. Klein 2005), die sichert, dass aktuelle Bedarfe der AoG-Lernenden im Betrieb als Lerngegenstand genutzt werden. Wie das Lernen an authentischen Arbeitsbeispielen beratend begleitet werden kann, stellt einen weiteren Schwerpunkt dar.

### *Modul 5: Lerntransfer und Erfolgssicherung*

Wie kann der Nutzen des AoG-Angebotes im Unternehmen transparent gemacht werden? Welche Wirkungen kann man wie aufzeigen? Wie kann gesichert werden, dass das Gelernte im Arbeitshandeln angewendet wird? Um diese Fragen geht es im fünften Modul. Im Mittelpunkt stehen Verfahren und Methoden der Evaluation realisierter AoG-Angebote; es geht in einem systemischen Blick auch darum, betriebliche Erfolgsindikatoren zu ermitteln, Erfolg und Erfolgsverantwortliche zu identifizieren und praxisbewährte Ansätze kennenzulernen, in denen es gelungen ist, Vorgesetzte, Kolleg(inn)en, Mitarbeitervertretungen mit in die Verantwortung für die Sicherung des Lernerfolges und den Transfer von Gelerntem in verändertes Arbeitshandeln zu nehmen.

### *Modul 6: Lösungswerkstatt / Angebotsentwicklung*

In diesem zweiphasigen Modul werden die über einen Themenspeicher gesicherten offenen Fragen der Teilnehmenden bearbeitet. Den Abschluss bildet die Präsentation und kritische Würdigung der von den Teilnehmenden selbst erarbeiteten AoG-Konzepte, die als Angebotsentwicklung präsentiert werden.

### *Zusatzmodul 7: Deutsch als Zweitsprache am Arbeitsplatz (DAZ)*

In der heutigen Arbeitswelt ist Kommunikation zentraler Bestandteil der Arbeit und Sprache zentraler Bestandteil der Kommunikation. Sprachlich-kommunikative Kompetenz ist Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz geworden. Diese Entwicklung stellt Betriebe und Beschäftigte mit nicht deutscher Muttersprache vor Herausforderungen. Modul 7 fokussiert auf die berufliche und betriebliche DAZ-Förderung und untersucht den Arbeitsplatz als Sprachlernort. Die Teilnehmenden erkunden den Zusammenhang zwischen Arbeitsinhalten und -organisation und den sprachlich-kommunikativen Praktiken und Anforderungen am Arbeitsplatz mit Beschäftigten mit Zuwanderungshintergrund, deren erste Muttersprache nicht Deutsch ist.

## **3.2 Die Module im Einzelnen**

Bei allen Modulen wird besonderer Wert auf methodische Vielfalt gelegt. Eine stets mitgeführte Prozesslandkarte (Abb. 3) sichert den Überblick, verdeutlicht die Zusammenhänge der einzelnen Module und die Entwicklung der für die Praxis relevanten Themenstellungen während der Weiterbildung.

Wir stellen im Folgenden das erste Modul ausführlicher dar als die Folgemodule, um an einem Beispiel die konkrete Umsetzung der Weiterbildung anschaulich zu machen.

## Arbeitsorientierte Grundbildung – AoG

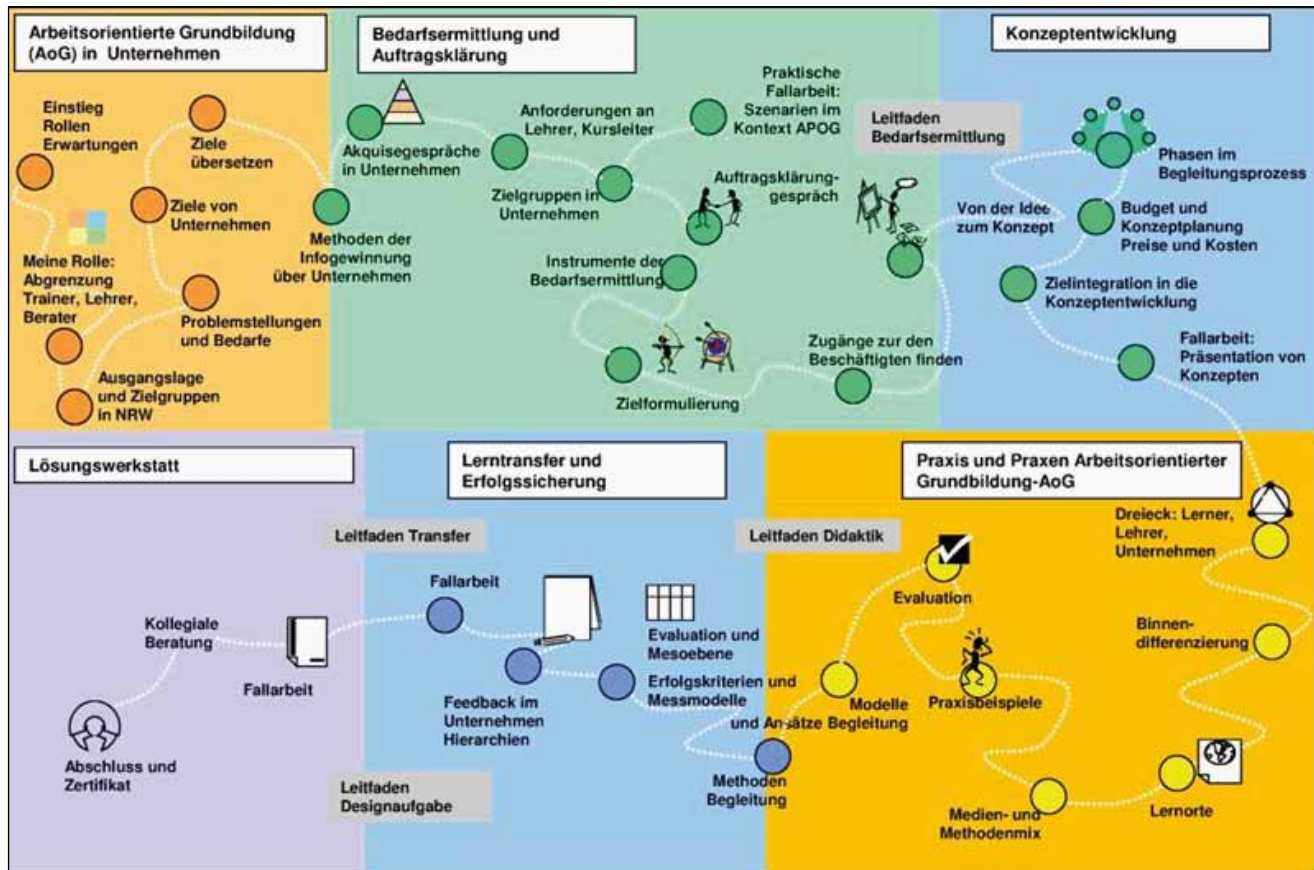


Abb. 3: AoG-Prozesslandkarte. Quelle: bbb 2013

### Modul 1: Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Unternehmen – Annäherungen

Dieses Modul ist ganztägig angelegt und führt in die Thematik ein. Es dient der *Annäherung an den Gegenstand „AoG“*, was darunter verstanden werden kann, was diese auszeichnet, was kennzeichnende Merkmale sein können. Es dient auch der *Annäherung an ein Verstehen, was Unternehmen und Unternehmenskulturen sind und was es zu berücksichtigen gilt, wenn der Arbeitsort zum Lernort wird und die Arbeitswelt mit ihren zu bewältigenden Handlungssituationen die Didaktik prägt*.

Zunächst erhalten die Teilnehmenden Orientierungen zur Weiterbildung selbst, d. h. zu den Inhalten, zur Struktur, zu den didaktischen Prämissen und Hintergründen, die zur Entwicklung dieser Weiterbildung geführt haben. Die Agenda mit den Zielen zu diesem Modul wird vorgestellt. Die Teilnehmenden formulieren zu Beginn über Nutzenindikatoren dieser Weiterbildung ihre Interessen, so dass diese im weiteren Prozess berücksichtigt werden können.

Eine erste Annäherung an den Gegenstand AoG erfolgt in einem induktiven, von einem Praxisbeispiel ausgehend zum aktuellen State-of-the-Art konzipierten Vorgehen. Ein Fallbeispiel mit erzählenden und interaktiven Lernabschnitten wird genutzt, um ein erstes *Verständnis für AoG* zu entwi-

ckeln. Die Teilnehmenden analysieren und identifizieren an diesem Fallbeispiel erste Merkmale einer Angebotsrealisierung und mögliche Akteursebenen im System Betrieb. Die Teilnehmenden erarbeiten dazu *Merkmale von Grundbildung mit Fokus „Arbeit“ am Lernort Unternehmen* im Vergleich zu Angeboten von Alphabetisierung und Grundbildung (sowie in Integrationsmaßnahmen oder anderen von Teilnehmenden eingebrachten Praxen) in Bildungseinrichtungen.

In einer ersten Bündelung werden anschließend bis zu *10 knappe Thesen zur Beschreibung von AoG* zusammengefasst. Diese entwickeln sich aus den bis dahin erfolgten Diskussionen.

Eine zweite Annäherung erfolgt über den Blick in verschiedene *Unternehmen(skulturen)*. Dieser Blick dient der Sensibilisierung, Unternehmen als „Individuen“ (Käpplinger 2010) zu verstehen, und öffnet den Blick dafür, dass Angebote von AoG nicht katalogisiert und in geschlossener curricularer Form erfolgreich sein können, sondern je passgenaue Lösungen erfordern.

Die Teilnehmenden lernen *Kategorien zur Beschreibung und Erfassung von Branchenspezifika* kennen und deren exemplarische Anwendung. Sie setzen sich auch mit verschiedenen *Verfahren und Methoden auseinander, wie man grundlegende Informationen über Branchen und Betriebe gewinnen kann*.

Die Teilnehmenden erarbeiten ferner am Beispiel zweier branchenspezifischer Texte die Kernherausforderungen für Unternehmen.

Eine letzte Annäherung an den Gegenstand AoG erfolgt über eine *Sensibilisierung im Umgang mit der Sprache*. Es wird herausgearbeitet, warum Unternehmen und Beschäftigte eher nicht mit Begriffen wie Alphabetisierung, Lesen, Schreiben, Rechnen gewonnen werden können und wie alternative Angebotsetikettierungen aussehen können.

<b>Titel/Thema:</b>	<b>SESAM WEITERBILDUNG</b> <b>Modul 1 Arbeitsorientierte Grundbildung in Unternehmen AoG</b> <b>– Annäherungen –</b>
<b>Bausteine:</b>	Verständnis und Merkmale von AoG Unternehmen verstehen Informationen über Unternehmen gewinnen Mit Sprache sensibel umgehen
<b>Dauer</b>	12.00-19.00 Uhr eintägig
<b>Ziele, Lernfragen:</b>	<p>Auf der Grundlage eines Fallbeispiels zielt das Modul auf eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Spezifika und Merkmale von AoG im Vergleich zu institutionellen Grundbildungsangeboten. Sie bilden Anschlüsse an ihre Berufspraxen. Sie nehmen im Verständnis einer Annäherung ein Begriffsverständnis von AoG mit und einen Überblick über die relevanten Spezifika von AoG. Die Teilnehmenden kennen Merkmale von AoG im Betrieb im Vergleich zu Alphabetisierung/Grundbildung in Bildungsinstitutionen und haben ein Verständnis von AoG entwickelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie haben die zentralen Stationen und Aufgaben kennengelernt, die zu einem guten Start in ein AoG-Angebot gehören. Sie <ul style="list-style-type: none"> <li>○ kennen Anlässe für AoG im Betrieb (mehrperspektivisch),</li> <li>○ kennen erfolgversprechende Zugänge für AoG zum Unternehmen,</li> <li>○ kennen Kategorien zur Beschreibung/Erfassung von Branchenspezifika und können diese exemplarisch auf die Situation in NRW (gegebenenfalls regional) anwenden,</li> <li>○ kennen Methoden der Informationsgewinnung zu Betrieben,</li> <li>○ haben exemplarisch Unternehmensziele in Ziele AoG überführt.</li> </ul> </li> <li>• Sie haben Zutrauen in ihre Kompetenzen und deren Anwendung in AoG gewonnen.</li> </ul>

Zeit	Inhalte	Methoden
<p>Im Raum hängt an der Wand ein Prozessstrahl (grafische Übersetzung der Prozesslandkarte), an dem alle relevanten Stationen zu Planung, Vorbereitung, Realisierung und Auswertung eines AoG-Angebotes sichtbar sind. An der Wand im Eingang hängt ein Plakat mit methodischen Hinweisen zu den Lernspuren.  Sitzordnung: Tischgruppen  Lerntagebuch, Lernquellenpool  Medien: 1 Flipchart, 2 Metaplanwände, Beamer, Moderationskoffer</p>		
12.00	Ankommen, Stehkafee, kleiner Imbiss	
12.15	<b>Begrüßung, Vorstellungsrunde</b>	Lernspuren
12.30	<b>Orientierungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hintergrund SESAM-Weiterbildung</li> <li>- Ziele und Aufbau der Weiterbildung</li> <li>- Zusammenarbeit</li> <li>- Inhaltlicher Einstieg: Inwiefern ist eine AoG-Weiterbildung nützlich?</li> <li>- Ziele und Agenda heute</li> </ul>	Input ppt Input/Flipchart Input/Handout Brainstorming und Input  Input/Flipchart
13.15	<b>Fallbeispiel und Fallanalyse:  AoG-Tandemcoaching in einem Unternehmen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AoG beginnt vor der Angebotsrealisierung</li> <li>- Und wie würden Sie jetzt konkret starten?</li> <li>- Praktische Umsetzung <ul style="list-style-type: none"> <li>o Übungsbeispiele</li> <li>o Aufgabenbeispiele</li> <li>o Was kann sich ändern?</li> <li>o Wie kann man Nachhaltigkeit sichern</li> <li>o Strategien für richtiges Schreiben</li> </ul> </li> <li>- Beteiligte im Prozess der Angebotsrealisierung</li> <li>- „Was wollen die Beteiligten wohl und wie bereite ich mich vor?“</li> <li>- Arbeiten mit den Beteiligten außerhalb des Kurses: das System</li> <li>- Probleme, Sicherheitgebendes und Verunsicherndes – Reflexionen zum Fall</li> </ul>	Input mit Aktivierungsphasen  Input zum Fall Aktivierung Teilnehmende  <i>FF</i> Input zum Fall  <i>FF</i> Input zum Fall Aktivierung Teilnehmende  <i>FF</i> Input zum Fall  <i>FF</i> Input und Gespräch mit Teilnehmenden

14.45	Pause	
15.00	<b>Merkmale von Grundbildung in Institutionen und AoG in Unternehmen</b>  <b>Was ist AoG? Annäherung</b> durch ein erstes Fazit	Verarbeitungsphase durch aktivierende Übung in Kleingruppen mit Placemat  Visuelle und mündliche Kurzpräsentationen im Plenum  Prozessorientierter Input/Flipchart
16.00	<b>Unternehmen kennenlernen</b> - Methoden der Informationsgewinnung über Unternehmen  - Bilder von Unternehmen – Beispiele von Unternehmenskulturen	Input/ppt und Diskussion  Input/ppt und Diskussion
17.00	Pause	
17.15	<b>Kernherausforderungen für Unternehmen am Beispiel zweier Branchen identifizieren</b>	Kleingruppen: Kurztexte (Altenhilfe; Lager/Logistik) analysieren  Präsentation im Plenum und Fazit
18.00	<b>Für Sprache sensibel werden: Problematisierung</b>  <b>Beispiele guter Praxis (aus den Alfabund-Projekten)</b>	Leitfragengestützte Reflexion in Kleingruppen  Präsentation im Plenum: Flipchart  Kurzinput  Teilnehmenden-Reflexion: Phantasiereise
18.45	Ausblick auf morgen und kurzes Stimmungsbild	

## **Modul 2: Bedarfsermittlung und Auftragsklärung**

Dieses ganztägige Modul baut auf den in Modul 1 erarbeiteten Inhalten auf und führt tiefer in die praktische Arbeit der AoG ein. Die von den Teilnehmenden im vorherigen Modul erarbeiteten Kernherausforderungen für Unternehmen werden exemplarisch in Unternehmensziele überführt und daraus erste mögliche Lernziele für AoG-Angebote abgeleitet. Dies dient der Unterscheidung von unterschiedlichen Zielkategorien als wichtige Voraussetzung für die Kontakt- bzw. Akquise/Auftragsklärungsgespräche mit Unternehmen.

Eine kurze Übersicht macht deutlich, welche subjektiven und organisationalen Anlässe es für Arbeitsorientierte Grundbildung in Betrieben gibt.

Praktische Beispiele aus dem SESAM-Projekt werden vorgestellt, anhand derer die Teilnehmer(innen) zu folgenden Fragestellungen arbeiten: Wie bereite ich mich auf die Unternehmensakquise vor? Wie bereite ich mich auf das erste Gespräch vor? Welche Rollenerwartungen werden im Laufe der Unternehmensakquise eingefordert (Beratende – Lehrende)?

Merkmale und Abläufe von Auftragsklärungsgesprächen werden anhand von Fallbeispielen aus dem SESAM-Projekt herausgearbeitet und in Bezug auf unternehmerische Kontexte erläutert. Idealtypische Verläufe und Unterscheidungen von Akquise- zu Auftragsklärungsgesprächen werden vorgestellt. An den Praxisbeispielen wird die Bandbreite realer Verläufe im Kontakt mit Unternehmen deutlich, so dass die Teilnehmenden sich auf verschiedene Szenarien einstellen können.

Dabei erarbeiten die Teilnehmenden auch, wie aus diesen ersten Gesprächen heraus die vom Unternehmen erwarteten Ziele in Lernziele überführt werden können.

Der sensible Umgang mit Sprache spielt noch einmal eine Rolle bei der Auseinandersetzung mit relevanten Verfahren und Instrumenten des Zugangs zu Unternehmen. Es werden verschiedene Zugänge zu den Beschäftigten (Ansprache, Gewinnung) vorgestellt. Dabei lernen die Teilnehmenden die notwendigen Instrumente und Verfahren zur Bedarfsermittlung kennen. Dazu zählen etwa betriebliche Einladungsschreiben und Leitfragen für Vorgesetzte und potenzielle AoG-Teilnehmende.

Darauf aufbauend entwickeln die Teilnehmenden erste konzeptionelle Überlegungen und planen exemplarisch eine Informationsveranstaltung für Beschäftigte als potenzielle AoG-Teilnehmende im Unternehmen.



In einem letzten Schritt werden real formulierte branchenspezifische Lernbedarfe von AoG-Teilnehmenden aus einem Unternehmen vorgestellt mit dem Hinweis, dass diese noch nicht mit Lerngegenständen gleichgesetzt werden können, sondern einer Didaktisierung bedürfen.

### **Modul 3: Konzeptentwicklung**

Bereits im zweiten Modul haben die Teilnehmenden sich damit befasst, dass das Akquisegespräch noch kein Auftragsklärungs- oder Kontraktgespräch ist, sich aber im Kontakt mit Unternehmen auch vermischt, und dass das Identifizieren von Bedarfen noch keine Lerninhalte darstellt. Genau an dieser Stelle setzt Modul 3 an. Der Fokus liegt in diesem Modul auf dem Einstieg für die konzeptionelle Arbeit mit Unternehmen. Konzeptionelle Arbeit meint hier, dass die unterschiedlichen Informationen, aus Akquisegespräch, Auftragsklärung, Bedarfsermittlungsverfahren in einem Konzept systematisiert werden. Es gibt verschiedene Verständnisse und Gesichter von Konzepten und es ist bedeutsam, verschiedene kennen- und einschätzen zu lernen. Deshalb werden in diesem Modul die Vor- und Nachteile bestehender und zu entwickelnder Konzepte thematisiert. Zugleich wird in diesem Zusammenhang noch einmal das Thema Unternehmenskultur aufgegriffen und es werden die Überlegungen zur Konzeptentwicklung mit unterschiedlichen Unternehmenskulturen (am Modell der PCF-Box) verbunden.

Am Modell unterschiedlicher Hierarchieebenen eines Unternehmens (Pyramidenmodell) werden die unterschiedlichen Interessen der Funktions- und Entscheidungsträger diskutiert und die Konsequenzen für eine erfolgreiche AoG-Angebotsentwicklung abgeleitet (etwa Umfang und Inhalt des Angebots).

Die Teilnehmenden lernen die Merkmale der verschiedenen Phasen der Konzeptentwicklung kennen. Aufbauend auf dem vorigen Modul entwickeln und nutzen die Teilnehmenden eine Checkliste zur Auftragsklärung. Darüber hinaus erhalten sie einen vertiefenden Einblick in die Kalkulation und Preisfindung von Angeboten Arbeitsorientierter Grundbildung und die Möglichkeiten der Präsentation solcher Angebote auf den verschiedenen Ebenen im Kontext von Unternehmen.

Sie lernen die Lernlandkarte als Methode für Konzeptarbeit kennen und entwickeln mit dieser an zwei Beispielen eine konzeptionelle Wertkette als Strukturrahmen für die inhaltliche Ausgestaltung von AoG-Konzepten. Damit setzen sie sich effektiver mit den branchenspezifischen Arbeitsanforderungen auseinander.

## **Modul 4: Praxis und Praxen Arbeitsorientierter Grundbildung – AoG**

In diesem Modul werden mit den Teilnehmenden weiterführend und vertiefend relevante Verfahren und Instrumente des Zugangs zu Unternehmen erarbeitet, wie etwa die strukturellen Bedingungen und Voraussetzungen für eine Präsentation des AoG-Angebotes beim Auftraggeber sowie bei den potenziellen AoG-Teilnehmenden, ergänzt durch erfolgreiche Praxisbeispiele.

Die Einschätzung von und der Umgang mit Risiken im Zusammenhang mit der Angebotsentwicklung werden ebenso thematisiert wie der Umgang mit Anpassungswünschen des Auftraggebers.

Als ein weiterer wichtiger Baustein werden Möglichkeiten der Preisgestaltung wie auch Fördermöglichkeiten bzw. Finanzierungsmodelle für AoG-Angebote – fokussiert auf das Land NRW – vorgestellt und diskutiert.

Da der Zugang zu Unternehmen durch Dritte erfolgen kann, thematisiert dieses Modul ggf. die unterschiedlichen Rollen der anbietenden Akteure und die notwendige Kooperation.

Die Erarbeitung von Nutzenbeschreibungen und davon abgeleitete mögliche Erfolgskriterien aus unterschiedlichen Akteursperspektiven werden als vorbereitende Argumentationshilfen für die Implementierung von AoG-Angeboten in Unternehmen erarbeitet.

Auf der Basis eines Modells setzen sich die Teilnehmenden mit Ebenen von Weiterbildungserfolg auseinander, um diese Indikatoren ebenfalls für die Konzeptarbeit und Angebotsentwicklung zu nutzen.

Die möglichen Veränderungen in der Rolle der Lehrenden, dargestellt an einem Praxisbeispiel, eröffnen den Blick für eine Reflexionsfolie zur Rollenfindung, auch im Sinne der Abgrenzung, und die Sensibilität im Umgang mit den Rollenerwartungen im Betrieb.

Welche Bedeutung Beratungshandeln gewinnt und wie dieses im Kontext von AoG-Angeboten beschrieben werden kann, ist ebenfalls Thema in diesem Modul und dient als Reflexionsfolie professionellen Handelns in diesem Kontext.

Didaktische Konsequenzen zum Umgang mit Erwartungen auf AoG-Teilnehmenden-Ebene und Möglichkeiten der Gestaltung von Einstiegssituationen werden mit den Teilnehmenden erörtert und entwickelt.

## **Modul 5: Lerntransfer und Erfolgssicherung**

Im halbtägigen vorletzten Modul der SESAM-Weiterbildung stehen die Möglichkeiten des Lerntransfers und der Lernbegleitung bei Arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten im Vordergrund.

Zu Beginn wird den Teilnehmenden Gelegenheit gegeben, sich im Rückblick zu vergewissern, welche Unsicherheiten und offenen Fragen sich für sie im Zusammenhang mit der Entwicklung von AoG-Angeboten und deren Umsetzung in Unternehmen noch ergeben und wie damit verfahren werden kann.

Wie definiert sich Lerntransfer im Betrieb, wie lässt er sich gestalten und fördern, welche Wirkungen, auch nicht intendierte, können im Betrieb auftreten? Diesen Fragen wird in diesem Modul nachgegangen. Lernbegleitung soll den Lerntransfer zur Erreichung von Lernzielen unterstützen.

Die Teilnehmenden lernen nicht nur verschiedene Definitionen kennen, sondern auch, wie die Umsetzung von Lernbegleitung im betrieblichen Kontext auf der Struktur- und Inhaltsebene gestaltet werden kann und welche Anteile dabei auch betriebliche Akteure übernehmen können.

Auf der Grundlage eines Fallbeispiels mit real formulierten Erfolgsindikatoren eines AoG-Angebots setzen sich die Teilnehmenden mit diesen auseinander und bewerten bzw. ergänzen diese und leiten daraus Konsequenzen für den Umgang damit aus ihrer Rolle als AoG-Lehrende(r) ab.

## **Modul 6: Lösungswerkstatt**

Das letzte halbtägige Modul steht ganz im Zeichen von AoG-Konzepten; die Teilnehmenden präsentieren ihre selbst erarbeiteten Arbeitsorientierten Grundbildungskonzepte und erhalten im Anschluss an eine konstruktive Feedbackrunde ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der SESAM-Weiterbildung.

Ein revueartiger Blick zurück auf die gesamte Weiterbildung eröffnet die Möglichkeit, offene Fragen zu identifizieren und zu bearbeiten. Abschließend klären die Teilnehmenden untereinander, inwieweit sie sich vernetzen und in Kontakt bleiben wollen und erhalten den Zugang zu einer Dropbox der AoG-Lehrenden in NRW, die vom SESAM-Projekt eingerichtet wurde und von den Lehrenden weiter genutzt werden kann.

## **Zusatzmodul 7: Deutsch als Zweitsprache am Arbeitsplatz (DAZ)**

In diesem Modul werden die Themen Lernen und DAZ am Arbeitsplatz miteinander verzahnt. In einer lerntheoretischen Fundierung wird Lernen am Arbeitsplatz aus der Perspektive der Lernenden und aus organisationaler Sicht betrachtet. Nach dem Motto „Nichts ist praktischer als eine gute Theorie“ überprüfen die Teilnehmenden lerntheoretische Ansätze (Illeris, 2010 und Felstead, Fuller, Jewson und Unwin 2011) im Hinblick auf ihre Praxis, um etwa die Faktoren zu identifizieren, die die Planung und Umsetzung von arbeitsplatzbezogenen AoG-bzw. DAZ-Angeboten beeinflussen können.

Anhand authentischer Firmenprofile bzw. Lernerportraits (vgl. Grünhage-Monetti, 2012) identifizieren die Teilnehmenden Arbeitsaufgaben ausgewählter Arbeitsplätze und die damit einhergehenden kommunikativen Sprachhandlungen. Der sprachlich-kommunikative Bedarf wird aus den zu bewältigenden Tätigkeiten, die im Zuge des Strukturwandels veränderten Anforderungen unterliegen, definiert. Ausgehend von den eigenen Erfahrungen reflektieren die Teilnehmenden Veränderungen in ihrer Arbeit und in ihrer beruflichen Kommunikation. Damit werden die Zusammenhänge zwischen Veränderungen von Arbeitsinhalten und -organisation und neuen und komplexeren sprachlich-kommunikativen Praktiken und Anforderungen am Arbeitsplatz deutlich. Eine Übersicht der Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft im Übergang von Fordismus zu Postfordismus wird durch Ergebnisse zu sprachlich-kommunikativen Praktiken und Anforderungen ergänzt. (Baethge/Baethge-Kinsky 2004; Grünhage-Monetti/Kimmelman 2014)

Einen zentralen Schwerpunkt bildet die Ermittlung und Analyse der Sprachlernbedarfe. Die Teilnehmenden setzen sich mit Ermittlungsmethoden und -instrumenten auseinander. Sie erproben diese im Rahmen eines Miniprojekts, indem sie in einem Betrieb die sprachlich-kommunikativen Anforderungen ausgewählter Arbeitsplätze – ansatzweise – erkunden. Darauf basierend entwickeln sie ein Konzept für ein DAZ-Angebot. In diesem Zusammenhang lernen sie die Szenario-Technik als handlungsorientierte Sprachlehrmethode für die Planung, Durchführung und Evaluation von DAZ-Angeboten kennen und experimentieren damit.

### **4. Ausblick**

Die Teilnehmenden der beiden in NRW durchgeführten Weiterbildungen haben sich als „AoG-Netz NRW“ zusammengeschlossen und arbeiten aktuell an ihren Strukturen für die Netzwerkarbeit, um nach Beendigung des SESAM-Verbundprojektes selbsttragend organisiert zu sein. Auch wenn AoG kein Selbstläufer sondern ein eher mühsames Geschäft ist, halten die AoG-Netzwerkpartner als Re-

sümee fest: „AoG ist nach wie vor kein Geschäftsfeld, aber es gibt doch immer wieder Betriebe, in denen wir auf Bedarf stoßen.“

AoG braucht Lehrende, die sich in betrieblichen Kontexten bewegen können. Dafür wurde diese Weiterbildung konzipiert und als Projektprodukt aufbereitet. Die AoG-Weiterbildung wird derzeit bedarfsorientiert vom *bbb Büro für berufliche Bildungsplanung* angeboten und kann dort nachgefragt werden.

Mit dieser Broschüre hoffen die Autor(inn)en den Bekanntheitsgrad des Angebotes zu steigern. Im Dienste der Sache geht es darum, die AoG-Weiterbildung nachhaltig zur Nutzung bereitzustellen und möglicherweise AoG in Lehrenden- und Berater(innen)aus- und –weiterbildungen dauerhaft zu verankern. Ein Kooperationsergebnis soll nicht unerwähnt bleiben: Die erfolgreiche Teilnahme an der AoG-Weiterbildung kann auf den Studiengang „Alphabetisierung und Grundbildung von Erwachsenen“ an der PH Weingarten angerechnet werden.

## Literatur

Arnold, Rolf (2007): Ich lerne, also bin ich, Heidelberg

Arnold, Rolf (1996): Weiterbildung. Ermöglichungsdidaktische Grundlagen, München

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2004): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster

Behlke, Karin (2012): Lernberatung in der arbeitsbezogenen Grundbildung im Betrieb, in, Ludwig, Joachim, Hrsg., Lernen und Lernberatung, Bielefeld, S. 129-151

Berg, Wilhelmine/Grünhage-Monetti, Matilde (2009): „Zur Integration gehört Spaß, Witz, Ironie, 'ne Sprache, die Firmensprache“ – Sprachlich kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz. In: Deutsch als Zweitsprache. Baltmannsweiler (Hohengehren), 4/2009, S. 7-21

Ebke-Eilert, Gabriel/Sass, Anne (2015): Szenarien im berufsbezogenen Unterricht – Deutsch als Zweitsprache

[http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/BD\\_Szenarien\\_2014\\_web.pdf](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/BD_Szenarien_2014_web.pdf)

Felstead A., Fuller A., Jewson N. and Unwin L. (2011): Working to learn, learning to work. In: Praxis. UK Commission for Employment and Skills, No.7 / January 2011

<http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/praxis-7-working-to-learn-learning-to-work.pdf>

Gieseke, W./Opelt, K. (2004): Weiterbildungsberatung II. Studienbrief. Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung. Kaiserslautern

Grünhage-Monetti, Matilde/Kimmelman, Nicole (2012): Das Forschungsprojekt „Deutsch am Arbeitsplatz“. Sprachlich-kommunikative Kompetenzen fördern. In: Weiterbildung 3, 35-37

Illeris, Knud (2010): Lernen verstehen – Bedingung erfolgreichen Lernens. Bad Heilbrunn

Illeris, Knud (2011): The Fundamentals of Workplace Learning. Padstow, Cornwall

Holzcamp, Klaus (1996): Interview mit R. Arnold: Wider den Lehr-Lern-Kurzschluss. In: Arnold, R. Lebendiges Lernen, Baltmannsweiler, S. 21-30

Kemper, Marita, Klein, Rosemarie(1998): Lernberatung, Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung, Baltmannsweiler

Klein, Rosemarie (Hg.) (2010): Grundbildung und Beratung. Berater/innenperspektiven. GiWA-Online Nr. 4, Göttingen. Online (zuletzt am 18.1.2015) unter:

[http://www.giwa-grundbildung.de/index.php?option=com\\_content&task=view&id=97](http://www.giwa-grundbildung.de/index.php?option=com_content&task=view&id=97)

Klein, Rosemarie (2005): Die handlungsleitenden Prinzipien von Lernberatung – Weiterungen und Konkretisierungen. In: Klein, Rosemarie, Reutter, Gerhard, Hrsg., 2005, Die Lernberatungskonzeption, Baltmannsweiler, S. 29-40

Klein, Rosemarie (2006): Auf den Punkt gebracht: Prozessbegleitende Lernberatung. In: ABWF (Hrsg.): Prozessbegleitende Lernberatung – gelebte Lernkultur. Berlin, S. 9-29

Klein, Rosemarie, Reutter, Gerhard, Hrsg., 2005: Die Lernberatungskonzeption, Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler

Kuhn, Christina (2013): Deutsch am Arbeitsplatz (DaA) – Ergebnisse einer Studie zu sprachlich-kommunikativen Anforderungen im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachenförderung. In: Mackus, Nicole/Möhring, Jupp (Hrsg.): Wege für Bildung, Beruf und Gesellschaft – mit Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. 38. Jahrestagung des Fachverbandes Deutsch als Fremdsprache an der Universität Leipzig 2011. Göttingen: Universitätsverlag.

Neumann, Ulf/Pomsel, Marco(2011): Bildung für Geringqualifizierte als Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung – Erfolgsbedingungen und Rollen der Berater. In: Klein, R./Reutter, G./Zisenis, D. (Hg.): Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung. Göttingen, 137-152

Pantel, Paul (2014): Großer Handlungsbedarf – geringe Handlungsbereitschaft. In: G.I.B. NRW (Hg.), G.I.B. INFO 4\_14, Bottrop

Siebert, H.(1996): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Neuwied u.a.

Weissenberg, J. (2012): Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht – Deutsch als Zweitsprache. Ein Leitfaden für die Praxis.

[http://berufsbezogenesdeutsch-iq.de/fileadmin/redaktion\\_deutsch/pdf/BD\\_Leitfaden\\_interaktiv.pdf](http://berufsbezogenesdeutsch-iq.de/fileadmin/redaktion_deutsch/pdf/BD_Leitfaden_interaktiv.pdf)





BÜRO FÜR BERUFLICHE BILDUNGSPLANUNG  
R. KLEIN & PARTNER GbR

### **Impressum**

#### **Herausgeber**

#### **bbb Büro für berufliche Bildungsplanung**

R. Klein & Partner GbR

Große Heimstr. 50

44137 Dortmund

Fon: 0231 – 589691-0

Fax: 0231 – 589691-29

[klein@bbbklein.de](mailto:klein@bbbklein.de)

[www.bbb-dortmund.de](http://www.bbb-dortmund.de)

#### **Umschlaggestaltung, Druck und Weiterverarbeitung**

druckwerk gmbh · [www.druckwerk.info](http://www.druckwerk.info)

GEFÖRDERT VOM



Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12021A und 01AB12021B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.