



Grundbildungs- coach

Eine Weiterbildungsreihe
für Multiplikator*innen und
Trainer*innen im Feld arbeits-
orientierte Grundbildung

Vorwort

Die Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade) hat dem Ansatz der arbeitsorientierten Grundbildung einen enormen Schub gegeben. Fast 10.000 Beschäftigte in Betrieben oder Ausbildungskontexten haben seit 2016 im Rahmen der geförderten innovativen Modellprojekte von Lernangeboten profitiert. Dabei hat sich in den Betrieben und auch in der Netzwerkarbeit ein sozialpartnerschaftlicher Ansatz bewährt: wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammenwirken, unterstützt dies nachhaltig Bildungserfolge. Zugänge zu Betrieben und betrieblichen Strukturen können vielfältig angegangen werden und umfangreiche Akteursstrukturen für das Thema Grundbildung sensibilisiert werden.

Vor Ort im Betrieb oder der Ausbildung gelingt es, Interessen und Lernbedarfe aus betrieblicher Sicht und Beschäftigtensicht sinnvoll zu verbinden. Arbeitsorientierte Grundbildung ist insbesondere für geringqualifizierte und gering litalisierte Beschäftigte ein Ansatz, der die Menschen unmittelbar am Arbeitsplatz wirklich erreicht. Er ist pragmatisch, passgenau und holt Beschäftigte mit „Trainings on the job“ genau mit dem ab, was in der Arbeitswelt gebraucht wird. Nicht selten ist dies Initialzündung dafür, weitere Lerninteressen zu entdecken und Wege zur Höherqualifizierung zu ebnen.

„Wir würden gerne weiterlernen“, so ein Zitat einer Teilnehmerin.

Arbeitsorientierte Grundbildung kann insbesondere Themen flexibel aufgreifen, die Beschäftigte und Betriebe in der Transformation und Digitalisierung umtreiben. Viele Betriebe investieren vor dem Hintergrund des allgegenwärtigen Arbeitskräftemangels verstärkt in die Bindung und Weiterbildung vorhandenen Personals.

Diese Anstrengungen sollten unbedingt fortgeführt und weiter unterstützt werden.

Denn der Bedarf ist da! Die Nachfrage nach praxisnahen Qualifizierungsmöglichkeiten wird in Zukunft noch steigen. Auch die Zielgruppe der AlphaDekade, 6,2 Mio. gering litalisierte, ist noch lange nicht erreicht.



Daher braucht es Menschen, die in betrieblichen Strukturen mit Know-how und dem richtigen Gespür AoG entwickeln und umsetzen.

Die Weiterbildungsreihe „Grundbildungcoach“, die sozialpartnerschaftlich durch die Projekte AlphaGrund vernetzt und BasisKomNet pilotiert wurde, ist ein wichtiger Beitrag zur Professionalisierung in diesem Feld. Sie hat neuen Interessierten einen grundlegenden Einstieg in die arbeitsorientierte Grundbildung ermöglicht. Mittelfristig muss es gelingen, eine umfassende und bedarfsgerechte Struktur für die Professionalisierung in der arbeitsorientierten Grundbildung bereitzustellen. Die jahrelange Erfahrung aktiver Träger ist vorhanden und bildet dafür eine wichtige Basis.

Barbara Menke

Bundesgeschäftsführerin Arbeit und Leben e. V.

Prof Dr. Axel Plünnecke

Leiter des Clusters Bildung, Innovation, Migration, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Dr. Peter Janßen

Geschäftsführer Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V.

Inhalt

01	Einführung	5
02	Grundbildung und Arbeitswelt: Orientierungen	8
03	Die Weiterbildungsreihe	16
04	Die Module	22
05	Anhang	34

01

Einführung



Warum eine Weiterbildungsreihe „Grundbildungscoach“?

01

EINFÜHRUNG

Die Projekte „AlphaGrund vernetzt“ und „BasisKomNet“ setzen seit vielen Jahren arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) um. Beide Partner sind seit 2012 aktiv. Es wurden dabei insgesamt 642 Betriebe aus 16 Branchen und 6050 Beschäftigte erreicht. In sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit wurde die Reihe „Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten“ entwickelt und pilotiert. Die Zusammenarbeit eröffnet neue Zugänge und Wirkungsmöglichkeiten durch das gemeinsame Engagement für Grundbildung.

Seit vielen Jahren wird das Segment der AoG primär im Rahmen geförderter Projekte u. a. in der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (www.alphadekade.de ) in der Praxis umgesetzt. AoG bietet Qualifizierungsangebote im Kontext betrieblicher Bildung, die Einsatzbereiche sind vielfältig.

So entwickeln Bildungsplanende etwa Konzepte für „digitale Grundkompetenzen für Hilfskräfte in der Hauswirtschaft“ oder Trainer*innen didaktisieren Aufgaben für die Verbesserung von Sprache und Schrift, die man mit Müllwerker*innen der Stadtreinigung per WhatsApp bearbeiten kann. Passgenaue Lernkonzepte sind ein wesentliches Erfolgsmerkmal von AoG, eine standardisierte „Blaupause“ gibt es nicht. Auch der Kooperationsprozess mit dem Betrieb wird individuell gestaltet.

In der Praxis treffen wir auch in der AoG auf ein Fachkräftedefizit: Regelmäßig sind Bildungsplanende mit dem Problem konfrontiert, dass es sehr schwierig ist Trainer*innen zu finden, die die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen mit den Beschäftigten umsetzen. Manchmal scheitern Qualifizierungen sogar daran, dass sich trotz betrieblicher Nachfrage keine entsprechende Umsetzung ermöglichen lässt.

Bislang gibt es in Deutschland keine standardisierte Aus- oder Weiterbildung für AoG.¹ Gleichzeitig wächst die Bedeutung von Grundbildung in der Arbeitswelt. Die aktuelle Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) bestätigt, dass auch Unternehmen steigende Anforderungen für geringqualifizierte Mitarbeitende sehen. Und sie sind durchaus bereit, hier zu investieren. Besonders relevant ist AoG für Unternehmen, die mit Rekrutierungsproblemen kämpfen (Kremers et al., 2023).

Die Reihe Grundbildungscoach bot neuen Interessierten einen praxisnahen Einstieg, um Grundbildungsarbeit im Kontext der betrieblichen Bildung in ihren unterschiedlichen Facetten kennenzulernen.

Sie wurde im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (2016 – 2026) unter Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) umgesetzt. Die Dekade verfolgt das Ziel, Schriftsprachkompetenzen von gering literalisierten Menschen zu verbessern und das Grundbildungsniveau Erwachsener zu erhöhen. Es hat sich gezeigt, dass sich gerade über die Arbeitswelt sehr gute Zugänge herstellen lassen und damit vielfältige Lernprozesse initiiert werden können.

Wir bedanken uns herzlich beim Fördergeber BMBF, ohne dessen Unterstützung die Weiterbildungsreihe „Grundbildungscoach“ und die Publikation dieses Handbuchs nicht möglich gewesen wären. Ebenso danken wir allen Kolleginnen und Kollegen aus den Bildungswerken der Wirtschaft, den Landesorganisationen von Arbeit und Leben und den freien Trainerinnen und Trainer für die aktive und engagierte Mitarbeit an der Reihe.

Isabel Vahlhaus

Corinna Kremers

Projekt AlphaGrund vernetzt²,

Institut der deutschen

Wirtschaft Köln e. V.

Anke Frey

Johanna Claßen

Projekt BasisKomNet³,

Bundesarbeitskreis Arbeit

und Leben e. V.

¹ Für den spezifischen Bereich der AoG gab und gibt es punktuelle Angebote, ein Selbstlernhandbuch liegt vor (Klein 2020). Auch gibt es unterschiedliche Qualifizierungs- und Beratungsformate zu Alphabetisierung und Grundbildung allgemein, in denen AoG mitunter eine Rolle spielt (vgl. Löffler / Koppel 2023)). Bundesweit ausgerichtete, regelhafte Qualifizierungsangebote für AoG gibt es jedoch nicht.

² Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH Mecklenburg-Vorpommern, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH, Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V., Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft bsw – Beratung, Service & Weiterbildung GmbH, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V., Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH

³ Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V., Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg, Arbeit und Leben in Bayern, Arbeit und Leben Hamburg, Arbeit und Leben Hessen, Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen, Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz/Saarland, Arbeit und Leben Sachsen

Grundbildung und Arbeitswelt: Orientierungen



Grundbildung und Arbeitswelt: Orientierungen aus Fachdiskussion und Praxis

Für die Konzeption wurden unterschiedliche Ausgangspunkte aus Fachdiskussion und Praxis zugrunde gelegt, die die Orientierung für die Entwicklung der Inhalte bildeten. Diese und die daraus folgenden Ableitungen für die Reihe werden hier in aller Kürze dargestellt.

02

GRUNDBILDUNG UND ARBEITSWELT: ABLEITUNGEN

Die LEO-Studien: Leben mit geringer Literalität

Ansätze von Alphabetisierung und Grundbildung und auch Konzepte des Lernens in der Arbeitswelt sind nicht neu. Sie haben in Deutschland jedoch vor allem durch die Projektförderungen durch das BMBF seit 2007 und durch die LEO-Studien (vgl. Grotlüschen / Riekman, 2012; Grotlüschen / Buddeberg, 2020) der Universität Hamburg einen deutlichen „Schub“ und mehr Aufmerksamkeit als eigenständige Teilbereiche der Erwachsenenbildung erhalten.

Gleichzeitig lässt sich in den letzten Jahren von betrieblicher Seite ein deutlich verstärktes Interesse an AoG-Angeboten erkennen. Zurückzuführen ist dies vor allem auf die rapiden Veränderungen in der Arbeitswelt und dem allorts vorherrschenden Arbeitskräftemangel. Die Studien erzeugten dadurch hohe Aufmerksamkeit, dass sie repräsentative Daten zur Größenordnung des „funktionalen Analphabetismus“ bzw. zu „geringer Literalität“ lieferten. Laut der jüngsten LEO-Studie gelten 6,2 Mio. (12,1 %) der erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als gering literalisiert. Geringe Literalität bedeutet, dass eine Person allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben kann (vgl. Grotlüschen / Buddeberg, 2020). Als überraschend wurde wahrgenommen, dass ein recht hoher Anteil erwerbstätig ist (62,3 %) (vgl. ebd.). In bestimmten Branchen sind gering literalisierte Erwachsene häufiger anzutreffen als in anderen: Im Gastgewerbe hat gut jede*r vierte Beschäftigte Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben (vgl. Stammer / Buddeberg, 2021).

„Im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, hierzu zählen etwa Zeitarbeit, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau sowie Wach- und Sicherheitsdienste (DESTATIS, 2008), beträgt der Anteil gering literalisierter Beschäftigter 18,1 Prozent. Überdurchschnittlich sind zudem die Anteile gering literalisierter Beschäftigter in den Branchen verarbeitendes Gewerbe (15,7 Prozent), Baugewerbe (15,4 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (13,2 Prozent).“ (ebd., 198-199).

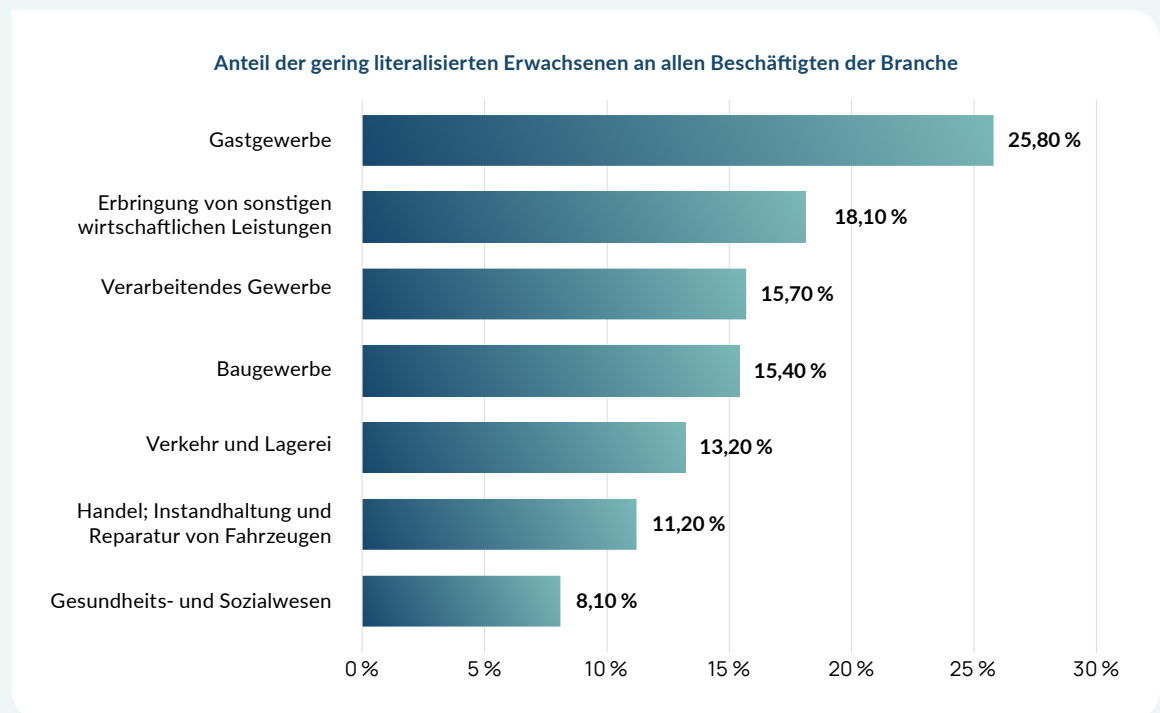


Abb. 1: Berufsgruppen mit überdurchschnittlichem Anteil gering literalisierter Beschäftigter (Anteile in Prozent, gewichtet)
(Quelle: Strammer / Buddeberg, 2021, 199)

Basis: Deutsch sprechende derzeit beruflich tätige Erwachsene (18–64 Jahre), die Angaben zum Wirtschaftszweig gemacht haben, n = 5.524, gewichtet.

Die gezielte Akquise in spezifischen Branchen bietet daher eine hohe Wahrscheinlichkeit, auch die Zielgruppe gering literalisierter Menschen zu erreichen. Die Erfahrungen aus den Projekten AlphaGrund und BasisKom bestätigen die Häufung von Grundbildungsbedarfen in den dargestellten Branchen, da hier unternehmensseitig Grundbildungsangebote stark nachgefragt werden.



In der Weiterbildungsreihe wurden sowohl zentrale Ergebnisse der LEO-Studien thematisiert als auch branchenspezifische Rahmenbedingungen und Fragestellungen beleuchtet.

Weites Grundbildungsverständnis

Alphabetisierung und Grundbildung sind in der Erwachsenenbildung eng miteinander verschränkt.

Mit Alphabetisierung ist die Vermittlung bzw. der Erwerb von Lese- und Schreibfertigkeiten gemeint. Alphabetisierungsarbeit findet in Deutschland seit vielen Jahrzehnten statt⁴. Seit den 1990er Jahren wurde der Fokus in Diskussion und Praxis auf Ansätze von Grundbildung bzw. umfassendere Konzepte von Elementarbildung erweitert. Diese richten sich umfassender auf die Frage, was Menschen brauchen und können müssen, um sich in Gesellschaft und Arbeit aktiv handelnd und autonom bewegen zu können.

Dieser erweiterte Blick war vor allem verknüpft mit den sich rapide wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen (vgl. Tröster, 2000). Eine einheitliche Definition von Grundbildung liegt bislang nicht vor. Die Konzepte von Grundbildung beziehen sich im Kern auch auf Alphabetisierung, gehen jedoch darüber hinaus (vgl. Tröster / Schrader, 2016, vgl. Schwarz, 2021). In weiter gefassten Grundbildungsverständnissen wird das Ziel umfassender Teilhabe sowie eine prinzipielle Offenheit und Dynamik stärker betont. Nach Döbert wird Grundbildung beschrieben als „Minimalvoraussetzungen an Wissensbeständen, Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen und sozialen Kompetenzen, die für Orientierung und aktives Handeln in der Gesellschaft notwendig sind. Grundbildung hat zum Ziel, insbesondere bildungsbenachteiligten und lernungsgewohnten Menschen Lernen zu ermöglichen. Grundbildung ist vom inhaltlichen Umfang her kein feststehend definierter Begriff, da gesellschaftliche Anforderungen und individuelle Lebenslagen steter Entwicklung unterliegen.“ (Döbert, 1999 nach Duncker-Euringer, 2017, 17)

Auch das Begriffsverständnis der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung bietet einen weit gesteckten Rahmen. „Grundbildung umfasst neben einem Mindestmaß an Lese- und Schreibfertigkeiten (Literacy) Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe wie Rechenfähigkeit (Numeracy), Grundfähigkeiten im IT-Bereich (Computer Literacy), Gesundheitsbildung (Health Literacy), Finanzielle Grundbildung (Financial Literacy), Soziale Grundkompetenzen (Social Literacy). Grundbildung orientiert sich somit an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag.“ (Kultusministerkonferenz, 2016, 1)



Für die Weiterbildungsreihe wurde ein weites und dynamisches Grundbildungsverständnis zugrunde gelegt. Unterschiedliche Inhalte und Konzepte wurden einbezogen.

⁴ Vor allem Volkshochschulen (VHS), aber auch andere Bildungsträger bieten in ihrem Regelprogramm Alphabetisierungskurse bzw. Integrationskurse mit Alphabetisierung für Erwachsene und zugewanderte Erwachsene oder Kurse bspw. zum Nachholen von Schulabschlüssen an.

Strukturelle Bildungsbenachteiligung geringqualifizierter Menschen

Studien belegen, dass Menschen mit geringerem Bildungsgrad sowie in einfachen oder prekären Tätigkeiten deutlich seltener von Weiterbildung profitieren. AoG richtet sich insbesondere an diese Beschäftigtengruppen.

Einschlägige Studien und Bildungsberichterstattungen zeigen seit vielen Jahren wiederholt, dass sich vor allem Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen, Erwerbstätige und jüngere Menschen weiterbilden. Dieser Befund bezieht sich auf formales, non-formales und informelles Lernen, spiegelt sich aber in der Teilhabe an beruflicher Bildung genauso wieder (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020; vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024). Gruppen, die unterdurchschnittlich wenig an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen sind Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten, ältere Beschäftigte, prekär Beschäftigte (v.a. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte mit Migrationshintergrund) und Beschäftigte, deren Tätigkeiten potenziell gefährdet sind, durch Computer oder computer-gestützte Maschinen ersetzt zu werden (vgl. Jost / Thalheim, 2021).

Unternehmensseitig stehen Geringqualifizierte in der Regel nicht im Fokus betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten beziehungsweise es wird keine Weiterbildungsstruktur vorgehalten, die diese Beschäftigtengruppen gezielt adressiert.

Auch das Internet wird von Geringqualifizierten und Menschen über 65 Jahren als Lernort deutlich seltener genutzt als von anderen (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024). Die LEO-Studie belegt zudem, dass die Weiterbildungsquote gering Literalisierter niedriger ist als im Vergleich zur Gesamtbevölkerung (vgl. Grotluschen / Buddeberg, 2020). In Unternehmen mit weitreichenden Rekrutierungsproblemen zeigt sich, dass diese in deutlich höherem Maße Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte einsetzen als Unternehmen, die diese Problematik nicht haben (Kremers et al., 2023). Auch die Betriebsgröße ist ein entscheidender Faktor, der die Bildungsmöglichkeiten beeinflusst. Denn je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Weiterbildungsangebote vorgehalten werden. In der Konsequenz sind Beschäftigte in Branchen und / oder Regionen, die stark durch Kleinunternehmen, kleine Unternehmen und mittlere Unternehmen (KMU) geprägt sind, durch die Betriebs- und Wirtschaftsstruktur in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zusätzlich eingeschränkt.

AoG adressiert insbesondere formal Geringqualifizierte und Beschäftigte in Helferbereichen und damit primär Personen, die in der Weiterbildung strukturell benachteiligt sind.



In der Weiterbildungsreihe wurden Rahmenbedingungen und Fragestellungen thematisiert, die sich für AoG in Großunternehmen und KMU zeigen. Auch wurden Spezifika der Zielgruppen insbesondere vor dem Hintergrund des Faktors „Bildungsbenachteiligung“ beleuchtet.

Arbeitsdefinition, Ziele und Kernmerkmale von AoG

Auch für AoG gibt es keine deutschlandweit einheitliche Definition (vgl. Schwarz, 2021). Die Projekte „AlphaGrund vernetzt“ und „BasisKomNet“ haben sich daher als Orientierung für die Weiterbildungsreihe auf eine Arbeitsdefinition verständigt:

AoG bezeichnet das berufsbegleitende, freiwillige Lernen von arbeitsrelevanten Grundbildungsinhalten vor Ort im Betrieb (aufsuchende Arbeit). AoG bezieht sich nicht nur auf das nachholende Lernen von Lesen und Schreiben, sondern ist deutlich weiter gefasst und als ein dynamisches Konzept zu verstehen. Grundbildungsinhalte sind kontextabhängig offen und veränderbar. Es geht sowohl um den Erwerb von basalen Kompetenzen als auch um die Fähigkeit, dieses Wissen in unterschiedlichen und sich ändernden Handlungssituationen anzuwenden und an neue Bedingungen anzupassen. Ziele von AoG sind die Stärkung beruflicher Handlungsfähigkeit, die Stärkung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sowie die Stärkung von Persönlichkeitsentwicklung und Teilhabe insgesamt.

Mit dem Begriff „arbeitsorientierte Grundbildung“ – und nicht „arbeitsplatzorientierte Grundbildung“ – wird angezeigt, dass ein erweitertes Verständnis des Ansatzes zugrunde gelegt wird. Das Lernsetting ist nicht ausschließlich auf den Arbeitsplatz ausgerichtet. Am Lernort Betrieb können auch Themen und Anliegen aufgegriffen werden, die über die direkte Verwertbarkeit am Arbeitsplatz hinausgehen (beispielsweise soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung, Systemwissen in Arbeits- und Lebenswelt). Gewerkschaftsnahe AoG-Konzepte umfassen zum Beispiel auch Themen von Mitbestimmung und Arbeitsgestaltung. Die Arbeitsdefinition weist auf verschiedene Kernmerkmale der AoG hin, aus denen sich in der Folge praktische Fragestellungen ableiten.

In der Weiterbildungsreihe wurden folgende Fragen thematisiert:

Aufsuchende Bildungsarbeit: Welche Bedeutung hat es vor Ort zu sein und welche Aufgaben und Herausforderungen kommen auf Bildungsplanende / Trainer*innen zu?

Freiwilligkeit: Welche Rolle spielt die Freiwilligkeit und wie funktioniert eine diesbezügliche Umsetzung in der Praxis?

Prozesshaftigkeit und Passgenauigkeit: Welche Prozessschritte werden durchlaufen und wie lassen sich sinnhafte AoG-Konzepte in der betrieblichen Kooperation entwickeln?

Transfer: Wie wird der Transfer in der Arbeitswelt hergestellt?

Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit, Teilhabe: Wie lassen sich die formulierten Ziele in der Praxis einlösen und wie lässt sich mit eventuellen Zielkonflikten umgehen?

Zielgruppen der AoG

Zielgruppen der AoG sind insbesondere formal geringqualifizierte Beschäftigte, das heißt Personen, die über eine niedrige formale Qualifikation verfügen und in Berufen oder Branchen tätig sind, die typischerweise geringe Anforderungen an formale Bildungsabschlüsse stellen.

Es sind oft Beschäftigte in Helfer- oder Assistenzfunktionen. Auch finden sich hier Personen, die in anderen Ländern qualifizierte Bildungsabschlüsse erworben haben, die jedoch in Deutschland formal nicht anerkannt sind.

Innerhalb dieser Beschäftigtengruppen zielt AoG besonders darauf, auch gering literalisierte Menschen zu erreichen. Auszubildende können unabhängig von ihrem Bildungsgrad Grundbildungsbedarfe aufweisen, die während der Ausbildung zum Tragen kommen (beispielsweise Schwierigkeiten beim Verstehen von Fachbegriffen, beim Umgang mit schriftlichen Arbeitsanweisungen, beim Rechnen oder bei der (digitalen) Kommunikation am Arbeitsplatz).

AoG adressiert sowohl Menschen, deren Herkunftssprache Deutsch ist, als auch Menschen mit anderer Herkunftssprache. Die Zielgruppen zeichnen sich durch eine hohe Heterogenität, unterschiedlichste Bildungsbiografien und (schrift-)sprachliche Voraussetzungen aus.



In der Weiterbildungsreihe wurden Spezifika der AoG-Zielgruppen thematisiert. Es wurden Instrumente zur individualisierten Bedarfsanalyse vorgestellt und sprachensible Konzepte in Beschäftigung und Ausbildung diskutiert.



AoG-Prozessschritte und zentrale Aufgaben

Zu den idealtypischen Prozessschritten lassen sich jeweils zentrale Aufgaben formulieren, die in der Gestaltung eines AoG-Prozesses relevant sind. Die daraus abzuleitenden Anforderungen wurden in den Modulen der Weiterbildungsreihe aufgegriffen. Der Entwicklungsprozess eines individuellen und passgenauen Grundbildungsangebotes wird hier sehr gradlinig dargestellt. In der praktischen Umsetzung ist dieses allerdings nicht immer der Fall. Auf Veränderungen muss flexibel reagiert und manche Schritte auch zeitgleich geplant werden. Dafür sind Bildungsplanende und / oder Trainer*innen zuständig.

- | | | | |
|----------|--|--|---|
| 1 | Unternehmensak-
quise, Ansprache | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Arbeitsmarktanalysen (insb. regional, branchenspezifisch) ◦ Kontaktstrategien Netzwerke und Unternehmen ◦ Gestaltung Kommunikation und Erstkontakt |  |
| 2 | Beratung, Informa-
tion, Sensibilisierung,
Zielformulierung | <ul style="list-style-type: none"> ◦ komprimierte Vermittlung „geringe Literalität“ und AoG ◦ Sondierung und Zielformulierung |  |
| 3 | Bedarfsanalyse | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Betriebs-, Branchen- und Arbeitsplatzanalysen ◦ Kontaktaufbau und Bedarfsanalyse mit Beschäftigten |  
ggfls. |
| 4 | Qualifizierungs-
konzeption | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Gesamtformat (Präsenz, Blended Learning, Online) ◦ Angebotsentwicklung (Verwendungssituationen, Zielgruppe, Bedarfe, Ziele, Inhalte, Methoden, Medien) |  
ggfls. |
| 5 | Planung,
Organisation | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Rahmenbedingungen planen und organisieren (Ort, Zeit, Kommunikationswege und -mittel) |  
ggfls. |
| 6 | Umsetzung und
Begleitung | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Lernbegleitung (Setting, Gruppendynamik, Material, individuelle Lernberatung) ◦ Verweisberatung |  
ggfls. |
| 7 | Lerntransfer am
Arbeitsplatz | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Lerntransfer Trainingsdesign ◦ Transferkultur stärken |  
ggfls. |
| 8 | Evaluation und
Verankerung | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Prozess- und Ergebnisevaluation ◦ Abschluss / Follow-up ◦ Nachhaltige Verankerung Betrieb |  
ggfls. |



AoG-Trainer*innen



Bildungsplanende

03

Die Weiter- bildungsreihe



Aufbau und Module



AoG-Trainer*innen



Bildungsplanende



Personalarbeit

Aufbau, Adressat*innen, Rahmenbedingungen

Ziel des „Grundbildungscoach“ war eine komprimierte, praxisnahe Einführung in die Umsetzung von AoG. Dies umfasste Inhalte zu zentralen Begriffen, Diskussionssträngen, empirischen Daten, Prozessschritten sowie Konzepten, Methodik und Didaktik.

Aufbau

Das Grundkonzept folgte einem modularen Aufbau, der in Präsenz sowie online durchgeführt wurde (Blended Learning Format). Ergänzt wurden die Module durch Selbstlerneinheiten (digitale Skripte), die der Vor- und / oder Nachbereitung dienen. Um alle Teilnehmenden auf den gleichen Kenntnisstand zu bringen, konnten sich diese in Vorbereitung auf das jeweilige Modul im Rahmen der Selbstlernphasen das nötige Wissen mit den zur Verfügung gestellten Materialien selbstständig sowie zeit- und ortsunabhängig aneignen. In den gemeinsamen Terminen wurden die Inhalte vertieft, diskutiert und mit Beispielen aus der Praxis verdeutlicht.

Die Reihe bestand aus 58 Unterrichtseinheiten im Kursformat (Auftakt und sieben Module mit Unterrichtseinheiten á 45 Minuten) sowie 50 Unterrichtseinheiten als Selbstlernphase. Vor Beginn des ersten Moduls wurde für alle Teilnehmenden eine Online-Auftaktveranstaltung angeboten (2 Stunden), bei der organisatorische sowie inhaltliche Informationen geteilt und die Mitwirkenden vorgestellt wurden.

Die Materialien für die Selbstlernphase wurden den Teilnehmenden im Vorfeld digital zugesendet und parallel dazu auf einem Padlet hochgeladen, das jeweils mit den Präsentationen, Materialien und der Ergebnisdokumentation aus den einzelnen Modulen ergänzt wurde.

Adressat*innen

Die Weiterbildungsreihe wurde als Baustein auf der Ebene der individuellen Professionalisierung angelegt (vgl. Löffler / Koppel 2023, 20) und zielte damit auf die individuelle Entwicklung des Bildungspersonals. Für die AoG existiert in Deutschland kein einheitliches Berufsbild und auch kein festgeschriebenes Qualifikations- bzw. Anforderungsprofil. Der Zugang zum Feld ist offen und vielfältig, genauso das Anforderungsprofil.⁵ Das GRETA-Kompetenzmodell⁶ als Referenzmodell für professionelle Handlungskompetenz Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung bot eine sinnhafte Strukturierungshilfe.

Das GRETA-Kompetenzmodell umfasst vier zentrale Kompetenzaspekte:

- **Professionelle Selbststeuerung**
Motivationale Orientierungen, Selbstregulation, Berufspraktische Erfahrungen
- **Berufspraktisches Wissen und Können**
Didaktik, Methodik, Kommunikation, Interaktion, Beratung, Organisation
- **Fach- und feldspezifisches Wissen**
Adressat*innen, Ziele und Prinzipien, Rahmenbedingungen
- **Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen**
Berufsethos, Professionelle Überzeugungen

In der Weiterbildungsreihe wurde explizit ein Schwerpunkt auf die Bereiche fach- und feldspezifisches Wissen sowie berufspraktisches Wissen und Können gelegt. Anforderungen und Inhalte wurden für drei Adressat*innengruppen abgeleitet.

⁵ Anders als zum Beispiel in Österreich, wo ein eigenes Qualifikationsprofil für Basisbildner*innen existiert.
<https://www.alphabetisierung.at/aus-und-weiterbildungen/anerkanntes-zertifizierungsverfahren-jetzt-auch-fuer-basisbildner-innen/> 

⁶ <https://www.greta-die.de/webpages/projektergebnisse/greta-kompetenzmodell> 



AoG-Trainer*innen

Sie setzen Qualifizierungsangebote für Beschäftigte / Auszubildende vor Ort um. Kernaufgaben sind im Wesentlichen die Konzeption und die methodisch-didaktische Planung inklusive der Durchführung von Angeboten. Je nach Absprache mit dem Bildungsträger sind Trainer*innen auch in vorherige oder dem Angebot nachgelagerte Prozessschritte aktiv eingebunden (beispielsweise vorbereitende Betriebstermine, Bedarfsanalysen, Evaluation der Maßnahmen).



Bildungsplanende

Sie sind bei Bildungseinrichtungen oder Organisationen tätig, die mit Bildungsarbeit befasst sind (beispielsweise Bildungsträger, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Stiftungen, Kammern und Weiteren). Kernaufgaben sind die Entwicklung, Steuerung und Begleitung von Bildungsprogrammen und Lernangeboten. Dies schließt die Aufgabe der Netzwerk- und Lobbyarbeit mit unterschiedlichen Stakeholdern ein. Mitunter übernehmen auch Bildungsplanende die Konzeption und Durchführung von Angeboten vor Ort.



Personen in der Personalarbeit

Sie gestalten die (betriebliche) Personalarbeit in unterschiedlichen Rollen, beispielsweise in der Personalentwicklung und im Bereich Human Resources, im Personalmanagement oder in weiteren Funktionen, etwa als betriebliche Interessenvertretung, Vertrauensperson oder Mentor*in. Geschäftsführende oder Betriebsinhaber*innen sind insbesondere in KMU häufig in Doppelfunktionen anzutreffen. Die Kernaufgaben umfassen je nach Profil strategische und / oder operative Aspekte von Personalarbeit.

In der Konzeption wurde davon ausgegangen, dass sowohl Trainer*innen als auch Bildungsplanende alle Module durchlaufen. Auch wenn nicht alle Themen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Rollen für beide Gruppen gleichermaßen relevant sind, ist es für beide Gruppen sinnvoll, tiefere Einblicke in die Aufgabenbereiche der jeweils anderen zu erhalten.

Personalverantwortliche wurden mit einer komprimierten Version adressiert, um einen Gesamtüberblick über das Thema AoG, die Relevanz für Unternehmen, die Zielgruppen und den Prozess zu bekommen (Module 1 bis 3 sowie 7).

Teilnahmevoraussetzungen

Teilnehmende sollten Interesse an betrieblicher Bildung sowie an Themen und Strukturen der Arbeitswelt mitbringen. Darüber hinaus waren pädagogische Vorkenntnisse oder / und erste Erfahrungen in der Erwachsenenbildung erforderlich. Eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium waren von Vorteil.

Ansprache, Teilnehmendengewinnung, Formalia

Um bundesweit Interessierte zu gewinnen, wurden die genannten Zielgruppen unter anderem über die unterschiedlichen Kanäle der beiden Projekte angesprochen (Websites, Newsletter, Social-Media-Kanäle) und auch Unternehmensvertretungen oder betriebliche Interessenvertretungen persönlich angeschrieben. Die Resonanz war sehr gut: Es haben sich deutlich mehr Interessierte gemeldet als Plätze vorhanden waren. Die Teilnehmendengruppe bestand schließlich aus einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Bildungsplanenden und (potenziellen) AoG-Trainer*innen in einer bundesweiten Streuung. Nach erfolgreichem Abschluss erhielten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung. Die Teilnahme war kostenfrei und wurde aus Mitteln der Projekte „AlphaGrund vernetzt“ und „BasisKomNet“ finanziert. Reise- und gegebenenfalls anfallende Übernachtungskosten mussten durch die Teilnehmenden selbst getragen werden.

04

Die Module



Personas als roter Faden

Als Verbindung zwischen den Modulen dienten zwei Fallbeispiele und dazugehörige Personas, die eigens für die Reihe entworfen wurden. Die Aufgaben und Themen, die auf Bildungsplanende, Trainer*innen und Personen in der Personalarbeit im Bereich der AoG zukommen, wurden durch die Personas mit ihren unterschiedlichen Rollen und Perspektiven dargestellt. Die Personas zeigen fiktive, aber realitätsnahe Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Zielgruppe aus zwei ebenfalls fiktiven Beispielunternehmen. Beschrieben werden jeweils der berufliche und persönliche Hintergrund der einzelnen Charaktere. Im Rahmen der Weiterbildungsreihe wurden diese auch genutzt, um die Spezifika der Akteure, die im AoG-Prozess involviert sind, leichter nachvollziehen zu können.





Alles auf Anfang

Grundlagen Alphabetisierung und Grundbildung

Umfang / Format

8 Unterrichtseinheiten
Präsenz

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende,
Personalverantwortliche

Entwicklung und Durchführung

Isabel Vahlhaus, Corinna Kremers
(Institut der deutschen Wirtschaft);
Anke Frey, Johanna Claßen (Bundes-
arbeitskreis Arbeit und Leben)

04

DIE MODULE

Das Modul 1 befasst sich mit den Fragestellungen: Was versteht man unter Alphabetisierung und Grundbildung? Welche Bedeutung haben die Ansätze im Betrieb und an welche Zielgruppen richten sich Grundbildungsangebote? In welchen Formaten wird AoG umgesetzt und welche Schritte gibt es im Prozess?

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- wissen, was sich hinter den Begriffen Grundbildung, Alphabetisierung und geringe Literalität verbirgt.
- kennen unterschiedliche Perspektiven im Fachdiskurs und können diese kritisch bewerten und auf die Praxis von Bildungsarbeit beziehen.
- kennen zentrale wissenschaftliche Ergebnisse zum Thema geringer Literalität und AoG in Deutschland.
- kennen Fakten zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland und setzen sich mit Zugängen und Hürden zu Bildungsangeboten und Bildungsberatung auseinander.
- erhalten einen ersten Überblick über Anbieter, Institutionen, Unternehmen und Zielgruppen, die für Grundbildung / AoG eine Rolle spielen.
- kennen Merkmale, Grundprinzipien, Mehrwert und Nutzen der AoG und können diese mit ihrer eigenen Rolle praktisch verknüpfen.
- kennen Rahmenbedingungen und unterschiedliche Formate der AoG.
- kennen idealtypische Elemente eines AoG-Prozesses in der Praxis.

Inhalte

- Einordnung in den Fachdiskurs: Alphabetisierung, Literalität, Grundbildung, AoG (Fachbegriffe und Konzepte), Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung
- Unterscheidung zwischen Alphabetisierungs-, Deutsch- und Integrationskursen sowie AoG-Angeboten
- Ziele, Grundprinzipien, Zielgruppen und Formate von AoG
- Empirische Ergebnisse
 - Mehrwert, Nutzen und Effekte von AoG auf individueller sowie betrieblicher Ebene (Erfahrungen aus den Projekten, Evaluationen)
 - Ausgewählte Studien zum Thema Bildung von geringqualifizierten Beschäftigten und AoG (Kremers et al. 2023, Koller et al. 2020, Trahms et al. 2021, OECD 2022)
- Rahmenbedingungen von AoG
 - Überblick: AoG-Prozess und Inhalte
 - Fallbeispiele und Personas aus den Branchen Gebäudereinigung sowie Lager und Logistik



Weltenreise in die Strukturen des Betriebs

Arbeitswelt und Struktur

Umfang / Format

9 Unterrichtseinheiten
Online

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende,
Personalverantwortliche

Entwicklung und Durchführung

Veronika Hähner, Laura Koczelnik,
Kai Schulz (Arbeit und Leben NRW)

04

DIE MODULE

Das Modul 2 befasst sich mit den Fragestellungen: Wie kann Grundbildung in der betrieblichen Struktur eingebettet werden und welche Beteiligten spielen in welcher Funktion eine Rolle?

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- verstehen, wie Grundbildung mit dem Betrieb und dessen Strukturen und Rahmenbedingungen zusammenhängt.
- wissen, welche Akteur*innen und Schlüsselpersonen relevant für eine erfolgreiche Maßnahmendurchführung sind.
- erhalten Hinweise zu Förderstrukturen und Möglichkeiten für berufliche Bildung.
- können AoG in betriebliche Rahmenbedingungen einbetten.

Inhalte

- Bestimmung der Zielgruppen und Schlüsselpersonen im Betrieb sowie deren jeweiliger Interessen und Erwartungen an AoG-Angebote
- Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen für die Planung, Entwicklung und Umsetzung von AoG-Angeboten
 - Spezifische Voraussetzungen und Herausforderungen in einzelnen Branchen und wie diese bei AoG-Schulungen Berücksichtigung finden, beispielsweise Beachtung von Schichtzeiten, Arbeit auf Baustellen, dezentrale Arbeitsorte
 - Zeitliche und räumliche Planung, Voraussetzungen der (räumlichen) Ausstattung
 - Erwartungen, Werte, Verantwortlichkeiten im Betrieb



Sozialpartner

Gemeinsame Verantwortung für die Arbeitswelt von morgen

Umfang / Format

3 Unterrichtseinheiten
Online

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende,
Personalverantwortliche

Entwicklung und Durchführung

Ulrike Brauneck (Arbeit und Leben
Hessen); Marco Vorberger (Bildungs-
werk der hessischen Wirtschaft)

04

DIE MODULE

Das Modul 3 befasst sich mit den Fragestellungen: Was versteht man unter Sozialpartnern auf unterschiedlichen Ebenen und welche Rolle spielen diese in der Grundbildungsarbeit?

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- verfügen über Grundlagenwissen zum Thema Sozialpartner (Historie, Ebenen, Aufgaben, Ziele).
- verfügen über Grundlagenwissen von Sozialpartnerschaft und Weiterbildung im Kontext des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).
- wissen wie innerbetriebliche Sozialpartnerschaft funktioniert, welche Konflikte auftreten können, welche Möglichkeiten diese bietet.
- kennen Wege, Zielgruppen im Betrieb zu erreichen.

Inhalte

- Handlungsmöglichkeiten, Aufgaben, Rollen der Sozialpartner auf unterschiedlichen Ebenen: internationale und europäische Ebene, gesamtwirtschaftliche Bundesebene, branchenbezogene Ebene, betriebliche Ebene
- Relevante Paragraphen des BetrVG für die Einführung und Umsetzung von AoG-Angeboten, insbesondere Mitbestimmungsrechte von Betriebsrät*innen in Weiterbildungsfragen
- Ziele der innerbetrieblichen Sozialpartnerschaft
- Exkurs: Freiwilligkeit oder Pflicht zur Teilnahme an Weiterbildung
- Exkurs: Beteiligungsstrukturen von Geringqualifizierten an Weiterbildung
- Wie erreiche ich die betrieblichen Zielgruppen? Gute Erfahrungen aus den Projekten



Bedarfe im Unternehmen identifizieren

Von der Idee zum Konzept und zum Angebot

Umfang / Format

9 Unterrichtseinheiten
Präsenz

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende

Entwicklung und Durchführung

Ulf Neumann (Bildungswerk der
Sächsischen Wirtschaft)

04

DIE MODULE

Das Modul 4 befasst sich mit der Fragestellung: **Wie lässt sich der Prozess von der Bedarfsermittlung bis zur Auswertung strukturiert und konstruktiv gestalten?**

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- kennen Vor- und Nachteile unterschiedlicher Akquisestrategien, um Zugang zu Unternehmen zu bekommen.
- wissen, was bei der Ansprache, Erstberatung und Sensibilisierung von Unternehmen relevant ist.
- kennen den AoG-Prozess, wissen, wie dieser zu steuern ist und kennen die Zuständigkeiten der involvierten Akteure.
- wissen, wie Teilnehmende im Betrieb zielgerichtet angesprochen werden können und wie Schulungstitel formuliert sein sollten, damit sich die Zielgruppe positiv angesprochen fühlt.
- wissen, welche innerbetrieblichen Interessenskonflikte und Erwartungshaltungen auftreten können und welche Möglichkeiten des Umgangs es hiermit gibt.
- kennen die Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten von Bildungsplanenden und Trainer*innen.
- wissen, wie mit unterschiedlichen Lernumfeldern im Betrieb umgegangen werden kann.
- kennen relevante Leitfäden und Checklisten für die Auftragsklärung.
- kennen den Prozessablauf sowie Instrumente zur Bedarfsermittlung im Unternehmen.
- kennen erste Konzepte zur Entwicklung eines eigenen Trainingskonzepts.

Inhalte

- Vor- und Nachteile verschiedener Akquisезugänge, wichtige Elemente bei der Erstberatung und Sensibilisierung im Unternehmen
- Auftragsklärungsgespräch im Unternehmen (Phasen, Inhalte, Vorbereitung und Durchführung)
- Umgang mit innerbetrieblichen Interessenskonflikten und unterschiedlichen Erwartungshaltungen
- Konzeptentwicklung eines AoG-Angebots (unter anderem AlphaGrund-Starterkit⁷)
- Die Rolle von Bildungsplanenden und Trainer*innen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Unternehmensebenen
- Konzeptentwicklung in der Praxis (Ziele und Lernfelder des Auftraggebers, Methode Lernlandkarte, finanzieller Rahmen, Didaktisierung der Lerninhalte)
- Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten von AoG-Angeboten in Deutschland

⁷ <https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/starterkit/alphagrund-starterkit-komplett.pdf> 



Wer macht mit bei AoG?

Die Teilnehmenden

Umfang / Format

7 Unterrichtseinheiten
Präsenz

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende

Entwicklung und Durchführung

Veronika Hähner (Arbeit und
Leben NRW); Holger Blumensaat
(freier AoG-Trainer)

Das Modul 5 befasst sich mit der Fragestellung: Wer sind die Teilnehmenden im Betrieb und wie können Angebote motivierend und zielorientiert gestaltet und begleitet werden?

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- wissen, wie eine zielgruppengerechte Ansprache gelingen kann und Teilnehmende für eine AoG-Schulung motiviert werden können.
- können die verschiedenen Bedarfe (des Unternehmens, der Teilnehmenden, anderer Statusgruppen) erfassen und wissen, wie diese miteinander in Einklang gebracht werden können.
- wissen, wie sie mit heterogenen Gruppen umgehen können.
- kennen den Unterschied von einfacher und leichter Sprache sowie deren Vor- und Nachteile.
- kennen Erfolgskriterien für die Durchführung von AoG-Angeboten.

Inhalte

- Bedarfsermittlung mit Beschäftigten (BasisKompetenzCheck⁸) und Bedeutung für die Angebotskonzeption
- Ansprache von Zielgruppen (Einfache Sprache, persönliche Ansprache, schriftliche Ansprache)
- Motivation von Teilnehmenden, soziales Lernen und Gruppendynamik
- Spezifikum: lernungewohnte Teilnehmende
- Balance zwischen betrieblichen Bedarfen und teilnehmendenbezogenen Bedarfen

⁸ <https://www.basiskom.de/info-und-mediathek/arbeitshilfen>



Please hold the line ... der Inhalt wird geladen

Inhalte und Konzepte

Umfang / Format

16 Unterrichtseinheiten
Online und Präsenz

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende

Entwicklung und Durchführung

Katrin Seibert (Bildungswerk der
Hessischen Wirtschaft); Kerstin Stübbe
(freie AoG-Trainerin); Tony Strunz
(Arbeit und Leben Sachsen)

04

DIE MODULE

Modul 6 befasst sich mit den Fragestellungen: **Wie sind Grundbildungsangebote inhaltlich aufgebaut und wie lassen sich gute branchenspezifische Konzepte entwickeln?**

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

- können für die kooperierenden Betriebe und die Zielgruppe angepasste Durchführungskonzepte erstellen.
- können ein Lernumfeld schaffen, das den unterschiedlichen Lernbedürfnissen entspricht und ansprechend gestaltet ist.
- kennen die Merkmale, sowie die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Formate zur Kursdurchführung (Präsenz, Online und Blended Learning) und können für eine konkrete Gruppe einschätzen, welche Umsetzung sinnvoll ist.
- kennen die wichtigsten Kommunikations- und Kooperationstools zur Durchführung eines Online-Angebotes und können diese bedarfs- und teilnehmergerecht einsetzen.

Inhalte

- Merkmale sowie Vor- und Nachteile von Unterrichtsmethoden für den Einsatz bei Präsenz- und Online-Schulungen
- Zentrale Leitfragen zur Didaktik (Didaktik-Kreis nach Schlutz (2006): Verwendungskontext, Zielgruppe, Lernziele, Inhalte, Methodik, Medien, Lernorte)
- Analyse des Arbeitsplatzes und didaktische Ableitungen
- Lernstile, Lerntypen und Stufen des Lernens
- Diagnostische Tools
- Unternehmensmaterial zielgruppengerecht didaktisieren
- geeignetes Material auswählen
- Methoden für die AoG kennenlernen und erproben



Bildungscontrolling – alles richtig gemacht?

Langfristige und nachhaltige Veränderungen durch Grund- bildung im Unternehmen

04

DIE MODULE

Umfang / Format

4 Unterrichtseinheiten
Online

Zielgruppe

AoG-Trainer*innen und
Bildungsplanende,
Personalverantwortliche

Entwicklung und Durchführung

Annegret Aulbert-Siepmeyer, Ilka
Reitzner (Bildungswerk der Niedersächsi-
schen Wirtschaft); Madlen Butkewitz,
Sarina Funk (Bildungswerk der Thüringer
Wirtschaft)

**Modul 7 befasst sich mit der Fragestellung: Wie lassen sich Grundbildungs-
angebote auswerten und nachhaltig im Betrieb verankern?**

Lernziele

Die Teilnehmenden ...

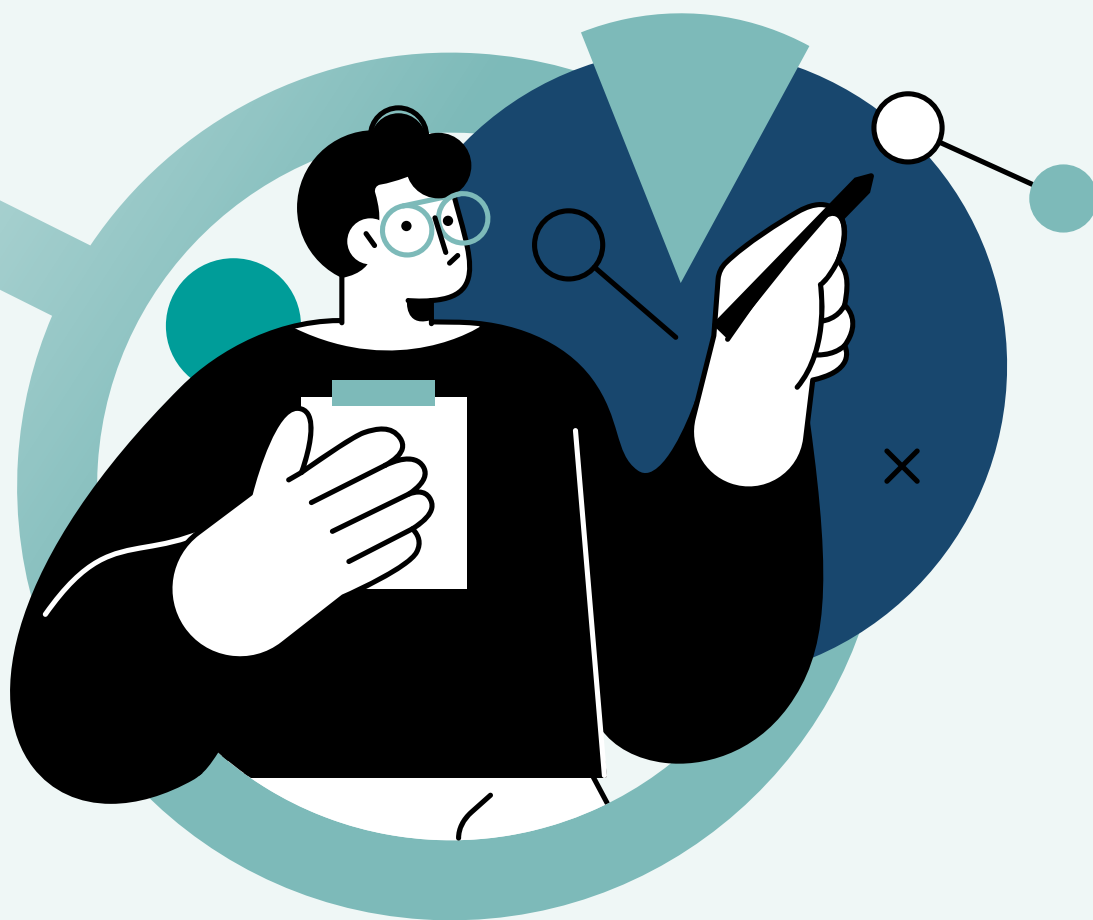
- kennen verschiedene Evaluationsmodelle und deren Anwendungsbereiche.
- kennen den Kreislauf des Bildungscontrollings sowie deren Phasen und Elemente.
- kennen verschiedene Evaluationsmethoden und können exemplarisch einzelne Methoden adaptieren und anwenden.
- kennen den Mehrwert von AoG.

Inhalte

- Das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick und die Umsetzung im Rahmen von AoG
- Darstellung des GO-Modells, insbesondere des Themas Evaluation im Rahmen des GO-Modells (Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB)
- Kreislauf des Bildungscontrollings – Phasen und Instrumente des Bildungscontrollings
- Evaluationsmethoden: Möglichkeiten von Evaluationstools sowie Vor- und Nachteile von analogen und digitalen Evaluationstools
- Mehrwert der Investitionen in Dienstleistungsmaßnahmen der AoG: Ergebnisse aus dem Projekt AlphaInvest

05

Anhang



Arbeitsmaterial aus den Projekten „AlphaGrund vernetzt“ und „BasisKomNet“

Informationen

AlphaGrund vernetzt

**Grundbildung ist Personalentwicklung – Beschäftigte weiterqualifizieren
Handreichung für Unternehmen**

https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publicationen%20und%20Downloads/AlphaGrund-Handreichung_2018_Web.pdf 

**AlphaGrund Starterkit – Grundbildung für den Arbeitsplatz –
Handreichung für Akteure in der arbeitsorientierten Grundbildung**

<https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/starterkit/alphagrund-starterkit-komplett.pdf> 

AlphaGrund – Praxistipps für Unternehmen

<https://www.alphagrund-projekt.de/materialien/praxistipps-fuer-unternehmen> 

AlphaGrund – Aus der Praxis

Branchen- und betriebsübergreifende Grundbildungsangebote

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

BasisKomNet

Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken – Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung (wbv Media, 2021)

<https://www.wbv.de/shop/Basiskompetenz-am-Arbeitsplatz-staerken-6004757> 

BasisKomNet – bundesweite Beispiele für AoG

https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/pdf/bkn-factsheet-qualifizierung-gebuendelte-broschuere.pdf 

https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/pdf/bkn-veroeffentlichung-arbeitsorientierte-grundbildung-umsetzen.pdf 

Analyse und Bedarfsermittlung

Arbeitshilfen zum Einsatz im Betrieb und mit Beschäftigten

BasisKomNet

„BetriebsCheck“ (Betriebe)

„BasisKompetenzCheck“ (Beschäftigte)

„DigiCheck“ – zur Vorbereitung eines Angebots zu digitaler Grundbildung
(Betriebe und Beschäftigte)

<https://www.basiskom.de/info-und-mediathek/arbeitshilfen> 

Praxisbeispiele und Unterrichtsmaterial

Arbeitshilfen zum Einsatz im Betrieb und mit Beschäftigten

AlphaGrund

<https://www.alphagrund-projekt.de/materialien/unterrichtsmaterial> 

BasisKomNet – Qualifizierungsbeispiele (Fact Sheets, Seminarpläne und Material)

<https://www.basiskom.de/angebote-basiskomnet/qualifizierung-im-betrieb> 

Metadatenbanken und Portale mit Informationen und Arbeitsmaterial zu Grundbildung und AoG

05

ANHANG

Unterrichtsmaterial für Grundbildungskurse

(Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung)

<https://alphabetisierung.de/lehren/kursleitende/unterrichtsmaterial/> 

Fachportal für Alphabetisierung und Grundbildung

für Lehrkräfte und Multiplikator*innen (Deutscher Volkshochschulverband)

<https://www.grundbildung.de> 

Produktdatenbank Alphabetisierung und Grundbildung sowie wb-web

(Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

<https://alpha-material.de> 

<https://wb-web.de/dossiers/alphabetisierung-und-grundbildung/grundbildung> 

Kansas

(Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Universität Tübingen, Mercator Institut)

<https://kansas-suche.de/kansas/> 

Literatur

05

ANHANG

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv Publikation. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020> [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv Publikation. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf> [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Duncker-Euringer, Caroline (2017): Was ist Grundbildung? In: Menke, Barbara / Riekman, Wibke (Hg.): Politische Grundbildung. Schwalbach i. Ts.: Wochenschau Verlag. S. 13-33.

Grotlüschen, Anke / Buddeberg, Klaus (Hg.) (2020): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Bielefeld: wbv Publikation. URL: <https://www.wbv.de/shop/LEO-2018-6004740> [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Grotlüschen, Anke / Riekman, Wibke (Hg.) (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo.-Level-One Studie. Münster: Waxmann. URL: https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx_p2waxmann_pi2%5bbuchnr%5d=2775&tx_p2waxmann_pi2%5baction%5d=show [Letzter Aufruf 12.09.2024]

Jost, Ramona / Thalheim, Maximilian (Hg.) (2021): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisbericht. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_iwbbe_betriebliche-weiterbildung-in-deutschland_2021.pdf [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Koller, Julia / Klinkhammer, Dennis / Schemmann, Michael (2020): Arbeitsorientierte Grundbildung und Alphabetisierung. Institutionalisierung, Professionalisierung und Effekte der Teilnahme. Bielefeld: wbv Publikation. URL: <https://www.wbv.de/shop/Arbeitsorientierte-Grundbildung-und-Alphabetisierung-6004734> [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus, Isabel (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends 3/2023. S.27-45. URL: https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/iw-trends-2023-03-02-kremers-et-al.pdf [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) / Kultusministerkonferenz (KMK) (2016): Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Den funktionalen Analphabetismus in Deutschland verringern und das Grundbildungsniveau erhöhen. URL: https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/weitere_dokumente/grundsatzpapier_alphadekade.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Löffler, Cordula / Koppel, Ilka (Hg.) (2023): Professionalisierung in der Grundbildung Erwachsener. Bielefeld: wbv Publikation. URL: <https://www.wbv.de/shop/Professionalisierung-in-der-Grundbildung-Erwaechener-I72920> [Letzter Aufruf 12.09.2024].

OECD (2022): Career guidance for Low-qualified Workers in Germany. URL: <https://www.oecd.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany-5e6af8da-en.htm> [Letzter Aufruf 12.09.2024].

Schwarz, Sabine (2021): Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick, Einordnung. In: Lernende Region Netzwerk Köln e. V. (Hg.): Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven. Bielefeld: wbv Publikation. S. 17-24.
URL: <https://www.wbv.de/shop/Grundbildung-in-der-Arbeitswelt-gestalten-6004775> [Letzter Aufruf: 12.09.2024].

Stammer, Christopher / Buddeberg, Klaus (2021): Geringe Literalität und Arbeit. In: Frey, Anke / Menke, Barbara (Hg.): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Publikation. S. 195-210.
URL: <https://www.wbv.de/shop/detail/76870c8d2a0d34d5969a2c-0b0e8f9ff2> [Letzter Aufruf: 12.09.2024].

Schlutz, Erhard (2006): Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung. Münster: Waxmann Verlag.

Trahms, Annette / Laible, Marie-Christine / Braunschweig, Luisa (2021): Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter. In: IAB-Forum 27. Oktober 2021.
URL: <https://www.iab-forum.de/geringqualifizierte-bilden-sich-nach-wie-vor-deutlich-seltener-weiter/> [Letzter Aufruf: 12.09.2024].

Tröster, Monika (2000): Spannungsfeld Grundbildung. Bielefeld: wbv.
URL: <http://www.die-bonn.de/id/412> [Letzter Aufruf: 12.09.2024].

Tröster, Monika / Schrader, Josef (2016): Alphabetisierung, Grundbildung, Literalität: Begriffe, Konzepte, Perspektiven. In: Löffler, Cordula / Korfkamp, Jens (Hg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann.

AlphaGrund vernetzt Standorte und Kontakt

Projekt AlphaGrund vernetzt – Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener

www.alphagrund-projekt.de 

Projektlaufzeit AlphaGrund vernetzt: 01.03.2022 bis 31.01.2025

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW)

Konrad-Adenauer-Ufer 21 | 50668 Köln

Tel.: +49 221 4981-0 | E-Mail: welcome@iwkoeln.de

Website: www.iwkoeln.de 

Ansprechpartnerin Gesamtprojekt

Isabel Vahlhaus

E-Mail: vahlhaus@iwkoeln.de

Standorte:

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft bsw – Beratung, Service & Weiterbildung GmbH

Rudolf-Walther-Straße 4
01156 Dresden

Bildungswerk der Wirtschaft (BdW) gGmbH

Am Schlosspark 4
19417 Hasenwinkel

Bildungswerk der Nordrhein-West- fälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW)

Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH (BNW)

Höfestr. 19-21
30163 Hannover

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW)

Region Südhessen
Rheinstraße 94
64295 Darmstadt

Bildungswerk der Baden-Württem- bergischen Wirtschaft e. V. (BIWE) BBQ Berufliche Bildung gGmbH

Niederlassung Steinheim
Haus Steinheim 1
71711 Steinheim / Murr

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Infanteriestraße 8
80797 München

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. (BWTW)

Magdeburger Allee 4
99086 Erfurt

 INSTITUT
DER DEUTSCHEN
WIRTSCHAFT

 BW
DAS BILDUNGSWERK
DER WIRTSCHAFT e.V.

 BNW

 BWNRW

 BWHW
BILDUNGSWERK

 bsw
BERATUNG, SERVICE &
WEITERBILDUNG GmbH

 BILDUNGSWERK
der Sächsischen Wirtschaft e.V.

 bbw

 Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

BasisKomNet

Standorte und Kontakt

Projekt BasisKomNet – arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Netzwerken verankern

www.basiskom.de 

Projektlaufzeit BasisKomNet: 01.07.2021-31.07.2024

Projektträger: Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.

Robertstraße 5a | 42107 Wuppertal

Tel.: +49 202 97404-0 | E-Mail: bildung@arbeitundleben.de

Website: www.arbeitundleben.de 

Ansprechpartnerin Gesamtprojekt

Anke Frey

E-Mail: frey@arbeitundleben.de

Standorte:

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.

Landesgeschäftsstelle Leipzig
Egelstraße 4
04103 Leipzig

Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.

Lorenzweg 5
12099 Berlin

Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V.

Mintropstraße 20
40215 Düsseldorf

Arbeit und Leben Hessen gGmbH

Weilstraße 4-6
61440 Oberursel

Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz / Saarland gGmbH Gesellschaft für Beratung und Bildung

Hintere Bleiche 34
55116 Mainz

Arbeit und Leben in Bayern gGmbH

Karl-Heilmann-Block 13
92637 Weiden in der Oberpfalz

**Arbeit und
Leben**

BUNDESARBEITSKREIS

**Arbeit und
Leben**

IN BAYERN

**Arbeit und
Leben**

BERLIN-BRANDENBURG

**Arbeit und
Leben**

HAMBURG

**Arbeit und
Leben**

HESSEN

**Arbeit und
Leben**

NORDRHEIN-WESTFALEN

**Arbeit und
Leben**

RHEINLAND-PFALZ /
SAARLAND

**Arbeit und
Leben**

SACHSEN

Impressum

Diese Publikation wurde im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen W1512AOG (AlphaGrund vernetzt) und W1488AOG (BasisKomNet) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.

Herausgeber

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V., Robertstr. 5a, 42107 Wuppertal
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Projekt AlphaGrund vernetzt

Text und Redaktion

Isabel Vahlhaus (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.)
Johanna Claßen, Anke Frey (Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.)

Unter Mitarbeit von

Corinna Kremers (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.)
Veronika Hähner, Laura Koczelnik, Kai Schulz (Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V.)
Marco Vorberger (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.)
Ulrike Brauneck (Arbeit und Leben Hessen gGmbH)
Suzana Rieke, Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V.)
Luka Gläßge, Ulf Neumann (Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft, bsw – Beratung, Service & Weiterbildung GmbH)
Annika-Maren Gebauer, Monika Zusann (Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.)
Holger Blumensaat (freier Trainer)
Katrin Seibert (Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.)
Kerstin Stübbe (freie Trainerin)
Tony Strunz (ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.)
Annegret Aulbert-Siepelmeier, Ilka Reitzner (Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH)
Madlen Butkewitz, Sarina Funk (Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.)

Gestaltung

Groba / Pérez Cantó
Kommunikationsdesign, Köln
www.grobaperezcanto.de

Bildnachweise

Personas: AlphaGrund vernetzt/
BasisKomNet/eitelsonnenschein
Alle Weiteren: shutterstock.com/
StonePictures



Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

© September 2024