

Nachlese zur Tagung

„Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte“

am 9. November 2017 in Nürnberg



Neue Lernformen können Weiterbildungsbereitschaft, -beteiligung und -erfolge nicht formal Qualifizierter verbessern. Dennoch haben sie bisher erst in Ansätzen Eingang in die Weiterbildungskultur gefunden. Wie also können solche Bildungsinnovationen generiert und für die Bildungspraxis nutzbar gemacht werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt der mit etwa 130 Teilnehmenden gut besuchten Fachtagung des f-bb und wurde mit Vertreter/innen von Bildungsdienstleistern, Agenturen für Arbeit und Jobcentern, Ministerien und anderen zuständigen Behörden, Personalverantwortlichen sowie Fachexperten/innen diskutiert.

In seiner Begrüßung verwies Dr. Matthias Kohl (f-bb) darauf, dass Veränderungen im Kontext Arbeitswelt 4.0 zu schnelleren und effizienteren Produktionsprozessen führen, bei denen der Mensch teilweise ersetzt, an anderer Stelle aber neu gebraucht wird. Für nicht formal Qualifizierte bedeutet dieser Wandel, dass sich ihre ungünstige Arbeitsmarktsituation noch weiter verschlechtert. Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe müssen einerseits neuen Qualifikationsanforderungen wie Medienkompetenz und Prozesswissen gerecht werden. Andererseits müssen sie auf die Bedürfnisse Lernungewohnter zugeschnitten sein.



Dr. Matthias Kohl (f-bb)
(Foto © f-bb)

Zielgruppenübergreifend zeichnen sich folgende **Tendenzen im Weiterbildungsreich** ab:

- 1) Fokussierung auf das Lernen im Prozess der Arbeit und Stärkung des Lernorts Betrieb;
- 2) Digitalisierung des Lernens durch den Einsatz neuer Medien zur Gestaltung und Unterstützung des Lernprozesses;
- 3) Kompetenz- und Lernergebnisorientierung sowie stärkere Berücksichtigung informellen Lernens;
- 4) Individualisierung vor allem durch Lernprozessbegleitung (sowohl für Betriebe als auch für Teilnehmende).

Diese Entwicklungslinien werden in verschiedenen Projektzusammenhängen des f-bb aufgegriffen. Präsentiert wurden auf der Fachtagung schwerpunktmäßig Ergebnisse aus dem **Projekt „Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte“** ([Pro-up](#)) (Laufzeit: 11/2015 bis 10/2018).

„Pro-up“ ist in der **Förderinitiative „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“** ([InnovatWB](#)) des **Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)** angesiedelt. Mit InnovatWB unterstützt das BMBF die Entwicklung konzeptioneller Ansätze und Strategien für die Gestaltung einer zeitgemäßen

beruflichen Weiterbildungskultur. Intention der Förderinitiative ist es, für lebensbegleitendes Lernen zu motivieren und berufliche Weiterbildung als einen selbstverständlichen Bestandteil der Gestaltung der individuellen Erwerbsbiografie zu leben. Denn Weiterbildung ist eine wichtige Grundbedingung für soziale Teilhabe und gesellschaftliche Partizipation, befördert Chancengerechtigkeit und Integration. In 34 Projekten aus 14 Bundesländern werden unter anderem Strukturen für eine nachhaltige berufliche Weiterbildung erforscht und entwickelt, Handlungsfelder für eine demografiesensible Weiterbildungspolitik aufgezeigt, das digitale Lernen in den Mittelpunkt gestellt und die Professionalisierung der Lehrenden in der Weiterbildung analysiert.



Peter Munk (Bundesministerium für Bildung und Forschung)
(Foto © f-bb)

Wie Peter Munk vom BMBF in seiner Kurzvorstellung des Förderschwerpunkts weiter ausführte, stellt sich als grundsätzliche Frage, wie das Arbeitspotential der Bevölkerung entwickelt und erhalten werden kann. Die Lösung dieser Frage darf sich nicht nur auf technologische Innovationen beschränken, sondern erfordert auch soziale Innovationen. „Pro-up“ als eines der Vorhaben von InnovatWB für Personen ohne Berufsabschluss soll neue Vermittlungsformen erproben, neue Wirtschaftsbereiche mit Fachkräftebedarf erschließen und so neue Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung für die Zielgruppe eröffnen. Aus Sicht des BMBF kann das Projekt „Pro-up“ der Berufspädagogik insbesondere im Kontext Qualifizierungsbausteine und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen neue Impulse geben.

Im Anschluss stellte Dominique Dauser (f-bb) auf Basis einer Charakterisierung der Situation der Zielgruppe und mit Fokus auf Innovationstransfer in die Bildungspraxis Ergebnisse aus dem **Projekt „Pro-up“** vor (vgl. [Präsentation](#)). Aufgrund eher ungünstiger Qualifizierungsvoraussetzungen nehmen nicht formal Qualifizierte seltener als Personen mit Berufsabschluss an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teil und brechen diese häufiger ab. Das Projekt möchte dazu beitragen ihre Weiterbildungsbeteiligung und -erfolge zu verbessern. Erreicht werden soll dies durch die methodisch-didaktische Neuausrichtung von Lernarrangements. Dazu wurden in der ersten Projektphase in Abstimmung mit Experten/innen aus Wissenschaft und Praxis sieben Innovationspunkte für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter identifiziert und in ein Rahmenkonzept integriert aus dem Maßnahmenkonzepte für konkrete Kursangebote abgeleitet werden können (vgl. Abbildung unten).



Dominique Dauser (f-bb)
(Foto © f-bb)

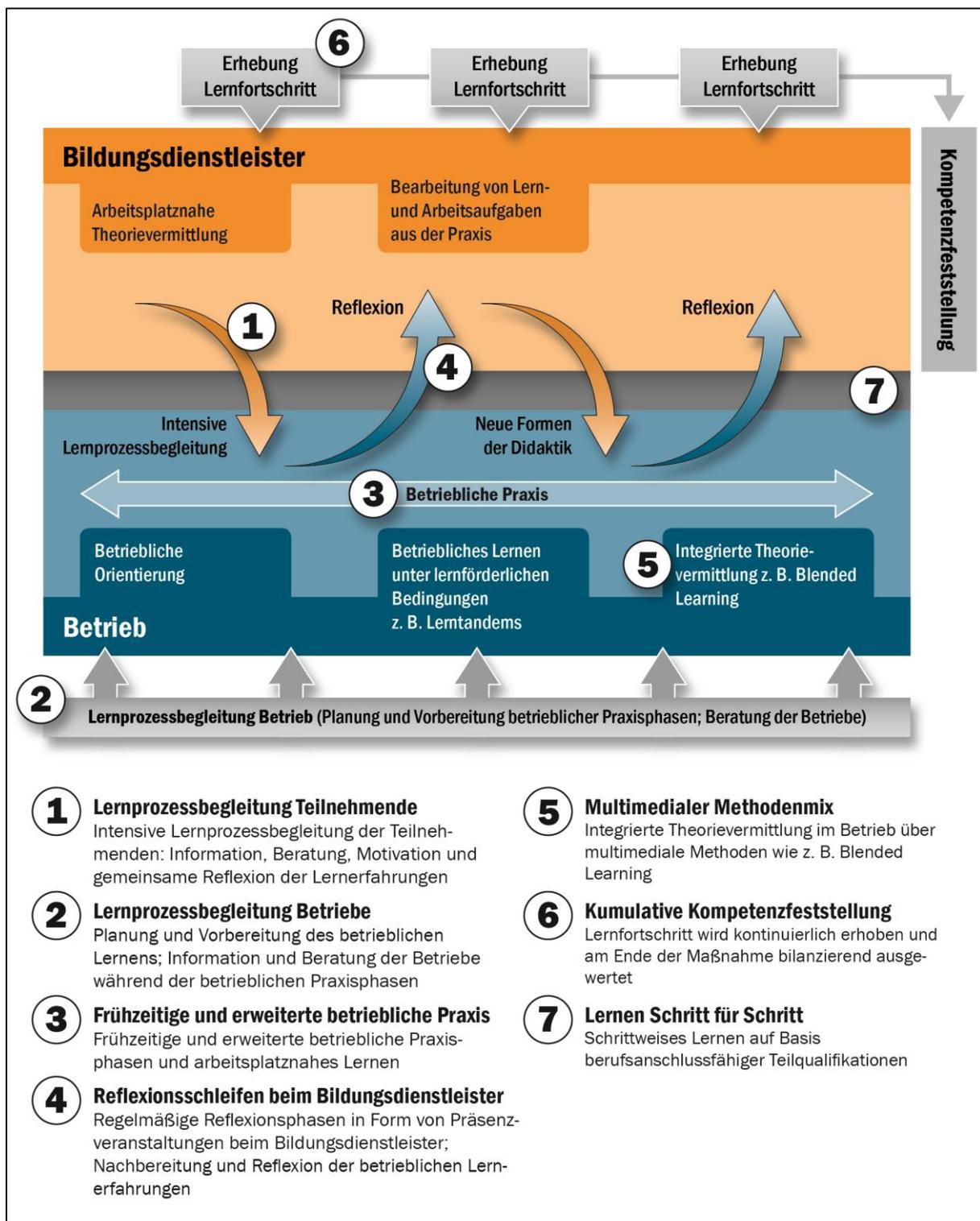


Abbildung: Innovationspunkte und Referenzkonzept (© f-bb)

Um eine möglichst friktionslose Implementierung der generierten Bildungsinnovationen in die Bildungspraxis zu gewährleisten, erfolgt die Entwicklung und Erprobung unter realen Bedingungen (insbesondere auch was die Maßnahmenförderung betrifft). Durchgeführt werden im Verlauf des Projekts Erprobungen in drei Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen) und in fünf Arbeitsagenturbezirken.

Orientiert an institutionellen, organisationalen, branchen- und berufsspezifischen sowie regionalen Gegebenheiten werden in Zusammenarbeit mit regionalen Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Bildungsanbietern, Kooperationsbetrieben und teilweise auch zuständigen Stellen verschiedene Maßnahmentypen realisiert. Umgesetzt werden Maßnahmen, die konventionelle Weiterbildungsmaßnahmen vor allem durch Dualisierung und Lernprozessbegleitung anreichern sowie Maßnahmen, die sich durch verstärkte Digitalisierung und Kompetenzorientierung auszeichnen. Zur Unterstützung des Transfers wurden erste Ergebnisse praxisnah in einem vom f-bb vorgelegten [Leitfaden](#) aufbereitet.

Das Tagungspublikum zeigte sich insbesondere an Fragen zur Umsetzbarkeit innovativer Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte unter gegebenen Förderbedingungen interessiert. Kursangeboten nach dem „Pro-up“-Ansatz bedingen nach Ausführungen von Frau Dauser besondere Aufwendungen für die Maßnahmenorganisation und personellen Mehraufwand. Je nach dem ausgewählten Berufs-



Plenum (Foto © f-bb)

bild können die Kosten für Maßnahmen über den jährlich für einzelne Berufsgruppen ermittelten Bundes-Durchschnittskostensätzen (B-DKS) der Bundesagentur für Arbeit liegen. Dies ist von Maßnahmenträgern bei der Beantragung der Zulassung von Maßnahmen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zu berücksichtigen.

Die Einschätzung der Tagungsgäste zur Bedeutung von Bildungsinnovationen für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter und ihren Erfahrungen damit wurde in einer kurzen Befragung mit Smartphone/Tablet erhoben:

- Digitales Lernen halten 68 Prozent der Befragten für die wichtigste Bildungsinnovation, gefolgt von Lernprozessbegleitung für Betriebe (60 Prozent) und Lernprozessbegleitung für Kursteilnehmende (57 Prozent).
- 71 Prozent der Befragten haben bereits eigene Erfahrungen mit Lernprozessbegleitung für Kursteilnehmende gesammelt, je 65 Prozent mit digitalem und zertifikatsorientiertem Lernen.



Plenum (Foto © f-bb)

Die Befragten setzen sich wie folgt zusammen: 42 Prozent waren Vertreter/innen von Bildungsdienstleistern, 16 Prozent aus Forschungseinrichtungen und jeweils 9 Pro-

zent von Kammern, Unternehmen sowie Verbänden. Insgesamt haben sich 50 Personen an der Kurzbefragung beteiligt. Mehrfachnennungen waren möglich.

Um Innovationspotentiale auszuloten und bestehende Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können, sind im Projekt „Pro-up“ wichtige Stakeholder über Experteninterviews und einen eigenen Fachbeirat kontinuierlich in den Entwicklungsprozess eingebunden. Vertreter/innen verschiedener Institutionen bezogen in der folgenden **Gesprächsrunde „Innovationspunkte: Status quo und Perspektiven“** Position zum Stellenwert beruflicher Weiterbildung nicht formal Qualifizierter und bisher verfolgten Strategien, zeigten Innovationsbedarf auf und bewerteten vorliegende Innovationsansätze.



von links nach rechts (Fotos © f-bb):

Dr. Knut Diekmann (Deutscher Industrie- und Handelskammertag), Peter Munk (Bundesministerium für Bildung und Forschung), Prof. Dr. Andreas Diettrich (Universität Rostock), Sandra Fahrinkrug (Bundesagentur für Arbeit), Dietmar Stengele (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg), Barbara Hemkes (Bundesinstitut für Berufsbildung)

Moderation: Dr. Matthias Kohl (f-bb)

Von der Bundesagentur für Arbeit wurden in den letzten Jahren umfangreiche Mittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung von Personen ohne Berufsabschluss bereitgestellt. Frau Fahrinkrug skizzierte kurz das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU), die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS), die „Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ sowie deren Weiterführung „Zukunftsstarter“: Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“. Sie erläuterte, dass darüber finanzierte Fördermaßnahmen wie Umschulungen, Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung und berufsanschlussfähige Teilqualifikationen abschlussorientiert sind und dazu beitragen die Beschäftigungsfähigkeit gerade Geringqualifizierter zu erhöhen. Mit neuen gesetzlichen Förderleistungen, wie Förderung von Grundkompetenzen im Vorfeld abschlussorientierter Weiterbildung oder Gewährung von Prämien zur Förderung von Motivation und Durchhaltevermögen (vgl. Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz – AWStG) soll der Zugang Geringqualifizierter zur beruflichen Weiterbildung erleichtert werden. Darüber hinaus sollen mit den neu implementierten Instrumenten auch den hohen Abbruchquoten entgegengewirkt werden.

Besonderen Förderbedarf der Zielgruppe stellt auch Herr Stengele fest. Wegen der in dem produktions- und industrieorientierten Bundesland hohen Fachkräftenachfrage

liegt der Schwerpunkt des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg auf Projekten für Beschäftigte.

Auch die Dachverbände der Kammern tragen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation nicht formal Qualifizierter bei, obwohl die Zielgruppe für den Deutschen Industrie- und Handelskammertag laut Herrn Dr. Diekmann eher sekundär ist. Aktuell werden in der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Pilotinitiative „ValiKom“ Standards, Verfahren und Instrumente zur Feststellung und Bestätigung berufsrelevanter Kompetenzen im Vergleich zu formalen Abschlüssen entwickelt.

Aus Sicht von Herrn Munk können über berufliche Weiterbildung für nicht formal Qualifizierte neue Möglichkeiten geschaffen werden nachträglich einen Berufsabschluss zu erlangen. Das BMBF setzt hier auf die Entwicklung von Bildungsinnovationen, die – wie von Pro-up geleistet – eine höhere Flexibilität bieten.

Ergänzend führte Frau Hemkes mit Blick auf das gesamte Programm InnovatWB aus, dass berufliche Weiterbildung nicht nur Arbeitsmarktgesichtspunkte, sondern auch Bildungsgesichtspunkte im Sinne von Lebenslangem Lernen aufgreifen sollte; in einem differenzierten Konzept wie Pro-up sei gerade die Verbindung zum Arbeitsmarkt gut umgesetzt.

Angesprochen auf künftigen Handlungsbedarf, regte Prof. Dr. Diettrich an, ausgehend von der Problematik, dass in Mecklenburg-Vorpommern 55 Prozent aller Betriebe nicht alle Ausbildungsplätze besetzen können, nicht nur die Ausbildung als Referenz zu nehmen, sondern auch Qualifikationen zwischen oder jenseits von Berufsfeldern zu berücksichtigen. Für die Zielgruppe sei es wichtig, individuelles Fallmanagement zu betreiben und aus einer multiperspektivischen Sicht heraus zu agieren. Dies müsse einhergehen mit einer stärkeren Professionalisierung des Personals von Bildungsdienstleistern.

Herr Dr. Diekmann dagegen hält es nicht für gerechtfertigt das Berufsbildungssystem wegen Problemen mit einer Zielgruppe zu relativieren. Zumal in manchen Arbeitsbereichen zur Ausübung einer Tätigkeit gar kein formaler Abschluss benötigt werde, plädierte er für mehr Varianzen von Abschlüssen.

Beiträge aus dem Plenum verwiesen unter anderem auf die zunehmende Bedeutung von informellem Lernen (z. B. mittels Lernnuggets/YouTube) – hier finde Weiterbildung statt, jedoch fehle die Dokumentation und Anerkennung des Gelernten. Die Expertenrunde konstatierte demgegenüber, dass Zertifikate arbeitsmarktverwertbar sein müssen. Dies sei aber im Bereich solcher „Mikro-Zertifikate“ nur schwer zu gewährleisten.

In der Abschlussrunde bewerteten die Diskutanten/innen die Innovationsansätze aus dem Projekt „Pro-up“ und verwiesen teilweise auch auf weiteren Forschungsbedarf im Bereich Implementierung von Bildungsinnovationen:

- „Die Forschung soll mehr Augenmerk auf die Bestimmung lernförderlicher und lerner ermöglichender Faktoren legen, dafür weniger auf Präselektion anhand z. B. bereits vorhandener digitaler Kompetenzen.“ (Herr Dr. Diekmann)
- „Projekte im Bereich der angewandten Forschung können dazu beitragen Bedarfe der Praxis besser zu berücksichtigen.“ (Herr Munk)
- „Wir brauchen Konzepte, die Betriebe aktivieren, nicht formal Qualifizierte zu qualifizieren. Das wäre die größte Innovation! In diese Richtung wirken kann „Pro-up“ durch die Lernprozessbegleitung für Betriebe. Denn bisher wird eher in die Weiterbildung von geschätzten und wichtigen Mitarbeitenden investiert, hier aber in die Förderung schwacher Lerner.“ (Prof. Dr. Diettrich)
- „Fördermittel sollten in die Erprobung von innovativen Weiterbildungskonzepten wie „Pro-up“ fließen, so dass sowohl die nicht formal Qualifizierten als auch die Betriebe von diesen Ergebnissen profitieren können.“ (Frau Fahrinkrug)
- „Es besteht die Gefahr, dass wegen der guten ökonomischen Situation nicht formal Qualifizierte die Notwendigkeit von Weiterbildung unterschätzen; deswegen sollten innovative Lernsettings Unterstützung und Motivierung für Teilnehmende und Betriebe in den Blick nehmen.“ (Herr Stengele)
- „Bildungsmaßnahmen sollten nicht über die Zielgruppe hinweg, sondern im Austausch mit ihr entwickelt werden, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Auch muss sich die Weiterbildungslandschaft institutionell wandeln, z. B. in Hinblick auf den Einsatz digitaler Medien.“ (Frau Hemkes)

An Nachmittag wurde in drei parallelen **Foren** aufgezeigt wie neue Lernformen für die Entwicklung zielgruppen- und betriebsgerechter Lernarrangements nutzbar gemacht werden können. Erfahrungen aus den Erprobungen im Projekt „Pro-up“ wurden dabei anhand zentraler Gestaltungsaspekte beruflicher Weiterbildung reflektiert.

Forum 1: Arbeitsplatznahe Lernen (vgl. [Präsentation](#))

„Arbeitsplatznahe Lernen“ nahm als Konzept Anregungen aus der Geschichte der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf (z. B. Beistelllehre, Praktika) und zeigte auf, wie arbeitsintegrierte und -bezogene Lernformen, -methoden und -ansätze wie Lerninseln im Betrieb und fachliche Anleitung am Arbeitsplatz bei der Entwicklung von neuen Lernarrangements für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter nutzbar gemacht werden können.

- Im ersten Fachimpuls stellte Thomas Kretschmer (f-bb) Charakteristika, Anspruch (Vermittlung (über-)fachlicher Kompetenzen) und Gestaltungsmöglichkeiten arbeitsplatznahen Lernens heraus. Aus dem Spannungsfeld von Bedenken und Chancen der zeitlichen und räumlichen Verschmelzung des Lern- und Arbeitsorts lassen sich speziell für die Zielgruppe der nicht formal Qualifizierten Konzepte herausarbeiten, die im zweiten Teil der Präsentation exemplarisch anhand von Beispielen (Lerninsel, Lernprozessbegleitung) erläutert wurden.
- Im zweiten Fachimpuls erläuterte Andrea Mohoric (f-bb) ein Blended-Learning-Konzept zur betrieblichen Teilqualifizierung mit digitalen Medien, das im Rahmen des Projekts „Mit digitalen Medien auf dem Weg zum Aufstieg durch Ab-

schluss“ ([MeWa](#)) durchgeführt wird. Das Gesamtkonzept fußt auf den vier Hauptsäulen Selbstorganisiertes Lernen im Arbeitsprozess, Digitale Lernaufgaben, Lernbegleitung und integrierte Kompetenzfeststellung (vgl. [Präsentation](#)).

- Abschließend bot Uwe Bies-Herkommer vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft Einblick in die Erfahrungen mit der Durchführung von Teilqualifikationen generell und insbesondere der Umsetzung im Projekt „Pro-up“ in der Region Heilbronn, wo Teilnehmende im Berufsbild „Industrieelektriker/in“ ausgebildet werden. Aufgrund der hohen Nachfrage in der Region (u. a. durch Automobilhersteller und -zulieferer) haben bereits zwei Durchgänge mit jeweils zehn Teilnehmenden zeitversetzt begonnen (der dritte Durchgang beginnt in Kürze). Die Teilnehmenden werden im Zusammenspiel zwischen theoretischem Unterricht beim Bildungsträger, praktisches Arbeiten in der Lernwerkstatt und Einsatz in Betrieben vor Ort umfassend geschult. Wegen des erhöhten Betreuungsaufwands bei der Kursumsetzung wurde für die Maßnahme ein erhöhter Kostensatz angesetzt.

Forum 2: Digitales Lernen (vgl. [Präsentation](#))

Im Forum 2 standen Ansätze zur Integration digitaler Lehr-/Lernmedien in Lernarrangements der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter im Mittelpunkt. Präsentiert wurden aktuelle Forschungsergebnisse des f-bb zu zielgruppengerechten didaktischen Konzepten für den Einsatz in verschiedenen Branchen und Berufsfeldern. Im einführenden Fachimpuls zeigten Oliver Sandner von den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) und Oliver Franzen (f-bb) anhand konkreter Umsetzungsbeispiele auf

- wie die Medienkompetenz der Zielgruppe gefördert werden kann,
- welche Tools sich für eine betriebsnahe Anwendung eignen,
- was Lernprozessbegleiter/innen beachten müssen.



von links nach rechts (Fotos © f-bb):

Frank Engelhardt (bfz), Oliver Sandner (bfz), Oliver Franzen (f-bb)

Einblicke in die Praxis gab Frank Engelhardt vom bfz Würzburg aus Sicht eines Maßnahmenträgers und anhand der Erfahrungen aus einer „Pro-up“-Erprobung im Agenturbezirk Würzburg. In einer 16-wöchigen Teilqualifizierungsmaßnahme wurden die Kursteilnehmenden zur „Fachkraft Wareneingang“ qualifiziert. Durchge-

führt wurde eine betriebsnahe berufliche Weiterbildung. Kurze Reflexionseinheiten beim Bildungsdienstleister wechselten sich ab mit betrieblichen Lernphasen. Zur Unterstützung des Lernens im Arbeitsprozess wurden an arbeitsplatznahen Lerninseln Webschulungen zur Theorievermittlung angeboten. So konnten betriebliche Anteile von über 50 Prozent der Maßnahmenzeit erreicht werden. Herr Engelhardt stellte die Vorteile eines solchen anwendungsorientierten Konzepts für die Kursteilnehmenden heraus, machte aber auch den hohen organisatorischen Aufwand bei der Umsetzung für Bildungsdienstleister und Betriebe deutlich. Herausforderungen sind die Gewinnung geeigneter Kooperationsbetriebe und die Eintaktung der virtuellen Lerneinheiten in die betrieblichen Abläufe. Erforderlich ist zudem eine intensive Vorbereitung der Kursteilnehmenden, denen teilweise IT-Kompetenzen fehlen, auf das digitale Lernen sowie ihre Begleitung durch fachlich und pädagogisch versierte Online- und Präsenz-Dozenten/innen.

Aus Sicht der Evaluation des f-bb kann der Aufwand der Maßnahmenorganisation nach der Erprobungsphase besser eingeschätzt und teilweise auch reduziert werden. Wird die Maßnahme wiederholt durchgeführt, können sich dauerhafte Kooperationsbeziehungen und Abstimmungsroutinen entwickeln. Lernzeiten während betrieblicher Lernphasen können durch alternative Freistellungsmodelle (z. B. rotierende Lern- und Arbeitsgruppen) besser mit den Erfordernissen des Arbeitsprozesses in Einklang gebracht werden. Personelle Mehraufwendungen für die Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden und Betriebe können ggf. bei der Kostenkalkulation zusätzlich berücksichtigt werden. Hinweise auf weitere Optimierungsmöglichkeiten werden aus laufenden und im Projekt noch geplanten Erprobungen erwartet.

Forum 3: Zertifikatsorientiertes Lernen

Feststellung und Anerkennung im Laufe der Erwerbsbiographie oder im Rahmen von beruflicher Weiterbildung erworbener Kompetenzen können dazu beitragen Arbeitsmarktchancen nicht formal Qualifizierter zu verbessern und ihnen individuelle Qualifizierungswege eröffnen. Da das Projekt „Pro-up“ auf Entwicklungen im Bereich der berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen rekurriert, wurden im Forum Ansätze in diesem Feld in den Vordergrund gestellt.

Einführend stellte Dominique Dauser (f-bb) in einem Fachimpuls verschiedene Modellvarianten zur Kompetenzfeststellung bei Teilqualifikationen gegenüber. Deutlich wurde, dass alle Verfahren sowohl auf Arbeitsmarktverwertbarkeit als auch auf Anschlussfähigkeit zielen; unabhängig davon ob sie im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, der zuständigen Stellen oder in Kooperation von Arbeitsgeberverbänden und Bildungswerken entwickelt wurden. Exemplarisch ging Frau Dauser auf Qualitätsstandards der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der individuellen Kompetenzfeststellung ein (vgl. [Präsentation](#)).

Um Fachkräften in Bildung und Beratung Instrumente zur Identifizierung, Bewertung und ggf. auch Anerkennung von Kompetenzen für verschiedene Einsatzbereiche und Zielgruppen zugänglich zu machen, wurde der „Virtuelle Instrumentenkoffer“ entwickelt. Inhalte, Funktionalität und Struktur der online verfügbaren Daten-

bank erläuterten Marcus Flachmeyer und Andreas Schulte Hemming von Heureka-Net – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e. V. anhand für nicht formal Qualifizierte geeigneter Verfahren (vgl. [Präsentation](#)).

Danach berichtete Marc Kalbitz vom Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH (BZI) Erfahrungen aus einer „Pro-up“-Erprobung im Agenturbezirk Solingen-Wuppertal aus Sicht des Maßnahmenträgers. Das BZI führt seit Ende September 2017 bis Ende März 2018 eine Teilqualifizierungsmaßnahme im Berufsbild „Maschinen- und Anlagenführer/in“. Der Anteil betrieblicher Lernphasen liegt im Vergleich zu herkömmlichen Maßnahmen mit etwa 50 Prozent hoch. Im Betrieb werden die Kursteilnehmenden von betrieblichem Fachpersonal und ergänzend von Fachpersonal des Bildungsdienstleisters fachlich angeleitet. Die Kompetenzfeststellung erfolgt kumulativ und bilanzierend: Der Träger erhebt im Verlauf der Maßnahme nach jedem Ausbildungsabschnitt vor dem Übergang in den Betrieb den Lernstand der Kursteilnehmenden z. B. anhand einer Arbeitsprobe oder eines Werkstückes. Die Kompetenzfeststellung zum Maßnahmenabschluss liegt in der Verantwortung der örtlichen Industrie- und Handelskammer (IHK); wobei das Vorgehen eng zwischen IHK und BZI abgestimmt wird. Das Kursangebot ist auf eher Bildungsferne zugeschnitten. Wegen des erhöhten Betreuungsaufwands für diesen Personenkreis wurde für die Maßnahme ein erhöhter Kostensatz angesetzt (vgl. [Präsentation](#)).



von links nach rechts (Foto © f-bb):

Marcus Flachmeyer und Andreas Schulte Hemming (Heureka-Net – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e. V.), Marc Kalbitz (Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH)

Seitens des Tagungspublikums wurden im Forum zudem Ansprüche verschiedener Akteursgruppen an arbeitsmarktrelevante Formen der Feststellung und Ankerkennung erworbener Kompetenzen thematisiert (vgl. [Präsentation](#)).

Wie Bildungsdienstleister Kursangebote nach dem „Pro-up“-Ansatz in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung und Betrieben initiieren und erfolgreich durchführen können, wurde im Plenum in einer weiteren **Diskussionsrunde zum Thema „Implementierung von Bildungsinnovationen“** beleuchtet. Eingegangen wurde dabei insbesondere auf Erfahrungen bei den „Pro-up“-Erprobungen in den Agenturbezirken Würzburg und Heilbronn. In Würzburg wurde von Mai bis September 2017 eine Teilqualifizierungsmaßnahme im Berufsbild „Fachlagerist/in“ (IHK) durchgeführt, in Heilbronn werden aktuell zwei Teilqualifizierungsmaßnahmen im Berufsbild „Industrieelektriker/in“ durchgeführt, wie Moderator Prof. Dr. Thomas Freiling von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit erläuterte.



von links nach rechts (Foto © f-bb):

Thomas Kretschmer (f-bb), Kerstin Vierhock (Agentur für Arbeit Würzburg), Prof. Dr. Thomas Freiling (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit), Uwe Bies-Herkommer (Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.)
Moderation: Prof. Dr. Thomas Freiling (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Entscheidend für die nachhaltige **Implementierung von Bildungsinnovationen** ist nach Einschätzung von an Erprobungen in „Pro-up“ beteiligten Akteuren/innen insbesondere eine intensive Lernprozessbegleitung von Teilnehmenden und Betrieben. Kerstin Vierhock von der Agentur für Arbeit Würzburg stellte Vorteile arbeitsplatznaher Kurskonzepte wie Anwendungsbezug und Betriebsnähe heraus. Sie betonte aber auch, dass Agenturkunden/innen ohne Berufsabschluss häufig wenig digital affin seien und erst an die Nutzung neuer Medien herangeführt werden müssten. Uwe Bies-Herkommer vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. pflichtete ihr aus Sicht eines Maßnahmenträgers bei. Einblick in die Motivlage von Kursteilnehmenden gab Thomas Kretschmer (f-bb): Nach bisher vorliegenden Ergebnissen der Evaluation der „Pro-up“-Erprobungen strebten nicht formal qualifizierte eine berufliche Weiterbildung an, um ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz, auf beruflichen Aufstieg oder auf einen Berufsabschluss zu verbessern. Frau Vierhock ergänzte, dass berufliche Qualifizierung insbesondere bei guter Arbeitsmarktlage für Arbeitslose eine mit Einkommenseinbußen verbundene Investition in die Zukunft sei. Angesprochen auf die Umsetzung des „Pro-up“-Kursangebotes verwiesen die Diskutanten/innen auf die besonderen Herausforderungen Lernen im Betrieb zu ermöglichen. Schwierig sei nach Frau Vierhock vor allem die Integration des Lernens in betriebliche Abläufe. Bei der Erprobung in Würzburg wurde ein Blended-Learning-Szenario umgesetzt. Während der betrieblichen Lernphasen waren die Kursteilnehmenden vormittags in den Arbeitsprozess eingebunden, nachmittags wurden ihnen an entsprechend technisch ausgestatteten Lerninseln im Betrieb im virtuellen Klassenzimmer theoretische Grundlagen vermittelt. Dass Kursteilnehmende nicht den gesamten Arbeitstag am Arbeitsplatz verfügbar waren, führte wegen Schichtplänen zu Friktionen. Wie Herr Bies-Herkommer anmerkte, müssten Kursteilnehmende zudem, insbesondere in sicherheitsrelevanten Berufen, vom Maß-

nahmenträger in Ausbildungswerkstätten auf betriebliche Anforderungen vorbereitet und von Betriebsseite beim Lernen am Arbeitsplatz betreut werden; „die schützende Hand im Betrieb muss da sein.“

Abschließend bilanzierten beide, dass die mit dem neuen Maßnahmentyp erzielten Weiterbildungserfolge, gemessen an der fehlenden Qualifikationsnähe der Kunden/innen, positiver zu bewerten seien als bei „normalen“ Teilqualifizierungsmaßnahmen. Ein Grund für die hohen Übergangsquoten in Beschäftigung ist laut Herrn Bies-Herkommer, neben dem Fachkräftebedarf in der Region, dass die vorher arbeitslosen Kursteilnehmenden mit Kursstart in den Betrieb integriert wurden. Bei der Erprobung in Heilbronn hat die Agentur für Arbeit für alle Kursteilnehmenden für die Dauer der Maßnahme die Lohnkosten übernommen. Bei der Erprobung in Würzburg haben nach Aussagen von Frau Vierhock acht von zehn Teilnehmende den Kurs abgeschlossen, fünf von ihnen konnten in Betriebe integriert werden. An beiden Erprobungsstandorten sollen Folgemaßnahmen stattfinden. Festzustellen ist aber auch, dass der Aufwand solche innovativen Kursangebote aufzulegen im Vergleich zu herkömmlichen sehr hoch ist. Agenturen für Arbeit müssen zur Vorteilsübersetzung intensive Beratung leisten, um potentielle Kursteilnehmende zu aktivieren. Bildungsdienstleister sind gefordert Kooperationsbetriebe zu gewinnen, die das betriebliche Lernen entsprechend unterstützen. Entsprechend fasste Prof. Dr. Thomas Freiling in seinem Resümee zur Diskussion zusammen, dass es nicht reiche ein Referenzkonzept für innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte vorzulegen, generiert werden müssten zudem Hinweise für eine maßnahmenspezifische am regionalen Arbeitsmarkt orientierte Umsetzung.

Darauf bezugnehmend erläuterte Dr. Matthias Kohl (f-bb) im **Ausblick**, dass das „Pro-up“-Referenzkonzept als Möglichkeitsraum zu verstehen sei, der gespiegelt werde mit der Realität der Bildungspraxis. Das Besondere an dem „Pro-up“-Ansatz sei, dass nicht nur idealtypische Vorgaben für Maßnahmenmodelle formuliert würden. Zudem würden bei der Maßnahmenkonzeption relevante Gegebenheiten vor Ort berücksichtigt. Das betreffe insbesondere Ausstattung, Know-how und Vorerfahrungen des durchführenden Maßnahmenträgers sowie Betriebs- und Branchenspezifika. Damit seien innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte einerseits an den Voraussetzungen der Zielgruppe und andererseits an den Rahmenbedingungen der Implementierung ausrichtbar (vgl. Abbildung unten).

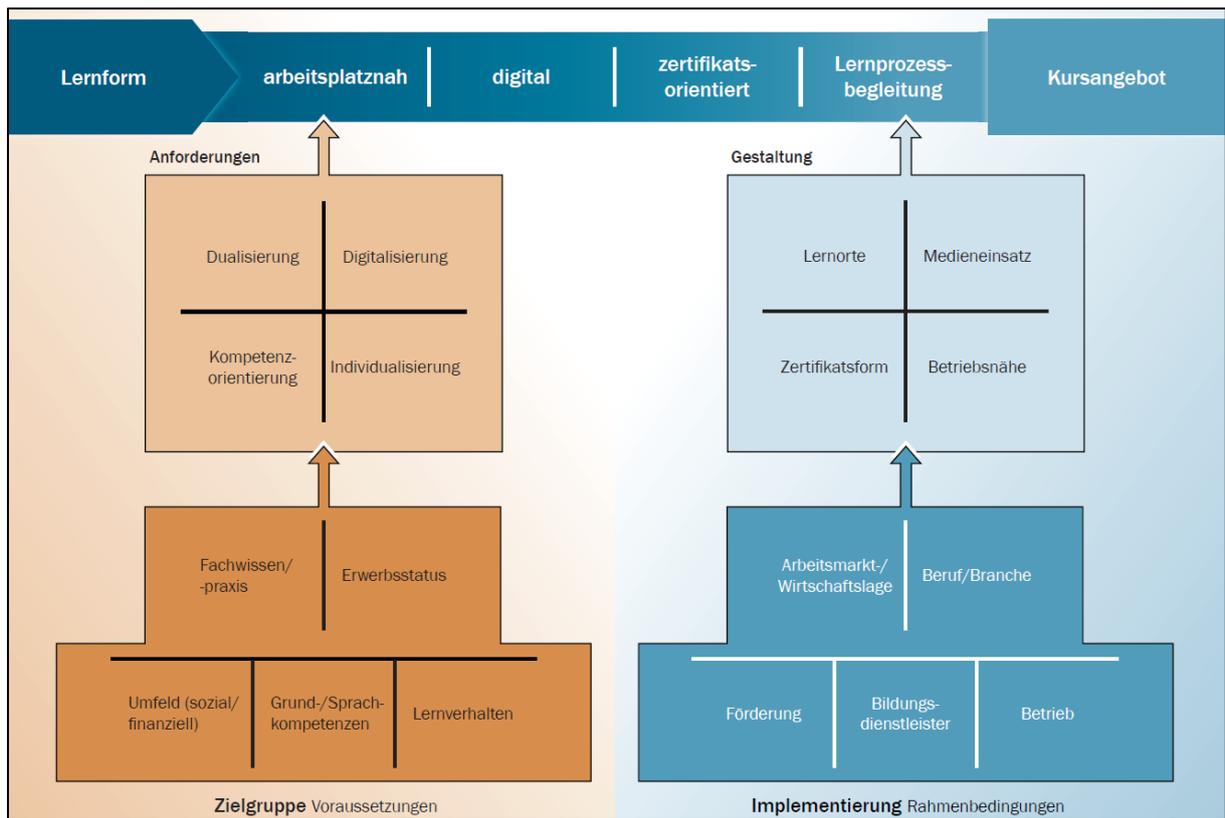


Abbildung: Entwicklung und Etablierung neuer Weiterbildungssettings (© f-bb)

Quelle:

Die Dokumentation der Veranstaltung ist unter www.f-bb.de [Veranstaltungen > Dokumentationen] abrufbar.

Kontakt:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Rollnerstraße 14, 90408 Nürnberg

Dominique Dauser, Tel. (0911) 27779-82, E-Mail: dominique.dauser@f-bb.de

Thomas Kretschmer, Tel. (0911) 27779-52, E-Mail: thomas.kretschmer2@f-bb.de

Hinweis:

Das Projekt „Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte“ (Pro-up) wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 21IAWB089 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

