

## **Didaktik arbeits(platz)orientierter Grundbildung**

### **- FAKOM Förderung arbeitsplatzbezogener kommunikativer Kompetenzen -**

Erstellt von Kevin Folger, bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund

Dortmund, 14.03.2013

Das Teilprojekt FAKOM (Förderung arbeitsplatzbezogener kommunikativer Kompetenzen bei Migrantinnen und Migranten in der Altenhilfe) war im Verbundprojekt GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch, Laufzeit Okt. 2007 – März 2010) angesiedelt.<sup>1</sup> Im Fokus des Teilprojektes stand ein Grundbildungsangebot in Form eines arbeitsbezogenen Sprachkurses für Migrantinnen und Migranten mit dem Namen „Business-Deutsch in der Altenhilfe“<sup>2</sup>. FAKOM folgte einem systemischen Ansatz und verstand sich mit dem Grundbildungsangebot als Teil eines POE-Prozesses, die diese Beschäftigten als wichtige betriebliche Ressource für die Weiterentwicklung der Qualität und des Image der Einrichtung betrachtete. FAKOM agiert im und mit dem System.

Das Grundbildungsangebot entstand unter aktiver Einbindung von Einrichtungsleitung, direkten Vorgesetzten und Mitarbeitervertretung; wurde von diesen wichtigen Akteuren konturiert und kontrahiert; bereits im Entstehungsprozess wurde es mit den strategischen Zielen der Einrichtung verbunden und an die kulturellen Gepflogenheiten angepasst. Die kontinuierliche Einbindung der wichtigen Akteure in der Einrichtung ist der Didaktik dieses Grundbildungsangebotes konstitutiv.

### **1. mikrodidaktische Aspekte.**

#### **Entscheidung für das Angebot**

In einer Informationsveranstaltung wurde das Angebot vorgestellt und als Vereinbarung durch die Einrichtungsleitung vorgegeben: Es gibt 3 verbindliche Probestunden – Schnupperangebot genannt. Nach diesen Probestunden kann jede/r Beschäftigte über die verbindliche Teilnahme entscheiden.

#### **Didaktisches Grundprinzip**

Business-Deutsch in der Altenhilfe, das konkrete Angebot, basierte auf den Interessen und Bedarfen der teilnehmenden Beschäftigten und wurde in hohem Maße individualisiert, partizipativ und prozessorientiert konzipiert und realisiert.

---

<sup>1</sup>Vgl. Behlke, Karin / Meller, Daniela, 2011: Business-Deutsch in der Altenhilfe. Das Beispiel der Evangelischen Heimstiftung GmbH. In: PT-DLR (Hrsg.): Zur Nachahmung empfohlen: Grundbildung am Arbeitsplatz, S. 25-28, Bonn.

<sup>2</sup>Vorab fand eine Infoveranstaltung in der Einrichtung zu dem Sprachkurs statt, indem die Weiterbildung mit ihren Rahmenbedingungen und möglichen Inhalten den interessierten und potenziellen Teilnehmern vorgestellt wurde (vgl. Behlke, Karin / Klein, Rosemarie, 2011: Grundbildung in Altenhilfenunternehmen – Zugang finden und gestalten. In: Klein, R. / Reutter, G. / Zisenis, D. (Hrsg.): Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung ? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung, S. 70-98, Göttingen.

Die Lerngegenstände, die Themen entstammten nicht einem Lehrbuch oder waren reine Adaptionen der von den relevanten Akteuren, Leitungen und Mitarbeitervertretung gewünschten Themen, vielmehr *wurden interessen- und biographieorientiert situativ eingebrachte Themen der Teilnehmer/innen, die diese aus dem aktuellen Arbeitshandeln ableiteten, Gegenstand für Lernen, Kompetenzentwicklung und Veränderung von Arbeitshandeln und Arbeitsrollen.*

### **Lernthemen**

Folgende Themenfelder lassen sich abstrahieren:<sup>3</sup>

- Dokumentationen am Arbeitsplatz / in der Altenhilfe (auch IT-gestützt)
- Bestimmungen am Arbeitsplatz (z.B. Wäsche, Brandschutz, Arbeitsschutz...) / in der Altenhilfe
- Arbeitsbezogene Kommunikation am Telefon
- Kommunikation mit Kunden (Bewohner und Angehörige)
- Qualitätsmanagement
- Ergänzt durch lebensweltrelevante Themen wie bspw. Lesen des Gehaltszettels, der Stromrechnung.

### **Lernort**

Das Grundbildungsangebot fand vor Ort in den beteiligten Einrichtungen der Altenhilfe statt und passte sich dabei den bestehenden Strukturen und Bedingungen der jeweiligen Organisation an. Das Angebot ist arbeitsfeldübergreifend (Mitarbeiter/in u. a. aus den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und Speisensversorgung), um die Vielfalt von Arbeitshandlungen im Bereich Altenhilfe für das Lernen zu nutzen.

### **Lernzeit und Lernzeitbedingungen**

Es gab zwei Praxen. In Praxis 1 fanden in vierzehntägigem Rhythmus 3 Lernzeitstunden statt, in Praxis 2 fanden in vierzehntägigem Rhythmus 4 Lernzeitstunden statt.

50% der Lernzeit galt als bezahlte Arbeitszeit, 50% als persönlich eingebrachte Freizeit.

Als Tageszeit für den Kurs wurden Schichtwechselzeiten gewählt.

---

<sup>3</sup>Vgl. Behlke, Karin / Meller, Daniela, 2011: Business-Deutsch in der Altenhilfe. Das Beispiel der Evangelischen Heimstiftung GmbH. In: PT-DLR (Hrsg.): Zur Nachahmung empfohlen: Grundbildung am Arbeitsplatz, S. 25-28, Bonn.

## Dramaturgie des Kursgeschehens

Die Dramaturgie des Kursgeschehens lässt sich wie folgt charakterisieren:<sup>4</sup>

- Lernbiografischer Einstieg – Blicke in die eigene Schulzeit, in informelle Lernsettings, Sensibilisierungen für die eigenen Haltungen zu Lernen und für biographisch entwickelte Lerngewohnheiten und Lernmuster.
- Lerninhalte gemeinsam bestimmen – ausgehend von zunächst über die Dozentin und Lernberaterin als Impuls gesetzte Lernthemen wurde zunehmend die Verantwortung für das Generieren von Lernthemen auch an die Teilnehmenden übertragen
- Lernziele finden oder den Nutzen bestimmen – die Beschreibung des Arbeitshandelns und der Zufriedenheit/Optimierungswünsche wurde als Ritual des Sicherstellens von ‚nützlichem‘ Lernen eingeführt
- „Aktuelles zu Beginn“ – ein Kursritual, bei dem aktuelle Arbeitssituationen, welcher die Teilnehmenden gerne ‚professioneller‘ ausführen möchten, aus konkreten Rückblicken und Reflexionen des eigenen Arbeitshandelns erschlossen und zu Lernthemen gemacht wurden; hier wurden auch lebensweltlich relevante Themen eingebracht
- „Kulturschaffende Zugänge“ – Vereinbarungen zum Lernen treffen, Festhalten von gemeinsam getroffenen Regelungen zum Lernsetting.
- Sprachentwicklungsarbeit – diese erfolgte auf der Grundlage klassischer Elemente wie Wortschatzarbeit, Grammatik, Semantik, Schrift- und Sprechsprache. Insbesondere wurden kommunikative Alternativen, Wirkungen von kommunikativen Alternativen (Sender-Empfänger-Übungen) angeboten, typische Dokumentationspflichten praktisch erprobt
- Kursevaluationen – „was habe ich gelernt?“ „Was kann ich jetzt besser als zuvor?“ „Was traue ich mir jetzt zu?“ wurden in größeren Abständen im Kurs durchgeführt.
- Lernquellenpool – die Teilnehmenden hatten einen Pool an Lernmaterialien wie Duden, Lexika, Lehr- und Übungsbücher, Fachartikel aus der Altenhilfe....
- Kurs(tage)buch – jede Teilnehmende führte ein Kursbuch, das auch genutzt werden konnte, um Reflexionen zum eigenen Lernen auf Basis einer einfachen Vorlage zu dokumentieren.

## Einblicke in die mikrodidaktische Kursgestaltung

Es wurde ein *lebensbiografischer Einstieg* in den Kurs gewählt, indem die Beraterin etwas über die Standpunkte der Teilnehmenden erfahren konnten (z.B. über die Fragen „Woran erinnern Sie sich noch aus Ihrer Schulzeit?“ oder „Was fiel Ihnen leicht, was schwer?“). Dieser Einstieg lieferte wichtige Anhaltspunkte zu den individuellen Lernerfahrungen. Aber noch

---

<sup>4</sup>Vorab fand eine Infoveranstaltung in der Einrichtung zu dem Sprachkurs statt, indem die Weiterbildung mit ihren Rahmenbedingungen und möglichen Inhalten den interessierten und potenziellen Teilnehmern vorgestellt wurde (vgl. Behlke, Karin / Klein, Rosemarie, 2011: Grundbildung in Altenhilfenunternehmen – Zugang finden und gestalten. In: Klein, R. / Reutter, G. / Zisenis, D. (Hrsg.): Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung ? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung, S. 70-98, Göttingen.

wichtiger war dabei, dass die Teilnehmenden ihr Bewusstsein über ihre eigenen Lernhaltungen und –vorlieben schärfen konnten.

Um der Heterogenität der Lerngruppe (arbeitsfeldübergreifend, Unterschiede in der Herkunftssprache, Alter, Betriebszugehörigkeit, Qualifikation...) begegnen zu können, verzichteten die Berater/innen bewusst in erster Linie auf die sprachliche Progression der Teilnehmenden. Die inhaltlichen Festlegungen, woran Kommunikation gelernt und die kommunikativen Fähigkeiten weiterentwickelt werden sollten, wurden im Prozess stets *gemeinsam getroffen*.

Weiterhin wurden in Gruppengesprächen und evaluierenden Einzelgesprächen, die *Ziele von den Teilnehmenden formuliert, aus denen der erhoffte Teilnahmenutzen sichtbar wird*. Dabei bildeten sich zwei Schwerpunkte heraus: die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und mehr Sicherheit in sozialen und gesellschaftlichen Bezügen und Anforderungen (Ausfüllen von Anträgen, Formulierung von Widersprüchen, Kündigung schreiben...).

Zu Beginn des Kurses wurde den Teilnehmenden Raum gegeben, um *konkrete Fragen oder Anliegen aus ihrem Arbeits- und Lebensalltag*, die sich auf Sprache und Kommunikation bezogen, zu beantworten. Diese Fragen wurden zusammen mit der Lernberaterin, die den Sprachkurs leitete, und den anderen Kursteilnehmern geklärt und bearbeitet. Dem Sprachkurs liegt kein starres Curriculum zugrunde, sondern eine Kombination aus vorbereitenden Themen und Übungen mit situativen und aktuellen Anliegen der Teilnehmenden. Damit wurde an realen Situationen gelernt. So haben nicht nur die Teilnehmenden ihre Fragen und Anliegen aus ihrem Arbeitsumfeld mit eingebracht, sondern auch die Lernberater/innen berücksichtigten die Nähe zur Arbeitswelt in den Materialien und Übungen, die sie entwickelten.

Mit dem biographieorientierten Vorgehen, der gemeinsamen Bestimmung von Lerninhalten und dem regelmäßigen Austausch zu Beginn jeder Kurseinheit, hat sich eine *Kultur* entwickelt, dass Lerninteressen Priorität haben und es keinerlei Qualitätsunterschiede gibt. Alle Teilnehmenden haben den gleichen Anspruch auf Bearbeitung ihres individuellen Anliegens. Ein steuerndes Eingreifen der Lehrenden wird nur dann erforderlich, wenn über längere Zeit eine einseitige Tendenz hin zu einem Arbeitsbereich oder Themenfeld zu verzeichnen ist (z.B. permanente Formulierungswünsche zur Pflegedokumentation).

Der Kurs zielte darauf ab, die mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verbessern. Das betrifft bspw. die Dokumentation in der Pflege, die Kommunikation mit Bewohner/innen, Angehörigen sowie Kolleg/innen oder das Führen von Telefonaten. Eine Erweiterung der kommunikativen Kompetenzen wirkt sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit aus und schafft zugleich Grundvoraussetzungen für weitere Fachqualifizierungen und Fortbildungen dieser Mitarbeitergruppe. Zudem stärkt sie das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der TN ebenso wie deren Entwicklung interkultureller Kompetenzen.

Darüber hinaus wurde eine sensible Ansprache für das Thema Grundbildung gewählt. So wurde der Begriff „Grundbildung“ im Betrieb gegenüber Führungskräften und Beschäftigten nicht benutzt. Zum einen wurde schnell deutlich, dass dieser in der Organisationsterminologie nicht anschlussfähig ist, zum anderen sollte ein „Label“ geschaffen werden, das die interessierten Beschäftigten anspricht. Vor diesem Hintergrund entstand die Sprachkursbezeichnung „Business-Deutsch in der Altenhilfe“. Diese Bezeichnung beugte der Gefahr einer Stigmatisierung der Mitarbeiter/innen vor, die hätte entstehen können, wenn diese offenkundig an einem „Grundbildungsangebot“ im Betrieb teilgenommen hätten.

## 2. Rahmungen

### Strategiegespräche mit Leitung

Darüber hinaus wurde der Sprachkurs von Strategiegesprächen mit den Einrichtungsleitungen und von Führungskräfteworkshops gerahmt. In diesen Workshops wurden u. a. folgende Themen bearbeitet:

- Klärung der Rahmenbedingungen für den Sprachkurs
- Herausarbeiten des Nutzens des Grundbildungsangebotes für die Einrichtungen und die einzelnen Bereiche (Pflege, Hauswirtschaft, Küche)
- Einbringen von Bedarfen und Interessen für den Sprachkurs
- Verantwortlichkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten der Führungskräfte im Hinblick auf das Lernen im Sprachkurs
- Wahrnehmung der Lernförderlichkeit der Organisations- und Arbeitsplatzstrukturen in den Einrichtungen

### 3. Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das FAKOM-Projekt in beiden Kooperationseinrichtungen positive Wirkungen sowohl auf Seiten der Mitarbeiter/innen als auch bei den Führungskräften hervorgebracht hat.

So war das fachliche Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen mit Hilfe gesteigerter Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten wahrnehmbar besser ausgeprägt;

Sie haben ein besseres Verständnis für die (teils neuen) Arbeitsanforderungen auf inhaltlicher und organisatorischer Ebene bekommen und haben sich – im Gegensatz zu zuvor – der Umstellung auf computerbasierte Dokumentationsformen gestellt.

Ein weiterer Effekt war der, dass die Beschäftigten sich auch besser in andere Arbeitsfelder hineinendenken konnten, was zu weniger Reibungen im Arbeitsalltag führte und es ermöglichte, im jeweils eigenen Handlungskontext handlungssicherer aufzutreten.

Darüber hinaus äußerten sie ihre Meinungen und Interessen auch gegenüber den Einrichtungsleitungen und gestalteten organisatorische Entwicklungen - z.B. über Verbesserungsvorschläge - mit.

Lernen wurde als Bereicherung erfahren. Die Teilnehmenden konstatierten ein gesteigertes Bildungsinteresse, formulierten weitere Lernbedarfe, z.B. in Bezug auf den Umgang mit IT-Medien hinsichtlich der Umstellung auf computerbasierte Dokumentationsformen.

*Das diesem Beitrag zugrunde liegende Verbundprojekt ‚SESAM – Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Beitrag zur Stärkung von Beschäftigten und Unternehmen‘ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12021A und 01AB12021B gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.*

© Folger, Klein, bbb, 2012/13

## Literatur

Behlke Karin, 2012: Lernberatung in der arbeitsbezogenen Grundbildung im Betrieb. In: Ludwig, Joachim (Hrsg.): Lernberatung und Diagnostik. Modelle und Handlungsempfehlungen für Grundbildung und Alphabetisierung, S. 130-151, Bielefeld.

Behlke, Karin / Meller, Daniela, 2011: Business-Deutsch in der Altenhilfe. Das Beispiel der Evangelischen Heimstiftung GmbH. In: PT-DLR (Hrsg.): Zur Nachahmung empfohlen: Grundbildung am Arbeitsplatz, S. 25-28, Bonn.

Behlke, Karin / Klein, Rosemarie, 2011: Grundbildung in Altenhilfenunternehmen – Zugang finden und gestalten. In: Klein, R. / Reutter, G. / Zisenis, D. (Hrsg.): Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung ? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung, S. 70-98, Göttingen.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung