



Co-funded by
the European Union



3LMindset
LifeLong Learning



Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund beim lebenslangen Lernen

bit *schulungcenter*
member of bit group




eurospeak



 ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzzusammenfassung	1
2	Einführung in die Thematik des lebenslangen Lernens von geringqualifizierten Migrantinnen und Migranten. 2	
2.1	Definition des Themas	2
2.2	Hintergrund des Themas	3
2.3	Bedeutung des Themas	5
2.4	Forschungsmethodik	10
3	Die Rolle der Erwachsenenbildung für die soziale Eingliederung	12
3.1	Wechselwirkung zwischen Erwachsenenbildung und sozialer Eingliederung	12
3.2	Inklusive Gestaltung der europäischen Erwachsenenbildungssysteme	14
3.3	Empfehlungen für Einrichtungen der Erwachsenenbildung	14
3.3.1	Überwindung von Zugangsbarrieren zum Lebenslangen Lernen	14
3.3.2	Selbstverständnis als sozialer Teil der Gruppe	16
4	Hindernisse für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen in der Erwachsenenbildung	17
4.1	Hindernisse aus der Sicht der Lehrpersonen	19
4.2	Hindernisse aus der Sicht der Migranten und Migrantinnen	21
4.3	Wie können Menschen mit Migrationshintergrund bei der Überwindung dieser Hindernisse unterstützt werden?	22
4.3.1	Förderung der Kompetenzentwicklung	22
4.3.2	Informationen bereitstellen	23
4.3.3	Organisatorische Änderungen	23
4.3.4	Individuelle Lernmöglichkeiten anbieten	24
5	Erforderliche Kompetenzen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	25
5.1	Kompetenzbereiche	26
5.1.1	Alphabetisierung	26
5.1.2	Motivation	26
5.1.3	Lernfähigkeit	27
5.1.4	Zeitmanagement	27
5.1.5	Digitale Kompetenzen	27
5.1.6	Persönliche Kompetenzen	28
5.1.7	Soziale Kompetenzen	28
5.2	Wie können Migranten und Migrantinnen beim Erwerb dieser Kompetenzen unterstützt werden?	28

6	Förderung einer Wachstumsperspektive für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen in Bezug auf lebenslanges Lernen (LLL).....	31
6.1	Unterschiedliche Denkweisen	31
6.2	Die Bedeutung des Wachstumsdenkens.....	32
6.3	Die Einstellungen der Forschungsteilnehmer:innen	33
6.4	Denkmuster bilden.....	34
6.4.1	Darstellung der verschiedenen Lernmöglichkeiten	35
6.4.2	Einsatz unterschiedlicher Methoden	35
6.4.3	Praktische Relevanz.....	35
6.4.4	Erläuterung des Begriffs der intrinsischen Motivation	36
6.4.5	Positives Denken fördern.....	36
6.4.6	Unterstützung der Lernenden bei der Übernahme von Verantwortung.....	37
6.4.7	Strukturelle Veränderungen.....	37
7	Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen in der Erwachsenenbildung	39
7.1	Spezielle Bedürfnisse aus Sicht der Makroperspektive.....	39
7.2	Spezielle Bedürfnisse aus Sicht der Mesoperspektive	40
7.3	Spezielle Bedürfnisse aus Sicht der Mikroebene	41
7.4	Empfehlungen für Erwachsenenbildungseinrichtungen.....	42
8	Fazit.....	44
9	Quellen	46

1 Kurzzusammenfassung

Ziel dieses Policy Papers ist es, die Bedeutung der Unterstützung geringqualifizierter Erwachsener mit Migrationshintergrund bei der Teilnahme am lebenslangen Lernen hervorzuheben und Erwachsenenbildungseinrichtungen einige Empfehlungen für den Umgang mit dieser Gruppe von Lernenden in der Weiterbildung zu geben.

Während der Forschungsaktivitäten im Rahmen dieses Projekts wurde deutlich, dass die Teilnahmequote geringqualifizierter Erwachsener mit Migrationshintergrund an Weiterbildungsmaßnahmen relativ niedrig ist und dass viele Menschen mit Migrationshintergrund eine festgefahrene Einstellung gegenüber dem lebenslangen Lernen (LLL) haben. Sie sehen sich mit verschiedenen Hindernissen konfrontiert und müssen ihre Einstellung ändern, um diese Hindernisse als Wachstumschancen zu sehen, die sie überwinden können, wenn sie die Verantwortung dafür übernehmen.



Um die Einstellung der Menschen zu prägen und das lebenslange Lernen zu fördern, müssen die Einrichtungen der Erwachsenenbildung aktiv werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sie ihre Angebote und Methoden an die spezifischen Bedürfnisse der Menschen anpassen und sie dabei unterstützen, die erforderlichen Kompetenzen sowie die Motivation und das Selbstvertrauen für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln. Indem sie das Konzept und die Bedeutung des lebenslangen Lernens erläutern und das Lernen attraktiver machen, können Erwachsenenbildungseinrichtungen dazu beitragen, dass mehr Menschen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und somit die Arbeitslosenquote gesenkt und die soziale Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert wird.

Da die Erwachsenenbildung eine so wichtige Rolle bei der Unterstützung geringqualifizierter Migranten spielt, enthält dieses Policy Paper eine Reihe praktischer Empfehlungen auf verschiedenen Ebenen - auf Systemebene, auf Organisationsebene und auch für Erwachsenenbildner:innen in ihrem Lehrprozess.

2 Einführung in die Thematik des lebenslangen Lernens von geringqualifizierten Migrantinnen und Migranten

Dieses Kapitel gibt eine Einführung in das Hauptthema dieses Policy Papers, das lebenslange Lernen von geringqualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund. Zunächst werden die Begriffe "Lebenslanges Lernen" und "Growth Mindset" erläutert.

Anschließend wird die schwierige Situation von geringqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund in den Partnerländern Österreich, Spanien, Irland und Slowenien beschrieben und die Bedeutung der Förderung des Lebenslangen Lernens von Erwachsenen mit Migrationshintergrund hervorgehoben.

Das Kapitel schließt mit einer kurzen Beschreibung der Forschungsmethodik, die die Grundlage für die Erstellung dieses Policy Papers bildete.

2.1 Definition des Themas

Das Projekt 3L Mindset zielt darauf ab, geringqualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund dabei zu unterstützen, ein Growth Mindset, auf Deutsch auch Wachstumsdenken genannt, zu entwickeln, d.h. die Neugier und Motivation, etwas Neues zu lernen. Daher werden in diesem Kapitel die Begriffe "Lebenslanges Lernen" und "Geringqualifizierte" erläutert, um eine gemeinsame Verständnisgrundlage zu schaffen.

EurWORK definiert Lebenslanges Lernen wie folgt:

“Lifelong learning is a broad concept concerning an individual's education that is viewed as flexible, diverse and available at different times and places throughout life. The scale of current economic and social change, the rapid transition to a knowledge-based society and demographic pressures resulting from an ageing population in Europe are all challenges that demand a new approach to education and training, within the framework of lifelong learning”. (cf. EurWORK 2017)

Lebenslanges Lernen und Erwachsenenbildung **tragen auf vielfältige Weise zur sozialen Eingliederung und zur aktiven Bürgerschaft** bei. Laut OECD kann Lebenslanges Lernen den Lernenden neue Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln, die es ihnen ermöglichen, sich in der Gesellschaft zu engagieren und auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Lebenslanges Lernen unterstützt die aktive Bürgerschaft, indem es die Gesundheits-, Bildungs- und Einkommensergebnisse von geringqualifizierten Menschen mit Migrationshintergrund verbessert und für soziale Mobilität und Kapital sorgt. Es kann auch dazu beitragen, die Arbeitslosenquote, die Schulabbrecherquote und die Armutsquote in bestimmten Gemeinschaften zu senken. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel zur Entwicklung von Kompetenzen, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt benötigt werden. Darüber hinaus senkt es die wirtschaftlichen Kosten für geringqualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund, indem es die Kosten für die Sozialleistungen senkt und Steuereinnahmen generiert.

Die Definition des Begriffs "**geringqualifiziert**" basiert auf einer formalen Berufsausbildung und/oder dem höchsten Bildungsabschluss am Ende des ersten Bildungswegs. Sie umfasst somit alle Personen ohne Berufsabschluss oder Berufsausbildung sowie alle Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen oder keine Pflichtschule abgeschlossen haben (vgl. Ziegler, 2016; Mörth, 2015).

In der Erhebung über die Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) werden geringqualifizierte Erwachsene im Allgemeinen als Personen definiert, deren Lese-, Schreib- und/oder Rechenkompetenz auf einer Skala bis 5 unter der Kompetenzstufe 2 liegt. Die Personen werden auf der Grundlage der Wahrscheinlichkeit, mit der sie Aufgaben unterschiedlichen Schwierigkeitsgrads lösen können, in verschiedene Lese- und Rechenkompetenzstufen eingeteilt.

2.2 Hintergrund des Themas

Angesichts der neuen Herausforderungen, vor die die Globalisierung die Europäische Union stellt, wird **jede Bürgerin und jeder Bürger ein breites Spektrum an Kompetenzen benötigen, um sich flexibel an eine sich rasch wandelnde und vernetzte Welt anpassen zu können**. Der allgemeinen und beruflichen Bildung kommt in ihrer sozialen und wirtschaftlichen Doppelrolle eine Schlüsselrolle zu, wenn es darum geht sicherzustellen, dass die europäischen Bürgerinnen und Bürger die Schlüsselkompetenzen erwerben, die sie benötigen, um sich flexibel an diese Veränderungen anzupassen.

Insbesondere sollte den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden unter Berücksichtigung der Vielfalt der individuellen Kompetenzen Rechnung getragen werden, indem ein **gleichberechtigter Zugang für diejenigen Gruppen gewährleistet wird**, die aufgrund von persönlichen, sozialen, kulturellen oder wirtschaftlichen Gründen in Bezug auf die Bildung benachteiligt sind und daher besondere Unterstützung benötigen, um ihr Bildungspotenzial voll auszuschöpfen. Beispiele für solche Gruppen sind:

- Personen mit geringen Grundkompetenzen, insbesondere mit Lese- und Schreibschwierigkeiten
- Schulabbrecher:innen
- Langzeitarbeitslose Personen
- Personen, die nach längerer Abwesenheit wieder ins Erwerbsleben eintreten
- ältere Personen
- Personen mit Behinderungen
- Personen mit Migrationshintergrund, die die Hauptzielgruppe des Projekts sind.

Nachfolgend einige Zahlen zum Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den einzelnen Partnerländern, um die Zielgruppe besser sichtbar zu machen:

- In Österreich leben 2.240.300 Menschen mit Migrationshintergrund, das sind rund 24,4 % der österreichischen Gesamtbevölkerung (vgl. Statistik Austria, 2022).
- In Spanien stieg die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund im ersten Halbjahr 2022 von 172.456 Personen auf insgesamt 5.579.947 Migrantinnen und Migranten zum 1. Juli. Sie machen 11,7 % der Bevölkerung aus, wobei die mehr als zwei Millionen im Ausland geborenen spanischen Staatsbürger:innen nicht berücksichtigt sind.
- Nach den Bevölkerungs- und Migrationsschätzungen des irischen Zentralamtes für Statistik für das Jahr 2022 werden etwa 700.000 nicht-irische Staatsbürger:innen in Irland leben, was 13,8 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Für das Jahr 2021 schätzt das Amt die Zahl der nicht-irischen Staatsangehörigen auf etwa 650.000, was 12,9 % der Bevölkerung entspricht.
- Nach Angaben des slowenischen Statistikamtes und Daten für das erste Quartal 2022 leben in Slowenien 2.107.180 Menschen, davon 1.934.738 gebürtige slowenische Staatsbürger:innen (946.521 Männer und 988.217 Frauen) und 172.442 ausländische Staatsbürger:innen (111.174 Männer und 61.268 Frauen). Die Zahl der ausländischen Einwohner:innen ist im Vergleich zu den Jahren 2021, 2020 und 2019 gestiegen.

Da die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund in allen Projektländern kontinuierlich steigt und diese Gruppe gleichzeitig bildungsbenachteiligt ist, wird im folgenden Kapitel auf die Bedeutung der Weiterbildung für diese Zielgruppe eingegangen.

2.3 Bedeutung des Themas

Die von Eurostat zur Verfügung gestellten Daten deuten darauf hin, dass **Menschen mit einem höheren formalen Bildungsniveau eher an Aktivitäten des lebenslangen Lernens teilnehmen**, während Menschen mit einem **niedrigeren Bildungsniveau und geringerer Qualifikation** dazu neigen, ihre Fähigkeiten früher zu verlieren, weil sie **nicht an Lernprogrammen teilnehmen**.

Die folgende Beschreibung der aktuellen Situation hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung von geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen bzw. geringqualifizierten Angestellten und Arbeiter:innen in den einzelnen Projektländern soll die Relevanz des Projektthemas verdeutlichen.

Österreich

Für Österreich gibt es nur wenige empirische Studien über die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund, insbesondere von geringqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund: Personen mit Migrationshintergrund nehmen seltener an Weiterbildung teil als Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Laut dem AES (Adult Education Survey) 2016 nehmen mehr Österreicher:innen an non-formalen Bildungsaktivitäten teil (50,1 %) als umgekehrt Personen mit Migrationshintergrund (insgesamt 38,0 %).

Spanien

Laut Eurostat gehört Spanien zu den Ländern mit dem höchsten Anteil an im Ausland geborenen Personen mit niedrigem Bildungsniveau (36,1%). Unter den 17 EU-Mitgliedstaaten, für die Daten vorliegen, wird Spanien auch den zweithöchsten Anteil an im Ausland geborenen Personen aufweisen, die ihre Schul- oder Berufsausbildung abgebrochen haben (29,0 %).

Irland

Laut einer Umfrage des Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI) und des Nationalen Zentrums für Partnerschaft und Leistung (NCPP) aus dem Jahr 2005 haben nur 35 % der geringqualifizierten Arbeitnehmer:innen in den letzten zwei Jahren eine vom Arbeitgeber oder von Arbeitgeberinnen angebotene Weiterbildung erhalten, während 60 % der

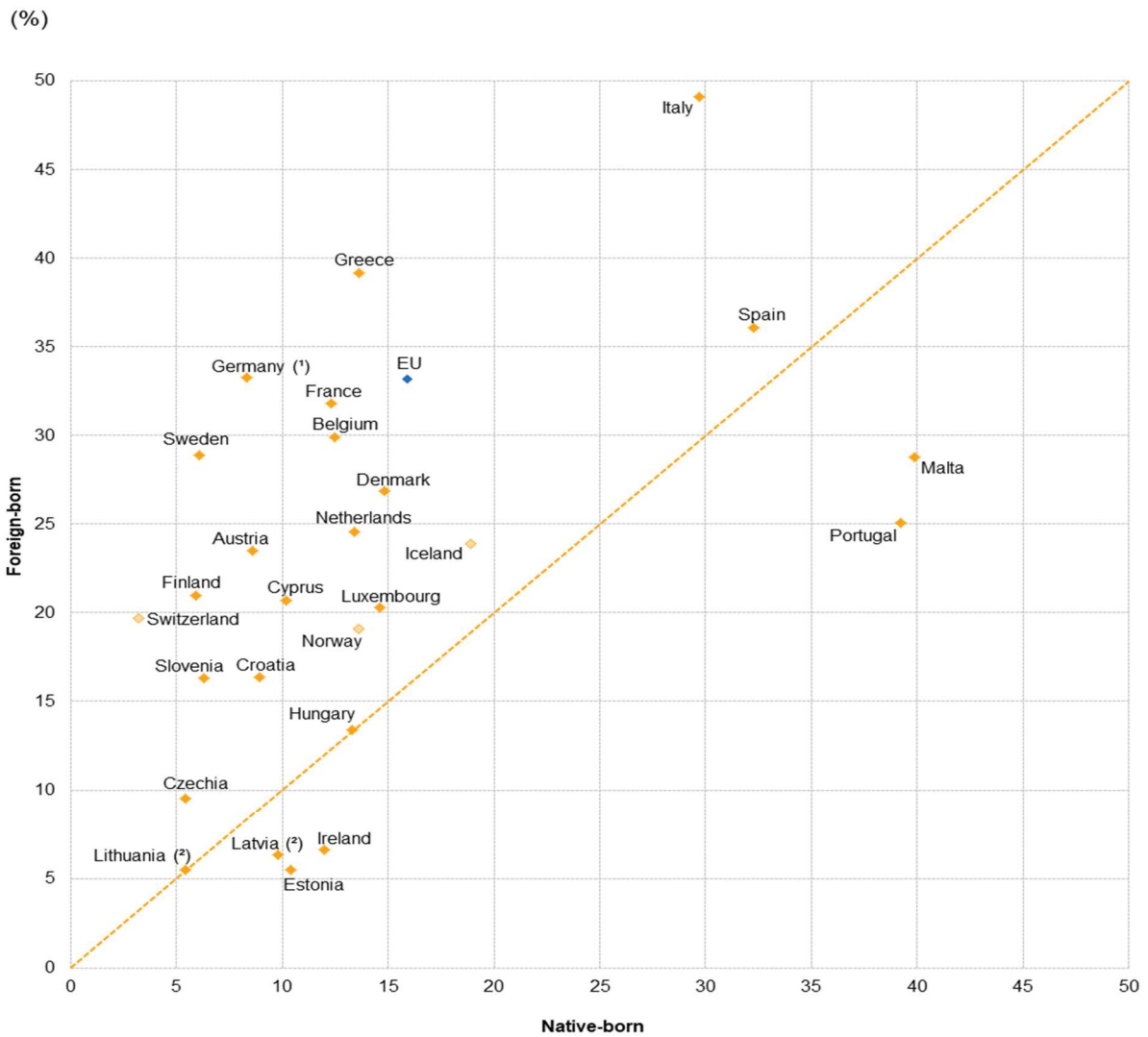
Arbeitnehmer:innen mit einer Qualifikation der dritten Stufe an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Ebenso erhielten nur 28 % der ungelernten Arbeitskräfte eine Weiterbildung, während es bei den hoch qualifizierten Fachkräften 63 % waren.

Slowenien

Im Artikel *Bildung als Teil der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund* heißt es, dass Migranten ohne Grundbildung, die weniger gut lesen und schreiben können, benachteiligt sind. Ziel von Bildungs- oder Integrationsprogrammen für Menschen mit Migrationshintergrund in Slowenien sollte es sein, ihnen zu helfen, sich für besser bezahlte Arbeitsplätze zu bewerben und so ihre Lebensqualität zu verbessern.

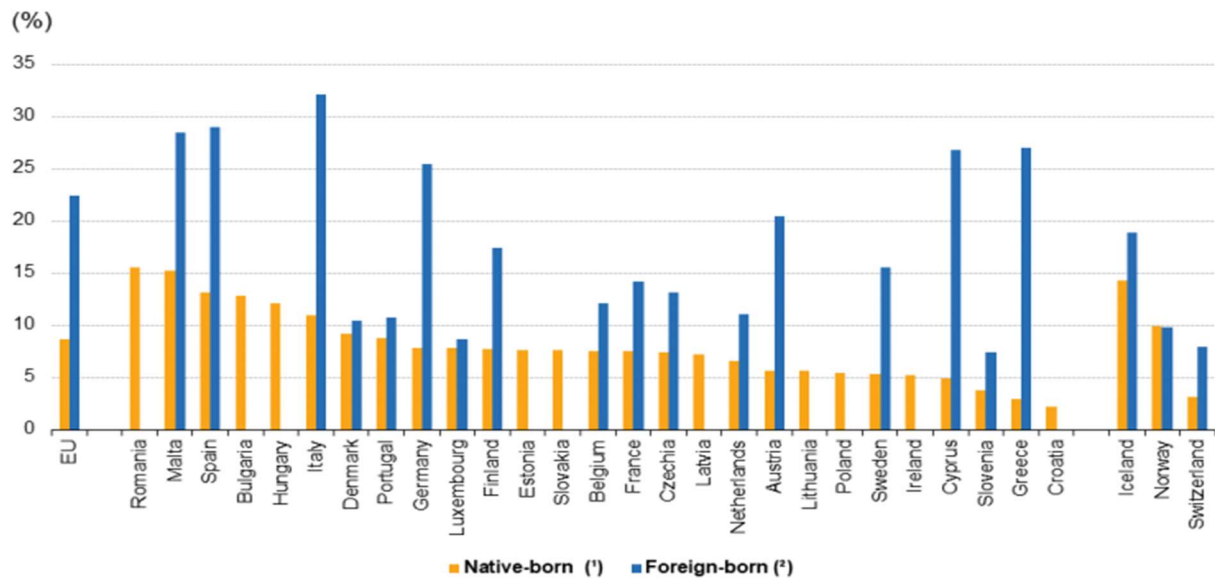
Um diese Ergebnisse zu veranschaulichen, wird im Folgenden eine Übersichtsgrafik gezeigt, die die verschiedenen europäischen Länder vergleicht. Sie zeigt den Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 54 Jahren mit höchstens einem Abschluss der Sekundarstufe I nach Geburtsland im Jahr 2022.

Die Grafik macht deutlich, dass es in den europäischen Ländern viele Menschen gibt, die nur über ein geringes Qualifikationsniveau verfügen. Und in den meisten Ländern ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei den niedrigen Qualifikationsniveaus besonders hoch.



Quelle: Eurostat

So sind z. B. beim vorzeitigen Bildungsabbruch im Ausland Geborene einem höheren Risiko ausgesetzt als im Inland Geborene. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die verschiedenen europäischen Länder. Sie zeigt den Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher:innen im Alter von 18 bis 24 Jahren im Jahr 2020.



Quelle: Eurostat

In der Sekundärforschung wurden folgende Gründe für die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten in den Partnerländern Österreich, Spanien, Irland und Slowenien identifiziert (vgl. Sprung, 2013; Reiter/Humt/Öztürk, 2021; Accem 2020; Mooney/O'Rourke 2017; OECD 2018):

- Fehlzeiten in der Schule
- Mangelnde Sprachkenntnisse
- Mangelnde digitale Kompetenz
- Angst vor Prüfungsanforderungen
- Diskriminierung (Konfrontation mit fremdenfeindlichem und rassistischem Verhalten)
- Mangelnde Information über Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Mangelndes Wissen über die Struktur und die Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Schwierigkeiten beim Zugang zur formalen Erwachsenenbildung
- Lehrpersonen mit wenig oder keiner interkulturellen Ausbildung
- Mangel an Zuschüssen und Stipendien für die Ausbildung
- Mangelnde Anpassung der Programme an die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten
- Institutionelle Hindernisse (z. B: Ausgestaltung der Sozialsysteme, Zugangsregelungen zu Bildungsangeboten)
- Beschäftigung in Sektoren, in denen es weniger Ausbildungsmöglichkeiten gibt (z. B. Einzelhandel, Baugewerbe)
- Finanzielle Gründe, familiäre Verpflichtungen und mangelndes Selbstvertrauen

Darüber hinaus wurde in Spanien festgestellt, dass der frühe Schulabbruch, der bei Kindern mit Migrationshintergrund häufiger vorkommt als bei einheimischen Schülern und Schülerinnen, sowie die größeren Schwierigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund, ihre Ausbildung nach der Pflichtschulzeit fortzusetzen, den Zugang zur Erwachsenenbildung zu einer der wichtigsten Forderungen der Bildungsfachleute machen.

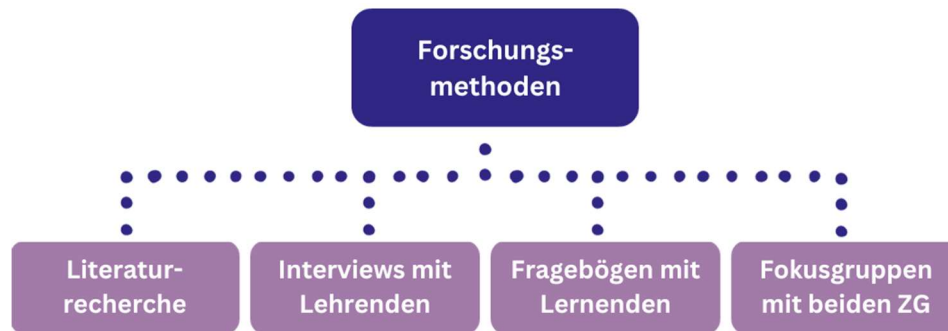
Es wird auch darauf hingewiesen, dass in Spanien 75 % der Jugendlichen ausländischer Herkunft einen Hochschulabschluss anstreben. Trotz der Unterstützung durch die Familie bricht jedoch einer von drei Jugendlichen die Schule vorzeitig ab. Einer der Hauptgründe dafür ist das mangelnde Vertrauen in die Lehrpersonen. Durch den vorzeitigen Abbruch der allgemeinen und beruflichen Bildung sind diese Jugendlichen anfälliger für Arbeitslosigkeit und stärker von sozialer Ausgrenzung bedroht als einheimische Jugendliche.

In Irland ergaben Untersuchungen von O'Connell und McGinnity aus dem Jahr 2008 ebenfalls, dass Migranten und Migrantinnen eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen als Personen ohne Migrationshintergrund und häufiger in schlecht bezahlten Schicht- oder Zeitarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Migranten und Migrantinnen aus nicht-englischsprachigen Ländern hatten die geringste Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein. Migranten und Migrantinnen, die ethnischen Minderheiten angehören, sahen sich einer Reihe von Hindernissen bei der Weiterbildung gegenüber, darunter Sprachbarrieren und minimale Kontakte zu Gemeinschaften ausländischer Staatsangehöriger.

Die Bedeutung von Weiterbildung aus Sicht der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten wurde in einer Umfrage mit 98 Befragten und in Fokusgruppen in allen Projektländern näher untersucht. Die Befragung ergab, dass Weiterbildung in allen Projektländern von einem großen Teil der Zielgruppe als sehr wichtig angesehen wird (60-70% der Befragten). Darüber hinaus haben in Österreich, Spanien und Irland zwischen 80% und 85% der Befragten eine sehr positive Einstellung zur Weiterbildung, in Slowenien gaben sogar 100% der Befragten an, eine sehr positive Einstellung zur Weiterbildung zu haben. In Österreich zeigen die Ergebnisse der Befragung sehr deutlich, dass ein großer Teil der Zielgruppe Weiterbildung als Chance sieht, leichter einen Arbeitsplatz zu finden (70 % der Befragten). Auch die meisten Teilnehmer:innen der Fokusgruppen in allen Projektländern gaben an, dass der Wunsch, einen Arbeitsplatz oder einen besseren Arbeitsplatz zu finden, die Hauptmotivation für die Teilnahme an einem Sprachkurs ist.

2.4 Forschungsmethodik

Die Forschungsaktivitäten im Rahmen dieses Projekts wurden von allen beteiligten Projektparteien aus Österreich, Spanien, Irland und Slowenien durchgeführt. Die Methodik für dieses Policy Paper gliedert sich in vier Teile:



Zunächst führte jede Partnerorganisation eine **Literaturrecherche** durch, um mehr über die aktuelle Situation der Teilnahme von geringqualifizierten Erwachsenen mit Migrationshintergrund an Aktivitäten des lebenslangen Lernens zu erfahren. Alle Partner:innen erstellten eine kurze nationale Zusammenfassung mit verschiedenen Grafiken und Statistiken, um die wichtigsten Fakten hervorzuheben.

Um auch die Perspektiven der verschiedenen Vertreter:innen unserer Zielgruppen in diese Untersuchung einzubeziehen, führte jede Partnerorganisation in einem zweiten Schritt **Interviews mit Personen aus der Erwachsenenbildung** durch. Insgesamt wurden 18 Personen interviewt. Sie wurden nach ihrer Meinung zur Zugänglichkeit von Bildungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund, zu bestehenden Barrieren und zur Lernmotivation dieser Menschen befragt. Darüber hinaus wurden sie zu den Bildungseinrichtungen, in denen sie tätig sind, und zu den verschiedenen Kurs- und Unterstützungsangeboten für diese Zielgruppe befragt. Darüber hinaus wurden Good-Practice-Beispiele in der Arbeit mit diesen Menschen herausgearbeitet.

Um herauszufinden, was Migranten und Migrantinnen über lebenslanges Lernen denken, wurde ein **Fragebogen** entwickelt und von ihnen ausgefüllt. Insgesamt haben 98 **Erwachsene mit Migrationshintergrund** den Fragebogen beantwortet. Sie wurden nach ihrer Einstellung zum Lernen, nach bestehenden Hindernissen und nach Aspekten gefragt, die geändert werden könnten, um das Lernen für sie einfacher und attraktiver zu machen.

Als letzter Teil der Forschungsaktivitäten wurden in allen Partnerländern **Fokusgruppen** durchgeführt, in denen **Migranten und Migrantinnen und Erwachsenenbildner:innen**

zusammenkamen und ihre Ideen und Gedanken austauschen konnten. Insgesamt nahmen 41 Personen an diesen Fokusgruppen teil, die meisten von ihnen waren Erwachsene mit Migrationshintergrund. Sowohl die Lehrpersonen als auch die Lernenden wurden zu ihrer Einstellung zum Lernen, zu den auftretenden Herausforderungen und zu deren Bewältigung befragt.

Das vorliegende Policy Paper wurde auf der Grundlage der Ergebnisse aller während der Projektlaufzeit durchgeführten Forschungsaktivitäten erstellt.

In den folgenden Kapiteln werden die Situation und die Herausforderungen, die im Rahmen unserer Forschungsaktivitäten identifiziert wurden, detailliert beschrieben. Darüber hinaus werden einige Empfehlungen für politische Vertreter:innen, Bildungseinrichtungen und Erwachsenenbildner:innen im Hinblick auf ihre Arbeit mit geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen gegeben.

3 Die Rolle der Erwachsenenbildung für die soziale Eingliederung

Spätestens seit der UN-Menschenrechtskonvention von 1948 ist klar, dass **Bildung ein Grundrecht** ist, das nicht mit dem formalen Bildungsabschluss endet (vgl. UNICEF, 2010). Gerade im Erwachsenenalter sollte dieses Recht wahrgenommen werden, denn lebenslanges Lernen ermöglicht nachweislich die **Teilhabe an verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und ein selbstbestimmtes Leben**. Um diese Möglichkeiten zugänglich und umfassend zu gestalten, bedarf es barrierefreier Erwachsenenbildungssettings (vgl. Sonnenberg, 2017). Soziale Inklusion, die soziale und politische Teilhabe umfasst, kann von der breiten Inklusionswirkung von Bildung profitieren.

Der Erwachsenenbildung kommt eine besondere gesellschaftliche Bedeutung zu, da Bildung sowohl individuelle als auch kollektive Konsequenzen hat. Einzelne profitieren von der Entwicklung von (Basis-)Kompetenzen im Rahmen des lebenslangen Lernens in verschiedenen Lebensbereichen. Bildung hat insofern einen **hohen persönlichen Eigenwert**, als neu erworbene Handlungsalternativen Selbstvertrauen und Selbstbestimmung fördern, was sich positiv auf die soziale Integration und die Lebenschancen insgesamt auswirkt. In der Gesellschaft hat lebenslanges Lernen das Potenzial, soziale Normen sowie kollektives Wissen und Kompetenzen weiterzugeben und damit ein **harmonisches Zusammenleben zu fördern** (vgl. Hillmert, 2009).

Die an der Befragung teilnehmenden Organisationen haben bereits begonnen, diese Theorie umzusetzen. In allen Einrichtungen steht die Inklusion von Migrantinnen und Migranten, insbesondere von Frauen, im Vordergrund, um zu deren Integration in die Gesellschaft beizutragen. Diese Angebote finden vor allem in Form von kostenlosen Sprachkursen, aber auch in Form von Bewerbungshilfen statt.

3.1 Wechselwirkung zwischen Erwachsenenbildung und sozialer Eingliederung

In der Praxis wird die Rolle der Erwachsenenbildung bei der Förderung der aktiven Bürgerschaft kaum anerkannt und konzeptualisiert. Politik und Praxis der Erwachsenenbildung und der aktiven Bürgerschaft wurden stark von der humanitären Migration in die EU und den Auswirkungen der Wirtschaftskrise von 2008 beeinflusst, die zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in ganz Europa führte. Beide Trends haben dazu beigetragen, dass eine Reihe

von Menschen, die sich in prekären Situationen befinden, z. B. Migranten und Migrantinnen oder NEETs (Personen, die nicht zur Schule gehen, keiner Erwerbstätigkeit nachgehen oder an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen), **Gefahr laufen, ausgegrenzt zu werden und sich nicht zu engagieren**. Die Erwachsenenbildung hat auf diese Herausforderungen der sozialen Ausgrenzung mit Programmen und Strategien reagiert, die darauf abzielen, Flüchtlinge und Migranten und Migrantinnen in die nationalen Arbeitsmärkte zu integrieren und ihre soziale Eingliederung zu erleichtern. Die Förderung der aktiven Bürgerschaft, sowohl direkt als auch indirekt, ist ein Bereich, in dem sich viele Erwachsenenbildungsprogramme überschneiden, und ist zu einem zentralen Ansatz für die soziale Eingliederung geworden. Erwachsenenbildung wird heute zunehmend als **Mittel zur Förderung der sozialen Eingliederung und der Teilhabe an der Gesellschaft anerkannt**. Indem die Teilnehmer:innen dabei unterstützt werden, eine aktive Rolle als Bürger:innen in ihrem jeweiligen sozialen Umfeld zu übernehmen, verbessern sich ihre **individuellen Perspektiven und Lebenschancen**. Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen haben daher das Potenzial, folgende Möglichkeiten zu realisieren und damit zur sozialen Eingliederung beizutragen (vgl. Kersh et al., 2021):

Lebenslanges Lernen in der Erwachsenenbildung...

- ...kann die Entwicklung von Kompetenzen fördern, die den Anforderungen des modernen **Arbeitsmarktes** entsprechen und zur Anpassungsfähigkeit in einer sich wandelnden Welt beitragen.
- ...unterstützt die **aktive Bürgerschaft** und verbessert die Gesundheits-, Bildungs- und Einkommenschancen von Randgruppen und fördert damit die soziale Mobilität.
- ...kann **Arbeitslosigkeit und Armut** verringern und damit die wirtschaftlichen Ressourcen des Staates schonen.
- ...kann neue Chancen für persönliche, soziale und wirtschaftliche **Entwicklung und Fortschritt** eröffnen.
- ...ermöglicht geringqualifizierten Menschen den Zugang zu Wissen, das ihnen **hilft, gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen** (vgl. Kersh et al., 2021).
- ...kann sich durch die Förderung von Selbstvertrauen und Selbstbestimmung positiv auf das **allgemeine Wohlbefinden**, einschließlich der psychischen Gesundheit, auswirken (Mooney, et al., 2017).

3.2 Inklusive Gestaltung der europäischen Erwachsenenbildungssysteme

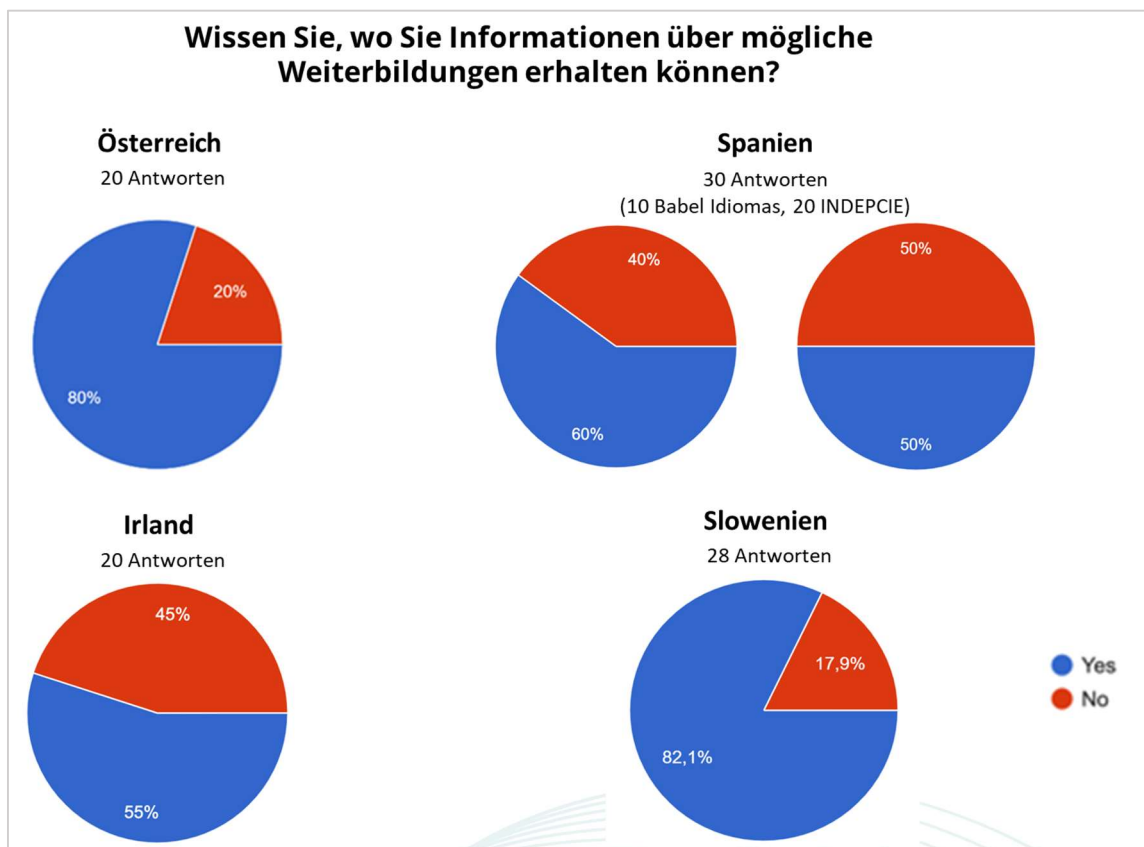
Dennoch besteht in den europäischen Erwachsenenbildungssystemen weiterhin **Handlungsbedarf, um den Bildungsbedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen gerecht zu werden**. Marginalisierte Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung würden vom lebenslangen Lernen profitieren und sollten daher besonders berücksichtigt werden (vgl. EPALE Österreich, 2019). Angebote des Lebenslangen Lernens und der Erwachsenenbildung können wesentlich dazu beitragen, drohende Ausgrenzung und Benachteiligung zu überwinden. Derzeit korrelieren Zugang und Teilnahme jedoch häufig noch mit Ungleichheiten zwischen sozialen Schichten, ethnischen Gruppen und Geschlechtern. **Erwachsenenbildung ist nur dann inklusiv, wenn sie sich dieser Tatsache bewusst ist und sie in ihren Angeboten und didaktischen Konzepten berücksichtigt** (vgl. Kronauer, 2010).

3.3 Empfehlungen für Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Um Lebenslanges Lernen institutionell zu verankern, den Zugang auch für Randgruppen zu erleichtern und damit insgesamt zu mehr Chancengleichheit beizutragen, können sich Bildungseinrichtungen zukünftig an folgenden Empfehlungen orientieren. Um Migrantinnen und Migranten den Zugang zum Lebenslangen Lernen und zur Erwachsenenbildung zu ermöglichen, bedarf es eines umfassenden Ansatzes und der Berücksichtigung verschiedener Aspekte.

3.3.1 Überwindung von Zugangsbarrieren zum Lebenslangen Lernen

Bei der Frage an Personen mit Migrationshintergrund, ob sie wissen, wo sie Informationen über Weiterbildungsangebote erhalten können, wurde deutlich, dass viele von ihnen nicht wissen, dass:



Um sicherzustellen, dass die Angebote die Zielgruppe auch wirklich erreichen, ist es daher wichtig, sich kontinuierlich auf die **Verbreitung von Informationen** zu konzentrieren. Bildungseinrichtungen sollten ihre Bildungsangebote aktiv kommunizieren, um sicherzustellen, dass Menschen mit Migrationshintergrund über die vorhandenen Möglichkeiten informiert sind und diese auch nutzen können. Um die Zugänglichkeit zu gewährleisten, ist es wichtig, Informationen in mehreren Sprachen zur Verfügung zu stellen und mit Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund zusammenzuarbeiten.

Kommunikation ist der Schlüssel zum gegenseitigen Verständnis, daher können **Sprachbarrieren** den Zugang zu Bildungsprogrammen stark einschränken. Es wäre daher von Vorteil, Grundkurse in mehreren Sprachen anzubieten, um ein gemeinsames Niveau zu schaffen. In einem weiteren Schritt ist es wichtig, das Erlernen von Sprachen zu unterstützen und auf die Bedürfnisse der Zielgruppe auf verschiedenen Ebenen einzugehen, um den Zugang zu Weiterbildung und Information zu erleichtern.

Damit Inklusion stattfinden kann, sollte auch **kulturelle Sensibilität** ein wichtiger Schwerpunkt sein. Bildungseinrichtungen sollten die Bedürfnisse und kulturellen Hintergründe von

Migranten und Migrantinnen verstehen und in ihre Lehrpläne und Angebote integrieren, da dies zu einem integrativen Lernumfeld beiträgt und Berührungängste mit neuen Kulturen abbaut. Um dies zu erreichen, können interkulturelle Veranstaltungen mit traditionellem Essen, Musik, Tanz, Sport und Kleidung organisiert werden, um den kulturellen Austausch zu fördern. Auch die Bereitstellung von Kulturpaten und Kulturpatinnen kann der Zielgruppe helfen, sich zu Beginn in den Einrichtungen zurechtzufinden und erste Barrieren abzubauen.

Häufig finden Bildungssettings oder Phasen des Selbststudiums online unter Verwendung **digitaler Medien** statt. Da jedoch nicht alle Menschen Zugang zu elektronischen Geräten und die entsprechenden finanziellen Mittel haben, wäre es wichtig, Leihmodelle anzubieten.

Ein weiterer Aspekt, der Barrieren abbauen kann, sind **flexible Lernoptionen**, um unterschiedlichen Bedürfnissen, familiären Verpflichtungen oder unterschiedlichen Arbeitszeiten gerecht zu werden. In dieser Hinsicht können Hybridmodelle, Abendkurse oder Online-Module hilfreich sein.

Mentoring-Programme können Lernenden durch individuelle Unterstützung und Beratung helfen, ihre Bildungs- und Karriereziele zu erreichen.

3.3.2 Selbstverständnis als sozialer Teil der Gruppe

Es ist von großer Bedeutung, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund als Teil der Gesellschaft wahrnehmen und Partizipationsmöglichkeiten erfahren, da dies die soziale Integration fördert. Um dies zu erreichen, wäre es von Vorteil, die **Beteiligung der Zielgruppe** in Nachbarschafts-, Kultur- und Studentenvereinen zu fördern.

Bei der Integration erwachsener Migranten und Migrantinnen sollte ein deutlicher Schwerpunkt auf **Gemeinwesenprojekten** liegen. Zu diesem Zweck müssen ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um die Teilnahme an verschiedenen Formen von Organisationen und sozialen Aktivitäten zu ermöglichen. Die **Volkshochschulen** spielen dabei eine wichtige Rolle, indem sie die Zielgruppe über die verschiedenen bestehenden Vereine und deren Merkmale informieren.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen können Bildungseinrichtungen dazu beitragen, den Zugang von Migranten und Migrantinnen zum lebenslangen Lernen und zur Erwachsenenbildung zu fördern und ihre **Integration in die Gesellschaft** zu unterstützen.

4 Hindernisse für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen in der Erwachsenenbildung

Wenn es um Weiterbildung geht, sind Menschen mit Migrationshintergrund, wie bereits erwähnt, oft mit einer Vielzahl von Barrieren konfrontiert. Laut Sprung (2013) und Reiter/Humt/Öztürk (2021), die sich mit der Situation in Österreich befasst haben, gelten einige der sozioökonomischen Faktoren für eine niedrige Weiterbildungsbeteiligung insbesondere für Migranten und Migrantinnen:

- Benachteiligungen im Schulsystem wirken sich auch auf die Teilnahme an Weiterbildung und Erwachsenenbildung aus
- Negative Erfahrungen in Kursen schrecken die Menschen mit Migrationshintergrund ab (z. B. dem Unterricht aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht folgen zu können)
- Diskriminierung durch Lehrpersonen und andere Teilnehmer:innen
- Angst vor Prüfungsanforderungen
- Mangel an Informationen über Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten
- Mangelnde Kenntnisse über die Struktur und die Anforderungen des Arbeitsmarktes, die zu Orientierungslosigkeit auf dem Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsmarkt führen
- Finanzielle Gründe, familiäre Verpflichtungen und mangelndes Selbstvertrauen

Auch die **Akkreditierungssituation** in Österreich **verringert die Teilnahmequote**. Die Anrechnung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen würde den Zugang zur Weiterbildung erleichtern. Das Bildungsniveau und die berufliche Stellung stellen insbesondere für geringqualifizierte Migrantinnen und Migranten Teilnahmehürden dar (vgl. Bundeskanzleramt, 2011).

Laut dem Bericht *Study on the needs of the immigrant population in Spain: trends and challenges for social inclusion* (Studie über die Bedürfnisse der zugewanderten Bevölkerung in Spanien: Trends und Herausforderungen für die soziale Eingliederung) von Accem (2020) haben Fachleute die folgenden Hauptprobleme und -schwierigkeiten identifiziert, mit denen geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen konfrontiert sind, wenn sie ihre Ausbildung fortsetzen wollen (in der Reihenfolge der Relevanz):

- Mangelndes Bewusstsein für die Notwendigkeit des Erwerbs und der Validierung sozialer und beruflicher Kompetenzen
- Mangel an Ressourcen für Alphabetisierung und Spracherwerb

- Schwierigkeiten beim Zugang zur formalen Erwachsenenbildung
- Lehrpersonen mit wenig oder keiner Ausbildung in interkulturellem Unterricht
- Mangel an digitalen Kompetenzen
- Mangel an Zuschüssen und Stipendien für die Ausbildung
- Fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten im Unterricht
- Schulabsentismus
- Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Konflikten

Eine Studie der OECD aus dem Jahr 2019 weist darauf hin, dass Migranten und Migrantinnen davon profitieren würden, wenn die **Migrationsformalitäten** in Spanien für Fachkräfte, Unternehmer:innen und Studierende **vereinfacht und** die Bedingungen für den Aufenthalt in Spanien **verbessert würden**. Im Rahmen der Forschungsaktivitäten dieses Projekts wurde auch festgestellt, dass in vielen Fällen Visa für ein Studium in Spanien verweigert werden, was ein großes Hindernis darstellt.

Laut dem Global Education Monitoring Report (2019) stellen **mangelnde Sprachkenntnisse** einen Bildungsnachteil dar, da sie die Sozialisierung, den Aufbau von Beziehungen und das Zugehörigkeitsgefühl behindern und das Risiko von Diskriminierung erhöhen. Eine unzureichende Berücksichtigung der Bedürfnisse dieser Lernenden beim Erlernen der Verständigungssprache kann in vielen Fällen zur Verfestigung von Defiziten und schulischen Rückständen führen, die nie überwunden werden. In Spanien, Frankreich, Irland, Italien, Lettland und im Vereinigten Königreich gaben jedoch 52 % der befragten Lehrpersonen an, dass sie sich bei der Bewältigung der Vielfalt von der Schulverwaltung nicht ausreichend unterstützt fühlten. Es ist nicht nur wichtig, in der Lage zu sein, Lernende mit unterschiedlichem Hintergrund zu unterrichten, auch die Vielfalt unter den Lehrenden ist ein Thema. Es gibt Hinweise darauf, dass die **Vielfalt der Lehrpersonen** mit besseren Leistungen der migrantischen Lernenden, einem höheren Selbstwertgefühl und einem Gefühl der Sicherheit einhergeht.

Die irische Forschung hat gezeigt, **dass Migranten und Migrantinnen seltener in Berufszweigen beschäftigt sind, die innerbetriebliche Ausbildung, berufliche Weiterbildung und subventionierte Ausbildung anbieten**. Stattdessen arbeiten sie eher im Einzelhandel, im Baugewerbe und in ähnlichen Sektoren, in denen die Arbeitgeber:innen weniger Ausbildungsmöglichkeiten anbieten. Eine weitere große Herausforderung stellt die **Sprachbarriere** dar. In einer Studie der National Adult Literacy Agency (vgl. NALA, 2012) wurde betont, dass Kurse für Englisch als Zweitsprache von entscheidender Bedeutung sind, um geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen den Zugang zur Hochschulbildung zu ermöglichen. Eine 2017 von SOLAS durchgeführte Stakeholder-Umfrage ergab, dass

geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen auch mit **Problemen in der Erwachsenenbildung und psychologischen Hindernissen** konfrontiert sind, wenn sie Bildungsmöglichkeiten in Betracht ziehen. Dies könnte auf einen Mangel an Grundfertigkeiten wie Lesen und Schreiben, Computerkenntnissen, Schreibfähigkeiten und Selbstvertrauen zurückzuführen sein. Personen, die mit Langzeitarbeitslosigkeit konfrontiert sind, dürften von diesem Hindernis besonders betroffen sein.

Die slowenische Forschung zeigt, dass im Ausland geborene Erwachsene mit **finanziellen und nichtfinanziellen Hindernissen für eine aktive Teilnahme an der Erwachsenenbildung konfrontiert sind**. Migrantinnen und Migranten sind in der Regel weniger wohlhabend als Einheimische, was sie davon abhalten kann, in Bildungsaktivitäten zu investieren. Laut Skills on the Move (OECD, 2018) können "nicht-finanzielle Barrieren ein breites Spektrum von Faktoren umfassen, wie Zeitmangel aufgrund familiärer oder beruflicher Verpflichtungen, fehlende Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten, Diskriminierung oder mangelnde Anpassung von Programmen an die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen oder institutionelle Barrieren, z. B. im Zusammenhang mit der Gestaltung der Sozialsysteme, den Regeln für den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten oder den Gesetzen, die das Recht von Ausländern regeln, im Gastland zu leben". Als weitere Faktoren werden genannt:

- Fehlen von Sprachkursen bzw. deren mangelnde Anpassung an die Personen bzw. deren Bildungshintergrund,
- Fehlende Anerkennung von Vorbildungen (viele Menschen mit Migrationshintergrund sind analphabetisch) und oft keine Nachweise über Vorbildungen,
- Mangel an angemessenen Lebensbedingungen, die die Integration erschweren (Ghettoisierung),
- nicht angepasste Berufsbildungsprogramme (Ausbildung am Arbeitsplatz, kombinierte Sprach- und Berufsausbildung),
- Bedarf und Mangel an Mentoren und Mentorinnen und Kulturvermittler:innen.

4.1 Hindernisse aus der Sicht der Lehrpersonen

Im Rahmen der Forschungsaktivitäten dieses Projekts wurden Lehrpersonen und Ausbilder:innen zu den Hindernissen befragt, mit denen Menschen mit Migrationshintergrund bei der Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen konfrontiert sind. Laut den Lehrpersonen, die an den Interviews und Fokusgruppen teilgenommen haben, stellen folgende Faktoren eine Herausforderung für Migrantinnen und Migranten dar:

- Ein großes Hindernis ist die **mangelnde Fähigkeit**, an der Erwachsenenbildung teilzunehmen. Um an Bildungsprogrammen teilnehmen zu können, muss man die Unterrichtssprache beherrschen. Viele Menschen mit Migrationshintergrund sind dazu nicht in der Lage. Auch das Fehlen anderer Kompetenzen, wie z.B. digitaler Kompetenzen, ist ein Problem, wenn es um lebenslanges Lernen geht.
- In Bezug auf die **Lernmotivation** wurden einige kontroverse Meinungen geäußert: Einerseits seien viele Migranten und Migrantinnen nicht bereit, etwas Neues zu lernen, obwohl es viele kostenlose Kurse gebe. Dies könne z.B. an negativen Erfahrungen in der Vergangenheit liegen. Zum anderen wurde festgestellt, dass bei vielen Migranten und Migrantinnen die Motivation zur Weiterbildung vorhanden ist, der Zugang aber aufgrund bestimmter Barrieren, wie z.B. Sprachbarrieren, schwierig ist. Weiterbildungsangebote werden nicht im gewünschten Umfang angeboten.
- Auch die **persönliche Einstellung und die Familie** als kultureller Faktor spielen eine Rolle.
- Von einer befragten Person wurde erwähnt, dass Weiterbildung für Migranten und Migrantinnen eine Chance darstellt, die Menschen in ihren Heimatländern normalerweise nicht haben. Daher **erhalten sie nicht genügend Informationen** über ihre Möglichkeiten und wo sie diese Informationen finden können.
- Es wurde auch darauf hingewiesen, dass **Lebenslanges Lernen für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen möglicherweise keine Priorität** hat. "Das Wichtigste für geringqualifizierte Migranten ist, dass sie erst einmal ihren Lebensunterhalt verdienen und viel verdienen." (2. Interviewpartner_IE). Sie wollen arbeiten und für ihre Familie sorgen, damit sie im neuen Land überleben können. Weiterbildung wird oft als verlorene Zeit gesehen, da sie nicht genutzt werden kann, um zu arbeiten und Geld zu verdienen. Außerdem ist Weiterbildung oft mit zusätzlichen Kosten verbunden, und diese Menschen haben oft nicht genug Geld, um daran teilzunehmen.
- Ein weiteres Hindernis, das in den Interviews genannt wurde, ist, dass viele **Kurse zu zeitaufwändig** sind, so dass Migranten und Migrantinnen sie nicht neben Arbeit und Kinderbetreuung besuchen können.
- Für Migranten und Migrantinnen, **die außerhalb der Städte leben**, ist es schwierig, an Kursen teilzunehmen, da diese in ländlichen Gebieten oft nicht angeboten werden.
- Viele Menschen haben ein **geringes Selbstwertgefühl** und/oder Angst vor dem Erlernen einer Fremdsprache.

- Das **Verfahren zur Anerkennung** von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen ist in vielen Ländern sehr kompliziert.

4.2 Hindernisse aus der Sicht der Migranten und Migrantinnen

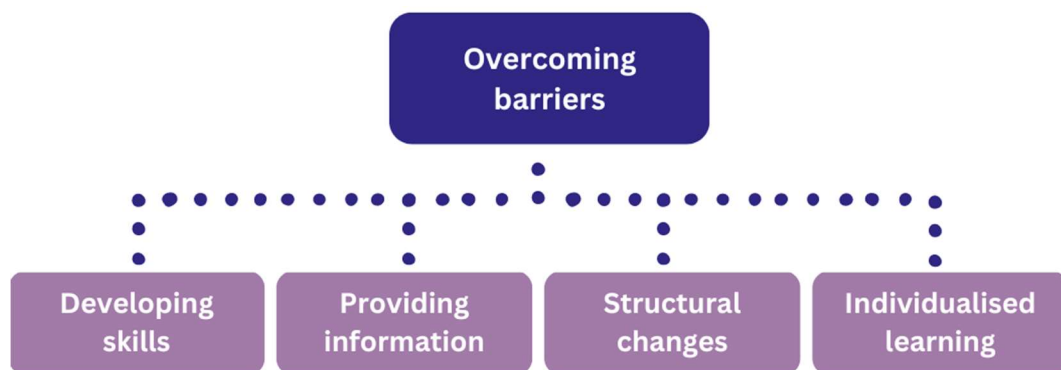
Die Personen mit Migrationshintergrund, die an den Fragebögen und Fokusgruppen dieses Projekts teilgenommen haben, nannten folgende Aspekte als wesentliche Barrieren für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen:

- **Komfortzone und Alter:** Es wurde erwähnt, dass das Lernen mit zunehmendem Alter schwieriger wird. Außerdem bleiben viele Menschen lieber in ihrer Komfortzone und haben Angst, diese zu verlassen.
- **Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben:** Wenn es schon schwierig ist, diese Balance zu finden, ist es noch schwieriger, Zeit für die Teilnahme an Bildungsprogrammen zu finden.
- **Kulturelle Faktoren:** Beispielsweise sind Frauen oft für die Kinderbetreuung zuständig und finden keine Zeit zum Lernen. Kinderbetreuung für die Dauer des Kurses zu finden, ist ebenfalls schwierig und teuer.
- **Anerkennung:** Vieles, was im Ausland gelernt wurde, wird in vielen Ländern nicht anerkannt.
- **Zugang zu Kursen:** Der Zugang zu Erwachsenenbildungsprogrammen ist oft schwierig, da sie oft nur in der Landessprache angeboten werden.
- **Kosten:** Viele Kurse sind überteuert.
- **Informationen:** Viele Migranten und Migrantinnen wissen nicht, wo sie Informationen über Weiterbildungsangebote finden können.
- **Lernmethoden:** Einige Teilnehmer:innen gaben an, dass sie nicht in der Lage sind, vielen Kursen zu folgen, z.B. aufgrund mangelnder digitaler oder Selbstlernkompetenzen.
- **Verpflichtung:** Es wurde auch festgestellt, dass Weiterbildung oft als Verpflichtung angesehen wird, was zu einer geringen Motivation bei Menschen mit Migrationshintergrund führt.
- **Infrastruktur:** Viele Migrantinnen und Migranten leben in bildungsfernen Gebieten und können Bildungseinrichtungen nicht erreichen.

- **Interesse:** Einige Personen gaben an, noch keine Kurse gefunden zu haben, die sie interessieren.
- **Motivation:** Mangelnde Motivation, etwas Neues zu lernen, wurde ebenfalls von einigen Befragten genannt.

4.3 Wie können Menschen mit Migrationshintergrund bei der Überwindung dieser Hindernisse unterstützt werden?

Um die Motivation von Lernenden mit Migrationshintergrund zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen, ist es wichtig, dass Bildungseinrichtungen sie bei der Überwindung von Hindernissen unterstützen.



4.3.1 Förderung der Kompetenzentwicklung

Viele Menschen mit Migrationshintergrund verfügen nicht über die für das Lernen notwendigen Kompetenzen, wie z. B. Sprachkenntnisse, digitale Kompetenz oder die Fähigkeit zum selbstständigen Lernen, oder sie haben über einen längeren Zeitraum nicht gelernt, was das Lernen ebenfalls erschwert. Daher sollten Erwachsenenbildner:innen gemeinsam mit den Lernenden einen **Plan entwickeln, wie sie ihre Kompetenzen entwickeln können**. Sie sollten sich bewusst machen, welche Fähigkeiten sie verbessern müssen und wie/wo sie dies tun können.

In diesem Zusammenhang ist es besonders wichtig, die Lernenden dabei zu unterstützen, **ihre Motivation**, etwas Neues zu lernen, **und ihr Selbstvertrauen zu stärken**, damit sie das Gefühl haben, dass sie sich neue Ziele setzen und wachsen können.

4.3.2 Informationen bereitstellen

Wenn Menschen in ein neues Land kommen, wissen sie oft nicht viel über das Bildungssystem oder die Bildungsangebote in diesem Land. Ihre Priorität liegt zunächst darin, eine Arbeit zu finden und Geld zu verdienen, um ihre Familie zu unterstützen. Die Suche nach Weiterbildungsangeboten steht nicht an erster Stelle. Deshalb ist es wichtig, sie mit den **wichtigsten Informationen über ihre Möglichkeiten zu versorgen**. Dies kann z.B. durch Anlaufstellen oder auch durch Einrichtungen der Erwachsenenbildung geschehen.

Migranten und Migrantinnen sollten Informationen erhalten über:

- das Bildungssystem selbst,
- die Bildungseinrichtungen, die für sie in Frage kommen,
- Kurse, Workshops und andere Bildungsprogramme, die speziell für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten werden,
- Kurse und andere Programme, die für die breite Öffentlichkeit angeboten werden,
- Möglichkeiten, neue Hobbys zu erlernen und
- wo sie weitere Informationen zu allen oben genannten Punkten finden können.

4.3.3 Organisatorische Änderungen

Um Erwachsenen mit Migrationshintergrund den Zugang zur Weiterbildung zu erleichtern, sollten Erwachsenenbildungseinrichtungen die besonderen Bedürfnisse dieser Lernenden so weit wie möglich berücksichtigen. Konkret bedeutet dies, dass es von Vorteil sein könnte, das **Kursangebot flexibler zu gestalten** (einige Kurse am Vormittag, andere am Abend, Angebot von Blended Learning oder Fernunterricht, um Zeit und Geld zu sparen usw.). Da die **Kinderbetreuung** für viele Migrantinnen ein großes Problem darstellt, wäre es auch gut, Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Bildungseinrichtungen anzubieten, damit sich die Frauen auf das Lernen konzentrieren können.

Darüber hinaus wäre es wichtig, **die Akkreditierung zu erleichtern**. Wenn jemand einen Abschluss in einem Fach aus einem anderen Land hat, warum sollte er dann nicht in der Lage sein, diese Arbeit im neuen Land zu machen? Und wäre es nicht möglich, dass für bestimmte Tätigkeiten z. B. nur Englisch gesprochen wird? Ist es wirklich notwendig, die Landessprache zu sprechen? Die Rolle der Weiterbildung sollte darin bestehen, diesen Menschen zu helfen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie zusätzlich zu dem benötigen, was sie bereits in ihrem Herkunftsland gelernt haben, und nicht darin, dieselben Dinge noch einmal zu lernen, nur weil sie in einem anderen Land sind.

4.3.4 Individuelle Lernmöglichkeiten anbieten

Um das Lerninteresse und die Lernmotivation von Menschen mit Migrationshintergrund zu steigern und das Lernen nutzbringender zu gestalten, sollten Bildungseinrichtungen diesen Menschen **individualisierte** und auch **modulare Lernmöglichkeiten** anbieten. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass die Lernzeit effizient genutzt wird, da sich die Menschen auf die Themen konzentrieren können, die sie interessieren und/oder die sie wissen müssen. Modulare Lernangebote ermöglichen es den Menschen, die Themen auszuwählen, über die sie lernen möchten, und sie müssen nicht an Kursen teilnehmen, die nur einige für sie relevante Inhalte und viele für sie uninteressante Inhalte enthalten. Dadurch wird das Lernen für diese Zielgruppe attraktiver.

5 Erforderliche Kompetenzen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

Im Kontext des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen des Europäischen Parlaments und des Rates werden Kompetenzen als eine Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen definiert, die für einen bestimmten Kontext geeignet sind. Schlüsselkompetenzen sind die Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung und Entwicklung sowie für eine aktive Bürgerschaft, soziale Eingliederung und Beschäftigung benötigen.

Der Bezugsrahmen definiert die folgenden acht Schlüsselkompetenzen:

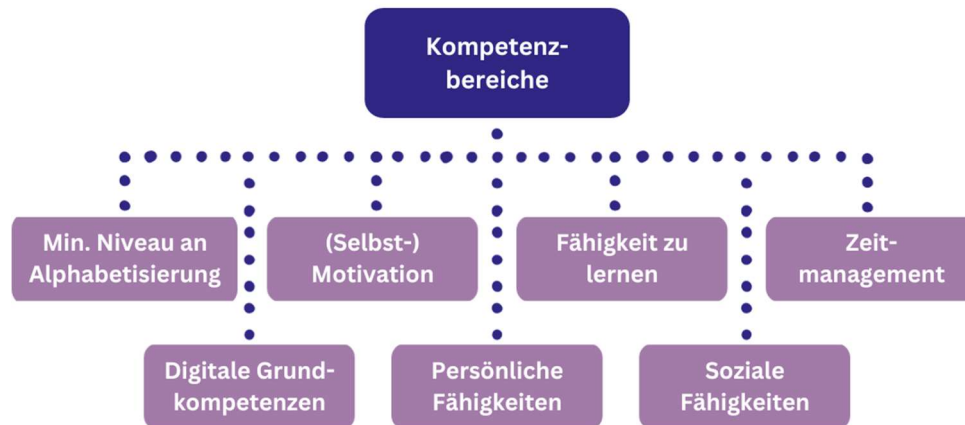
- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
- digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
- Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

Schlüsselkompetenzen können zum Erfolg in der Wissensgesellschaft beitragen. Viele dieser Kompetenzen überschneiden sich und greifen ineinander: Bestimmte Schlüsselaspekte in einem Bereich unterstützen die Kompetenz in einem anderen. Die Beherrschung der Grundfertigkeiten in den Bereichen Sprache, Lesen, Schreiben, Rechnen und Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ist eine wesentliche Grundlage für das Lernen, während alle Lernaktivitäten durch die Fähigkeit, zu lernen, wie man lernt, unterstützt werden. Es gibt eine Reihe von Themen, die den gesamten Rahmen durchziehen und sich mit den acht Schlüsselkompetenzen überschneiden: **kritisches Denken, Kreativität, Einfallsreichtum, Problemlösung, Risikobewertung, Risikomanagement, Entscheidungsfindung und konstruktiver Umgang mit Gefühlen.**

Im Folgenden werden die Kompetenzen aufgeführt, die für eine erfolgreiche Teilnahme an der Ausbildung erforderlich sind.

5.1 Kompetenzbereiche

Die im Rahmen der Forschungsaktivitäten des Projekts genannten Kompetenzen wurden in die folgenden Bereiche eingeteilt:



Alle diese Kompetenzbereiche werden im Folgenden ausführlicher beschrieben.

5.1.1 Alphabetisierung

Um an Bildungsprogrammen teilnehmen zu können, müssen Erwachsene in der Lage sein, die **Kurssprache zu sprechen**. Sie müssen verstehen, wie man sich für einen Kurs anmeldet, und sie müssen in der Lage sein, mit der Lehrperson zu kommunizieren, den Kursinhalt zu verstehen und in einigen Fällen Prüfungen abzulegen. Um einem Kurs folgen zu können, benötigen sie außerdem ein Mindestmaß an Lese- und Schreibkenntnissen und häufig auch Rechenkenntnisse. Die Fähigkeit zu schreiben, aber auch Texte, z. B. Informationen oder schriftliche Mitteilungen, zu lesen und zu verstehen, ist für den weiteren Bildungsweg von entscheidender Bedeutung. Ein Aspekt, der in den heutigen Bildungsplänen ebenfalls entscheidend geworden ist, ist die Fähigkeit, mit digitalen Medien kompetent umzugehen.

5.1.2 Motivation

Jede erwachsene Person kann selbst entscheiden, ob sie etwas Neues lernen möchte oder nicht. Daher ist ein **hohes Maß an Motivation** erforderlich, um Weiterbildungsprogramme auszuwählen und abzuschließen oder beispielsweise ein neues Hobby zu erlernen. Erwachsene brauchen die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren, sei es durch **extrinsische oder intrinsische Faktoren**. Um sich selbst motivieren zu können, ist es wichtig, dass eine Person an einem Thema interessiert ist. Dies kann in verschiedene Aspekte unterteilt werden:

- allgemeine Aspekte (Ich möchte mich weiterentwickeln und etwas Neues lernen.)
- berufliche Aspekte (Ich interessiere mich für ein Thema, weil es für meinen Beruf nützlich ist.)
- private Aspekte (Ich möchte z.B. meine Fähigkeiten als Radfahrer:in verbessern.)

Erwachsene brauchen den Wunsch, mit dem neu erworbenen Wissen die Qualität ihres Lebens zu verbessern.

5.1.3 Lernfähigkeit

Um erfolgreich an Weiterbildung teilnehmen zu können, brauchen Erwachsene die Fähigkeit zu lernen. Sie müssen in der Lage sein, zu verstehen, was eine Lehrperson erklärt, aber sie müssen auch in der Lage sein, selbstständig ohne die Hilfe einer Lehrperson zu lernen. Erwachsene müssen daher **Selbstlernkompetenzen** entwickeln, z. B. die Fähigkeit, sich selbst Ziele zu setzen, einen Lern- und Zeitplan aufzustellen und Lernstrategien für sich zu definieren. Sie müssen **positive Lerngewohnheiten** entwickeln. Darüber hinaus müssen sie in der Lage sein, die Informationen und die Unterstützung zu finden, die sie benötigen.

5.1.4 Zeitmanagement

Eine weitere wichtige Kompetenz für die Teilnahme am lebenslangen Lernen ist die Fähigkeit, **sich die Zeit so einzuteilen**, dass das Lernen mit anderen Faktoren wie Arbeit, Kindern oder Haushalt in Einklang gebracht werden kann. Die Menschen müssen genügend Zeit zum Lernen finden, aber sie müssen auch in der Lage sein, einen Zeitplan für das Lernen aufzustellen, damit sie alles rechtzeitig lernen können. Sie müssen planen, wann sie was lernen, aber auch wann und wie lange sie Pausen machen, damit sich ihr Gehirn zwischendurch erholen kann.

5.1.5 Digitale Grundkompetenzen

Heutzutage werden viele Bildungsprogramme als Fernunterricht oder Blended Learning angeboten. Und auch im Präsenzunterricht werden verschiedene digitale Hilfsmittel eingesetzt. Das bedeutet, dass Lernen ohne **digitale Kompetenzen** kaum noch möglich ist. Erwachsene müssen in der Lage sein, mit digitalen Geräten, verschiedenen Anwendungen, Videokonferenz-Tools, Lernplattformen usw. zu arbeiten. Sie müssen in der Lage sein, digitale Inhalte zu erstellen und digital mit anderen zu kommunizieren. Die Fähigkeit, das Internet zu nutzen und ihre persönlichen Daten zu schützen, ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung.

5.1.6 Persönliche Fähigkeiten

Einer der wichtigsten Faktoren für lebenslanges Lernen ist die Persönlichkeit. Lebenslanges Lernen ist nur möglich, wenn Erwachsene eine **Wachstumsmentalität** entwickeln - wenn sie eine positive Einstellung zum Lernen haben und die Vorteile des Lernens von etwas Neuem erkennen können. Sie müssen in der Lage sein, Lernbarrieren zu erkennen und zu überwinden. Außerdem brauchen sie ein hohes Maß an Selbstvertrauen, um zu erkennen, dass sie ihre Ziele erreichen können. Die Fähigkeit, mit Gefühlen umzugehen, mit Stress umzugehen, Informationen kritisch zu reflektieren, Entscheidungen zu treffen und durchzuhalten, sind ebenfalls wichtige Lernfähigkeiten.

5.1.7 Soziale Fähigkeiten

Lernen ist in den meisten Fällen keine individuelle Angelegenheit. Wenn es um Weiterbildung geht, finden viele Kurse in Gruppen statt, und auch beim individuellen Lernen haben die Lernenden Kontakt zu einer Lehrperson oder einem Trainer oder einer Trainerin. Und auch im Privatleben, z. B. wenn es darum geht, ein neues Hobby zu erlernen, tun dies viele Menschen gemeinsam mit anderen, z.B. mit Freunden oder Freundinnen. Daher ist es wichtig, dass Erwachsene über verschiedene **zwischenmenschliche Kompetenzen** verfügen, um gute Beziehungen zu diesen anderen Menschen aufbauen zu können. Zu diesen Fähigkeiten gehören interkulturelle Kompetenz, emotionale Intelligenz, Kommunikationsfähigkeit, die Fähigkeit, in einer Gruppe zu lernen, Konfliktmanagement etc.

5.2 Wie können Migranten und Migrantinnen beim Erwerb dieser Kompetenzen unterstützt werden?

Da nicht alle erwachsenen Lernenden über alle diese Kompetenzen verfügen, ist es wichtig, dass Bildungseinrichtungen und Lehrpersonen sie bei der Entwicklung dieser Kompetenzen unterstützen, um lebenslanges Lernen erfolgreicher zu gestalten. Im Folgenden werden einige Empfehlungen gegeben, wie Erwachsene mit Migrationshintergrund beim Erwerb der erforderlichen Kompetenzen unterstützt werden können:

- Bevor mit den Kursinhalten begonnen wird, ist es ratsam, das **aktuelle Kompetenzniveau der einzelnen Lernenden zu ermitteln**. Die Kursteilnehmer:innen können unterschiedliche Hintergründe haben und aus verschiedenen Ländern kommen, was die Erstellung individueller Lernpläne für alle Lernenden noch wichtiger macht.

- Zu Beginn eines Kurses könnte ein kurzes **Basistraining im Unterrichtsraum** durchgeführt werden, um die für den Kurs erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln, wobei die Lehrperson alle Lernenden von Angesicht zu Angesicht unterstützt. In dieser Einführungsphase könnte sich jeder Lernende auf die Entwicklung der Kompetenzen konzentrieren, die er oder sie für den Kurs benötigt. Dazu gehören digitale Kompetenzen, z. B. der Umgang mit der Lernplattform und den verwendeten Anwendungen, aber auch kognitive Kompetenzen, z. B. die Planung und Verwaltung des eigenen Lernens.
- Diese **Unterstützung** durch die Lehrperson sollte nicht nur zu Beginn eines Kurses erfolgen, sondern es ist wichtig, dass die Lehrperson **während des gesamten Kurses** für Fragen und Probleme der Lernenden zur Verfügung steht, sei es im Präsenzunterricht oder während der Selbstlernphasen. Es ist wichtig, den Lernenden das Gefühl zu vermitteln, dass sie Fehler machen dürfen und dass die Lehrperson ihnen helfen kann.
- Bei der Arbeit mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist es noch wichtiger, **geduldig zu sein und allen mit Respekt zu begegnen**. Für viele Menschen ist es schwierig, ihre Fähigkeiten in bestimmten Bereichen zu entwickeln. Sie brauchen jemanden, der ihre Bedürfnisse versteht, Ruhe ausstrahlt und sie motiviert. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, die **unterschiedlichen Kulturen** der Kursteilnehmer:innen **zu berücksichtigen**. Lerninhalte sollten in einfachen Worten vermittelt werden und Erklärvideos könnten Lernenden helfen, verschiedene Inhalte zu verstehen.
- Wenn Menschen in ein fremdes Land kommen, haben sie oft das Gefühl, dass Weiterbildung im Moment nicht das Wichtigste ist und dass sie einen Kurs nur besuchen, weil sie ihn brauchen, z. B. einen Sprachkurs. Die Lehrperson sollte daher versuchen, diese Lernenden zu motivieren und ihr Interesse an bestimmten Themen zu wecken. Die **Bedeutung und die Vorteile der Weiterbildung sollten hervorgehoben werden**, z. B. die Möglichkeit, einen Beruf zu finden, der einen interessiert, ein Vorbild für Kinder zu sein oder bessere Kontakte zu anderen Menschen zu knüpfen. Dies könnte sie motivieren, in Zukunft an mehr Kursen teilzunehmen.
- Die Lehrpersonen könnten mit jedem Lernenden individuelle Lernziele und -pläne erarbeiten. Auf diese Weise wissen die Lernenden genau, wie sie ihre Kompetenzen entwickeln können. Ein wichtiger Punkt in diesem Zusammenhang ist, **den Lernenden das Gefühl zu vermitteln**, dass sie stolz auf sich sein können, weil sie etwas Neues lernen wollen, und dass **sie in der Lage sind, ihre Ziele zu erreichen**. Dazu gehört

auch, dass die Lernenden während des Unterrichts Erfolgserlebnisse haben. Sie sollten vor Herausforderungen gestellt werden, die sie bewältigen können, um ihre Motivation für die weitere Entwicklung ihrer Kompetenzen zu steigern.

- Der Einsatz von Methoden und Beispielen, die für das Leben der Lernenden relevant sind, ist ebenfalls von Vorteil für die Entwicklung der Kompetenzen der Lernenden. Daher sollte der Schwerpunkt bei der Vermittlung verschiedener Kompetenzen nicht auf theoretischem Wissen, sondern auf **praktischen Aufgaben** und Beispielen liegen. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, die **Lernenden Dinge selbst erforschen zu lassen**. Auf diese Weise lernen sie, selbstständig zu arbeiten, und werden auf andere Lernumgebungen, wie z. B. Fernunterricht, vorbereitet. Es ist jedoch wichtig, dass die Lehrperson die Lernenden auch in den Selbstlernphasen unterstützt. Auf diese Weise wissen die Lernenden, dass sie sich in einer sicheren Umgebung befinden und nicht allein sind.

Lernende mit Migrationshintergrund können selbstbewusster und motivierter für das lebenslange Lernen werden, wenn ihnen ein hohes Maß an Unterstützung geboten wird.

6 Förderung einer Wachstumsperspektive für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen in Bezug auf lebenslanges Lernen (LLL)

Jeder Mensch ist von einer bestimmten Denkweise geprägt. Diese kann als **Überzeugung oder Wahrnehmung definiert werden, die eine Person über sich selbst oder das Leben im Allgemeinen hat.**

Die Denkweise einer Person bestimmt, was sie glaubt, wie sie denkt und wie sie handelt. Die Denkweise ist sehr wichtig, denn sie bestimmt, wie eine Person das Leben angeht und sich in der Welt bewegt. Sie hat einen direkten Einfluss auf sich selbst und auf die Menschen in seiner Umgebung, sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft.

Eine bestimmte Einstellung kann eine Person zu ihrem Ziel führen oder sie daran hindern, es zu erreichen. Bestimmte Denkweisen können sogar verletzend für die Person selbst und ihre Umgebung sein.

Obwohl jeder Mensch eine "Haupthaltung" hat, ist es wahrscheinlich, dass jede Person auch andere, weniger wichtige Haltungen hat, die damit in Zusammenhang stehen.

6.1 Unterschiedliche Denkweisen

Es gibt verschiedene Arten von Denkweisen, die ein Mensch haben kann. Viele von ihnen wurden in der Vergangenheit erforscht, und es ist wahrscheinlich, dass in der Zukunft weitere erforscht werden.

Einige der am meisten verbreiteten und kommentierten Denkweisen sind:

- Wachstumsorientierte Denkweise
- Fixiertes Denken
- Kreatives Denken
- Positives Denken
- Produktive Denkweise

Im Allgemeinen umfasst ein Denkstil ein Kontinuum, das von einem bestimmten Denkstil bis zu seinem kompletten Gegenteil reicht. Beispiele für solche Kontinua sind die Wachstums- und die fixierte Denkweise oder die positive und die negative Denkweise.

Eine Person mit einer bestimmten Denkweise kann sich auf jedem Teil dieses Kontinuums befinden. Das bedeutet, dass zwei verschiedene Personen mit einer ähnlichen Denkweise nicht notwendigerweise die gleiche Intensität oder das gleiche Niveau dieser Denkweise aufweisen. Um ein Beispiel zu geben: Eine Person kann sich zu 85 % auf dem Wachstumskontinuum befinden, während die andere Person sich zu 100 % auf dem Wachstumskontinuum befindet.

3L Mindset

Das 3L-Mindset kann als Ableger des Growth-Mindset, des Wachstumsdenken, oder sogar als eigenständige Denkweise betrachtet werden. Die 3 Ls stehen für LifeLong Learning (Lebenslanges Lernen) und zielen auf eine Denkweise ab, bei der der Einzelne während seines gesamten Lebens sowohl formelle als auch informelle Lernmöglichkeiten wahrnimmt. Der Schwerpunkt liegt auf der Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen durch Arbeit und Lernen weiterzuentwickeln, um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft im Allgemeinen zu haben.

6.2 Die Bedeutung des Wachstumsdenkens

Das Konzept des Wachstumsdenkens (Growth Mindset) wurde von Dr. Carol Dweck von der Stanford University erforscht, untersucht und stark propagiert.

Es ist wahrscheinlich eine der am besten untersuchten Denkweisen, da sie mit Erfolg in einer Vielzahl von Lebensbereichen in Verbindung gebracht wurde (vgl. Yeager et al., 2019).

Eine wachstumsorientierte Denkweise ist die Tendenz von Menschen zu **glauben, dass ihre Fähigkeiten durch harte Arbeit entwickelt werden können**. Mit einer wachstumsorientierten Denkweise strengt man sich mehr an, will neue Strategien lernen und sucht Feedback, wenn man nicht weiterkommt (vgl. Dweck, 2015). Man könnte sagen, dass jeder Mensch mit einer Wachstumsmentalität geboren wird. Jedes Baby will krabbeln, aufstehen, sprechen und laufen lernen und tut dies durch harte Arbeit.

Diese **Mentalität kann sich jedoch im Laufe der Zeit ändern**. Wenn ein Kind oder ein junger Mensch eine auf Wachstum ausgerichtete Denkweise hat, wird er wahrscheinlich eifrig lernen, neue Dinge entdecken und in der Schule und im Leben hart arbeiten. Dies wird zu einem größeren akademischen Erfolg führen. Als Erwachsene werden diese Menschen besser auf Probleme oder Rückschläge im Leben reagieren und nicht so schnell aufgeben.

Eine Person mit einer fixierten Einstellung hat jedoch eher die Tendenz, im Falle von Schwierigkeiten die Aufgabe in den Wind zu schießen. Diese Menschen glauben, dass ein Mensch mit einer Reihe von Eigenschaften und Fähigkeiten geboren wird, die sich im Laufe der Zeit nicht ändern. Das können zum Beispiel Intelligenz, Sportlichkeit oder musikalische Begabung sein.

Dr. Dweck geht davon aus, dass die fixierte und die wachsende Denkweise dazu führen, dass eine Person nach unterschiedlichen, selbst aufgestellten Regeln lebt (vgl. Dweck, 2009).

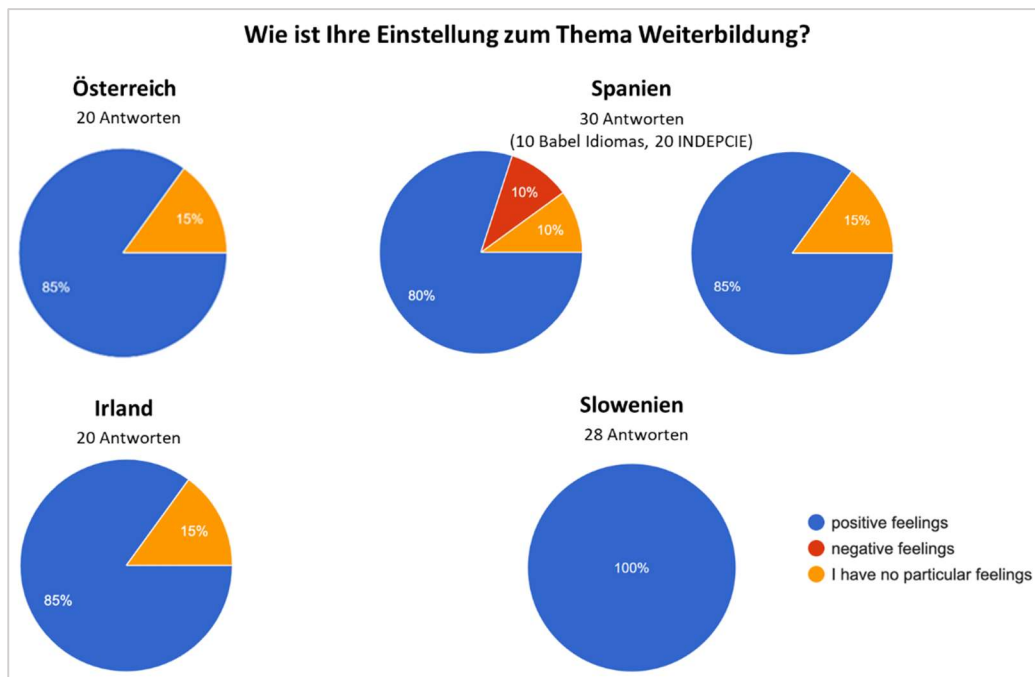
6.3 Die Denkweisen der Forschungsteilnehmer:innen

In den Fokusgruppen, die im Rahmen dieses Projekts durchgeführt wurden, erwähnten einige Personen, dass sie offen dafür sind, etwas Neues zu lernen, weil es ihnen Spaß macht und sie sich persönlich weiterentwickeln wollen. Es wurde jedoch auch deutlich, dass **viele geringqualifizierte Erwachsene mit Migrationshintergrund eine festgefahrene Einstellung** zum lebenslangen Lernen haben. Sie sehen Weiterbildung oft als etwas Langweiliges an, und viele von ihnen besuchen Kurse nur, um eine Arbeit zu finden und Geld zu verdienen. Lebenslanges Lernen wird als etwas angesehen, das viel Zeit in Anspruch nimmt, und viele Teilnehmer:innen gaben an, dass sie nicht so viel Zeit dafür aufwenden wollen. Sie sehen LLL oft nicht als etwas, von dem sie profitieren können.

Die Erwachsenenbildner:innen, die an der Umfrage teilnahmen, waren auch der Meinung, dass es einige Menschen mit Migrationshintergrund gibt, die wirklich motiviert und bereit sind, etwas Neues zu lernen, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Die meisten Menschen, mit denen sie arbeiten, nehmen jedoch nur dann am lebenslangen Lernen teil, wenn es für sie notwendig ist.

Im Gegensatz dazu zeigen die Ergebnisse des Fragebogens, der von geringqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund ausgefüllt wurde, dass es in dieser Gruppe viele Menschen gibt, die motiviert sind, etwas zu lernen. So gaben von 98 befragten Personen 66 an, dass es für sie sehr wichtig sei, etwas Neues zu lernen, und 28 gaben an, dass es für sie wichtig sei. Nur 4 Personen gaben an, dass Lernen für sie nicht so wichtig sei.

Die Teilnehmer:innen wurden auch gefragt, was sie von lebenslangem Lernen halten. Auch hier fielen die Antworten sehr positiv aus. Mehr als 80 % der befragten Personen verbinden mit dem lebenslangen Lernen positive Gefühle, nur eine Person nannte negative Gefühle:



Diese Ergebnisse zeigen, dass es bereits viele Menschen gibt, die der Weiterbildung gegenüber aufgeschlossen sind, dass aber noch viel getan werden muss, um die Entwicklung einer solchen Einstellung bei der Zielgruppe der geringqualifizierten Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu fördern.

6.4 Denkmuster bilden

Es ist erwiesen, dass **Denkweisen geprägt werden können**. In vielen Fällen beginnt die Beeinflussung bereits in sehr jungen Jahren und wird von Eltern, Lehrpersonen und anderen autoritären Personen im Leben eines jungen Menschen ausgeübt. Eine Möglichkeit besteht darin, ein Kind zu etikettieren, ihm bestimmte Eigenschaften oder Merkmale zuzuschreiben, wie z. B. intelligent zu sein, gut singen zu können oder sehr hübsch zu sein.

Einstellungen werden auch durch die Meinungen der Menschen in unserer Umgebung beeinflusst. Sie können auf Stereotypen beruhen, wie z. B. "Jungs sind besser in Mathe als Mädchen". Es kann sich aber auch um allgemeine Ansichten handeln, wie z. B. "Wer arm geboren wird, kann nie reich werden".

Unser Denken, vor allem in den ersten Lebensjahren, wird von der Gesellschaft geprägt, in der wir leben. Während diejenigen, die eine festgefahrene Denkweise haben, dem vielleicht

nicht zustimmen, schlägt Dr. Dweck vor, dass Menschen in der Lage sind, ihre Denkweise zu ändern und eine Wachstumsmentalität zu entwickeln.

In einer sich schnell verändernden Umwelt und auch für unser persönliches Glück ist es wichtig, auf dem Laufenden zu bleiben und von Zeit zu Zeit etwas Neues zu lernen. Aber für Menschen, die nicht damit vertraut sind und eine festgefahrene Denkweise haben, ist dies ein schwieriges Thema. Daher ist es wichtig, dass **Erwachsenenbildungseinrichtungen diese Menschen motivieren, ihre Denkweise zu ändern und ihnen helfen**, eine Denkweise des lebenslangen Lernens zu entwickeln.

Im Folgenden werden einige Empfehlungen für Einrichtungen der Erwachsenenbildung vorgestellt:

6.4.1 Darstellung der verschiedenen Lernmöglichkeiten

Menschen mit Migrationshintergrund sollten darauf aufmerksam gemacht werden, dass Lernen viel mehr ist, als in einem Seminarraum zu sitzen und schwierige Dinge zu lernen. Zeigen Sie ihnen, dass sie **überall lernen können, nicht nur in einem formalen Rahmen**. Wenn sie ein Thema oder ein Hobby haben, das sie interessiert, können sie zum Beispiel auf YouTube gehen und sich Tutorials ansehen. Oder sie können sich auf verschiedenen Plattformen wie Pinterest inspirieren lassen, wenn sie etwas Kreatives lernen wollen. Es gibt auch viele kostenlose Lernspiele im Internet, wie z. B. Escape Rooms, mit denen das Lernen mehr Spaß macht.

6.4.2 Einsatz unterschiedlicher Methoden

Wenn das Lernen in einem Klassenzimmer oder Seminarraum stattfindet, sollten Erwachsenenbildner:innen **den Lehr-Lern-Prozess motivierend und interaktiv gestalten** und verschiedene Methoden einsetzen, um Abwechslung in den Unterricht zu bringen. Dies wird den Lernenden zeigen, dass Lernen nicht langweilig sein muss, sondern Spaß machen kann. Dies motiviert die Menschen, sich weiterzubilden, und trägt dazu bei, ihre Einstellung zum lebenslangen Lernen zu prägen.

6.4.3 Praktische Relevanz

In der Weiterbildung ist es wichtig, den Lernenden die Praxisrelevanz der Inhalte aufzuzeigen. Es sollte vermieden werden, rein theoretische Themen zu vermitteln. Stattdessen sollte aufgezeigt werden, **wie das Gelernte im Berufs- oder Privatleben angewendet werden**

kann. Es wird auch empfohlen, die Lernenden selbst erkunden zu lassen. Den Lernenden sollte bewusst gemacht werden, dass sie von einem Lernangebot sowohl beruflich als auch persönlich profitieren können und dass Lernen mehr ist als eine Möglichkeit, mehr Geld zu verdienen.

Auch geringqualifizierten Personen sollte vermittelt werden, dass es viele verschiedene Möglichkeiten des Lernens gibt und dass sie versuchen sollten, ein Thema oder ein Hobby zu finden, das sie wirklich interessiert. Denn es ist viel einfacher und macht viel mehr Spaß, wenn man etwas lernt, was einen interessiert.

6.4.4 Erläuterung des Begriffs der intrinsischen Motivation

Wie im Rahmen der Forschungsaktivitäten dieses Projekts festgestellt wurde, ist die extrinsische Motivation einer der Hauptgründe für Menschen mit Migrationshintergrund, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Es wurde auch deutlich, dass viele Menschen Lernen nur mit externen Faktoren in Verbindung bringen (eine Sprache lernen, um Arbeit zu finden, sich weiterbilden, um Geld zu verdienen, Frauen, die keine Kurse besuchen, weil sie für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, ...) und nur wenige Teilnehmer:innen Lernen mit etwas verbinden, das für ihre Persönlichkeit von Vorteil ist.

Daher ist es wichtig, dieser Gruppe von Lernenden das Konzept der intrinsischen Motivation zu erklären. Sie müssen verstehen, **dass sie bereit sein sollten, neue Dinge zu lernen, um ihre Persönlichkeit zu entwickeln.** Beispielsweise sollten sie eine Sprache nicht nur lernen, weil sie sie brauchen, um einen Arbeitsplatz zu finden, sondern der Schwerpunkt sollte auf der Motivation liegen, zu lernen, um sich besser zu fühlen, um das eigene Leben zu erleichtern und um mit anderen Menschen sprechen und neue Beziehungen aufbauen zu können. Daher sollten Erwachsenenbildner:innen diesen Menschen helfen, sich Ziele zu setzen und ihre intrinsische Motivation zu entwickeln.

6.4.5 Positives Denken fördern

Viele Menschen haben eine negative Einstellung gegenüber Herausforderungen. Das erste, was sie denken, ist: "Das kann ich nicht" oder "Das will ich nicht". Diesen Menschen muss geholfen werden, **ihre Einstellung zu ändern und positiver zu denken.**

Erwachsenenbildner:innen sollten den Lernenden helfen, **Probleme zu lösen.** Sie sollten ihnen Vorschläge machen, wie sie eine Herausforderung bewältigen können. Beispielsweise könnte gemeinsam ein Plan zur Lösung des Problems entwickelt werden. Es sollte auch betont

werden, dass Herausforderungen nicht als etwas Negatives gesehen werden sollten, sondern dass jeder an der Bewältigung einer Herausforderung persönlich wächst.

Außerdem muss das **Selbstvertrauen** der Lernenden **gestärkt werden**. Es ist wichtig, dass diese Menschen die Überzeugung gewinnen, dass sie in der Lage sind, verschiedene Dinge eigenständig zu bewältigen. Das gibt ihnen das Selbstvertrauen, neue Dinge zu lernen, weil sie wissen, dass sie einen Kurs abschließen können. Und wenn die Menschen sehen, dass sie in der Lage sind, Probleme selbst zu lösen, werden sie bereit sein, sich weiterzubilden, um mehr Möglichkeiten zur Problemlösung zu erlernen.

6.4.6 Unterstützung der Lernenden bei der Übernahme von Verantwortung

Einige Teilnehmer:innen der Fokusgruppen erwähnten, dass sie z. B. nicht gut genug seien, um in bestimmten Berufen zu arbeiten, weil ihnen verschiedene Fähigkeiten, wie z. B. Sprachkenntnisse, fehlten. Außerdem sagten viele Frauen, dass sie keine Zeit für Weiterbildung hätten, weil sie sich um ihre Kinder oder den Haushalt kümmern müssten.

Deshalb ist es wichtig, diese Menschen dabei zu unterstützen, die Verantwortung für ihr eigenes Glück zu übernehmen. **Jeder Mensch ist für sein Glück selbst verantwortlich**. Erwachsenenbildner:innen können ihre Lernenden unterstützen, indem sie ihnen beispielsweise helfen, ihr Selbstwertgefühl zu stärken, oder indem sie ihnen verschiedene Möglichkeiten und Kontakte aufzeigen, um aktiv zu werden.

Indem sie diese Menschen unterstützen, tragen Erwachsenenbildner:innen auch zu einer Veränderung ihrer Denkweise bei. Sobald diese Menschen davon überzeugt sind, dass sie ihre Ziele erreichen können, werden sie auch aktiv werden, um diese Ziele zu erreichen. Und dies trägt dazu bei, dass sie motiviert sind, etwas Neues zu lernen.

6.4.7 Strukturelle Veränderungen

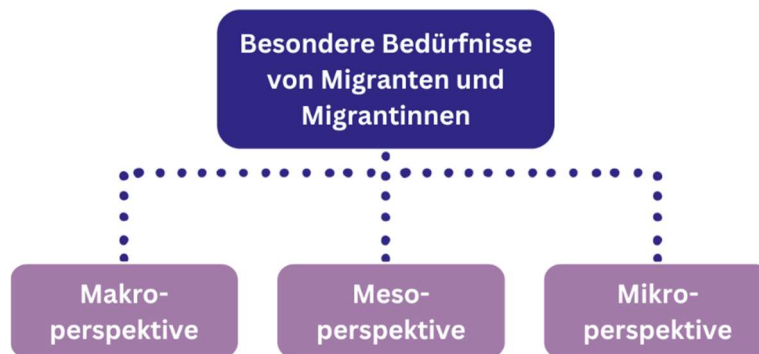
In der österreichischen Forschung wurde festgestellt, dass die Bildungskosten für Personen mit Migrationshintergrund gesenkt werden müssen. Dies ist auch für die Zukunft ein wichtiges Thema. Um diesen Personen die Teilnahme an Weiterbildung zu erleichtern, ist es notwendig, Kurse kostenlos anzubieten oder **finanziell zu unterstützen**. Darüber hinaus müssen die **Kurszeiten mit den familiären Verpflichtungen vereinbar** und die **Kursorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sein**. Noch besser ist es, die Bildung in die Wohnorte der Menschen zu bringen, indem z. B. einige Kurse in Gebieten angeboten werden,

in denen viele Menschen mit Migrationshintergrund leben. Auch die **Akkreditierungssituation** in Österreich ist problematisch und muss geändert werden. Derzeit erfüllen viele Migranten und Migrantinnen nicht die Voraussetzungen, um an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können. Dies führt zu Demotivation (vgl. Bundeskanzleramt, 2011).

Daher ist es wichtig, die Weiterbildung für die Zielgruppe so einfach wie möglich zu gestalten, indem die Teilnahmevoraussetzungen gesenkt werden, günstige oder kostenlose Kurse angeboten werden, flexible Kurszeiten angeboten werden und die Kursorte gut erreichbar sind.

7 Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen in der Erwachsenenbildung

Im folgenden Abschnitt werden die Bedürfnisse von Geringqualifizierten in Bedürfnisse auf der Makro-, Meso- und Mikroebene unterteilt.



Zum einen gibt es Bedarfe, die sich auf die politischen und monetären Rahmenbedingungen sowie auf die Bedingungen in den Bildungseinrichtungen beziehen, zum anderen gibt es Bedarfe, die sich auf die Situation der Lehrpersonen beziehen.

7.1 Spezielle Bedürfnisse aus Sicht der Makroperspektive

Aus einer Makroperspektive gibt es im Bereich des lebenslangen Lernens für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen mehrere Bedürfnisse, um ihre Integration und persönliche Entwicklung in der Gesellschaft zu fördern.

Erstens ist eine **kostenlose Kinderbetreuung** von großer Bedeutung, da viele geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen häufig junge Familien haben und in der Lage sein müssen, ihre Kinder zu betreuen, während sie an Lernangeboten teilnehmen. Ein weiterer Bedarf besteht in der Bereitstellung **kostenloser Sprachkurse**. Sprache ist ein Schlüsselfaktor für Integration und Teilhabe an der Gesellschaft, und kostenlose Sprachkurse ermöglichen es den Menschen mit Migrationshintergrund, die Landessprache zu erlernen und besser zu verstehen. Es ist auch wichtig, die Bedeutung der **persönlichen Entwicklung** von Migranten und Migrantinnen zu fördern. Dies kann durch gezielte Unterstützung und Beratung geschehen, die darauf abzielt, ihre individuellen Fähigkeiten und Stärken zu erkennen und auszubauen.

Die OECD empfiehlt die **finanzielle Unterstützung aller Bildungskosten und die Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme am Lernen**. Dadurch wird sichergestellt, dass die Bildungsteilnahme für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen finanziell machbar ist und sie sich auf das Lernen konzentrieren können.

Wichtig ist auch, dass alle Lernenden **individuell betreut und beraten werden**. Bildungsmöglichkeiten können für potenzielle Lernende verwirrend und überwältigend sein, insbesondere für Migranten und Migrantinnen, die möglicherweise nicht wissen, welche Optionen ihnen zur Verfügung stehen. Individuelle Beratung hilft ihnen zu verstehen, welche Bildungswege für sie am besten geeignet sind und auf welchen Fähigkeiten sie aufbauen können.

7.2 Spezielle Bedürfnisse aus Sicht der Mesoperspektive

Aus mesoperspektivischer Sicht gibt es verschiedene Bedürfnisse im Bereich des lebenslangen Lernens für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen. **Organisationen, Bildungseinrichtungen und das Arbeitsumfeld spielen eine wichtige Rolle**, wenn es darum geht, **die Bedürfnisse** dieser Gruppe von Lernenden **zu erfüllen** und ihre Teilnahme am lebenslangen Lernen zu fördern.

Zeitmanagement und flexible Arbeitszeiten sind wichtige Aspekte, die berücksichtigt werden müssen. Es ist wichtig, die individuellen Bedürfnisse der Lernenden zu verstehen, insbesondere von Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht immer in der Lage sind, an Kursen teilzunehmen. Geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen kann es auch an Grundkompetenzen mangeln. Das **Angebot von Kursen zur Vermittlung von Grundkompetenzen** ist daher wichtig, um diese Lücken zu schließen und eine solide Grundlage für weitere Lernmöglichkeiten zu schaffen.

Die **Möglichkeit, gemeinsam mit anderen zu lernen**, ist ebenfalls wichtig. Eine österreichische Fokusgruppe betonte, dass einige Frauen, die wenig Kontakt zu Menschen außerhalb ihrer Familie haben, froh sind, mit anderen Frauen zusammen und in einer unterstützenden Lernumgebung zu sein. Darüber hinaus können **herkunftsspezifische Ressourcen** einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Bildungserfahrungen für Migranten und Migrantinnen zugänglicher und relevanter zu machen. Die **Organisation von Veranstaltungen, die Personen mit Migrationshintergrund und Unternehmen zusammenbringen**, ist ein weiterer wichtiger Aspekt, um die Integration in den Arbeitsmarkt

zu fördern und den Lernenden die Möglichkeit zu geben, ihre neu erworbenen Fähigkeiten anzuwenden.

Die OECD empfiehlt, interessante und **relevante Lernangebote** zu schaffen, die idealerweise **in modularer Form** angeboten werden. Dies ermöglicht eine Anpassung an die Bedürfnisse der Lernenden und stellt sicher, dass die Kurse für sie interessant, relevant und anwendbar sind.

Insgesamt ist es auf der Mesoebene wichtig, dass Organisationen, Bildungseinrichtungen und das Arbeitsumfeld die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen von geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen berücksichtigen und passgenaue Bildungsangebote schaffen, um ihre Teilnahme am lebenslangen Lernen zu unterstützen.

7.3 Spezielle Bedürfnisse aus Sicht der Mikroebene

Die Bedürfnisse geringqualifizierter Migranten und Migrantinnen in Bezug auf lebenslanges Lernen auf der Mikroebene, d. h. auf der individuellen Ebene, sind vielfältig und erfordern ein offenes und unterstützendes Lernumfeld. Es ist wichtig, dass die Lehrpersonen den Lernenden mit Respekt und Verständnis begegnen und dabei die **kulturellen Unterschiede** und früheren Probleme dieser Menschen **berücksichtigen**. Da viele von ihnen lange Zeit nicht zur Schule gegangen sind, benötigen sie besondere Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Lern- und Konzentrationsfähigkeit.

Um ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen zu stärken, ist es wichtig, **ihnen die vielfältigen Möglichkeiten des lebenslangen Lernens aufzuzeigen**. Die Lehrpersonen sollten sie dabei unterstützen, indem sie ihnen organisatorische Aufgaben abnehmen, z. B. durch Mundpropaganda über Angebote zu informieren, sich für einen Kurs oder eine Prüfung anzumelden und die notwendigen Unterlagen für das Arbeitmarktservice vorzubereiten.

Kurse sollten in **einfacher Sprache** angeboten werden, um Sprachbarrieren zu überwinden und die Teilnehmer:innen besser zu erreichen. Gleichzeitig ist es wichtig, **individuelle Qualifikationsdefizite zu erkennen und entsprechende Förderungen anzubieten**. Eine zeitliche Streckung der Kurse ermöglicht es den Lernenden, das Lernpensum besser zu bewältigen und ihre Kompetenzen schrittweise zu verbessern. **Erfolgsgeschichten von anderen Migranten und Migrantinnen**, die bereits Fortschritte gemacht haben, können als inspirierende Beispiele dienen und die Motivation steigern. Ein praxisorientierter Unterricht mit Inhalten, die für die Lernenden relevant sind, ist besonders wichtig, da sie so einen direkten

Nutzen und praktische Anwendungen erkennen können. **Eine positive Fehlerkultur** ist entscheidend für die Schaffung eines angstfreien Lernumfelds. Fehler sollten als Chance zur Verbesserung gesehen werden, und die Lehrpersonen sollten erklären, wie Fehler vermieden werden können.

Kreative Lernmöglichkeiten und unterschiedliche Methoden sind erforderlich, um den individuellen Bedürfnissen und Interessen gerecht zu werden. Beispielsweise könnte eine Sängerin oder ein Sänger zur Motivation und zum Üben der Aussprache deutsche Sätze im Unterricht singen. Die Einbeziehung von Namen, Hobbys und Interessen der Lernenden in den Unterricht kann die Teilnahme und die Identifikation mit den Inhalten erhöhen.

7.4 Empfehlungen für Erwachsenenbildungseinrichtungen

Um Lebenslanges Lernen für geringqualifizierte Migranten attraktiver zu machen, sollten Erwachsenenbildungseinrichtungen gezielte Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ergreifen. Auf der **Makroebene** sollten Bildungseinrichtungen und politische Entscheidungsträger:innen Maßnahmen ergreifen, um den Bedürfnissen geringqualifizierter Migranten und Migrantinnen nach Lebenslangem Lernen gerecht zu werden. Dies kann durch **finanzielle Unterstützung** und kostenlose Bildungsangebote geschehen, um den Zugang zu Bildung zu erleichtern. **Individuelle Beratung** und Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung sind entscheidend, um eine integrative Bildung zu gewährleisten und die Chancen für eine erfolgreiche Integration und gesellschaftliche Teilhabe zu erhöhen.

Auf der **Mesoebene** sollten Bildungseinrichtungen und -organisationen die Bedürfnisse von geringqualifizierten Migranten und Migrantinnen genau kennen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um eine bedarfsgerechte Bildungsförderung zu gewährleisten. **Flexible Stundenpläne, die Bereitstellung von Basisbildungsangeboten und gemeinsame Lernangebote** können die Integration von Personen mit Migrationshintergrund und ihre Beteiligung am Lebenslangen Lernen unterstützen. Die Bereitstellung von **herkunftsspezifischen Materialien** und die Organisation von Veranstaltungen mit Unternehmen können die berufliche Integration fördern und die Bildung für die Lernenden relevanter und attraktiver machen. Die Umsetzung des von der OECD empfohlenen **modularen Ansatzes** kann es den Lernenden ermöglichen, relevante und interessante Lernangebote entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen auszuwählen.

Auf der **Mikroebene** sollten Erwachsenenbildungseinrichtungen ein sensibles und individuelles Lernumfeld schaffen, um den Bedürfnissen geringqualifizierter Migranten und

Migrantinnen gerecht zu werden. Dies kann durch **aufgeschlossene Lehrpersonen** erreicht werden, die **respektvoll** und verständnisvoll miteinander und mit den kulturellen Unterschieden der Lernenden umgehen. Die **Vermittlung von Lern- und Konzentrationsfähigkeit** sowie eine **positive Fehlerkultur** sind entscheidend, um die Motivation und das Selbstvertrauen der Lernenden zu stärken. Kreative Lernangebote und vielfältige Methoden, die die individuellen Interessen und Fähigkeiten der Lernenden berücksichtigen, können den Lernprozess erleichtern und das Engagement für lebenslanges Lernen fördern.

Bildungseinrichtungen sollten auch **alle relevanten Informationen** zur Erwachsenenbildung für Menschen mit Migrationshintergrund **bereitstellen** und ihre **Lehrpersonen** in kulturellem Verständnis und Informationsvermittlung **schulen**. Die begrenzte Lernzeit kann berücksichtigt werden, indem alle Lerninhalte im Unterricht behandelt werden, so dass keine Hausaufgaben erforderlich sind. Die **Einbeziehung neuer Technologien** ermöglicht den Lernenden mehr Flexibilität, z.B. durch Fernunterricht, und hilft ihnen, relevante Fähigkeiten für ihre berufliche und persönliche Zukunft zu entwickeln.

Es ist wichtig, Lehrpersonen zu beschäftigen, die selbst Migranten oder Migrantinnen sind oder die Muttersprache der Lernenden sprechen, um eine bessere Kommunikation und Verständigung zu ermöglichen. Die Bildungsangebote sollten in Gebieten, in denen viele Menschen mit Migrationshintergrund leben, gezielt über soziale Medien, die Website der Einrichtung und Broschüren beworben werden.

Beispiele guter Praxis, wie das Programm "FAGUAS", das eine integrierte Intervention mit Frauen im sozio-familiären Umfeld bietet, können als Inspiration dienen und zeigen, wie die Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund gefördert werden kann.

Durch die Kombination dieser Empfehlungen auf verschiedenen Ebenen können Erwachsenenbildungseinrichtungen das Lebenslange Lernen für geringqualifizierte Migranten und Migrantinnen attraktiver und zugänglicher machen. Indem sie auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen und ein unterstützendes und einfühlsames Lernumfeld schaffen, können sie dazu beitragen, die Integration, Beteiligung und berufliche Entwicklung dieser Zielgruppe zu fördern.

8 Fazit

In unserer Gesellschaft ist eine sich weiter öffnende Bildungsschere zu beobachten: Diejenigen, die bereits über ein hohes Qualifikationsniveau verfügen, werden in Zukunft eher an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Gleichzeitig nehmen Menschen mit niedrigerem Qualifikationsniveau, insbesondere mit Migrationshintergrund, seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Es ist jedoch sehr wichtig, dass die Menschen auf dem Laufenden bleiben und Neues lernen, sei es, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben, sei es für die persönliche Zufriedenheit und Entwicklung.

Da die Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle bei der sozialen Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen spielt, ist es wichtig, dass Erwachsenenbildungseinrichtungen diese Menschen in ihrer Entwicklung unterstützen. Durch die Anpassung ihrer Angebote an die Bedürfnisse dieser Menschen und die Entwicklung eines ganzheitlichen Ansatzes zur Unterstützung dieser Menschen tragen Erwachsenenbildungseinrichtungen zu einer höheren Zufriedenheit, einer aktiven Bürgerschaft und einer niedrigeren Arbeitslosenquote bei Erwachsenen mit Migrationshintergrund bei.

Die Gründe für die geringe Weiterbildungsbeteiligung von geringqualifizierten Lernenden mit Migrationshintergrund sind vielfältig: Zum einen gibt es eine Reihe von systematischen Herausforderungen. So ist der Zugang zu Bildungsprogrammen oder auch zu Arbeitsplätzen für diese Personen zum Teil sehr schwierig, da Bildungsabschlüsse aus dem Ausland häufig nicht anerkannt werden oder Kurse (bzw. Arbeitsplätze) nur für Personen angeboten werden, die die Landessprache beherrschen. Finanzielle Probleme und mangelnde Information über ihre Möglichkeiten sind weitere Gründe. Andererseits wollen viele Menschen keine Kurse besuchen, weil es ihnen an Interesse, Zeit oder Motivation mangelt. Sie sehen Weiterbildung nicht als ihre oberste Priorität an. Darüber hinaus fehlt es ihnen häufig an den für die Teilnahme am lebenslangen Lernen erforderlichen Kompetenzen. Es liegt daher in der Verantwortung der Erwachsenenbildungseinrichtungen und deren Mitarbeitenden, diese Menschen bei der Überwindung dieser Hindernisse zu unterstützen und sie zur Weiterbildung zu motivieren.

Folgende Kompetenzen sind für die Weiterbildung entscheidend: Lese- und Schreibfähigkeit, Motivation, Lernfähigkeit, Zeitmanagement, digitale Grundkompetenzen, persönliche und soziale Kompetenzen. Wenn Menschen einige dieser Kompetenzen nicht besitzen, fällt ihnen das Lernen schwer und sie verlieren möglicherweise das Interesse und die Motivation. Erwachsenenbildner:innen sollten bestrebt sein, Strategien zu entwickeln, die diesen erwachsenen Lernenden helfen, die Kompetenzen zu entwickeln, die ihnen noch fehlen.

Einige Kompetenzen können im Kurs selbst entwickelt werden, für andere wäre es hilfreich, gemeinsam mit den Lernenden mit Migrationshintergrund einen Plan zu entwickeln, wie und wo sie ihre Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen verbessern können. Ein wichtiger Faktor in diesem Zusammenhang ist die Stärkung des Selbstwertgefühls. Sie müssen davon überzeugt werden, dass sie in der Lage sind, sich Ziele für ihre Zukunft zu setzen, etwas Neues zu lernen und so ihre Ziele zu erreichen.

Dies hängt auch mit der Denkweise der Erwachsenen zusammen. Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Untersuchungen haben gezeigt, dass viele Menschen in Bezug auf lebenslanges Lernen eine festgefahrene Denkweise haben. Sie sind nicht daran interessiert, jetzt etwas zu lernen, oder haben Angst, sich Herausforderungen zu stellen. Sie sehen die Vorteile des Lernens nicht. Deshalb sollten Erwachsenenbildner:innen diesen Menschen helfen, ihre Denkweise zu ändern. Ziel ist es, eine wachstumsorientierte Haltung zu erreichen - eine Haltung, in der Herausforderungen als Chancen zur persönlichen Entwicklung gesehen werden und in der eine Person ein starkes Interesse daran hat, sich selbst weiterzuentwickeln. Dies kann z. B. dadurch erreicht werden, dass den Menschen geholfen wird, positiv zu denken, ihre intrinsische Motivation zu steigern oder ihre eigene Verantwortung für ihr Leben zu erkennen.

Um sicherzustellen, dass das Lernen für geringqualifizierte Lernende mit Migrationshintergrund interessant und motivierend ist, ist es wichtig, dass Erwachsenenbildungseinrichtungen die besonderen Bedürfnisse dieser Menschen berücksichtigen. Es müssen Kurse und Lernprogramme entwickelt werden, die diese Menschen bestmöglich unterstützen. Neben der Erleichterung des Zugangs zu Lernprogrammen für diese Gruppe von Erwachsenen sollten Erwachsenenbildungseinrichtungen auch individualisierte Lernmöglichkeiten anbieten, die die besonderen Bedürfnisse und Kulturen von Migranten und Migrantinnen berücksichtigen. Ein respektvoller und geduldiger Umgang mit diesen Menschen und ihren Kulturen und ein individualisiertes, modulares Lernen mit unterschiedlichen Methoden kann dazu beitragen, die Teilnahme dieser Menschen an der Erwachsenenbildung zu erhöhen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass geringqualifizierte Lernende mit Migrationshintergrund in Bezug auf das Lebenslange Lernen vor vielen Herausforderungen stehen. Wenn sie jedoch von den Erwachsenenbildungseinrichtungen angemessen unterstützt werden, könnten sie ihre Einstellung ändern und in Zukunft stärker an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

9 Quellen

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union (2018). Key competences for lifelong learning, Available here: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

Andalucía Acoge (n.d.). Proyectos. Estatal. Available here: <https://acoge.org/proyectos/>

Andalucía Acoge (n.d.). ¿Quiénes somos?. Available here: <https://acoge.org/quienes-somos/>

Bundeskanzleramt (2022). Gesamtübersicht Integrationsprojekte 2022. Available here: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:cad39c57-e0e1-4cf3-bf3b-7e7e2376d67b/frauenpaket_v_202208.pdf

Bundeskanzleramt (2011). Bericht zum Nationalen Aktionsplan. Available here: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/integration/nationaler-aktionsplan.html#:~:text=Mit%20dem%20Nationalen%20Aktionsplan%20Integration,integrationspolitischen%20Leitlinien%20werden%20im%20NAP.>

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2008). Wissen – Chancen – Kompetenzen. Konsultationspapier. Available here: https://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/LLL2008_Konsultationspapier_03c.pdf?m=1494705230&

Central Statistics Office (2022). Population and Migration Estimates, April 2022. Available here: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-pme/populationandmigrationestimatesapril2022/>

Centro Virtual Cervantes (n.d.). Atención educativa al inmigrante. Análisis y propuestas de actuación. Available here: https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/inmigracion/documentos/informe.htm

Consejo Escolar de Andalucía (n.d.). Documento a. El fenómeno de la inmigración y las consecuencias que tiene para la comunidad escolar. Available here: https://www.juntadeandalucia.es/educacion/vscripts/w_cea/pdfs/Enc/XIV%20E_And.pdf

Defensor del Pueblo (2019). Informe anual 2019, Volumen II. La contribución de la inmigración a la economía española. Available Here: https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2020/05/II_Estudios_documentos_de_trabajo_2019.pdf

Dobbins, Tony (2009). Eurofound. Ireland: Quality of work and employment of low-qualified workers. Available here: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/ireland-quality-of-work-and-employment-of-low-qualified-workers>

Educaweb (n.d.). Información para personas refugiadas y migrantes sobre el acceso a los diferentes niveles del sistema educativo español. Available here: <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/estudiar-espana/acceso-sistema-educativo-espanol-personas-refugiadas-inmigrantes/#:~:text=Educaci%C3%B3n%20postobligatoria,mismas%20condiciones%20que%20los%20espa%C3%B1oles.>

EIEconomista.es (2020). El 23% de la población inmigrante tiene estudios universitarios. Available here: <https://www.economista.es/ecoaula/noticias/10770679/09/20/EI-23-de-la-poblacion-inmigrante-tiene-estudios-universitarios.html>

EPAL Österreich (2019). Erwachsenenbildung als Weg zur sozialen Inklusion: aktive Bürgerschaft durch wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Teilhabe. Available here: <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/erwachsenenbildung-als-weg-zur-sozialen-inklusion-aktive-buergerschaft-durch-wirtschaftliche>

European Migration Network (2022). Population and Migration Estimates 2022 show population growth driven by large increase in migration. Available here: <https://emn.ie/population-and-migration-estimates-2022-show-population-growth-driven-by-large-increase-in-migration/>

Eurostat (2021). Migrant integration statistics - education. Available here: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_education#Adult_participation_in_learning

EurWORK (2017). Lifelong learning. Available here: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/lifelong-learning>

Fundación La Caixa. Observatorio Social (2021). ¿Por qué hay más abandono escolar entre los jóvenes de origen extranjero? Available here: <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/por-que-hay-mas-abandono-escolar-entre-los-jovenes-de-origen-extranjero>

García Parejo, Isabel (n.d.). Los cursos de "español para inmigrantes" en el contexto de la educación de personas adultas. Facultad de Educación UCM. Available here: https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/carabela/pdf/53/53_045.pdf

Hillmert, Steffen (2009). Soziale Inklusion und Exklusion: die Rolle von Bildung. Available here: https://doi.org/10.1007/978-3-531-91988-1_5

Immigration Spain (n.d.). Arraigo for Studies in Spain. Available here: <https://www.immigrationspain.es/en/arraigo-for-studies/>

Instituto Nacional de Estadística (2022). Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. Available here: https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_notas.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2022). Cifras de Población (CP) a 1 de julio de 2022. Estadística de Migraciones (EM). Primer semestre de 2022. Available here:

https://www.ine.es/prensa/cp_j2022_p.pdf

Jarvis, P. (2012). *Adult learning in the social context*. London: Routledge

Kersh, Natasha/ Toivianen, Hanna/ Pitkänen, Pirkko/ Zarifis, George K. (2021). *Young Adults and Active Citizenship. Towards Social Inclusion through Adult Education*.

Kronauer, Martin (2010). *Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart*. Available here:

https://www.pedocs.de/volltexte/2010/2626/pdf/Kronauer_Inklusion_Exklusion_historische_begriffliche_Anaeherung_2010_D_A.pdf

Kronauer, Martin (2010). *Inklusion und Weiterbildung*. Available here: <https://www.die-bonn.de/doks/2010-weiterbildungsverhalten-01.pdf>

La Vanguardia (2019). OCDE: España es poco atractiva para potenciales inmigrantes cualificados.

Available here: <https://www.lavanguardia.com/vida/20190529/462557936040/ocde-espana-es-poco-atractiva-para-potenciales-inmigrantes-cualificados.html>

Marin, Nina (2015). *Izobraževanje kot del integracije mladih migrantov brez osnovnošolske izobrazbe*.

Available here: <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-3WYFV59S>

Migrants and Refugees in Slovenia 2020, Zavod za kulturo in razvoj mednarodnih odnosov v kulturi

(2020). Available here: <https://gcap.global/wp-content/uploads/2021/02/Faces-of-migration-2020-ENG.pdf> (gcap.global)

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). *Nota: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos avance 2021-2022*. Available here:

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:38b733ce-a07a-4b83-a911-dde297965023/notaresumen2021-22.pdf>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un Marco de Referencia Europeo*. Available here:

<https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidadedeuropa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE. Informe español*.

Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones (2022). Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor. Serie semestral 31 diciembre 2013 - 30 Junio 2022. Available here: <https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/Estadisticas/tableau/index.html?modelo=5>

Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones (2021). Visados expedidos en oficinas consulares. Año 2021. Available here: https://extranjeros.inclusion.gob.es/ficheros/estadisticas/operaciones/visados/202112/Nota_de_analisis.pdf

Mooney, Robert/ O'Rourke, Claire (2017). SOLAS. Barriers to Further Education and Training with Particular Reference to Long Term Unemployed Persons and Other Vulnerable Individuals. Available here: <https://www.solas.ie/f/70398/x/432b2fa3ba/barriers-to-fet-final-june-2017.pdf>

Mörth, Ingo/Gusenbauer, Michaela (2005). Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – Der Weg in die Weiterbildung. Available here: https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/111/Niedrigqualifizierte_und_Weiterbildung.pdf

Mundo (2019). Migración, desplazamiento y educación: Construyendo puentes, no muros. París, UNESCO. Available here: <https://www.acnur.org/5bf4858d4.pdf>

O'Connell, Philip J./McGinnity, Frances (2008). Immigrants at work: Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market. Available here: https://www.researchgate.net/profile/Frances-McGinnity/publication/5019263_Immigrants_at_Work_Ethnicity_and_Nationality_in_the_Irish_Labour_Market/links/552b8fb80cf2e089a3aa4459/Immigrants-at-Work-Ethnicity-and-Nationality-in-the-Irish-Labour-Market.pdf

O'Connell, Philip J./Russell, Helen/ Williams, James/Blackwell, Sylvia (2004). The Changing Workplace: A Survey of Employees Views and Experiences. Available here: <https://www.esri.ie/system/files/publications/BKMNEXT39.pdf>

OECD (2017). Skills Strategy Diagnostic Report Slovenia. Available here: <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Skills-Strategy-Diagnostic-report-Slovenia.pdf> (oecd.org)

OECD (2018). Skills on the Move: Migrants in the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies. OECD Publishing. Paris. Available here: https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-on-the-move_9789264307353-en.

OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning. Available here: <https://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>

OECD (2021). Skills Outlook: Ireland. Available here: <https://www.oecd.org/ireland/Skills-Outlook-Ireland.pdf>

Oieb (2007). Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung. Available here:
https://www.oieb.at/upload/4777_OIEB_Studie_Teilnahme_an_Erwachsenenbildung.pdf

Organización Internacional del Trabajo (n.d.). Clasificación internacional de ocupaciones. Gran grupo 9: Trabajadores no calificados. Available here:
<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/9.htm>

Parainmigrantes (2022). Arraigo para la formación. Available here:
<https://www.parainmigrantes.info/arraigo-para-la-formacion/>

Pregled izobraževanja in usposabljanja 2020, Povzetek, Urad za publikacije Evropske unije (2020). Available here:
https://www.acs.si/wp-content/uploads/2020/11/Pregled_izobrazevanja_in_usposabljanja_2020-povzetek.pdf (acs.si)

Reiter, Sara/Humt, Eva/Öztürk, Halit (2021). Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung. Magazin erwachsenenbildung.at. Available here:
<https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-42/16039-berufliche-weiterbildung-im-zuge-von-migration-internationalisierung-und-globalisierung.php>

Silió, Elisa (2022). Los universitarios extranjeros podrán quedarse un año en España automáticamente al terminar la carrera. Available here: <https://elpais.com/educacion/2022-06-13/los-universitarios-extranjeros-podran-quedarse-un-ano-en-espana-automaticamente-al-terminar-la-carrera.html>

Slovenia – Country Note – Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. Available here: <https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills-Matter-Slovenia-Slovenian-Version.pdf> (oecd.org)

Social Justice Ireland (2021). Lifelong Learning - How Does Ireland Compare? Available here:
<https://www.socialjustice.ie/article/lifelong-learning-how-does-ireland-compare>

Sonnenberg, Kristin (2017). Soziale Inklusion – Teilhabe durch Bildung. Available here:
<https://www.socialnet.de/rezensionen/22537.php>

Sprung, Anette (2013). Weiterbildungsbeteiligung und -barrieren. Available here;
https://erwachsenenbildung.at/themen/migrationsgesellschaft/empirische_forschung/weiterbildungsbeteiligung.php

Statistik Austria (2018). Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Available here: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Erwachsenenbildung_2016-2017__Ergebnisse_der_AES.pdf

Statistik Austria (2022). Migrationshintergrund. Available here:
<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/migrationshintergrund>

UNESCO (2020). Resumen del informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. Available here:
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373721_spa

UNICEF (2010). Das Recht auf Bildung. Available here:
https://unicef.at/fileadmin/media/Infos_und_Medien/Info-Material/Bildung/Das_Recht_auf_Bildung_2010.pdf

Universidad de Valladolid (2019). Estadística de Internacionalización: número de extranjeros en la universidad española. Available here: <https://rank.uva.es/2019/09/24/estadistica-de-internacionalizacion-numero-de-extranjeros-en-la-universidad-espanola/>

Waletzke, Katrin/Clever, Sarah (o.D.). Zehn Tipps für eine erfolgreiche Weiterbildung. Available here:
https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/Weiterbildung/Zertifikatsstudien-und_-kurse/Tipps_fuer_eine_erfolgreiche_Weiterbildung.pdf

Ziegler, Petra (2015). Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung. Available here: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358.pdf



Co-funded by
the European Union



3LMindset
LifeLong Learning



www.3lmindset.com



www.facebook.com/3LMindset

bit *schulungcenter*
member of *bit* group




eurospeak



ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE