



\* Grundkompetenzen am  
Arbeitsplatz fördern

Das GO-Modell aus der Praxis des  
schweizerischen SVEB und der  
RGZ Niedersachsen

- \* Schweizer GO-Modell des SVEB 2009 -2015:  
Grundkompetenzen direkt am Arbeitsplatz  
fördern
- \* Seit November 2017 3-jähriger  
Förderschwerpunkt in der Schweiz (13 Mio. CHF)
- \* GO Niedersachsen 2015/16: Modellhafte  
Umsetzung in Kooperation von vier  
Bildungsträgern mit vier Pilotbetrieben
- \* Seitdem Element der arbeitsplatzorientierten  
Grundbildungsangebote der niedersächsischen RGZ

# \* Das GO-Modell

- \* Konzept für die arbeitsplatzorientierte Förderung von Grundkompetenzen in Form von zumeist kurzen (20 - 40 UE) Bildungsmaßnahmen
- \* Ansatz mit Instrumenten zur Analyse sehr konkreter und arbeitsplatzspezifischer Anforderungen sowie zur
- \* Analyse der sehr konkreten individuellen Bildungsbedarfe im Hinblick auf diese Arbeitsplätze
  
- \* Verwandt und verbunden mit diversen ähnlichen Ansätzen von Deutsch am Arbeitsplatz und Arbeitsplatzorientierter Grundbildung sowie international: Netzwerk „Language for Work“ des ECML

# \* Konzept und Kontext



# \* Fünf Schritte

- Aspekte und Elemente:
- Betrieb, Abteilung, Arbeitsplätze
- Tätigkeiten, Situationen, Situationskreise
- Deskriptoren der Grundkompetenzbereiche
- Materialanhang Fotos, Texte, Aufnahmen...

# \* Anforderungsanalyse I

- \* Beobachtungen an den Arbeitsplätzen
- \* “Geschichten erzählen lassen”  
der verschiedenen MitarbeiterInnen;  
in Workshopform und Einzelgesprächen;  
(ggf. auch noch weiterhin im Kurs)
- \* Interviews mit Vorgesetzten u.a. mittels Leitfragen
- \* Sammlung authentischer Materialien
- \* Wo möglich: “Foto-Safari”
- \* sowie Audio- und Video-Aufnahmen

## \* Anforderungsanalyse II

- \* Befragungen Vorgesetzte, KollegInnen u.a
- \* Befragungen MitarbeiterInnen Schulung
- \* Tests
  
- \* Ausgangspunkt Anforderungsprofil
- \* Einsatz Deskriptoren(-Datenbank)
- \* Eigene arbeitsplatzspezifische Aufgaben?

# \* Bedarfserhebung

- \* Besondere Betonung der Umsetzung der Lernergebnisse mittels **Transferprojekt und Transfervereinbarung,**
- \* Einbindung von KollegInnen und Führungskräften;
- \* Unmittelbare Anwendung des Gelernten im Arbeitsalltag sowie konkrete Rückmeldungen an die Bildungsmaßnahme
- \* Berücksichtigung von Auswirkungen auf das gesamte Arbeitsumfeld (Organisationsentwicklung)

 **Transfer**



\* „Suchraster“, „Checkliste“, „Datenbank“

Deskriptoren = „Kurzbeschreibung einer beruflichen Handlungssituation“,

z.B. „Angaben in vorstrukturierte Dokumente eintragen“ oder „Daten notieren als Resultat von Beobachtungen oder Messungen am Arbeitsplatz“;

= ganze Klassen von realen, spezifischen, beruflichen Handlungssituationen am jeweiligen Arbeitsplatz

**\* Zentrales Instrument:  
Die „Deskriptoren“ |**

- \* Aufgliederung und Auflistung nach:

<b><i>Beispiele</i></b>	<b><i>Merkmale</i></b>	<b><i>Ressourcen</i></b>
Konkrete Beispiele von den spezifischen Arbeitsplätzen der Anforderungsanalyse	Beschreibung der spezifischen Merkmale nach z.B. Textsorten, Lesarten, Stil...	Strategien und Teilkompetenzen, die hier jeweils erforderlich bzw. nützlich sind

# \* Deskriptoren II

- \* Zusammenstellung nach „Grundkompetenzen“:
  - Mündliche Kommunikation
  - Lesen und Schreiben
  - Alltagsmathematik
  - Informations- und Kommunikationstechnologie
  - Zusammenarbeit und Arbeitstechnik
  
- + Zuordnung von Test- und Lernaufgaben

# \* Deskriptoren III

\* **Das GO-Modell in der Schweiz:**

<https://alice.ch/de/dienstleistungen/go-upskilling-am-arbeitsplatz/go-modell/>

\* **Die Umsetzung in Niedersachsen:**

<https://www.aewb-nds.de/themen/alphabetisierung-grundbildung/go-niedersachsen/>

\* **Die Praxis der niedersächsischen RGZ:**

<http://www.rgz-nds.de/>

**...und gern persönlich - Danke für das Interesse!**

 **Zur weiteren Info**