

Leitfaden für den Planungsprozess von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung

Inhalt

1. Ziel & Aufbau des Leitfadens
2. Theoretischer Exkurs
3. Spezifika der Angebotsplanung in der AoG
4. Entscheidungsfelder & Funktionen im Planungsprozess
5. Hilfreiches Material
6. Literatur



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Impressum

Humanwissenschaftliche Fakultät

Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Triforum Cologne
Innere Kanalstraße 15
50823 Köln

Internet: <http://abag2.uni-koeln.de>

Förderkennzeichen: W142400B

Prof. Dr. Michael Schemmann
Projektleitung

Tel.: +49 (0)221-470-6676
michael.schemmann@uni-koeln.de

Juni 2021

Jana Arbeiter
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Tel.: +49 (0)221-470-5625
jana.arbeiter@uni-koeln.de

Maika Dunkel
wissenschaftliche Hilfskraft

maika.dunkel@uni-koeln.de



1. Ziel & Aufbau des Leitfadens

Zielgruppe

Zielgruppen dieses Leitfadens sind sowohl Lehrende bzw. Trainer:innen der arbeitsorientierten Grundbildung als auch Konzeptentwickler:innen, Vertreter:innen des Bildungsmanagements, Weiterbildungsorganisationen und Betrieben, die in den Planungsprozess von arbeitsorientierter Grundbildung eingebunden sind.

Ziel

Der Leitfaden bietet ein strukturiertes Modell, das Entscheidungsfelder (Rahmenbedingungen, Inhalt, Material, Methode) und die verschiedenen Funktionen (Bildungsmanagement, Weiterbildungsorganisationen, Betriebe, Lehrende, Lernende) im Planungsprozess von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung strukturiert darstellt und beschreibt. Der Leitfaden unterstützt somit in der Strukturierung des Planungsprozesses von der Organisation der Rahmenbedingungen bis hin zu der Entscheidung über Lerninhalte und Methoden mit dem Fokus auf die verschiedenen Funktionen, die in der Planung relevant sind.

Hintergrund

Basierend auf den Ergebnissen einer qualitativen Erhebung, die im Rahmen des Projektes ABAG² stattfand, wurde der Leitfaden entwickelt. Es wurden mehrperspektivische leitfadengestützte Expert:inneninterviews und Fokusgruppeninterviews (n=8) durchgeführt, die mittels der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet wurden. Zu den interviewten Akteur:innen zählten sowohl Lehrende, als auch Konzeptentwickler:innen und Akteur:innen aus dem Bildungsmanagement. Die Interviewten wurden nach ihrer Vorgehensweise beim Planen eines Angebots und nach besonderen Herausforderungen befragt. Auf dieser Grundlage konnten Erkenntnisse über die maßgeblichen Entscheidungsfelder und verschiedenen Funktionen im Planungsprozess identifiziert werden. Diese wurden durch eine umfassende Recherche zu bereits bestehenden Kenntnissen über den Planungsprozess sowie Materialien in der arbeitsorientierten Grundbildung ergänzt.

Zum Aufbau

Zunächst liefert der Leitfaden einen theoretischen Exkurs zur Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Sodann werden die Spezifika der Angebotsplanung in der arbeitsorientierten Grundbildung dargestellt. Daraufhin werden die Entscheidungsfelder und Funktionen anhand eines Modells dargestellt und beschrieben. Im Fokus steht die Frage, welche Bedeutung die verschiedenen Funktionen für den Planungsprozess haben. Abschließend gibt es Hinweise für nützliches Material (Checklisten, Lernmaterial, usw.).

2. Theoretischer Exkurs: Angebotsplanung

Befasst man sich mit Fragen der Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung so schließt man an die **Debatte der Didaktik** an. Diese lässt sich als „Wissenschaft vom Lehren und Lernen in pädagogischen Handlungsfeldern, vornehmlich in institutionalisierten und professionalisierten Bereichen“ (Zierer 2012, S.14) verstehen, die „Fragen auf der Ziel-, Inhalts- und Prozess- und Handlungsebene“ (ebd.) behandelt.

Angebotsplanung bezieht sich im erwachsenenpädagogischen Kontext eher auf die **konzeptionelle Arbeit am einzelnen Projekt oder an einem Curriculum** und nimmt damit die mikro- und mesodidaktische Planungsebene in den Blick. Die Programmplanung zielt hingegen eher auf die **Koordination der Angebote aus einer Makroperspektive** heraus ab (Reich-Claassen 2011).

Stanik (2016) definiert (mikrodidaktische) Planungen als „**komplexe Entscheidungsprozesse**, die Einfluss auf das Lehr- und Lernverhalten nehmen“ (ebd. S.317). Sie gelten als „Bindeglied zwischen Selbst- und Aufgabenverständnis und professionellem Handeln“ (Stanik 2016, S.318). So sind Planungen als **kognitive, materiale und soziale Prozesse** zu verstehen, „in denen implizites Erfahrungswissen, deklaratives Professionswissen und wahrscheinlich auch (biografisch geprägte) Auffassungen über fachliche Inhalte, subjektive Rollenverständnisse, Wissenskonzepte als Lehrende, stereotype Konstruktionen der Teilnehmenden sowie Einflüsse der Weiterbildungsorganisationen eine Rolle spielen“ (S.326).

Diese Entscheidungsfelder und Einflussfaktoren stellt Stanik (2016) in einem Modell zusammenfassend dar:

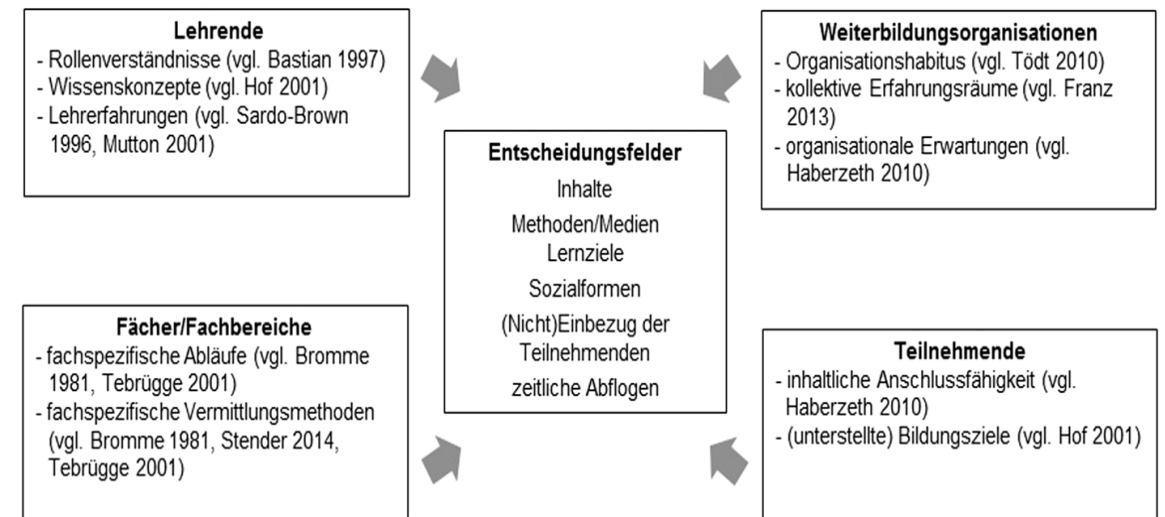


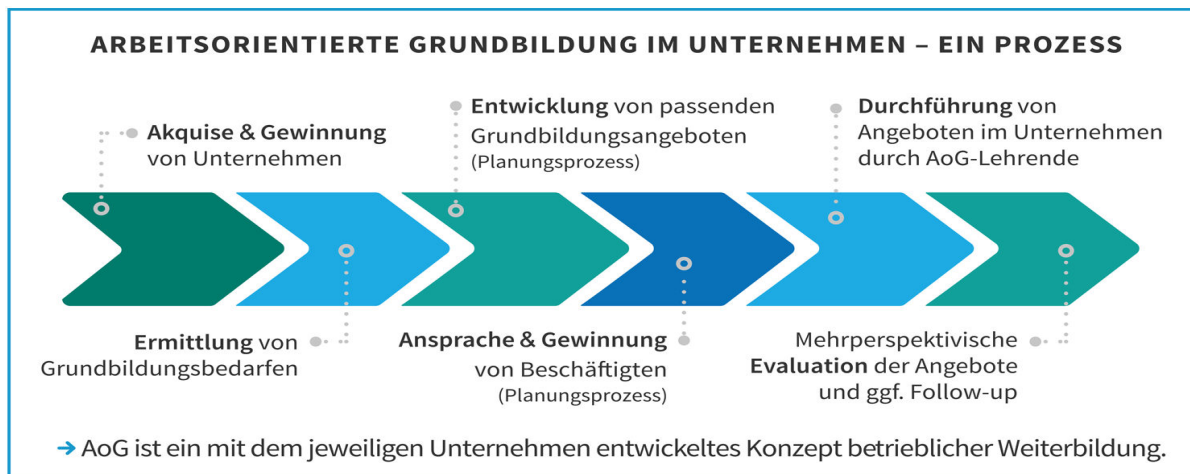
Abbildung 1: Mikrodidaktische Entscheidungsfelder und Einflussfaktoren nach Stanik (2016)

Dieses Modell dient in dem vorliegenden Leitfaden als Grundlage zur Strukturierung der Entscheidungsfelder und Funktionen in der (mikro-) didaktischen Planung von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung. Die Spezifika des Feldes werden im Folgenden beschrieben.

3. Spezifika der Angebotsplanung in der AoG

Arbeitsorientierte Grundbildung befasst sich mit der Frage, was Menschen mindestens wissen und können sollten, um **erfolgreich an der Arbeitswelt teilzuhaben** (Schwarz 2021). Die Besonderheit der arbeitsorientierten Grundbildung resultiert unter anderem aus dem **arbeitsnahen Lernkontext** (Klein & Reutter 2021). Der Ansatz des situierten Lernens wird verfolgt, wobei die Didaktisierung authentischer Situationen und Materialien zentral ist. Möglicherweise **differente Interessen** (bspw. seitens der Betriebe oder Lernenden) prägen einen **intensiven Aushandlungsprozess** im Rahmen der Planung von Lernangeboten.

Arbeitsorientierte Grundbildung kann als Prozess dargestellt werden, innerhalb dessen **professionelles Prozesshandeln** von verschiedenen Akteur:innen mit jeweiligen Funktionen relevant ist:



Bei der Planung von Angeboten der AoG besteht die Anforderung der flexiblen „akteursbezogenen Bedarfsorientierung“ (Koller 2020). **Verschiedene Handlungslogiken**, wie beispielsweise die pädagogische und betriebliche, müssen zueinander finden. So sind die Bedingungen und Anforderungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz, betriebliche Arbeitsabläufe und Strukturen, Sicherheitsbestimmungen, die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Zielgruppen mit einzubeziehen.

Richtet man den Blick auf die Frage, wer an der Angebotsplanung beteiligt ist, lässt sich feststellen, dass die Akteur:innen entsprechend vielfältig sind (Koller, Arbeiter, Schemmann 2021).

Aus den kurz dargestellten Spezifika der arbeitsorientierten Grundbildung ergeben sich zentrale Fragen, die vor allem für den Planungsprozess eine Rolle spielen.

Was muss im Rahmen der Planung von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung entschieden werden?

Welche verschiedenen Funktionen sind im Planungsprozess relevant?



Abbildung 2: Arbeitsorientierte Grundbildung im Unternehmen nach Schwarz (2021)

4. Entscheidungsfelder und Funktionen

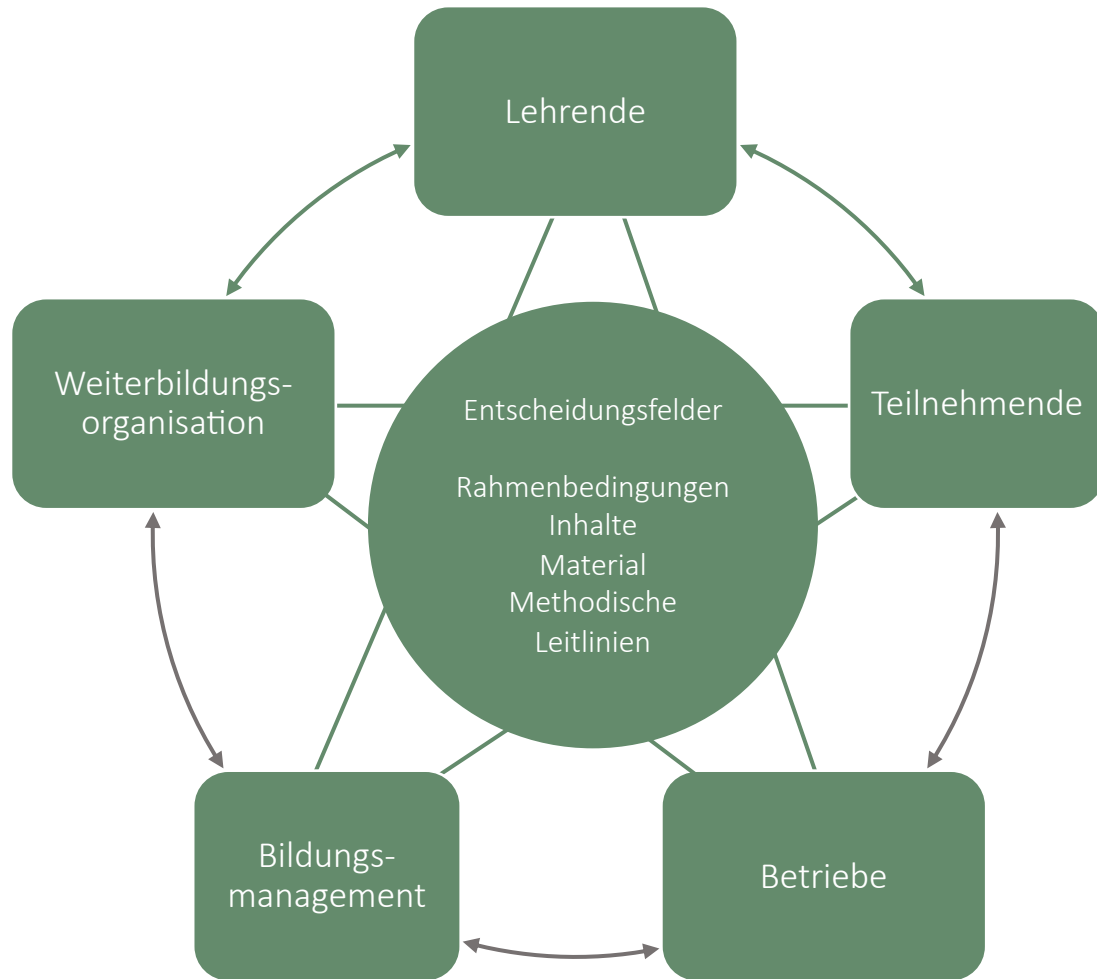


Abbildung 3: Entscheidungsfelder & Funktionen im Planungsprozess von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung (eigene Darstellung)

Das Modell stellt die Entscheidungsfelder und Funktionen, die im Planungsprozess von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung relevant sind, dar.

Die zentralen **Entscheidungsfelder** sind die Organisation der **Rahmenbedingungen**, die Auswahl und Entwicklung der **Inhalte** und des **Materials** sowie die Orientierung an **methodischen Leitlinien**.

Hier sind das **Bildungsmanagement** und die **Weiterbildungsorganisationen**, sowie die **Betriebe**, als auch die **Lehrenden** und **Teilnehmenden** relevant und nehmen in ihren jeweiligen Funktionen Einfluss auf den Planungsprozess.

Zentrales Kennzeichen der Planung wird aus folgendem Interviewzitat sichtbar:

„Die Frage jetzt nicht mehr ist, was wollen wir vermitteln, sondern die Frage ist, wie gelangen wir an interessierte Betriebe und wie gelingt es ein AoG-Angebot so zu planen, dass es am Ende eine nützliche Lernerfahrung sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe darstellt. Dafür braucht es diese unterschiedlichen Expertisen und die holst du dir aber nicht nacheinander ab, sondern versuchst die in dieser Planung zusammen an einen Tisch zu kriegen und eben auch gemeinsam zu arbeiten.“ (I_4)

Im Folgenden werden die Entscheidungsfelder und relevanten Funktionen differenziert beschrieben.

4.1 Entscheidungsfelder

Rahmenbedingungen

Wer **finanziert** die Angebote?

Welchen **Zeitrahmen** sollen die Angebote haben (Unterrichtseinheiten)?

Wann soll das Angebot stattfinden? (**Zeitpunkt**)

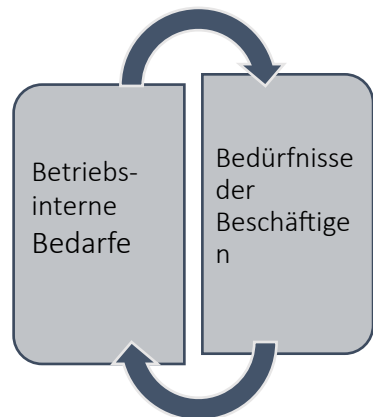
Was benötigt der Betrieb für die **Lernorganisation** vor Ort?

Wer ist der/die zentrale **Ansprechpartner:in** im Betrieb?

Wer übernimmt welche **Funktion** im Planungsprozess?

Inhalte

Was soll vermittelt werden?



dialogischer Aushandlungsprozess auf zwei Ebenen

Material

- Selektion und Auswahl bereits bestehender Lehr-Lern-Materialien & Konzepte aus dem Bereich der Grundbildung oder aus spezifischen Branchen
- Beschaffung betriebsinterner Materialien
- Didaktische Reduktion betriebsinterner Materialien

Eine Übersicht über Konzepte für den Pflegebereich finden sie [hier](#).

Methodische Leitlinien

Es werden weniger typische Methoden für die arbeitsorientierte Grundbildung (ausgenommen vom situativen Lernansatz und Szenarioansatz) benannt. Vielmehr stehen Leitlinien im Vordergrund, an denen sich die Auswahl der Methoden orientieren:



Abbildung 4: Wortwolke Methoden aus den Interviews (eigene Darstellung)

4.2 Bildungsmanagement (1)

Das Bildungsmanagement übernimmt in der Planung von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung die Funktion der gesamten **Prozessbegleitung**:

- der Organisation der Finanzierung und Rahmenbedingungen,
- von der Akquise & Ansprache der Betriebe als Türöffner:innen,
- der Bedarfsermittlung,
- der Betreuung der Lehrenden,
- bis hin zur begleitenden und abschließenden Evaluation.

Das Bildungsmanagement wird zumeist von **Bildungsträgern** oder **Dachverbänden** übernommen, die durch entsprechende **Fördermittel** finanziert (BMBF, ESF, ...) werden. Die Kernfunktion beinhaltet, „zu gucken, dass das alles gut zusammen passt, dass das harmoniert, dass Informationen auch fließen und der Transfer gesichert wird“ (I_3).

Der Zugang zu den Betrieben funktioniert häufig über größere **Unternehmensnetzwerke**, die in ihren Mitgliedseinrichtungen als „wunderbarer Botschafter“ dienen: „Netzwerken als eine gute Akquisestrategie ist halt Teil dieser Planung“ (I_2). Im Rahmen von kurzen **Erstgesprächen** („Elevatorpitch“) hat das Bildungsmanagement die Aufgabe, die Betriebe für die Angebote zu gewinnen, d.h. sie von dem Nutzen der Angebote zu überzeugen. Hier bewährt es sich, die „arbeitsorientierte Grundbildungsdienstleistung in Bildern vorzustellen“ (I_2) und die Zeit für informelle Gespräche und Erfahrungsaustausch zu nutzen. Eine zentrale Gelingensbedingung wird in folgendem Zitat deutlich: „Man muss das **Vertrauen gewinnen** und Vertrauen gewinnen ist keine Rezeptgeschichte.“ (I_3)

Für die individuell betriebsbezogene **Bedarfsermittlung, die in jeder Planung essentiell ist**, gilt: „Wir arbeiten uns an den Materialien des Unternehmens ab, das die Mitarbeiter dringend verstehen müssen, um ihren Arbeitsplatz erhalten zu können“ (I_1). Hierfür wird der Kontakt im Betrieb zu den verschiedenen Verantwortlichen gepflegt: Führungskräfte, Personalverantwortliche und auch Beschäftigte werden in die Ermittlung der Bedarfe einbezogen. Das zentrale Ziel besteht darin, „die Problematik des Unternehmens umfassend zu verstehen“ (I_1). Handlungsleitend sind hierfür die **Begehung des Arbeitsplatzes** sowie das genaue **Zuhören**. Bestenfalls werden hierbei die Lehrenden mit einbezogen, um auch ihnen einen umfassenden Einblick in den Betriebsalltag zu ermöglichen.

Gesprächsanregungen für das Erstgespräch und die Bedarfsermittlung (vgl. Handbuch, Klein 2020):

- An welchen Einsatzorten sind die Beschäftigten tätig und was genau machen sie dort?
- Bei welchen Arbeitsabläufen kommt es zu Fehlern?
- Werden oder sollen sich die Abläufe in näherer Zukunft ändern?
- Welche arbeitsplatz- oder tätigkeitsspezifischen Grundbildungsbedarfe lassen sich ableiten?
- Was sollen die Beschäftigten nach der Teilnahme an dem Grundbildungsangebot besser können oder wissen?
- Welche arbeitsplatzspezifischen Rahmenbedingungen müssen bei der Entwicklung und Durchführung der Grundbildungsangebote berücksichtigt werden?
- Welche Aspekte zur Lernorganisation müssen geklärt werden?

4.2 Bildungsmanagement (2)

Die **Betreuung bzw. Begleitung der Lehrenden** erfolgt durch das Bildungsmanagement oder Akteur:innen aus den Weiterbildungsorganisationen. Entscheidend sind hierbei ständige Erreichbarkeit bei Herausforderungen sowie das „Organisieren des Drumherums“, damit die Lehrenden sich auf das eigentliche Lehr-Lern-Geschehen konzentrieren können.

Zudem sind (begleitende) **Evaluationen** zentral, um einen guten Abschluss zu finden und den Transfer bzw. die Nachhaltigkeit zu sichern:

„Also ne kontinuierliche und ne Abschlussevaluation sind sinnvoll. Das ist Teil der Planung, also meines Erachtens ist es ein wichtiger Planungsteil, nicht nur ne Abschlussevaluation zu machen, sondern auch zwischendrin auch immer wieder zu schauen, inwiewie weit gelingt es den Beschäftigten, dass was wir hier machen in verändertes Arbeitshandeln umzusetzen, also von der Lernsituation in die Realsituation zu überführen und da gibt es ja auch ne ganze Reihe von Möglichkeiten.“ (I_1)

Unterschieden wird zwischen Prozess- und Abschlussevaluation, sowie Nutzen und Wirksamkeitsevaluation. Außerdem kann die Evaluation extern oder intern organisiert werden.

Aussagen über die **Effekte von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung** konnten in vergangenen Nutzenevaluationen bereits gesammelt werden und dienen als Unterstützung der „erklärungsbedürftigen Dienstleistung“:

- Verbesserte Arbeitsabläufe im Betriebsalltag
- Steigerung der Leistungsfähigkeit und der Produktivität
- Größere Offenheit für Veränderungen, größere Flexibilität
- Weniger Arbeitsunfälle, weniger Fehler
- Weniger Fluktuation und weniger Absenzen
- Entlastung der Teamleiter/Vorgesetzten durch größere Autonomie
- Stärkere Identifikation mit dem Betrieb

(vgl. Schmid & Hirsch 2018)

4.3 Weiterbildungsorganisation

Zumeist sind Weiterbildungsorganisationen / Bildungsträger als

- Kooperationspartner:innen
- Konzeptentwickler:innen

in die Planung von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung involviert: „Letztendlich muss dann nur noch der **Kooperationspartner** mit uns ins Unternehmen, damit die sich gegenseitig kennenlernen und dann praktisch die Dozent:in einstellen“ (I_1). Zumeist stellen Akteur:innen des Bildungsmanagements hier die Kontakte und Materialien bereit, die die Weiterbildungsorganisationen benötigen.

Von den Mitarbeitenden der Weiterbildungsorganisationen wird das **Material** sondiert und passend ausgewählt, um die Lehrenden zu entlasten: „Die Bildungsplaner:innen, die interessieren sich mehr dafür ‚ist das ein Material, das wir für unsere Zielgruppe anbieten können und wie kann man das einsetzen, also kann ich das meinen Lehrkräften weitergeben?‘“ (I_7).

Häufig sind die Weiterbildungseinrichtungen auch selbst in die Entwicklung des Materials, also in die **Konzeptentwicklung**, eingebunden: „wir nennen das Drehbuchsreiben, wo wir dann sagen, das ist das Thema, so möchten wir das gerne rüberbringen, das ist die Lernzielformulierung und diese Medien oder Methoden setzen wir dazu ein und so bereiten wir dann natürlich ein Thema auf, das wär halt und das finde ich funktioniert sehr gut in einer dialogischen Form“ (I_4)

Insgesamt sind **Netzwerke und die Einbindung von weiteren Partner:innen**, wie beispielsweise die Arbeitsverwaltung, sinnvoll, um die Reichweite von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung zu erhöhen (vgl. hierzu Koller, Arbeiter, Schemmann 2021). Hierbei steht die „Sicherung der Vielfalt durch die Einbindung der arbeitsmarkbezogenen Weiterbildungslandschaft“ (vgl. ebd.) eine tragende Rolle.

Ein bundesweiter **Überblick über die aktiven Akteur:innen, Projekte und Initiativen** kann den folgenden zwei Hinweisen entnommen werden.

<https://wb-web.de/dossiers/alphabetisierung-und-grundbildung/grundbildung/arbeitsorientierte-grundbildung/netzwerke-und-akteure-in-der-arbeitsorientierten-grundbildung.html>

<http://abag2.uni-koeln.de/documents/Tabellarische-Uebersichten-AoG-Bundeslaender-11-19.pdf>

Netzwerke und Akteure in der Arbeitsorientierten Grundbildung



Telefonmast (Bild: atoff / phoabay.com; CCI)



Tabellarische Übersicht der Strukturen Arbeitsorientierter Grundbildung (AoG) in den 16 Bundesländern

4.4 Betriebe

Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung knüpfen an Arbeitswelten an. Dementsprechend übernehmen Betriebe die Funktion

- der Ermöglichung der Durchführung durch
- die Bereitstellung von Ressourcen
- und des Lernortes.

Dafür müssen sie allerdings den **Nutzen für ihren Betrieb und ihre Mitarbeiter:innen** erkennen. Im Kern der Planung steht hierbei „den Beschäftigten zuzuhören, den Meistern zuzuhören, den Führungskräften zuzuhören und dann versuchen zu gucken, wo sind denn die Probleme, wo kann das System besser funktionieren.“ (I_1).

Betriebe sind als **Expert:innen** maßgeblich am Planungsprozess beteiligt, indem sie die individuellen, betriebsinternen Materialien und Informationen liefern, die didaktisch aufbereitet werden. Daraus resultieren branchenspezifische Inhalte, die an die individuellen Bedarfe der Betriebe angepasst sind.

Betriebe bieten zudem die Nähe zur Arbeitsstelle der Teilnehmenden und ermöglichen durch beispielsweise Anpassung der Arbeitszeiten einen **niedrigschwiligen Zugang** zu den Angeboten. Entscheidend hierbei ist immer „auf welche Weiterbildungskultur im Unternehmen man trifft“ (I_3). Bewährt hat sich die Zuteilung einer festen Zuständigkeit innerhalb des Betriebs, die den Prozess der Angebotsplanung und-durchführung begleitet.

Insgesamt müssen die Betriebe, obwohl die Angebote und Lehrenden zunächst finanziert werden (siehe Bildungsmanagement), **Ressourcen bereitstellen**, die die Durchführung der Angebote ermöglichen: „Und dann stellen die uns natürlich den Raum, die zahlen das Unterrichtsmaterial, dann nachher wenn wir sagen, wir bräuchten Begleitung und Bücher, wo dann die Beschäftigten auch zu Hause arbeiten können und die stellen uns diese Person im Unternehmen, der wir sagen, was wir brauchen und die uns praktisch dann betreut.“ (I_2).

Folgende **Fragen** sind für die **Lernorganisation** im Betrieb hilfreich (vgl. Handbuch, Klein 2020):

- Wie kann ein AoG-Training umgesetzt werden, um Mitarbeitende für eine aktive Teilnahme zu motivieren?
- Welche Rahmenbedingungen sollten berücksichtigt werden, um eine Teilnahme der Beschäftigten zu erleichtern?
- Sollte das AoG-Training innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden und wie könnte das AoG-Training rechtzeitig umgesetzt werden?
- Wo sollte das AoG-Training stattfinden, inwieweit kann der Arbeitsplatz als Lernort dienen, um eine möglichst kontext- und praxisorientierte Erweiterung der geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen zu erreichen?

4.5 Lehrende

Lehrenden kommt die **Schlüsselfunktion**

- in der inhaltlichen & methodischen Gestaltung der Angebote,
- der Durchführung der Angebote,
- als Bezugsperson & Ansprechpartner:innen für die Teilnehmenden zu.

Zentral für die Gestaltung und Durchführung der Angebote ist „die Zusammenarbeit zwischen Grundbildungs- und Pflegedozenten, dieser Austausch mit dem Betrieb und dieser sich immer wieder ergänzende Unterricht“ (I_1) sowie die „Orientierung am Wissenschaftsprinzip, Persönlichkeitsprinzip und Situationsprinzip“ (I_7).

In ihrer Funktion handeln Lehrende in einem spezifischen **Spannungsgefüge**, das vielerlei Erwartungen (Betriebe, Teilnehmende, Weiterbildungsorganisationen) geprägt ist: „Es sind zahlreiche Wünsche geäußert worden und Vorstellungen und Erwartungshaltungen, die man in der Planung versucht hat, mit unter einen Hut zu bringen“ (I_5). Spezifisch für die Arbeitsorientierte Grundbildung ist, dass die Bildungsangebote auch eine ökonomische Funktion für die Betriebe erfüllen und die Angebote somit als „wirtschaftliche und erklärungsbedürftige Dienstleistung“ (I_4) gelten. Oft sind zwar die Bedarfe der Betriebe klar, die der Beschäftigten jedoch noch nicht.

Die methodisch-didaktische Gestaltung wird als „**strukturelles Element** ins Training implementiert“ (I_3), um situativ thematisierte Arbeitssituationen zu identifizieren und bearbeitbar machen zu können. Lehrende müssen hierbei:

„Fragen, zuhören, Bedürfnisse verstehen, um daraus didaktische Schlussfolgerungen ziehen zu können und das immer und immer wieder.“ (I_5)

Hierbei gehen sie nicht einer „Lehrbuch-Didaktik“ nach, sondern Lehrende machen sich über „**Hospitationen oder über Gespräche** tatsächlich kundig, wie sind die Arbeitssituationen, was ist das Arbeitshandeln, bei denen die Notwendigkeit oder das Interesse da ist, etwas zu optimieren“ (I_3). Sie beschaffen sich Materialien wie „Sicherheitshinweise, Fehlerberichtsformulare, Übergabeprotokolle“ (I_3).

Lehrende sind **die Bezugspersonen & Ansprechpartner:innen für die Teilnehmenden**, wobei das Beziehungslernen im Vordergrund steht: „Man muss Kontakt schaffen, Atmosphäre schaffen, damit die sich öffnen und sich trauen aktiv teilzunehmen“ (I_8). Der Fokus liegt auf den **Stärken und Ressourcen der Teilnehmenden**.

Zumeist sind die Lehrenden **freiberuflich** tätig oder über Weiterbildungsorganisationen/Dachverbände angestellt. Eine **enge Betreuung und Begleitung** der Lehrenden durch das Bildungsmanagement oder die Weiterbildungsorganisation ist eine große Entlastung.

4.6 Teilnehmende

Neben den Lehrenden sind die Teilnehmenden

- die Hauptakteur:innen im eigentlichen Lehr-Lerngeschehen.

Sogenannte **geringqualifizierte Beschäftigte** sind die **Zielgruppe** der Angebote, da diese nachgewiesenermaßen deutlich seltener die Chance auf Weiterbildungen durch den Arbeitgeber als formal höher qualifizierte Beschäftigte erhalten (Frey 2021, S.23-24). Personen mit Grundbildungsbedarf, die im Berufsleben stehen, leisten sehr hohe Kraftanstrengungen und entwickeln komplexe Strategien, um ihre Schwierigkeiten oder Überforderungen mit bestimmten Anforderungen zu überspielen (Hall & Gronemeyer, S.58). Für die Teilnehmenden erfüllen Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung nicht nur das Ziel des Kompetenzerwerbs, sondern es geht vielmehr um „**Mitsprache, Mitbestimmung und Mitgestaltung in der Arbeit, um Teilhabe an betrieblichen Demokratieprozessen**“ (Frey 2021, S.25).

Teilnehmende sollen **aktiv in den Planungsprozess** miteinbezogen werden, indem „Schul- und Berufsbildungsbiografie, der Grundbildungsanforderungen am Arbeitsplatz, Überforderungstendenzen, vorhandene Fähigkeiten hinsichtlich mündlicher Sprechfertigkeit, Leseverstehen, Schriftsprache und Hörverstehen und der tatsächlichen Motivation der Mitarbeitenden zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme“ im Rahmen von Beratungsgesprächen abgefragt werden (Dombrowski 2021, S.74).

So „hat nicht nur das Unternehmen ein Recht Ziele zu formulieren sondern auch die Beschäftigten“ (I_3).

In der Planung von Angeboten ist die **Herstellung von Passungsverhältnissen** zwischen den Rahmenbedingungen und Inhalten und den Bedürfnissen der Teilnehmenden zentral. Denn: „auch wenn wir im Unternehmen sind und in den verschiedensten Ebenen auch Unterstützung bekommen, heißt es noch lange nicht, dass die Teilnehmenden auch in unsere Kurse kommen.“ (I_2)

Insgesamt ist die **Heterogenität** der Teilnehmenden zu betonen, die nicht zuletzt durch die oftmals sehr unterschiedlich ausgeprägten Beschäftigungsstrukturen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern bedingt ist.

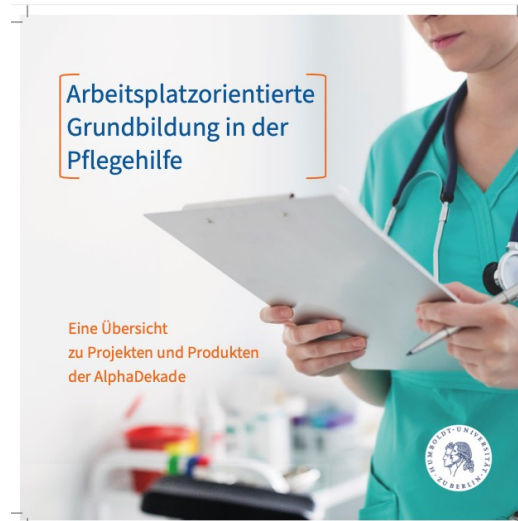
Hierfür bewährt es sich zu Beginn von Lernangeboten **Steckbriefe** (I_8) in einfacher Sprache zu bearbeiten, um die Teilnehmenden mit ihren privaten und beruflichen Hintergründen kennenzulernen. Neben Angaben über die Herkunft, familiäre Hintergründe, Berufserfahrung können mögliche Fragen hilfreich sein (vgl. AoG Toolbox):

- Welche Lernvoraussetzungen und Stärken haben die Teilnehmenden?
- Wie ist die Einstellung der Teilnehmenden zum AoG-Angebot?
- Kennen sich die Teilnehmenden?
- Wie sieht ein typischer Arbeitsalltag aus?
- Was möchten die Teilnehmenden erreichen?
- Was soll nach dem Angebot anders sein?

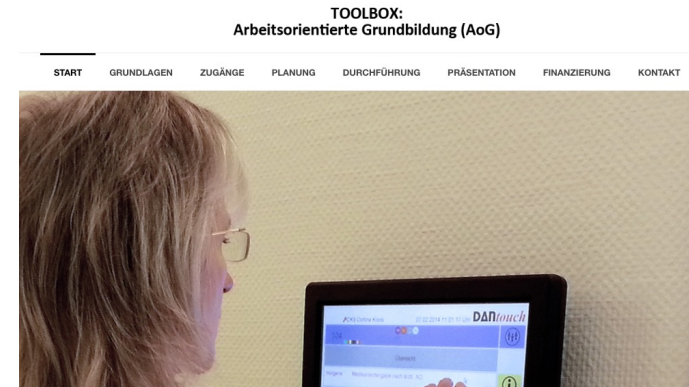
5. Hilfreiches Material



http://www.profi-train.de/images/Selbstlernhandbuch_final_OER.pdf



https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/wipaed/international/projekte/inapflege/Workshops/280121_broschuer_projektuebersicht.pdf



<https://www.toolbox-aog.de>

6. Literatur

- Dombrowski, J. (2021): Prozessberatung als Chance zur Verankerung von Grundbildung im Betrieb. In: Frey, A./Menke, B. (Hrsg.): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Publikation, S. 69-78.
- Frey, A. (2021): Arbeitswelt und darüber hinaus: das Projekt „BasisKomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken“. In: Frey, A./Menke, B. (Hrsg.): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Publikation, S. 21-36.
- Hall, E./Gronemeyer, A. (2021): Betriebliche Interessenvertretung als Motor für Grundbildung. Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Publikation, S. 57-66.
- Klein, R. (2020): ProfiTrain. Handbuch für das Selbststudium. Kompetent für Arbeitsorientierte Grundbildung. Online unter: Professionalisierung von Trainern für Arbeitsorientierte Grundbildung. http://www.profi-train.de/images/Selbstlernhandbuch_final_OER.pdf
- Klein, R./Reutter, G. (2021): Was ist das Besondere am professionellen Handeln in der Arbeitsorientierten Grundbildung? In: Lernende Region e.V. – Netzwerk Köln (Hrsg.): Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven. Bielefeld: wbv Publikation, S. 227-234.
- Koller, J. (2020): Das Grundbildungsverständnis in einer doppelten empirischen Annäherung – Divergenzen, Disziplinen und betriebliche Akteture. In: Koller, J./Klinkhammer, D./Schemmann, M. (Hrsg.): Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung. Institutionalisierung, Professionalisierung und Effekte der Teilnahme. Bielefeld: wbv Publikation, S. 19-41.
- Koller, J./Arbeiter, J./Schemmann, M. (2021): „Da baut sich was auf, da ist jemand, der ist verlässlich da, der hat auch Geld“ – Akteurskonstellationen, Handlungskoordination und Leistungen in fragilen organisationalen Strukturen am Beispiel der arbeitsorientierten Grundbildung. Zeitschrift für Weiterbildung. URL: <https://doi.org/10.1007/s40955-021-00179-2>.
- Reich-Claassen, J./von Hippel, A. (2011): Angebotsplanung und -gestaltung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 1003-1015.
- Schmid, M./ Hischier, D. (2018): Externe Evaluation von GO Next. Fachhochschule Nordwestschweiz. Unveröffentlichter Evaluationsbericht.
- Schwarz, S. (2021): Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick und Einordnung. In: Lernende Region e.V. – Netzwerk Köln (Hrsg.): Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven. Bielefeld: wbv Publikation, S. 17-24.
- Stanik, T. (2016): Mikrodidaktische Planung von Lehrenden in der Erwachsenenbildung. Theoretische und empirische Annäherungen an ein Forschungsdesiderat. In: Zeitschrift für Weiterbildung, 39. Jg., S. 317-330.
- Zierer, K. (2012): Jahrbuch für Allgemeine Didaktik. Thementeil International Perspectives on the German Didactics Tradition. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.