

Arbeitspapiere der wissenschaftlichen Begleitung zum Weiterbildungsnetz Migranten/innen, koordiniert von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V., 2008

1. Thesenpapier der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit und zu den Ergebnissen des Weiterbildungsnetzes Migranten/innen im Jahr 2008, November 2008 S. 2 - 21
2. Das Berliner Weiterbildungsnetz Migranten/ innen. Bilanz und Perspektiven im Themenfeld Weiterbildung von Migranten/innen: die Sicht der wissenschaftlichen Begleitung. Dezember 2008 S. 22- 42
3. Die Arbeit des Netzwerks „Weiterbildung für Migranten/innen“ im Kontext neuer Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten (Beitrag zur Handreichung des Weiterbildungsnetzes, Dezember 2008) S- 43 - 50

Thesenpapier der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit und zu den Ergebnissen des Weiterbildungsnetzes Migranten/innen im Jahr 2008

(koordiniert durch die Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen
GFBM e.V.)

Dezember 2008 Ulm – Berlin

Wolfgang Erler

1. Rahmen und Zielsetzung

Das Weiterbildungsnetz Migranten/innen (im Folgenden auch WNM II genannt), koordiniert durch die Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen GFBM e.V.¹, wird 2008 im dritten Jahr durch die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. **Zielsetzung** für diesen Arbeitsabschnitt des Netzwerks ist es,

- praxistaugliche Modelle und Konzepte für die berufliche Qualifizierung von (in der Regel über 25jährigen) Migrantinnen und Migranten zu entwickeln und zu erproben.
- Dabei sollen berufliche Weiterbildungswege mit allen notwendigen unterstützenden *Zusatzleistungen* („Qualifizierung ist mehr²“) in einer so breiten Verzweigung modellhaft ausgearbeitet werden, dass sie die Herstellung von passfähigen Anschlüssen für die *multiplen Bildungsbiografien der Zielgruppe in ihrer immer stärker ausgeprägten Individualisierung und Differenzierung* zum Arbeitsmarkt oder zu weiterführenden beruflichen Bildungsangeboten auch unter anderen Bedingungen, auch für andere Träger, möglich machen.

Das in den Projektjahren 2006 und 2007 entwickelte und umgesetzte Qualifizierungskonzept enthielt bereits die wesentlichen Bausteine

- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Fachliches Feststellungsverfahren
- berufsfachliche Weiterbildung in Modulen³.

Die Angebote des Weiterbildungsnetzes waren schon in den Jahren 2006 und 2007 in eine fast durchweg auf formelle Kooperationsvereinbarungen gestützte *Prozesskette* eingebettet, in der arbeitsmarktorientierte bzw. Weiterbildungs- und Lernberatung, in unterschiedlicher Ausprägung mit Elementen ganzheitlicher „Lebensberatung“ verbunden, eine wesentliche Rolle spielte. Über die Angebotspalette der Jahre 2006 und 2007 hinaus war das Qualifizierungskonzept des Netzwerks in einer Reihe von Punkten weiter zu konkretisieren und auszugestalten.

Angesichts der in Berlin vorfindbaren Vielfalt von beruflichen Qualifizierungsangeboten, auch solchen, die speziell im Blick auf die Lernbedarfe von Untergruppen aus der großen Vielfalt der an Weiterbildung interessierten bzw. auf sie angewiesenen Migranten/innen hin konzipiert sind⁴, und der breiten Palette sprachlicher Förder-

¹ Die Netzwerkpartner sind im Anhang 1 aufgeführt.

² Unter diesem Titel hat der Facharbeitskreis Qualifizierung im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ seine Handlungsempfehlungen für die Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund als Vorarbeit für entsprechende Qualitätsstandards vorgestellt.

³ Das Konzept und die bei seiner Umsetzung gemachten Erfahrungen bis hin zu dokumentierten individuellen Entwicklungsverläufen sind in einer Handreichung der Netzwerkkoordination dargestellt: Dellbrück/Kühling 2008

⁴ Ein Großteil der Weiterbildungsangebote hat die Form von MAE-Angeboten + Bildung. Die Qualität der Qualifizierungsanteile darin „streut“ nach unseren Beobachtungen aus der bundesweiten Evaluation von modellfinanzierten Projekten der Arbeitsmarktintegration für Migranten/innen extrem. Systematische Evaluationen der Qualität des Bildungsanteils in MAE plus Bildung-Angeboten zumal auf Landesebene für

möglichkeiten für Migrantinnen und Migranten⁵ konnte es für das Netzwerk nicht darum gehen, Lücken und Nischen mit weiteren, im einzelnen sicher sinnvollen und notwendigen Angeboten auszufüllen. Vielmehr war es, anders formuliert

- Ziel des WNM II, **Strukturvorschläge und Standards** für eine vielfältige und leistungsfähige Landschaft an beruflichen Weiterbildungsangeboten für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten in Berlin zu erarbeiten.

Aus dieser Zielsetzung ergab sich auch eine wesentliche Arbeitsform für das Netzwerk: Bei – bis September 2008 acht - z.T. ganztägigen Workshops mit Trägervertreter/innen und z.T. Fach- und vor allem Sprachlehrkräften aus dem Netzwerk wurden aus immer neuen Blickwinkeln die *Bedarfslagen der Zielgruppen* gemeinsam geprüft, notwendige Veränderungen im Weiterbildungskonzept des Netzwerks ausformuliert und ihre praktische Umsetzung auf den Weg gebracht.

2. Die Basis für Entwicklung und Erprobung: Die Teilnehmer/innen an den Angeboten des Weiterbildungsnetzes, Zugang, Entwicklungsschritte

Entwicklung und Strukturdaten zur Teilnehmerschaft im Projekt Weiterbildungsnetz Migranten/innen II (Stand: 28.10.2008)

Personen im Weiterbildungsnetz Migranten/innen	329
Information / Erstberatung von Teilnehmer/innen (TN) <i>(Personen)</i>	292
Teilnahme an Kompetenzfeststellung in Kooperation mit KUMULUS-PLUS <i>(Personen)</i>	94
Im Projekt ausgestellte Qualifizierungspässe <i>(Personen)</i>	92
Förderplanung / Folgeberatung mit Teilnehmer/innen <i>(Anlässe/Termine)</i>	175
Qualifizierungszusagen für Qualifizierungsangebote im Weiterbildungsnetz <i>(Personen)</i>	118
Weiterbildung begonnen <i>(Personen, ohne TN am Coachingangebot)</i>	99
Anteil von Frauen an Weiterbildung	69 %

Berlin sind uns nicht bekannt. Auf die Nutzung durch Teilnehmer/innen mit Bildungsgutscheinen hin angebotene Kurse geraten trotz der unterstellten Marktlogik bei ihrer Ausgestaltung und ihrem Zustandekommen real in das altbekannte Fahrwasser, dass „Maßnahmenplätze besetzt werden müssen“, damit Gelder der Jobcenter aus dem Eingliederungstitel nicht verfallen. Sog. Bildungsgutschein-Maßnahmen sind für die Sachbearbeiter/innen bzw. persönlichen Ansprechpartner/innen in den Jobcentern administrativ leichter zu handhaben als die stark individualisierten Angebote, die das Netzwerk Weiterbildung entwickelt. So haben sich z.B. Mischfinanzierungen in Form einer Aufteilung der Modulkosten auf einen Bildungsgutschein vom Jobcenter und eine Mitfinanzierung durch das Netzwerk aus Gründen der administrativen Komplexität nur in Einzelfällen realisieren lassen.

⁵ Das Spektrum dieser Angebote wird sich nach Anlaufen der neuen Förderrunde von sog. ESF-BAMF-Kursen zur berufsbezogenen Sprachförderung noch einmal erweitern, ein Teil der bisher entwickelten Angebote dürfte aber unter Hinweis auf das neue Programm zunächst enden.

Migrationshintergrund:

28 Nationen aus 5 Kontinenten; davon:

Migranten/innen mit deutschem Pass: 24% (darunter die größte Teilgruppe türkischstämmig (20) gefolgt von Tn/innen aus Staaten der ehemaligen Sowjetunion (13), aus dem Libanon (8), Schwarzafrika (8) sowie Lateinamerika (5) und weiteren 13 Staaten, darunter 4 EU-Mitgliedsstaaten); die anderen 76% kommen aus folgenden Herkunftsländern:

- Türkei: 7%
- aus dem Bereich der ehemaligen GUS-Staaten: 21%
- Afrika: 19%
- Naher Osten: 16%
- Süd- u. Mittelamerika: 10%
- Südosteuropa: 10%
- Polen: 7%
- Asien: 1%
- sonstige: 6%

Alter: jünger als 25 Jahre: 12%
 26 – 35 Jahre: 32%
 36 – 50 Jahre: 48%
 älter als 50 Jahre: 8%

Zugang: 50% der Zuweisungen mit dokumentiertem Zugangspfad: Empfehlungen von Jobcentern; 14% von kooperierenden Trägern aus dem Netzwerk Weiterbildung Migranten/innen bzw. anderen kooperierenden Bildungsträgern; 10% von Beratungsprojekten im Netzwerk Kumulus-Plus; 9%: Empfehlungen aus privaten Netzwerken/Mundpropaganda; sonstige Zugangspfade: Agenturen für Arbeit; andere Träger von Beratung, überwiegend Migrationserstberatung; Lernläden; Internet; Zeitungswerbung; Beratungsprojekt Job-Assistenz beim Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg

Anteil Akademiker/innen bzw. Tn/innen mit qualifizierten Berufsabschlüssen:

27 %* der TN mit akademischem Abschluss

Spektrum der Abschlüsse/Berufe: Lehrer/in, Maschinenbauing., Journalisten, Wirtschaftswissenschaftler/in, bachelor of physics, bachelor of commerce, Jurist/in, Unternehmensberater/in, Psychologe/in sowie eine große Bandbreite an industriellen und handwerklichen Berufen auf Facharbeiterniveau sowie an Dienstleistungsberufen auch im Gesundheitsbereich (Hebamme, Krankenschwester). Ca. 40% der Tn/innen können nicht auf einen beruflichen Abschluss im Herkunftsland oder in Deutschland verweisen.

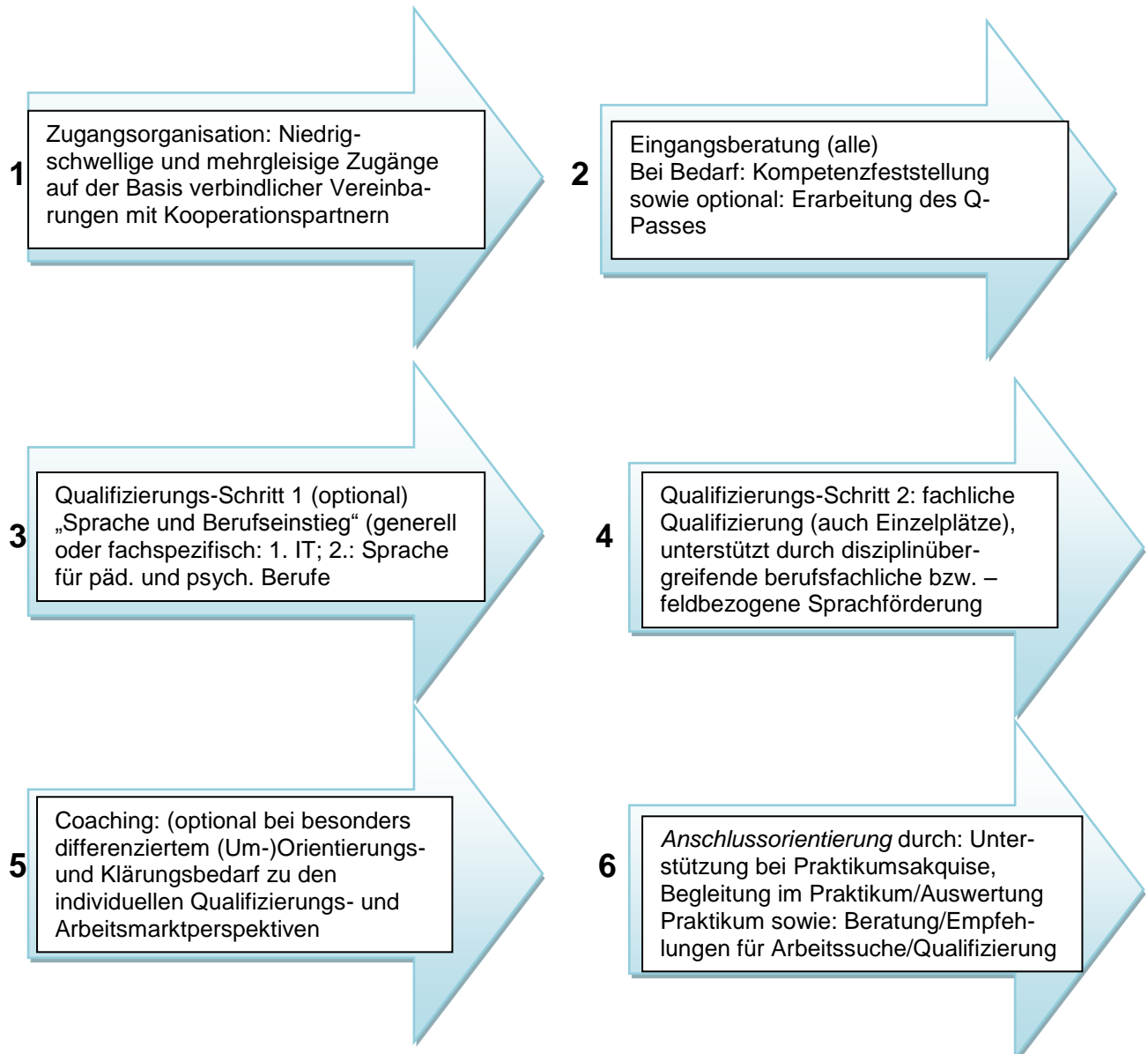
**Eine exakte Angabe ist hierzu nicht möglich, da die Wertigkeit von im Ausland erworbenen akademischen Abschlüssen nicht transparent ist.*

Teilnahme an den einzelnen Weiterbildungsangeboten im WNM II (Stand: 28.10.08)

Anzahl Teilnehmer/innen	insgesamt	Einzelpl.
Hotelbranche (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
kaufmännischer Bereich (<i>Einzelplatzförderung</i>)	4	4
IT-Bereich (Office-Programme, Programmierung) (<i>Einzelplatzförderung</i>)	11	11
Netzwerktechnik- Grundmodule (<i>Einzelplatzförderung</i>)	3	3
Körperpflege/Kosmetik/Friseur (<i>Einzelplatzförderung</i>)	5	5
Vorbereitungskurs Medizinische Berufe (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
Vorbereitungskurs Interkulturelle Jugendbegleitung (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
Interkultureller Fallbegleiter (<i>Einzelplatzförderung</i>)	2	2
Sicherheitsdienstleistungen (<i>Einzelplatzförderung</i>)	4	4
Pflegekurs mit DRK –Zertifikat (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
Sprache und Beruf I und II (<i>Gruppenangebot; BF übergreifend</i>)	34	
Deutsch und IT / Medien (<i>Gruppenangebot</i>)	12	
Deutsch für soziale und pädagogische Berufe (<i>Gruppenangebot</i>)	11	
Deutsch für gewerblich-technische Berufe (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
Deutsch für Gesundheitsberufe (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
Deutsch für Hotel-/Tourismus-/Gastronomie (<i>Gruppenangebot; nicht gestartet</i>)	0	
weitere Einzelplatzbelegungen (Elektro, KFZ, Kassenpass, Verkaufstraining, Pflegekurs usw.)	13	13
Coaching zum Berufseinstieg (<i>12 TN, z.T. Absolventen aus o.g. Kursen</i>)		
Gesamt (<i>Personen, ohne TN der Coaching Maßnahme</i>)	99	42

Zugangsorganisation und Prozesskette im WNM II

Die Prozesskette, die vom Weiterbildungsnetz ausgearbeitet und als Dienstleistung zur Verfügung gestellt wurde, umfasste demnach die folgenden Abschnitte



Zugangsorganisation (Abschnitt 1 der Prozesskette):

Die Dokumentation der *Zugangspfade* zeigt, dass sich schon in den beiden Jahren 2006 und 2007 eine intensive Zusammenarbeit mit den – aus der Perspektive der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – wichtigsten Berliner Jobcentern entwickelt hat; diese *Zusammenarbeit* wurde im laufenden Jahr verbindlich und systematisch fortgeführt. Viele Sachbearbeiter/innen bzw. persönliche Ansprechpartnerinnen setzen hohes Vertrauen in die Qualität der (Eingangs-)Beratung, Kompetenzfeststellung und der im Weiterbildungsnetz durchgeführten Qualifizierungsangebote. Dieses Vertrauen hat sich das Weiterbildungsnetz auch durch seine enge Anbindung an das Netzwerk von

KUMULUS-PLUS erarbeiten können. Von dort aus sind seit 2006 bis 2008 eine Reihe von gezielten Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter/innen von Jobcentern durchgeführt worden, in deren Rahmen auch die GFBM mit ihrem Angebot der Kompetenzfeststellung, der offenen Infonachmittage und die Leistungen des Weiterbildungsnetzes Migrantinnen und Migranten vorgestellt wurden. Die enge Zusammenarbeit mit den Jobcentern lässt sich außer in den Zuweisungszahlen besonders in den auf Empfehlung nach der Kompetenzfeststellung bei der GFBM und nach den – bisher 2008 selten gebliebenen – fachlichen Feststellungsverfahren bei unterschiedlichen Trägern befürworteten und ausgestellten *Bildungsgutscheinen* greifen. Es zeigte sich außerdem, dass auch bei anderen Anlaufstellen wie bei Bildungsträgern, die z.T. auch offene, angebotsunabhängige Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsberatung erbringen, sowie bei Migrationserstberatungen und in Lernläden Migranten/innen mit differenzierten Weiterbildungsinteressen anfragten. Bei ihnen bestand häufig Bedarf und Interesse an einer sorgfältigen und differenzierten Abklärung ihres Standorts, ihrer Perspektiven, ihres Qualifizierungsbedarfs in einer Kompetenzfeststellung, und sie wurden mit dieser Zielsetzung ans Weiterbildungsnetz mit seinen wöchentlichen offenen Informationsveranstaltungen zur Eingangsberatung weitergeleitet. Dabei spielten Zuweisungsempfehlungen aus dem Weiterbildungsnetz selbst eine wesentliche Rolle – die Eingangsberatung und das Angebot der Kompetenzfeststellung beim Träger der Netzwerkkoordination GFBM waren und sind bei den Partnern im Netzwerk als Zugangspfad und Voraussetzung für die Teilnahme an den Angeboten der Träger präsent und wurden entsprechend „angesteuert“.

Abschnitt 2 der Prozesskette: Eingangsberatung; Kompetenzfeststellung und Erarbeitung des Q-Passes

Eine Eingangsberatung mit einer groben Klärung des Orientierungs- bzw. des Bedarfs nach einer Kompetenzfeststellung (die nur für etwa ein Drittel der Zugänge zum Weiterbildungsnetz erforderlich war) erfolgte für alle Teilnehmer/innen. Bei Bedarf wurde ihnen die Teilnahme an der mehrstufigen und bei der GFBM – auch in Bezug auf die Dokumentation ihrer Ergebnisse seit Jahren - ständig weiter entwickelten Kompetenzfeststellung empfohlen. Fast alle Teilnehmer/innen an der Kompetenzfeststellung haben 2008 auch den Q-Pass für sich erarbeitet. Damit wurde ihnen eine wichtige Grundlage für die Orientierung auf ihrem weiteren Entwicklungsweg mitgegeben. Das Dokument ist auf den jeweils nachfolgenden Entwicklungsstufen Bezugspunkt und Orientierungsmarke auch für Beratungsstellen, Bildungsdienstleister und potenzielle Arbeitgeber. Es beschreibt auch für die Teilnehmer/innen selbst das Spektrum ihrer Kompetenzen und grenzt die Vielfalt der denkbaren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Blick auf ihr je individuelles Kompetenzprofil ein.

Abschnitt 3 der Prozesskette: Qualifizierungsschritt 1: Modul Sprache und Berufseinstieg allgemein oder berufsfeldspezifisch: 1. IT 2. Sprache für pädagogische und psychologische Berufe

Dieser Abschnitt fand im Weiterbildungsnetz mit zwei Durchläufen für das generell arbeitsmarktorientierte und mit je einem Durchlauf für die berufsfeldspezifischen Module statt. Die Durchführung setzte Vor- und Abstimmungsarbeiten von erheblicher Intensität

und Breite zwischen den Fachdozenten/innen zur Arbeitsmarktorientierung und zur themenbezogenen Spracharbeit voraus (Abstimmungen zur Themenbearbeitung, zur Lexik, zur zeitlichen Taktung der einzelnen Lernabschnitte). Die Arbeit in diesem Modul bestätigte den großen Bedarf auch bei fachspezifisch hochqualifizierten Teilnehmer/innen an Orientierung zu Strukturen, gesetzlichen und informellen Regeln sowie institutionellen Rahmenbedingungen am Arbeits- und Weiterbildungsmarkt in Deutschland. Das Vorschaltmodul erwies sich nach Einschätzung der Dozenten/innen und auch der von der Evaluation stichprobenartig befragten Teilnehmer/innen als eine wesentliche Grundvoraussetzung, um weiterführende Schritte sei es in Richtung berufsfachlicher Nach- und Aufbauqualifizierung, sei es unmittelbar zur Arbeitsplatzsuche eigenständig in Angriff zu nehmen.

Abschnitt 4 der Prozesskette: fachliche Qualifizierung, begleitet von damit verzahnter berufsfachlich orientierter bzw. berufsfeldbezogener Sprachförderung

Die Verbindung von fachinhaltlicher und sprachlicher Qualifizierung steht methodisch-didaktisch und in Bezug auf die Verfügbarkeit von unterstützenden Unterrichtsmaterialien deutschlandweit auf einer niedrigen Entwicklungsstufe. Materialien, die vor allem für betriebliche Sprachqualifizierungen in den ersten Jahrzehnten der Gastarbeiter-Anwerbung z.B. zu Themen wie Sicherheitsunterweisungen erstellt wurden, sind heute nur noch als vereinzelte graue Materialien an schwer auffindbaren Orten verstreut, z.B. im Dokumentationsarchiv des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, wo die Papiermaterialien des Sprachverbands verwahrt werden. Sprachlehrkräfte mit einer Erfahrung in solchen betrieblichen Sprachförderangeboten stehen praktisch aus Altersgründen oder weil sie das Berufsfeld verlassen haben kaum mehr zur Verfügung. Die Unternehmen und Arbeitgeber haben sich schon im Verlauf der achtziger Jahre aus der Sprachförderung weitgehend verabschiedet, weil sie davon ausgingen, dass die in Deutschland rekrutierten Arbeitskräfte mittlerweile über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen müssten. Auf die große Welle der neuen Zuwanderung in den neunziger Jahre und die anhaltende Neuzuwanderung (bei sehr niedrigen Zuwanderungsbilanzen) auf wiederum veränderten Hauptpfaden haben Unternehmen und Arbeitgeber im öffentlichen und Dritten Sektor in der Praxis kaum mit Sprachförder-Angeboten reagiert. Das Resultat ist eine weitgehende „Verstaatlichung“ der Sprachförderung, zumal der Angebote für Migrantinnen und Migranten auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Die Rückverlagerung zumindest eines Teils der Verantwortung für derartige arbeitsplatzbezogene Sprachförderung „in die Gesellschaft“ auch durch die Anbindung an betriebliche Praxisinteressen ist eine Perspektive, die erst in einzelnen exemplarischen Ansätzen – z.B. im Handlungsfeld „berufsbezogenes Deutsch“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ – neu erschlossen wird⁶.

Besonders hohe Hürden standen und stehen der systematischen Qualifizierung im Sinne einer sprachlichen Sensibilisierung von und der Vermittlung von berufsbild- und berufsfeldbezogenem sprachlich-didaktischem Know-How an Fachlehrkräfte, sei es an berufsbildenden Schulen, sei es im System der beruflichen Fort- und Weiterbildung entgegen. Derartige Qualifizierungen zu sprachbewusstem Fachunterricht⁷ und Modelle

⁶ Vgl. die entsprechenden Materialien auf www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

⁷ In Analogie zu den Qualifizierungen für Erzieher/innen an Kindergärten und Lehrer zur phonologischen Bewusstheit in der alltäglichen Lern- und Förderpraxis und dem Unterricht. Dazu sind in Berlin

der kursintegrierten Kooperation von Sprach- und Fachlehrkräften hatten und haben bisher keinen systematischen Ort in der Ausbildung von Lehrkräften – und deshalb fehlt ihnen auch eine ausreichende Finanzierungsbasis, die entsprechende Stundenkontingente für die Kooperation und Absprachen von Fach- und Sprachlehrkräften ausdrücklich zulassen müsste. Das gilt auch für individuelle Sprachförderung bei Einzelplatzmaßnahmen, bei der ebenfalls gewährleistet sein muss, dass die Sprachlernschritte an die Lerninhalte aus dem fachlichen Curriculum anknüpfen und nicht völlig abgetrennt nebenher laufen.

Im Weiterbildungsnetz war und ist dieser bisher niedrige Entwicklungsstand von methodisch-didaktischem und bildungsorganisatorischem Know-How sowohl im Prozessabschnitt 3 – Module zu Sprache und Berufseinstieg – als auch im Prozessabschnitt 4 – fachliche Qualifizierungen – wesentlicher Schwerpunkt der Innovationsentwicklung.

Dabei konnte auf konzeptionelle Ansätze aufgebaut werden, die beim der GFBM als Tochter angegliederten Sven-Walter-Institut nicht zuletzt aufgrund seiner Beteiligung am Berliner Modellprogramm SPAS – Sprachförderung in der beruflichen Bildung an 25 Berliner Oberstufenzentren – als wichtige Ressource für die Entwicklung derartiger Lernkontexte und Curricula für die *sprachsensible Fortbildung von Fach- und Sprachlehrkräften* zur Verfügung stehen. Für einen Workshop im Netzwerk WNM II zu zentralen Aspekten der notwendigen Sensibilisierung in Bezug auf den Sprachduktus von Fachsprache wurde ein Fachdozent des Sven-Walter-Instituts verpflichtet.

Abschnitt 5 der Prozesskette: optionales Coaching

Für einige der Teilnehmer/innen am Weiterbildungsnetz stellte sich zu oder vor Beginn ihrer Teilnahme an den Modulen zu Sprache und Berufseinstieg bzw. an Einzelplatzförderungen das mögliche Feld beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten noch so struktur- und uferlos dar, dass sie nur in einer intensiveren Einzelarbeit zur Beschreibung eines zielorientierten Handlungskorridors kommen konnten. Eine andere Teilgruppe hatte kam mit vergleichsweise präzise formulierten persönlichen Zielen, die aber auf Basis der Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung und der Bearbeitung des Q-Passes unerreichbar schienen. Solche Ziele so umzuarbeiten, dass in ihnen die erhofften eigenen Perspektiven aufgehoben blieben, sie aber dennoch mit den Realitäten am Arbeitsmarkt und in der Weiterbildungslandschaft in Deutschland vereinbar wurden hätte jede Gruppensituation in einer Lerngruppe überfrachtet. Als notwendige Unterstützung und „Geländer“ für solche Orientierungsprozesse war das Modul „begleitendes Coaching“, mit einem Anteil bedarfsgerechter Lernbegleitung konzipiert, und mit den je individuellen Ausprägungen wurde diese Leistung auch von den Teilnehmer/innen nachgefragt und abgerufen.

Abschnitt 6 der Prozesskette: Anschlussorientierung durch Praktikumsakquise, Begleitung der Praktika, Praktikums-Auswertung und die Bereitstellung anschlussorientierter Beratung für weiterführende Qualifizierungsschritte bzw. von Empfehlungen für die Arbeitsplatzsuche

Die Unterstützung der Teilnehmer/innen bei der Akquise von Praktikumsstellen und ihre Begleitung bei der Absolvierung der Praktika, unterstützt durch qualitätsorientierte Vereinbarungen mit Arbeitgebern zur Praktikumsdurchführung und durch aussagekräftige Rückmeldungen an die Netzwerk-Koordination gehört zum ehernen Bestand der „Anschluss“- statt bloßer Abschlussorientierung in Qualifizierungsangeboten. Diese Leistung der Träger stand auch im Weiterbildungsnetz in ihrer ganzen Bandbreite zur Verfügung. Für die Eröffnung weiterführender Pfade im Anschluss an die Teilnahme gehörte ein offenes Beratungsangebot im Übergang aus dem Netzwerk ebenso wie – u.U. *anstelle* einer Weiterbildung im Netzwerk - die Ausformulierung gut begründeter Empfehlungen für durch Bildungsgutscheine finanzierte Qualifizierungsangebote zum Leistungsprofil des Netzwerks.

Individualisierung – Einzelplatzangebote: Organisation, Durchführung

Ein großer Teil (42%) der vom WM finanzierten Qualifizierungsschritte entfiel auf *Einzelplatzangebote*. Dieser hoch individualisierte Pfad wurde vom Netzwerk entwickelt, weil sich für viele Teilnehmer/innen, sollten die Lernschritte auf ihrer bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiografie aufbauen, keine Gruppenmaßnahmen konstruieren ließen (zu geringe mögliche Teilnehmerzahlen). Es wurde deshalb ein Verfahren vereinbart, wonach die kooperierenden Träger spezielle Einzelplätze zur Verfügung stellten und wonach sie verpflichtet waren, durch unterstützende Zusatzleistungen dafür Sorge zu tragen, dass die Teilnehmer/innen aus dem Netzwerk WM der Arbeit in den Kursen inhaltlich folgen konnten und das Erreichen der Kursziele – in der Regel ein zertifizierter Trägerabschluss oder auch eine Externenprüfung – für sie möglich wurde. Diese unterstützenden Zusatzleistungen⁸ – in Form von Beratung, Stützunterricht, begleitender Sprachförderung, besonders aufbereitete Lehr- und Lernmaterialien – waren in den zu vergütenden Stundensätzen berücksichtigt. Die Erfolgsquote dieser Teilnahme an den Einzelplatzmaßnahmen (erfolgreiche Abschlussprüfungen) kann gegenwärtig noch nicht dokumentiert werden, ein Großteil der Maßnahmen läuft noch und wird erst zum Ende des Jahres 2008 beendet sein. Zu den Einzelmaßnahmen gehören z.B. auch begleitete betriebliche Qualifizierungen, denen ein inhaltlich aussagekräftiges Rückmeldeverfahren der betrieblich Verantwortlichen an die Netzwerk-Koordination zugeordnet ist.

⁸ Bethschneider 2008 verwendet für diese Zusatzleistungen (Qualifizierung ist mehr!) in Analogie zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen den Begriff der „weiterbildungsbegleitenden Hilfen“. Er war schon von Forschungs- und Modellprojekten zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen in den 90er Jahren als Konzept und Finanzierungsforderung ausformuliert worden, hat aber bei der Ausgestaltung von Förderrichtlinien für berufliche Weiterbildung nie Berücksichtigung gefunden. Offenbar ist es an der Zeit, die Debatte fortzuführen. Ein entsprechendes Fachgespräch zwischen Vertreter/innen des Facharbeitskreises Qualifizierung im Netzwerk IQ und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit hat vor kurzem stattgefunden.

3. Zentrale Ergebnisse: Strukturanforderungen und Qualitätsstandards für Angebote der beruflichen Weiterbildung, die für Migranten/innen geeignet sind

Zentrale Bedeutung der Sprachförderung

Als **der** zentrale Qualitätsbereich, von dem die erfolgreiche Teilnahme von Migranten/innen an beruflichen Weiterbildungsangeboten abhängt, hat sich das Thema **Sprachförderung** herausgestellt. Die herausragende Bedeutung dieses „Zwischenglieds“ zwischen Weiterbildungsinteressierten mit Migrationshintergrund und den bestehenden fachlichen Angeboten rückt erst in den letzten beiden Jahren ins Zentrum der fachlichen Aufmerksamkeit. Das muss man darauf zurückführen, dass lange Zeit die zu geringe Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Weiterbildung zwar in einzelnen Fachprojekten⁹, nicht aber in einer breiteren arbeitsmarktpolitischen und allgemeinen Öffentlichkeit Thema war¹⁰. Es ist zu vermuten, dass die an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden Migranten/innen bisher zu der eher kleineren Gruppe besonders „lern-schneller“ und besonders gut Deutsch sprechender Migranten gehörten. Erst im Licht der zunehmend sichtbar gemachten Diskriminierungsmechanismen am Arbeitsmarkt und auch in der Weiterbildung werden die Erfolgsbarrieren und Hürden sichtbar, die in einer qualitativ hochwertigen und wirksamen Weiterbildung von und mit den unterschiedlichen Zielgruppen unter den Migranten/innen überwunden werden müssen.

Die sprachlichen Hürden gegenüber einer erfolgreichen Teilnahme von Migranten/innen an berufsfachlichen Weiterbildungsangeboten bestehen nicht nur in der reinen „Lexik“ der jeweiligen beruflichen Fachsprachen, sondern auch im Sprachduktus von fachlichen Texten, der sich sehr stark vom alltagssprachlichen Sprachgebrauch unterscheidet und der strukturell viele Ähnlichkeiten mit der Rechts- und Behördensprache aufweist (Verwendung vieler zusammengesetzter Worte etc.). Diese Hürden können nur abgesenkt werden, wenn die Lehrkräfte in *jedem* Fachunterricht zusätzlich zu den Sprachlehrkräften in Bezug auf den fachlichen und ihren eigenen Sprachgebrauch *sensibilisiert* sind und wenn sie sich zu komplexen Begriffen und Sachverhalten erklärendes Material erarbeiten – bzw. wenn sie auf solches zurückgreifen können. Bisher ist es überwiegend dem unbezahlten Zusatzengagement von Sprach- und Fachlehrkräften überantwortet, für die jeweiligen Fachlektionen passende Arbeitsmaterialien zum begleitend notwendigen Sprachlernen zu entwickeln oder herzustellen.

Die Anforderungen, die mit der Verzahnung von fachsprachlicher und fachlicher Qualifizierung bei der Ausgestaltung von Lehrangeboten bewältigt werden müssen, sind oben bei der Darstellung der Prozessabschnitte 3 der Prozesskette im Weiterbildungsnetz Migrantinnen und Migranten ausführlich beschrieben.

⁹ Vgl. z.B. Nispel/Szablewski-Çavus 1997

¹⁰ Die Bildungsberichterstattung 2006 und davor schon das Berichtssystem Weiterbildung seit 1997 – lange auf Basis nicht zureichend repräsentativer Befragtenzahlen - haben allererst die Datengrundlagen für den relativen Ausschluss von Migranten/innen von der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung bereitgestellt: Konsortium Bildungsberichterstattung 2006; Bilger/v. Rosenblatt 2008; v. ausführlich: v. Rosenblatt/Bilger 2008 sowie als Hintergrund: Gnahs u.a. 2008.

Qualitätskriterien für berufsbezogene Sprachförderung, im WNM II erarbeitet

Die im folgenden wiedergegebenen Qualitätskriterien für die berufsbezogene Sprachförderung setzen sich mit den hier angesprochenen Hürden für eine erfolgreiche Weiterbildungsbeteiligung von Migranten/innen auseinander. Sie knüpfen an Fachdebatten und praxisbezogene Forschungsprojekte zumal des Bundesinstituts für Berufsbildung¹¹ und parallele bzw. Vorarbeiten u.a. des Facharbeitskreises berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“¹² an, wo in Teilaspekten andere Akzente gesetzt werden.

Auf einem Workshop des Weiterbildungsnetzes Migranten wurde die folgende Liste von *Qualitätskriterien für die berufsbezogene Sprachförderung* in den Angeboten des Netzwerks Weiterbildung für Migranten/innen erarbeitet:

- Verzahnung des Sprachunterrichts mit fachlichen Inhalten
- Sprachliche Erarbeitung von Fachtexten, fachliche Erläuterungen etc.
- Überprüfung der Unterrichtssprache (Lehrkräfte und Ausbilder)
- Sprachstandsfeststellung mit persönlicher Reflexion¹³
- Eignung und individueller auf die Sprache ausgerichteter Qualifizierungsplan
- Binnendifferenzierung: Angebot von unterschiedlichen Bausteinen Kommunikation¹⁴
- Grammatik, Wortschatztraining
- Methoden der Sprachförderung (Wortfelder, Lückentexte etc.)
- Organisation der Kurse (modulare Angebote mit integrierter Sprachförderung parallel, begleitend oder geblockt)
- Interkulturelle Kompetenz der Lehrkräfte und Ausbilder
- Für Sprachunterricht geeignete Räume (Akustik), Ausstattung und Materialien

Die Voraussetzungen für die Gewährleistung dieser Qualitätsstandards sind alles andere als einfach herzustellen. Es kann vor allem nicht erwartet werden, dass Lehrkräfte für Deutsch als Fremdsprache bzw. Zweitsprache sich intensiv mit der Lexik und dem Sprachmodus von Fachsprachen beschäftigt haben. Noch weniger kann erwartet werden, dass *Fachlehrkräfte* über das Know-How für das sprachliche Reflexionsvermögen zu den „Tücken der Fachsprache“ und von „Deutsch am Arbeitsplatz“ für nichtdeutsche Muttersprachler/innen. Insofern enthält die Liste dieser Qualitätskriterien implizit ein Programm für notwendige Qualifizierungen von Lehrkräften. Entsprechende Lernkontexte und Curricula bestehen erst in Ansätzen.

¹¹ Siehe vor allem Bethschneider 2003, 2005, 2008

¹² Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) 2008

¹³ Das vom Sven-Walter-Institut der GFBM entwickelte Verfahren zur Sprachstandsfeststellung Text Easy 5.0 kann auch den anderen Partnern im Netzwerk Weiterbildung für Migranten/innen zur Verfügung gestellt werden.

¹⁴ Dieser Aspekt wird schon im Qualitätskonzept des Deutschen Volkshochschulverbands 2002 für die von den Volkshochschulen entwickelten Integrationsangebote stark hervorgehoben.

Dieser Punkt ist oben in der Darstellung des Prozessabschnitts 4 aus der Prozesskette, die das Netzwerk Weiterbildung für Migranten/innen bereitgestellt hat, ausführlicher skizziert.

Nach Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung verfügen Bildungsträger, auch Träger von Sprachfördermaßnahmen, nicht über die notwendige fachliche Infrastruktur und die notwendigen Kompetenz- und finanzierten Zeitressourcen, um derartige Fortbildungen selbst zu initiieren und als verlässliches Angebot im Rahmen der Qualitätssicherung zu etablieren. Deshalb besteht u.E. die Notwendigkeit, eine Entwicklungsplattform bzw. –agentur für die Landschaft der Bildungsträger bereit zu stellen, die solche Angebote zu entwickeln und regulär und regelmäßig durchzuführen in der Lage ist. Träger und Lehrkräfte mit entsprechenden Interessen und Kompetenzen sollten die Möglichkeit haben, sich in die Arbeit einer solchen Entwicklungsagentur bzw. –plattform einzubringen. Adressat der Arbeiten einer solchen Agentur bzw. –plattform hätten nach dem Ende des dritten Projektjahres im Netzwerk WM alle Bildungsträger zu sein, die auch Migranten/innen unter ihren Teilnehmer/innen haben oder die das aus Gründen der weiteren Markterschließung beabsichtigen. Es wäre dann eine wesentliche Aufgabe der Agentur bzw. –plattform sicherzustellen, dass die Qualitätsstandards und die zu ihrer Sicherung entwickelten Qualifizierungsangebote breite und formelle Akzeptanz finden und auch entsprechend wahrgenommen werden.

Qualifizierung (für Migrantinnen und Migranten) ist mehr: Weitere notwendige Zusatz- und Unterstützungsleistungen bzw. ergänzende Qualitätskriterien/Rahmenbedingungen

1. Zeitextensive Organisation der Lehrphasen, Gelegenheit zum (begleiteten) Wiederholen und Aneignen des Gelernten, Stützunterricht und Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung

In Auswertungsgesprächen mit der Projektkoordination sind zusätzlich zu diesen Qualitätskriterien noch weitere Anforderungen an die Gestaltung von Sprachförderangeboten formuliert werden, die auf einer Analyse der alltäglichen Lebenssituation von weiterbildungsorientierten Migranten/innen beruhen. Es sind Anforderungen, die auch für alle berufsfachlichen Weiterbildungsangebote gelten müssen, sollen Migranten/innen an ihnen *erfolgreich* teilnehmen können.

Migranten/innen müssen die Gelegenheit haben, fachliche Lerninhalte nach dem Unterricht intensiver nachzuarbeiten und zu wiederholen als das für Deutsch-Muttersprachler/innen notwendig ist. Die aus Gründen der finanziellen Darstellbarkeit für die Träger häufig üblichen 8-Stunden-Kurstage machen eine solche Vertiefung innerhalb eines 8-Stunden-Lerntages (der die Kurve einer optimalen Lernbereitschaft ohnehin schon deutlich nach oben durchbricht) unmöglich, das für sie als nichtdeutsche Muttersprachler/innen nötige Wiederholen erscheint dadurch – wie schon sprachlicher Förderunterricht in den Schulen für Schüler/innen mit Migrationshintergrund – als „Nachsitzen“ statt als integriert-notwendiger Bestandteil regulären Lernens.

Das eigenständige Wiederholen ist dadurch oft kaum möglich, dass Weiterbildungsteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund häufig zu Hause keine lernförderlichen Rahmenbedingungen vorfinden: angefangen beim fehlenden eigenen Schreibtisch oder Zimmer bis zum dauerlaufenden TV-Gerät und den häufig überbordenden Anforderungen der anderen Familienmitglieder an familiäre Dienstleistungen und soziales Miteinander.

Vor diesem Hintergrund muss eine andere und „zeitextensivere“ Organisation der Lernphasen in (sprachbezogenen und sprachsensiblen fachlichen) Weiterbildungsangeboten vorgesehen werden. Die Verbindung von fachlichem und sprachlichem Lernen benötigt – nach einer aus Praxiserfahrungen z.B. in Kursen zum europäischen Computerführerschein ECDL abgeleiteten Faustformel – etwa doppelt so viel Zeit wie sie für Deutsch-Muttersprachler für den rein fachlichen Lehrstoff vorgesehen ist.

2. Orientierungsbedarf zu Strukturen des Bildungs- und Weiterbildungssystems und des Arbeitsmarkts: Einzelcoaching sowie das Gruppenangebot „Sprache und Berufseinstieg“

Es gibt nicht nur spezifische Hürden im sprachlichen Bereich, die es Migrantinnen und Migranten erschweren, an regulären Weiterbildungsangeboten (d.h. solchen mit einer Mehrheit an muttersprachlich deutschen Teilnehmer/innen) erfolgreich teilzunehmen. Migranten/innen sind auch über den Stellenwert bestimmter Qualifikationsschritte – ob mit oder ohne anerkannten Abschluss – häufig nicht ausreichend sicher orientiert. Sie benötigen dann nicht nur bei der sogenannten beruflichen Erst- bzw. Eingangsberatung vor der Aufnahme in ein Weiterbildungsangebot, sondern auch qualifizierungsbegleitend über die Bausteine der jeweiligen Angebote hinweg eine beratende Unterstützung beim Einstieg in bzw. beim Durchlaufen solcher Angebote. Der Orientierungsbedarf ist dann umso höher, wenn es sich um qualifizierte Fachkräfte handelt, deren Berufsprofil schon im Herkunftsland z.B. nach dem Umbruch von 1989 im Ostblock und zusätzlich durch die technische Entwicklung entwertet wurde. Sie benötigen dann nicht reines Faktenwissen, sondern eine auf ihre eigenen Fähigkeiten, Wünsche und Interessen bezogene Orientierungshilfe. Für diesen Typ Unterstützung ist im WNM II das berufliche Einzelcoaching als Baustein vorgesehen, der für eine kleinere Teilgruppe eingeplant und budgetiert ist. Interviews der wissenschaftlichen Begleitung mit Teilnehmer/innen am Einzelcoaching haben erwiesen, dass diese Leistung eine wesentliche Unterstützung von Teilnehmer/innen dabei sein kann, tragfähige Planungsentscheidungen für die eigene (berufliche) Zukunft zu treffen und die notwendigen Schritte zur Erreich der entsprechenden Zwischenziele in immer größerer Eigenständigkeit zurückzulegen – z.B. im zielsicheren Akquirieren einer auch für reguläre Beschäftigung aussichtsreichen Praktikumsstelle u.ä.

Wo dieser Orientierungsbedarf nicht so ausgeprägt ist, kann er auch durch ein Orientierungsangebot in Gruppenform gedeckt werden. Das für das Netzwerk WM II entwickelte Konzept einer Gruppenmaßnahme „Sprache und Berufseinstieg“ verbindet die Themenbereiche arbeitsmarktbezogener Sprachförderung mit der sachlich-

inhaltlichen, aber auch individuell personenbezogenen Orientierung über typische berufliche Entwicklungswege und –möglichkeiten in Deutschland.

3. Arbeits- und alltagskontextnahe Sprachanwendungschancen in den Settings der Träger

Immer wieder berichten Bildungs- und Sprachkursträger von Migranten/innen, die nach Sprachkursen vergleichsweise hohe Zertifikate nach dem Europäischen Referenzrahmen vorweisen können (z.B. höher als B1), die aber bei einer aktuellen Sprachstandsfeststellung auf einer deutlich niedrigeren Stufe (z.B. A2) eingestuft werden müssen. Zugrunde liegt diesem Verlust von Sprachkompetenzen ein Mangel an sozialen Gelegenheiten zur Sprachanwendung in Real- und alltagsbezogenen bzw. arbeitsnahen Kontexten. Offenbar – Forschungsergebnisse bestätigen das vielfach – gibt es soziale Milieus unter der Migrationsbevölkerung, in denen es nur wenig Berührungsfelder mit der Mehrheitsbevölkerung und damit mit deutscher Sprachanwendung gibt. Häufig berichten Migranten/innen selbst über ihren Verbleib in derartigen „Parallel-Welten“, geben als Gründe dafür aber die Schwerzugänglichkeit „deutschsprachiger Sozialmilieus“ für sie an.

Auf diese sprachlichen und sozialen Verkümmierungserfahrungen haben etliche, aber längst nicht alle Bildungsträger mit Zusatzangeboten reagiert, die viel mit der Gestaltung der Lernsettings und der äußeren Gesamtgestaltung und sozialen Konfiguration der Angebote zu tun haben.

Bildungsträger mit einem starken Bezug zu spezifischen Zielgruppen, namentlich Frauenprojekte und Migranten-Selbstorganisationen, verstehen sich nicht als reine Bildungsdienstleister mit Zusatzangeboten wie Beratung zu verabredeten Terminen. Sie gestalten ihre Angebote offener, ergänzen das wahrgenommene Aufgabenspektrum von Dozenten/innen und Lehrkräften durch Honorar- und ehrenamtliche Kräfte, die als Begleiter für Phasen „begleiteten Selbstlernens“ zur Verfügung stehen oder auch als „peer coaches“, Laienberater/innen, die auf der Basis eigener Erfahrungen und des Erfahrungsaustauschs Kommunikation zu vielfältigen, die Besucher/innen berührenden Themen auch in deutscher Sprache möglich machen. Oft ergeben sich aus solchen Erfahrungsaustauschen „aktivierende Karrieren“ mit einer eigenen Beteiligung an der Arbeit des Trägers bis zur Honorar- und schließlich regulären Beschäftigung. Eine Reihe von Beispielen dieser Art kann auch aus dem Arbeitskontext des Netzwerks Kumulus-Plus und zu Einsatzbereichen z.B. in der Kompetenzfeststellung für Migranten/innen bei der GFBM berichtet werden. Solche offenen und vielfältigen Environments/Settings liegen auf einer Linie mit Konzeptempfehlungen, die rund um das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen erarbeitet sind und die durchweg ihre Praxisbewährung schon hinter sich haben¹⁵. Dazu gehören auch methodisch-didaktische Konzepte für das Lernen am Arbeitsplatz wie das der „kooperativen Selbstqualifikation“¹⁶ bzw. Lernstatt-¹⁷ und Lerninsel-Konzepte oder auch das einfache Projektlernen, die für den Kontext und

¹⁵ Z.B. schon Breloer/Dauber/Tietgens 1980; Faulstich u.a. 2002; Faulstich/Ludwig 2004; Siebert 2001

¹⁶ Heidack 2001

¹⁷ Dunkel 1983

Settings von Bildungsträgern außerhalb von bzw. ohne technische Werkstätten dazu neu „erfunden“ und durchdacht werden müssen.

4. Ausblick/Empfehlungen

Das Know-How für die Ausgestaltung eines vielfältigen und individuell passgenauen Weiterbildungsangebots, das Migranten/innen die erfolgreiche Teilnahme mit hoher Wahrscheinlichkeit sichern kann, liegt nicht auf der Straße. Allein schon die zentrale Anforderung, Sprachförderangebote zumindest für ein entsprechendes Spektrum von eher auf Praxisbezug angewiesenen Lerntypen aus ihrer separat abgeschotteten Organisationsform herauszubereiten und sie mit fachlichem Lernen oder mit über den Arbeitsmarkt bzw. über Weiterbildungsstrukturen und –optionen informierenden Angeboten zu verbinden, verlangt den Bildungs- und Sprachkursträgern ein hohes Investment in die Qualifizierung der Lehrkräfte und die Organisationsentwicklung ab. Um eine solche Entwicklung – für das Land Berlin mit seinem besonders hohen Anteil an Migrationsbevölkerung – auf breiter Front für die Weiterbildungslandschaft voranzutreiben, scheint aus der Sicht der wissenschaftlichen Begleitung die „Konstruktion und Etablierung“ eines „Innovationsmotors“ notwendig, der den Auftrag – und den notwendigen finanzierten „Brennstoff“ – hat, konzeptionelle Impulse und Visionen für die Weiterbildungslandschaft und mit ihr zu entwickeln und ihre Umsetzung – auch durch die Entwicklung von entsprechenden fachlich-sprachlich verzahnten Curricula und durch die Organisation von Lehrkräfte-Fortbildungen – zu begleiten. Im Weiterbildungsnetz Migranten sehen wir Ansätze für die Ausprägung einer solchen Funktion als Innovationsmotor für die berufliche Weiterbildung von Migranten/innen. Das gilt zumal vor dem Hintergrund, dass bei der GFBM die Serviceagentur Nachqualifizierung (SANQ) aus dem Programm „abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ der Förderinitiative „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ihre Arbeit aufgenommen hat. Sie soll, so ihr Auftrag, für einen zentralen Teilbereich möglicher Weiterbildungsangebote – modularisierte Nach- und Anpassungsqualifizierungen, mit einem besonderen Blick auf Migranten/innen als Zielgruppe – innovative Strukturentwicklungen anstoßen. Auch hier geht es also um Innovationen in der Weiterbildungslandschaft, um Migranten/innen als Zielgruppe und um weitsichtige Organisations- und Personalentwicklungen bzw. Konzepte dafür. Einmal stärker profiliert, könnte eine solche Entwicklungsagentur bzw. –plattform auch die Arena sein, in der für den Berliner Arbeitsmarkt im Dialog mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft Annahmen über den künftigen Qualifikationsbedarf und über entwicklungsstarke Arbeitsmarkt-Segmente mit Aufnahmekapazitäten und Nachfrage gerade für und nach Migranten/innen mit ihrer oft zwei- und mehrsprachigen Kompetenz ausgearbeitet, getestet und erhärtet werden könnten (in Analogie zu Langzeitprojekten wie „FREQUENZ“ zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen).

Damit eine derartige Entwicklungsagentur nicht „in der Luft hängen bliebe“, würde sie weiterhin eine Verankerung in der konkreten, fall- und individualbezogenen Arbeit mit

Migranten in einem ähnlichen Umfang wie bisher benötigen. Die bearbeiteten und verfolgten Innovationsaufträge und -linien wären in detaillierten Arbeitsplänen zu konkretisieren.

Anhang 1: Partner im Netzwerk Weiterbildung Migranten/innen

– neben der engen Kooperation mit den vorwiegend auf Beratung und Vermittlung orientierten Projekten im Netzwerk Kumulus-plus sind die folgenden Bildungsträger Partner im Netzwerk Weiterbildung Migranten/innen:

- ABU gGmbH
- AKARSU e.V.
- BBQ – Baumann Bildung & Qualifizierung
- Bildungs- und Beratungszentrum für Beruf und Beschäftigung Berlin gGmbH (BBZ)
- Bildungswerk in Kreuzberg (BWK)
- Bildungszentrum am Müggelsee GmbH
- BSD – Gesellschaft für innovative Bildung mbH
- Integrationswerk RESPEKT e.V.
- Itw – Institut für Aus- und Weiterbildung Berlin gGmbH
- Kiezküchen gGmbH
- LOWTEC gGmbH

Materialien und Literatur

Bethschneider, Monika/ Schwerin, Christine/ Settlmeyer, Anke 2003: Gezielte Unterstützung anbieten! Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Herkunft in Ausbildereignungslehrgängen. Eine Studie zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten, Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung

Bethschneider, Monika/ Schwerin 2005: Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis (Bundesinstitut für Berufsbildung) 6/2005, 40-43

Bethschneider, Monika 2008: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. (= BiBB-Report 4/2008). Bundesinstitut für Berufsbildung. Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_04.pdf

Bilger, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (TNS Infratest Sozialforschung) 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum Berichtssystem Weiterbildung/Adult Education Survey 2007. Hrg. von TNS Infratest Sozialforschung und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. München. Internet: http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf

Breloer, Gerhard/ Dauber, Heinrich/ Tietgens, Hans 1980: Teilnehmerorientierung und Selbststeuerung in der Erwachsenenbildung. Braunschweig: Georg Westermann (Deutscher Volkshochschulverband). (= Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, hrg. von der päd. Arbeitsstelle des Dt. Volkshochschulverbands)

Dehnbostel, Peter/ Holz, Heinz/Novak,Hermann/Schemme,Dorothea 2001:
„Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln: Hintergründe, Konzeption, Praxis,
Handlungsanleitung“. Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld,

Dellbrück, Joachim/Kühling, Günter 2008: Weiterbildungsnetz Migranten/innen.
Differenzierte Angebote für Migranten/innen lohnen sich. Eine Handreichung für
die berufliche Weiterbildungsarbeit mit Migranten/innen. Berlin: Gesellschaft für
berufsbildende Maßnahmen GFBM e.V.

Deutscher Volkshochschulverband DVV (Hrg.) 2002: Qualitätskonzept: Die
Volkshochschulen – Partner für Integration. Bonn.
Internet: <http://dvv.vhs-bildungsnetz.de/servlet/is/4061/Integration03-A4%20blk.pdf?command=downloadContent&filename=Integration03-A4%20blk.pdf>

Dunkel, D.: *Lernstatt : Modelle und Aktivitäten deutscher Unternehmen*. In:
Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik (1983)85/86, 35 - 72.

Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk Integration durch Quali-
fizierung (IQ) 2008: INTEGRATION ARBEIT SPRACHE. Qualitätskriterien für den
berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache. Hamburg:
Kompetenzzentrum NOBI, Passage gGmbH. Internet:
http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/downloads/Qualitaetskriterien_fuer_den_berufsbezogenen_Unterricht_Deutsch_als_Zweitsprache_pdf

Faulstich, Peter/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine/Bayer, Mechhold (Hrsg.) 2002:
Praxishandbuch selbstbestimmtes Lernen. Konzepte, Perspektiven und
Instrumente für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Weinheim und München:
Juventa. (= Veröffentlichungen der Max-Träger-Stiftung, hrg. Von Eva-Maria
Stange), Bd. 37. Mitra Setork gewidmet.

Faulstich, Peter, Ludwig, Joachim (Hrsg.) 2004: Expansives Lernen.
Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren. (= Grundlagen der Berufs- und
Erwachsenenbildung, hrg. Von Rolf Arnold, Bd. 39).

Gnahn, Dieter/Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (Hg.) 2008: Weiterbildungsverhalten
in Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Reihe: Theorie und
Praxis der Erwachsenenbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
(Hrg.) Bielefeld

Heidack, Clemens 2001: Praxis der kooperativen Selbstqualifikation. Mering

IQ-Facharbeitskreis Qualifizierung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“,
Kompetenzzentrum integra.net 2008: Qualifizierung ist mehr. Handlungsem-
pfehlungen für die Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der

Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Internet: <http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf>

Nispel Andrea/ Szablewski-Çavus, Petra 1997: Über Hürden, über Brücken : berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten / Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE. Frankfurt/M.

Rosenblatt, Bernhard von/ Bilger, Frauke 2008: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Reihe: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrg.) Bielefeld

Senatsverwaltung Berlin für Bildung, Jugend und Sport 2005. Bildung für Berlin. Phonologische Bewusstheit. Materialien zum Sprachlernen. Internet: http://www.foermig-berlin.de/documents/phonologische_bewusstheit.pdf

Siebert, Horst 2001: Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neuwied

**Das Berliner Weiterbildungsnetz
Migranten/innen.
Bilanz und Perspektiven im Themenfeld
Weiterbildung von Migranten/innen:
die Sicht der wissenschaftlichen Begleitung**

Wolfgang Erler
Ulm-Berlin, Dezember 2008

Inhaltsverzeichnis:

1.	Das Berliner Weiterbildungsnetz Migranten/innen als Prozesskette. Kernaufgaben und Struktur	24
2	Ergänzungen und Vertiefungen aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung	28
2.1	Schlüsselinstrumente im Weiterbildungsnetz Migranten/ innen.....	29
	2.1.1 „Tiefenscharfe“ Kompetenzfeststellung und methodisch fundierte, standardisierte Sprachstandsfeststellung	29
	2.1.2 Verzahnung der Sprachförderung mit berufsfachlichen Inhalten.....	33
	2.1.3 Innovationen in der Methodik und Didaktik der Lehr-Lern-Arrangements	36
3.	Perspektive und Ausblick	38
4.	Materialien und Literatur	41

1. Das Berliner Weiterbildungsnetz Migranten/innen als Prozesskette. Kernaufgaben und Struktur

In der zum Abschluss seiner dreieinhalbjährigen Arbeit (August 2005 bis Dezember 2008) vorgelegten „Handreichung für die modulare berufliche Weiterbildung von Migranten/ innen“ bereitet das Weiterbildungsnetz Migranten/innen seine „Erfahrungen, Erkenntnisse und Rückschlüsse aus dem Berliner Modellprojekt ‚Modulares berufliches Weiterbildungsnetz für Migranten/innen‘“ auf. Diese Aufarbeitung richtet sich in Form von Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen an die Fachöffentlichkeit, vor allem an andere Bildungsträger – z.T. in der Form ausformulierter Qualitätskriterien bzw. -merkmale. So z.B.

- für die berufsbezogene Sprachförderung¹⁸ und generell
- für die Weiterbildungsarbeit mit Migranten/innen¹⁹.

In seiner berufsfachlichen Weiterbildungsarbeit knüpfte die Arbeit im Netzwerk mit berufsspezifischen Qualifizierungsmodulen an die Ergebnisse eines früheren Modellprojekts an: des Berliner „Netzwerks Modularisierung“, wie sie im „Kompendium zu den Qualitätsstandards modularer Qualifizierung nach QPass-System²⁰“ dokumentiert sind. 2008 brachte eine Schwerpunktverlagerung zu berufsfeld- oder arbeitsmarktbezogenen Kursmodellen unter dem Titel „Sprache und Berufseinstieg“ und weiter verstärkter Einzelplatzförderung bei kooperierenden Trägern.

Die ausgearbeiteten Handlungsempfehlungen des Netzwerks in der Handreichung sind eingebettet in eine detaillierte Darstellung seines Konzept und seiner praktischen Arbeitsweise. Deren Grundlage bildet die in der Handreichung²¹ als „Prozesskette“²² beschriebene verzahnte, in jedem Schritt migrantenspezifisch ausgestaltete Aufeinanderfolge deutlich unterschiedener Entwicklungs- und Unterstützungsschritte. Sie beginnt mit einer in der Regel „tiefenscharfen“, d.h. zeitintensiven und methodisch ausgefeilten Kompetenzfeststellung und Beratung, an die sich die berufsfeldbezogenen oder berufsspezifischen Qualifizierungsabschnitte anschließen. Diese sind ihrerseits eng mit berufsbezogener Sprachförderung verknüpft. In der Regel mündet

¹⁸ Weiterbildungsnetz Migranten/innen 2008, 61

¹⁹ ebd., 39

²⁰ vgl. „Kompendium der Qualitätsstandards nach QPass für modulare Qualifizierung und Weiterbildung“ BBJ Verlag, Berlin 2004

²¹ Auch das in dieser „Produktsammlung“ der Evaluation enthaltene, diesem Bilanz – und Perspektivenpapier vorausgehende Thesenpapier der Evaluation vom November 2008 beschreibt die Prozesskette im Weiterbildungsnetz u.a. anhand eines Bildschemas.

²² Für die Verständigung im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hat anakonde die folgende Definition zum Begriff der Prozesskette eingebracht: „Eine Prozesskette stellt die Kombination oder Verzahnung verschiedener Unterstützungsleistungen dar: auf der Basis von verbindlichen Vereinbarungen zwischen verschiedenen Institutionen/Trägern erfolgt eine individuell flexibilisierte Abfolge von Teilschritten. Sie zeichnet sich durch das arbeitsteilige Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure

die Weiterbildung in eine betriebliche Praktikumsphase, an die sich grundsätzlich Hoffnungen auf eine Übernahme zumindest in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis knüpfen. Die Handreichung erläutert die Funktion der Praktika so (S.60):

„Das Praktikum dient nicht nur zur Vertiefung theoretischer/fachpraktischer Inhalte und zur Vermittlung realer betrieblicher Arbeitsabläufe, sondern bietet den Praktikanten/innen auch einen „Laufsteg“, um sich selber zu präsentieren. Damit aus dem Praktikum der höchste Nutzen gezogen werden kann, bedarf es einer zielgerichteten fachlichen Vorbereitung, einer strukturierten Begleitung und einer Nachbereitung. Dies setzt zwingend voraus, dass eine verantwortliche Betreuungsperson beim Bildungsdienstleister und auch im Betrieb benannt ist“.

Von Seiten der Kursleitungen und Dozenten/innen bestand in Konzeption und Praxis ein arbeitsteiliges Angebot unterschiedlicher ergänzender Beratungsformen, als individuelle oder als Kleingruppenberatung ausgestaltet. Es diente – so die Handreichung - der Repetition einzelner Qualifizierungsinhalte, der Vor- und Nachbereitung von Lern- und Arbeitsaufträgen für die Betriebsphasen und auch der Vorbereitung des Abschlussprojekts. Qualifizierungs- und Lernberatung gehören somit (notwendig! W.E.) zum Begleitsystem modularer Qualifizierung (Handreichung, 64). Das Angebot umfasste zur Sicherung und Unterstützung der individuellen Lernfortschritte

- *Qualifizierungsberatung* (bezogen auf Angebote, Strukturen, Zugangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen von Weiterbildungsangeboten), weiterhin
- *Lernberatung* (bezogen auf die Lösung individueller Lernprobleme und auf die Bewältigung von Lernwiderständen). Ihre Aufgaben beschreibt die Handreichung so: „Lernberatung bezieht sich auf fachspezifische und lernorganisatorische Fragen wie z.B. die Festlegung von Lernwegen und -methoden unter Berücksichtigung der individuellen Lern- und Leistungsfähigkeit der Teilnehmer/innen oder auch die Feststellung des jeweiligen Lerntyps. Die Lernberatung betrifft demnach inhaltliche und methodische Fragen. Sie findet hauptsächlich individuell statt. Die Methodenwahl in der Lernberatung hängt entscheidend von der Zielgruppe ab. Grundsätzlich sollten von Termin zu Termin Zielvereinbarungen geschlossen werden. Der Nutzen der Lernberatung liegt darin, dass sie die Lernenden durch eine fachliche Begleitung zu einer individuellen „Lernkompetenz“ führt.
- Ergänzend bestand auch ein Angebot an *sozialpädagogischer* Beratung.
- Zusätzlich bestand im letzten Arbeitsjahr des Weiterbildungsnetzes ein *individuelles Coaching*²³-Angebot, das einzelnen Teilnehmerinnen mit

aus. Diese Kooperation setzt in der Regel ein Mindestmaß an Standardisierung der Abläufe und Verfahren voraus“.

²³ Die Abgrenzung zwischen beruflicher Beratung und Coaching ist keineswegs klar; eine einheitliche Definition existiert nicht. Grob könnte das Coaching als eine besonders intensive Beratungssequenz mit

besonders großem Klärungs- und Orientierungsbedarf oder auch mit besonders klaren, aber schwer erreichbaren beruflichen Zielen zur Verfügung stand. Es konnte in Einzelfällen auch nach Aufnahme einer regulären Beschäftigung fortgeführt werden und diente der nachhaltigen Sicherung des „Fußfassens“ in der Erwerbsarbeit. Seine Aufgabe wird in der Handreichung so beschrieben: Es wurde „ein zusätzliches Beratungsangebot in Form eines individuellen Job-Coachings begleitend zu Qualifizierung oder Praktikum entwickelt und erprobt. Ziel des Job-Coaching ist es, durch eine kontinuierliche Betreuung einer arbeitssuchenden Person deren berufliche Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Es kann zudem auch für Personen eingesetzt werden, die bereits ausreichend qualifiziert sind und lediglich eine individuelle Unterstützung benötigen, um eine Beschäftigung zu finden. Das Job-Coaching zielt vornehmlich auf den Übergang in Arbeit, ggf. aber auch auf die Vermittlung einer adäquaten Praktikumsstelle, wenn die individuelle Situation der zu coachenden Person dies intendiert. Das Job-Coaching versteht sich somit als weitreichende Unterstützung auf dem Weg zum Berufseinstieg und beinhaltet die Entwicklung einer realistischen Berufsperspektive und Vorbereitung einer individuellen und zielgerichteten Bewerbungsstrategie“ (65).

Unterstützung beim Finden eines Arbeitsplatzes ist allerdings nicht strikt auf das Job-Coaching begrenzte Projektleistung. Sie ist vielmehr auch schon auf den vorgelagerten Stufen der Projektarbeit im Blick. Sie ist auch in der Qualifizierungs- und Lernberatung Thema, und erst recht ist sie es rund um die Betriebspraktika, von der Akquise über die Praktikumsbegleitung bis zur anschließenden Auswertung.

Von der Dichte der Netzwerkbeziehungen, die die einzelnen Träger mit Arbeitgebern in den verschiedenen Berufsfeldern verbinden, hängt es weitgehend ab, wie genau die akquirierten Praktikumsplätze auf die zuvor durchlaufenen Qualifizierungsschritte aufsatteln können und ob sie sich als Brücke und Laufsteg in den Arbeitsmarkt eignen. Je schmaler und spezialisierter das Arbeitsmarkt-Segment ist, auf das hin die modulare Qualifizierung orientiert, von desto höherem Wert sind fachlich fundierte Kontakte, die die Träger zu Arbeitgebern aus den Berufsfeldern unterhalten. So orientierten die Qualifizierungsmodule bei Respekt e.V. z.B. auf zusehends gefragte Tätigkeitsprofile in einer eher überschaubaren Landschaft von Trägern, die Jugendhilfe- und Sozialarbeitsleistungen mit *interkulturellem Profil* auch und gerade für Migranten/innen als Zielgruppe bereithalten und die dabei zusehends darauf achten, dass die eigenen Mitarbeiter/innen als „Diversiteams“²⁴ aufgestellt sind. Solche Träger sind z.T. aufgrund von Impulsen aus früheren Respekt-Projekten

längerer Laufzeit beschrieben werden, im Übergang zum Case Management angesiedelt. So wird in einem der Interviews von anakonde mit Projektmitarbeiterinnen beschrieben, dass Teilnehmerinnen aus einer Coaching-Sitzung heraus sich telefonisch bei Arbeitgebern nach einem Praktikumsplatz erkundigen.

²⁴ Vgl. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ 2007

überhaupt erst entstanden – von daher bestehen dann enge und vertrauensvolle Beziehungen, die eine Verständigung über die Anforderungen an Praktikanten/innen bzw. Absolventen/innen auf gleicher Wellenlänge leicht machen.

2. Ergänzungen und Vertiefungen aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung

Das hier vorgelegte resümierende Papier der wissenschaftlichen Begleitung zu Bilanz und Perspektiven des Weiterbildungsnetzes Migranten/innen greift einige wesentliche Themen der Handreichung knapp auf und vertieft sie bzw. spitzt sie unter dem Gesichtspunkt der *Übertragung von Arbeitskonzepten und Erkenntnissen in die Breitenpraxis* zu. Die Vertiefung und Zuspitzung erfolgt dabei in zwei Richtungen:

1. Für einen Teil der Erkenntnisse und Empfehlungen aus dem Weiterbildungsnetz beschreibt sie die konzeptionelle Energie und Phantasie, prosaisch gesprochen: den Arbeitsaufwand -, der notwendig war und ist, um bei der Umsetzung von passgenauen Weiterbildungsangeboten für Migranten/innen Qualitätskriterien umzusetzen, wie sie das Weiterbildungsnetz formuliert hat. Daran schließen sich Überlegungen dazu an, wie solche Qualitätskriterien struktur-verändernd breit in der regulären Praxis von beruflicher Weiterbildung verankert werden können. Hier geht es also um die „Gretchenfrage“ aller Modellprojekte, nämlich um das Schicksal der Erkenntnisse und Empfehlungen *nach der Modellphase*, um *Chancen und Bedingungen eines Transfers in die Breitenanwendung*.
2. Weiterbildung für Geringqualifizierte und für Migranten/innen, die trotz der Demografie-Debatte noch kaum zur Zielgruppe von Weiterbildungsangeboten von *Unternehmen* geworden sind, findet nicht im luftleeren Raum statt, sondern weitgehend auf gesetzlicher Grundlage im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Individualförderung nach dem SGB III bzw. dem SGB II. Hier gilt es zu fragen, wie offen die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente bis hin zum Kleingedruckten – z.B. den Ausschreibungsbedingungen für AZWV-zertifizierte Maßnahmen, an denen Geförderte mit Bildungsgutschein teilnehmen können – für eine Ausgestaltung des Lehr- und Lernkontextes nach den Qualitätskriterien des Weiterbildungsnetzes Migranten/innen sind.

Abschließend werden die Entwicklungsimpulse, die das Weiterbildungsnetz Migranten zur Gestaltung von Lehr-Lernarrangements für diese Zielgruppe gegeben hat, in den Kontext einiger grundlegender Trends gestellt, die die Zukunft der (Weiter-) Bildungslandschaften, des Verhältnisses von formellem, non-formalem und informellem Lernen in Wissensgesellschaften mit ihren Forderungen und Zumutungen lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens prägen werden.

2.1 Schlüsselinstrumente im Weiterbildungsnetz Migranten/ innen

2.1.1 „Tiefenscharfe“ Kompetenzfeststellung und methodisch fundierte, standardisierte Sprachstandsfeststellung

Menschen mit Migrationshintergrund sind nicht nur als Teilnehmende an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterrepräsentiert; sie nehmen auch oft erfolglos (durch das Nichtbestehen von Prüfungen) an Weiterbildungsmaßnahmen teil bzw. sie brechen ihre Teilnahme besonders häufig vorzeitig ab²⁵. Oder sie können aus der Teilnahme auch an Kurzzeitangeboten wie Trainingsmaßnahmen kaum Nutzen ziehen, weil sie sprachlich in herkunftssprachlich gemischten, überwiegend deutschsprachigen, aber nicht sprachsensibel arbeitenden Gruppen schon nach kurzer Zeit „abgehängt“ werden²⁶. Zahlreiche Berichte über den Verlauf auch modellhafter Qualifizierungsprojekte setzen sich mit den hohen Abbruchquoten von Teilnehmer/ innen mit Migrationshintergrund schon in zielgruppenspezifischen Angeboten²⁷, erst recht in Regelangeboten auseinander, in denen es keine zusätzlichen Unterstützungsleistungen für Teilnehmer/innen mit Zuwanderungshintergrund gibt.

Es gibt zwei wesentliche, praktisch auch im Weiterbildungsnetz Migranten/innen als tragfähig erprobte Voraussetzungen dafür, Teilnehmer/innen „bei der Stange zu halten“.

1. Eine – wie oben in der Skizze zur Prozesskette kurz umschrieben – „tiefenscharfe“, methodisch ausgefeilte und jeweils teilnehmerspezifisch differenzierte Kompetenzfeststellung. Sie sorgt dafür, dass vorgeschlagene Qualifizierungsbausteine und –wege von den Teilnehmer/innen *als nächste Schritte auf ihrem eigenen, selbst (mit)bestimmten beruflichen Entwicklungsweg angeeignet* und mit hoher Motivation begonnen werden.

Den Qualitätsanforderungen an eine solche tiefenscharfe Kompetenzfeststellung entsprechen keineswegs alle in der Praxis, oft von „unverbunden“, ohne Einbindung in eine Prozesskette arbeitenden Bildungsträgern eingesetzten Kompetenzfeststellungsverfahren und ihre Einsatzbedingungen. Die GfBM hat in einem Vorläuferprojekt im Rahmen des BQF-Programms zur Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für *junge Migranten/innen* solche Standards erstmals ausformuliert²⁸.

²⁵ Für Auszubildende mit Migrationshintergrund werden folgende Zahlen dazu berichtet: 19,8% Ausbildungsabbrüche vor den Prüfungen, 24,7% bestehen die Prüfungen nicht: BQN Berlin e.V. 2007, 4

²⁶ Vor diesem Hintergrund sind auch Konzepte wie ein Handbuch „Bewerbungstraining für MigrantInnen“ entwickelt worden (Wege in den Beruf 2006), die allerdings nicht den Durchbruch in breite Anwendung erreichen konnten.

²⁷ Für ein ausführlich dokumentiertes Beispiel mit Abbruchquoten >50% vgl. Zukunft im Zentrum 2007. Vgl. auch Bethschneider 2008

²⁸ GfBM 2006. Im Rahmen des bmbf-Programms „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Benachteiligte“ – sind von I.M.B.S.E. mit vor allem landesbezogener Reichweite in NRW ebenfalls weit ausformulierte Standards für die Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Schüler/innen allgemeinbildender Schulen, mit besonderem Augenmerk auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, vorgelegt worden: Druckrey 2007

Im Rahmen des bundesweiten Facharbeitskreises „Kompetenzfeststellung“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ sind diese Qualitätsstandards inzwischen für erwachsene Migranten/innen als Zielgruppe weiterentwickelt worden²⁹.

Bei den von der GfBM entwickelten, empfohlenen und im Weiterbildungsnetz Migranten/innen eingesetzten Kompetenzfeststellungsverfahren handelt es sich um integrierte Verfahren, die Elemente von Assessment Centern, Tests und sprachgebunden-dialogische Elemente verbinden und mit einer dialogischen Beratung abschließen. Von **anakonde** interviewte Mitarbeiterinnen in Gruppenmaßnahmen führen (so auch die Handreichung zum Weiterbildungsnetz, 81)³⁰ die relativ geringen Abbruchquoten wesentlich auf die vorgeschaltete, tiefenscharfe, dialogisch angelegte Kompetenzfeststellung und auf das begleitende Beratungsangebot zurück.

2. Voraussetzung dafür, dass Teilnehmer/innen in Qualifizierungsphasen sprachlich weder unter- noch überfordert werden, ist eine genaue Einschätzung des Stands ihrer Sprachkenntnisse – und zwar in Bezug auf Hörverständnis, Leseverständnis, schriftsprachliche Kompetenz und auf die eigene Sprachproduktion bzw. die sprachkommunikativen Fähigkeiten. Bei Trägern der beruflichen Weiterbildung werden dafür häufig – ebenso wie für Jugendliche in (Berufs-)Schulen – informell entwickelte Strategien verwandt, denen es an methodischer Absicherung in Bezug auf ihre praktische Einsetzbarkeit, ihre Objektivität, Reliabilität und Validität man-gelt. Vor dem selben Dilemma stehen persönliche Ansprechpartner und Fallmanager der ARGE n, die nach dem seit 1.1.2009 geltenden § 3, 2b SGB II Arbeitsuchende mit Sprachkenntnissen unterhalb des B1-Niveaus Integrationskursen oder anderen Sprachförderangeboten, z.B. nach dem ESF-BAMF-Programm, zuweisen sollen. Schon deshalb stehen so wie das für die Sprachstandsfeststellungen im Kindergarten- und Schulalter mit großer Energie betrieben wird, auch eine methodische Absicherung angebotener Verfahren für Erwachsene durch systematische Erprobung und Evaluation und die Empfehlung von qualitätsgesicherten bzw. standardisierten Verfahren bundesweit für die Vermittlungspraxis der ARGE n auf der Tagesordnung.

Die GfBM und ihr Sven-Walter-Institut für kreative Sprachförderung haben mit der Entwicklung ihres Sprachstands-Feststellungsverfahrens texteasy 5.0, das im Rahmen des Modellprojekts SPAS – Integrierte Sprachförderung in Berufsvorbereitung und Berufsausbildung an berufsbildenden Schulen 2006-2007 unter Beteiligung von etwa 300 Testpersonen, Lehrer- und Wissenschaftler/

²⁹ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung/Kompetenzzentrum MigraNet im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ 2008

³⁰ Die Abbruchquote im Weiterbildungsnetz Migranten/innen liegt, um „positive“ Abbrüche durch Eintritte in Ausbildung oder Erwerbsarbeit bereinigt, bei etwa 4%: Handreichung, 81.

innen entwickelt und erprobt wurde, zu einer solchen Entwicklung einen wesentlichen Beitrag geleistet. Im Rahmen des Weiterbildungsnetzes kam das Verfahren vergleichsweise breit bei der Zielgruppe erwachsener Migranten/innen zum Einsatz. Allerdings ist dabei der sprachliche Werkzeugkasten nicht ein weiteres Mal überprüft und weiterentwickelt worden. Es könnte sich aber die Notwendigkeit ergeben, die jetzt auf die „unmittelbare Lebenssituation junger Erwachsener“ abgestimmten Testinhalte so zu modifizieren, dass auch „ältere“ erwachsene Migranten/innen sich im Sprachgestus des Verfahrens wiederfinden.

Mit dem Verfahren *texteasy 5.0* steht jedenfalls ein mit überschaubarem Zeitaufwand einsetzbares Verfahren zur Sprachstandsfeststellung zur Verfügung, auf dessen Grundlage begründete Einschätzungen zum sprachlichen Förderbedarf getroffen werden können. Das Verfahren orientiert sich zwar an den Rahmenvorgaben des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens, geht aber über dessen grobe Kategorisierungen hinaus und erlaubt, individuell differenziertere Vorschläge für notwendige Schritte der Sprachförderung zu formulieren.

Mit der intensiven Kompetenzfeststellung³¹ – das Verfahren bei der GfBM dauert für die Teilnehmenden zwischen fünf und zehn Tagen; große Teile werden in Gruppenform bearbeitet, individuelle Arbeitsformen gehören aber ebenso zum Standard – und einer validierten Sprachstandsfeststellung als Grundlage für die Förderplanung als „Eingangsstufe“ in die Förderkette des Weiterbildungsnetzes bestanden, wie die Zahlen zu den vergleichsweise niedrigen Abbruchquoten ausweisen (s.o.), gute Voraussetzungen für eine hochmotivierte und aktive Mitarbeit der Teilnehmenden in den einzelnen Weiterbildungsangeboten.

Sowohl die Methode als auch die Durchführungsbedingungen für Kompetenzfeststellung und Sprachstandsfeststellung standen dem Weiterbildungsnetz als Arbeitsergebnisse aus anderen von der GfBM durchgeführten Modellprojekten zur Verfügung. Auch einige der beteiligten Träger konnten fachliches Know-How aus der Beteiligung an früheren Modellprojekten einbringen. Für den *praktischen Einsatz* des Kompetenzfeststellungsverfahrens war ebenfalls der Modellcharakter des Netzwerks und seine Finanzierung aus Landes- und ESF-Mitteln eine entscheidende Voraussetzung. Zu den Bedingungen, die für die Finanzierung von „Bildungsgutschein-Maßnahmen“ gelten, lassen sich die entscheidenden Qualitätsvoraussetzungen bzw. „Qualitäts-Additive“ nicht herstellen, die Weiterbildungsangebote für Migranten/innen durch die Vorschaltung hochwertiger Kompetenzfeststellung und durch eine auf solider Sprachstandsfeststellung aufbauende Sprachförderung erfahren.

³¹ Die in der Handreichung beschriebenen fachlichen Feststellungsverfahren zur genauen, im Ziel auch Lehrgang verkürzenden Bewertung berufsfachlicher Qualifikationen sind im Jahr 2008, während dessen die wissenschaftliche Begleitung arbeitete, nur im Zusammenhang mit wenigen Einzelplatzmaßnahmen veranlasst worden.

Damit wird eine entscheidende Hürde benannt, die der Übertragung der in der Handreichung aufbereiteten Empfehlungen in eine breite Regelpraxis entgegenstehen. Weiterbildungsangebote, die für Migranten/innen zugänglich sind und die ihnen eine ihrem Bedarf gerechte Förderung auch im sprachlichen Bereich und in Bezug auf ihre berufliche Zukunftsorientierung bieten, verlangen mehr als berufsfachliche (Weiter-) Bildungsmaßnahmen, wie sie in der Aufstiegsfortbildung gängig sind. Alle wichtigen Bausteine, aus denen sich derartige innovative Angebote zusammensetzen, sind im Rahmen von Modellprojekten entwickelt und umgesetzt worden.

Im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ und dessen Facharbeitskreis ist zur Kennzeichnung der spezifischen Qualität migranten-„geeigneter“³² Qualifizierungsangebote der Slogan „Qualifizierung ist *mehr*“ geprägt worden. Er zeigt auf, dass „reine“ berufsfachliche Qualifizierung für Migranten/innen schwer denkbar ist und in der Regel nur suboptimale Erfolge erzielt. Die Zusatzleistungen: das, was über die „reine Qualifizierung“ hinaus geht, müssen in der Regel durch die Kombination mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten oder durch zweckgebundene Kofinanzierungen aus anderen als den regulären Mitteln von Arbeitsagenturen und ARGE n finanziert werden. Dabei genügt die reine Bereitstellung zusätzlicher Mittel nicht: Notwendig sind größere, auf Flächendeckung angelegte Initiativen zur Personalentwicklung bei Bildungsträgern, die in die Lage versetzt werden müssen, ihrem Personalpool die Arbeitskonzepte und das Know-How zur Verfügung zu stellen, die als Arbeitsergebnis von Modellprojekten wie dem Weiterbildungsnetz zur Verfügung stehen.

Das gilt nicht nur für die Verbindung von Kompetenzfeststellung, Beratung und für die Verbreitung eines validen Know-Hows zu Methoden der Sprachstandsfeststellung, sondern erst recht für die Sprachförderung (bei Erwachsenen), wo sich nach der Etablierung der nur am Rande arbeitsweltbezogenen Integrationskurse inzwischen eine deutliche Hinwendung zu berufsbezogenen Lehr-Lernkonzepten ergeben hat.

Diese Konstellation gilt für die im Weiterbildungsnetz 2008 umgesetzte berufsfeld-übergreifende und dennoch berufsbezogene Sprachförderung. Ihr wendet sich der folgende Abschnitt zu.

³² Der Begriff soll verdeutlichen, dass die „Qualitäts-Additive“, die Qualifizierungsangebote für Migranten/innen zugänglich und erfolgsträchtig machen, nicht nur in „reinen“ Migrantengebieten umgesetzt werden können bzw. sollten, sondern auch in regulären, sprachlich und nach ethnischen Herkunft gemischten Lernergruppen.

2.1.2 Verzahnung der Sprachförderung mit berufsfachlichen Inhalten

Noch immer dominieren in der Landschaft der Sprachkursangebote für Deutsch als Zweitsprachler/erwachsene Migranten/innen Modelle des gleichsam isolierten, „reinen“ Spracherwerbs. Das gilt auch für Fortgeschrittenen-Kurse. Zu wenig wird berücksichtigt, dass nichtmuttersprachlicher Spracherwerb und seine Fortentwicklung „am Gegenstand“, wenigstens in der Nähe einer Handlungsorientierung, lernpsychologisch leichter gelingt. Im Zusammenhang mit der Frage der „unpassenden“ Qualifikationen von Zugewanderten, die höhere, aber meist nicht anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse und oft einschlägige Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, ist in den letzten Jahren intensiv über die gestiegene Bedeutung von Sprache – und zwar oft: Schriftsprache (z.B. zu Dokumentationszwecken im Rahmen von Qualitätsmanagementsystemen) debattiert worden. Das gesamte bundesweite Programm berufsbezogener Sprachförderung, das unter dem Titel „ESF-BAMF-Kurse“ als modifizierter Nachfolger der früheren ESF-BA-Kurse und als eine Art berufsbezogener Aufbaustufe zu den Integrationskursen nach dem Zuwanderungsgesetz in Gang gebracht wurde, antwortet auf den hohen Bedarf an berufsbezogener Sprachförderung. Damit sind aber nicht nur die je berufsspezifischen Fachsprachen gemeint, sondern auch die Alltagsregeln von Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz.

Die vom Weiterbildungsnetz Migranten/innen entwickelten Angebote der integrierten Sprachförderung³³ bestanden einmal aus einem in zwei Durchläufen umgesetzten berufsfeld- bzw. branchenübergreifenden Modul „Sprache und Berufseinstieg“ sowie aus berufs- bzw. berufsfeldspezifischen Sprachförderkonzepten unter dem Titel „Fachsprache und fachliche Qualifizierung“, von denen namentlich diejenigen für IT- und Medienberufe sowie für pädagogisch-soziale Berufe praktisch umgesetzt worden sind.

Die methodisch-didaktische Verzahnung von fachlichen bzw. informativ-orientierenden Inhalten (im Modul „Sprache und Berufseinstieg“ zu (Verhaltens-)Regeln am Arbeitsmarkt, zum Vorgehen bei der Stellensuche und beim Formulieren von und Absolvieren von Bewerbungen) ist in der Handreichung ausführlich beschrieben und als wesentliche/s Handlungsempfehlung und Qualitätskriterium benannt.

Auch für die Durchführung dieser „kombinierten“ Module aus fachlicher (oder arbeitsmarktbezogen orientierend-informierender) Qualifizierung und Sprachförderung war die Ankoppelung an ein Modellprojekt – hier das Weiterbildungsnetz Migranten/innen

³³ Der hier treffende Begriff ist in der Fachdiskussion nicht einheitlich. Der Projektbericht zum Modellprojekt „Qualifizierung – Sprache – Integration“ von Zukunft im Zentrum GmbH z.B. spricht von „inhärenter Sprachförderung“ im Gegensatz zur eher herkömmlichen „systematischen Sprachförderung“, die sich nicht an sprachlichen Verwendungskontexten, sondern eher an grammatischen Strukturen und didaktisch zugeordnetem Wortschatz ausrichtet.

– eine wesentliche Voraussetzung. Es greift aber zu kurz, den Modellcharakter nur an der Finanzausstattung festzumachen, die das Erbringen der notwendigen Zusatzleistungen möglich machte.

Personelle Voraussetzungen

Bereitschaft/Engagement und Fähigkeit zu methodisch-didaktischer Entwicklungsarbeit

Für die Durchführung der Innovationsansätze müssen vor allem auch *personelle Voraussetzungen* bestehen. Zu ihnen gehört nicht nur die Fähigkeit und Bereitschaft der Lehrenden, sich konzeptionell eigenständig auf neues Terrain zu begeben und insofern *eigene methodisch-didaktische Entwicklungsarbeit* zu leisten. Das ist besonders drastisch greifbar bei der Verzahnung von berufsfachlicher und sprachlicher Qualifizierung. Die Eigenarten von beruflichen Fachsprachen zu durchdringen und sie dann so aufzubereiten, dass wesentliche Inhalte von Nichtmuttersprachlern angeeignet werden können: das setzt ein höheres Maß an sprachanalytischem Know-How voraus als es im Regelfall Dozenten/innen für Deutsch als Zweitsprache zur Verfügung steht. Und dieses Wissen muss dann je nach beruflichem Fachgegenstand eigenständig anhand der vorhandenen Lehrmaterialien didaktisch umgesetzt werden – z.B. in Form der Sprachentlastung von Lehrbuchtexten und der Herstellung eigener, sprachentlasteter Arbeitsblätter³⁴.

Professionsübergreifende Zusammenarbeit von Fach- und Sprachlehrkräften

Zu diesen personellen Voraussetzungen/Anforderungen gehört auch, dass Fach- und Sprachdozenten/innen enge Absprachen treffen und – gleichsam von Lektion zu Lektion, von Stunde zu Stunde – miteinander kooperieren müssen. Die Voraussetzungen für solche Kooperationen sind wiederum im Rahmen von Modellprojekten günstiger als im „Regelbetrieb“. Diese Form berufsübergreifender, interdisziplinärer Kooperation hat sich schon bei früheren Programmansätzen zur Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Migranten/innen als unwegsames Gelände dargestellt; namentlich bei betrieblichen Fachausbilder/innen und bei Berufsschul-Fachlehrer/innen bestanden massive Widerstände gegen derartig verzahntes Arbeiten.

Inzwischen haben sich die Voraussetzungen für derartig professionsübergreifendes Arbeiten verbessert: Nicht nur, weil der Migrantenanteil an der Bevölkerung, an den Schulen, in der Weiterbildung (hier über weite Strecken noch: als potenzielle Kundengruppe) sich inzwischen massiv vergrößert hat, sondern auch, weil es eine Reihe größerer – wiederum! – *Modellprojekte* und –programme gegeben hat, die vor allem in

³⁴ Bisher ist die Materiallage von Seiten der Sprachlehrverlage zu berufsbezogenen Themen eher dürftig; sie ist beginnt aber massiv, sich zu verbessern.

der beruflichen Erstausbildung und an Berufsschulen (wie beim oben erwähnten Programm SPAS) die Verzahnung von Fach- und Sprachqualifizierung und damit die Kooperation von Fach- und Sprachlehrkräften vorantreiben. Neben dem SPAS-Modell in Berlin gehörten dazu u.a. der hessische BLK-Modellversuch „Vocational Literacy – sprachliche und methodische Kompetenzen in der beruflichen Bildung“ (kurz: VOLI), der in der Zeit vom 10.12.2003 bis zum 30.11.2006 an 11 hessischen Berufsschulen durchgeführt wurde³⁵. An einer methodisch ganz parallelen Aufgabenstellung arbeitete die Programmbegleitung des Berliner Programms der Benachteiligtenförderung MDQM (Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme). Hier wurde zur Unterstützung der Kooperation zwischen Fach- und Sprachlehrkräften mit einem „Team-(eigentlich: Tandem-)Teaching“-Modell gearbeitet, das nach den Erkenntnissen der Evaluation³⁶ bewirkte, dass sich die fachliche Kooperation und die soziale Interaktion zwischen Förder(=Fach, W.E.)Lehrern und Ausbildern kontinuierlich verbesserte.

Träger im Weiterbildungsnetz: z.T. Wurzeln als Migrantenselbstorganisation oder politische-soziales Projekt zur Förderung der Integration von Migranten/innen

Im Weiterbildungsnetz Migranten/innen bestanden sehr viel „einfachere“ Voraussetzungen für die hier umgesetzte intensive Zusammenarbeit zwischen Fach- und Sprachlehrkräften als das in Berufsschulen oder in (z.B.: Großunternehmen) der Fall ist: Die Träger haben z.T. Wurzeln als Migrantenselbstorganisation, z.T. sind sie vor Jahren als politisch-soziale Unterstützungsprojekte zur Förderung der Integration von Zugewanderten (in einem Fall mit klarem Fokus bei Migranten-Frauen) entstanden und transportieren diese Mission weiter als „inneren Auftrag“ zumindest des Großteils ihrer Mitarbeiter. Auf diesem wertebezogenen Nährboden haben sich z.T. Teams gefunden, die bereits über mehrere Modellprojekte hinweg (bei der GfBM z.B.: von ProTec³⁷ über SPAS bis zum Weiterbildungsnetz) zusammen arbeiten – sie machen die gemeinsame, professionsübergreifende Konzeptentwicklung mit allen Folgearbeiten (z.B. der erwähnten Erstellung sprachentlasteter Unterrichtsmaterialien) zu ihrer eigenen Sache und bringen sich dabei weit über ihr bezahltes Arbeitspensum hinaus ein.

Der Transfer von Arbeitsergebnissen und Handlungskonzepten, von Know-How aus den Erfahrungen des Weiterbildungsnetzes in breitere Umsetzung und Anwendung kann aber auf solches quasi-bürgerschaftliche Engagement nicht gegründet werden.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung wäre deshalb die Etablierung einer mittelfristig stabilen Struktur eines auf das Land Berlin bezogenen *Transfer-Netzwerks*

³⁵ Biedebach 2006

³⁶ Niederhaus 2008

³⁷ Das Projekt Protec bot eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, die sich insbesondere an junge Migrant/innen wendete, einen hohen Sprachanteil und schulischen Unterricht mit dem Erproben verschiedener Berufsfelder verknüpfte.

eine wesentliche Voraussetzung, um Modellergebnisse aus den aufeinander aufbauenden Projekten und Programmen der letzten Jahre nicht „zerfließen“ zu lassen. Erfahrungen mit dem Transferauftrag im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ legen dringend nahe, eine solche Transfer-Struktur nicht völlig losgelöst von konkreter Praxis im (Themen- bzw. Handlungs)Feld anzulegen.

Inhalt und Auftrag eines solchen Transfer-Netzwerks wären aber nicht auf die Themen Kompetenzfeststellung, Verknüpfung von Beratung mit Qualifizierung und schließlich Verzahnung von fachlicher und sprachlicher Qualifizierung zu beschränken. Die Arbeit im Weiterbildungsnetz hat noch entlang einiger anderer methodisch-didaktischer Innovationslinien Entwicklungen voran getrieben. Sie werden im folgenden Abschnitt kurz skizziert.

2.1.3 Innovationen in der Methodik und Didaktik der Lehr-Lern-Arrangements

Die auf der Hand liegende methodisch-didaktische Hauptschwierigkeit bei der Weiterbildungs- und Sprachförderarbeit mit Migranten/innen liegt in der großen Heterogenität der Lernergruppen. Inzwischen findet zwar auch für die allgemeine Schulpädagogik eine immer breitere Diskussion darüber statt, dass die Idee homogener Klassen/Lernergruppen eine heroische Abstraktion darstellt, die in der Realität auf überhaupt keine denkbare Schulklasse, auf keine Kurszusammensetzung zutrifft. Dennoch trifft es zu, dass Gruppen mit oder aus Migranten/innen in der Regel durch noch größere Spannweiten an sozialen, kulturellen, sprachlichen, Lerntyp-bezogenen Unterschieden gekennzeichnet sind als „ethnisch homogene“ Klassen oder Kursgruppen.

An dieser großen Unterschiedlichkeit der Teilnehmer/innen muss das Lehr- und Lernmilieu sich orientieren und versuchen, ein für das Lernen in der Gruppe tragbares Maß an *Individualisierung* herzustellen. Der Rückbezug auf die voraufgegangene Kompetenzfeststellung und der Dialog mit den Fachkräften, die die Kompetenzfeststellung begleitet und ausgewertet haben, liefert den Lehrkräften ein komplexes Bild von den Fähigkeiten, Neigungen und Interessen der Teilnehmerinnen, auf die die vorgeschlagenen Lernschritte aufbauen können.

Zu den methodischen Werkzeugen, die zur bestmöglichen Förderung der *individuellen Lernmotivation und Lernchancen* beitragen, gehören vor allem *aktivierende Lehr-Lernstrategien*, unter ihnen zuerst alle Strategien der *Binnendifferenzierung*, auch die *Tandem- und Kleingruppenarbeit*, die *Erarbeitung von individuellen Produkten*, die in den Unterricht aktiv zurücktransportiert werden (z.B. durch *Präsentationen*), *Rollen-spiele* und (z.T. begleitete) *Selbstlernphasen* (nicht nur Lernen und Recherchieren im Netz bzw. Blended Learning). Inhaltlich sind die Leittextmethode sowie – im Sinn der

Handlungsorientierung – Projektarbeit wesentliche Instrumente im Methodenmix, der so weit wie möglich individuell angepasstes Lernen befördern soll.

Allerdings stoßen solche methodisch-didaktischen Innovationen (die *konzeptionell* längst nicht mehr als Innovation betrachtet werden können, aber *in der Praxis* der Lehre in Bildung und Weiterbildung immer noch eher punktuell umgesetzt werden), oft auch auf Hindernisse in den Erwartungen der Teilnehmer/innen. In unterschiedlicher Färbung und Intensität sind sie durch Schul- und Lernsysteme vorgeprägt, die direktiv-frontale Belehrung betreiben. Alle Formen des „nicht konventionellen“ Unterrichts stehen deshalb in der Gefahr, von den Teilnehmenden selbst als „nicht richtiges Lernen“ abgewertet zu werden. Es bedarf deshalb geduldiger und konzeptionssicherer Arbeit und des „tastenden Hantierens“ mit den verschiedenen Lerninstrumenten, um diese häufig sich einstellende Abwehr gegen ungewohnte Lehr-Lernformen zu überwinden. Bei Angeboten im Berufsfeld pädagogisch-sozialer Berufe spielten solche Abwehrhaltungen der Teilnehmenden kaum eine Rolle, weil sie selbst – im Blick auf eine eigene Rolle als Lehrende – mit didaktischen Strategien experimentieren müssen und von daher für methodische Anregungen eher aufgeschlossen sind.

3. Perspektive und Ausblick

Das Weiterbildungsnetz Migranten/innen hat sich mit seinen Angeboten auf einem Terrain bewegt, das in der bildungspolitischen Landschaft in Deutschland noch besonders großen Entwicklungsbedarf aufweist. Während die Rede von der Wissensgesellschaft inflationär geworden ist, weisen zahlreiche Indikatoren die deutsche Bildungslandschaft als eine Zone von Strukturdefiziten aus – beginnend mit der strukturellen Unterfinanzierung des Bildungs-sektors, den niedrigen Quoten von Studienanfängern, hohen Zahlen von Schulabgängern ohne Schul- und hernach Berufsabschluss und vor allem: niedrigen Basis-Kompetenzniveaus, besonders dramatisch vor allem bei Schülern mit Migrationshintergrund, jeweils in internationalen Vergleichen, wie sie vor allem durch PISA zur gängigen Münze geworden sind.

Zu den Entwicklungsaufgaben des deutschen Bildungssystems gehört auch die Verbesserung des Qualifikationsniveaus Erwachsener, auf die im Zuge der demografischen Alterung alle Bereiche der Wirtschaft als Personalreserve viel stärker als noch heute angewiesen sein werden. Dabei muss sich der Blick – so wie in den 60er und 70er Jahren auf die Begabungsreserven der „katholischen Mädchen vom Lande“ – auf die unerschlossenen Potenziale gerade der Bevölkerung mit Migrationshintergrund richten. Von ihnen bleiben viele in ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie unter ihren Möglichkeiten, was sich auf der Beschäftigungsseite in unterwertiger Beschäftigung mit vergleichsweise geringen Einkommen niederschlägt. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive sind damit in erheblichem Umfang Wachstumspotenziale verschwendet.

Institutionell besteht eine in bildungspolitischen Statements³⁸ seit Jahren kritisierte zu große Abschottung zwischen den einzelnen Strängen des Schulwesens, vor allem aber zwischen schulischer und beruflicher, sodann auch zwischen Aus- und Weiterbildung.

Die passgenaue Entwicklung von Weiterbildungsangeboten von Migranten/innen – keinesfalls in einem separaten Parallelsystem der „Bildung für Migranten/innen“ gedacht – kommt nicht umhin, mit jedem ihrer Schritte gegen diese, in proklamativ breitem Konsens kritisierten Trennwände zwischen Teilsystemen der Bildungssystems anzurennen.

In ihren orientierenden und informierenden Ausschnitten holt Weiterbildung für Migranten/ innen allgemeinbildende Inhalte bzw. Alltagswissen nach und auf, das „eingeborenen“ Deutschen wie selbstverständlich zur Verfügung steht. Es handelt sich dabei um Orientierungswissen, ohne das zielsichere Schritte in nachhaltig existenzsichernde Erwerbsarbeit nicht zurückgelegt werden können. Mit ihren berufsfachlichen Inhalten unterläuft sie z.T. die Logik der eher hermetischen Regeln

³⁸ z.B. auch des Innovationsbeirats Weiterbildung beim BMBF

für die Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse³⁹. Mit ihren z.T. auf sehr kleine – aber wie gezeigt: heterogene – Zielgruppen zugeschnittenen Modulangeboten bahnt sie entweder unmittelbare Wege in Erwerbsarbeit oberhalb des Ungelernten-Status - oder sie schafft Zugänge zu weiteren, hierauf aufbauenden Modulen, die zu Arbeitsmarkt-Positionen in der Nähe qualifizierter Facharbeit führen können. Auch die Einmündung in abschlussorientierte Qualifizierungsgänge arbeitet sich an „Zäunen“ ab, die bisher große Bereiche qualifizierter und hochqualifizierter Arbeit den Inhabern von in formeller Erstausbildung erworbenen Zertifikaten vorbehalten.

Nicht zuletzt ist die Weiterbildung für Erwachsene eine Pionierarena für qualifizierte individuelle Kompetenzfeststellungen. So sehr die europäischen und darüber hinaus weltweit geführten Debatten über Kompetenzentwicklung die Notwendigkeit herausgearbeitet haben, den Blick auf Bildungs- und Ausbildungszertifikate durch die Analyse individueller Kompetenzprofile zumindest zu *ergänzen*: Außer im Jugendbereich und für das Feld beruflicher Rehabilitation haben sich Kompetenzfeststellungsverfahren als Standard in der Bildungsbegleitung und individuellen Lernwegesteuerung für Jugendliche UND Erwachsene in Deutschland bisher nicht etablieren können. Damit sind auch die Innovationschancen, die in der Offenlegung und Würdigung informell und nonformal erworbener Kompetenzen für die Individuen und für das ökonomische System beschlossen sind, bisher in Deutschland weitgehend unausgeschöpft. Es mag sein, dass durch die Verankerung des Terminus „Potenzialanalyse“ im SGB III mit Beginn des Jahres 2009 der Blick auf Kompetenzen – statt formaler, durch Zertifikate von „ehedem“ nachgewiesener Qualifikationen – einen starken Schub erfährt. Allerdings klingt in den Gesetzesbegründungen eher mit, dass eine solche Perspektivverschiebung und –erweiterung eher auf benachteiligte Zielgruppen wie Migranten/innen gerichtet ist. Jedenfalls ist auf diesem Terrain mit einer deutlichen Intensivierung und mit flächendeckender Ausbreitung von Methoden und Know-How, ganz sicher für Migranten/innen zu rechnen.

Damit verbessern sich bei diesem zunächst einen Prozessschritt aus der „Prozess- bzw. Förderkette“, die das Weiterbildungsnetz Migranten/innen exemplarisch entwickelt hat, die Chancen für einen Konzept- und Praxistransfer „in die Fläche, in die Breitenpraxis“.

Wenn es gelingt, im Dialog mit Förderinstitutionen und Partnern in der Fachöffentlichkeit die Notwendigkeit für die Etablierung einer thematischen Entwicklungsagentur als einer Netzwerkstruktur für den Transfer von Instrumenten, Konzepten und Know-How in die Fläche – und das müsste auch heißen: über Berlin

³⁹ Diese sind im Netzwerk IQ ein breit bearbeitetes Thema, das inzwischen von vielen Seiten aufgegriffen und thematisiert wird, nicht zuletzt von der Bundesanstalt für Arbeit und der Integrations-

hinaus – zu verdeutlichen, dann könnte gesichert werden, dass die im Modell des Weiterbildungsnetzes (aufbauend und verknüpft mit vorausgehenden und parallel noch laufenden inhaltlich in ähnlicher Richtung operierenden Modellprojekten) gebündelten Energien weiter *konzeptionell* und für *Strukturinnovationen* genutzt werden und nicht in der verstreuten Umsetzung vereinzelter kleiner – und womöglich wieder: Modell- Maßnahmen – mehr oder weniger „zerfließen“.

Mit seiner an den institutionellen Mauern zwischen den Teilsystemen im System von Bildung und Weiterbildung ansetzenden „entgrenzenden“ Arbeit hat das Weiterbildungsnetz auch Entwicklungen vorangetrieben, auf die europaweit mit der Verankerung des Europäischen Qualifikationsrahmens und der ihm korrespondierenden nationalen Qualifikationsrahmen hingearbeitet wird. Dem Kompetenzkonzept in dieser Politik-Perspektive liegt u.a. die Idee zugrunde, dass das Lernen in institutionell vorgegebenen Zeitabschnitten durch lebenslanges bzw. „lebensbegleitendes“, Institutionen-Grenzen überspringendes und von den Individuen gesteuertes Lernen abgelöst werden soll. Damit wären auch biografische Sackgassen durch verpasste Zertifikate in bestimmten Lebensphasen zukünftig weniger wahrscheinlich. Von einer solchen Perspektive würden jedenfalls Geringqualifizierte und Migranten/innen mit multiplen, aber in nationalen Bildungssystemen schwer „justierbaren“ Qualifikationen verstärkt profitieren.

Es steht auf einem anderen Blatt, ob die dem Europäischen Qualifikationsrahmen kritisch vorgeworfenen Ziele, die auf einer Aushebelung zumal des deutschen Berufssystems mitsamt dem dualen System, auf eine flächendeckende De-Institutionalisierung der Bildungssysteme im Interesse weiterer Privatisierung hinauslaufen sollen, tatsächlich auf der Tagesordnung der europäischen Politik-Akteure stehen und dann auch Wirkung zeigen werden.

Modelle und Konzepte, wie sie im Weiterbildungsnetz Migranten/innen vorangetrieben wurden, werden aber jedenfalls gerade im Einwanderungsland Deutschland dringend gebraucht, wenn die Verschwendung von Humankapital eingedämmt werden soll, die durch die immer noch real betriebene Abdrängung qualifizierter und hochqualifizierter Zugewanderter in Ungelernten-Arbeit im Niedriglohnbereich entsteht.

beauftragten der Bundesregierung. Wesentliches Grundlagenmaterial in der Pionierstudie: Englmann/Müller 2007

4. Materialien und Literatur

Bethschneider, Monika 2008: Qualifikation - Weiterbildung - Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. In: BiBB-Report Nr. 4/2008. Internet: <http://www.bibb.de/de/32007.htm>

Biedebach, Wyrola 2006: Vocational Literacy – sprachliche und methodische Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Kurzskeizze im Internet: http://www.ibbw.de/Dokumente/PDF/Tagungen/Sprachfoerderung/03_Biedebach.pdf

BQN Berlin e.V. 2007: Experten/innen - Workshop: „Integrationsfördernde Ansätze in der dualen Ausbildung“ am 3. Mai 2007 von 9 bis 13 Uhr im Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Berlin. Internet: http://www.bqn-berlin.de/grafik/BQN_Berlin_WS_DualeAusbildung.pdf

Druckrey, Petra 2007: Qualitätsstandards zur Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren im Übergang Schule-Beruf. Hrg. Von Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung IMBSE; e.V. Mörs, und dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn im Rahmen des BQF-Programms „Kompetenzen fördern“. Mörs. Internet: http://www.kompetenzen-foerdern.de/imbse_qualitaetsstandard.pdf

Englmann, Bettina/Müller, Martina 2007: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg: Tür an Tür Integrationsprojekt gGmbH. Internet: <http://www.berufliche-erkennung.de/brain%20waste.pdf>

Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung/Kompetenzzentrum MigraNet im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ 2008: Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund. Augsburg. Internet: <http://www.migranet.org/images/stories/pdf/Materialien/Qualitaetsstandards.pdf>

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ (Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe) 2007: DiversiTeams. Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams. Mainz. Internet: http://www.agarp.de/cms/images/diversiteams_final.pdf

Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. 2006: Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) Migrant(inn)en. Berlin

Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. o.J.: Integrierte Sprachförderung in Berufsvorbereitung und Berufsausbildung an berufsbildenden Schulen (SPAS). Berlin

Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. 2008: Weiterbildungsnetz Migranten/innen: Handreichung für die modulare berufliche Weiterbildung. Berlin

Kompodium der Qualitätsstandards nach Q-Pass für modulare Qualifizierung und Weiterbildung“ BBJ Verlag, Berlin 2004

Niederhaus, Constanze 2008: Fachspezifische Sprachförderung im Rahmen einer beruflichen Ersatzmaßnahme, in: Berufs- und Wirtschaftspädagogik @ Online, Spezial 4, Hochschultage beruflicher Bildung 2008. Internet:
http://www.bwpat.de/ht2008/ft17/niederhaus_ft17-ht2008_spezial4.shtml

Wege in den Beruf (Passage gGmbH Hamburg) 2006: Handbuch Bewerbungstraining für MigrantInnen. Hamburg. Internet:
<http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/downloads/HANDBUCH10januar.pdf>

Zukunft im Zentrum GmbH 2007 (Hrg.): Qualifizierung – Sprache – Integration – QSI. Ein Modellprojekt zur beruflichen Integration von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Projektdokumentation. Anwendung – Ergebnisse – Perspektiven. Berlin

Die Arbeit des Netzwerks „Weiterbildung für Migranten/innen“ im Kontext neuer Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

- Beitrag zur Handreichung des Weiterbildungsnetzes
 Migranten/innen, Dezember 2008

Wolfgang Erler
Ulm-Berlin

An der Schwelle zu einer heftigen Rezession, die zum Jahresende 2008 von allen Sachverständigen „vor der Tür“ gesehen wird und für deren „Schleifspuren“ am Arbeitsmarkt es inzwischen zahlreiche Frühindikatoren - wie z.B. regelrechte Entlassungswellen von Leiharbeitnehmern – gibt, hat der Blick auf die strukturellen Probleme bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund nichts von seiner Bedeutung verloren. Denn die allgemeine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation seit 2005 hat zwar auch viele Menschen mit Zuwanderungshintergrund erreicht; gleichzeitig haben sich aber strukturelle Negativ-Indikatoren rund um deren Beschäftigungschancen eher verfestigt. Das gilt vor allem für die Arbeitslosenquote, die bundesweit mit erstaunlich geringer regionaler Varianz und über Jahre hinweg in vergleichbarer Relation doppelt so hoch wie diejenige der einheimisch-Deutsche liegt. Der Mikrozensus stellt Daten zur Erwerbslosigkeit inzwischen auch für Menschen mit Migrationshintergrund – und nicht mehr nur für Ausländer/innen – zur Verfügung. Verfestigt hat sich auch, dass 80% der arbeitslosen Ausländer/innen dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet sind und damit als langzeitarbeitslos gelten. In *Berlin* mit seiner ohnehin im Gefolge der De-Industrialisierung nach der deutschen Einheit strukturell hohen Arbeitslosigkeit ist das spezifische Problem der Arbeitslosigkeit von Migranten/ innen noch einmal dramatisch verstärkt – bis hin zu der in einer DIW-Analyse hervorgehobenen Erwerbslosigkeit von 43,9% unter der erwerbsfähigen Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund in Berlin (Deutsche ohne Migrationshintergrund: 20,8%)⁴⁰. Dabei muss besonders alarmieren, dass die Erwerbslosenquote von Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung, also für die schon in Deutschland Geborenen, höher liegt als für die von Zugewanderten mit eigener Migrationserfahrung. Die Integration in Deutschland, in Berlin aufgewachsener Jugendlicher mit Migrationshintergrund gelingt also besonders schlecht – das ist der Hintergrund für die in allen politischen Dokumenten zur Integrationspolitik besonders betonte Notwendigkeit, die Bildungs- und beruflichen Entwicklungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit besonderen Anstrengungen zu fördern.

Allerdings dürfen die *Erwachsenen* mit Migrationshintergrund dadurch nicht aus dem Blick geraten. Über 90% der arbeitslosen Ausländer/innen sind – wiederum mit hoher Stabilität seit Jahren – über 25 Jahre alt. Diese überwältigende Mehrheit in arbeitsmarktpolitischen Konzeptionen „links liegen“ zu lassen und alle Energien auf die frühe Förderung von Kindern und auf die Unterstützung von Jugendlichen im Übergang Schule/Beruf zu konzentrieren kann deshalb keine vertretbare strategische Option sein.

⁴⁰ Brenke 2008, S. 504

Der nationale Integrationsplan gibt deshalb auch arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen zur Verbesserung der Integrationschancen von Migranten/innen hohe Priorität. Und er gibt klare Hinweise darauf, dass die Beteiligung von Migranten/innen an der betrieblichen und öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung unvertretbar stark hinter dem Anteil der Migranten/innen an der Arbeitslosigkeit und hinter ihrem Bevölkerungsanteil zurückbleibt.

Es heißt dort:

„Bei betrieblichen und bei öffentlich finanzierten Maßnahmen zur Weiterbildung soll darauf hingewirkt werden, dass die bisher unzureichende Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich gesteigert wird, insbesondere bei Angeboten für gering Qualifizierte. Weiterbildung soll das Qualifikationsprofil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die sich verändernde Nachfrage anpassen und erhält somit wachsende Bedeutung angesichts längerer Lebensarbeitszeiten und des steigenden Innovationstempos in vielen Wirtschaftszweigen. Für Erwerbstätige und Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund ist der Ausbau deutscher Sprachkenntnisse von fundamentaler Bedeutung. Aber auch bei der fachlichen Weiterbildung ist zu überprüfen, ob die Methoden der Vermittlung den besonderen Voraussetzungen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe entsprechen. Jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die ohne Berufsabschluss erwerbstätig sind, soll eine zweite Chance zur modularen und berufsbegleitenden Nachqualifizierung eröffnet werden“ (Bundesregierung 2007, 78).

In der Tat sind nach den monatlich aktualisierten Daten der Bundesagentur für Arbeit von 2008 Ausländer/innen (hier liegen noch keine gesonderten Daten auch für Deutsche mit Migrationshintergrund vor) immer noch zu deutlich geringeren Anteilen als es ihrem Anteil an den Arbeitslosen und an der Bevölkerung entspricht an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (und anderen Maßnahmen der aktiven, zumal der beschäftigungsbegleitenden Arbeitsmarktpolitik⁴¹) beteiligt.

Auch die Berichtssysteme zur Bildung und Weiterbildung wie das Berichtssystem Weiterbildung und der nationale Bildungsbericht, parallel dazu die Auswertung des Adult Education Survey dokumentieren die nach wie vor niedrige Beteiligung von

⁴¹ Mit wenigen Ausnahmen, zu denen die Vermittlung über Personalserviceagenturen ebenso gehört wie die individuelle Förderung nach § 16,2 SGB II, den „sonstigen weiteren Leistungen“, obwohl deren Nutzungsmöglichkeiten inzwischen empfindlich eingeschränkt wurden.

Migranten/ innen an der beruflichen Weiterbildung⁴². Allerdings gibt es auch positive Trends. Im Berichtssystem Weiterbildung ist gegenüber der letzten Erhebung ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung vor allem der Ausländer/innen dokumentiert, während die Beteiligung bei Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund sich nur wenig verstärkt hat. Diese Steigerung geht aber – leider sind zu den Gründen für diese Entwicklung nur Vermutungen möglich – wohl vor allem auf das seit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes mit den Integrationskursen deutlich ausgeweitete Angebot an Deutschkursen zurück. Bei der engeren Sinn beruflichen Weiterbildung gibt es einen vergleichbaren Positivtrend nicht.

Die Gleichung „Migrant/in = gering qualifiziert geht immer weniger auf

Die Debatte über Anstrengungen zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung von Migranten/innen geht allerdings in vieler Hinsicht von falschen Voraussetzungen aus. Sie unterstellt ähnlich wie das die Begleittexte zu Statistik-Zahlen über die Arbeitslosigkeit von Migranten/innen regelmäßig tun, dass diese zu extrem hohen Anteilen gering-qualifiziert sind. Das genau trifft immer weniger zu. Ein großer Anteil vor allem der neu Zugewanderten – seien sie Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge, anerkannte Asylbewerber/innen oder im Weg der Familienzusammenführung als „Heiratsmigranten/ innen“ nach Deutschland gekommen -, aber auch der schon lange in Deutschland lebenden Migranten/innen bringt einen Rucksack an Bildungserfahrungen bis hin zu höherwertigen allgemeinbildenden Schul- (und Hochschul-)Abschlüssen sowie z.T. mehr- oder vieljährige Arbeitserfahrung auf durchaus anspruchsvollen beruflichen Positionen mit.

Differenzierte Kompetenzfeststellung ein Muss

Dieser Rucksack ist unter den formalrechtlichen und den konkreten Arbeitsplatzbedingungen in Deutschland aber nicht umstandslos verwertbar. Sein Inhalt – die mitgebrachten biografisch erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen – muss deshalb zunächst ausgepackt und „unter die Lupe genommen werden“ – das können nicht Dritte FÜR, sondern das müssen die Betroffenen selbst mit methodischer Hilfe durch Dritte leisten. Dieser Schritt – eine breit und tief angelegte Kompetenzfeststellung mit unterschiedlich intensiven Anteilen an „Biografie-Arbeit“ – als eine vorgelagerte Voraussetzung bzw. als ein Teil des Zugangspfads zur

⁴² Bilger 2008; Gnahn u.a. 2008; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006; v. Rosenblatt u.a. 2008; vgl. auch schon Nispel/Szablewski-Cavus 1997

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung oder zu einem Arbeitsplatz am Ersten Arbeitsmarkt ist bisher für Erwachsene und deshalb auch für erwachsene Migranten/innen noch keine Selbstverständlichkeit. Dass dieser Schritt aber systematisch für Zugewanderte auf ihrem Weg in Erwerbsarbeit offen steht - das ist eine Strukturvoraussetzung dafür, dass das Potenzial an Kompetenzen und Qualifikationen überhaupt wahrgenommen wird, das die Migrationsbevölkerung mitbringt und das durch eine „abwertend filternde“ institutionelle Wahrnehmung bislang massiv unterschätzt wird. Ein eindrucksvolles Beispiel für diese abwertende institutionelle Filterwirkung ist es, dass bislang das EDV-System „Verbis“ der Arbeitsverwaltung nicht formell anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse aus dem Ausland – außer bei besonderem goodwill der jeweiligen Ansprechpartner/innen – gar nicht zu dokumentieren erlaubt.

Maßgeschneiderte Zugänge und „Bildungsbegleitung“ zu und für (Weiter)bildungsangebote(n) für Migranten/innen notwendig

Das System der beruflichen Weiterbildung ist bisher im Kern ein Abbild des Systems der Berufsabschlüsse. Es reagiert – ähnlich wie das duale System mit seiner immer noch zu starken handwerklich-industriellen Prägung noch zu wenig in der Informations- und Wissensgesellschaft angekommen ist – nur träge auf Veränderungen in den realen Anforderungsprofilen in der Arbeitswelt; und es stellt erst recht nicht die Individuen mit ihrer Lernbiografie und den daraus abzuleitenden Anschlussmöglichkeiten ins Zentrum der Bildungsplanung.

Vor diesem Hintergrund sind weitreichende Innovationen in der Angebotslandschaft des Systems der Weiterbildung notwendig – keineswegs nur im Blick auf und im Interesse der Migranten/innen mit multiplen Bildungs- und Erwerbsbiografien, die hierzulande trotz Fachkräftemangel noch allzuoft auf Einfacharbeit vom Typ „Reinigungsdienst“ verwiesen werden. Ein Paradigmenwechsel hin zu einer konsequenten Individualisierung, die ohne Modularisierung nicht zu haben ist, und ebenso wenig ohne didaktische-methodische Innovationen sowie einen höheren Anteil an (begleitetem) Selbstlernen und selbstgesteuertem Lernen, steht deshalb mehr denn je auf der Tagesordnung.

Ansatz und Leistungen des Weiterbildungsnetzes Migranten/innen

Das Weiterbildungsnetz Migranten/innen, das in Berlin seit 2006 von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert wird, greift diesen

strukturellen Innovationsbedarf auf. Es nutzt die in zahlreichen Modellprojekten ihrer konzeptionellen Leistungsfähigkeit zur Bündelung von Erfahrung zu Konzepten wegen als Innovationsmotoren erwiesene Netzwerkstruktur, um in der Arbeit des „Feintuning“ an Bildungsbiografien und Weiterbildungsperspektiven von Migranten/innen in der Praxis Zuschnitte von Bildungswegen zu entwickeln und erproben, die über die blanke Integration in „irgendeinen“ Job hinausführen und selbst verantwortete berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnen.

Diese Entwicklungs- und Erprobungsarbeit lässt sich als Prozesskette darstellen, die mit einer niedrigschwelligen Zugangsorganisation und Eingangsberatung beginnt, sich mit Kompetenzfeststellung einschließlich fachlicher Feststellungsverfahren zum persönlichen Qualifikationsspektrum fortsetzt, von dort in fachliche oder allgemein orientierende Module weiter führt, die über Praktika und Vermittlungsunterstützung in Erfahrungen am Arbeitsmarkt oder reguläre Arbeitsplätze ausmündet.

In dieser Prozesskette hat sich – parallel zu bundesweit intensiv (durch)geführten Entwicklungsarbeiten und Fachdebatten – als notwendig einzuziehendes stützendes Rückgrat eine Praxis von Sprachförderung erwiesen, die nicht NEBEN fachliche und berufspraktisch orientierte Qualifizierung gestellt wird, sondern die fachliches und sprachliches Lernen miteinander verzahnt. Eine solche Verbindung herzustellen ist ein voraussetzungsreiches Unterfangen. Sie verlangt nach methodisch-didaktischer Weiterbildung sowohl für Sprach- als auch für Fachlehrkräfte, und sie setzt voraus, dass es auch Modelle der Bildungsorganisation – also der ganz praktischen Durchführung von Lerneinheiten – geben muss, die diesen beiden Berufsgruppen ausreichend Zeitressourcen und einen Hintergrund zum Erwerb von Know-How einräumt, um in der Lern- und Lehrpraxis sinnvoll zu kooperieren.

Auf all diesen „Baustellen“ hat das Weiterbildungsnetz Migranten/innen „Baufortschritte“ erzielt. Die Innovationsimpulse haben zunächst noch keine größere Reichweite entfaltet – allerdings nehmen die am Netzwerk beteiligten Träger sie auf und tragen sie z.T. auch in neu eingegangenen Kooperationen untereinander und mit weiteren Bildungsträgern weiter. Die Strukturen für die Weiterbildung von Lehrpersonal, für die Organisation und Einbettung der Angebote und für die Gestaltung der Lernsettings bei Trägern, geprägt durch einen vielschichtigen Wirkungszusammenhang von finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen und mehrgleisiger Zuständigkeiten, können nur in gleichzeitig top-down und bottom-up angelegten Veränderungsprozessen auf einen Innovationspfad gelenkt werden, der die strukturelle Abwertung und Verschwendung der Humanressourcen einer immer noch wachsenden Bevölkerungsgruppe aushebeln kann.

Das Weiterbildungsnetz Migranten/innen hat durch das Setzen von Trittsteinen für einen solchen Innovationspfad im System der Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration Impulse gesetzt. Sie sollten – aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung – aufgenommen und in dafür geeigneten Strukturen weiter entwickelt werden. Denn in Kernfragen – namentlich bei der Verzahnung von fachlichem Lernen und Sprachförderung steht die Innovationsentwicklung erst am Anfang.

Materialien, Literatur

Bilger, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (TNS Infratest Sozialforschung) 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum Berichtssystem Weiterbildung/Adult Education Survey 2007. Hrg. von TNS Infratest Sozialforschung und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. München. Internet: http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf

Brenke, Karl 2008: Migranten in Berlin: schlechte Jobchancen, geringe Einkommen, hohe Transferabhängigkeit. Berlin (= DIW Wochenbericht 35/2008). Internet: <http://www.diw-berlin.de/documents/publikationen/73/88442/08-35-1.pdf>

Bundesagentur für Arbeit 2008: Analyse des Arbeitsmarkts für Ausländer, = Analytik-Report der Statistik, zuletzt Oktober 2008

Bundesregierung 2007: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Internet: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/07/Anlage/2007-10-18-nationaler-integrationsplan,property=publicationFile.pdf>

Gnahn, Dieter/Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine (Hg.) 2008: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Reihe: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrg.) Bielefeld

Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Internet: <http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf>

Nispel Andrea/ Szablewski-Çavus, Petra 1997: Über Hürden, über Brücken : berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten / Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE. Frankfurt/M.

Rosenblatt, Bernhard von/ Bilger, Frauke 2008: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Reihe: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrg.) Bielefeld