

Prof. Dr. Helmut Bremer  
(Universität Duisburg-Essen)

# **„Bildungsferne“ und Weiterbildung: Eine Annäherung an fremde Bildungswelten**

Vortrag im Rahmen der Fachtagung  
„Potenziale der Weiterbildung“  
26.3.2010  
Kommende Dortmund

# **„Bildungsferne“ und Weiterbildung: Eine Annäherung an fremde Bildungswelten**

1. Das Problem: Worüber reden wir, wenn von „Bildungsferne“ die Rede ist?
2. Zur Anlage des Projekts „Potenziale“
3. Zentrale Projektergebnisse
4. Ausblick

# „Fahrstuhleffekt“

	Weiterbildungsteilnahme 1979 (Migration/Ausländer 2003)			Weiterbildungsteilnahme 2007		
	insgesamt	allgemein	beruflich	insgesamt	allgemein	beruflich
Niedrige Schulbildung	16	13	7	30	18	17
Mittlere Schulbildung						
Abitur	29	22	12	46	28	30
	43	31	18	58	39	37
Arbeiter	15	9	8	34	17	22
Angestellte	31	20	18	54	33	39
Beamte	45	26	27	67	35	50
Selbständige	21	16	12	54	35	34
Männer	27	17	14	44	26	29
Frauen	19	16	6	42	29	24
Gebürtige Deutsche	43	27	28	44	28	28
Deutsche mit Migrationshintergr.	29	18	19	34	24	20
Ausländer/innen	29	21	13	39	28	18

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung 2007

Prof. Dr. Helmut Bremer (Universität Duisburg-Essen)

# **„Doppelte Selektivität“ - „Weiterbildungsschere“**

***„Die wichtigste soziale Determinante  
für das Weiterbildungsverhalten ist der  
Bildungshintergrund einer Person“***

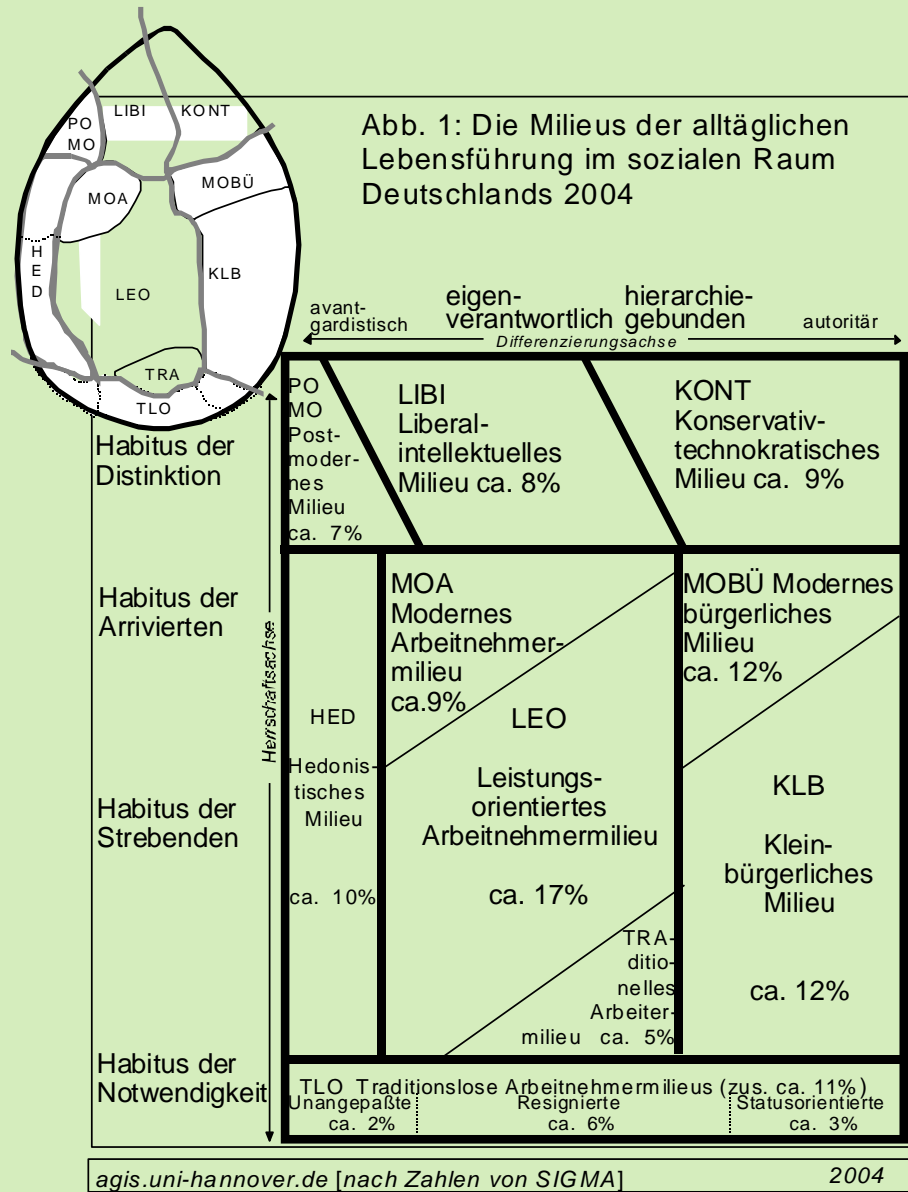
(Rosenblatt/Bilger 2008: 152)

# Antworten auf mögliche Einwände

- „Bildungsbenachteiligte“ bzw. „Bildungsferne“ – warum ist das ein Problem?
- Kann das Bildungswesen überhaupt soziale Ungleichheit beseitigen?
- Warum institutionelle Weiterbildung?

# „Bildungsferne“

- „Ferne“ der Individuen: sie haben ihr Verhältnis zu Weiterbildung nicht geklärt
- „Ferne“ der Einrichtungen: sie haben ihr Verhältnis zu bestimmten Adressaten nicht geklärt
- Selbstausschluss – Fremdausschluss
- Schule als Heimspiel – Schule als Auswärtsspiel
- Migration und Bildungsferne
- Milieus und Bildungsferne



	<b>Grundmuster der Bildungsmotivation</b>	<b>Grundprinzip der Bildungsstrategie</b>	<b>Grundmuster der Bildungspraxis</b>
<b>Obere Milieus</b>	Selbstverwirklichung und Identität	Soziale und kulturelle Hegemonie	Intrinsisch Selbstsicher Aktiv suchend
<b>Respektable Milieus</b>	Nützlichkeit und Anerkennung	(Mehr) Autonomie/Status	Pragmatische Horizonterweiterung Ambivalenz: Zumutung oder Chance? Teilnahme über soziale Netze
<b>Unterprivilegierte Milieus</b>	Notwendigkeit und Mithalten	Vermeiden von Ausgrenzung	Bildung als Bürde Unsicherheit Selbstausschluss („Auswärtsspiel“) „aufsuchende Bildungsarbeit“



## 2. Zur Anlage des Projektes „Potenziale“

- Zwei Standorte: Herford/Vlotho und Aachen/Herzogenrath
- Zwei Teile: Aufbau „aufsuchende Bildungsarbeit“ und „Modellseminare“
- Wissenschaftliche Begleitung

# 3. Zentrale Projektergebnisse

- **Vorbereitung der „aufsuchenden Bildungsarbeit“**
- **Evaluation der Modellseminare**
- **Weitere Ergebnisse/Resümee**

# Typen von Beziehungsarbeitern

## „Vertrauensmenschen“

- haben viel Kontakt zur Zielgruppe durch ihre überwiegend hauptamtliche Tätigkeit im Jugend-, Sozial- oder Bildungsbereich.
- besitzen Vertrauen.
- besitzen Kommunikationskompetenz.
- sind engagiert und haben eigenes persönliches oder berufliches Interesse.
- sind informiert über Weiterbildungseinrichtungen und deren Aktivitäten.
- sind in bestimmten Strukturen (z. B. Kinderschutzbund, Familienzentren) verankert.

## „Brückenmenschen“

- besitzen Kommunikationskompetenz.
- haben Hintergrundwissen.
- sind weiterbildungsbereit.
- sind NetzwerkerInnen und können gut Beziehungsarbeit leisten.
- sind verbindlich.
- müssen über Inhalte von Weiterbildungsveranstaltungen informiert werden.
- sollten „Verkaufstalent“ besitzen, um Überzeugungsarbeit leisten zu können (Warum ist etwas gut? Welchen Nutzen bringt es?)
- besitzen Ausdauerfähigkeit.
- sind angesehene Personen in ihrer Community.
- haben eine längerfristige Verortung bzw. Standortpräsenz.

# Modellseminare

## Herzogenrath/Aachen

- Märchenhaftes Europa – gemeinsam Europa entdecken
- Das Leben ist kein Pony-Hof
- 1001 Nacht – Kulturen und Religionen entdecken (Silvester-Familienseminar)
- Offen begegnen (Eltern mit Migrationsgeschichte)
- Griffbereit (Familien mit Migrationsgeschichte)

## Herford/Vlotho

- Interkultureller Chor
- Lieder-Reime-Rhythmik
- Interkulturelle Lernwerkstatt
- Interkulturelle Begegnung und eigene Zukunftsperspektiven
- Gemeinsam stark sein
- Erziehung – Möglichkeiten und Probleme in Deutschland
- Welche Anforderung stellt das deutsche KITA- und Schulsystem an Eltern

# Modellseminar „Das Leben ist kein Ponyhof“: Konzept

- Zielgruppe: SGB-II Empfänger
- Anknüpfen an Workshops und Erfahrungen aus Projekten mit ARGEn
- Wichtig: eine Vertrauensperson begleitet das Seminar und ist Ansprechpartner für die gesamte Zeit
- persönliche Ansprache der TeilnehmerInnen; dabei Versicherung: „Es geht um Euch“
- Eine Übernachtung, Vollverpflegung, kostenfrei
- Methoden: Überwiegend nonverbale Ausdrucksmöglichkeit, Foto, Theater, Biographiearbeit ; Impulsreferat „Langzeitarbeitslosigkeit“
- Inhaltlicher Schwerpunkt wurde ausgewählt aus einer Themenpalette (Ein Tag im Leben von..., Was ich schon immer mal sagen wollte, Hilfe, mein Kühlschrank ist schon wieder leer, Raus aus der Schuldenfalle...)
- Weiterer Effekt: aus dem Seminar heraus entstand die Idee zu einer Folgeveranstaltung: „Politik trifft Hartz IV – Neue Verbindungen wagen“

# Modellseminar „Das Leben ist kein Ponyhof“: Evaluation

- Teilnehmende kamen überwiegend aus bildungsfernen Milieus
- zwölf (von 18) Teilnehmenden hatten noch nie eine Weiterbildungsveranstaltung besucht
- Überwiegend geringe formale Bildungsabschlüsse und Qualifikationen, auch in der Familientradition
- Leitung, Thema, Gestaltung, Kontaktaufnahme und Ort wurden positiv bewertet
- alle Teilnehmenden würden das Seminar weiter empfehlen
- große Bedeutung der persönlichen Ansprache/ Beziehungen (15 Nennungen)
- Basismotive für die Teilnahme: „Horizontenerweiterung“, „Gemeinschaft/ Geselligkeit“ und „Rauskommen aus dem Alltag“
- z.T. emotional bewegende Erfahrungen für die Teilnehmenden

## Modellseminar „Gemeinsam stark sein“: Konzept

- Zielgruppe: türkische/ türkischstämmige Frauen
- Kurs entstand über einen weiblichen Brückenmenschen in Zusammenarbeit mit dem türkischen Arbeitnehmerverein
- Lernort: Räumlichkeiten des türkischen Arbeitnehmervereins
- Grundgedanke: türkische Frauen sind von Teilhabe ausgeschlossen; Ziel: mehr Teilhabe ermöglichen durch „Stärken“ der Frauen
- Ansetzen an Problemlagen

## **Modellseminar „Gemeinsam stark sein“: Evaluation**

- Teilnehmende kamen überwiegend aus bildungsfernen Milieus
- Acht Frauen hatten noch nicht an Weiterbildung teilgenommen, vier hatten keinen Schulabschluss; auch in der Familientradition wenig Bildungsnähe
- Die Hälfte der Teilnehmerinnen hatte keine abgeschlossene Berufsausbildung
- Dozentin, Thema, Gestaltung und Ort wurden gleichermaßen positiv bewertet
- Alle Teilnehmerinnen würden das Seminar weiterempfehlen
- Neun Teilnehmerinnen wurden durch eine andere Person auf das Seminar aufmerksam gemacht



# Weitere Ergebnisse in Stichworten

- Bildungsarbeit überschneidet sich mit Lebensberatung/ Sozialarbeit („konzentrische Kreise“)
- Teilweise Barrieren zu typischen Lernorten
- Seminarkosten und fehlende Mobilität wichtige Barrieren
- Zielgruppe „MigrantInnen“: Zweisprachigkeit der Dozentinnen
- Persönliche Beziehungsnetze wichtiger als andere Werbemittel und -strategien
- Mitarbeitende und Einrichtungen müssen eigene Perspektiven auf die Zielgruppe reflektieren (eingefahrene Sichtweisen und Handlungsabläufe werden in Frage gestellt)
- keine Patentrezepte; es müssen Dinge ausprobiert, auch etwas „riskiert“ werden („lokales Wissen“)

# 4. Ausblick

- „Revitalisierung der pädagogischen Beziehung“
- Beziehungsarbeiter bedürfen professioneller Anleitung und dauerhafter Unterstützung
- Zeit- und personalintensive Arbeit (im weiteren Sinn: „Beratung“)
- Integrative Aufgabe gemeinwohlorientierter Weiterbildung
- Liegt oft quer zur Förderlogik (Unterrichtsstunden/Teilnehmertage)
- Frage: Wie kommt man dahin?

## 4. Ausblick:

### Transportieren zentraler Ergebnisse und Erfahrungen

- Entwicklung von Fortbildungsmodulen für pädagogische MitarbeiterInnen (Workshops zu Bedarfserhebung, Kommunikationstraining, Angebotsvermittlung, Interkulturelle Kompetenz, Sensibilisierung für die Arbeit mit bildungsfernen Zielgruppen)
- Fortbildungsmodule, Supervision und Coaching für „Brückenmenschen“ bzw. „Vertrauensmenschen“
- Entwickeln von Arbeitshilfen und Checklisten für Weiterbildungseinrichtungen
- Beratung von Einrichtungen bzw. pädagogischen MitarbeiterInnen bei der nötigen Organisationsentwicklung
- Entwicklung und Aufbau eines „Kompetenzzentrums“ als Anlaufstelle für Fragen „aufsuchender Bildungsarbeit“
- Erhöhung der Weiterbildungsquote sozial benachteiligter Gruppen als Qualitätsmerkmal

# Forschungsbedarf

- Männliche Migranten?
- Junge deutsche Frauen und Mütter?
- Soziale Differenzierung von MigrantInnen?
- Nachhaltigkeit der Lern- und Bildungserfahrungen?
- Wer sind die „BeziehungsarbeiterInnen“?
- Welche Organisationsentwicklungsprozesse sind in Einrichtungen nötig?