

5.6.2

Arbeitsorientierte Grundbildung – ein Thema für Ausbilder*innen

Inhalt

| | <i>Seite</i> |
|---|--------------|
| ● Einführung: Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland | 3 |
| – Grundbildungsbedarfe und Weiterbildungsbeteiligung | |
| – Was ist AoG? | |
| – Mit welchen Bildungsthemen kann AoG verknüpft werden? | |
| – Die AlphaDekade | |
| ● Arbeitsorientierte Grundbildung und Auszubildende | 6 |
| – AoG-Angebote für Auszubildende – Beispiele aus der Praxis | |
| ● AoG ist ein Prozess | 10 |
| – Der AoG-Prozess in der Bildungspraxis – Vom Erstkontakt bis zum Angebot | |
| – Ermittlung von Grundbildungsbedarfen | |
| – Entwicklung von passenden Grundbildungsangeboten | |

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Die Autorin:

Dr. Sabine Schwarz ist promovierte Erziehungswissenschaftlerin und leitet bei Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. den Bereich Grundbildung und Alphabetisierung Erwachsener. Seit 2008 befasste sie sich zunächst in der Forschung und danach auch in der Bildungspraxis mit dem Thema.

Anschrift: Julius-Bau-Straße 2, 51063 Köln, Tel.: 02 21/99 08 29–2 36,
E-Mail: sabine.schwarz@bildung.koeln.de, www.grundbildung-wirkt.de

Inhalt (Fortsetzung)

- Realisierung von Grundbildungsangeboten
- Erkenntnisse zur Prozessgestaltung und Identifizierung von Erfolgsfaktoren
- Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – eine Kurzdiagnose 16
- Literaturverzeichnis 19

Einführung: Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) ist eine erklärungsbedürftige Dienstleistung. Zumeist wird AoG mit Verweis auf die LEO-Studien 2012 und 2018 [1] [2] oder die PIACC Studie 2012 [3] erklärt. Diese Studien liefern einen empirischen Nachweis dafür, dass auch in Deutschland ein beträchtlicher Anteil der erwachsenen Bevölkerung (18 bis 64 Jahre) Schwierigkeiten mit dem Lesen, Schreiben, Rechnen und der Nutzung technologiebasierter Anwendungen hat.

Grundbildungsbedarfe und Weiterbildungsbeteiligung

Es besteht also ein Grundbildungsbedarf. Zeitgleich attestieren Studien zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland (etwa [4] oder [5]), dass Personen mit einer geringeren Schulbildung viel seltener an Weiterbildung teilnehmen als Personen, die über eine höhere Schulbildung und gefestigte Berufspositionen verfügen. Im Rahmen der LEO-Studie wird die niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit „geringer Literalität“ auch darauf zurückgeführt, dass diese häufiger in Unternehmen arbeiten, die ihren Beschäftigten wenig betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten bieten ([6], S. 330).

Weiterbildungsbeteiligung niedrig

Was ist AoG?

AoG setzt genau hier an. Man möchte mehr Menschen mit Grundbildungsbedarf erreichen und dabei nicht länger abwarten, dass diese den Weg etwa in einen Kurs eines Bildungsanbieters finden. Anbieter*innen von Weiterbildungen bewegen sich auf die Unternehmen zu und gemeinsam werden Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, vor allem für Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen, geschaffen.

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb

Da es sich um ein relativ neues Feld im Bereich der Erwachsenen- bzw. der betrieblichen Bildung handelt, unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Durch das BMBF unterstützt

seit 2012 in ganz Deutschland Projekte, die sich mit AoG befassen. Dabei gibt es bislang keine einheitliche Definition von AoG. Einig ist man sich aber, dass AoG als Bezugspunkt die Arbeitswelt hat und aus dieser Perspektive die Frage nach erforderlichen Grundkompetenzen stellt. Was sollten Menschen mindestens wissen und können, um erfolgreich an der Arbeitswelt teilzuhaben? In der Zielsetzung trägt AoG dazu bei, dass Menschen ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sichern und stärken.

Mit welchen Bildungsthemen kann AoG verknüpft werden?

Brückenqualifizierung

AoG kann auch als Brückenqualifizierung bezeichnet werden. AoG stärkt grundlegende Kompetenzen und bildet auf diese Weise für die Teilnehmenden eine Brücke, um etwa weiterführende Qualifizierungen zu absolvieren oder bevorstehende Prüfungen bewältigen zu können. Dabei kann AoG auch begleitend und parallel stattfinden. So werden etwa Auszubildende oder Umschüler*innen durch AoG unterstützt, ihre Ausbildung oder Umschulung erfolgreich zu meistern und den theoretischen Anforderungen in den jeweiligen Berufsbildern gewachsen zu sein.

Arbeitsorientierte Sprachförderung und Grundbildung

Immer häufiger ist AoG auch Bestandteil von öffentlich finanzierten Arbeitsintegrationskonzepten, welche sich z. B. an (neu) zugewanderte Menschen richten, die beruflich Fuß fassen und die deutsche Sprache lernen wollen. In vielen Angeboten, die die BMBF-geförderten Projekte entwickelt haben, wurden eine arbeitsorientierte Sprachförderung und Grundbildung miteinander verzahnt. Analysen zeigen, dass über 40 % der „Nichtmuttersprachler*innen“ Schwierigkeiten mit dem Lesen deutscher Texte haben ([7], S. 17–49).

Querschnittsthema

AoG ist ein Querschnittsthema, welches sich in andere Bildungsthemen und Strategien integrieren lässt. Anschlussfähig ist AoG im gesamten Übergangssystem von Schule und Beruf, etwa im Rahmen der sogenannten (betrieblichen) Einstiegsqualifizierungen (SGB III). Die Bildungszielsetzung von Maßnahmen im Übergangssystem orientiert sich zumeist an

der sogenannten Ausbildungsreife. Im Rahmen des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs ist festgelegt, was von Schulabgängern und Schulabgängerinnen erwartet wird, wenn sie am Beginn ihrer Berufsausbildung stehen. In einem Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife werden schulische Basiskenntnisse, Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie die sogenannten Schlüsselqualifikationen (etwa Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit oder die Fähigkeit zur Selbstorganisation) aufgeführt [8]. In der Bildungspraxis der geförderten Projekte hat sich AoG häufig genau an diesen aufgeführten Themen orientiert und Grundbildungsangebote zur Förderung dieser Kompetenzbereiche entwickelt.

Die AlphaDekade

Die oben aufgeführten Ergebnisse der empirischen Untersuchungen haben mit dazu beigetragen, dass die AlphaDekade ins Leben gerufen wurde. Bund, Länder und Partner haben eine Strategie vereinbart, wie im Zeitraum von 2016 bis 2026 die Lese- und Schreibfähigkeiten Erwachsener in Deutschland verbessert werden können. Mit bislang 18 Mio. Euro unterstützt das BMBF in ganz Deutschland Projekte, die Lernmöglichkeiten für Menschen mit Grundbildungsbedarfen entwickeln. Die Arbeitsorientierte Grundbildung bildet dabei einen eigenen Förderschwerpunkt. Gefördert werden hier Projekte, die Strategien und Materialien entwickeln sowie gemeinsam mit Unternehmen AoG-Formate umsetzen. Zu den Projektumsetzenden gehören etwa Einrichtungen der Erwachsenenbildung, arbeitgeber- und arbeitnehmernahe Bildungsstätten sowie Universitäten. Eine wichtige Erkenntnis der Projektarbeit ist, dass die Arbeitswelt tatsächlich eine gute Gelegenheitsstruktur für Grundbildung bietet und mit diesem Bildungsansatz Personengruppen erreicht werden, die bislang eher selten an Weiterbildung teilgenommen haben und nicht im Fokus von Personalentwicklung stehen. In der Bildungspraxis richten sich die AoG-Angebote etwa an Beschäftigte im Transport- und Logistikbereich, an Produktionsmitarbeitende, an Pflegehilfskräfte sowie an Personen, die in Großküchen oder im Gastronomiebereich arbeiten. Weitere Informationen zur AlphaDekade: www.alphadekade.de

Entwicklung von Strategien und Materialien

Arbeitsorientierte Grundbildung und Auszubildende

*Auch Auszubildende haben nicht selten Schwierigkeiten mit der deutschen Schriftsprache. Eine Untersuchung hat die Schreibfähigkeiten von Auszubildenden im unteren beruflichen Ausbildungssegment gemessen. Hier wird festgestellt, dass nur 17,1 % der Studienteilnehmenden zu Beginn der Berufsausbildung ein schriftsprachliches Niveau in „Normnähe“ erreichten [9]. Berufsschüler*innen haben ebenfalls oft große Schwierigkeiten beim Lesen. Zu diesem Ergebnis kam eine andere Studie, die Lesekompetenzen von 1.050 Berufsschüler*innen in unterschiedlichen Ausbildungsberufen getestet hat ([10], S. 59–78).*

Grundbildungsbedarfe und Ausbildungsabbrüche

Auch wenn die Gründe für Ausbildungsabbrüche vielschichtig sind, kann durchaus die These aufgestellt werden, dass Grundbildungsbedarfe bei Auszubildenden die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen erhöhen. Schwierigkeiten mit dem Lesen, Schreiben und Rechnen oder beim Umgang mit digitalen Anforderungen führen zu einer Überforderung mit dem Lernstoff in den Berufsschulen und erschweren zudem im betrieblichen Alltag die Umsetzung der anfallenden Aufgaben. Die höchsten Vertragslösungsquoten gibt es beim Beruf Friseur*in, aber auch in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Baugewerbes sowie in den Dienstleistungsberufen aus den Bereichen Transport, Körperpflege und Reinigung. In die hier aufgeführten Branchen und Bereiche münden überproportional viele Auszubildende ein, die über einen niedrigen formalen Schulabschluss verfügen. Dabei fielen die Vertragslösungsquoten umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss des*der Auszubildenden war ([11], S. 68 f.).

Konzepte?

Basierend auf solchen Befunden kommt die Frage auf, was zu tun ist. Mit welchen Konzepten kann fehlender Grundbildung von Auszubildenden begegnet werden?

Auch wenn AoG bislang kein etabliertes Feld der beruflichen Bildung ist, liegen bereits zum jetzigen Zeitpunkt Materialien und Konzepte vor, die auch für die Zielgruppe der Berufseinsteiger*innen genutzt bzw. weiterentwickelt werden können.

AoG-Angebote für Auszubildende – Beispiele aus der Praxis

Projekte der AlphaDekade haben explizit für die Zielgruppe der Auszubildenden AoG-Angebote entwickelt und durchgeführt sowie Lehrmaterialien konzipiert und erprobt. Dabei wurden sowohl klassische Grundbildungsinhalte wie das Lesen, Schreiben und Rechnen vermittelt, aber auch Themen wie Lernen lernen, Selbstorganisation sowie die Vorbereitung auf anstehende Prüfungen bearbeitet.

Ein Projekt hat Lernbausteine entwickelt, die in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) für Auszubildende des Baugewerbes erprobt wurden. Die Lernbausteine sind Lesen und Schreiben, das angewandte Schreiben, Recherchieren, Organisieren und Strukturieren sowie Lerntechniken. Das Material kann kostenlos heruntergeladen werden (s. Infobox 2: Ausgewählte Materialien und Tools).

Lernbausteine für die ÜLU

In der Projektarbeit von BasisKomPlus wurde u. a. gemeinsam mit dem Landesbildungszentrum des Sächsischen Dachdeckerhandwerks die offene Lernwerkstatt „Mathematische Grundbildung“ initiiert. Sachsenweit erhalten alle Auszubildende die Möglichkeit, während ihrer Praxisphase im ersten Lehrjahr an diesem Angebot teilzunehmen (vgl. [12], S. 99 ff.).

Lernwerkstatt „Mathematische Grundbildung“

Unterrichtsmaterialien für den Bereich der Pflege(hilfe) wurden gleich von mehreren Projekten entwickelt. So wurden etwa das Lehrwerk „Guten Morgen Herr Schabulke“ und die INA-Pflege Toolboxen entwickelt. Das Material wird aktuell auch im Ausbildungskontext, etwa von Pflegefachschulen, eingesetzt. Diese Materialien können kostenlos heruntergeladen werden. In der Broschüre „Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe“ werden weitere branchenspezifische Projekte und Produkte vorgestellt. (s. INFOBOX 2: Ausgewählte Materialien und Tools).

Unterrichtsmaterialien für den Bereich Pflege

**vhs-
Lernportal**

Das vhs-Lernportal (www.vhs-lernportal.de) ist ein kostenloses Online-Lernangebot. Mit dem Portal kann (berufsbezogenes) Deutsch sowie das Lesen, Schreiben und Rechnen gelernt werden. Lerner*innen können sich ebenfalls auf das Nachholen eines Schulabschlusses vorbereiten. Dabei kann individuell gelernt werden. Das Portal wird aber auch als zusätzliche Lernmöglichkeit in Präsenzkursen genutzt und etwa in Maßnahmen des beruflichen Übergangssystems eingesetzt.

**Konzepte für
Personalver-
antwortliche
und schulen-
des Personal**

Einige Projekte haben auch Sensibilisierungs- und Professionalisierungskonzepte für Personalverantwortliche, Schichtleiter*innen, Ausbilder*innen, betriebliche Interessenvertretungen sowie für Personen in anleitenden oder schulenden Tätigkeiten entwickelt. Für diese betrieblichen Akteure und Akteurinnen wurden etwa Sensibilisierungsschulungen zur einfachen Sprache durchgeführt. Ein anderes Angebot richtete sich an Personen, die regelmäßig interne Schulungen, etwa Gefahrgutschulungen durchführen oder Wissen über neue Geräte und Verfahren vermitteln. Auch Ausbilder*innen haben an diesem Angebot teilgenommen. Geübt haben sie, wie sie ihre anleitenden und ausbildenden Tätigkeiten sprachlich und methodisch so gestalten können, dass auch lernungewohnte Beschäftigte mit Grundbildungsbedarfen oder Personen mit geringeren Deutschkenntnissen folgen können. Auf dem Rollfeld eines Flughafens trainierten sie solche konkreten Lehrsituationen in Form von Praxissimulationen. Diese wurden anschließend kritisch reflektiert. Längerfristig tragen solche sensibilisierten und geschulten betrieblichen Personen mit dazu bei, dass AoG fester Bestandteil von Personalentwicklung und betrieblicher Weiterbildung werden kann.

**Gewerk-
schaftsprojekt
MENTO**

Im Gewerkschaftsprojekt MENTO wurden betriebliche Mentoren und Mentorinnen für Alphabetisierung und Grundbildung ausgebildet. Diese tragen das Thema in den Betrieb und sind kollegiale Ansprechpartner*innen für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarfen. MENTO hat auch Informationsmaterialien zu betrieblichen Themen in einfacher Sprache entwickelt. Diese lassen sich gut in verschiedenen Bildungskontexten verwenden (s. Infobox 1: Ausgewählte Projekte der AoG).

**Infobox 1: Ausgewählte Projekte der AoG**

ABAG² hat mit verschiedenen Unternehmen AoG-Angebote realisiert sowie Grundbildungskonzepte für die Branchen Pflege und Transport publiziert. Aktuell werden branchenspezifische Professionalisierungsangebote umgesetzt und die Zusammenarbeit mit kommunalen Strukturen ausgebaut.

→ www.grundbildung-wirkt.de

ABCplus ist ein Projekt der Technischen Akademie für berufliche Bildung in Schwäbisch Gmünd. In ganz Baden-Württemberg setzt das Projekt mit vielen lokalen Partnern Grundbildungsangebote in Unternehmen um.

→ www.abc-plus.info

AlphaGrund entwickelt passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Grundbildungsbedarfen in Unternehmen. Träger ist das Institut der deutschen Wirtschaft. Aktuell sind acht Bildungswerke der Wirtschaft beteiligt.

→ <https://www.alphagrund-projekt.de/>

BasisKomPlus bietet Beschäftigten die Möglichkeit, Grundkompetenzen im Job, darunter auch Lesen und Schreiben, zu verbessern. Träger ist der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben. Die Umsetzung vor Ort erfolgt in sieben Bundesländern durch die Arbeit- und Leben-Landesorganisationen.

→ www.basiskom.de

MENTO bildet Mentoren und Mentorinnen aus, die in ihren Betrieben für Kollegen und Kolleginnen mit Grundbildungsbedarf ansprechbar sind und ihnen u. a. Wege zu einer Qualifizierung aufzeigen. MENTO berät, informiert und sensibilisiert betriebliche Entscheidungsträger, Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute und Personalverantwortliche.

→ www.dgb-mento.de

AoG ist ein Prozess

AoG wird in einem partizipativen Prozess mit unterscheidbaren Prozessschritten von Bildungsanbietenden gemeinsam mit Unternehmen entwickelt. Auf der Umsetzungsebene können folgende idealtypische Prozessschritte beschrieben werden.

ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG IM UNTERNEHMEN – EIN PROZESS



Abb. 1: AoG im Unternehmen – ein Prozess

Entwicklungsprozess

Mit den einzelnen Schritten lässt sich der Ablaufprozess von der Anbahnung über die Entwicklung, Durchführung und Auswertung von AoG-Angeboten darstellen. Auch wird deutlich, dass es in der AoG um einen Entwicklungsprozess mit dem jeweiligen Unternehmen geht und nicht etwa um die Umsetzung eines bereits bestehenden Grundbildungsangebotes. Für die Steuerung solcher Prozesse braucht es professionell Handelnde, die über Erfahrungen im Bereich des Bildungsmanagements verfügen.

Der AoG-Prozess in der Bildungspraxis – Vom Erstkontakt bis zum Angebot

Am Beispiel des Angebots „Mein Berichtsheft & ich“ wird nachfolgend illustriert, wie ein AoG-Angebot in der Praxis entwickelt werden kann. Dieses Angebot wurde im Rahmen des Kölner Projektes ABAG (Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener) initiiert.

Beispiel „Mein Berichtsheft & ich“

Ermittlung von Grundbildungsbedarfen

In ersten Gesprächen zwischen Projekt- und Personalentwicklungsabteilung einer großen Automobilproduktion wurden unterschiedliche (Grund-)Bildungsbedarfe bei verschiedenen Beschäftigtengruppen sichtbar. Bezogen auf die Zielgruppe der Auszubildenden schilderte das Unternehmen, dass vor allem im gewerblich-technischen Bereich Schwierigkeiten bestehen, Ausbildungsstellen zu besetzen bzw. geeignete Personen zu finden. Die Zugangsvoraussetzungen wurden in den letzten Jahren bereits gesenkt. Bewerber*innen mit schlechteren oder niedrigeren Schulabschlüssen, als dies noch vor einigen Jahren der Fall war, beginnen Ausbildungen in diesen Tätigkeitsfeldern. Diese Entwicklung erhöht gleichzeitig die Gefahr, dass zunehmend mehr Auszubildende den theoretischen Anforderungen nicht mehr gewachsen sind und ihre Ausbildungen nicht erfolgreich beenden können.

Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich

In weiteren Gesprächen, an denen auch Ausbilder*innen teilnahmen, konkretisierten sich die Grundbildungsbedarfe. Beschrieben wurden Lernbedarfe im Bereich des sinnentnehmenden Lesens und des Verfassens eigener kurzer Texte. Thematisiert wurde zudem die Schwierigkeit der Auszubildenden, das eigene Lernen zu organisieren und dafür vorhandene Lernmedien (z. B. Fachbücher, Diagramme, digitale Lernmedien) und Lernsituationen (z. B. Unterricht) sinnvoll für sich zu nutzen. Sichtbar wurden solche Lernbedarfe etwa bei der Durchsicht der verpflichtenden Berichtshefte. Die schriftliche Dokumentation des eigenen Arbeitsalltags war fehlerhaft und nicht verständlich. Die Antworten passten nicht zu den Aufgabenstellungen und das Berichtsheft wurde von vielen Auszubildenden nicht als unterstützendes Portfolioinstrument genutzt, um den eigenen Entwicklungsprozess zu dokumentieren.

Konkretisieren der Grundbildungsbedarfe

Entwicklung von passenden Grundbildungsangeboten

Passend zu den beschriebenen Lernbedarfen wurde von ABAG das Angebot „Mein Berichtsheft & ich“ zunächst als Vorschlag ausgearbeitet. Das Angebot richtete sich an alle Auszubildenden in fertigungsnahen Berufen, die am Beginn ihrer Ausbildung standen. Sie sollten lernen, ein gutes Berichtsheft zu führen, und in der Lage sein, zu dokumentieren, was sie gelernt und gemacht haben und wann sie dies getan haben. Folgende Themen wurden vorgeschlagen:

Themen

- Umgang mit Struktur und Aufbau von Berichtsheften
- Lerninhalte, Arbeitsabläufe und Tätigkeiten beschreiben
- Texte kurz und verständlich verfassen
- Gute schriftliche Formulierungen
- Grammatik- und Rechtschreibregeln

Realisierung von Grundbildungsangeboten

Die Umsetzung

In einem weiteren Termin mit den verantwortlichen Ausbildern und Ausbilderinnen wurde dem Angebotsvorschlag zugestimmt und die konkrete Umsetzung abgestimmt. Geklärt wurden Umfang des Angebots, Zeitpunkt, Ansprache der Auszubildenden, Lernort, die erforderlichen Qualifikationen der Lehrkraft sowie die Finanzierung und Möglichkeiten der Auswertung des Angebots. Vereinbart wurde zudem, dass die Teilnahme am Angebot als Arbeitszeit gilt.

Den Auszubildenden wurde das Angebot im Rahmen einer Präsentation vorgestellt. Zu diesem Zeitpunkt war bereits eine passende Lehrkraft gefunden. Die Auszubildenden erhielten die folgenden Informationen.

Mein Berichtsheft & ich

Egal welche Berufsausbildung Sie in Deutschland machen: Um das Berichtsheft kommen Sie nicht herum. Sie dokumentieren, was Sie gelernt und gemacht haben und wann Sie dies getan haben. Das hört sich einfach an, ist es aber oft nicht:

- *Wie kann ich meine Tätigkeiten, die wichtigen Arbeitsabläufe und das, was ich gelernt habe, notieren?*
- *Wie kann ich mich schriftlich so ausdrücken, dass auch andere verstehen, was ich meine?*
- *Welche Formulierungen sollte ich beherrschen und welche Grammatik- und Rechtschreibregeln beachten?*

Das Angebot „Mein Berichtsheft & ich“ unterstützt Sie dabei, Ihr Berichtsheft entsprechend der Vorgaben zu führen. Sie trainieren, wie ein richtig gutes Berichtsheft geführt wird. Dazu arbeiten Sie an Ihrem eigenen Berichtsheft und werden von einer erfahrenen Trainerin unterstützt und beraten. Sie lernen einmal wöchentlich während der Arbeitszeit.

Ein gut geführtes Berichtsheft erleichtert Ihnen die Prüfung und erspart viel Stress!

An jeweils fünf Terminen à zwei Stunden nahmen im Laufe der Zeit knapp 100 Auszubildende teil. Es erfolgte eine begleitende Evaluation, die auch zu bedarfsorientierten Modifikationen des Angebots führte. Durch die Förderung des BMBFs wurde die Finanzierung zunächst mit diesen Bundesmitteln sichergestellt, im weiteren Verlauf jedoch vom Unternehmen selbst übernommen.

Begleitende Evaluation

Erkenntnisse zur Prozessgestaltung und Identifizierung von Erfolgsfaktoren

Basierend auf den vielfältigen Erfahrungen der Projekte der AlphaDekade, konnten konkrete Faktoren identifiziert werden, die dazu beitragen, dass AoG in der Praxis gelingt. Schlaglichtartig werden nachfolgend diese Faktoren aufgeführt.

Faktoren für das Gelingen in der Praxis

A: Die Anbahnung der Zusammenarbeit mit Unternehmen gelingt besser, wenn . . .

- diese etablierte innerbetriebliche Weiterbildungsstrukturen haben.
- Personalverantwortliche bereits sensibilisiert sind.
- Unternehmen sich in Umstrukturierungsprozessen befinden und Veränderungsdruck besteht (Personalnot/ Fachkräftemangel, Aufkommen von Fehlern, hohe Fluktuation . . .).

B: Entwicklung und Umsetzung von AoG gelingen besser, wenn . . .

- gemeinsam mit externem Bildungsmanagement und betrieblichen Stakeholdern Grundbildungsbedarfe identifiziert werden.
- verschiedene Perspektiven der Beteiligten miteinbezogen werden.
- sich die Angebote konkret aus den identifizierten Grundbildungsbedarfen ableiten.
- die Angebote an den Arbeitsprozessen orientiert sind und die vorhandenen individuellen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.
- die Angebote im Unternehmen und während der Arbeitszeit stattfinden.

C: Arbeitsorientierte Grundbildung wird fortgesetzt, wenn . . .

- Effekte sichtbar und spürbar werden.
- sich der Erfolg der ersten „Schnupperangebote“ herumspricht und andere Nicht-Teilnehmende motiviert, mitzumachen.

- sich Erfolge in der Region herumsprechen und andere Unternehmen dadurch motiviert werden.
- ein fortlaufender Austausch zwischen Bildungsmanagement und Unternehmen besteht.
- Grundbildung als strategische Personalentwicklung betrieben wird.
- öffentliche finanzielle Ressourcen genutzt werden können.

Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – eine Kurzdiagnose

In den letzten zehn Jahren konnten nicht zuletzt durch die öffentliche Förderung viele Erkenntnisse gewonnen werden, wie etwa die Prozessschritte von der Anbahnung über die Entwicklung, Durchführung und Auswertung von AoG-Angeboten ausgestaltet sein sollten. Sowohl wissenschaftlich fundiert als praktisch erprobt, kann auch dargestellt werden, welche Faktoren und Rahmenbedingungen zum Gelingen von AoG beitragen. Aus der Bildungspraxis heraus wird zudem einhellig attestiert: Arbeitsorientierte Grundbildung wirkt!

Nur bedingt marktfähig

Auch wenn Unternehmen die Relevanz des Themas zunehmend entdecken, kann zum jetzigen Zeitpunkt festgestellt werden, dass die Dienstleistung AoG nur bedingt marktfähig ist. Die Anbieterseite (wie etwa Weiterbildungsanbieter) und Nachfrageseite (wie etwa Unternehmen) kommen nicht ohne Weiteres zusammen. Beratungs- und Verweisstrukturen sind bislang nicht ausreichend mit einer AoG-Expertise ausgestattet und Instrumente der Arbeitsmarktpolitik werden kaum zur Finanzierung von Angeboten in der AoG genutzt.

Förderung des Bundes

Die bundesgeförderten AoG-Projekte kompensieren derzeit noch fehlende Anbieter- und Beratungsregelstrukturen mit AoG-Expertise und ermöglichen, dass an vielen Standorten in Deutschland gemeinsam mit Unternehmen AoG-Angebote umgesetzt werden. Ebenfalls konnten zumeist durch Projekte branchenspezifische Lehrmaterialien entwickelt und digitale Lernmöglichkeiten geschaffen werden. Die Bundes- und teilweise auch Landesförderung haben zudem einen starken Einfluss darauf, dass sich Netzwerke gebildet haben und Partnerschaften zwischen Weiterbildungsanbietern, Sozialpartnern, Unternehmen, Wissenschaft sowie Akteuren und Akteurinnen der Arbeitsverwaltung und Arbeitsförderung entstanden sind (vgl. [13], S. 254).

Die vorliegenden AoG-Materialien und Konzepte lassen sich auch im Kontext der Ausbildung bzw. der ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen verwenden. Dabei ist jedoch unklar, wie eine solche Integration von AoG in diese Systeme systematisch erfolgen könnte. Zu diskutieren wäre sicherlich auch, welche Rolle dabei die Ausbilder und Ausbilderinnen spielen.

Integration von AoG in die Ausbildung

Insgesamt ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht absehbar, welche Auswirkungen demografische Entwicklungen, der weiter fortschreitende Wandel der Arbeitswelt oder die Pandemie auf AoG haben.

Wird AoG ein wichtigeres und drängenderes Handlungsfeld, etwa wenn es um die Integration von zugewanderten Arbeitskräften geht? Oder sind durch Digitalisierungsprozesse grundgebildete Arbeitskräfte vielleicht gar nicht mehr notwendig? Führt die Pandemie dazu, dass Unternehmen um ihre Existenz bangen und weniger Finanzmittel als bislang in die Förderung ihrer geringer qualifizierten Beschäftigten stecken? Oder geraten genau diese Zielgruppen aufgrund eines sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels verstärkt in den Blick?

Weitere Entwicklung

Infobox 2: Ausgewählte Materialien und Tools

Die **ABC-Lernwerkstatt** bietet Lernmaterialien zu den Berufsfeldern Reinigung, Küche und Garten.

→ <https://abc-lernwerkstatt.de/>

eVideo ist ein Web Based Training (WBT) für arbeitsplatzbezogene Grundbildungskompetenzen. Es bietet branchenbezogene digitale Lernprogramme und begleitende Arbeitsblätter.

→ www.lernen-mit-evideo.de



Guten Morgen Herr Schabulke – Deutsch für den Pflegealltag ist ein handlungsorientiertes Weiterbildungskonzept, mit dem sich Deutschkenntnisse für den pflegerischen Arbeitsalltag handlungsorientiert und anwendungsbezogen vermitteln lassen.

→ www.grundbildung-wirkt.de/schabulke

Die **Ina-PflegeToolbox** ist ein integriertes Angebot zur arbeitsorientierten Grundbildung im Pflegebereich.

→ <https://www2.hu-berlin.de/ina-pflege/projekt>

Lernbausteine Auszubildende mit Grundbildungsbedarf. Materialien und Anregungen für die (ehrenamtliche) Lernbegleitung.

→ <https://grundbildung.trier.de/File/unterstuetzung-von-auszubildenden-mit-grundbildungsbedarf-mittels-lernbausteinen-apag.pdf>

Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen – Eine fünftägige Einstiegsschulung ist ein praxisorientiertes Konzept, um anschließend in der Qualifizierung für Berufskraftfahrer*innen (Beschleunigte Grundqualifikation) durchstarten zu können.

→ www.grundbildung-wirkt.de/berufskraftfahrer

Eine **Übersicht zu Projekten und Produkten** der Alpha-Dekade, die sich mit AoG in der **Pflege** befassen

→ https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/wipaed/international/projekte/ina-pflege/Workshops/280121_broschuere_projektuebersicht.pdf

Literaturverzeichnis:

- [1] GROTLÜSCHEN, A./W. RIEKMANN (HRSG.): Funktionaler An-
alphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten
leo. – Level-One Studie. Münster 2012
- [2] GROTLÜSCHEN, A./K. BUDDERBERG (HRSG.): LEO 2018. Leben
mit geringer Literalität. Bielefeld 2020
- [3] RAMMSTEDT, B. (HRSG.): Grundlegende Kompetenzen Er-
wachsener im internationalen Vergleich: Ergebnisse von
PIAAC 2012. Münster 2012
- [4] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF)
(HRSG.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018:
Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbe-
richt. Berlin 2019
- [5] AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (HRSG.): Bildung
in Deutschland 2020. Ein indikatoren-gestützter Bericht
mit einer Analyse zur Bildung in einer digitalisierten
Welt. Abrufbar unter: [https://www.bildungsbericht.de/de/
bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-
dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf](https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf) (letz-
ter Abruf 09.04.2021)
- [6] DUTZ, G./F. BILGER: Bildungshintergrund und Weiterbil-
dungsteilnahme gering literalisierter Erwachsener, in:
LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. Bielefeld 2020
- [7] SCHRÖTER, H./I. BAR-KOCHVA: Keywords: Reading literacy.
Reading competencies in Germany and underlying cogniti-
ve skills. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 22 (1). 2019
- [8] BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (HRSG.): Nationaler Pakt für
Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Kriterienkato-
log zur Ausbildungsreife. Abrufbar unter: [https://www.
arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf) (letzter Aufruf
09.04.2021) 2009
- [9] BAUMANN, K.: „Man muss schon ein bisschen mit dem
Schreiben zurechtkommen!“. Eine Studie zu den Schreib-
fähigkeiten von Auszubildenden im unteren beruflichen
Ausbildungssegment im Kontext von Ausbildungsreife.
Paderborn 2014

- [10] ROOT, M./S. DREXLER/T. BALS/C. NOACK: Zwischen PISA und PIACC – Eine empirische Untersuchung zum Lesekompetenzniveau von Berufsschülern, in: Siemon, J./B. Ziegler/N. Kimmelman/R. Tenberg (Hrsg.): Beruf und Sprache. Anforderungen, Kompetenzen und Förderung. Stuttgart 2016
- [11] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (HRSG.): Berufsbildungsbericht 2020. Bonn 2020
- [12] LEHNERT, V./H. SCHREIBER/M. JENNERJAHN: Dachdeckerhandwerk unterstützen: Grundbildung für Handwerksbetriebe in der Fläche, in: Frey, A./B. Menke (Hrsg.): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld 2021
- [13] SCHWARZ, S./K. STERZENBACH: Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – Status quo und Ausblick, in: Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. (Hrsg.): Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Bielefeld 2021