



# Learn.Empowerment

Selbstgesteuertes Lernen für Niedrigqualifizierte

## Katalog der Förderpolitik und Ausschreibungsrichtlinien

### Kurzfassung

Durch selbstgesteuertes Lernen (SDL) werden die Entwicklung wichtiger persönlicher und sozialer Schlüsselkompetenzen angeregt und unterstützt, das Selbstvertrauen gestärkt und Fähigkeiten entwickelt, um unabhängig und sicher im Alltagsleben und in der Berufswelt agieren zu können. Vor allem Zielgruppen, die keine Beziehung zum und keine Erfahrung mit dem Lernen haben – und genau dieses sind es, auf welche sich das Projekt konzentriert- verbinden Lernen nur mit Misserfolg, Pflichten und Perspektivlosigkeit, weil sie Lernen nie als für sie nützlich und wertvoll erfahren haben.

Um einen Beitrag zu leisten, dass selbstgesteuertes Lernen als selbstverständlicher Bestandteil in der beruflichen Erwachsenenbildung integriert wird, hat die Projektpartnerschaft eine Analyse der europäischen Ausschreibungsrichtlinien vorgenommen. Dieser "Katalog der Förderpolitik und Ausschreibungsrichtlinien" zeigt Möglichkeiten auf, wie Ausschreibungsrichtlinien für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen formuliert sein sollten, damit innovative didaktische Prinzipien wie Biographie-, Kompetenz-, Interessen- und Partizipationsorientierung, die ein höheres Maß an Flexibilität verlangen als die traditionellen Methoden, in berufliche Bildungsmaßnahmen integriert werden können.

Der Fokus der öffentlichen Ausschreibungen liegt in allen Partnerländern darauf, möglichst viele Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Darüber hinaus werden die Bedeutung des lebenslangen Lernen und die Nachhaltigkeit der Weiterbildungen betont. Die Kriterien, nach denen die Qualität der Aktivitäten gemessen und eingeschätzt wird, unterscheiden sich jedoch sehr.

Meist sind auf den ersten Blick keine Einschränkungen gegenüber innovativen Ansätzen und dem selbstgesteuerten Lernen im Besonderen zu erkennen. Doch die restriktiven Durchführungsbestimmungen schränken die Flexibilität für berufliche Bildungsmaßnahmen stark ein. Auch Missverständnisse über die innovative Lernansätze und Lernmethoden müssen abgebaut werden. Sie betreffen unterschiedliche Themen und Bereiche. Alle Projektpartner sind sich einig, wenn es um die Bedeutung der Rolle des Lehrers/Trainers

geht. Auch sie müssen in diesen innovativen Ansätzen geschult werden, denn auch ihr Widerstand kann verhindern, dass SDL implementiert wird.

### **Länderspezifische Bestimmungen**

Auf den ersten Blick erscheint die aktuelle Situation in der Weiterbildung von einem Widerspruch gekennzeichnet: Die breite öffentliche Rhetorik über die Bedeutung von lebenslangem Lernen für die persönliche Entfaltung, die Teilhabe am Erwerbsleben und die Sicherstellung der Humanressourcen in einer alternden Gesellschaft ist ungebrochen. Dagegen nimmt nach den Daten des Berichtssystems Weiterbildung die individuelle Teilnahme an Weiterbildung seit 1997 ab. Ausreichende Finanzmittel sind eine Voraussetzung für eine bessere Qualifizierung der Bevölkerung im Erwachsenenalter. Während Schulen und Hochschulen in erster Linie vom Staat finanziert werden, ist die Weiterbildung in wesentlichen Teilen marktwirtschaftlich organisiert. Die institutionellen Mittel für die berufliche und allgemeine Weiterbildung sind in den letzten Jahren drastisch reduziert worden. Seit 1995 hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung deutlich zurückgefahren. Lagen sie im Jahr 1996 noch bei fast 8 Mrd. Euro, so wurden sie bis 2004 auf gut 3,6 Mrd. Euro reduziert. Dies spiegelt sich in deutlich geringeren Teilnehmerzahlen wider. Auffälligstes Resultat der Analyse der aktuellen Weiterbildungssituation ist die Abnahme der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sowie die Reduzierung der finanziellen Förderung durch die öffentlichen Haushalte und die Unternehmen. Beide Sachverhalte stehen in deutlichem Widerspruch zur nachhaltigen Betonung der Notwendigkeit von Weiterbildung in der politischen Programmatik, die ihren Ausdruck nicht zuletzt in dem zwischen Bund und Ländern einvernehmlichen Abschlussdokument des Forums Bildung 2001 gefunden hat. Politisch nachdenklich stimmen sollte auch der Sachverhalt, dass Deutschland bei der Weiterbildungsbeteiligung (einschließlich informeller Lernaktivitäten) innerhalb der EU-15-Staaten eher am unteren Ende rangiert. Ob damit nicht auch die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit auf lange Sicht beeinträchtigt wird, ist eine offene Frage.

Bedingt durch die Umstrukturierungen der Arbeitsverwaltung ergeben sich, insbesondere im SGB-III-Bereich immer deutlichere Widersprüche zwischen den Zielen der geldgebenden Arbeitsverwaltung und den Zielen der Bildungseinrichtung denen der Lehrenden und denen der Lernenden. Sehen die Bildungseinrichtungen und Lehrenden Kompetenzerhalt und -entwicklung als zentrale Aufgabe, so ist die Arbeitsverwaltung ausschließlich an möglichst kurzfristiger Vermittlung in Erwerbsarbeit interessiert. Pädagogische Ziele lassen sich nur schwer verfolgen, wenn der Vermittlungsdruck („Kopfprämie“) handlungsleitend wird bzw. werden muss.

Erschwert wird die Umsetzung neuer Konzepte auch durch kaum noch gegebene Planungssicherheit im SGB-III-Bereich. Eine Arbeitsverwaltung, die selbst kaum noch Planungshorizonte definiert und in ihrem Selbstverständnis verunsichert ist, garantiert nicht einmal mehr ein Minimum an Planungssicherheit. Die Zunahme instabiler und prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist die Folge (vgl. Faulstich 2003).

#### **Weitere Barrieren:**

- Viele Weiterbildungsmaßnahmen sind oft nur einseitig darauf ausgerichtet die Teilnehmer in den Arbeitsmarkt zu (re)integrieren, es bleibt kein Spielraum die Handlungskompetenz der Teilnehmer zu stärken und eine neue Lernkultur einzuführen.
- Viele Teilnehmer sind nicht freiwillig in einer Weiterbildungsmaßnahme sondern werden von der Agentur für Arbeit zur Teilnahme „gezwungen“. Daraus resultieren geringe Motivation und Desinteresse.
- Für die Teilnehmer ist SDL „Neuland“. Viele Weiterbildungsmaßnahmen sind zu kurz, um die Teilnehmer an SDL überhaupt heranzuführen zu können.
- Erschwert wird die Umsetzung neuer Konzepte auch durch kaum noch gegebene Planungssicherheit im SGB-III-Bereich. Viele Bildungsträger stehen unter enormen finanziellen Druck (oft werden Weiterbildungsmaßnahmen nur noch nach materiellen Gesichtspunkten durchgeführt, die Qualität der pädagogischen Arbeit tritt in den Hintergrund).
- Modulförmig ausgerichtete Angebote mit abnehmender Kontinuität im Lernprozess
- Höhere Effektivität und Effizienz bei geringeren materiellen Ressourcen
- Erfolgsindikator Ökonomie steht vor Erfolgsindikator Qualität
- In abschlussbezogenen Kursen, insbesondere in SGBIII-Maßnahmen, ist gegenüber den Geldgebern immer noch viel Überzeugungsarbeit nötig. Dass ein höheres Maß an Selbststeuerung und -organisation Voraussetzung ist für die Befähigung und die Lust zum lebensbegleitenden Lernen, wird zwar allgemein eingesehen, dass damit aber auch ein Verzicht auf geschlossene Curricula und ein Vorschuss an Vertrauen in die Teilnehmenden notwendig ist und klare Weg-Ziel-Definitionen nicht mehr möglich sind, die Lernen im Gleichschritt bedeuten würden, ist noch lange nicht in den Köpfen. Insbesondere viele Arbeitsämter denken noch zu sehr in fest kalkulierten, exakt geplanten und damit genau kontrollierbaren Maßnahmekategorien.

### **Was könnte geändert werden:**

Die Tendenz geht dabei sicher dahin, dass Gesamtstundenzahlen gefördert werden, die auch Lernen im Prozess der Arbeit, selbstorganisierte Lerngruppen, Beratung u.ä. umfassen. Um nachzuweisen, dass solche Lernstunden außerhalb der gesamten Lerngruppe und außerhalb der Räumlichkeiten der Bildungseinrichtung auch abgeleistet wurden, kann man z.B. Protokolle von Kleingruppensitzungen, Beratungsgesprächen u.ä. führen.

Arbeitsergebnisse könnten in Form von 'Produkten' (z.B. bei Projektarbeit) nachgewiesen werden.



Das Projekt "Learn.Empowerment Self-directed Learning for Low-skilled Unemployed People" wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.  
Projekt Nummer A/04/B/F/PP-158.133

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Helmut Kronika,  
Mariahilfer Straße 8, 1070 Wien  
Web: [www.best.at](http://www.best.at)