



f-bb-online

Dominique Dauser
Thomas Kretschmer

Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden

Konzeption, Umsetzung und Implementierung
innovativer Lernformate

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Impressum

f-bb online
Schriftenreihe des Forschungsinstituts
Betriebliche Bildung (f-bb)

Herausgeber

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Autoren

Dominique Dauser, Thomas Kretschmer

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter wbv-open-access.de

2019 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG,
Bielefeld

Gesamtherstellung

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagfoto

f-bb, Peter Dörfel Fotodesign

Förderung

Dieser Leitfaden wurde vom f-bb im Projekt „Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte“ (Pro-up) erstellt. Das Projekt wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) unter dem Förderkennzeichen 211AWB089 gefördert (01.11.2015-31.12.2018) sowie wissenschaftlich begleitet; durchgeführt wurde es in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei der Autorin und dem Autor.

Erscheinungsjahr

2019

Zitierhinweis

Dauser, D. & Kretschmer, T.
Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden
f-bb online, 01/2019
Verfügbar unter
DOI: 10.3278/6004701w



Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Einführung	5
3	Innovationspunkte und Referenzkonzept	6
4	Praxiserfahrungen	8
5	Umsetzung der Innovationspunkte	10
5.1	Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden	10
5.2	Lernprozessbegleitung der Betriebe	13
5.3	Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen	14
5.4	Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister	17
5.5	Einsatz digitaler Medien	20
5.6	Kumulative Kompetenzfeststellung	22
5.7	Lernen Schritt für Schritt	25
6	Ergänzende Hinweise	26
6.1	Einsatz eines Lerntagebuchs	26
6.2	Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben	26
6.3	Einrichten von Lerninseln	27
6.4	Lernen im virtuellen Klassenzimmer	27
6.5	Berufsbezogene Deutschförderung	28
6.6	Förderung von Grundkompetenzen	28
7	Implementierung	29
7.1	Anforderungen an das Bildungspersonal	29
7.2	Lernort Betrieb	30
7.3	Maßnahmenzulassung	31
7.4	Abstimmung mit regionalen Akteuren/innen zur Kurskonzeption	32
8	Anhang	34
8.1	Erprobung im Agenturbezirk Heilbronn (Baden-Württemberg)	34
8.2	Erprobung im Agenturbezirk Würzburg (Bayern)	35
8.3	Erprobung im Agenturbezirk Iserlohn (Nordrhein-Westfalen)	36
8.4	Erprobung im Agenturbezirk Solingen-Wuppertal (Nordrhein-Westfalen)	37
8.5	Erprobung im Agenturbezirk Lörrach (Baden-Württemberg)	38
8.6	Checklisten für Bildungsdienstleister	39
8.7	Weiterführende Informationen	40

1 Vorwort

Der vorliegende Leitfaden gibt Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, die innovative Weiterbildungen für nicht formal Qualifizierte anbieten möchten, einen praxisorientierten Überblick über entsprechende Lernformate. Außerdem enthält er Hinweise für die Verankerung innovativer Weiterbildungsansätze auf dem regionalen Bildungsmarkt.

Der Leitfaden richtet sich an Mitarbeiter/innen von Bildungsdienstleistern sowie an Mitarbeiter/innen von Agenturen für Arbeit und Jobcentern, die für die Initiierung, Planung und Durchführung neuer Kursangebote verantwortlich sind. Angesprochen sind Maßnahmenkoordinatoren/innen, Fachdozenten/innen sowie Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte. Ziel ist es, die zielgruppengerechte Neuausrichtung von Maßnahmenkonzepten und deren Verankerung im Portfolio der Anbieter zu unterstützen.

Nach einer kurzen Einführung (**Abschnitt 2**) stellt **Abschnitt 3** Innovationspunkte und ein Referenzkonzept für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter vor. **Abschnitt 4** zeigt anhand von Praxiserfahrungen aus Pilotmaßnahmen auf, dass daran orientierte Lernarrangements an Branchen- und Berufsspezifika angepasst werden können. **Abschnitt 5** beschreibt, worauf bei der didaktischen Gestaltung einzelner Innovationspunkte zu achten ist, und illustriert anhand von Fallbeispielen die Umsetzung in der Praxis. **Abschnitt 6** bietet Hinweise zu Ansätzen arbeitsplatznahen und digitalen Lernens sowie zur Förderung beruflicher Grundkompetenzen. **Abschnitt 7** zeigt auf, wie Weiterbildungsformate nach dem neuen Ansatz im Zusammenwirken aller an der Umsetzung Beteiligter (Bildungsdienstleister, Betriebe, Agenturen für Arbeit und Jobcenter) auf dem regionalen Bildungsmarkt etabliert werden können. Im **Anhang** finden sich Steckbriefe zu den Pilotierungen, Checklisten für Bildungsdienstleister zur Maßnahmenentwicklung sowie Hinweise auf weiterführende Informationen.

Bedeutung der Icons



Methoden



Herausforderung



Weitere Informationen



Erfolgsfaktoren



Innovationspunkte

2 Einführung

Wenn Beschäftigte im Helferbereich und Arbeitslose ohne Berufsabschluss eine berufliche Weiterbildung anstreben, dann mit dem Ziel, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten beziehungsweise zu fördern. Gleichzeitig benötigen Unternehmen qualifizierte und flexibel einsetzbare Mitarbeiter/innen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu steigern. Der (bildungs-)politische Auftrag an Bildungseinrichtungen zielt damit gleichermaßen auf die Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe und Fachkräftesicherung.

Personen ohne formale Qualifikation finden jedoch nur schwer Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Aufgrund negativer Bildungserfahrungen in formalen Bildungszusammenhängen haben sie oft Vorbehalte gegenüber konventionellen, seminarförmig organisierten Kursangeboten. Denn diese sind nicht auf die spezifischen Qualifizierungs- und Bildungsbedarfe Lernungsgewohnter und -entwöhnter zugeschnitten. Finanzielle und organisatorische Hürden erschweren ihnen die Teilnahme zusätzlich.

Wegen ihres eher pragmatischen Zugangs zu Bildung präferiert die Zielgruppe in der Regel informelles, arbeitsplatznahes Lernen. Doch obwohl Lernen am Arbeitsplatz zu den etablierten Lernformen der beruflichen Bildung zählt, wurde es bisher versäumt, den Betrieb als Lernort für die Zielgruppe zu erschließen. Denn Arbeitsplätze im Helferbereich sind meist wenig lernhaltig. Zudem besitzt die Zielgruppe selten die für die Organisation arbeitsbezogener Lernprozesse erforderlichen Lernstrategien. Die bislang angebotenen Weiterbildungsformate sind also nur bedingt geeignet, die Zielgruppe zur Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung zu motivieren. Das liegt unter anderem auch daran, dass Lernarrangements, in die Bildungsinnovationen wie Modulkonzepte und Kompetenzfeststellungsverfahren eingebettet werden könnten, bisher fehlen.

Innovative Ansätze aus dem Projekt Pro-up zeigen, wie berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter zielgruppengerecht gestaltet werden kann. Ziel des Projekts war es, der geringen Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe, den hohen Abbruchquoten und einer unzureichenden Kompetenzerfassung durch methodisch-didaktisch neu ausgerichtete Maßnahmenkonzepte entgegenzuwirken. Beschrieben, entwickelt, erprobt und auf ihre Wirksamkeit überprüft wurden innovative Lernformate, die im Rahmen bekannter Förderinstrumente für die berufsbezogene Weiterbildung nicht formal Qualifizierter genutzt werden können.

Zu den nicht formal Qualifizierten gehören alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen vorweisen können. Nicht formal Qualifizierte haben also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder in einem Fachhochschul- oder Hochschulstudium (oder einen gleichwertigen Abschluss).

3 Innovationspunkte und Referenzkonzept

Zielgruppengerechte Lernformate müssen der Lebenssituation, den Bedürfnissen und dem Lernverhalten nicht formal Qualifizierter gerecht werden. Es wird angestrebt, ein möglichst betriebsnahes Lernen mit praxisorientierter Theorievermittlung in überschaubaren Intervallen zu realisieren:

- Die direkte Verwertbarkeit erworbener Kompetenzen wirkt auf Bildungsferne und Lernentwöhnte motivierend.
- Der hohe Anwendungsbezug bei der Vermittlung von Lerninhalten erleichtert ihnen den Theorie-Praxis-Transfer.
- Die Berücksichtigung auch informell erworbener Kompetenzen kommt dem Lernverhalten der Betroffenen entgegen.
- Art und Umfang der Qualifizierung berücksichtigen ihre persönlichen Interessen und ihre finanzielle Situation.

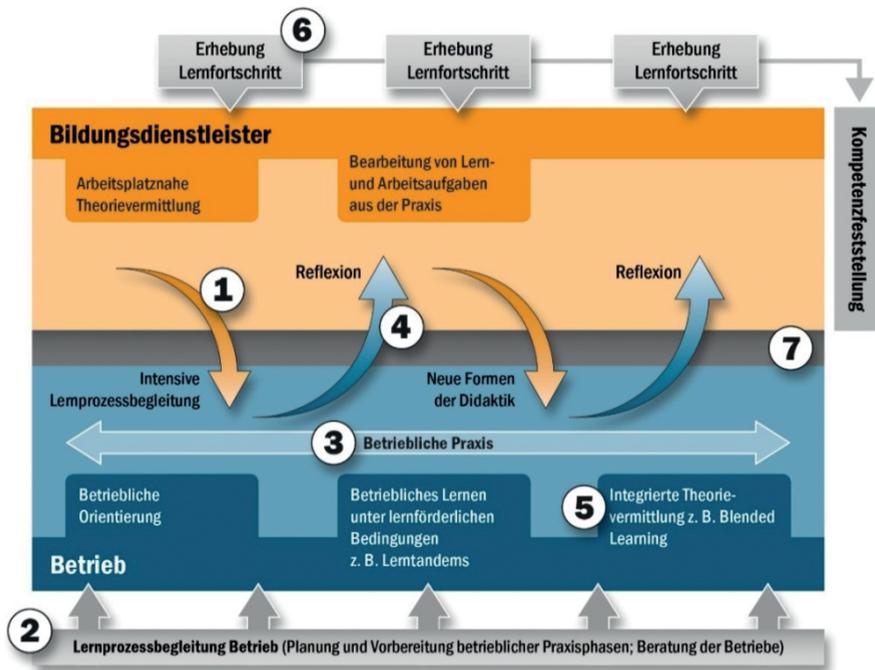
Die oben formulierten Leitplanken berücksichtigend wurden im Projekt Pro-up, in Abstimmung mit Experten/innen aus Wissenschaft und Praxis, sieben Innovationspunkte für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter identifiziert und in einem Referenzkonzept zusammengefasst (vgl. [Abbildung 1](#)).

Die dargestellten Maßnahmenelemente zielen auf

- Aktivierung und Begleitung,
- Förderung der Teilnahme- und Lernbereitschaft,
- Unterstützung bei der Organisation eines lernförderlichen Umfelds,
- Einbettung der Theorievermittlung in Arbeitskontexte,
- Kooperation der Lernorte Betrieb und Bildungsdienstleister,
- Nachweis im Lernprozess erworbener Kompetenzen,
- Zerlegung der Lerninhalte in Einheiten/Module.

Der „Pro-up“-Ansatz zeigt auf, wie innovative Lernformen zur arbeitsplatznahen Qualifizierung der Zielgruppe gestaltet und implementiert werden können. Als erfolgsversprechend haben sich dabei insbesondere Lernarrangements erwiesen, bei denen es gelungen ist, arbeitsplatznahes Lernen an den beiden Lernorten Bildungsdienstleister und Betrieb zu realisieren. Voraussetzung dafür, dass Arbeitsplätze zu Lernorten werden können, ist eine intensive Lernprozessbegleitung der heterogenen Zielgruppe. Denn nicht formal Qualifizierte stehen anwendungsorientiertem, selbstgesteuertem Lernen zwar tendenziell aufgeschlossen gegenüber, verfügen aber in der Regel nicht über die für die Organisation arbeitsbezogener Lernprozesse erforderlichen Lernstrategien. Zur professionellen Unterstützung arbeitsplatznaher Lernsettings eignen sich vor allem digitale Lernformen. Sie ermöglichen eine lernortunabhängige, individualisierte Vermittlung (über-)fachlicher Inhalte. Durch ihren

Einsatz können außerdem individuelle Bedürfnisse der Lernenden adressiert werden, indem Präsenzunterricht mit technologiebasiertem Wissenserwerb kombiniert wird (Blended Learning). Da Betriebe in der Regel nicht über die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen verfügen, berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter am Arbeitsplatz allein zu organisieren und zu begleiten, sollten sie sich Unterstützung bei Bildungsdienstleistern suchen. Diese sind meistens in der Lage, lernförderliche Bedingungen im Betrieb zu schaffen.



- 1 Lernprozessbegleitung Teilnehmende**
Intensive Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden; Information, Beratung, Motivation und gemeinsame Reflexion der Lernerfahrungen
- 2 Lernprozessbegleitung Betriebe**
Planung und Vorbereitung des betrieblichen Lernens; Information und Beratung der Betriebe während der betrieblichen Praxisphasen
- 3 Frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxis**
Frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxisphasen und arbeitsplatznahes Lernen
- 4 Reflexions Schleifen beim Bildungsdienstleister**
Regelmäßige Reflexionsphasen in Form von Präsenzveranstaltungen beim Bildungsdienstleister; Nachbereitung und Reflexion der betrieblichen Lernerfahrungen
- 5 Multimedialer Methodenmix**
Integrierte Theorievermittlung im Betrieb über multimediale Methoden wie z. B. Blended Learning
- 6 Kumulative Kompetenzfeststellung**
Lernfortschritt wird kontinuierlich erhoben und am Ende der Maßnahme bilanzierend ausgewertet
- 7 Lernen Schritt für Schritt**
Schrittweises Lernen auf Basis berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen

Abbildung 1: Referenzkonzept und Innovationspunkte

4 Praxiserfahrungen

Der Pro-up-Ansatz zur Gestaltung lernförderlicher Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Rahmen des Projekts in fünf Arbeitsmarktregionen in drei Bundesländern und für verschiedene Berufsbilder erprobt (vgl. [Abbildung 2](#)).

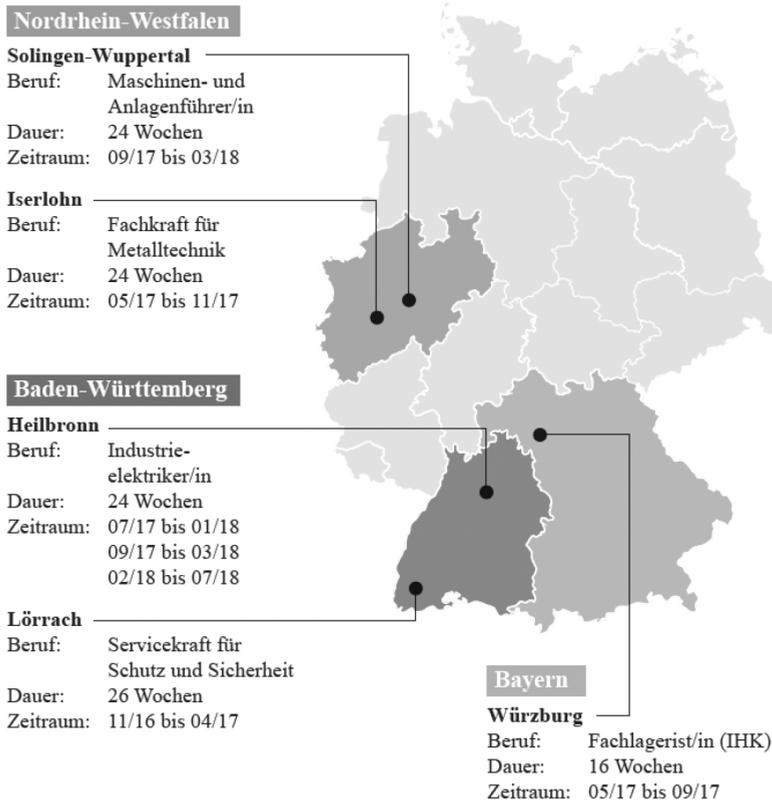


Abbildung 2: Orte, Berufe und Dauer der Erprobungen

Bei den fünf Pilotierungen wurden Maßnahmenvarianten umgesetzt, die sich auf verschiedenen Ebenen in ihrem Innovationsgrad unterscheiden, und zwar:

- Maßnahmen, die den konventionellen Maßnahmentyp im Sinne einer Dualisierung v. a. durch Verzahnung der Lernorte Bildungsdienstleister und Betrieb sowie durch Lernprozessbegleitung anreichern,
- Maßnahmen, die sich durch verstärkte Digitalisierung und Kompetenzorientierung dem innovativen Maßnahmentyp annähern (vgl. [Abbildung 3](#)).

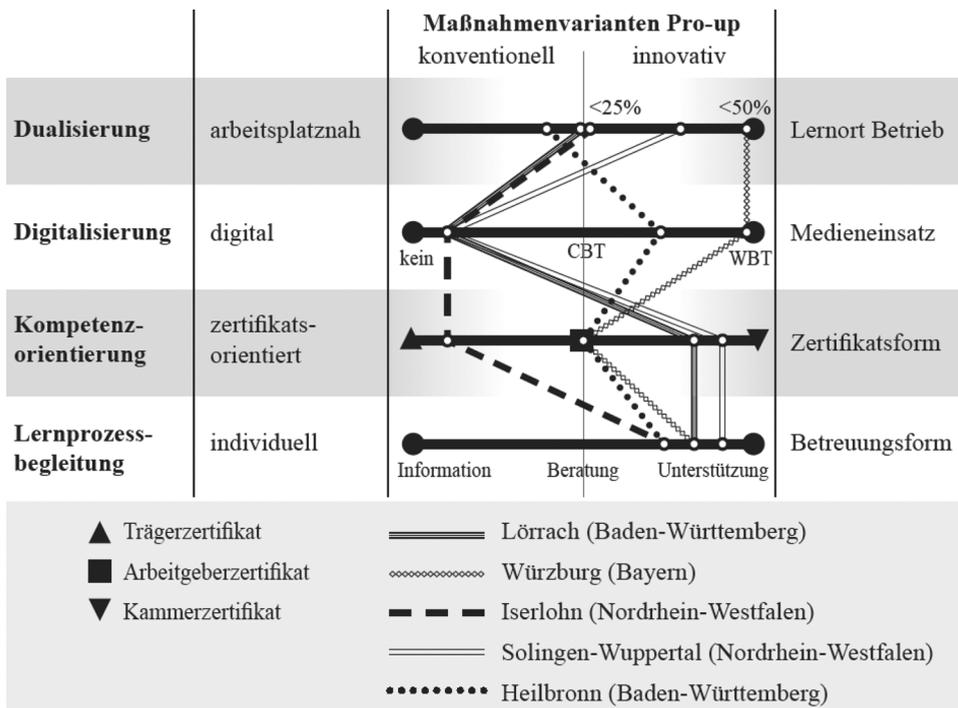


Abbildung 3: Maßnahmenvarianten

Aufgrund spezifischer Rahmenbedingungen (Arbeitsmarkt-/Wirtschaftslage, heterogene Zielgruppen, regionale Branchen- und Betriebsstruktur, Know-how und Ausstattung von Bildungsdienstleistern, etc.) weisen die Pilotierungen erhebliche Unterschiede auf und können somit als Vorlagen/Beispiele für die Gestaltungsmöglichkeiten des Pro-up-Ansatzes dienen.

- Im **Anhang** werden die Pilotierungen in Steckbriefen vorgestellt.

5 Umsetzung der Innovationspunkte

Der Pro-up-Ansatz ist eine Blaupause für innovative Weiterbildungssettings. Bildungsdienstleister können daran orientiert passgenaue Maßnahmenkonzepte entwickeln. Aus dem Referenzkonzept abgeleitete und an den Innovationspunkten orientierte Lernarrangements sind adaptierbar an:

- Branchen- und Betriebsspezifika,
- Erfordernisse des jeweiligen Berufsbildes,
- Zielgruppenspezifika,
- trägereigene organisationale Strukturen,
- vorhandene technische Ausstattung,
- Erfahrungen des pädagogischen Fachpersonals (neue Lernformen),
- etc.

5.1 Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden

Methodik und Didaktik

Die Lernprozessbegleitung umfasst Aufgaben einer sozialpädagogischen Begleitung, geht aber mit ihrer Fokussierung auf lernbezogene Problemlagen weit über diese hinaus:

- Sie bietet Unterstützung in logistischen und organisatorischen Fragen (z. B. Organisation von Kinderbetreuung).
- Sie sorgt für ein lernförderliches soziales Umfeld, indem sie Beratung bei persönlichen Problemen in der Lerngruppe sowie im betrieblichen und privaten Umfeld leistet und vermittelt.
- Sie verhindert Maßnahmenabbrüche, indem sie Frustrationen der Teilnehmenden thematisiert und analysiert und diese zum Lernen motiviert.
- Sie schafft die Voraussetzungen für eine umfassende Lernberatung durch Auswertung der Erhebungen zu Lernvoraussetzungen und -stand, Analyse des Lernverhaltens, Reflexion der Lernprozesse, Identifikation von Lernhemmnissen sowie Reflexion von Lernfortschritten und Erfahrungen des praktischen Lernens im Betrieb.
- Sie stellt bei Bedarf zusätzliche weiterbildungsbegleitende Hilfen bereit; diese können neben der Vermittlung von Fachwissen und berufspraktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch berufsbezogene Deutschförderung sowie Unterstützung beim Erwerb von beruflichen Grundkompetenzen umfassen.



Folgende Methoden sind im Rahmen der Lernprozessbegleitung einsetzbar:

- Gespräche zur Selbst- und Fremdeinschätzung,
- individuelle SWOT-Analyse (Potenzial- bzw. Stärken-Schwächen-Analyse),
- Reflexionsgespräche,
- Mediation.

Verfahren zur Erhebung und Dokumentation von Lernvoraussetzungen, -stand und -verhalten können ebenso genutzt werden wie persönliche Lerntagebücher, diagnostische Gespräche, Arbeitsproben oder Testergebnisse. Für (über-)fachlichen Zusatzunterricht eignen sich (digitale) Lerneinheiten, die den Teilnehmenden bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Umsetzung in der Praxis



Erfolgsfaktoren/Gelingensbedingungen:

- permanente und verlässliche Betreuung in allen Fragen, die die erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme gefährden könnten,
- konstante Bezugsperson, um Vertrauen aufzubauen und Wissen über die persönliche Situation jedes Teilnehmenden zu erwerben,
- Ansprechbarkeit über mehrere Kontaktwege (z. B. persönlich, telefonisch, per E-Mail), um individuelle Präferenzen bzw. Hemmnisse der Teilnehmenden zu kompensieren.



Herausforderungen:

- Wegen der schwierigen persönlichen Lebenssituation vieler nicht formal Qualifizierter (u. a. Familienpflichten, prekäre finanzielle Situation, gesundheitliche Probleme) muss die Lernprozessbegleitung über fachliche/pädagogische Aspekte hinausgehen und auch psychosoziale Aspekte berücksichtigen.
- Dies erfordert erweiterte Kompetenzen des dafür eingesetzten pädagogischen Fachpersonals bzw. ein Agieren in multiprofessionellen Teams (Fachausbilder/in, sozialpädagogische Begleitung und weiterbildungsbegleitende Hilfen).

Fallbeispiel

Rund-um-Betreuung am Erprobungsstandort Heilbronn (vgl. Anhang):

Der Bildungsdienstleister setzte für die Maßnahme eine pädagogische Fachkraft ein, die bereits langjährige pädagogische Erfahrung im Umgang mit heterogenen Gruppen aufwies. Diese hielt von Beginn bis Ende der Maßnahme die Zügel in der Hand und war für alle relevanten Aspekte verantwortlich:

- Vor Beginn der Maßnahme wurden die Interessenten/innen einem ersten Screening unterzogen, das sich vor allem auf die Erfassung von Deutschkenntnissen (mindestens B1) und Technikverständnis bezog. Dieses Screening wurde von der Fachkraft durchgeführt, sodass die Teilnehmenden sie bereits kennenlernen konnten.
- Zu Beginn der Maßnahme führte die Fachkraft eine vierwöchige Schulung in Grundkompetenzen (v. a. Deutsch, Mathematik, Bewerbungstraining, Fach- und Sozialkompetenzen) durch.
- Parallel dazu erfolgte die Planung der Praxisphasen in den Betrieben (Zitat eines Teilnehmenden bzgl. der Fachkraft: *„Er bemüht sich auch darum, dass die Teilnehmer eine Praktikumsstelle bekommen.“*) sowie die sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmenden.
- Während der Lernphasen in den Lehrwerkstätten kontrollierte die Fachkraft den Fortschritt der einzelnen Teilnehmenden und betreute sowohl die sozialpädagogischen als auch die administrativen Aspekte der Maßnahme (Zitat eines Teilnehmenden bzgl. der Fachkraft: *„Herr [...] hat die organisatorische Aufgabe im Hintergrund, er kommt aber auch öfter vorbei und fragt, ob irgendwer Unterstützung benötigt.“*).
- Während der Praxisphasen besuchte die Fachkraft regelmäßig die verschiedenen Praktikumsbetriebe und hielt den Kontakt zu den Teilnehmenden.

Zusammenfassend kann man festhalten: Für die Teilnehmenden stellte die Fachkraft eine wichtige Bezugsperson in allen Fragen dar: *„Herr [...] ist ein netter Mensch und fragt, was es gibt und was man braucht. Er hilft uns nicht nur beim Kurs weiter, sondern auch mit Fahrtkosten etc. Er ist immer da, wenn man ihn braucht.“* Für die Betriebe fungierte die Fachkraft als Verbindung zum Bildungsdienstleister, über die schnell Absprachen beispielsweise über mögliche Einsatzbereiche oder weiteren Förderbedarf getroffen und Informationen ausgetauscht werden konnten.

Nicht zuletzt wegen der umfassenden Betreuung haben fast alle Kursteilnehmenden die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen und wurden in der Regel von den Kooperationsbetrieben übernommen. Die Abschluss- und Vermittlungsquoten der Maßnahme in Heilbronn lagen in den bisher abgeschlossenen drei Durchgängen zwischen 90 und 100 Prozent.

5.2 Lernprozessbegleitung der Betriebe

Methodik und Didaktik

Lernprozessbegleitung der Betriebe beginnt mit der Information und Sensibilisierung im Vorfeld der Praxisphasen und erstreckt sich bis zur Organisation des Lernens im Betrieb. Zu ihren Aufgaben gehört:

- Sensibilisierung betrieblicher Ansprechpartner/innen für die besonderen Lernaffinitäten und -hemmnisse der Zielgruppe,
- Identifikation arbeitsplatznaher Lerngelegenheiten,
- Definition konkreter Arbeitsaufgaben und Lernpläne,
- Steuerung und Unterstützung von Lernprozessen im Unternehmen sowie
- Vermittlung zwischen Betrieb und Teilnehmenden bei Konfliktfällen im Lern- und/oder Arbeitsprozess.



Folgende Methoden sind im Rahmen der Lernprozessbegleitung einsetzbar:

- Qualifizierungsbedarfsanalyse im Betrieb,
- Erstellen von Anforderungsprofilen für ausgewählte Arbeitsplätze,
- Planung betrieblicher Einsatzfelder,
- Moderation betrieblicher Abstimmungsprozesse,
- Mediation bei Problemen zwischen betrieblichen Akteuren/innen und Teilnehmenden.

Voraussetzung für eine möglichst konfliktfreie Lernortkooperation sind:

- Festlegung definierter Ansprechpartner/innen für die Teilnehmenden seitens des Betriebs und des Bildungsdienstleisters,
- Definition von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten,
- Vereinbarung regelmäßiger Rückkopplungsschleifen.

Umsetzung in der Praxis



Erfolgsfaktoren/Gelingensbedingungen:

- Regelmäßige, auch vor Ort stattfindender Austausch zwischen der Lernprozessbegleitung und den Personalverantwortlichen der Kooperationsbetriebe ist Voraussetzung für den Aufbau eines vertrauensvollen Verhältnisses.
- Feste Ansprechpartner/innen auf Träger- und Betriebsseite helfen, wechselseitig Wissen über die Bedürfnisse der Betriebe (Arbeitsorganisation und -prozesse, betriebliche Routinen) bzw. der Teilnehmenden (individuelle Stärken und Förderbedarf) aufzubauen.
- Mehrere Kontaktwege (z. B. persönlich, telefonisch, per E-Mail) sind entscheidend für einen funktionierenden Austausch und um schnell auf Probleme reagieren zu können.

Fallbeispiel

Virtuelle Lernprozessbegleitung am Erprobungsstandort Würzburg (vgl. Anhang):

Die Durchführung der Maßnahme in Würzburg war auf den verstärkten Einsatz digitaler Medien zu Lern-, aber auch zu Kommunikationszwecken mit u. a. der Lernprozessbegleitung ausgerichtet. Der Kurs startete mit einer zweiwöchigen Kick-off-Phase beim Bildungsdienstleister, in der u. a. die Nutzung von Werkzeugen wie beispielsweise des virtuellen Klassenzimmers oder von Web-Schulungen erlernt wurde, um das virtuelle Lernbegleitungsangebot auch effektiv nutzen zu können.

Die Theorievermittlung – die im Rahmen der Maßnahme größtenteils über Web-Schulungen erfolgte – wurde in sogenannten virtuellen Klassenzimmern geleistet. Das pädagogische Fachpersonal des Bildungsdienstleisters vermittelte im Präsenzunterricht fachtheoretische Inhalte und stand als Online-Dozent/in im virtuellen Klassenzimmer zur Verfügung. Die Lernenden konnten über die digitale Plattform zudem Selbstlernmodule bearbeiten und ihren Kenntnisstand durch Kurztests überprüfen; sie bekamen fachtheoretischen Input sowie praktische und theoretische Aufgabenstellungen und konnten Ergebnisse mit der Online-Dozentur oder anderen Teilnehmenden besprechen. Die virtuelle Theorievermittlung erfolgte somit an zwei Lernorten: beim Bildungsdienstleister und im Betrieb. Beim Bildungsdienstleister erfolgte sie in entsprechend technisch ausgestatteten Räumlichkeiten und im Betrieb an eigens dafür eingerichteten Lerninseln, die mit dem notwendigen technischen Equipment ausgestattet wurden.

Die Erprobung in Würzburg war sehr erfolgreich, da unmittelbar nach Ende fast alle Teilnehmenden in Beschäftigung gelangten. Dies ist auch auf die engmaschige virtuelle Lernprozessbegleitung zurückzuführen. Als Beleg wird auf ein Zitat eines Teilnehmenden verwiesen: *„Wir haben eigentlich zwei Betreuer, aber den einen haben wir noch nie persönlich getroffen [...] Der Unterricht vor dem Computer zieht sich manchmal, da ist es gut, dass uns Herr [...] immer wieder aufweckt und fragt und uns bei der Stange hält.“*

5.3 Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen

Methodik und Didaktik

Eine intensive Einbindung von Betrieben als Lern- und Arbeitsort fördert Beschäftigungsfähigkeit und -chancen der Teilnehmenden. Frühzeitiger Betriebskontakt und Phasen des Lernens im Arbeitsprozess haben im Verlauf der Maßnahme unterschiedliche Funktionen:

- Zu Maßnahmenbeginn ist eine betriebliche Orientierung zum gegenseitigen Kennenlernen angezeigt: Die Teilnehmenden lernen Arbeitsbereiche, Betriebs-

abläufe und -atmosphäre, Unternehmenskultur, Maschinen und Geräte, das betriebliche (Aus-)Bildungspersonal und die Beschäftigten kennen; gefördert werden überfachliche Kompetenzen und das Verständnis für Arbeitsprozesse. Der Betrieb bekommt Gelegenheit, Persönlichkeit, Arbeitsmotivation und Qualifikationsprofil der Teilnehmenden einzuschätzen; bestehende Qualifikationsdefizite können erkannt und adressiert werden.

- In den weiteren betrieblichen Phasen steht arbeitsplatznahes Lernen zur Förderung und Anwendung berufsfachlicher Inhalte im Vordergrund. Ziel ist die Verfestigung, Vertiefung und Verbreiterung von erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im betrieblichen Einsatzfeld. Wissenslücken können direkt erkannt und als Startpunkt für weiteres Lernen genutzt werden. Erfolgserlebnisse im Betrieb motivieren die Teilnehmenden und fördern die weitergehende Beschäftigung mit den betrieblichen Arbeitsvorgängen.



Folgende Methoden und Instrumente unterstützen arbeitsplatznahes Lernen:

- Lerntandems,
- Erkundungsaufträge,
- Lern- und Arbeitsaufgaben,
- Lerntagebücher als Print- oder Online-Version.

Umsetzung in der Praxis



Erfolgsfaktoren/Gelingensbedingungen:

- Stärkung des Lernorts Betrieb durch Vereinbarungen zur Organisation und Ausgestaltung des Lernens im Betrieb,
- Klären der Rolle von Personalverantwortlichen und des betrieblichen Fachpersonals bei der Betreuung der Teilnehmenden.



Herausforderungen:

- Betriebliche Lernphasen und Lernprozessbegleitung als innovative Konzepte sind vielen Betrieben noch fremd.
- Anders als bei einem Praktikum, wo es darum geht, erworbenes Wissen anzuwenden und zu verbreitern, soll Lernen im Arbeitsprozess ermöglicht werden.

Fallbeispiele

Theorievermittlung am Lernort Betrieb am Erprobungsstandort *Würzburg* (vgl. Anhang):

In Würzburg wurde bereits in der Konzeptionsphase der verstärkte Einsatz digitaler Medien im Rahmen der Qualifizierung angedacht – gerade auch weil das Berufsbild Fachlagerist/in die Verwendung entsprechender digitaler Werkzeuge zur Verarbeitung der Lagerbestände erfordert. Auch eignet sich digitales Lernen in besonderer Weise für die Beförderung und Unterstützung von arbeitsprozessorientiertem Lernen. Die Möglichkeit, reale Prozesse mit Bildern, Animationen und Simulationen digital abzubilden, vereinfacht die theoretische Reflexion des praktisch Gelernten.

Durch die anfängliche Unterweisung in der Verwendung digitaler Medien wie des virtuellen Klassenzimmers und die Bereitstellung von Lerninseln in den Betrieben war es für den Bildungsdienstleister möglich, den Unterricht am Lernort Betrieb anzubieten und somit schon frühzeitig mit betrieblichen Praxisphasen zu beginnen.

Erwerb berufsrelevanter Berechtigungen als Herausforderung am Erprobungsstandort *Lörrach* (vgl. Anhang):

Die in betriebliche Abläufe integrierte Vermittlung von Fachinhalten wirkt wegen des hohen Anwendungsbezugs motivierend auf Kursteilnehmende. In manchen Branchen sind jedoch betriebliche Lernphasen nicht so einfach realisierbar. So müssen in der Sicherheitsbranche Praktikanten und Praktikantinnen aus rechtlichen Gründen bereits vor dem ersten betrieblichen Einsatz berufsrelevante Berechtigungen erwerben. Ohne wenigstens das vierzigstündige Unterrichtsverfahren bei der Industrie- und Handelskammer durchlaufen zu haben, können sie allenfalls im Betrieb hospitieren. Zudem müssen Kooperationsbetriebe von (öffentlichen) Auftraggebern Genehmigungen einholen, wenn sie Praktikanten/innen Einblicke in sensible Bereiche wie zum Beispiel den Sicherheitsdienst in Flüchtlingsunterkünften gewähren möchten. Um den Aufwand für Betriebe beim Lernen im Arbeitsprozess zu begrenzen, sollte die Lernprozessbegleitung betriebliches Fachpersonal teilweise bei der Anleitung der Kursteilnehmenden unterstützen. So konnten bei der Erprobung in Absprache mit Personalverantwortlichen am Lernort Betrieb eigene Unterrichtseinheiten etwa zur Einsatzplanung stattfinden. Unter diesen Vorgaben sind Betriebe bereit, sich im Rahmen von Praktika oder mit der Durchführung von Schulungen durch ihre eigenen Führungskräfte an beruflicher Weiterbildung zu beteiligen, wie ein Personalverantwortlicher ausführt: *„Learning by doing. Das können sie wirklich nur, wenn sie arbeiten. Bei uns ist das so, dass Praktikanten nur mit erfahrenen Mitarbeitern eingesetzt werden. Durch die Erfahrung lernen sie mehr dazu.“*

Lernort Lehrwerkstatt an den Erprobungsstandorten *Iserlohn* und *Solingen-Wuppertal* (vgl. Anhang)

Während der Erprobungen hat sich gezeigt, dass aufgrund der dort vorherrschenden Betriebsstruktur kurz dauernde und intermittierende Praktika in der Metallbranche nur schwer realisierbar sind: In Betrieben mit hoch technisierter Produktion ist der Einsatz von Praktikanten/innen nur auf Facharbeiterniveau möglich. Selbst betriebliche Auszubildende werden dort erst ab dem dritten Ausbildungsjahr in der Produktion eingesetzt. Im Helferbereich wiederum sind die Anlernzeiten mit bis zu drei Monaten lang. Da insbesondere branchenfremden Kursteilnehmenden die erforderlichen beruflichen Grundkenntnisse für eine produktive Mitarbeit fehlten, konnten sie in derartigen Unternehmen nur punktuell bei wenig lernhaltigen Helfertätigkeiten in den Arbeitsprozess integriert werden; alternativ wurden sie in trägereigenen oder Lehrwerkstätten von Kooperationsbetrieben unterwiesen. Dabei konnten sie ihre fachlichen Kompetenzen verbreitern und vertiefen sowie Einblicke in betriebliche Abläufe erhalten. Aus Betriebssicht sollen über das Anbieten von Praktikumsplätzen Fachkräfte gewonnen werden. Denn der Fachkräftebedarf kann nach Aussage eines befragten Personalverantwortlichen nicht durch Ausbildung allein gedeckt werden: *„Unser Unternehmen ist händeringend auf der Suche nach Fachkräften. In der Region gibt es keine wirklichen Arbeitslosen. Gute Auszubildende zu finden ist schwierig, da einige Großbetriebe um jeden Auszubildenden buhlen.“* Der Aufwand für die Betreuung der Praktikanten/innen war aus Betriebssicht gering; betreut wurden sie von betrieblichen Fachkräften im „Patenschaftsmodell“.

5.4 Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister

Methodik und Didaktik

Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister erleichtern eine auf die Erfahrungen in der betrieblichen Praxis bezogene Theorievermittlung, indem sie den für Lernungewohnte oft schwierigen Theorie-Praxis-Transfer unterstützen und den Anwendungsbezug fachlicher Inhalte erlebbar machen. Sie haben zwei Funktionen:

- Zum einen dienen sie der Vor- und Nachbereitung betrieblicher Lernphasen.
- Zum anderen fördern sie die Aufarbeitung praktischer Lernerfahrungen und die Überwindung von Lernhürden.

Obwohl als Präsenzunterricht gestaltet, unterscheiden sie sich von klassisch seminaristisch organisierten Lernformaten mit theoretischem Unterricht nach Lehrplan. Denn ihr Augenmerk liegt auf der konsequenten Verknüpfung der Theorievermittlung mit den Erfahrungen der Teilnehmenden in der betrieblichen Praxis. Fachdozenten/innen sind gefordert, gemeinsam mit den Teilnehmenden eine theoretische Fundierung (Fachwissen und -vokabular) zu erarbeiten. Grundlage hierfür ist unter anderem die Auswertung der Lerntagebücher der Teilnehmenden zur Dokumentation des betrieblichen Lernens.

Umsetzung in der Praxis



Erfolgsfaktoren/Gelingensbedingungen:

- Reflexionsphasen sollten zeitlich und inhaltlich möglichst nahe an den gemachten Erfahrungen im Betrieb oder am vorher gehörten Unterrichtsstoff liegen, um die unmittelbare Relevanz deutlich zu machen.
- Die Erfahrungen aller Teilnehmenden sollten eingebracht werden, um das Gruppengefühl zu stärken und unterschiedliche Lernerfahrungen nutzbar zu machen.
- Hilfreich hierfür ist die Dokumentation von an beiden Lernorten (Betrieb und Bildungsdienstleister) gemachten Lernerfahrungen durch Führen eines Lerntagebuchs durch die Teilnehmenden.



Herausforderungen:

- Umgang mit heterogenen Gruppen – Unterschiede bestehen hinsichtlich Lernvoraussetzungen (Bildungshintergrund, Kulturtechniken), Vorstellungen vom Lernen (Lernmotivation und Lernverhalten) sowie Lernerfahrungen in formalen Bildungszusammenhängen und betrieblichen Kontexten (Berufserfahrung, Branchenbezug).
- Wecken eines neuen (Selbst-)Verständnisses und einer veränderten Haltung beim pädagogischen Fachpersonal in Bezug zum Lernenden (im Mittelpunkt steht der individuelle Lernbedarf, nicht die Vermittlung vorgegebener Inhalte).

Fallbeispiele

Förderung beruflicher Grundkompetenzen am Erprobungsstandort *Iserlohn* (vgl. Anhang)

Wegen negativer Bildungserfahrungen oder weil sie Bildungszusammenhängen lange entwachsen sind, fehlten vielen Kursteilnehmenden geeignete Lernstrategien und berufliche Grundkompetenzen (z. B. Rechnen mit Formeln in technischen Berufen). Deswegen fühlten sie sich in der Lernsituation schnell überfordert. Ein Kursteilnehmer hat das wie folgt ausgedrückt: *„Die Theorie war für mich eine besondere Herausforderung. Da es für mich sehr schwer war, in den theoretischen Bereich wieder hineinzukommen. Dies war wie ein Schock am Anfang. Die Schwierigkeit ist, jetzt wieder in das Thema ‚Lernen‘ hineinzufinden, da meine Schulzeit auch schon über zehn Jahre her ist.“*

Durch den teilnehmerzentrierten pädagogischen Ansatz im Theorieunterricht konnten die Kursteilnehmenden optimal gefördert werden, Lerntechniken entwickeln und gute Lernfortschritte erzielen. Wie die für den Stützunterricht zuständige Fachkraft bei der Vermittlung vorgegangen ist, illustrieren die folgenden Statements: *„Ich habe den Anspruch, dass die Teilnehmer konzentriert mitarbeiten, ich mache das aber etwas lockerer, sodass das nicht zu anspruchsvoll wird. Die Lerngebiete bekommen die Teilnehmer über einen Ordner, in denen Mathe- und technologische Auf-*

gaben enthalten sind, weil ich weiß, dass die meisten in Mathe Schwierigkeiten haben.“ Ausgehend von den individuellen Lernvoraussetzungen (Vorwissen und -erfahrungen, intellektuelle Leistungsfähigkeit) der Kursteilnehmenden, versucht die Fachkraft, Lernprozesse in Gang zu setzen: „Ich setze grundsätzlich nicht voraus, dass alle gleich gut sind. Die besseren Schüler müssen auch mal auf die langsameren Schüler warten, dabei führe ich die Schüler zu den Lösungen.“ Nach ihren eigenen Aussagen pflegt die Fachkraft einen von Respekt und Achtung geprägten, eher freundschaftlichen persönlichen Umgang mit den Kursteilnehmenden: „Meine Strategie ist es, dass ich die Schüler führe und nicht vorbereite, also auch, wenn das nur eine Umrechnung ist, denn sie müssen auch mitdenken, abschreiben kann jeder. Ich gebe ihnen also ein Vorbild, in der Psychologie wird es das ‚Laute Denken‘ genannt. Allerdings gehe ich auch zu den einzelnen Teilnehmern hin und überprüfe im Detail, wo Probleme sind.“

Diese Vorgehensweise kam sehr gut an, wie die Bewertung eines Kursteilnehmers belegt: *„Wo man Schwierigkeiten hat, hilft Herr [...], auch wenn er es doppelt oder dreifach erklären muss. Er zeigt einem die einfachen Wege auf, nicht die schwierigen. Er reagiert individuell auf die Teilnehmer und kann sein Wissen weitergeben.“*

Anwendungsorientierter Unterricht am Erprobungsstandort [Lörrach](#) (vgl. Anhang)

Durch die branchenspezifischen Anforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Sicherheitsbranche zeigten sich insbesondere Lernungewohnte und -entwöhnte teilweise überfordert. Um sich schwer zugängliche Lerninhalte wie Gesetzestexte anzueignen, mussten sie erst geeignete Lerntechniken entwickeln, sich mit Deutsch als juristischer Fachsprache auseinandersetzen und/oder Schriftsprachkompetenzen (re-)aktivieren. Fachdozenten/innen nutzten dazu klassische Methoden wie Lernkarten. Die Bildung von Lerngruppen wurde durch Neue Medien wie WhatsApp zusätzlich angeregt. Zur Lernstandserhebung und Prüfungsvorbereitung dienten das diagnostische Unterrichtsgespräch sowie von der IHK freigegebene Prüfungsbögen vergangener Jahre. Neben der intensiven Lernprozessbegleitung wirkte die anwendungsorientierte Vermittlung des Unterrichtsstoffs anhand von Fallbeispielen und Rollenspielen unterstützend. Dies illustriert auch das folgende Statement eines Kursteilnehmers: *„Im Kurs haben wir so eine Situation nachgestellt. Zum Beispiel als Türsteher, da kann schnell mal Stress entstehen, eben wie man sich da zurücknehmen muss, wie extrem schwierig das ist, da sind viele betrunken, greifen an, wie man da eben reagieren kann. So was macht den Unterricht einfach lebendig.“*

5.5 Einsatz digitaler Medien

Methodik und Didaktik

Der Einsatz digitaler Medien ermöglicht die Vermittlung fachtheoretischer Inhalte unabhängig vom Lernort. Ein positiver Nebeneffekt besteht darin, dass die Teilnehmenden Medienkompetenz für solche berufliche Tätigkeiten erwerben, die die Nutzung von PC und Internet erfordern. Je nach spezifischem Maßnahmenkonzept und den Gegebenheiten in den Betrieben können digitale Medien zudem dazu beitragen, die Lernorte Betrieb und Bildungsträger besser zu vernetzen. Nicht formal Qualifizierte verfügen oft nicht über Erfahrungen im Umgang mit digitalen Lernformen/-medien. Deswegen ist eine gründliche Einführung durch den Bildungsdienstleister wichtig.



Im Idealfall ist das digitale Lernen in ein Blended-Learning-Szenario eingebettet:

- Virtuelle Lernphasen werden im Präsenzunterricht beim Bildungsdienstleister vor- und nachbereitet.
- Auf der Lernplattform eingestellte Lernmaterialien werden adressatengerecht ausgewählt und ggf. aufbereitet.
- Zur Unterstützung sollte den Teilnehmenden während der digitalen Lernphasen ein/e Online-Dozent/in zur Seite stehen.

Bereitgestellt werden können über digitale Medien insbesondere folgende Inhalte:

- Hintergrundwissen zum Berufsbild (Informationen, Animationen und Simulationen),
- didaktisch aufbereitete fachtheoretische Inhalte mit Berufsbezug,
- Hilfen zur Prüfungsvorbereitung,
- an die Lernerfordernisse der Teilnehmenden angepasste Lern- und Arbeitsaufgaben,
- E-Learning-Module zur Förderung überfachlicher Kompetenzen sowie
- Links zu Online-Lernplattformen zur Förderung von Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen, Englisch) und zur Deutschförderung für Zweitsprachler/innen.

Umsetzung in der Praxis



Erfolgsfaktoren/Gelingensbedingungen:

- Aufbau von Selbstlern- und Medienkompetenz durch Einführung in die Nutzung grundlegender Werkzeuge des Computer- und Web-Based-Training,
- Bereitstellen der Lerninfrastruktur an beiden Lernorten Betrieb und Bildungsdienstleister und Einbettung des Lernens in betriebliche Abläufe,
- pädagogisches Fachpersonal mit Fachkompetenz und Arbeitsfeldwissen sowie pädagogischen Kompetenzen (Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Beratungskompetenz).

Vorteile:

- Förderung von Medienkompetenz bei der Zielgruppe (Arbeitswelt 4.0),
- Individualisierung bei unterschiedlichem Lerntempo,
- Teilnahmeerleichterung bei räumlich dispersen Gruppen.



Herausforderungen:

- eher wenig medienaffine Zielgruppe, unterschiedliche Vorkenntnisse bzgl. der Nutzung digitaler Medien, ungewohntes Lernsetting,
- hohe Kosten für technisches Equipment (Abschreibungs-, Lizenz- und Softwarekosten),
- hohe (Qualifikations-)Anforderungen an Betreuungspersonal hinsichtlich eigener Medienkompetenz und medienpädagogischer Kompetenz,
- Ermöglichung und Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens: Equipment arbeitsplatznah platzieren, Teilnehmende von Betriebsseite für das Lernen freistellen, Abwesenheit der Lernenden vom Arbeitsplatz rechtzeitig und umfassend an Vorgesetzte und Mitarbeitende kommunizieren, Lernzeit einplanen.

Fallbeispiel

Virtuelles Klassenzimmer am Erprobungsstandort *Würzburg* (vgl. Anhang):

Die Theorievermittlung im Rahmen der Maßnahme in Würzburg erfolgte größtenteils über Web-Schulungen. Die Teilnehmenden wurden in sogenannten virtuellen Klassenzimmern unterrichtet. Dozenten/innen des Bildungsdienstleisters vermittelten fachtheoretische Inhalte und standen als Ansprechpartner/innen in den virtuellen Klassenzimmern zur Verfügung. Die Lernenden konnten über die digitale Plattform zudem Selbstlernmodule bearbeiten und ihren Kenntnisstand durch Kurztests überprüfen; sie bekamen fachtheoretischen Input sowie praktische und theoretische Aufgabenstellungen und konnten Ergebnisse mit der Online-Dozentur oder anderen Teilnehmenden besprechen.

Die virtuelle Theorievermittlung erfolgte an zwei Lernorten: beim Bildungsdienstleister und im Betrieb. Die Vermittlung beim Bildungsdienstleister erfolgte in den jeweiligen Räumlichkeiten, die über die entsprechende technische Ausstattung verfügen. Die Vermittlung im Betrieb erfolgte an Lerninseln, die für die Maßnahmeteilnehmenden eingerichtet und mit dem notwendigen technischen Equipment ausgestattet wurden. Die betriebliche Einbindung der Teilnehmenden erfolgte meist halbtags, etwa nach dem Schema „*Vormittags Einsatz am Arbeitsplatz, nachmittags Unterricht an der Lerninsel*“.

5.6 Kumulative Kompetenzfeststellung

Methodik und Didaktik

Über die kumulative Kompetenzfeststellung werden Lernfortschritte der Teilnehmenden im Verlauf der Maßnahme wiederholt erhoben und dokumentiert – möglichst anhand praxisorientierter Aufgabenstellungen. Ihr Ziel ist es,

- die Teilnehmenden mit Prüfungssituationen vertraut zu machen (zur Prüfungsvorbereitung und zum Abbau von Prüfungsängsten) sowie
- erworbene Kompetenzen gegenüber Arbeitgebern und zuständigen Stellen zu dokumentieren (im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktverwertbarkeit und eine mögliche Anschlussqualifizierung).



Eingesetzt werden für die Lernverlaufs- und Lernerfolgskontrolle gängige Kompetenzfeststellungsverfahren (unter anderem Tests, wie sie in Selbstlernmodulen vorgesehen sind, oder die Bewertung von Lern- und Arbeitsaufgaben). Die Herausforderung für das Bildungspersonal besteht darin, die abgerufenen Kompetenzen auf die Berufsbildpositionen der Ordnungsmittel im angestrebten Beruf zu beziehen und die Leistungen der Teilnehmenden im Hinblick auf den Nachweis beruflicher Handlungskompetenz sichtbar zu machen.

Umsetzung in der Praxis



Erfolgsfaktoren/Gelingensbedingungen:

- Kompetenzfeststellung sollte bereits im Vorfeld zur Vermittlung in passgenaue Weiterbildungsangebote genutzt werden (z. B. im Rahmen einer Eingangsberatung) sowie maßnahmenbegleitend zur Individualisierung von Lernprozessen (Lernerfolgskontrollen), nicht nur zum Ende der Maßnahme (Abschlussprüfung).
- Praktische Kompetenzfeststellungsmethoden (produkt- und prozessbezogene Arbeitsaufgaben, Rollenspiele, Gesprächssimulation, betrieblicher Auftrag) werden von der Zielgruppe besser angenommen als theoretische (Fachgespräch, schriftliche Aufgabe, Präsentation).

- Aussagekräftige Zertifikate enthalten Angaben zu ggf. erworbenen Berechtigungsnachweisen, zu Praktikumsbetrieb und -dauer, zum Kompetenzprofil des jeweiligen Qualifizierungskonzepts und eine Übersicht der Struktur der Teilqualifikationen im jeweiligen Beruf.
- Im Hinblick auf Arbeitsmarktverwertbarkeit und Anschlussqualifizierungen sind Arbeitgeber- und Kammerzertifikate gegenüber Trägerzertifikaten mit nur lokaler Bedeutung zu favorisieren.

Formen von Kompetenzfeststellung: Erprobt wurden im Rahmen von Pro-up verschiedene Modellvarianten, die sich hinsichtlich folgender Aspekte unterscheiden:

- Zielstellung (subjekt- und anforderungsorientierte Verfahren),
- Methodeneinsatz (theorie- und praxisorientierte Verfahren),
- Zuständigkeit der Durchführung (Träger-, Arbeitgeber- und Kammerbeteiligung),
- Ablauf (kumulativ und bilanzierend),
- Reichweite von Zertifikaten ((über-)regional).

Fallbeispiele

Variante Erprobung *Heilbronn* (vgl. Anhang)

Zu Maßnahmenbeginn wurde ein Testverfahren zur Feststellung bereits vorhandener Kompetenzen durchgeführt, um für die Kursteilnahme erforderliche Voraussetzungen einschätzen zu können. Im Maßnahmenverlauf absolvierten die Kursteilnehmenden nach jeder Lerneinheit schriftliche und praktische Tests. Diese wurden zur Lernerfolgskontrolle und zur Sichtbarmachung von Nachholbedarfen auf individuellem und Gruppenniveau verwendet. Hierzu trugen auch Tests innerhalb der verwendeten Lernsoftware bei. Zum Maßnahmenende erhielten die Kursteilnehmenden ein Zertifikat über die Kursteilnahme und ein Zertifikat über die erfolgreich abgeschlossene Teilqualifikation.

Variante Erprobung *Würzburg* (vgl. Anhang)

Für die weiterführende Teilqualifizierung erforderliche berufsfachliche Grundkenntnisse und in Hinblick auf das Lernen im virtuellen Klassenzimmer erforderliche Medienkompetenzen wurden im Einzelgespräch mit Kursteilnehmenden zu Maßnahmenbeginn erhoben. Im weiteren Verlauf der Maßnahme wurden Lernfortschritte über periodisch durchgeführte Tests ermittelt (u. a. auch Kurztests über Selbstlernmodule auf der digitalen Lernplattform). Zum Maßnahmenende erhielten die Kursteilnehmenden nach erfolgreich abgelegter Prüfung (Theorie- und Praxisteil) ein von Träger- und Arbeitgeberseite ausgestelltes Zertifikat, das im Rahmen der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (vgl. www.nachqualifizierung.de/tq/) bundesweit anerkannt ist.

Variante Erprobung *Iserlohn* (vgl. Anhang):

Nach jedem fachpraktischen Ausbildungsabschnitt in der Lehrwerkstatt des Maßnahmenträgers wurde der Lernstand der Kursteilnehmenden mittels Lern- und Arbeitsaufgaben erhoben. In der Regel erstellten die Kursteilnehmenden ein Werkstück, dessen Qualität durch Selbst- und Fremdeinschätzung im Dialog mit einem Ausbildungsverantwortlichen bewertet wurde. Im Theorieunterricht fanden zudem regelmäßig angekündigte Tests (u. a. Multiple-Choice-Aufgaben) statt, sobald ein Lernziel erreicht war. Die Ergebnisse wurden anschließend in der Gruppe und individuell besprochen. Ziel der Lernerfolgskontrollen im Maßnahmenverlauf war es, den weiteren Förderbedarf zu eruieren und Übergänge (Praktikum, Beschäftigung, Anschlussqualifizierung) vorzubereiten. Zum Maßnahmenabschluss erhielten die Kursteilnehmenden ein Trägerzertifikat mit hoher Wertigkeit bei regionalen Betrieben.

Variante Erprobung *Solingen-Wuppertal* (vgl. Anhang):

Der Träger erhob im Verlauf der Maßnahme nach jedem Ausbildungsabschnitt vor dem Übergang in den Betrieb den Lernstand der Kursteilnehmenden z. B. anhand einer Arbeitsprobe oder eines Werkstücks. Die Kompetenzfeststellung zum Maßnahmenabschluss lag in der Verantwortung der örtlichen IHK, wobei das Vorgehen eng zwischen IHK und Maßnahmenträger abgestimmt wurde. Erfolgreiche Kursteilnehmende erhielten ein Kammerzertifikat.

Variante Erprobung *Lörrach* (vgl. Anhang):

Zur Lernstandserhebung und Prüfungsvorbereitung wurden vor allem das diagnostische Unterrichtsgespräch sowie von der IHK freigegebene Prüfungsbögen vergangener Jahre genutzt. Trotzdem fühlten sich einige Kursteilnehmende durch die in der ersten Qualifizierungsphase vorgesehene IHK-Prüfung (Sachkundennachweis nach § 34a Gewerbeordnung) überfordert. Um fehlende Qualifizierungsvoraussetzungen der Zielgruppe zu kompensieren, sollten bei einer Neuauflage eigene Lerneinheiten zur Förderung beruflicher Grundkompetenzen vorgesehen werden.

5.7 Lernen Schritt für Schritt

Über modulare Ansätze werden nicht formal Qualifizierte sukzessiv auf einen Einsatz auf Facharbeiterniveau vorbereitet. Dieses Vorgehen kommt insbesondere Personen mit eher ungünstigen Qualifizierungsvoraussetzungen entgegen, die wegen fehlender Lerngewohnheit oder aus Kosten-Nutzen-Erwägungen Vorbehalte gegenüber einer langfristig angelegten beruflichen Weiterbildung haben.

Als Grundlage für die inhaltliche und curriculare Ausrichtung von Kursangeboten nach dem Pro-up-Ansatz dienen berufsanschlussfähige Teilqualifikationen. Hierbei handelt es sich um standardisierte Qualifizierungseinheiten nach den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit. Sie sind auf Anschlussfähigkeit und Abschlussorientierung angelegt. Sie werden einzeln zertifiziert und sind auf dem Arbeitsmarkt verwertbar. In ihrer Summe decken sie die Gesamtqualifikation für ein Berufs- und Tätigkeitsfeld ab und bereiten auf den Erwerb eines Berufsabschlusses durch Teilnahme an der „Externenprüfung“ vor (Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung in besonderen Fällen nach dem Berufsbildungsgesetz [BBiG] § 45 Abs. 2 sowie nach der Handwerksordnung [HwO] § 37 Abs. 2).

6 Ergänzende Hinweise

6.1 Einsatz eines Lerntagebuchs

Ein Lerntagebuch erfüllt in der beruflichen Weiterbildung ähnliche Funktionen wie das Berichtsheft in der Ausbildung. Einerseits dient es der Dokumentation betrieblicher Tätigkeiten sowie von Unterweisungen, Lehrgesprächen, betrieblichen Schulungen etc. Andererseits soll es Kursteilnehmende, die wenig Erfahrung mit der Selbstreflexion von Lernprozessen haben, zur Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand und dem eigenen Lernprozess anregen. Als Grundlage für das Führen eines Lerntagebuches können die Formulare zum Berichtswesen in der Ausbildung der Kammern genutzt werden.

Leitfragen helfen den Teilnehmenden,

- ihre Kompetenzen vor Lernbeginn selbst einzuschätzen (Welches Vorwissen habe ich zu dem Thema? Was muss ich zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe können?),
- ihre Lernprozesse zu überwachen (Wie bin ich bei der Auseinandersetzung mit dem Thema/bei der Bewältigung der Arbeitsaufgabe vorgegangen?) und
- ihre Lernerfolge zu evaluieren (Welche Fortschritte habe ich gemacht? Welche Fragen sind offengeblieben?).

Es ist davon auszugehen, dass die Teilnehmenden beim Führen eines Lerntagebuchs die Unterstützung der Lernprozessbegleitung benötigen; insbesondere dürfte es ihnen schwerfallen, von auszuführenden Tätigkeiten auf erforderliche Kompetenzen zu schließen.

6.2 Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben

Lern- und Arbeitsaufgaben bereiten Teilnehmende darauf vor, Arbeitsaufträge im Sinne einer vollständigen beruflichen Handlung (Planung, Durchführung, Kontrolle) selbstständig abzarbeiten. Sie werden in der Ausbildung bereits mit gutem Erfolg eingesetzt.



Weitere Informationen:

- Hinweise zur Ausgestaltung arbeitsorientierten Lernens für die Zielgruppe mit Schwerpunkt Arbeits- und Lernaufgaben bietet die Infoplattform „Qualifizieren im Betrieb“ (qib.f-bb.de > Qualifizierung planen und gestalten > Qualifizierung gestalten > Qualifizierungsprogramm erarbeiten).

- Eine Hilfestellung bei der Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben bietet die Software Frameworks Kompetenzwerkstatt 2.0 (www.kompetenzwerkstatt.net). Obwohl für die Ausbildung entwickelt, eignet sie sich auch für den Einsatz in der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter.

6.3 Einrichten von Lerninseln

Unter einer Lerninsel versteht man einen räumlich und technisch abgetrennten Bereich am Arbeitsplatz, an dem Lehr-/Lernmaterial, einschließlich aller digitaler Medien für Lern-, Kommunikations- und Informationszwecke, bereitgestellt wird. Notwendig ist die Einrichtung einer Lerninsel insbesondere dann, wenn durch zielgerichteten Einsatz von Multimedia arbeitsplatznahes Lernen theoretisch unterfüttert werden soll.

Lernförderliche Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes:

- Gewährleistung der Lernhaltigkeit der Lern- und Arbeitsaufgaben (Tätigkeitsbezug und Arbeitsplatznähe),
- Bereitstellung und Wartung des erforderlichen Equipments (Arbeits- und Lehr-/Lernmittel),
- Möglichkeit zum ungestörten Lernen (Mindestanforderung an Räumlichkeiten: ruhig, sauber, hell),
- Möglichkeit zur Ablage von Lehr-/Lernmitteln (z. B. für Unterlagen, Nachschlagewerke),
- Möglichkeit zum kooperativen Lernen (wenn möglich Räume und Materialien für Gruppenbesprechungen).

6.4 Lernen im virtuellen Klassenzimmer

Am Lernort Betrieb und beim Bildungsdienstleister kann Theorievermittlung über eine E-Learning-Plattform im virtuellen Klassenzimmer geleistet werden. Die Lernenden bekommen fachtheoretischen Input sowie praktische und theoretische Aufgabenstellungen und können sich zu ihren Ergebnissen austauschen. Sie können Selbstlernmodule bearbeiten und ihren Kenntnisstand durch Kurztests (Multiple Choice) überprüfen. Unterstützt werden sie dabei von einer Online-Dozentur des Bildungsdienstleisters.

Aufgaben der Online-Dozentur:

- Vermittlung von Fachinhalte in kleinen Sequenzen
- Übergabe von praxisnahen Aufgabenstellungen
- Kontrolle von Lernfortschritten
- Ansprechpartner für Fragen

Zielgruppengerechte Aufbereitung der Lerninhalte:

- kurze, übersichtliche Lerneinheiten
- Vermeidung von textlastigen Darstellungsformen
- Einbindung visueller Elemente (wie z. B. Animationen, Simulationen, Videos)

6.5 Berufsbezogene Deutschförderung

Teilnehmenden mit entsprechendem Bedarf sollte weiterbildungsbegleitend ergänzende berufsbezogene Deutschförderung angeboten werden. Zur Verfügung stehen kostenfreie Tests zur Einschätzung der Sprachkenntnisse, Online-Angebote und Apps zum eigenständigen Spracherwerb und -training.



Beispiele sind:

- Die Online-Lernplattform des DVV „Ich will Deutsch lernen“ auf www.iwdl.de bietet Deutschkurse auf den Niveaustufen A1 (Anfänger) bis B1 (Fortgeschrittene Sprachverwendung), die auch für das selbstständige Lernen geeignet sind.
- Auf der Homepage des Goethe-Instituts (www.goethe.de) sind Online-Sprachkurse und -trainings (Grammatik, Schreiben, Aussprache) für die Sprachniveaus A1 (Anfänger) bis C1 (Fachkundige Sprachkenntnisse) abrufbar.
- Deutschkurse auf den Niveaustufen A1 bis C mit Online-Betreuung gibt es auf der Homepage der Deutschen Welle (www.dw.com).

6.6 Förderung von Grundkompetenzen

Auch Testverfahren zur Einschätzung von Grundbildungsdefiziten und an verschiedene Niveaustufen angepasste Lerneinheiten stehen online kostenfrei zur Verfügung.



Beispiele sind:

- Auf der Lernplattform www.ich-will-lernen.de des Deutschen Volkshochschulverbandes (DVV) kann man seine Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen und seine Englischkenntnisse verbessern oder beispielsweise Übungen zum Umgang mit Geld bearbeiten.
- Die von der VHS Oldenburg entwickelte berufsorientierte Lernsoftware Beluga bietet Lese-, Schreib- und Rechenübungen sowie Einstiegshilfen in Textverarbeitung und Internetnutzung an. Die Inhalte sind nach Berufsfeldern und nach Schwierigkeitsgrad differenziert (vgl. abc-projekt.de/beluga).
- Speziell zur Förderung von Schriftsprachkompetenzen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung wurde vom DVV das „Einsteigermodul beschäftigungsorientierte Lese- und Schreibförderung“ entwickelt (vgl. grundbildung.de/projekte/grubin/produkte.html).

7 Implementierung

Die arbeitsplatzorientierte Ausrichtung beruflicher Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte nach dem Pro-up-Ansatz erfordert einen Wandel im Selbstverständnis von Bildungsdienstleistern und stellt hohe Anforderungen an Qualifikation und Engagement des eingesetzten pädagogischen Fachpersonals. Die Fachkräfte müssen vom Seminaranbieter zum Weiterbildungsmanager werden. Damit Betriebe zu Lernorten werden, die Bildungsdienstleistern gleichwertig sind, müssen zudem geeignete Voraussetzungen für das Lernen am Arbeitsplatz geschaffen und entsprechende Kooperationsstrukturen aufgebaut werden. Wichtige Kooperationspartner für die Etablierung zielgruppen- und betriebsgerechter Lernformate sind auch regionale Agenturen für Arbeit und Jobcenter, da Maßnahmen nach dem Pro-up-Ansatz unter gegebenen Förderbedingungen der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt werden. Potenzielle Kursinteressenten/innen können sowohl über Agenturen für Arbeit und Jobcenter als auch über Betriebe angesprochen werden. Denn die innovativen Kursangebote richten sich gleichermaßen an Arbeitslose wie an Beschäftigte. Wie Bildungsdienstleister Kursangebote nach dem Pro-up-Ansatz unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten in Kooperation mit regionalen Akteuren/innen initiieren und erfolgreich durchführen können, wird im Folgenden aufgezeigt.

7.1 Anforderungen an das Bildungspersonal

Die Unterstützung bei der Organisation eines lernförderlichen Umfelds ist zentrale Aufgabe des Bildungspersonals. Neben Vermittlung fachlicher Inhalte, sozialpädagogischer Begleitung und administrativer Betreuung leistet es an den beiden Lernorten Betrieb und Bildungseinrichtung intensive Lernprozessbegleitung.

Die Lernprozessbegleitung

- definiert Lerngelegenheiten, -inhalte und -methoden,
- gestaltet in Rückkopplung mit Betrieben das Lernen am Arbeitsplatz,
- erhebt regelmäßig Lernfortschritte der Teilnehmenden,
- analysiert ihr Lernverhalten,
- reflektiert mit ihnen ihre Erfahrungen beim praktischen Lernen im Betrieb,
- identifiziert Lernhemmnisse und
- interveniert bei Lernproblemen.

Die Funktionen der eingesetzten pädagogischen Fachkräfte sind entsprechend vielfältig. Sie agieren als

- Fachdozenten/innen,
- Lebensberater/innen,
- Informationslotsen/innen,
- Vermittler/innen zwischen Betrieb und Teilnehmenden,
- Moderatoren/innen der Lerngruppe,
- Mentoren/innen und
- Lernberater/innen.

Die mit diesem breiten Rollenspektrum verbundenen Anforderungen an das Bildungspersonal gehen weit über das in gängigen Kursformaten Übliche hinaus. Idealerweise setzt der Bildungsdienstleister über den gesamten Maßnahmenverlauf eine Ansprechperson für Betriebe und Teilnehmende ein, die pädagogische Kompetenz mit Branchenkenntnis verbindet.

Zu ihrem Qualifikationsprofil gehören

- hohe (sozial-)pädagogische Professionalität,
- ein hohes Maß an sozialer Kompetenz (Empathie),
- fundierte Einblicke in betriebliche Prozesse und Abläufe sowie
- Kenntnisse und Erfahrungen in Mediation.

Da es sich um ein innovatives Maßnahmenangebot handelt, sollte das pädagogische Fachpersonal mit dem Weiterbildungsansatz vertraut gemacht und auf seine neuen Aufgaben vorbereitet werden (z. B. im Rahmen eines Umsetzungsworkshops).

7.2 Lernort Betrieb

Sollen Betriebe als Promotoren des Lernens am Arbeitsplatz wirken, müssen sie ein Eigeninteresse an der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter entwickeln. Bildungsanbieter können dies forcieren durch

- berufsabschlussbezogene Weiterbildungsangebote in Branchen mit regionalem Fachkräftebedarf,
- Einbezug der Betriebe in die Maßnahmengestaltung und
- Unterstützung der Betriebe bei der Organisation und Umsetzung des Lernens am Arbeitsplatz.

Damit Betriebe zu Partnern bei der Realisierung der (Teil-)Qualifizierung werden, sollten im Vorfeld folgende Fragen geklärt werden:

- Welche betrieblichen Tätigkeitsfelder sind für das Lernen am Arbeitsplatz geeignet (Einsatzplanung)?
- Wie können Lerngelegenheiten im Betrieb geschaffen werden (Anreicherung der Lernhaltigkeit von Arbeitsplätzen)?
- Wie können Lernphasen in betriebliche Abläufe integriert werden (Organisation von Freistellung)?
- Wie und durch wen soll das Lernen am Arbeitsplatz unterstützt werden (durch den Betrieb und/oder den Bildungsdienstleister)?
- Wie und wann stimmen sich Betrieb und Bildungsanbieter ab (Vereinbarung von Kommunikationswegen und [regelmäßigen] Abstimmungszeitpunkten)?

In der Regel wird der fachtheoretische und fachpraktische Unterricht am Arbeitsplatz vom durchführenden Maßnahmenträger geleistet. Der Betrieb schafft die organisatorische Voraussetzung für das Lernen am Arbeitsplatz und ermöglicht anwendungsorientiertes Lernen durch Einbindung des Kursteilnehmenden in betriebliche Abläufe.

7.3 Maßnahmenzulassung

Die abschlussorientierte berufliche Weiterbildung von arbeitslosen und auch beschäftigten nicht formal Qualifizierten steht im Fokus der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Eine Weiterbildungsförderung setzt voraus, dass Träger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung von einer fachkundigen Stelle zugelassen werden (§§ 176 ff. SGB III i. V. m. der AZAV). Diese Zulassung ist u. a. möglich, wenn die jeweilige Maßnahme nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt wird. Hierzu gehört, dass die Dauer und die Kosten angemessen sind. Maßnahmen, deren Kostensätze über den jährlich durch die Bundesagentur für Arbeit für einzelne Berufsgruppen ermittelten Bundes-Durchschnittskostensätzen (B-DKS) liegen, sind seit 01.04.2012 nur dann zulassungsfähig, wenn die Bundesagentur für Arbeit den erhöhten Kosten zugestimmt hat. Für diese Zustimmungsverfahren muss die jeweilige fachkundige Stelle auf der Grundlage der Ausführungen des Bildungsträgers das besondere arbeitsmarktpolitische Interesse sowie notwendige überdurchschnittliche technische, organisatorische oder personelle Aufwendungen für die Maßnahmendurchführung nachweisen. Bei der Beantragung der Zulassung für Maßnahmen nach dem Pro-up-Ansatz gilt es zu beachten, dass die Kosten je nach ausgewähltem Berufsbild zum Teil deutlich über dem B-DKS liegen können.

Zum Beleg des besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesses an einer Maßnahme ist die Darstellung der aktuellen Arbeitsmarktlage in der Region (allgemein, bezogen auf die Zielgruppe der nicht formal Qualifizierten und das ausgewählte Berufsbild) erforderlich. Zudem sollten zu erwartende Integrationsprognosen beschrieben und Eingliederungsquoten erläutert werden, z. B. durch einen Verweis auf Klebe-

effekte durch frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxisphasen (vgl. [Checklisten im Anhang](#)).

Maßnahmen nach dem Pro-up-Ansatz zeichnen sich durch hohen Anwendungsbezug, verstärktes Einbinden des Lernorts Betrieb, multimedialen Methodenmix sowie arbeitsmarktrelevante Formen der Feststellung und Anerkennung erworbener Kompetenzen aus. Die Umsetzung solcher Kursangebote erfordert besondere Aufwendungen für die Maßnahmenorganisation und personellen Mehraufwand.

Erhöhte Maßnahmenkosten entstehen insbesondere durch

- Wechsel zwischen den beiden Lernorten Bildungsdienstleister und Betrieb (Einrichtung von Lerninseln),
- intensive Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden und Betriebe (teilweise Doppeldozentur),
- fachliche Anleitung und Unterweisung am Lernort Betrieb durch den Bildungsdienstleister (teilweise Einzelfallbetreuung),
- Feststellung und Validierung erworbener Kompetenzen (z. B. Anfall von Prüfungsgebühren bei Einbindung der zuständigen Stellen),
- Theorievermittlung über Web-Schulungen im virtuellen Klassenzimmer (zeitweise zusätzliche Online-Dozentur),
- zusätzliche Ausstattung der Teilnehmenden (z. B. technische Ausstattung für digitales Lernen),
- ggf. erforderliche dezentrale und wohnortnahe Beschulung in Kleingruppen.

Wichtig ist, über eine Vergleichskalkulation detailliert aufzuschlüsseln, durch welche Kostenfaktoren der erhöhte Kostensatz zustande kommt. Dazu empfiehlt es sich, die Kostenkalkulation für die Durchführung einer Maßnahme nach dem Pro-up-Ansatz der Kostenkalkulation einer Standardmaßnahme gegenüberzustellen. Soll die Teilqualifizierung als Kleingruppe durchgeführt werden, kann dies ebenfalls als Begründung für die Kostenüberschreitung angeführt werden. Dies muss schlüssig dargelegt und mit maßgeblichen Fakten/Unterlagen nachgewiesen werden. Kooperationsbetriebe, die im Rahmen des betrieblichen Lernens Vermittlung von Fachtheorie und Fachpraxis im Rahmen einer Untervergabe übernehmen, benötigen eine eigene Trägerzulassung nach AZAV, wenn dort mehr als zehn Prozent des Unterrichts geleistet werden.

7.4 Abstimmung mit regionalen Akteuren/innen zur Kurskonzeption

Die Ansprache potenzieller Kursinteressenten/innen sowie die Gewinnung und Auswahl geeigneter Kursteilnehmer/innen erfolgt in enger Abstimmung mit Agenturen für Arbeit und Jobcentern in der Region; Beschäftigte können zudem direkt über vor Ort ansässige Betriebe akquiriert werden. Über die Gewährung einer Förde-

rung der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter (Arbeitsloser wie Beschäftigter) entscheiden die zuständigen Agenturen für Arbeit und Jobcenter für den jeweiligen Einzelfall nach Prüfung der individuellen Fördervoraussetzungen. Die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern) werden einbezogen, wenn berufsabschlussbezogene Teilqualifikationen durch eine Kompetenzfeststellung am Ende der Maßnahme zertifiziert werden sollen. Da es sich um einen innovativen Weiterbildungsansatz handelt, ist es wichtig, Agenturen für Arbeit und Jobcenter frühzeitig in die Konzeption der Maßnahme einzubinden und ihnen Informationsmaterialien für die Ansprache potenzieller Kursinteressierter bereitzustellen. Denn nur so ist gewährleistet, dass das Kursangebot an den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist und geeignete Kursteilnehmende gewonnen werden.

Integrations- und Vermittlungsfachkräfte sollten, um ihre Kunden/innen zielgerichtet hinsichtlich einer möglichen Kursteilnahme beraten zu können, insbesondere über folgende Punkte informiert sein:

- genaue Definition der Zielgruppe,
- Kriterien der Eignung für das ausgewählte Berufsbild (vgl. www.berufenet.de),
- ggf. erforderliche (fachliche) Vorkenntnisse,
- Besonderheiten des Kursangebots,
- regionale Beschäftigungschancen im Berufsfeld.

Für Kursinteressierte sollte vom Bildungsdienstleister ein Folder zum Kursangebot erstellt werden, aus dem kurz und bündig Eckdaten wie Lerninhalte, Maßnahmenstart, -ablauf, -dauer und Durchführungsort sowie Hintergrundinformationen zum Maßnahmenträger hervorgehen. Zusätzlich kann der durchführende Maßnahmenträger im Rahmen von Gruppenveranstaltungen oder persönlichen Beratungsgesprächen über das Kursangebot informieren. Machen Auswahl oder Zuschnitt der verwendeten Teilqualifikationen fachliche Vorkenntnisse erforderlich, sollte ergänzend zum persönlichen Eingangsgespräch geprüft werden, ob die individuellen Teilnahmevoraussetzungen vorliegen – entweder durch Sichtung vorhandener Nachweise (z. B. Zertifikate, Arbeitszeugnisse, berufliche Praxis im Arbeitsfeld) oder im Rahmen einer individuellen Kompetenzfeststellung beim Maßnahmenträger.

Mit Kooperationsbetrieben sollte unbedingt bereits im Zuge der Maßnahmenvorbereitung Kontakt aufgenommen werden. Denn nur so können ihre Belange bei der Maßnahmengestaltung und -organisation berücksichtigt werden. Insbesondere wenn neben Arbeitslosen auch Beschäftigte in die Maßnahme integriert werden, muss auf die Vereinbarkeit der Maßnahmenorganisation mit betrieblichen Abläufen geachtet werden (vgl. [Checklisten im Anhang](#)).

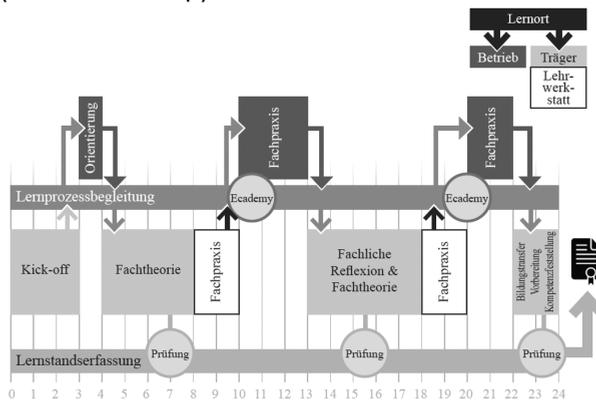
8 Anhang

8.1 Erprobung im Agenturbezirk Heilbronn (Baden-Württemberg)

Berufsbild „Industrieelektriker/in Geräte und Systeme“ – Teilqualifikation 1 „Fachkraft für Elektromechanik“

Teilnehmende 2 Durchgänge (weitere Durchgänge als Regelangebot) mit je 10 Teilnehmenden (u. a. Personen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund)

Ablauf der Pilotierung (laut Maßnahmenkonzept)



1. Kick-off – Einstiegsphase und Orientierung (5 Wochen)

- Klärung der individuellen Situation, Lernstandsermittlung; Erwerb notwendiger, dem Berufsbild entsprechender Grundkompetenzen.
- Orientierungsphase (1 Woche) zur Sondierung im Rahmen von Bewerbungsgesprächen und/oder ersten Arbeitsproben beim Arbeitgeber.

2. Erste Phase – Fachtheorie (4 Wochen)

- Erstes Cluster der Vermittlung theoretischer Grundlagen als Voraussetzung für erste einfache Tätigkeiten in der Praxis.

3. Erste Praxisphase (4 Wochen)

- Fachpraktische Unterweisung (2 Wochen) in Laborsituation, z. B. einer Ausbildungswerkstatt (der teilnehmenden Betriebe und/oder einen Kooperationspartners).
- Fachpraxis im Betrieb (2 Wochen).

4. Fachliche Reflexion und weitere Phase Fachtheorie (5 Wochen)

- Vertiefung der theoretischen Kenntnisse und erste komplexere Aufgabenstellungen, die sich aus der Kombination aus fachtheoretischen und Anforderungen der Fachpraxis ergeben.

5. Zweite Praxisphase (4 Wochen) – Unterteilung wie bei 3.

6. Bildungstransfer und Kompetenzfeststellung (2 Wochen)

- Sicherung der erlernten theoretischen und praktischen Inhalte; Reflexion und Transfer in den Berufsalltag (1 Woche).
- Kompetenzfeststellung im Rahmen der Festlegungen für reguläre Teilqualifizierungsmodule (1 Woche).

Zentrale Innovationspunkte (siehe Kapitel 3) und ihre Umsetzung (siehe Kapitel 5)



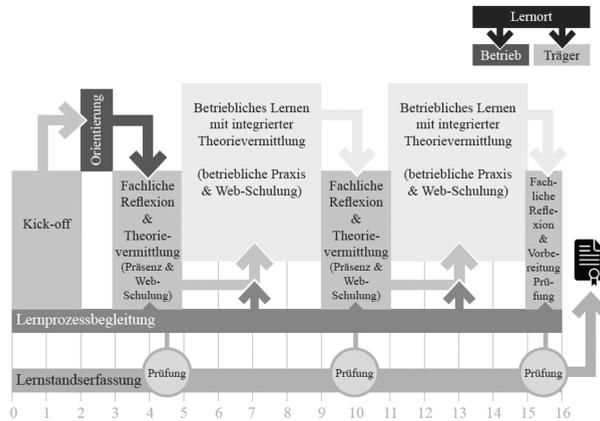
- Lernprozessbegleitung Teilnehmende (siehe Kapitel 5.1) ► Fallbeispiel Heilbronn: „Rund-um-Betreuung“
- Einsatz digitaler Medien (siehe Kapitel 5.5)
- Kumulative Kompetenzfeststellung (siehe Kapitel 5.6)

8.2 Erprobung im Agenturbezirk Würzburg (Bayern)

Berufsbild „Fachlagerist/in“ (IHK) – Teilqualifikation 2 „Fachkraft für Wareneingang“

Teilnehmende 1 Durchgang mit 14 Teilnehmenden

Ablauf der Pilotierung (laut Maßnahmenkonzept)



1. Kick-off der Maßnahme beim Bildungsdienstleister

- Gruppenfindung, Erfassung vorhandener Potenziale bei den Teilnehmenden.
- Vorbereitung auf den Ablauf und die vorgesehenen Methoden (virtuelles Klassenzimmer/Web-Schulungen) der Maßnahme; Schulung im Umgang mit den digitalen Lernformen.

2. Betriebliche Orientierungsphase

- Einwöchige Orientierungsphase im jeweiligen Praxisbetrieb: Kennenlernen der Arbeitsbereiche, der Betriebsabläufe und -atmosphäre, der Unternehmenskultur, der Maschinen und Geräte sowie des betrieblichen (Aus-)Bildungspersonals und der Beschäftigten des Praxisbetriebs.

3. Fachliche Reflexion und Theorievermittlung beim Bildungsdienstleister

- Flankierend zum Lernen im Betrieb/im Wechsel mit den betrieblichen Qualifizierungsphasen finden regelmäßige Reflexionsphasen in Form von Präsenzveranstaltungen und Web-Schulungen beim Bildungsdienstleister statt (insgesamt 5 Wochen, aufgeteilt auf drei Blöcke).
- Einwöchige Reflexionsphase beim Bildungsdienstleister zum Ende der Maßnahme zur Reflexion und Wiederholung der erlernten Inhalte im Hinblick auf die abschließende Kompetenzfeststellung, die in Form einer praktischen und theoretischen Prüfung stattfindet.

4. Betriebliches Lernen mit integrierter Theorievermittlung

- Betriebliche Qualifizierungsphase: betriebliches Lernen findet im jeweiligen Praxisbetrieb arbeitsplatznah statt.
- Vermittlung fachtheoretischer Inhalte im Betrieb über Web-Schulungen im virtuellen Klassenzimmer an Lerninseln.
- Die Lernenden loggen sich zu festgelegten Zeiten in ein virtuelles Klassenzimmer ein und werden durch einen Online-Dozenten des Bildungsdienstleisters betreut.
- Im Betrieb stehen entsprechende Räumlichkeiten („Lerninseln“) und eine technische Infrastruktur (PCs, Internet) zur Verfügung. Das technisch notwendige Equipment (Laptops, Webcams etc.) wird den Betrieben leihweise vom Bildungsdienstleister zur Verfügung gestellt.
- Die Festlegung der Beschulungszeiten erfolgt in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Praxisbetrieb, um den betrieblichen Abläufen bestmöglich gerecht zu werden.

Zentrale Innovationspunkte (siehe Kapitel 3) und ihre Umsetzung (siehe Kapitel 5)



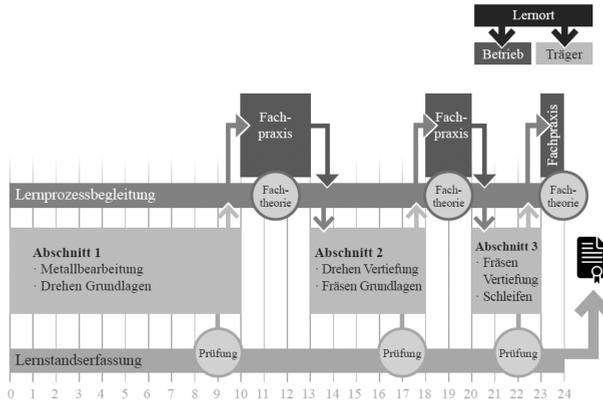
- Lernprozessbegleitung Betriebe (siehe Kapitel 5.2) ► Fallbeispiel Würzburg: Virtuelle Lernprozessbegleitung
- Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen (siehe Kapitel 5.3) ► Fallbeispiel Würzburg: Theorievermittlung am Lernort Betrieb
- Einsatz digitaler Medien (siehe Kapitel 5.5) ► Fallbeispiel Würzburg: Virtuelles Klassenzimmer
- Kumulative Kompetenzfeststellung (siehe Kapitel 5.6)

8.3 Erprobung im Agenturbezirk Iserlohn (Nordrhein-Westfalen)

Berufsbild „Fachkraft für Metalltechnik – Zerspanungstechnik“ – Teilqualifikation 1 „Konventionelle maschinelle Zerspanung“

Teilnehmende 1 Durchgang an zwei Standorten mit 18 Teilnehmenden (teilweise fehlende Sprach- und Grundkompetenzen sowie ungünstiges Lernumfeld – persönliche und finanzielle Probleme)

Ablauf der Pilotierung (laut Maßnahmenkonzept)



1. Enge Verzahnung der Lernorte Betrieb und Bildungsdienstleister

- In jedem Ausbildungsabschnitt gibt es eine Lernphase beim Bildungsdienstleister und eine Lernphase in den Kooperationsbetrieben.
- Nach einer beruflichen Grundbildung beim Bildungsdienstleister mit hohem Anteil praktischen Lernens finden betriebliche Praxisphasen statt.
- Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister dienen der Vor- und Nachbereitung einzelner Ausbildungsabschnitte im Betrieb.
- Die maßnahmenbegleitende Lernprozessbegleitung durch den Maßnahmenträger umfasst die fachliche und persönliche Betreuung der Teilnehmenden sowie Lernberatung und Unterstützung bei der Organisation des Lernumfeldes an beiden Lernorten.

2. Lernort Bildungsdienstleister

- Es findet eine Kombination aus Präsenzs Schulungen (Fachtheorie, fachliche Reflexion und Prüfungsvorbereitung) und fachpraktischer Unterweisung in den angegliederten Lehrwerkstätten statt.
- Während der betrieblichen Lernphasen findet an einem Tag pro Woche begleitende Theorievermittlung und fachliche Reflexion beim Bildungsdienstleister statt.

3. Lernort Betrieb

- Das Fachpersonal des Bildungsdienstleisters berät Betriebe bei der Organisation des betrieblichen Lernens (Integration in betriebliche Abläufe).
- Unter Anleitung durch betriebliches Fachpersonal erfolgt der zielgerichtete Einsatz der Teilnehmenden in Arbeitsfeldern mit Bezug zur Qualifizierung.

4. Lernstandserfassung

- Bezogen auf jeden Ausbildungsabschnitt (Metallbearbeitung, Drehen, Fräsen, Schleifen) erfolgt eine trägerinterne Prüfung unter Einbindung ausgewählter Kooperationsbetriebe.
- Bei Bestehen aller Trägerprüfungen im Maßnahmenverlauf und einer Prüfung der beruflichen Handlungsfähigkeit im Einsatzfeld „Konventionelle maschinelle Zerspanung“ zum Maßnahmenende erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat mit Spezifikation der erworbenen Kompetenzen.

Zentrale Innovationspunkte (siehe Kapitel 3) und ihre Umsetzung (siehe Kapitel 5)

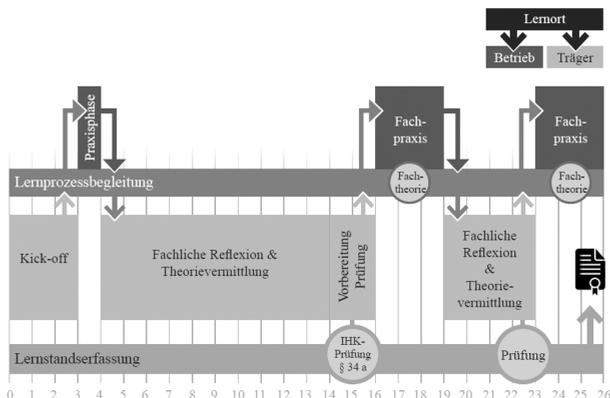


- Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen (siehe Kapitel 5.3) ► Fallbeispiel Iserlohn: Lernort Lehrwerkstatt
- Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister (siehe Kapitel 5.4) ► Fallbeispiel Iserlohn: Förderung beruflicher Grundkompetenzen
- Kumulative Kompetenzfeststellung (siehe Kapitel 5.6)

8.5 Erprobung im Agenturbezirk Lörrach (Baden-Württemberg)

Berufsbild „Servicekraft für Schutz und Sicherheit“ – Teilqualifikation 1 „Personen und Objekte schützen“

Teilnehmende 1 Durchgang mit 14 Teilnehmenden (teilweise fehlende Sprach- und Grundkompetenzen sowie geringe Weiterbildungsmotivation)



1. Persönliche und fachliche Betreuung an beiden Lernorten aus einer Hand

- Der für die Durchführung der Maßnahme verantwortliche Fachdozent fungiert als Lehrkraft für den Präsenzunterricht sowie als fachlicher Betreuer während der betrieblichen Lernphasen.
- Während der gesamten Maßnahme steht den Teilnehmenden ein fester Ansprechpartner zur Seite.
- Betreut werden sie von einem Personalverantwortlichen eines regionalen Sicherheitsunternehmens mit langjähriger Berufs- und Lehrerfahrung.

2. Lernort Bildungsdienstleister

- Der Präsenzunterricht beim Maßnahmenträger ist möglichst anwendungsorientiert gestaltet, um die Teilnehmenden auf den Einsatz im Betrieb vor- und diesen nachzubereiten.

3. Lernort Betrieb

- Durch fachliche Unterweisung am Arbeitsplatz während der betrieblichen Lernphasen erhalten die Teilnehmenden Unterstützung beim Theorie-Praxis-Transfer.
- Arbeitsplatznahes Lernen wird realisiert in Form von Begehungen und Praktika (unter anderem in einer bedarfsorientierten Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge).

4. Lernstandserfassung

- Regelmäßige Lernverlaufs- und Lernerfolgskontrollen dienen zur Prüfungsvorbereitung der Teilnehmenden und gehen in die Dokumentation von Lernerfolgen ein (Trägerzertifikat).
- Zusätzlich können die Teilnehmenden durch die Sachkundeprüfung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) den Sachkundenachweis nach § 34a Gewerbeordnung für die eigenverantwortliche Ausübung des Bewachungsgewerbes erwerben.

Zentrale Innovationspunkte (siehe Kapitel 3) und ihre Umsetzung (siehe Kapitel 5)



- Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen (siehe Kapitel 5.3) ► Fallbeispiel Lörrach: Berufsrelevante Berechtigungen als Herausforderung
- Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister (siehe Kapitel 5.4) ► Fallbeispiel Lörrach: Anwendungsorientierter Unterricht
- Kumulative Kompetenzfeststellung (siehe Kapitel 5.6)

8.6 Checklisten für Bildungsdienstleister

Relevante Arbeitsmarktdaten zum Beleg des besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesses an einer Maßnahme	
regionale Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Landes- und Bundesdurchschnitt (Arbeitslosenquoten nach Rechtskreis SGB II und SGB III)	
qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit (mit Ausweis des Anteils Arbeitsloser ohne Berufsabschluss)	
Angebots- und Nachfrageperspektiven für verschiedene Berufsfelder (Arbeitslose je gemeldete Arbeitsstelle nach Berufsbereichen)	
regionale Beschäftigungsschwerpunkte (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen)	
branchenspezifischer Fachkräftebedarf in der Region (Prognose der Fachkräfteentwicklung)	
Fachkräfteangebot und -nachfrage für den ausgewählten Berufsbereich in der Region (insbesondere Engpassberufsgruppen)	
regionale Stellenangebote für das ausgewählte Berufsbild (Recherche über die JOBBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit)	
ggf. Weiterbildungsbeteiligung und -erfolge der Zielgruppe (verfügbare Maßnahmenangebote und Abbruchrisiko)	
evtl. Bewertung des Ausbildungsstellenmarkts (Berufsausbildungsstellen nach Berufsbereichen und -gruppen)	
Quellen: <ul style="list-style-type: none"> • Statistik der Bundesagentur für Arbeit: https://statistik.arbeitsagentur.de • JOBBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit: https://jobboerse.arbeitsagentur.de • IHK-Fachkräftemonitor (für das jeweilige Bundesland): z. B. http://www.ihk-fachkraefte-monitor-bayern.de 	

Phasen der Kursprojektion	
Information der regionalen Kooperationspartner/innen über den innovativen Maßnahmenansatz (Innovationspunkte, Maßnahmenzuschnitt und -ablauf)	
Eruieren des regionalen Bedarfs (Arbeitsmarktlage und regionaler Fachkräftebedarf)	
Festlegung der Rahmenbedingungen (Auswahl Berufsbild, Definition der Zielgruppe – Arbeitslose und/oder Beschäftigte, Festlegung von Mindestteilnehmerzahl, Maßnahmendauer und -start)	
ggf. Absprachen zur Durchführung der Kompetenzfeststellung zum Abschluss einer Teilqualifikation mit der zuständigen Stelle	
Ansprache von Kooperationsbetrieben wegen Möglichkeiten der Integration Arbeitsloser während betrieblicher Lernphasen und (Teil-)Qualifizierung Beschäftigter	
Information zum Kursangebot für <ul style="list-style-type: none"> • Kursinteressenten/innen (Maßnahmenfolder, Gruppenveranstaltung, persönliche Beratung, Kompetenzfeststellung), • Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte (Hinweise zu Zielgruppe, Kursgestaltung und Arbeitskräftenachfrage) und • Betriebe (Nutzen betriebsnaher Qualifizierung zur Fachkräftesicherung und Verweis auf Fördermöglichkeiten) 	
Erstellung des Maßnahmenkonzepts in Abstimmung mit allen Beteiligten (Bildungsdienstleister, Kooperationsbetriebe, Agentur für Arbeit, Jobcenter, zuständige Stellen) und Einreichung zur Zulassung bei der fachkundigen Stelle nach AZAV (ggf. mit Begründung des erhöhten Kostensatzes und Vergleichskalkulation)	

8.7 Weiterführende Informationen



- Hintergrundinformationen zum Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) sind online verfügbar (vgl. www.bibb.de/de/39040.php).
- Hintergrundinformationen, Dokumentationen von Veranstaltungen und Publikationen aus dem Projekt Pro-up können der Projektbeschreibung entnommen werden (vgl. www.pro-up.f-bb.de).
- In der Reihe „Wirtschaft und Bildung“ des f-bb ist ein Sammelband erschienen. Dieser verortet die Ergebnisse aus dem Projekt Pro-up im Umfeld innovativer Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung:
Goth, G. G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hg.) (2019): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis. Bielefeld



www.f-bb.de