



ZEP

Zugang zu höherer Bildung
und Entwicklung von Perspektiven

ZIELGRUPPENERREICHUNG

BILDUNGS COACHING

Angaben zur Bildungsbegleitung bildungsbenachteiligter
Erwachsener auf dem Weg zu höherer Bildung

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des
Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung



= Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	Seite 3
2. Bildungsbenachteiligte Personen	Seite 4
3. Hintergründe und Erfahrungen aus der ZEP-Praxis	Seite 7
4. Implikationen für Bildungscoaching	Seite 13
5. Setting	Seite 16
6. Abschließende Zusammenfassung	Seite 19

1. Ausgangslage

ZEP sieht in **Bildungsberatung** und **Bildungscoaching** entscheidende Qualitätsparameter, um erwachsene Frauen und Männer bei ihren Plänen, höhere Bildung zu erreichen, zu begleiten.

- **Bildungsberatung**
 - setzt an im Vorfeld, um wesentliche Aspekte für eine Beteiligung an ZEP-Angeboten bzw. an Möglichkeiten, höhere Bildung zu erlangen, individuell abzuklären.
 - Formale Beteiligungsvoraussetzungen abklären und individuelle, soziale Beteiligungsbedingungen schaffen (vgl. dazu: **Paper Bildungsberatung**).
- **Bildungscoaching**
 - setzt an, wenn Personen den geplanten Bildungsweg begonnen haben (u.a. an ZEP-Übergangsmodulen oder an Angeboten des 2. Bildungsweges), um sie durch diese gezielte Begleitung beim Erreichen eines Abschlusses von höherer Bildung bzw. an den Übergängen zu einer solchen zu unterstützen.

Bei der Kernzielgruppe von ZEP handelt es sich um **bildungsbenachteiligte Erwachsene**, die aufgrund unterschiedlicher sozioökonomischer oder biografischer Faktoren keine Möglichkeiten hatten oder nutzen konnten, um höhere Bildungsabschlüsse zu erlangen. Das ZEP-Angebot beginnt bei jenen, deren bislang höchster Bildungsabschluss jener der Pflichtschule ist, und geht hin bis zu (vergleichbaren) Maturaabschlüssen von z.B. Menschen, die migriert oder geflüchtet sind.

Demnach ist die Zielgruppe, auf die das **ZEP-Konzept Bildungscoaching** abzielt, überaus divers. Unabhängig vom jeweiligen Bildungsgrad existieren unterschiedliche Elemente, die eine Bildungsbenachteiligung skizzieren, und die sich gleichsam auch unterschiedlich ausdrücken.

Das bedeutet, dass

- wir an dieser Stelle ein aus unserer Praxis abgeleitetes Gesamtkonzept vorlegen,
- welches jedoch in der Anwendung individualisiert betrachtet werden muss.¹

¹ Wir verweisen an dieser Stelle darauf, dass weitere Beschreibungen, Ableitungen und theoretische Grundlagen zum Bildungscoaching von der ZEP-Netzwerkpartnerin **das** kollektiv erarbeitet wurden. Dieses befasst sich mit Vorschlägen zur Reflexivität und mit Methoden der Bildungscoaching ausgehend von der Arbeit mit migrierten und geflüchteten Frauen. Die Vorschläge sind auf die Arbeit mit anderen Zielgruppen transferfähig. [Vgl.: **das** kollektiv, Paper Bildungscoaching].

Bildungsbenachteiligung ist häufig mit **strukturellen Barrieren** verbunden. Im **individuellen Bildungscoaching** wird darauf nur indirekt eingegangen, d.h. es wird mittels dieses Instrumentes im Kontext von Einzelpersonen nach Lösungen gesucht. Grundsätzlich jedoch erscheint es im Kontext der Erhöhung von Bildungsdurchlässigkeit notwendig, strukturelle Hemmnisse systemisch zu betrachten und auch dort zu bearbeiten, d.h. neben dem individuellen Bildungscoaching in einer besonderen Weise auch an **strukturellen Weiterentwicklungen** zu arbeiten.

- Vor diesem Hintergrund arbeitete ZEP mit Stakeholdern, um hier durch systemische Weiterentwicklungen neue Qualitäten im Bereich struktureller Bildungsdurchlässigkeit zu vereinbaren (vgl. dazu: **Paper Stakeholder, das kollektiv; Paper Stakeholder, ISOP**).

2. Bildungsbenachteiligte Personen

*Unter **Bildungsbenachteiligung** wird verstanden, dass bestimmte Gruppen von Kindern oder Erwachsenen im Bildungssystem weniger Möglichkeiten haben, ein Bildungsziel zu erreichen, als andere. Meist geht es beim Gebrauch dieses Begriffes um die geringeren Chancen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts oder mit weniger persönlichen, sozialen, finanziellen und kulturellen Ressourcen beim Erwerb von Bildung, die trotz formaler Chancengleichheit vorhanden ist. Von Bildungsbenachteiligung spricht man unabhängig davon, ob die Ursache durch vorsätzliche oder bewusste Diskriminierung zustande kommt oder nicht. Entscheidend sind statistisch belegbare Nachteile dieser Gruppen beim Erreichen von Bildungszielen.²*

Soziale Herkunft, ethnische Herkunft, Geschlecht, (bildungs-)sprachliche Kompetenzen, Lern- und Selbststeuerungskompetenz etc. spielen dabei maßgebliche Rollen, sie sind weitestgehend immer verknüpft mit Bildungsferne bzw. Bildungsnähe der Herkunftsfamilie. Bei Migrant:innen und Flüchtlingen stellen Migration oder Flucht **weitere bzw. auch andere** Bruchlinien dar.

2

[https://de.wikipedia.org/wiki/Bildungsbenachteiligung#:~:text=Bildungsbenachteiligung.%20Unter%20Bildungsbenachteiligung%20wird%20verstanden%2C%20dass%20eine%20Gruppe,Menschen%20unterschiedlichen%20Geschlechts%20oder%20mit%20weniger%20pers%C3%B6nlichen%2C%20,abgerufen 12.11.2021](https://de.wikipedia.org/wiki/Bildungsbenachteiligung#:~:text=Bildungsbenachteiligung.%20Unter%20Bildungsbenachteiligung%20wird%20verstanden%2C%20dass%20eine%20Gruppe,Menschen%20unterschiedlichen%20Geschlechts%20oder%20mit%20weniger%20pers%C3%B6nlichen%2C%20,abgerufen%2012.11.2021)

Maßgebliche Dynamisierungen ergeben sich zudem durch **Haltung und Verhalten von pädagogischem Personal**, welches – wie in der Literatur vielfach nachgewiesen – bestimmte Grundvoraussetzungen verstärkt.³

Des Weiteren können einmal erlernte Fähigkeiten und Fertigkeiten auch wieder verlernt werden (z.T. wurden sie auch nie erworben), wenn man sich in Lebensräumen befindet, in denen diese nicht angewendet werden (müssen).

Zusätzlich ist in Betracht zu ziehen, dass informell erworbene Kompetenzen nach wie vor den Wert, der ihnen eigentlich zugestanden werden müsste, nicht erhalten, weil sich entsprechende durchgängige Formalisierungsprozesse abseits einzelner Projektierungen in Österreich nicht über alle relevanten Ebenen hinweg etabliert haben und die Akzeptanzwerte von Validierungsergebnissen nach wie vor gering sind.

Menschen, die Benachteiligungserfahrungen u.a. im Zuge ihres bisherigen Bildungsweges gemacht haben, reagieren häufig mit Verunsicherung hinsichtlich von neuerlichen Bildungswegen im Erwachsenenalter oder auch mit mangelndem Selbstvertrauen. Verdoppeln oder verdreifachen sich diese Erfahrungen u.a. durch sexistische, genderbezogene oder rassistische Diskriminierungen, so demonstrieren sich darin auch kritisch zu betrachtende Fragen zur Thematik der Zugänglichkeit – auch von Bildungsressourcen – sowie einem Reüssieren in diesen.

Daraus leiten sich entsprechende Implikationen für ein gelingendes Bildungscoaching ab.

Es beginnt zunächst mit notwendigen Kenntnisständen über Bildungsbenachteiligung im Allgemeinen. Sie gelten als Voraussetzung dafür, sich mit den lebensweltlichen **Bedingungen der Lernenden** auseinanderzusetzen, um überhaupt erst adäquate Coaching-Interventionen setzen zu können. Irritationen im Bildungsprozess zunächst weitläufig zu analysieren, um sie in weiterer Folge im gemeinsamen Prozess mit dem/der Lernenden zu verorten, bildet die Grundlage für Zielformulierungen im Folgegeschehen.

5

³ Vgl. dazu: Der [Pygmalion-Effekt](#): *Hat ein Lehrer bereits eine (vorweggenommene) Einschätzung der Schüler (etwa dumm, klug usw.), so wird sich diese Ansicht im späteren Verlauf auch bestätigen. Der Lehrer wird ein Mittelschichtskind meistens für einen besseren Schüler halten als ein Kind der Unterschicht oder Arbeiterklasse.* Ebda.

ZEP arbeitete mit folgenden bildungsbenachteiligten Zielgruppen:

- Frauen und Männer unterschiedlicher ethnischer Herkunft
 - mit einem Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss,
 - mit einer mittleren Berufsausbildung.

- Frauen und Männer nicht österreichischer Herkunft
 - mit einem der österreichischen Matura vergleichbaren Bildungsabschluss.

Dies inkludiert

- bei Personen nicht österreichischer Herkunft die Berücksichtigung des jeweiligen aufenthaltsrechtlichen Status, der unterschiedliche Zugänge im Erwerb von höherer Bildung definiert, teilweise auch in Verbindung mit Sprachkenntnissen im Deutschen,
- bei allen ZEP-Teilnehmer:innen einen unterschiedlichen Arbeitsmarktstatus, d.h. unterschiedliche Formen von Erwerbstätigkeit neben den Bildungsaktivitäten, arbeitslos gemeldete Frauen und Männer, arbeitssuchende Frauen und Männer mit oder ohne Meldung beim AMS,
- ebenso unterschiedliche Arbeitsmarkterfahrungen in Bezug auf Dauer und Qualität der Arbeitsplätze, berufspraktische Erfahrung im Inland oder Herkunftsland,
- Unterschiedlichkeiten zum Teilnahmeprozess an höherer Bildung, d.h. ob freiwillig oder „geschickt“ (mitunter besteht eine Art Bildungsdruck von außen, bei jüngeren Personen können das die Eltern sein oder sonstige Bezugspersonen, die z.B. im Zusammenhang mit der Ausbildungspflicht bis 18 Jahre stehen).

Daraus ergeben sich insbesondere im Zusammenhang mit beruflich konnotierten Bildungswegen wie z.B. der Berufsreifeprüfung oder der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung im eigentlichen Bildungsprozess zu berücksichtigende Kompetenzwerte, auf die in Unterricht wie im Bildungscoaching zu reagieren ist.

6

3. Hintergründe und Erfahrungen aus der ZEP-Praxis

Das ZEP-Bildungscoaching unterstützte und begleitete den Lernprozess. Es wurde nach einem Einstieg in ein ZEP_Modul faktisch laufend umgesetzt, zumal sich erst mit Beginn und in späterer Folge im Zuge der weiteren Bildungsteilnahme spezifische Hemmnisse und Barrieren bei den Teilnehmer:innen an den Modulen zeigten.

Dass Bildungserwerb ein komplexer Vorgang ist, muss nicht erst bewiesen werden.

Teilnehmer:innen an unseren Übergangsmodulen waren mitunter parallel dazu in Bildungsangeboten des Zweiten Bildungsweges eingeschrieben, zum Teil haben sie viel Geld dafür bezahlt, um zu den gewünschten Abschlüssen zu kommen, und zum Teil sind sie daran gescheitert und erst nachfolgend bei ZEP gelandet. Gescheitert sind sie nicht, weil sie ausgehend von ihren Kapazitäten nicht dazu in der Lage gewesen wären, positiv abzuschließen und ihr Bildungsziel zu erreichen, oder es an Motivation gemangelt hätte.

Gescheitert sind sie, weil viele ihrer Lern- und Unterstützungsbedarfe im Zuge des Bildungsprozesses nicht wahrgenommen und auf diese somit nicht eingegangen wurde.

Bildungseinrichtungen mit Angeboten zu höherer Bildung vermitteln fachliche Wissensbestände. Das ist auch ihre Aufgabe. Betreuungs- und Begleitformen sind in den meisten *herkömmlichen* Maßnahmen strukturell nicht implementiert. Selbst also, wenn einzelne Trainer:innen bestimmte Irritationen bei einzelnen Lernenden erkennen (würden), haben/hätten sie keine zeitlichen Ressourcen, um unterstützend eingreifen zu können (**Vgl. Paper Leitlinien Stakeholder**). Bildungsinhalte aber auch wirklich verarbeiten zu können steht in einem engen Zusammenhang damit, wie das Bildungspersonal die lebensweltlichen Dimensionen von Lernenden reflektiert, aktiv aufgreift und bearbeitet. Dies hat einen evidenten Einfluss auf den Lernerfolg.

Wenn Teilnehmer:innen zu ZEP kommen, haben sie also meistens schon eine Geschichte hinter sich, die ihre Erfahrungen auf dem Weg zu höherer Bildung erzählt. Vielfach ist diese problembelastet. Sie kommen zumeist zu Zeitpunkten, an denen Schwierigkeiten im Lern- und Beteiligungsprozess aufgetreten sind. In unserer Praxis zeigte sich immer wieder, wie wichtig es war, *rechtzeitig* zu kommen, also zu einem Zeitpunkt, an dem sich die Abschlusschancen noch stärker zeigten als das Gefühl, bereits (ggf. wieder) gescheitert zu sein.

Für uns Durchführungsverantwortliche ist es zentral, die Ausgangslage erwachsener Lernender realistisch zu betrachten. Erwachsene Lernende stehen mitten im Leben. Sie haben Familien, Betreuungspflichten, sind häufig neben dem Besuch der Weiterbildung erwerbstätig, sie haben u.U. Stress in der Arbeit oder auch finanzielle Probleme.

7

Kommen sie aus einem anderen Herkunftsland, müssen sie sich eine Fachsprache zusätzlich zu den fachlichen Inhalten erarbeiten, vielleicht ist ihr Aufenthaltsstatus unsicher.

Realistisch auf die Teilnehmenden zu schauen heißt auch zu erkennen und zu akzeptieren, dass ein erfolgreicher Bildungsabschluss für viele tatsächlich nicht der wichtigste Teil in ihrem Leben ist. Denn wenn Belastungselemente zunehmen, dann gibt man das auf, worauf im Moment am ehesten verzichtet werden kann. Für viele ist das der Bildungsabschluss. Man meint, ihn gut auch nach hinten verschieben zu können. Auf später, wenn wieder mehr Zeit ist, sich alles andere beruhigt hat, um sich neuerlich den Lernanforderungen stellen zu können.

Bildungscoaching hat hier die Aufgabe zu *vermitteln*. (Mit-)planend einzugreifen. Auf Abwesenheiten zu reagieren. Zu zeigen, dass man solche bemerkt hat und es *mir als Trainer:in* nicht egal ist, ob der/die Teilnehmer:in an- oder abwesend ist. Auf diese Weise in „kritischen Phasen“ zu handeln verhilft dem Lernenden, wieder neue Energien freizusetzen und fördert allenfalls auch die Verbindlichkeit zur Teilnahme – auch sich selbst gegenüber.

Ein weiterer Aspekt, der ein Bildungscoaching in seiner Wichtigkeit unterstreicht, ist, dass nicht wenige erwachsene Lerner:innen (mittlerweile) lernungewohnt sind und somit notwendige Kompetenzen fehlen, die zum höheren Bildungsabschluss führen. Sich über lange Strecken selbst managen zu müssen zählt hier ebenso dazu wie die Fähigkeit zur Selbstreflexion in Bezug auf fehlende Lernbausteine oder bestimmte Basiskompetenzen. Für einen gelingenden Bildungsweg ist es insofern wichtig, auch diese Elemente in den Prozess einzubauen, also dort anzusetzen, wo die Teilnehmenden hier tatsächlich stehen, um sukzessive eben genau auch solche Bedarfe zu berücksichtigen. Oft sind genau hier jene Puzzlesteine zu finden, die eine tragfähige Basis für weitere Inhalte – oft die „eigentlichen“ Inhalte – schaffen. Dies gilt einerseits für die Art des Unterrichts selbst, aber auch für das Bildungscoaching, zumal auch dieses komplexe Materien ins Gegenständliche *übersetzen* kann, woraus sich klare Folgeschritte im weiteren Lerngeschehen ergeben, und zwar in einer tatsächlich individuell „leistbaren“ Form. Das gelingt dann, wenn auch die *Übersetzung* eine individuelle ist.

Defizite werden erst mit der Zeit sichtbar bzw. verdeutlichen sie sich dann. Sie in weiterer Folge aber produktiv in den weiteren Prozess berücksichtigen zu können steht auf der Grundlage eines gegenseitigen Kennenlernens von Anfang an. *Gegenseitig* bedeutet in diesem Zusammenhang, dass auch Lehrende *sich zeigen* und ihre Haltung und Erwartung ebenso wie ihr eigenes Interesse daran, dass der/die Teilnehmer:in das Bildungsziel auch tatsächlich erreicht, glaubhaft sichtbar machen.

Hier also geht es um ein Unterstreichen der Bedeutung von Beziehungsarbeit und Vertrauensbildung. Findet dies eine authentische Form, so verträgt das Verhältnis zwischen Lernenden und Lehrenden dann auch (kritisches) Feedback, darf sie auch Selbstreflexion, die geübt werden muss, verlangen.

Lernen wird also auch von einem Wechselspiel begleitet: Lerninhalte und Lernleistungen korrespondieren mit Rückmeldungen, wie sich Lernende besser selbst organisieren könnten, sie sich mit einem Lernstoff auseinandersetzen können, sie erkennen können, wo Defizite vorhanden sind, sich diese auch eingestehen, sich diesen dann auch zuwenden können, weil die Erfahrung gemacht wurde, nichts verbergen zu müssen, sondern – im Gegenteil – an Lösungen zur Bewältigung gemeinsam gearbeitet wird.

Bildungswünsche der Teilnehmer:innen werden von ihrem eigenen sozialen Umfeld nicht immer akzeptiert. Dies ist häufiger der Fall, als man annehmen könnte, heißt es doch, dass ein mehrmonatiger oder oft jahrelanger entsprechender Bildungsweg auch zu Einschränkungen von Familienmitgliedern oder Freunden führt. Diese Dimension kann für erwachsene Lernende zu einer nicht geringen Belastung werden, sie stehen mitunter gleichsam in einer Art permanenter Verteidigungsposition bzgl. ihrer Interessen und haben oft niemanden, mit dem sie darüber reden können.

Auch hier setzt gutes Bildungscoaching an. Es kompensiert hier fehlende Unterstützung aus dem eigenen Umfeld, nimmt auch diese Belastung ernst und versucht, konstruktiv und motivationserhaltend auszugleichen.

Bildungscoaching versteht sich also immer als aktives Dialoginstrument zum eigentlichen Unterricht. Es wird eng verschränkt mit dem Unterricht um- und eingesetzt. Es macht Sinn, Bildungscoaching zum Unterricht intrinsisch zu denken und anzubieten. Es muss, auf diese Weise verstanden, zu einem Aufgabenfeld von Lehrenden werden, und es muss, um dies zu gewährleisten, strukturell in den Gesamtprozess eingebaut werden. Dies gelingt, wenn verstanden wurde, dass neben dem Transfer fachlichen Wissens auch soziale und personale Bedarfe von Teilnehmenden, die einen Effekt auf den Bildungserfolg haben, wahrgenommen, aufgegriffen und bearbeitet werden können.

Daraus ergeben sich Implikationen zur strukturellen Aufstellung eines Angebotes ebenso wie Bezüge zum Rollenverständnis der Unterrichtenden, die, wenn sie mit bildungsbenachteiligten Erwachsenen arbeiten, eben nicht nur unterrichtend tätig sein können, sondern manchmal auch sozialpädagogisch, mitunter sozialarbeiterisch, intervenieren müssen.

Kompetenzorientierte Curricula, welche die Grundlage für Angebote im Zweiten Bildungsweg darstellen, müssen auch überlegen, welche Kompetenzen von der

Organisation wie dem unterrichtenden Personal erwartet werden dürfen, zumal das Aufeinandertreffen mit „idealtypischen“ Lernenden im Erwachsenenalter eher die Ausnahme als die Regel darstellt, insbesondere wenn es sich dabei um Personen mit Bildungsbenachteiligungserfahrungen handelt.

Solange die spezifischen Bedarfe von bildungsbenachteiligten Erwachsenen nicht realisiert werden, bleiben deren Teilhabechancen oftmals lediglich ein theoretisches Konstrukt, das in der realen Umsetzung keinen praktischen Entsprechungswert findet. Sie können zwar *teilnehmen*, ob diese Teilnahme aber auch zum Abschlusserfolg führt, erzählt in vielen Fällen eine andere Geschichte – dann, wenn begonnene Ausbildungswege vorzeitig abgebrochen werden oder Abschlussprüfungen nicht geschafft werden.

Teilhabe allerdings meint anderes. Sie meint, dass die Realitäten von Lernenden im Bildungsgeschehen gesehen und berücksichtigt werden. Sie meint, dass die **Diversitätsdimension „Bildungsbenachteiligung“ ein politischer Faktor** ist, ein Faktor echter und ernstgemeinter Gleichstellungsarbeit. Dies trifft umso mehr zu, je mehr Statistiken unreflektiert quantitative Abschlusserfolge berichten. Diese beinhalten zumeist nicht Angaben über jene, die es auch probiert hätten, jedoch ihr Ziel nicht erreichen konnten.

Die im Dunkeln sieht man nicht, heißt es bei Brecht.⁴ Die da im Dunkeln sind, sind alle jene, die sich ebenfalls bemüht haben, deren Lebensumstände oder auch Bildungssozialisation jedoch verhindern, ebenfalls reüssieren zu können, weil sie das in einem Regelsystem müssten, dessen Strukturen und Prozesse sich nicht an spezifischen Anforderungen orientieren. Hier also hat bislang kein gleichstellungsorientiertes Mainstreaming stattgefunden.

Das ZEP_Modell trennt die Lern- und Beratungsunterstützung wie eingangs erwähnt in

- eine Bildungsberatung, die sich als Akquiseform versteht und die sich, an den Anfang eines Bildungsprozesses gestellt, mit formalen Beteiligungsvoraussetzungen ebenso befasst wie mit finanziellen Fragen, und in
- ein begleitendes Bildungscoaching, das während des Lernprozesses zur Anwendung kommt.

Diese Trennung muss darstellungspragmatisch verstanden werden. Realiter bilden beide Instrumente eine Einheit, haben jedoch unterschiedliche Schwerpunkte.

Denn die einen sind im Dunkeln
Und die andern sind im Licht.
Und man sieht die im Lichte
Die im Dunkeln sieht man nicht. (Bertolt Brecht, Die Moritat von Mackie Messer)

Werden in der anfänglichen Bildungsberatung erste Einstiegsvoraussetzungen bearbeitet, so wird aber auch hier schon Beziehung aufgebaut, die sich im Zuge des Coachings in weiterer Folge vertieft. Festzuhalten ist an dieser Stelle, um den Zusammenhang zwischen Bildungsberatung und Bildungscoaching mittels eines weiteren Beispiels darzustellen, dass formale Teilnahmevoraussetzungen, Zeugnisse also, mitunter gar nichts oder nur wenig darüber aussagen, welchen Lernbedarf ein/e Teilnehmer:in tatsächlich hat/haben wird. Sie sind faktisch nicht wirklich entscheidend, regeln aber dennoch Zugänge in Angebotsmöglichkeiten.⁵

Bildungsberatung wie Bildungscoaching – wie in ZEP umgesetzt – müssen sich im gesamten Prozess mit Kompetenzerhebungen befassen. Dazu ist festzustellen, dass diese – insbesondere bei beruflich notierten Bildungsangeboten des Zweiten Bildungsweges – völlig individualisiert passieren müssen, da es an sich bei dieser Materie nie darum handeln kann, standardisierte Fragekataloge abzuarbeiten. Diese würden zu kurz greifen, da sie lediglich ein normiertes Bild einfangen können. Teilnehmende, die z.B. eine a.o. LAP machen wollen, stehen in völlig unterschiedlichen Tätigkeits- und beruflichen Erfahrungszusammenhängen – auch wenn sie einer gemeinsamen Berufsbranche/einem gemeinsamen Berufsbild zugeordnet werden. Bildungscoaching fragt hier nach dem genauen individuellen Was und Wie und Wie lange. Darin zeigen sich nahezu immer auf das Anschlussziel hin betrachtet – z.B. Anschlussziel außerordentliche LAP Einzelhandel – relevante Unterschiede, die dann wiederum im Unterricht verarbeitet werden müssen. Auch hier zeigt sich wieder eine Schnittstelle zwischen Bildungscoaching und Unterricht.

11

Wenn anfänglich auf die Mehrfachbelastung erwachsener Menschen eingegangen wurde, die für bildungsbenachteiligte Frauen und Männer nochmals eine andere Herausforderung darstellt, so erwies es sich bei ZEP in der Arbeit mit erwerbstätigen Menschen von Vorteil, auf deren Zeitressourcen einzugehen. Anfänglich wurden die angebotenen Module entlang der Schichtpläne und der Arbeitszeiten von Teilnehmer:innen geplant, es zeigte sich jedoch, dass, erkennen die TN den Nutzen einer Teilnahme, sie dann bereit waren, eigene Termine zu verschieben, um an Gruppenangeboten teilnehmen zu können. Bildungscoaching ist auch in diesem Feld ein vermittelndes Instrument.

Bildungscoaching sollte sich auch die Kraft von Gruppen zunutze machen, d.h. Bildungsverantwortliche müssen nicht immer alles selber machen, aber sie müssen

⁵ Es könnte an sich durchaus überlegt werden, ob sich diese Art von Beteiligungsfeststellungsmöglichkeit nicht schon längst überholt hat, da sie weder einer modernen Diversitätsgesellschaft entspricht, noch dem Paradigma der Kompetenzorientierung, das in alle Bildungsformen – bildungspolitisch verlangt – Einzug gehalten hat. Formal bestätigte Bildung bedeutet nicht, dass auf ihr wirklich immer auch aufgebaut werden könnte. Formal verlangte Zugänglichkeit wirkt exkludierend oder beschränkend auf all jene, die über Teilnahmekompetenzen verfügen würden, jedoch nicht über den formalen Nachweis.

wissen, was die Gruppe oder Einzelne in der Gruppe brauchen, um diese Gruppenressource wirksam werden zu lassen. Schwierigkeiten Einzelner können, wenn sie erzählt werden, durch Lösungsvorschläge Anderer lösungsorientiert unterstützt werden. Deren Erfahrungen in den Lernraum zu bringen forciert Prozesse des Dranbleibens in einer überaus positiven Weise.

Dieses Lernen oder auch Begleitet-Werden von der peer group wurde in ZEP_ISOP auch dahingehend gelenkt, als Absolvent:innen in Module eingeladen wurden. Ihre Darstellungen halfen, die aktuellen Teilnehmer:innen an das Angebot zu binden. Die TN hörten aus den Erzählungen, dass auch die Absolvent:innen Hürden und Herausforderungen zu bewältigen hatten, aber sie erlebten in diesen Darstellungen *Absolvent:innen*, Menschen also, die es trotz der vielfältigen Barrieren geschafft haben, ihre Prüfungen erfolgreich abzulegen. Ihre Geschichten erzählten aber auch, dass es fürs weitere (berufliche) Leben Sinn macht, den Herausforderungen zu trotzen. Sie können insofern selbststärkend und motivationsfördernd/-erhaltend wirken.

Ein eigener Mehrwert ergibt sich auch für Trainer:innen und Berater:innen. Wenn sie bereit sind, von ehemaligen Teilnehmenden und deren Erfahrungen, die sie im Zuge der Weiterbildung gemacht haben, zu lernen, erhalten sie gleichsam Material und Expertise für die Weiterentwicklung ihres eigenen Unterrichts und der Unterrichtsbegleitung in weiterer Folge.

4. Daraus ergeben sich folgende Implikationen für Bildungscoaching

- Einstiegsberatung und laufendes Coaching stehen in einem engen Zusammenhang. Dieser Zusammenhang besteht auch zum theoretischen Unterricht.
- Formale Voraussetzungen, um an bestimmten Formaten des Zweiten Bildungsweges teilnehmen zu können, geben keine Angaben zum eigentlichen Lern- und Begleitungsbedarf.
- Hemmnisse und Barrieren zeigen sich zumeist erst im weiteren Verlauf. Sie sind immer in individuellen Kontexten verortet und sind somit auch nur individuell lösbar.
- Die alleinige Vermittlung fachlicher Inhalte greift bei Bildungsbenachteiligten oft zu kurz. Unterricht wie Coaching müssen zur Erhöhung der Verständlichkeit lebensnahe Übersetzungsleistungen einbringen.
- Im Prozess, an- und abschlussrelevante Lernergebnisse zu erreichen, müssen laufend (Selbst-)Reflexions- und Feedbackschleifen eingezogen werden. Diese machen auch störende Einflussfaktoren sichtbar. Diese Aufgaben sind von den Teilnehmer:innen und den Trainer:innen wie etwaigen Berater:innen zu erbringen.
- Damit diese auch bearbeitbar werden, sind der Beziehungsaspekt im Setting und das Rollenverständnis der Lehrenden von zentraler Bedeutung.
- Die individuellen lebensweltlichen Dimensionen der einzelnen Lernenden müssen den Lehrenden bewusst sein.
- Bildungscoaching verläuft nicht abgekoppelt vom Unterricht, sondern ist engmaschig mit diesem verknüpft.
- Bildungscoaching muss als Gleichstellungstool verstanden werden. Es ist somit ein Instrument zur Förderung von Teilhabe benachteiligter Menschen.

13

4.1. Kompetenzfeststellung

In diesem Zusammenhang zeigt sich die besondere Bedeutung eines gezielten Konzeptes zur **Kompetenzfeststellung**. Im ZEP-Verständnis folgt dieses dem Prinzip der Teilnehmer:innenorientierung.

ZEP_ISOP nutzt folgende Zugänge:

- Persönliche Standortbestimmung, Selbstreflexion, Biografiearbeit mit dem Ziel der Stärkung des Selbstbewusstseins und der Handlungsfähigkeit
- Fassbarmachen des Gesamtprozesses für die Teilnehmer:innen bis zum Ziel, d.h. einen Einstieg in höhere Bildung oder einen Bildungsabschluss selbst

Abseits von vorgefertigten Fragebögen oder Fragestellungen nutzt ZEP vorrangig Strategien, die zu jedem Zeitpunkt die Teilnehmenden als Menschen mit ihren Bedarfen – auch abseits von Anschlussanforderungen – im Fokus behält. Wir glauben, dass es sinnlos ist, ein einmaliges Prozedere an den Anfang eines Lernsettings zu stellen. Kein Fragebogen, keine Selbsteinschätzung und kein Interview kann die tatsächlich vorhandenen – und nicht die im Rahmen eines formalen Ausbildungsprozesses *behaupteten* – Kompetenzen zuverlässig abbilden.

Stattdessen braucht es eine individualisierte, den Prozess begleitende *Fortschrittseinschätzung* des Wissens der Teilnehmer:innen zum jeweiligen Zeitpunkt. Ein singuläres Abfragen in einer Testsituation zu Beginn kann nie eine relevante Einschätzung von Wissensbeständen zur Folge haben. Die kleinräumliche fortwährende Minimalfeststellung von sich erweiternden Fähigkeiten und die Thematisierung des Zuwachses ist ein viel stärkeres Instrument. Es bindet die TN an den Lernprozess und vertieft das gegenseitige Vertrauen.

Folgende Kompetenzbeschreibungen wie auch Methoden finden sich also in der gesamten Verweildauer. In unserer Praxis haben sich folgende bewährt.

- TN kann nachgefragtes Fachvokabular benutzen und Begriffe definieren.
- TN kann sich realistisch auf einer Wissens-Skala einschätzen.
- TN kann Elemente des beruflichen Alltags schriftlich oder mündlich beschreiben. Dabei sollen Lehrende selbst "plaudern", aber auch die TN erzählen lassen:
 - TN verbalisieren, was sie bereits am Arbeitsplatz, in der Schule und/oder im Lehrgang gelernt haben. Der/die Trainer:in kann dadurch Kenntnisse ableiten.
- TN kann eine vorgegebene Aufgabe lösen und erklären. Lehrende sollen dabei an der Aufgabe entlang Wie-Fragen formulieren: Nicht, ob

14

die Aufgaben gelöst/bearbeitet wurden, sondern fragen: Was hast du verstanden? Kannst du das erklären? Wie? Was musst du jetzt tun? Dabei erfahren Lehrende, wie groß das Verständnis bezogen auf die vorgegebene Aufgabe ist. Herangehensweisen und Lösungsoptionen der Teilnehmer:innen werden damit nachvollziehbar.

- Lehrende teilen komplexe Aufgaben in bewältigbare Portionen auf.
- Lehrende sollen die Abstraktion von als künstlich empfundenen Aufgaben durch Herunterbrechen auf Alltagsbeispiele verringern. Kompetenzen werden leichter erkannt, wenn sie an Fragen aus dem privaten bzw. ans Alltagsleben geknüpft werden.
- Lehrende tauschen sich regelmäßig mit den TN verbal über ihren Lernprozess aus.
- Lehrende setzen Lernzielkontrollen erst nach dem Abschluss von Meilensteinen fest.
- Lehrende sollen TN ermutigen, ihre Schwierigkeiten beschreibend zu thematisieren: TN sehen eher ihre Defizite als ihre Kompetenzen. Es ist wichtig, nicht im Nicht-Können zu verharren, sondern leichte, niederschwellige und lösbare Übungen bereitzustellen, um Erfolgserlebnisse zu ermöglichen.
 - Jeder neue Lerninput muss sich dabei auf den derzeitigen Wissensstand der TN beziehen.

15

Kompetenzerhebung geht immer einher mit Kompetenzerweiterung. Dies braucht – nicht überraschend – permanentes Wiederholen und Üben (eines Rechenvorgangs, einer Schreibhandlung, der Nutzung einer Methode). Kompetenzfeststellung bedeutet auch die eigene Betrachtung des Vorhandenen oder des Zuwachses an Fähigkeiten. Es ist der im Bildungsverlauf kritischer werdende Blick auf die eigenen Ergebnisse. Dieser passiert durch die Erhöhung der kritischen Selbstbeobachtung. Die Teilnehmer:innen geraten immer stärker in die Lage, Begriffe, Muster, Schemata, Sachverhalte etc. zu benennen, zu erklären, zu analysieren und zu reflektieren. Dann erst können "fertige" Musterlösungen mit eigenen Resultaten oder Texten verglichen und beurteilt werden.

5. Setting

Wichtiger als das Setting selbst ist das (professionelle) **Bewusstsein**, dass ein laufendes Bildungscoaching ein elementarer Baustein zur Förderung von tatsächlichen Abschlüssen von höherer Bildung ist. Es geht in erster Linie zunächst also darum, ein solches **strukturell in die einzelnen Angebote zu implementieren**. Das bedeutet die Berücksichtigung entsprechender Ressourcen und ebenso einen Kompetenzaufbau in den Umsetzungseinrichtungen und beim Bildungspersonal selbst.

Beides baut auf folgenden Grundlagen auf:

- Es braucht eine klare Zielgruppenkenntnis, insbesondere Wissensbestände über Bildungsbenachteiligung, ihre Ursachen und ihre Wirkung auf betroffene Menschen und deren große Heterogenität.
- Wesentlich ist ein Beratungs- und Coachingverständnis, das vorurteils- und beurteilungsfrei die Teilhabebedingungen der einzelnen Personen sieht und in weiterer Folge erwachsenengerecht bearbeitet.
- Neben der Abklärung formaler Beteiligungsbedingungen braucht es methodische Kenntnisse zur Kompetenzerhebung und zur Feststellung etwaiger Hürden. Frühere Lernerfahrungen spielen dabei ebenso eine Rolle wie insgesamt lebensweltliche Verhältnisse und persönliche Ziele – auch der Umstand, ob jemand von sich aus am Bildungsangebot teilnehmen möchte oder von Bezugspersonen geschickt wurde.
- Es braucht ein Know-how, um die Bildungsentscheidung abzufedern und biografisch zu verankern. Werden die Anforderungen im Laufe des Prozesses höher und z.T. entscheidend im Hinblick auf eine Fortsetzung, ist diese Kontextualisierung wichtig zur Erhaltung der Lernmotivation.
- Inhaltlich muss Bildungscoaching auch imstande sein, bei Fragen der Lernorganisation und des Selbstmanagements zu unterstützen.
- Es muss Methoden zur Selbstreflexion des Lernprozesses und Angaben zu Lerntechniken ebenso erfahrbar machen wie Übungen und Möglichkeiten zum Stressabbau und zur Psychohygiene im Alltag.

Für die Initiierung und die Umsetzung des Bildungscoachings kommen zwei Formen in Betrachtung:

(1) Die/der Lehrende selbst übernimmt von Beginn an die Beratungs- und Coachingfunktion und verfügt über die o.a. Kompetenzen.

- Dies hat den Vorteil, dass Unterricht und Begleitung eng und schnittstellenfrei gleichsam in Personalunion umgesetzt werden und auf auftretende Bedarfe unmittelbar reagiert werden kann.

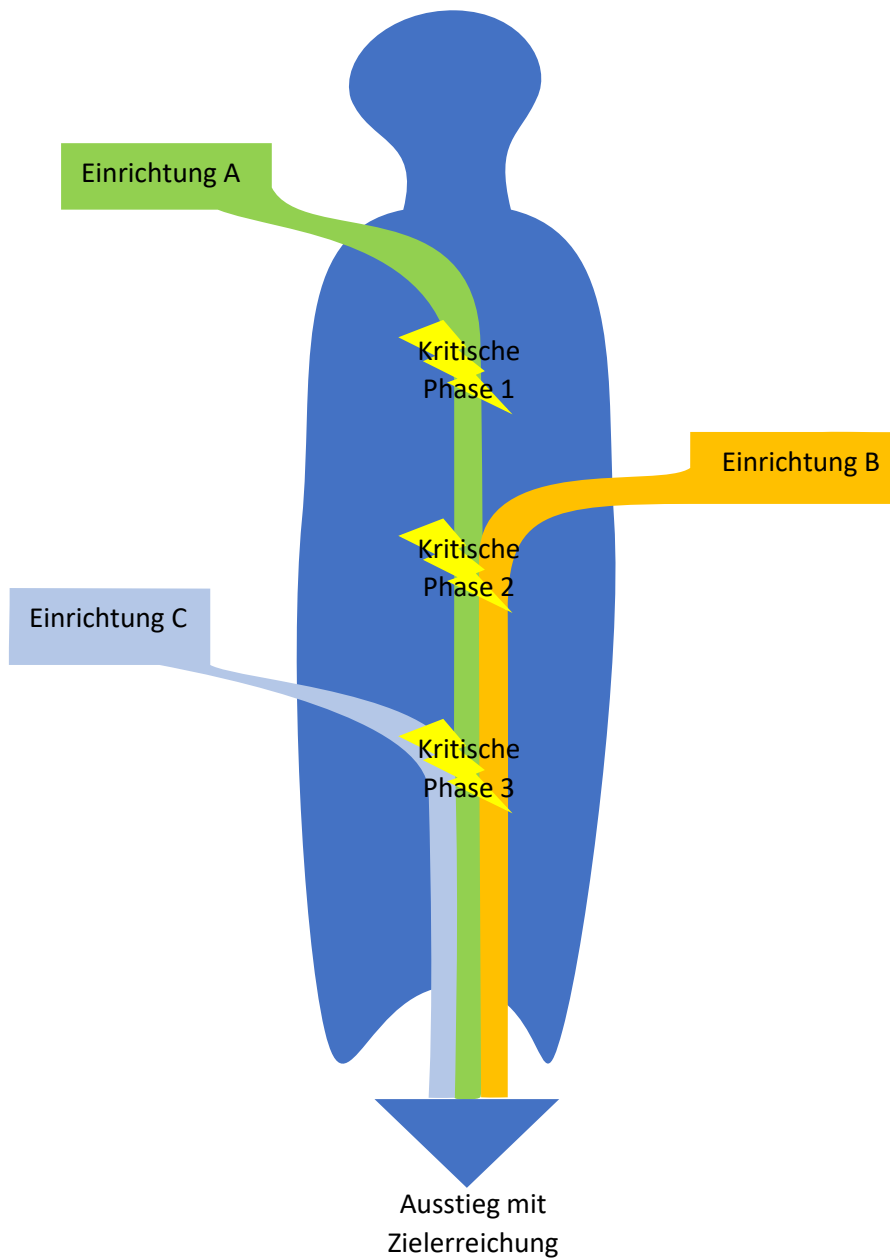
(2) Coaching und Unterricht sind personell getrennt.

- Dies hat den Vorteil, dass jeweilige Kernkompetenzen beim Bildungspersonal eingesetzt werden können, Coaches von den Lernenden ggf. auch als neutrale Bezugspersonen betrachtet werden und sich der Blick durch die Beteiligung mehrerer Verantwortlicher mehrperspektivisch erweitert und sich somit ggf. ein breiteres Lösungsrepertoire ergibt.
- In diesem Fall müssen Kommunikationskanäle und Austauschszenarien im Umsetzungsteam berücksichtigt und einkalkuliert werden.

17

Eine **weitere Form des Settings** ergibt sich, wenn Teilnehmende gleichzeitig zu einer externen Unterstützung, wie sie z.B. von ZEP entwickelt wurde, an einem „Regelprogramm“ des Zweiten Bildungsweges teilnehmen. Dadurch erhöht sich die Anzahl der Bezugspersonen der Lernenden. Daraus ergibt sich, dass die Beteiligten überinstitutionell kommunizieren und im Idealfall kooperieren müssen. Wie erwähnt suchen Lernende speziell in kritischen Phasen in ihrem Lernprozess nach weiterer Unterstützung. Die Bewältigung dieser kritischen Phasen verlangt einen ergebnisorientierten Austausch des pädagogischen und des beraterischen Personals, die Definition gemeinsam akzeptierter Interventionen und die gemeinsame Evaluierung dieser Interventionen in weiterer Folge.

Dies lässt sich mit folgender Grafik skizzieren:



6. Abschließende Zusammenfassung

Bildungscoaching ist ein zentrales Element zur Förderung der Bildungsdurchlässigkeit. Ist es implementiert, unterstützt es den Zugang in Angebote zu höherer Bildung und die Zugänglichkeit, jeweils notwendige Kompetenzen zu erwerben, die zu Abschlüssen von höherer Bildung führen.

In einer besonderen Weise ist es für bildungsbenachteiligte Menschen von Relevanz – für all jene, deren biografische Bedingungen lineare Bildungsprozesse verhindert haben, die jedoch über Fähigkeiten und Motivation verfügen, höhere Bildungsabschlüsse zu erlangen. Die über Bildungscoaching bereitgestellte Unterstützung kann dahingehend so verstanden werden, dass durch ihren Einsatz vergangene Möglichkeiten in gewisser Weise kompensiert werden: Bildungscoaching gibt Orientierung und in weiterer Folge Sicherheit. Sicherheit in Bezug darauf, eine richtige biografische Bildungsentscheidung getroffen zu haben, Sicherheit dahingehend, Anforderungen und Herausforderungen auch schaffen und einen Abschluss erzielen zu können.

Die Bedeutung davon, Bildungscoaching strukturell zu implementieren, liegt aber auch darin, das System der Erwachsenenbildung und ihrer Mitarbeiter:innen zu professionalisieren. Das Instrument steht gleichsam dafür, dass eine strukturelle Ungleichheit erkannt wurde, die vom Bildungssystem ausgeglichen werden muss, indem es einer bildungspolitisch relevanten Chancengleichheit zuarbeitet. Dies hat einen Impact auf das Rollenverständnis der Bildungsprozessverantwortlichen wie auch auf die gesamte Umsetzungsrealität von Angeboten, wenn das Ziel, Bildungsdurchlässigkeit für alle Mitglieder der österreichischen Gesellschaft zu erhöhen, erreicht werden soll.

Jede Art vom Bildung gelingt dann, wenn sie von allen Beteiligten gewollt wird und wenn Begleit- und Unterstützungsszenarien als **normal** und nicht als **besonders** definiert sind.

19