

Martina Kunzendorf

► DoQ – Dortmunder Grundbildungsqualifizierung: Ideen und Realisierungen eines Weiterbildungskonzepts für Geringqualifizierte

Der Beitrag skizziert Motive, Ideen, Konzepte und Herausforderungen der Dortmunder Grundbildungsqualifizierung – DoQ, einem Forschungsvorhaben im BMBF-Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“. Zentrale Idee von DoQ ist es, die Förderung schriftsprachlicher und fachlicher Kompetenzen miteinander zu verbinden. Zunächst werden aktuelle Ergebnisse zum funktionalen Analphabetismus sowie zur Beschäftigungs- und Weiterbildungssituation Geringqualifizierter präsentiert. Es schließt sich die Vorstellung der Projektergebnisse an. Zentrale Themen sind hierbei die Erfassung arbeitsprozessorientierter Grundbildungsinhalte, die im Vorhaben gesetzten didaktischen Leitlinien sowie die Umsetzung des Grundbildungsangebotes DoQ. Abschließend werden die Erfolgsaussichten arbeitsprozessorientierter Grundbildung sowie die Herausforderungen ihrer Einführung in Unternehmen reflektiert.

1 Branchen- und betriebspezifische Grundbildungsangebote in Unternehmen – wozu?

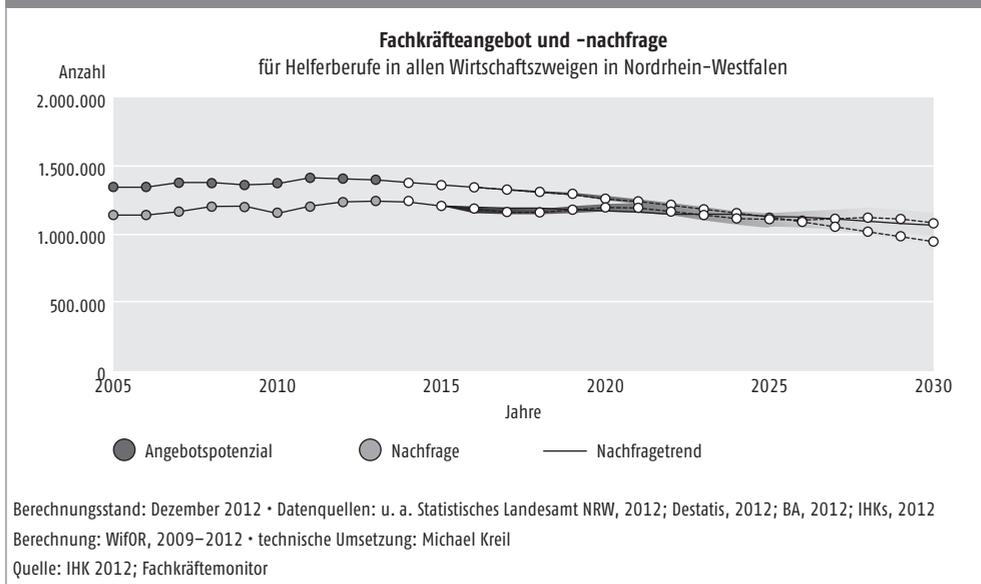
Die leo. – Level-One Studie brachte eine neue Brisanz in das Thema Alphabetisierung und Grundbildung. Die im Jahr 2011 veröffentlichte Studie beziffert 7,5 Millionen funktionale Analphabeten/Analphabetinnen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2011, S. 2). Davon sind 58,1 Prozent Muttersprachler/-innen, 41,8 Prozent haben eine andere Erstsprache (vgl. ebd., S. 8). Funktionaler Analphabetismus beschreibt das Phänomen, dass Personen in Bezug auf ihre Literalität die Textebene unterschreiten. Sie können zwar einzelne Worte oder kurze Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch zusammenhängende Texte – auch nicht kürzere. Damit reichen ihre schriftsprachlichen Kompetenzen nicht aus, um in angemessener Weise am gesellschaftlichen Leben oder am Erwerbsleben teilzuhaben (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2011, S. 2).

Nur rund 57 Prozent der 7,5 Millionen Analphabetinnen und Analphabeten gehen einer Erwerbstätigkeit nach, das entspricht 12,4 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung. Das Ri-

siko, arbeitslos zu sein, liegt mit 16,7 Prozent weit über dem Bundesdurchschnitt (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2011, S. 9 f.). Zudem sind funktionale Analphabeten/Analphabetinnen überproportional häufig geringfügig beschäftigt und/oder in prekären Arbeitsverhältnissen, die zum Beispiel gekennzeichnet sind durch geringes Einkommen oder Befristung ihrer Arbeitsverträge. 37 Prozent der funktionalen Analphabeten/Analphabetinnen sind als An- und Ungelernte und 18 Prozent als ausführende Angestellte tätig (vgl. GROTLÜSCHEN 2012, S. 142).

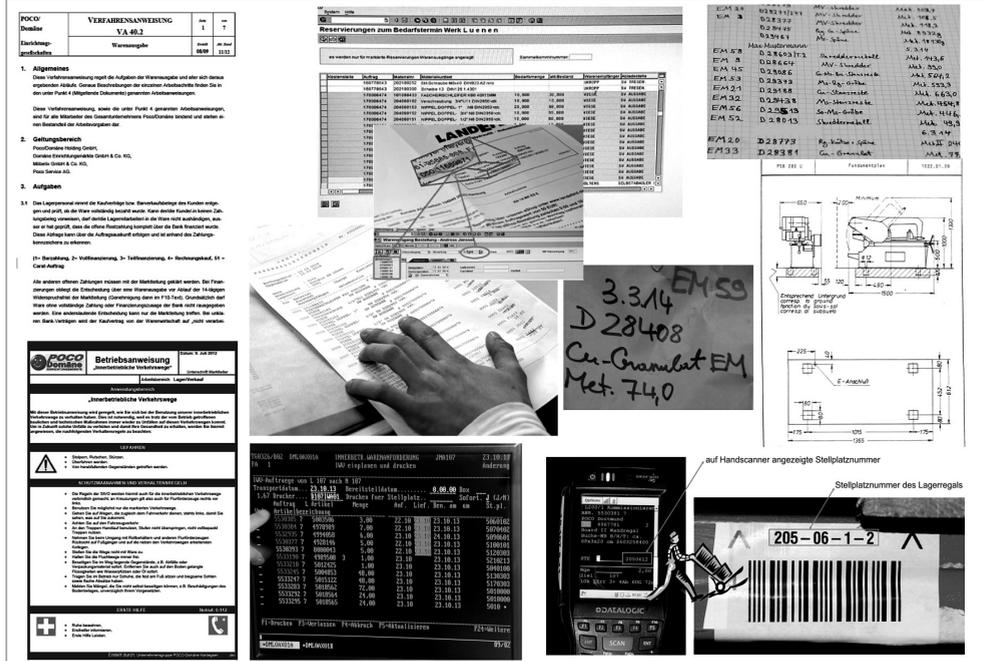
Arbeitsmarktanalysen zeigen und prognostizieren weiter einen kontinuierlichen Rückgang von Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte (vgl. MERTENS 2010). „Die Bedeutung von Bildung wird in Zukunft noch weiter steigen. So wird nach dieser Prognose die Zahl der Erwerbstätigen [...] ohne Berufsabschluss um 3,4 Millionen sinken.“ (BMAS 2013, S. 6). Der Fachkräftemonitor zeigt auch für NRW eine deutliche Abnahme der Nachfrage für An- und Ungelernte (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Fachkräftemonitor der IHK (2012)



Allgemein ist eine Zunahme wissensintensiver Arbeitsplätze zu verzeichnen – aber es steigen auch die Anforderungen an Literalität und Grundbildung für Einfachtätigkeiten. Dies zeigen beispielsweise Formulare, Betriebs- und Arbeitsanweisungen, die an Einfacharbeitsplätzen eingesetzt werden, sowie der obligatorische Umgang mit PC oder Scanner in vielen, auch einfachen Arbeitsbereichen. Abbildung 2 veranschaulicht dazu die Anforderungen aus den Bereichen Lager und Logistik sowie der Metallverarbeitung.

Abbildung 2: Beispiele für Literalitätsanforderungen im Bereich Lager und Logistik & Metallverarbeitung



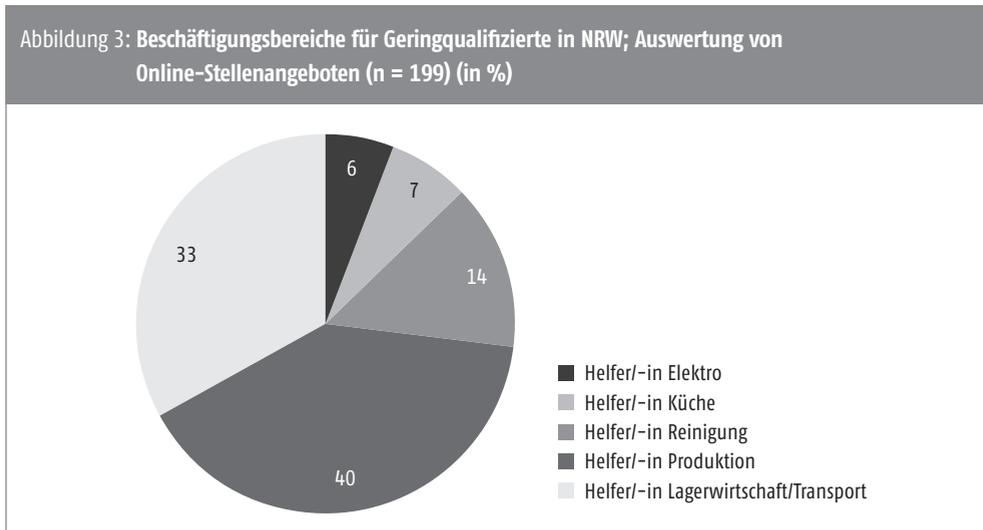
Die Anforderungen reichen vom Lesen einfacher Warnhinweise über Betriebsanweisungen, das Lesen von Informationen im Handscanner oder PC bis hin zu komplexen Arbeitsanweisungen.

2 Arbeit(en) für Geringqualifizierte: Ergebnisse einer Sektoranalyse für Nordrhein-Westfalen und das Ruhrgebiet

Das Projekt DoQ fokussiert Nordrhein-Westfalen (NRW), speziell das Ruhrgebiet. Daher wurde für die Region eine Sektoranalyse mit multimodalem Zugang durchgeführt (im Sinne der Variation der Datenquellen: Literatur, Sekundärdaten, Expertenbefragungen sowie Auswertung dreier Online-Stellenportale). Zielsetzung war es, Branchen und Unternehmen zu identifizieren, in denen Geringqualifizierte besonders häufig eingesetzt werden. Zudem sollten typische Arbeitsplätze sowie Aufgaben und Anforderungen an die Mitarbeitenden erfasst werden. Anforderungen an die Literalität der Mitarbeitenden wurden soweit möglich bereits in der Sektoranalyse mit untersucht und aufgenommen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass Geringqualifizierte in NRW und dem Ruhrgebiet insbesondere in den Bereichen „Produzierendes Gewerbe“ (35 Prozent der ausgewerteten Online-Stellenangebote) und „Lager und Logistik“ (34 Prozent der ausgewerteten Online-Stellenangebote)

eingesetzt werden. Diese Tendenz wird von den befragten Expertinnen und Experten bestätigt; wobei diese zusätzlich vermerken, dass viele Stellen insbesondere in der Logistikbranche über Zeitarbeitsunternehmen angeboten (ausgeschrieben) werden. Weitere Beschäftigungsfelder sind die Bereiche Reinigung, Küche und Elektro (siehe Abbildung 3).



Hinsichtlich der Kompetenzanforderung wurde für den Bereich Produktion ersichtlich, dass Selbstkompetenzen (~ 56 Prozent), Fachkompetenzen (~ 36 Prozent) und Teamkompetenzen (~ 8 Prozent) eingefordert werden. Sprachkenntnisse werden demgegenüber selten explizit genannt, sondern, wie die befragten Expertinnen und Experten verdeutlichen, in der Regel implizit vorausgesetzt, da es kaum Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt gibt, die ohne Schriftsprache auskommen.

Eine differenzierte Betrachtung der Gewichtung von Einzelkompetenzen verdeutlicht jedoch die größte Bedeutung der Berufserfahrung innerhalb der Fachkompetenzen, die mit 56 Nennungen (20 Prozent) am häufigsten eingefordert wird. Weiterhin relevant erscheinen nach Häufigkeit der Nennungen zudem die Selbstkompetenzen: die Bereitschaft zur Schichtarbeit (n = 42, 13 Prozent) sowie Zuverlässigkeit (n = 29, 11 Prozent) und Sorgfalt (n = 22, 8 Prozent).

Für den Bereich Lager und Logistik sind die Zahlen vergleichbar. Es gibt lediglich leichte Variationen, die der Branchenspezifik geschuldet sind. So kommt beispielsweise innerhalb der Fachkenntnisse im Bereich Logistik dem Staplerschein eine höhere Bedeutung zu als im Bereich der Produktion.

Weiterhin zeigt sich in der Sektoranalyse, dass berufliche Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte selten angeboten werden. Denn neben verschiedenen Faktoren, wie zum Beispiel der Betriebsgröße, dem Alter der Mitarbeitenden und der Erkennung des Weiterbil-

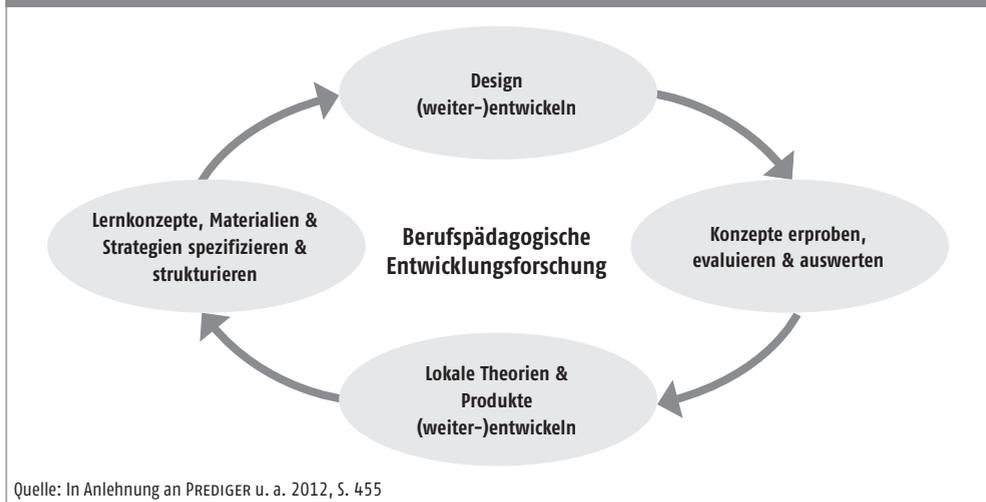
bedarfs, beeinflusst die Qualifikationsstufe der Mitarbeitenden die potenzielle Teilnahme an beruflicher Weiterbildung – je höher das Ausbildungsniveau, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme.

3 DoQ – ein hybrides Grundbildungsangebot für Unternehmen

Vor diesem Hintergrund wurden im Projekt DoQ mit Betrieben und für Betriebe aus den Bereichen Produktion sowie Lager und Logistik Alphabetisierungs- und Grundbildungskonzepte und -materialien entwickelt, die sektorspezifisch, betriebspezifisch und arbeitsprozessorientiert sind. Das Angebot richtet sich an Arbeitnehmende mit Grundbildungsbedarf und/oder Migrationshintergrund und zielt auf die Verbesserung ihrer Erwerbs- und Teilhabechancen – ein Beitrag zur Inklusion. Es soll zudem – mit Blick auf die Akzeptanz von Unternehmen – auch die Effektivität der Arbeitnehmenden steigern, indem durch die Konzepte und Materialien zum Beispiel auch ein Beitrag zur Qualitätssicherung geleistet wird, durch die Verbesserung der Literalität der Beschäftigten die Fehlerquote gesenkt wird und die Beschäftigten flexibler einsetzbar sind (vgl. ABRAHAM 2015, S. 47 ff.).

Die Entwicklung der Dortmunder Grundbildungsqualifizierung erfolgte im Sinne des Design-Based Research, eines praxis- und theorieorientierten Vorgehens, das Entwicklung und Forschung kombiniert. Hierbei steht die frühe Einführung und Erprobung von Ideen und Konzepten in der Praxis im Fokus. Ziel ist es, diese zu evaluieren und zu redesignen, um effizient zu fundierten Ergebnissen zu gelangen, welche auch zur Praxis passen und von ihr adoptiert werden (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Design-Based Research in der berufspädagogischen Forschung



3.1 Arbeitsaufgaben und -prozesse als Basis für Inhalte und Gestaltung von Grundbildungsangeboten

Betriebsspezifische Arbeitsaufgaben und Prozesse sind Ausgangspunkt für die inhaltliche Bestimmung und Gestaltung der Dortmunder Grundbildungsqualifizierung. Hierzu sind Arbeitsprozessanalysen respektive berufliche Aufgabenanalysen in den beteiligten Unternehmen erforderlich. Die berufliche Aufgabenanalyse nimmt verschiedene Dimensionen in den Blick: Geschäfts- und Arbeitsprozesse, Arbeitsplatz, Arbeitsgegenstände, Werkzeuge, Methoden und Organisationsformen, Anforderungen und Schnittstellen. Für alle Dimensionen wurden neben den jeweiligen fachlichen Anforderungen die spezifischen Anforderungen an Grundbildung und Literalität erfasst. Die folgenden Ausführungen zu den einzelnen Dimensionen legen den Fokus auf Grundbildung und Alphabetisierung.

Für die Dimension **Geschäfts- und Arbeitsprozesse** ist beispielsweise die Fragestellung bedeutsam, wie – mündlich, schriftlich oder per Formular – die Auftragsannahme und die Übergabe bearbeiteter Aufträge erfolgt (vgl. HAASLER 2003, S. 13).

Die Dimension **Arbeitsplatz** nimmt die Arbeitsbedingungen in den Blick und welche Anforderungen diese an die Grundbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen. In diesem Kontext sind zum Beispiel Lesen und Verstehen von Arbeitsplatzbeschreibungen, Sicherheits- und Betriebsanweisungen relevant (vgl. HAASLER 2003, S. 13).

Die Dimension **Arbeitsgegenstände** analysiert die Bedeutung der Gegenstände im Arbeitsprozess und sich daraus ergebende Anforderungen an Grund- und Fachkompetenzen (vgl. HAASLER 2003, S. 13). So müssen Fahrerinnen und Fahrer eines Gabelstaplers zum Beispiel in der Lage sein, die Bedienungsanleitung des Staplers zu verstehen oder aus einer Zeichnung die Maße des Fahrzeugs abzulesen und mit den Durchfahrtsangaben im Lager abzugleichen.

Die Dimension **Werkzeuge, Methoden und Organisationsformen** fokussiert folgende Fragestellungen unter Betrachtung erforderlicher Grundbildungskompetenzen: Welche Werkzeuge (beispielsweise PC) setzen die Beschäftigten für ihre Aufgabe ein? Wie gehen die Beschäftigten bei der Lösung ihrer Aufgabe vor? Nutzen sie Handbücher, wie sichern sie die Qualität, wie dokumentieren sie ihre Arbeit? Wie ist die Arbeit organisiert, mit wem arbeiten die Beschäftigten zusammen, wie wird im Team bzw. an anderen Stellen kommuniziert? In welcher Form werden Informationen weitergegeben? (vgl. HAASLER 2003, S. 14).

Die Dimension **Anforderungen** untersucht die Ansprüche, die von verschiedenen Seiten (Kunden und Kundinnen, Unternehmen, Gesellschaft, Standards etc.) an die Arbeitsaufgabe herangetragen werden (vgl. HAASLER 2003, S. 15). Inwieweit liegen diese Anforderungen schriftlich, in Form von Gesetzestexten, Verordnungen oder Anweisungen vor und müssen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sinnverstehend gelesen und umgesetzt werden?

Die Dimension **Schnittstellen** geht u. a. der Frage nach, welche inhaltlichen Relationen zu anderen Arbeitsaufgaben bestehen (vgl. HAASLER 2003, S. 15). Im Rahmen des Projekts ist diese Dimension insofern von Interesse, als sie Hinweise für Transfereinsätze des Materials geben kann.

Die Ergebnisse der Analysen wurden aggregiert und als Ausgangspunkt für die Bestimmung von Lernzielen und -inhalten genutzt. Zudem wurden Arbeitsprozessdiagramme erstellt (siehe Abbildung 5), die die Grundlage für die Struktur der Lernmaterialien bilden.



Wichtig für das Lernangebot DoQ ist die konsequente Zusammenführung fachspezifischer Lernziele und -inhalte mit dem Ziel der Alphabetisierung und Grundbildung.

3.2 Didaktische Leitlinien

Für die Umsetzung als selbstgesteuertes Lernangebot wurden die vier folgenden didaktischen Leitlinien festgelegt:

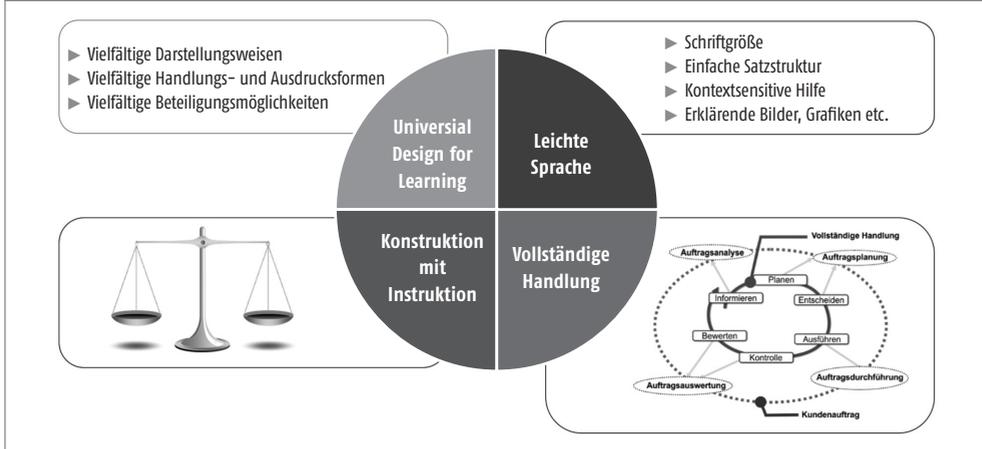
1. Universal Design for Learning
2. Leichte Sprache
3. Vollständige Handlung/Kundenauftrag
4. Konstruktion mit Instruktion

Grundannahme ist dabei, dass Vielfalt – insbesondere bei der Informationsaufnahme und -verarbeitung, also dem Lernen – Normalität ist. Dies ist bei der Gestaltung von Lernprozessen entsprechend zu berücksichtigen. Das Universal Design for Learning gibt drei Hauptempfehlungen für die Gestaltung von Lehr-/Lernangeboten (vgl. BÜHLER 2015, S. 127):

- Vielfältige Darstellungsweisen anbieten, um den Lernenden die Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen zu ermöglichen.

- ▶ Vielfältige Handlungs- und Ausdrucksformen zur Verfügung stellen, um Lernenden verschiedene Möglichkeiten zu geben, ihr Wissen zu präsentieren.
- ▶ Vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten offerieren, um die Interessen von Lernenden aufzugreifen, sie angemessen zu fördern und zu fordern und so ihre Motivation zu unterstützen.

Abbildung 6: Didaktische Leitlinien der Dortmunder Grundbildungsqualifizierung



Die zweite Leitlinie bezieht sich auf die Leichte Sprache. Das Netzwerk Leichte Sprache gibt Empfehlungen für die Gestaltung von Texten. Diese beziehen sich zum Ersten auf Formalia (wie Schriftgröße, Zeilenabstände, Flattersatz etc.), zum Zweiten auf die Satzstruktur (zum Beispiel eine Aussage pro Satz, Aktivsätze im Aufbau Subjekt, Prädikat, Objekt etc.) und zum Dritten auf die Wortebene (wie Vermeidung von Fach- und Fremdwörtern, Abkürzungen und so weiter). Die Empfehlungen sind mit Einschränkungen umgesetzt. Nicht realisiert wurden die Empfehlungen, lange Wörter durch einen Bindestrich zu trennen und Fach- und Fremdwörter zu vermeiden. Denn weder ist die Bindestrichempfehlung dudenkonform noch finden entsprechende Schreibweisen in der Arbeitswelt Anwendung (vgl. MAASS 2014). Weiterhin ist die Vermeidung von Fach- und Fremdwörtern in der Arbeitswelt weder möglich noch gewünscht (vgl. KUNZENDORF 2015, S. 135).

Die dritte Leitlinie greift das Prinzip der vollständigen Handlung mit den Phasen Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Bewerten auf. Diese Phasen der vollständigen Handlung finden sich im Kunden- oder auch betrieblichen Auftrag wieder, der die Phasen Auftragsanalyse, -planung, -durchführung und Auftragsauswertung durchläuft. Informieren entspricht der Auftragsanalyse, Planen und Entscheiden geschieht in der Phase Auftragsplanung, Ausführen in der Auftragsdurchführung und Kontrollieren und Bewerten in der Auftragsauswertung. Der betriebliche Auftrag weist eine große Praxisnähe und -relevanz auf und ist daher gestaltungsleitendes Element für die Konzeption der Lernmaterialien.

Hier setzt das vierte Prinzip Konstruktion mit Instruktion an. Die im Arbeitsauftrag realisierte Handlungsorientierung entspricht im Wesentlichen einer konstruktivistischen Didaktik. Lernen wird im Konstruktivismus als ein Vorgang gesehen, bei dem der/die Lernende sein/ihr Wissen unter Einbeziehung von früheren Erfahrungen aktiv und selbstgesteuert konstruiert. Dabei werden vorhandene Wissensstrukturen angereichert, verfeinert oder umstrukturiert sowie neue Wissensstrukturen aufgebaut.

Es gibt allerdings Untersuchungsergebnisse, die zeigen, dass Desorientierung und Überforderung Folge fehlender oder mangelnder Anleitung und Unterstützung in konstruktivistischen Lernumgebungen sein können. Dies kann sich insbesondere bei eher leistungsschwachen Lernenden negativ auswirken (vgl. REINMANN-ROTHMEIER/MANDL 2001, S. 619). Weitere Untersuchungen zeigen, dass die Potenziale konstruktivistischer Lernszenarien für alle Lernenden insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn sie instruktional unterstützt werden. Daher gilt es, eine gute Balance zwischen Instruktion und Konstruktion zu finden (STARK u. a. 1995).

3.3 Realisierung des Weiterbildungskonzepts

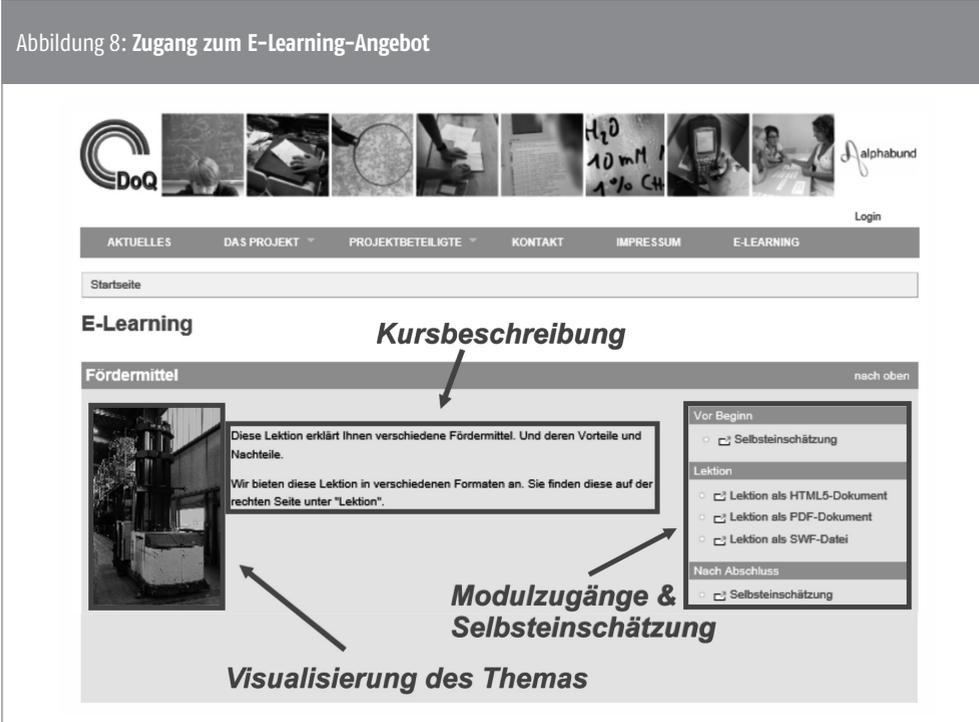
Vor dem Hintergrund der gesammelten Informationen und der gesetzten Leitlinien erfolgten Konzeption und Realisation als hybrides Selbstlernangebot (vgl. Abbildung 7). Dieses kann entweder über die Seite www.doq-projekt.de oder aus den Paper-Pencil-Materialien heraus mit mobilen Endgeräten wie Smartphone oder Tablet aufgerufen werden. Hierzu ist ein QR-Code in den Dokumenten eingearbeitet, der zu den passenden Online-Modulen verlinkt.

Abbildung 7: Hybrides Lernangebot DoQ



Die frei zugänglichen E-Learning-Module werden über den Reiter E-Learning ganz rechts aufgerufen (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Zugang zum E-Learning-Angebot



The screenshot shows a web interface for an E-Learning platform. At the top, there is a navigation bar with the following items: AKTUELLES, DAS PROJEKT, PROJEKT BETEILIGTE, KONTAKT, IMPRESSUM, and E-LEARNING. The E-LEARNING tab is selected. Below the navigation bar, there is a search bar containing 'Startseite'. The main content area is titled 'E-Learning' and features a course description for 'Fördermittel'. The course description includes a photo of a forklift, a text box explaining the lesson's content, and a list of available formats: HTML5-Dokument, PDF-Dokument, and SWF-Datei. Annotations with arrows point to the photo (labeled 'Visualisierung des Themas'), the text box (labeled 'Kursbeschreibung'), and the list of formats (labeled 'Modulzugänge & Selbsteinschätzung'). A 'nach oben' link is visible in the top right corner of the course description area.

Pro Modul gibt es eine Kurzbeschreibung über die Inhalte des Moduls, die zudem mittels eines Fotos visualisiert werden (siehe Beispiel des Moduls *Fördermittel* in Abbildung 8). Rechts neben der Kursbeschreibung können das Lernmodul sowie die vor- und nachgeschalteten Selbsteinschätzungen, die die Selbststeuerung des Lernprozesses unterstützen, aufgerufen werden.

Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung können zu beiden Evaluationszeitpunkten ausgedruckt werden, sodass die Lernenden ihren Lernfortschritt effektiv einschätzen, kontrollieren und reflektieren können (vgl. Abbildung 9). Darüber hinaus können sich die Lernenden in themenspezifischen Foren austauschen und gegenseitig unterstützen, auch können die Foren durch Ausbilderinnen und Ausbilder oder E-Coaches genutzt werden, um Lernende systematisch zu begleiten.

Die Module selbst liegen in drei verschiedenen Formaten vor: als HTML, pdf und swf. Zielsetzung bei allen Modulen ist es, neben dem Aufbau arbeitsprozessorientierten Fachwissens Lese- und Schreibenanlässe zu erzeugen. Am Beispiel der Arbeitsaufgabe „Schrottpaketierpresse“ werden nachfolgend der Aufbau und die wesentlichen Funktionalitäten erläutert. Es steht stellvertretend für die entwickelten arbeitsplatz- bzw. arbeitsprozessorientierten E-Learning-Module. Abbildung 10 visualisiert die wesentlichen Elemente.

Die kontextsensitiven Hilfen werden im Text durch Unterstreichung angezeigt (siehe Abbildung 10, Ausschnitt 4 und 6) und beim Überfahren des unterstrichenen Textes mit der Maus (mouse over) angezeigt.

Ein weiteres Navigationssymbol ist die Glühbirne (Abbildung 10, Ausschnitt 4), ein Hinweis auf hinterlegte vertiefende Informationen.

Zu jedem Arbeitsprozess wurden Übungen entlang der Prozessschritte und im Sinne der vollständigen Handlung konzipiert. Dabei verbinden die Übungen stets fachliche Inhalte mit Grundbildungsinhalten. Lernende sind in den Übungen gefordert, Rückschlüsse und Vertiefungen der im Rahmen der E-Learning-Module dargebotenen Fachinhalte vorzunehmen. Damit wird sowohl ihr fachliches Verständnis geprüft, dessen Wiederholung und Festigung angestrebt wird, als auch die Einübung schriftsprachlicher Kompetenzen, indem vielfältige Lese- und Schreibenanlässe gegeben sind. Realisiert wird dies mit Übungen, die beide Aspekte gleichermaßen berücksichtigen bzw. zum Teil bewusst Schwerpunkte auf fachliche oder grundbildungsorientierte Inhalte legen.

Den Übungen vorangestellt ist im Sinne des Prinzips Konstruktion mit Instruktion jeweils ein Arbeitsauftrag mit entsprechenden Leitfragen. Eine Übung beginnt in der Regel mit einer Auftragsübergabe wie im Beispiel der Schrottpaketierpresse: „Sie sind Mitarbeiter der Firma XY und arbeiten in der Probenahme. Es ist eine neue Lieferung mit kupferhaltigem Recyclingmaterial angekommen. Vor der Schmelze muss das Material in der Schrottpaketierpresse verdichtet werden. Ihr Vorarbeiter überträgt Ihnen diese Aufgabe.“

In den nachfolgenden Übungen arbeiten die Lernenden die Aufgabe Schritt für Schritt ab. Angefangen von der Planung des Auftrags über die schrittweise Durchführung bis hin zur Bewertung und Reflexion. Dabei sind die Übungen vielgestaltig und werden in unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen angeboten, um der Heterogenität der Lernenden angemessen zu begegnen.

Übungsschwerpunkte auf Grundbildungsebene in Bezug auf den Kompetenzbereich Schreiben sind:

- ▶ Satzbauübungen, wie z. B. Sätze vollenden, Hörtext verschriftlichen,
- ▶ Schreibung und Differenzierung verschiedener Wortarten in komplexeren Strukturen, wie beispielsweise aggregierte Konkreta mit Arbeitsplatzbezug,
- ▶ Umgang mit Satzzeichen wie Satzschlusszeichen oder erste Regeln der Kommasetzung und
- ▶ Schreiben in Form einzelner Freieingaben bis hin zu kurzen Freitexten.

Der Kompetenzbereich Lesen wird im Wesentlichen implizit durch die Aufgabenstellung selbst oder im Kontext der Schreibübungen adressiert. Angestrebt wird insgesamt eine Anbahnung der Kompetenzen im Lesen und Schreiben auf Alpha-Level 4 sowie grundlegend die Wiederholung und Festigung des als Basis angenommenen Alpha-Levels 3. Eingebettet werden die Übungen stets in den fachlichen, arbeitsweltbezogenen Kontext.

Hierbei werden verschiedene Übungsformen realisiert (siehe Abbildung 11): Eingabefelder in Lückentexten, Freitexte, Memory oder Drag&Drop-Übungen (beispielsweise die Zuordnung von Fachbegriffen zu passenden Bildern und Symbolen).

Dies setzt zunächst die Fähigkeit des Lesens der Fachbegriffe voraus, die in ihrer Komplexität und der Wortstruktur variieren, und fordert anschließend die Wort-Bild-Verbindung, die auch zu Satz-Bild-Verbindungen gesteigert werden kann.

Abbildung 11: Übungsvariationen der Dortmunder Grundbildungsqualifizierung

Übungsbeispiele

Drag & Drop

Bitte ziehen Sie die Bilder auf den richtigen Arbeitsschritt!

Schrittweise in den Einfüllschacht füllen

Sicherheitschicht von innen und außen abblenden

Sicherheitschicht schaffen und den Container mit dem Deckelrand an die Seite stellen

Container in Abhubbereich stellen

ausgelegte Schrittweise in den Container schieben



Zurücksetzen Senden

Multiple Choice

Bevor Sie mit Ihrer Arbeit beginnen, müssen Sie wichtige Regeln beachten. Diese schützen Sie und Ihre Kollegen. Kreuzen Sie die richtigen Aussagen an.

- A) Auf dem Firmengelände muss ich Sicherheitsbildung tragen.
- B) Auf dem Firmengelände brauche ich nur meine Sicherheitsbroschüre.
- C) In der Probeaufnahme trage ich immer meine persönliche Schutzkleidung.

Löschen Senden

Beschriften

Schieben Sie die Antworten in die gelben Kästchen.



Explosionsgefahr



Optische Strahlung



Heiße Oberfläche

Zurücksetzen Senden

Was steht wo?

Sie sollen eine Probe einbringen. Welche Angaben müssen Sie einbringen? Dabei Sie die passenden Überschriften in die Kästchen. Die Überschriften sehen Sie links. Achtung: Es sind fleische Antworten dabei!

Nummernkürzel des Mitarbeiters

Nummer des Sägebearbeiters

Aufschrift der Foto

Chargennummer

Gewicht der Stichprobe

Name des Ausgangsmaterials

| | | | | |
|----------|-------------|----------------------|----------|-------------|
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |
| 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 | Ag. Rohsch. 1. Stufe | 01.01.10 | 3 2 8 7 7 2 |

Löschen Senden

Lückentext

Bitte benennen Sie die Arbeitsschritte beim Prozessschritt "Pressen".



Schritte 1 bis 4 wiederholen

Hauptschalter ausschalten

Löschen Senden

Zuordnen

Was tun Sie, bevor Sie die Lieferung quittieren?

Sie sehen eine Liste von Verben (Tu-Wörtern). Aus diesen lassen sich neue Sätze bilden. Die Sätze sagen, was Sie vor der Bestätigung einer Lieferung tun müssen. Die Sätze zu bilden, tragen Sie die Zahlen in die Kästchen ein.

1 Ich prüfe ...

2 Ich suche ...

3 Ich mache ...

1 ... eine Stichprobe.

2 ... nach Schäden.

3 ... die Lieferadresse.

Löschen Senden

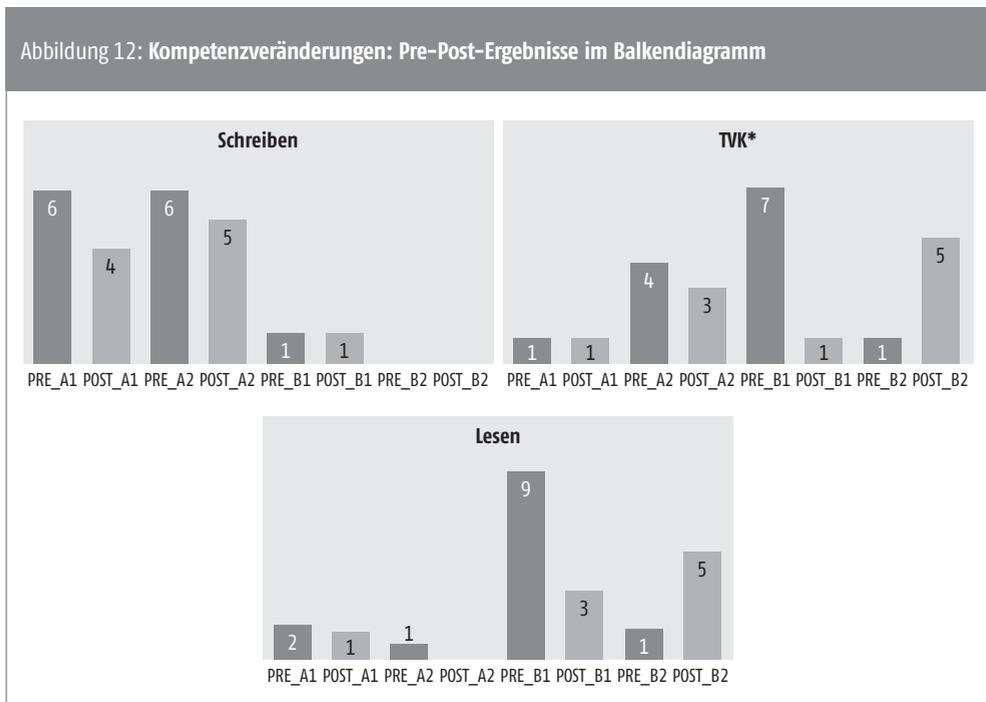
4 Dortmund Grundbildungsqualifizierung – ein Erfolg versprechendes Modell?

Die Dortmunder Grundbildungsqualifizierung wurde in der Zeche Germania gGmbH mit zwei Gruppen mit insgesamt 13 Personen erprobt, die sich freiwillig zur Verfügung stellten. So kam eine Stichprobe zusammen, deren Literalitätskompetenzen sehr heterogen sind. Für die Schulung wurden insgesamt acht Zeitstunden als Lernzeit festgesetzt. Diese wurden auf vier Termine zu je zwei Zeitstunden aufgeteilt. Insgesamt kamen sechs Module zum Einsatz, wobei zwei Module von beiden Gruppen bearbeitet wurden. Hinzu kamen, vor- und nachgeschaltet, eine Einführungs- und eine Abschlussveranstaltung mit je 1,5 Zeitstunden. In den beiden letztgenannten Veranstaltungen wurde jeweils der Kompetenzstand der Teilnehmenden bezogen auf ihre literalen Kompetenzen erhoben, sodass dieser im klassischen Ein-Gruppen-Pretest-Posttest-Design beobachtet werden konnte. Zur Bestimmung des Kompetenzstandes wurden die *Materialien des Dortmunder Kommunikationstraining: Handreichungen zur berufsbezogenen*

Kommunikationsförderung – Lernfortschritte ermitteln (NOBS/SECKLER 2011) eingesetzt – ein Instrument, das speziell für die Erfassung berufsbezogener sprachlicher Kompetenzen entwickelt wurde. Dies spiegelt sich in den Testmodulen Lesekompetenz, Schreibkompetenz, Mündliche Sprachkompetenz sowie Technisch-visuelle Kommunikation wider (vgl. NOBS/SECKLER 2011, S. 4). Der gemeinsame Europäische Referenzrahmen, der eine ressourcenorientierte Kategorisierung sprachlicher Kompetenzen in Form von Kann-Beschreibungen vorhält, ist Bezugsrahmen für das Instrumentarium. Die Kann-Beschreibungen sind für die Anwendung im berufsbezogenen Kontext auf niedrigen Niveaustufen (A1, A2, B1, B2) modifiziert, wobei A1 die niedrigste und B2 die höchste Niveaustufe ist.

Das Instrument wird zur Evaluation mit Fokus auf die Kompetenzorientierung eingesetzt, um den Lernfortschritt der Teilnehmenden zu erfassen (vgl. NOBS/SECKLER 2011, S. 15).

Der Kompetenzstand in den Kategorien Lesekompetenz, Schreibkompetenz und Technisch-visuelle Kommunikation wurde zu beiden Zeitpunkten erhoben.



Die Ergebnisse (siehe Abbildung 12) zeigen, dass die Kompetenzen im Bereich Schreibkompetenz im Pre-Post-Test nahezu unverändert sind, während die Kompetenzen im Bereich der Technisch-visuellen-Kommunikation im Post-Test leicht ansteigen. Im Bereich Lesekompetenz sind die stärksten positiven Veränderungen im Post-Test zu erkennen. Für den kurzen Schulungszeitraum sind die Ergebnisse durchaus positiv zu sehen.

Ferner wurden die Schulungen respektive die Materialien hinsichtlich ihrer didaktischen und gestalterischen Konzeption evaluiert. Dazu wurde nach jeder Bearbeitungsphase ein Evaluationsbogen zur Beurteilung der Materialien an die Teilnehmenden ausgegeben. Abgefragt wurden deren Einschätzungen zur inhaltlichen Passung der Module, zur Verständlichkeit der Aufgaben, zur Schwierigkeit der Aufgaben, zur Textschwierigkeit, zum wahrgenommenen Lernfortschritt sowie zum Interesse. Die Items wurden mittels einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = geringste Zustimmung bis 5 = höchste Zustimmung) von den Teilnehmenden beurteilt. Die Passung der Module, bezogen auf die fachlich-inhaltliche Relevanz, wird von den Teilnehmenden wie folgt bewertet: Ein Modul schneidet mit 2,5 im unteren Mittelfeld ab, eines mit 3,3 liegt knapp darüber, die übrigen Module liegen mit 3,8, 4,0, 4,2 und 4,3 gut im oberen Bewertungssegment. Die Aufgabenverständlichkeit (1 = gar nicht verständlich bis 5 = sehr verständlich) bewegt sich mit 3,2 bis 3,8 für alle Module in einem guten Bereich, die Aufgabenschwierigkeit (1 = gar nicht schwierig bis 5 = sehr schwierig) liegt zwischen 2,0 und 3,3 im unteren Mittelfeld. Ebenso liegen vier Module im Bereich der Textschwierigkeit (1 = gar nicht schwierig bis 5 = sehr schwierig) zwischen 2,0 und 2,5 im unteren Mittelfeld und zwei Module mit 3,2 und 3,7 im oberen Mittelfeld. Den Lernfortschritt (1 = sehr wenig bis 5 = sehr viel) stufen die Teilnehmenden für fünf Module mit Werten von 2,2 bis 2,7 im unteren Mittelfeld und ein Modul mit 3,8 im oberen Mittelfeld ein. Das Interesse (1 = sehr selten bis 5 = sehr häufig) der Teilnehmenden liegt für fünf Module mit 2,5 bis 2,8 im unteren Mittelfeld, ein Kurs mit 3,8 im oberen Mittelfeld.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sowohl die Schwierigkeit als auch die Verständlichkeit für Aufgaben und Texte für heterogene Lerngruppen mit Werten, die insgesamt im Mittelfeld liegen, gut getroffen sind. Eine durchschnittliche mittlere Schwierigkeit ist positiv zu bewerten, da die Lernenden weder unter- noch überfordert werden sollten. Im Hinblick auf den Lernfortschritt stand bei der Selbsteinschätzung der Lernenden der fachliche Lernfortschritt im Fokus, weniger hatten sie ihre literalen Kompetenzen im Blick. Die Lernmodule beschreiben Standardprozesse im Unternehmen, insofern ist kein bedeutsamer fachspezifischer Lernzuwachs zu erwarten. Die Ergebnisse aus der Pre-Post-Kompetenzmessung deuten für die Bereiche Technisch-visuelle-Kommunikation und Lesen jedoch auf eine Kompetenzverbesserung hin. Ein Modul bildete hier eine Ausnahme – es thematisierte ein Spezialgebiet im Unternehmen. Für dieses Modul werden Lernerfolg und Interesse am höchsten eingestuft.

5 Arbeitsprozessorientierte Grundbildung in Unternehmen nachhaltig integrieren: Herausforderungen bei der Einführung einer Bildungsinnovation

Zum Abschluss des Beitrags folgt eine kurze Reflexion zur Einführung von Grundbildungsangeboten in Unternehmen. Dies ist unter anderem der Erfahrung geschuldet, dass die Einführung ein steiniger Weg mit vielen Herausforderungen ist. Angefangen bei der Gewinnung von Unternehmenspartnern über die Platzierung des Themas in Abteilungen bis hin zur Identifikation geeigneter Lernender. Viele Schritte im DoQ-Projekt waren zeitaufwendig und erforderten viel Überzeugungsarbeit. Dies ist sicher auch auf Projektstrukturen wie Unternehmensstrukturen zurückzuführen. Als ein wesentliches Moment stellte sich jedoch heraus, dass die Einführung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung in Unternehmen eine Innovation ist und den gleichen Gesetzmäßigkeiten unterliegt wie die Verbreitung anderer Innovationen. Zwar sind weder Grundbildung noch Alphabetisierung neue Konzepte in der Weiterbildung. Auch sind Arbeitsplatz- oder Arbeitsprozessorientierung heute nicht mehr als innovative Ansätze in der beruflichen Bildung zu bezeichnen. Doch in ihrer kombinierten Einführung in den betrieblichen Kontext stellen sie für Unternehmen durchaus eine Weiterbildungsinnovation dar. Somit liegt es nahe, die Einführung von Grundbildungsangeboten in Unternehmen vor dem Hintergrund der Diffusionstheorie von ROGERS (2003) zu reflektieren.

Die Theorie beschäftigt sich mit dem zeitlichen Verlauf, der Annahme oder Zurückweisung von Innovationen. Dabei spielen fünf Merkmale der Innovation eine wesentliche Rolle: relativer Vorteil, Kompatibilität, Komplexität, Sichtbarkeit und Testbarkeit. Die Ausprägungen der jeweiligen Merkmale wirken sich auf zeitlichen Verlauf, Annahme oder Zurückweisung aus. Generell gilt: Je positiver die Merkmale ausgeprägt sind, desto wahrscheinlicher ist die Annahme und Verbreitung einer Innovation. Eine Kurzdefinition der Merkmale:

1. Der relative Vorteil als das zentrale Merkmal der Innovation stellt die Frage nach Aufwand und Nutzen in den Fokus.
2. Kompatibilität bezieht sich auf die Übereinstimmung einer Innovation mit bestehenden Werten, früheren Erfahrungen sowie vorhandenen Bedürfnissen.
3. Komplexität beschreibt den Schwierigkeitsgrad einer Innovation in Bezug auf ihre Anwendung und Handhabung.
4. Testbarkeit bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Personen oder Organisationen eine Innovation erproben können.
5. Beobachtbarkeit beziehungsweise Kommunizierbarkeit umfasst das Ausmaß, in dem das Ergebnis einer Innovation für andere sichtbar und/oder kommunizierbar ist.

Es zeigt sich, dass für die Innovation Grundbildung in Unternehmen nicht alle Merkmale positiv besetzt sind. Positive Merkmale sind in der nachfolgenden Abbildung 13 hellgrau mit , negative dunkelgrau mit  dargestellt.

Abbildung 13: Merkmale der Innovation „Arbeitsprozessorientierte Grundbildung in Unternehmen“

| VORTEIL  | KOMPATIBILITÄT  | KOMPLEXITÄT  | SICHTBARKEIT  | TESTBARKEIT  |
|---|--|---|--|---|
| Fachkräftemangel reduzieren | Widerspruch zum Selbstverständnis | Kommunikation in Bezug auf Grundbildung | Tabuisierte Themen | Erfahrungswissen heben |
| Qualitätsverbesserung | Weiterbildung für qualifizierte MA | Kaum Schulungserfahrung für Geringqualifizierte | Unkenntnis des Phänomens | Beitrag zum Qualitätsmanagement |
| Flexibilisierung (Arbeits-)Zufriedenheit | Störung betrieblicher Abläufe | Schaffung von Lern(frei)räumen | Geringe Bereitschaft, das Thema anzugehen | Standardisierung Arbeitsprozesse |
| Prestigegewinn | Einarbeitung mündlich; 4-Stufen-Methode Arbeitsplatz ungeeignet | Arbeits- und Schichtpläne Ungeeignete Infrastruktur | | Flexibilisierung – Jobrotation |

Das Merkmal „Vorteil“ kann positiv wahrgenommen werden, denn Grundbildung kann einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung und zur Reduzierung des Fachkräftemangels etc. leisten (vgl. ABRAHAM 2015, S. 48 ff.). Für die Merkmale Kompatibilität, Komplexität und Sichtbarkeit ist das eher kritisch, wie folgende Beispiele zeigen:

- ▶ Kompatibilität: Funktionaler Analphabetismus als Thema kann im Widerspruch zum öffentlichen Selbstverständnis von Unternehmen stehen, welches beispielsweise lautet: Wir haben sehr hohe Qualitätsstandards und wir beschäftigen ausschließlich gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ▶ Komplexität: Bereits die Kommunikation des Themas an sich ist schwierig und sensibel. Hier bestehen auf allen Seiten Unsicherheiten, Ängste und Widerstände. Hinzu kommen strukturelle und organisationale Bedingungsfaktoren, die die Einführung erschweren.
- ▶ Sichtbarkeit: Hier zeigt sich, dass das Thema Alphabetisierung weiterhin tabuisiert ist und in vielen Unternehmen immer noch Unkenntnis über das Phänomen herrscht oder aber die Augen davor verschlossen werden.
- ▶ Testbarkeit: Das Merkmal kann wiederum positiv besetzt sein. Möglichkeiten der Erprobung und Demonstrationseffekte wirken sich förderlich auf die Einführung aus.

Abschließend bleibt festzuhalten: Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung ist wie jede Bildungsinnovation eine Aufgabe mit vielen Hürden und Herausforderungen – aber eine lohnenswerte.

Literatur

- ABRAHAM, Ellen: Arbeitsplatzorientierte Grundbildung – Herausforderungen für eine veränderte Lernkultur in Unternehmen, Betrieben und Firmen. In: KUNZENDORF, Martina; MEIER, Jörg (Hrsg.): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Grundlagen, Umsetzung und Ergebnisse. Bielefeld 2015
- BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Bonn 2013 – URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 25.01.2016)
- BÜHLER, Christian: Universelles Design des Lernens und Arbeitens. In: BIERMANN, Horst (Hrsg.): Inklusion im Beruf. Stuttgart 2015
- GROTLÜSCHEN, Anke; RIEKMANN, Wibke (Hrsg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster 2012
- GROTLÜSCHEN, Anke; RIEKMANN, Wiebke: leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. Hamburg 2011 – URL: http://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Pressheft-web.pdf (Zugriff: 17.12.2015)
- HAASLER, Bernd: BAG-Analyse. Analyseverfahren zur Identifikation von Arbeits- und Lerninhalten für die Gestaltung beruflicher Bildung (ITB-Forschungsberichte, 10/2003). Bremen 2003
- IHK 2012: Fachkräftemonitor Nordrhein-Westfalen – Angebot und Nachfrage. URL: <http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de/fachkraeftemonitor.html#ivihjGej2v6g> (Zugriff: n. d.)
- KUNZENDORF, Martina: Didaktische Leitlinien der Dortmunder Grundbildungsqualifizierung und ihre Umsetzung. In: KUNZENDORF, Martina; MEIER, Jörg (Hrsg.): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Grundlagen, Umsetzung und Ergebnisse. Bielefeld 2015
- MAASS, Christiane: Mediopunkt statt Bindestrich. In: MAASS, Christiane; RINK, Isabel; ZEHNER, Christiane: Forschungsstelle Leichte Sprache: Forschungsfelder im Überblick. 2014 – URL: https://www.uni-hildesheim.de/media/fb3/uebersetzungswissenschaft/Leichte_Sprache_Seite/Publikationen/Forschung_gesamt.pdf (Zugriff: 20.06.2015).
- MERTENS, Andreas: Arbeitsmarktreport NRW 2010. Sonderbericht: Struktur und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.). Bottrop 2010 – URL: http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/Arbeitsmarktreport_Beschaeftigung_2010.pdf (Zugriff: 26.01.2016)
- NOBS, Andrea; SECKLER Alexandra: Handreichungen zur berufsbezogenen Kommunikationsförderung III. Lernfortschritte ermitteln. Bd. 7. In: BIERMANN, Horst; PIASECKI, Peter (Hrsg.): Dortmunder Kommunikationstraining. Berufsbezogene Kommunikationsförderung Band 1–12. Bochum 2011

- PREDIGER, Susanne u. a.: Lehr-Lernprozesse initiieren und erforschen – Fachdidaktische Entwicklungsforschung im Dortmunder Modell. MNU 65 (8) 2012, S. 452–457
- REINMANN-ROTHMEIER, Gaby; MANDL, Heinz: Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In: KRAPP, Andreas; WEIDENMANN, Bernd (Hrsg.): Pädagogische Psychologie. Weinheim 2001, S. 601–646
- ROGERS, Everett M.: Diffusion of Innovation. Free Press, 5th Edition. New York 2003
- STARK, Robin u. a.: Förderung von Handlungskompetenz durch geleitetes Problemlösen und multiple Lernkontexte. Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, 27 (1995) 4, S. 289–312

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

KUNZENDORF, Martina: DoQ – Dortmunder
Grundbildungsqualifizierung: Ideen und
Realisierungeneines Weiterbildungskonzepts für
Geringqualifizierte.

In: MATTHES, Britta; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Berufsbildung für
Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn 2017, S. 65-84



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>