



Berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter

mit digitalen Lehr-/Lernkonzepten



**Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung**

1. Lernvoraussetzungen, -präferenzen und -potenziale der Zielgruppe
 - Heterogenität nicht formal Qualifizierter (nfQ)
 - Zugang zu beruflicher Weiterbildung
 - Auswirkungen von Digitalisierung
2. Zielgruppengerechte Lernformate
 - Innovationspunkte und Referenzkonzept
 - Beispiel aus der Praxis
 - Gestaltungsanforderungen an digitale Lernsettings
3. Diskussion: Digitale Medien zur Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens
 - Vorteile für Teilnehmende, Betriebe, Bildungspraxis
 - Herausforderungen bei der Umsetzung

Nicht formal Qualifizierte (nfQ): Heterogenität

- Ausbildungsabbrecher/innen oder erfolglose Altbewerber teilweise mit Grundbildungsdefiziten
- Studienabbrecher/innen mit guter schulischer Vorbildung und Kompetenzen aus dem Studium
- Arbeitslose und beschäftigte Personen teilweise mit (hochwertiger oder langer) Berufserfahrung
- Personen, die nach Unterbrechung (lange Arbeitslosigkeit oder Krankheit, mehrjährige Elternzeit) mit obsoletter Ausbildung wieder berufstätig werden oder die ihren Beruf wechseln
- Personen mit ausländischen nicht anerkannten akademischen und beruflichen Abschlüssen und/oder längerer Berufserfahrung
(vgl. Baethge/Severing 2015, S. 3)

Zugang zu beruflicher Weiterbildung

- erlebte negative Erfahrungen in Bildungsprozessen
- Vorbehalte gegenüber dem Lernen mit formalisierten Maßnahmentypen
- Überforderung durch seminaristische Lernsettings
- persönliche wenig vorteilhafte Aufwands-Nutzen-Abwägung
- wenig lernförderliche Bedingungen im persönlichen Umfeld der Betroffenen (vgl. Dietz/Osiander 2014)
- Förderbedarf nfQ im Bereich Sprach-, Sozial- und Grundkompetenzen (vgl. leo. – Level-One Studie 2010; PIAAC-Studie 2011/2012)
- eher geringes betriebliches Interesse an beruflicher Weiterbildung nfQ (vgl. Lott 2014)

=> eingeschränkter Zugang zu herkömmlichen Maßnahmenformen

Typisierung von Teilnehmendengruppen



Bildungsorientierte Personen günstige Qualifizierungs- voraussetzungen:

- mit Schulabschluss
- teilweise mit (fachfremdem) Berufsabschluss
- teilweise mit Branchenbezug



Bildungsferne Personen ungünstige Qualifizierungs- voraussetzungen:

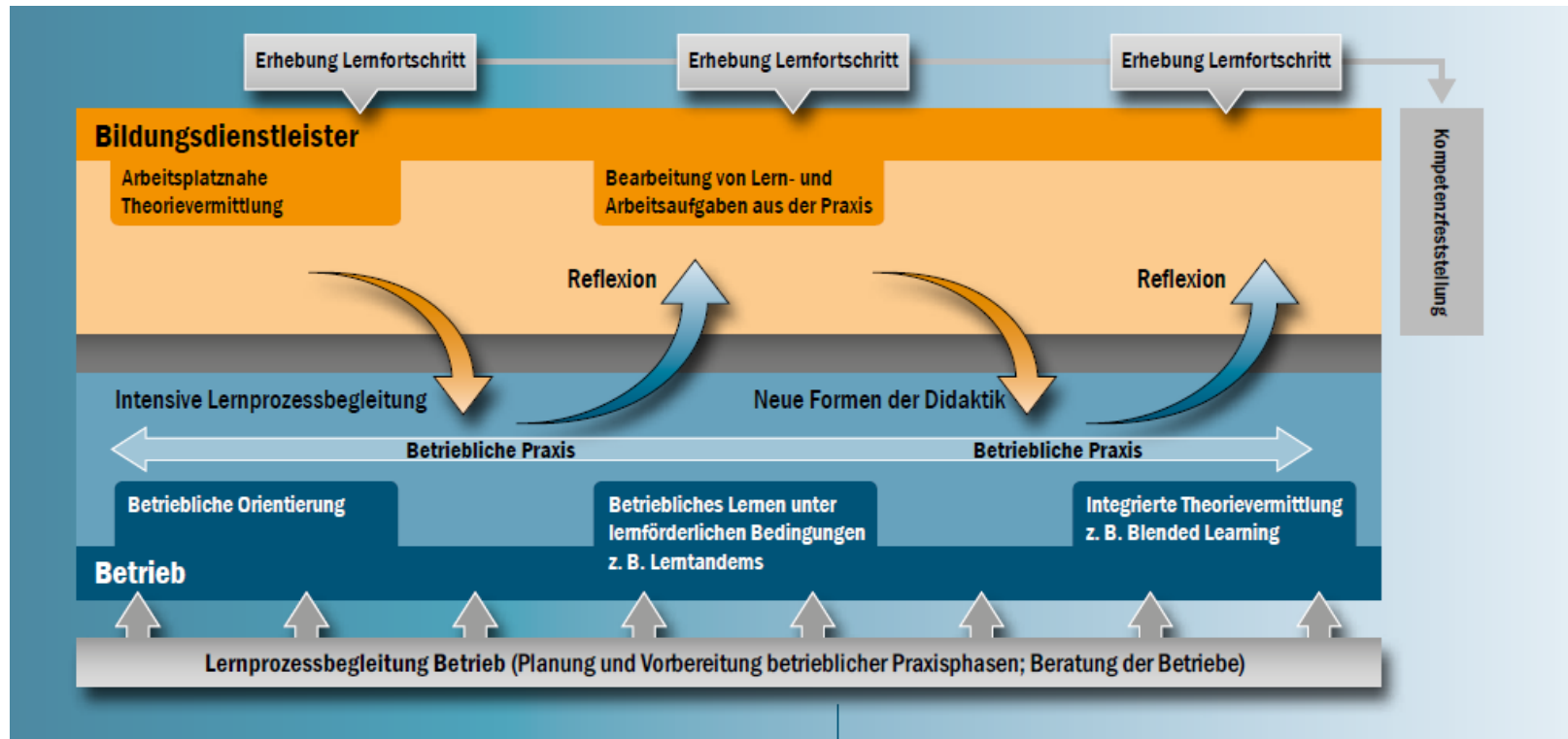
- ohne oder mit schlechtem Schulabschluss
- teilweise mit Lernbeeinträchtigungen
- teilweise mit Sprachproblemen im Deutschen
- teilweise mit ungünstigem Lernumfeld
- ohne Berufsabschluss und/oder Branchenbezug

- „Digital literacy“ als Voraussetzung für erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt:
 - Tätigkeiten im Helferbereich fallen weg oder werden anspruchsvoller.
 - Das verfügbare Erwerbspersonenpotenzial geht zurück.
(vgl. Matthes/Weber 2017)
- Interesse an beruflicher Weiterbildung nFQ
 - individuelle Perspektive: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch den Erhalt oder Ausbau von berufsfachlichen oder übergreifenden Kompetenzen
 - betriebliche Perspektive: Ausgleich von Fachkräfteengpässen durch das Erschließen zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials

- Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden
- Lernprozessbegleitung der Betriebe
- Frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxisphasen
- Reflexionsschleifen zur Nachbereitung betrieblichen Lernens und zur Theorievermittlung beim Bildungsdienstleister
- Einsatz digitaler Medien u.a. zur integrierten Theorievermittlung im Betrieb (Blended Learning)
- Kumulative Kompetenzfeststellung
- Lernen Schritt für Schritt mittels Teilqualifikationen (TQ)



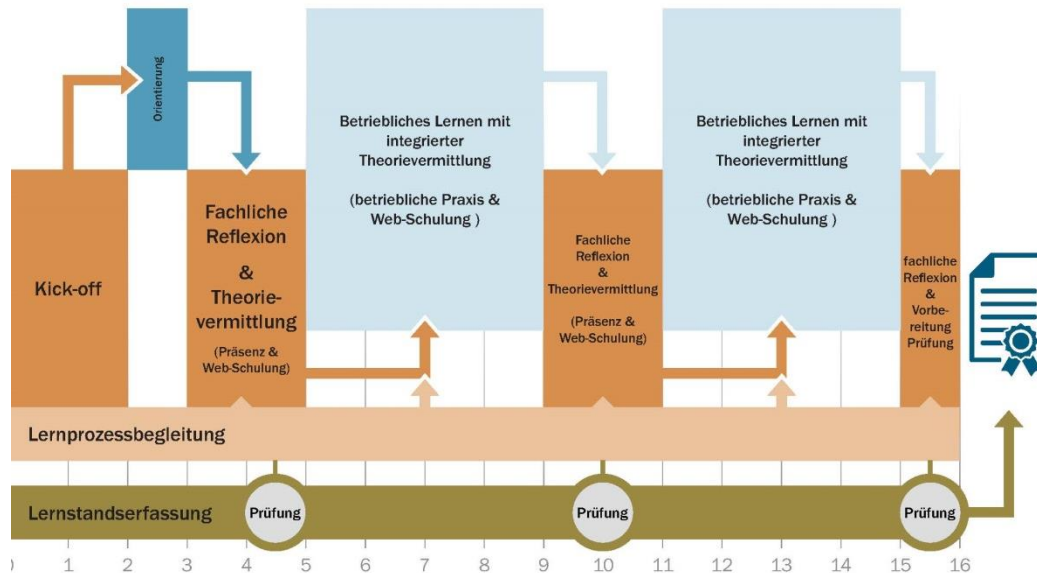
Zielgruppengerechte Lernformate: Referenzkonzept



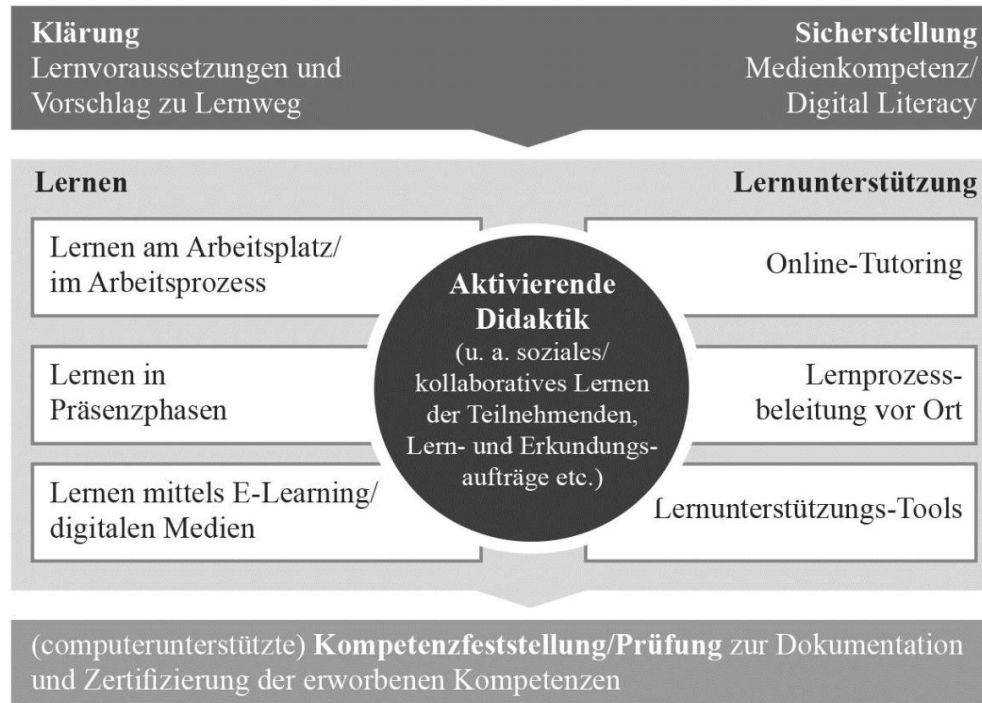
Zielgruppengerechte Lernformate: Praxisbeispiel

Maßnahmenablauf: Erprobung Würzburg (Bayern)

Beruf: ... Fachlagerist/in (IHK)
TQ 2 „Fachkraft für Wareneingang“
Dauer: ... 16 Wochen



Gestaltungsanforderungen an Lehr-/Lernsettings



(vgl. Kohl 2019, Abb. 1, S. 40)

- Welche Vorteile bietet der Einsatz digitaler Medien?
 - für Teilnehmende
 - für Betriebe
 - für die Bildungspraxis
- Welche Herausforderungen birgt der Einsatz digitaler Medien?
 - (Qualifizierungs-)Voraussetzungen der Zielgruppe
 - Bereitstellen der Lerninfrastruktur
 - (Qualifikations-)Anforderungen an das Bildungspersonal



Vorteile digitalen Lernens: Teilnehmende

- Förderung von Medienkompetenz (Arbeitswelt 4.0)
- Anpassung an unterschiedliche Vorkenntnisse der Lernenden
- Anpassung an unterschiedliches Lerntempo der Lernenden
- Anschauliche Darstellung komplexer Sachverhalte
- Simulation sicherheitsrelevanter Lerngegenstände
- Motivierung der Teilnehmenden (Gamification)

=> Individualisierung des Lernprozesses



Vorteile digitalen Lernens: Betriebe

- Integration der Qualifizierung in betriebliche Abläufe und Abstimmung auf betriebliche Anforderungen
- Lernen direkt am Arbeitsplatz mittels mobiler Endgeräte (z.B. an betrieblichen Lerninseln im virtuellen Klassenzimmer)
- hoher Anwendungsbezug bei der Vermittlung (über-)fachlicher Kompetenzen
- direkte Verwertbarkeit des Gelernten im Arbeitsalltag
- wirtschaftlicher Nutzen durch produktive Mitarbeit

=> Praxisorientierung durch arbeitsplatznahes Lernen



- Unterstützung von Lernentwöhnten und -ungewohnten durch
 - Sichtbarmachen von Lernvoraussetzungen, -fortschritt und -ergebnis
 - Auswahl passender Lerninhalte
 - praxisorientierte Ausbildung (Theorie-Praxis-Transfer)
 - Zusatzangebote zur Förderung (beruflicher) Grundkompetenzen
- Teilnahmeerleichterung bei räumlich dispersen Gruppen

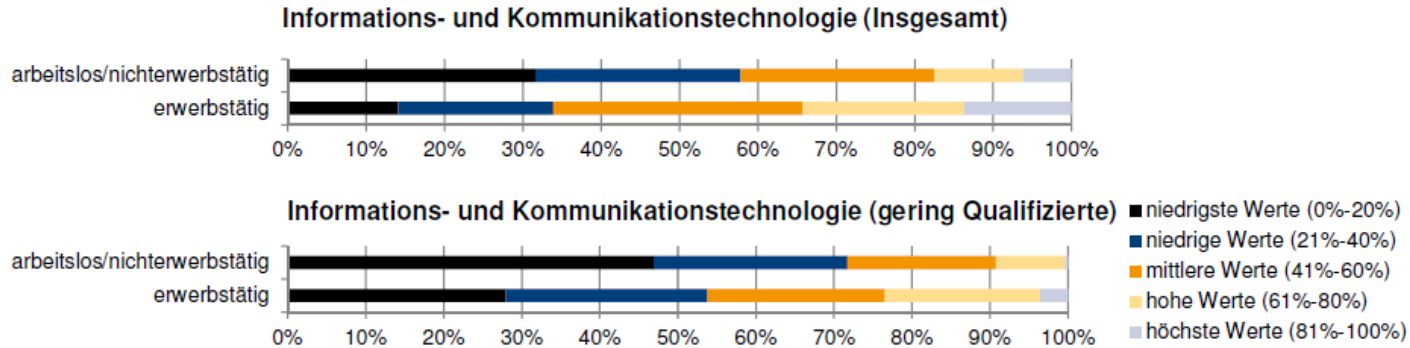
=> Erschließen neuer Zielgruppen durch (virtuelle) Lernprozessbegleitung



- **eher wenig medienaffine Zielgruppe:** Förderbedarf Medienkompetenz v.a. bei arbeitslosen Geringqualifizierten
 - **Bereitstellen der Lerninfrastruktur (Lernort: Bildungsdienstleister und Betrieb)**
 - technisches Equipment (Abschreibungs-, Lizenz- und Softwarekosten)
 - Gewinnung von und Abstimmung mit Betrieben
 - Einrichtung von Lerninseln am Lernort Betrieb
 - Eintaktung des Lernens in betriebliche Abläufe
 - **hohe (Qualifikations-)Anforderungen an Betreuungspersonal**
 - Fachkompetenz und Arbeitsfeldwissen
 - pädagogische Kompetenzen (Methoden-, Sozial- und Beratungskompetenz)
 - eigene Medienkompetenz und medienpädagogische Kompetenz
- => Mehrkosten und -aufwand für Betriebe und Bildungsdienstleister**



Kompetenzausstattung nach Erwerbsstatus: IKT

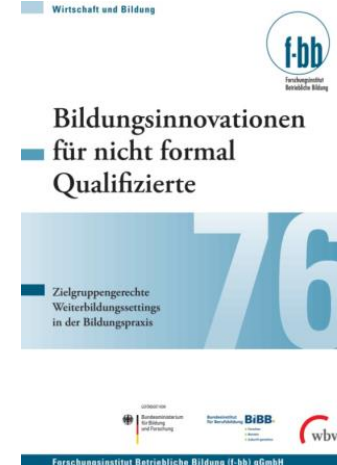


Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), Startkohorte, eigene Berechnungen (Basis: Weighted Maximum Likelihood Estimates (zitiert nach Kruppe/Trepesch 2015, Folie 11))

Weiterführende Informationen



- Dauser, D. Kretschmer, T.: Leitfaden: Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. f-bb online, 01/2019a. Verfügbar unter DOI: 10.3278/6006701w
- Goth, G.G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hg.) (2019): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis. Bielefeld 2019



Weiterführende Informationen

Genutzt werden können zudem Tools zur Umsetzung von Lernprozessbegleitung im Betrieb sowie zum Einsatz digitaler Lernplattformen aus den Projekten „Pro-up“, „MeWa“ und „BetonQuali“:

- www.pro-up.f-bb.de
- www.mewa.f-bb.de
- <https://app.betonquali.de> (im Aufbau)



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

 0911 27779-82

 dominique.dauser@f-bb.de

 www.f-bb.de