



# Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte lernförderlich gestalten

Leitfaden zur zielgruppengerechten Konzeption, methodisch-didaktischen Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate auf dem regionalen Bildungsmarkt

Dominique Dauser  
Thomas Kretschmer

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen  
► Beraten  
► Zukunft gestalten

## Impressum

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

### Herausgeber

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Rollnerstraße 14  
90408 Nürnberg  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

### Autoren

Dominique Dauser, Thomas Kretschmer

### Förderung

Dieser Leitfaden wurde vom f-bb im Projekt „Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte“ (Pro-up) erstellt. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (innovatWB) unter dem Förderkennzeichen 21IAWB089 gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung wissenschaftlich begleitet; durchgeführt wird es in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

### Erscheinungsjahr

2017

Online abrufbar

[https://www.f-bb.de/fileadmin/user\\_upload/171109\\_Pro-up\\_Online-Leitfaden.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/171109_Pro-up_Online-Leitfaden.pdf)

### Zitierhinweis

Dauser, D. Kretschmer, T. (2017):  
Leitfaden: Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte  
lernförderlich gestalten  
f-bb online, 01/2017  
Verfügbar unter  
[https://www.f-bb.de/fileadmin/user\\_upload/171109\\_Pro-up\\_Online-Leitfaden.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/171109_Pro-up_Online-Leitfaden.pdf)  
25.10.2017

## Inhalt

<b>1. Ziel und Ausrichtung des Leitfadens</b> .....	3
1.1 Adressaten und Themen .....	3
1.2 Aufbau .....	3
<b>2. Projekthintergrund</b> .....	3
2.1 Zielsetzung.....	3
2.2 Zielgruppe .....	4
<b>3. Grundprinzipien der Umsetzung</b> .....	4
3.1 Zielgruppengerechte Lernformate.....	4
3.2 Innovationspunkte und Referenzkonzept .....	4
<b>4. Methodik und Didaktik</b> .....	6
4.1 Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden.....	6
4.2 Lernprozessbegleitung der Betriebe .....	7
4.3 Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen .....	7
4.4 Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister .....	8
4.5 Einsatz digitaler Medien .....	8
4.6 Kumulative Kompetenzfeststellung .....	9
4.7 Lernen Schritt für Schritt.....	10
<b>5. Ergänzende Hinweise</b> .....	10
5.1 Einsatz eines Lerntagebuchs.....	10
5.2 Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben.....	10
5.3 Berufsbezogene Deutschförderung.....	11
5.4 Förderung von Grundkompetenzen.....	11
<b>6. Implementierung</b> .....	12
6.1 Anforderungen an das Bildungspersonal.....	12
6.2 Lernort Betrieb .....	13
6.3 Maßnahmenzulassung.....	14
6.4 Abstimmung mit regionalen Akteuren/innen zur Kurskonzeption .....	15

<b>7. Anhang</b> .....	17
7.1 Übersichten .....	17
7.2 Weiterführende Informationen .....	18
<b>8. Autorenverzeichnis</b> .....	20

## 1. Ziel und Ausrichtung des Leitfadens

Ziel des vorliegenden Leitfadens ist es, Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, die innovative Weiterbildungen für nicht formal Qualifizierte anbieten möchten, einen praxisorientierten Überblick über die methodisch-didaktische Umsetzung zielgruppengerechter Lernformate und Hinweise für die Verankerung innovativer Weiterbildungsansätze auf dem regionalen Bildungsmarkt zu geben.

### 1.1 Adressaten und Themen

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

### 1.2 Aufbau

Nach einer kurzen Einführung zum Ansatz des zugrundeliegenden Projekts (**Abschnitt 2**) stellt **Abschnitt 3** die wichtigsten Elemente des im Projekt entwickelten Referenzkonzepts für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter vor. **Abschnitt 4** beschreibt, worauf bei der methodisch-didaktischen Gestaltung am Referenzkonzept orientierter Lernarrangements zu achten ist. **Abschnitt 5** bietet ergänzende Hinweise zur pädagogischen Umsetzung. **Abschnitt 6** zeigt auf, wie Weiterbildungsformate nach dem neuen Ansatz im Zusammenwirken aller an der Umsetzung Beteiligten (Bildungsdienstleister, Betriebe, Agenturen für Arbeit und Jobcenter) auf dem regionalen Bildungsmarkt etabliert werden können. Im **Anhang** finden sich Übersichten mit Hinweisen zur Maßnahmenentwicklung sowie eine Zusammenstellung von weiterführenden Informationen zum Thema „methodisch-didaktische Kursgestaltung“.

## 2. Projekthintergrund

Das Projekt „Pro-up“ entwickelt und erprobt Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte. Es ist im Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (innovatWB) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung angesiedelt (Förderkennzeichen: 21IAWB089; Laufzeit: 11/2015 bis 10/2018). Durchgeführt wird es vom f-bb, in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, wissenschaftlich begleitet vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

### 2.1 Zielsetzung

Ziel des Projekts ist es, durch methodisch-didaktisch neuausgerichtete Maßnahmenkonzepte der geringen Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe, den hohen Abbruchquoten und einer unzureichenden Kompetenzerfassung entgegen zu wirken. Beschrieben, entwickelt, erprobt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden innovative Lernformate, die im Rahmen bekannter Förderinstrumente für die berufsbezogene Weiterbildung nicht formal Qualifizierter genutzt werden können.

## 2.2 Zielgruppe

Zu den nicht formal Qualifizierten gehören alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen vorweisen können<sup>1</sup>.

Nicht formal Qualifizierte haben also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder einen gleichwertigen Abschluss).

## 3. Grundprinzipien der Umsetzung

Die bislang verfügbaren Weiterbildungsformate sind nur bedingt geeignet, die Barrieren abzubauen, die der Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung bei der Zielgruppe entgegenstehen. Das liegt unter anderem auch daran, dass Lernarrangements, in die Bildungsinnovationen wie Modulkonzepte und Kompetenzfeststellungsverfahren eingebettet werden könnten, bisher fehlen. Hier setzt das Projekt „Pro-up“ an.

### 3.1 Zielgruppengerechte Lernformate

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

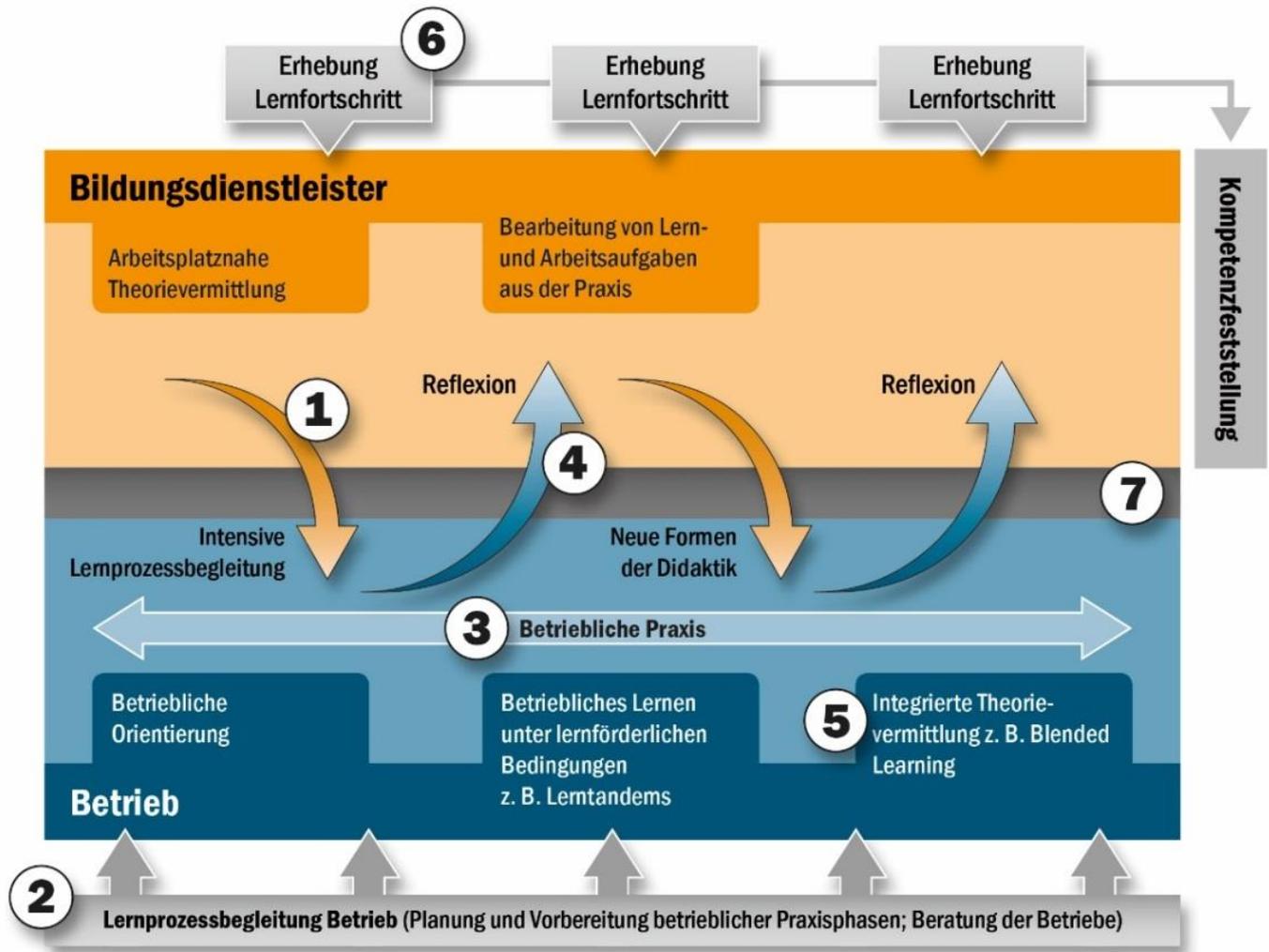
- Die direkte Verwertbarkeit erworbener Kompetenzen wirkt auf Bildungsferne und Lernentwöhnte motivierend.
- Der hohe Anwendungsbezug bei der Vermittlung von Lerninhalten erleichtert ihnen den Theorie-Praxis-Transfer.
- Die Berücksichtigung auch informell erworbener Kompetenzen kommt dem Lernverhalten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

### 3.2 Innovationspunkte und Referenzkonzept

Unter diesen Vorgaben wurden im Projekt „Pro-up“, in Abstimmung mit Experten/innen aus Wissenschaft und Praxis, sieben Innovationspunkte für die berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter identifiziert und in einem Referenzkonzept zusammengefasst (vgl. folgende Abbildung).

---

<sup>1</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bielefeld 2016, S. 285.



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

Die dargestellten Maßnahmenelemente zielen auf

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

Lernarrangements nach dem Pro-up-Ansatz helfen Arbeitsplätze zu Lernorten zu machen. Da Betriebe in der Regel nicht über die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen verfügen, berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter am Arbeitsplatz zu organisieren und zu begleiten, müssen Bildungsdienstleister in Betriebe hineinwirken, um dort lernförderliche Bedingungen zu schaffen.

## 4. Methodik und Didaktik

Wie Maßnahmen orientiert an den Innovationspunkten des Referenzkonzepts methodisch-didaktisch umgesetzt werden können, wird im Folgenden skizziert. Weitere Informationen, Hinweise und Links zu einzelnen Punkten befinden sich im Anhang.

### 4.1 Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden

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

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

Folgende Methoden sind im Rahmen der Lernprozessbegleitung einsetzbar:

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

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

## 4.2 Lernprozessbegleitung der Betriebe

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

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

Folgende Methoden sind im Rahmen der Lernprozessbegleitung einsetzbar:

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

Voraussetzung für eine möglichst friktionslose Lernortkooperation sind:

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

## 4.3 Frühzeitige und erweiterte betriebliche Phasen

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

- Zu Maßnahmenbeginn ist eine betrieblichen Orientierung zum gegenseitigen Kennenlernen angezeigt: Die Teilnehmenden lernen Arbeitsbereiche, Betriebsabläufe und -atmosphäre, Unternehmenskultur, Maschinen und Geräte, das betriebliche (Aus-)Bildungspersonal und die Beschäftigten kennen; gefördert werden überfachliche Kompetenzen und das Verständnis für Arbeitsprozesse. Der Betrieb bekommt Gelegenheit, Persönlichkeit, Arbeitsmotivation und Qualifikationsprofil

der Teilnehmenden einzuschätzen; bestehende Qualifikationsdefizite können erkannt und adressiert werden.

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

Folgende Methoden und Instrumente unterstützen arbeitsplatznahes Lernen:

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

#### 4.4 Reflexionsschleifen beim Bildungsdienstleister

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

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

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

#### 4.5 Einsatz digitaler Medien

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

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

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

Bereitgestellt werden können über digitale Medien insbesondere folgende Inhalte:

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

Sollen digitale Medien am Lernort Betrieb genutzt werden, ist es erforderlich

- Equipment dafür arbeitsplatznah (z. B. an Lerninseln) bereitzustellen,
- die Teilnehmenden von Betriebsseite für das Lernen freizustellen und
- die Lernzeit in den Arbeitsablauf einzuplanen.

#### 4.6 Kumulative Kompetenzfeststellung

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

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

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

## 4.7 Lernen Schritt für Schritt

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

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

## 5. Ergänzende Hinweise

### 5.1 Einsatz eines Lerntagebuchs

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

Leitfragen helfen den Teilnehmenden,

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

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

### 5.2 Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben

Lern- und Arbeitsaufgaben bereiten Teilnehmenden darauf vor Arbeitsaufträge im

Sinne einer „vollständigen“ beruflichen Handlung (Planung, Durchführung, Kontrolle) selbständig abzuarbeiten. Sie werden in der Ausbildung bereits mit gutem Erfolg eingesetzt.

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

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

### 5.3 Berufsbezogene Deutschförderung

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

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

### 5.4 Förderung von Grundkompetenzen

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

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

## 6. Implementierung

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

### 6.1 Anforderungen an das Bildungspersonal

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

Als Lernprozessbegleitung

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

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

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

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

Zu ihrem Qualifikationsprofil gehören

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

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

## 6.2 Lernort Betrieb

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

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

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

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

Angestrebt werden sollte die Einrichtung von Lerninseln. Notwendig ist dies insbesondere dann, wenn durch zielgerichteten Einsatz von Multimedia arbeitsplatzorientiertes Lernen theoretisch unterfüttert werden soll (vgl. Übersicht im Anhang).

In der Regel wird der fachtheoretische und fachpraktische Unterricht am Arbeitsplatz vom durchführenden Maßnahmenträger geleistet. Der Betrieb schafft die organisato-

rischen Voraussetzung für das Lernen am Arbeitsplatz und ermöglicht anwendungsorientiertes Lernen durch Einbindung des Kursteilnehmenden in betriebliche Abläufe.

### 6.3 Maßnahmenzulassung

Die abschlussorientierte berufliche Weiterbildung von arbeitslosen und auch beschäftigten nicht formal Qualifizierten steht im Fokus der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Eine Weiterbildungsförderung setzt voraus, dass Träger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung von einer fachkundigen Stelle zugelassen werden (§§ 176ff SGB III i.V.m. der AZAV). Diese Zulassung ist u. a. möglich, wenn die jeweilige Maßnahme nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt wird. Hierzu gehört, dass die Dauer und die Kosten angemessen sind. Maßnahmen, deren Kostensätze über den jährlich durch die Bundesagentur für Arbeit für einzelne Berufsgruppen ermittelten Bundes-Durchschnittskostensätzen (B-DKS) liegen, sind seit 01.04.2012 nur dann zulassungsfähig, wenn die Bundesagentur für Arbeit den erhöhten Kosten zugestimmt hat. Für diese Zustimmungsverfahren muss die jeweilige fachkundige Stelle auf der Grundlage der Ausführungen des Bildungsträgers das besondere arbeitsmarktpolitische Interesse sowie notwendige überdurchschnittliche technische, organisatorische oder personelle Aufwendungen für die Maßnahmendurchführung nachweisen. Bei der Beantragung der Zulassung für Maßnahmen nach dem Pro-up-Ansatz gilt es zu beachten, dass die Kosten je nach dem ausgewählten Berufsbild zum Teil deutlich über dem B-DKS liegen können.<sup>2</sup>

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

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

Erhöhte Maßnahmekosten entstehen insbesondere durch

- Wechsel zwischen den beiden Lernorten Bildungsdienstleister und Betrieb (Einrichtung von Lerninseln),
- intensive Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden und Betriebe (teilweise Doppeldozentur)
- fachliche Anleitung und Unterweisung am Lernort Betrieb durch den Bildungsdienstleister (teilweise Einzelfallbetreuung),

---

<sup>2</sup> Vgl. [azwv.de](http://azwv.de) (Abruf: 25.10.2017)

- Feststellung und Validierung erworbener Kompetenzen (z. B. Anfall von Prüfungsgebühren bei Einbindung der zuständigen Stellen),
- Theorievermittlung über Web-Schulungen im Virtuellen Klassenzimmer (zeitweise zusätzliche Online-Dozentur),
- erhöhte Kosten für Ausstattung der Teilnehmenden (z. B. technische Ausstattung für digitales Lernen),
- ggf. erforderliche dezentrale und wohnortnahe Beschulung in Kleingruppen.

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

#### 6.4 Abstimmung mit regionalen Akteuren/innen zur Kurskonzeption

Die Ansprache potentieller Kursinteressenten/innen sowie die Gewinnung und Auswahl geeigneter Kursteilnehmender/innen erfolgt in enger Abstimmung mit Agenturen für Arbeit und Jobcenter in der Region; Beschäftigte können zudem direkt über vor Ort ansässige Betriebe akquiriert werden. Über die Gewährung einer Förderung der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter (Arbeitsloser wie Beschäftigter) entscheiden die zuständigen Agenturen für Arbeit und Jobcenter für den jeweiligen Einzelfall nach Prüfung der individuellen Fördervoraussetzungen. Die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern) werden einbezogen, wenn berufsabschlussbezogene Teilqualifikationen durch eine Kompetenzfeststellung am Ende der Maßnahme zertifiziert werden sollen. Da es sich um einen innovativen Weiterbildungsansatz handelt, ist es wichtig, Agenturen für Arbeit und Jobcenter frühzeitig in die Konzeption der Maßnahme einzubinden und ihnen Informationsmaterialien für die Ansprache potentieller Kursinteressenten/innen bereit zu stellen. Denn nur so ist gewährleistet, dass das Kursangebot an den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist und geeignete Kursteilnehmende gewonnen werden.

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

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

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

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

## 7. Anhang

### 7.1 Übersichten

<b>Lernförderliche Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes (Einrichtung von Lerninseln)</b>	
Gewährleistung der Lernhaltigkeit der Lern- und Arbeitsaufgaben (Tätigkeitsbezug und Arbeitsplatznähe)	
Bereitstellung und Wartung des erforderlichen Equipments (Arbeits- und Lehr-/Lernmittel)	
Möglichkeit zum ungestörten Lernen (Mindestanforderung an Räumlichkeiten: ruhig, sauber, hell)	
Möglichkeit zur Ablage von Lehr-/Lernmitteln (z. B. für Unterlagen, Nachschlagewerke)	
Möglichkeit zum kooperativen Lernen (wenn möglich Räume und Materialien für Gruppenbesprechungen)	
Unterstützung (Lerninselbegleitung) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansprechpartner/innen möglichst vor Ort (organisatorisch, fachlich, (sozial-)pädagogisch)</li> <li>- ggf. Online-Dozentur</li> <li>- ggf. technischer Support</li> </ul>	

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

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

## 7.2 Weiterführende Informationen

Das Portal „Qualifizieren im Betrieb“ ([qib.f-bb.de](http://qib.f-bb.de)) des f-bb informiert Bildungsanbieter umfassend und praxisnah zum Thema „Qualifizierung An- und Ungelernter“. Zur Verfügung gestellt werden Konzepte, Instrumente und Umsetzungsbeispiele unter anderem zu folgenden Themen:

- Qualifizierungsbedarf erheben,
- Qualifizierung planen und gestalten,
- Qualifizierungserfolg bilanzieren und
- Kompetent beraten.

Strategien und Erfahrungen aus dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Programm „Perspektive Berufsabschluss“, Förderinitiative „Modulare Abschlussorientierte Nachqualifizierung“ wurden von der wissenschaftlichen Begleitung (f-bb) praxisnah in einer eigenen Publikationsreihe „Umsetzungshilfen für die Nachqualifizierung“ aufbereitet. Arbeitsmarktakteure – insbesondere Bildungsdienstleister – werden bei der Einführung und Verankerung von Nachqualifizierung in der Region unterstützt. Begleitend zur Publikation wird im Internet umfangreiches Material zum Download zur Verfügung gestellt.

- Dauser, D.; Schweigard-Kahn, E. (2011): Beratung in der Nachqualifizierung. Erfahrungen, Strategien und Instrumente; Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 49, W. Bertelsmann Verlag Bielefeld

- Knoll, N.; Overdiek, J. (2011): Nachqualifizierungsangebote in der Region entwickeln, erproben und verankern; Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 54, W. Bertelsmann Verlag Bielefeld
- Dauser, D.; Longmuß, J. (2010): Durch Netzwerke regionale Strukturentwicklung fördern. Netzwerkarbeit optimieren und verstetigen; Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 44, W. Bertelsmann Verlag Bielefeld

Verschiedene Portale bieten E-Learning Lösungen zur Vermittlung fachtheoretischer Inhalte mit Berufsbezug, zur Förderung von EDV-technischen und überfachlichen Kompetenzen sowie als Hilfe zur Prüfungsvorbereitung. Die Angebote sind teilweise kostenlos, teilweise kostenpflichtig. Obwohl überwiegend für den Ausbildungsbereich entwickelt, können sie auch für nicht formal Qualifizierte im Rahmen ihrer beruflichen Weiterbildung von Nutzen sein:

- Unter [ausbildung-online-lernen.de](http://ausbildung-online-lernen.de) werden Prüfungsaufgaben aufbereitet.
- Die eCademy (vgl. [www.ecademy-learning.com](http://www.ecademy-learning.com)) liefert für gewerblich-technische und kaufmännischen Ausbildungsberuf umfangreiche modular aufgebaute Lernpakete.
- Die eLearning-Kursangebote der bbw-Gruppe vermitteln in Lerneinheiten Lern- und Arbeitstechniken, Grundlagen und fortgeschrittene Kenntnisse in EDV-Office-Anwendungen und Fachwissen in ausgewählten Berufsfeldern wie unter anderen Logistik ([www.bfzonline.de](http://www.bfzonline.de)).

Für den Einsatz in der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter bieten sich verschiedene Modulkonzepte an:

- berufsanschlussfähige Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit (vgl. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) Startseite > Institutionen > Träger > Berufliche Weiterbildung > Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen);
- bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine aus dem Programm „Jobstarter Connect“ (vgl. [www.jobstarter.de/de/connect-79.php](http://www.jobstarter.de/de/connect-79.php));
- bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine für das Handwerk der Zentralstelle für die Weiterbildung des Handwerks e.V. (vgl. [zwh.de/lehrgaenge/rahmenlehrplaene/qualifizierungsbausteine](http://zwh.de/lehrgaenge/rahmenlehrplaene/qualifizierungsbausteine));
- Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser“ (vgl. [www.bdwmv.de/de/unternehmen/projekte/projekt\\_ansicht&project=eine\\_tq\\_besser\\_arbeitgeberinitiative\\_teilqualifizierung](http://www.bdwmv.de/de/unternehmen/projekte/projekt_ansicht&project=eine_tq_besser_arbeitgeberinitiative_teilqualifizierung));
- Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“: Nachqualifizierungsatlas (vgl. [www.nq-atlas.f-bb.de](http://www.nq-atlas.f-bb.de)).

## 8. Autorenverzeichnis

### **Dominique Dauser**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

### **Thomas Kretschmer**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)