

bwp@ Spezial 13 | November 2016

**Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015:
Zwischen Inklusion und Akademisierung –
aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung**

Hrsg. v. **Sabine Baabe-Meijer, Werner Kuhlmeier & Johannes Meyser**

Marit KIRCHER

(Technische Universität Berlin)

**SPIN.PRO – Ein Projekt zur arbeitsplatzorientierten
Grundbildung**

Online unter:

http://www.bwpat.de/spezial13/kircher_bwpat_spezial13.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2016

bwp@

www.bwpat.de

Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

SPIN.PRO – Ein Projekt zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung

Abstract

Die Ansprüche an das Bildungsniveau der Beschäftigten steigen nicht nur in qualifizierten Berufen. Auch in den Wirtschaftsbranchen, in denen Beschäftigte vielfach als An- und Ungelernte oder als gering Qualifizierte tätig sind, erweitern sich die Ansprüche, die durch den technischen Fortschritt hervorgerufen werden. Dieses trifft auf den Dienstleistungsbereich ebenso zu wie auf gewerblich-technische Berufsfelder und hängt maßgeblich mit den auszuführenden Arbeitsaufgaben zusammen. Jedoch verfügen einige Mitarbeiter dieser Personengruppe nur über eine unzureichende Grundbildung. Unter dem Aspekt, dass Schriftsprachkompetenz als Grundlage für den Wissenserwerb dient, muss auch die berufliche Weiterbildung von geringqualifizierten Erwachsenen neu gedacht werden. Hier setzt das Projekt SPIN.PRO an, das die Entwicklung und Erprobung arbeitsplatzorientierter Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Zielbranchen entwickelt hat. Eine solche Ausrichtung der Weiterbildung ist dringend geboten, denn bislang ist die Grundbildung geringqualifizierter Beschäftigter in Deutschland defizitär.

1 Begriffliche Eingrenzung

1.1 Grundbildung

Die Alphabetisierungsarbeit in Deutschland beschäftigte sich bereits in den 1970er Jahren mit den unterschiedlichen Formen unzureichender Schriftsprachkompetenz. Im Jahr 1978 wurde von der UNESCO dargelegt, dass für Personen mit funktionalem Analphabetismus eine Teilhabe an gemeinschaftlichen Aktivitäten und damit an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Gesellschaft je nach Grad der Schriftsprachbeherrschung eingeschränkt ist. Oftmals sind die betreffenden Personen schon durch ihre Lebensgeschichten mit Schulabsentismus, Versagensängsten, familiären Schwierigkeiten etc. vorgeprägt. Sie stellen ihre Schreib-Lesedefizite jedoch nicht öffentlich heraus, sodass viele Menschen mit diesen Problemen unentdeckt bleiben.

Der Begriff „funktionaler Analphabetismus“ ist aber häufig negativ konnotiert und stellt die insgesamt vorhandenen Kompetenzen der Personen in den Schatten. Deshalb wird bereits seit den achtziger Jahren dieser Begriff national und international kritisch diskutiert. Funktionaler Analphabetismus bedeutet, dass Personen zwar Texte im Sinne einzelner Sätze lesen oder schreiben können, aber das Erfassen komplexer Sachinhalte stellt für sie ein Problem dar. Die vorhandenen Lese-Schreibkompetenzen befinden sich nach der Niveauzuordnung bei Testaufgaben auf einem unteren Level (Level 1-3) (Grotlüschen/Riekmann 2011, 2). Aber nicht nur

Lese- und Schreibdefizite sind in der Bevölkerung vorhanden. Fehlende mathematische Kenntnisse (und damit eine unzureichende Grundkompetenz im Bereich des Rechnens) stellen für die Wirtschaft, aber auch für Einzelpersonen ebenfalls ein alltäglich vorkommendes Problem dar. Seit Anfang der 90er Jahre sprechen wir in Deutschland deshalb von „Grundbildung“, hinter der sich die entscheidenden Kompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen, Computernutzung und auch gesundheitsbewusstes Verhalten (Health Literacy) verbergen. Alphabetisierung ist somit nur ein Teil der Grundbildung. Auf der UNESCO-Weltkonferenz 1997 wurde Grundbildung als ein Recht, eine Pflicht und eine Verantwortung gegenüber anderen und der Gesellschaft definiert. Sie stellt das Fundament für die eigenverantwortliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, vor allem aber auch eine Anbindung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt dar.

Insbesondere die Anforderungen der heutigen Wissens- und Informationsgesellschaft können ohne das Vorhandensein von Grundkompetenzen nicht erfüllt werden. Die neuen Kommunikationstechnologien erfordern immer wieder Qualifizierungen in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Davon ist jedoch der Personenkreis weitgehend ausgeschlossen, der nur unzureichende Grundkompetenzen mitbringt (Tröster 2000, 12). Das Risiko der Ausgrenzung aus der Arbeitswelt und der Gesellschaft wächst demnach bei fehlender Grundbildung. Eine ausreichende (auch nachträglich aufgebaute) Grundbildung bietet erst die Möglichkeit, am gesamten Weiterbildungsangebot teilzunehmen, sichert ein permanentes Lernen und ermöglicht es den Beschäftigten, fortwährend ihre Kompetenzen zu aktualisieren. „So wird der Stellenwert der Grundbildung in der Perspektive des lebenslangen Lernens um eine Dimension erweitert“ (Tröster 2000, 13).

1.2 Arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Der Bezug der Grundbildung zur Arbeitswelt findet sich dann, wenn man die Tätigkeiten hinsichtlich der Bildungsanforderungen genauer analysiert. Alle Arbeitsabläufe setzen verschiedene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse voraus, die ein Handeln in beruflichen Kontexten ergebnisbezogen ermöglichen. Tätigkeitsbezogen lassen sich die notwendigen fachlichen Kenntnisse über Stellenbeschreibungen ebenso zusammenfassend benennen wie personale und soziale Kompetenzen. Die Ansprüche an die am Arbeitsplatz erforderliche Grundbildung sind indes schwieriger zu beschreiben. Sie setzen zunächst genaue Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalysen voraus. Grundbildung ist also eher ein relativer Begriff, der sich in seiner Definition an den gesellschaftlichen und arbeitsplatzbezogenen Erfordernissen orientiert.

Der Schwerpunkt in der Grundbildungsforschung liegt auf der Gruppe der gering qualifizierten Beschäftigten, die in Tätigkeiten mit einem erforderlichen Berufsabschluss (z. B. Altenpfleger/-in, Fachlagerist/-in) oder als Hilfskräfte (z. B. Bauhelfer/-in, Pflegehelfer/-in) beschäftigt sind. So stellen Scharrer und Schneider (2009) nach der Durchführung von mehreren betrieblichen Fallstudien und deren Analyse in den Sektoren Dienstleistung (z. B. Lager/Logistik, Pflege) und produzierendes Gewerbe (z. B. industrielle Produktion) branchenspezifische Grundbildungsanforderungen in der Schriftsprachkompetenz fest. Als Erhebungsmethoden zur Untersuchung der Anforderungen an die Lese- und Schreibkompetenz

dienten ihnen dabei Arbeitsplatzbeobachtungen, qualitative Interviews und Dokumentenanalysen. Untersucht wurden die an die Beschäftigten gestellten Anforderungen, die sich aus dem täglichen Arbeitsablauf und -umfeld ergaben. In der Zusammenfassung der Ergebnisse zeigte sich, dass die schriftsprachlichen Anforderungen an Produktionshelfer/-innen oder Hilfskräfte im Küchenbereich „auf einem relativ geringen Niveau“ liegen (Scharrer/Schneider 2009, 146).

Die Anforderungen an Produktionshelfer/-innen umfassen demnach nur das Lesen und Erfassen einzelner Wörter von Auftragslisten und einfacher technischer Zeichnungen. Küchenhilfskräfte lesen ebenfalls nur einfache Lebensmittel-Bestelllisten und ggf. Lieferscheine. Für Lagerhelfer/-innen stellen sich ähnlich geringe Anforderungen an das Leseniveau, wobei für sie jedoch noch der Umgang mit EDV- Systemen zur Warenerfassung hinzukommt. Pflegekräfte allerdings müssen bereits etwas umfangreichere Pflegedokumentationen lesen und deren medizinische Fachbegriffe verstehen können.

2 Problemlagen

2.1 Grundbildungskompetenzen erwerbsfähiger Erwachsener in Deutschland

Seit den 1990er Jahren betrachtet man nicht nur die Alphabetisierung als unabdingbare Grundlage zur Teilhabe an der Gesellschaft. Vielmehr wird der Fokus seither auf eine ganzheitliche Grundbildungsarbeit gelegt, sodass neben den Standardkursen zum Lesen und Schreiben nun weitere Bereiche wie Rechnen und Computernutzung hinzukommen (Kohl/Kramer 2008, 10). Der erhebliche Bedarf an Grundbildung in der Gruppe der Erwachsenen wurde durch OECD-Studien deutlich und durch Rückmeldungen aus der Wirtschaft bestätigt. Mit der Zunahme der Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Grundbildungsdefiziten erweiterten sich die Forschungsaktivitäten zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung. Die Basis bildete eine Vielzahl von qualitativen Forschungsprojekten im Förderschwerpunkt „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ im Zeitraum von 2007 bis 2012. Erstmals lieferten diese Projekte fundierte Ergebnisse zum quantitativen Umfang des funktionalen Analphabetismus bei Erwachsenen in Deutschland.

Im Jahr 2011 veröffentlichte die Universität Hamburg die Ergebnisse der leo.-Level-One Studie, die belegt, dass eine erhebliche Anzahl von erwachsenen Personen defizitäre Schreib- und Lesekenntnisse aufweist. Um tragfähige Angaben zu erhalten, wie viele erwerbsfähige Personen nicht richtig lesen und schreiben können, wurden im Zeitraum von März bis Juni 2010 persönlich-mündliche Befragungen mit schriftlichen Tests zum Lesen und Schreiben auf dem niedrigsten Kompetenzniveau (dem sogenannten „Level One“) stichprobenartig mit ca. 8400 Personen durchgeführt. Die Universität Hamburg hatte dafür zusammen mit ihren wissenschaftlichen Verbundpartnern (u. a. TNS Infratest) Aufgaben mit verschiedenen Schwierigkeitsgraden (Alpha-Level 1-6) entwickelt und diese den Probanden vorgelegt. Nur kurze Zeit später veröffentlichte die OECD ihre Ergebnisse für Deutschland zu den Grundkompetenzen Lesen, Alltagsmathematik und technologiebasiertem Problemlösen im Rahmen eines interna-

tionalen Vergleichs (PIAAC - „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“) bei erwachsenen Personen zwischen 16 und 65 Jahren. Basis der Studie waren die oben angeführten Kompetenzen, da sie im Erwachsenenalter als „Grundstein“ gelegt sein sollten. Getestet wurde auf verschiedenen Niveaustufen. Die berufs- biografischen Daten der ca. 5000 zufällig ausgewählten, deutschsprachigen Personen wurden ebenfalls erhoben. Die PIAAC-Studie 2012 zeigte, dass sich die Ergebnisse für Deutschland nur im Mittelfeld der 24 beteiligten Länder verorten ließen. Teilweise zeigten sich erhebliche Defizite, so dass die Grundkompetenzen etlicher Personen nur dem Grundschulniveau zuzuordnen waren (Rammstedt 2013, 13f.). Hochgerechnet wären das demnach ca. 18 % der Deutschen, deren Lesekompetenz nur auf der niedrigsten Niveaustufe liegt.

Beide Studien kommen in der Anzahl der Personen mit Defiziten in der Schreib-Lesekompetenz zu ähnlichen Ergebnissen. Denn die Hamburger Studie ermittelte ca. 14,5 % (im Vergleich: PIAAC – 18 %) der erwerbsfähigen, deutschsprachigen Bevölkerung als funktionale Analphabeten.

2.2 Konsequenzen für die berufliche Fort- und Weiterbildung

Aufgrund der Erhebung berufsbiografischer Daten stellten die Leo- und PIAAC-Studie fest, dass viele Personen mit Schreib-Lese-Defiziten berufstätig sind, wobei letztere Studie noch differenzierter die Arbeitsmarktbeteiligung als solches analysierte. Erwerbstätige haben „im Mittel höhere Grundkompetenzen als Erwerbslose und Nichterwerbspersonen“ (Rammstedt 2013, 18). Allerdings liegen nur aus der Leo-Level One Studie Erkenntnisse zu den Arbeitsbereichen der Befragten vor. Die Analyse der Angaben der 57 % erwerbstätigen Personen zwischen 18 und 64 Jahren mit Lese-Schreib-Schwierigkeiten ergab, dass vor allem Beschäftigte der Bau-, Reinigungs- und Logistikbranche diese Probleme haben (Grotlüschen 2012, 46f.). Grotlüschen fasst zusammen, dass „in Bereichen, in denen körperliche Kraft sowie die Fähigkeit, große Maschinen zu steuern, gefragt sind, [...] funktionale Analphabeten/-innen ihr Wirkungsfeld“ finden (Grotlüschen/Riekmann 2012, 142). Bei genauerer Betrachtung der erhobenen Daten der Erwerbstätigen zeigte sich allerdings, dass es sich nur um ca. 50 erfasste Beschäftigte im Bauhilfsgewerbe handelte, von denen 28 zu den funktionalen Analphabeten/-innen gehören würden. Damit befanden sich in der repräsentativen Stichprobe überproportional viele betroffene Personen. Die Erstsprache war bei 36 % der Hilfsarbeiter/-innen (n = 18) im Baubereich nicht Deutsch, was im Verhältnis zu den 15 % in der Grundgesamtheit vergleichsweise hoch ist (Grotlüschen/Riekmann 2012, 146).

Was bedeuten diese Fakten nun für den Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung? Die Ergebnisse beider Studien zeigen, dass es einen relativ hohen Anteil (ca. 14,5% -18%) erwerbsfähiger, deutschsprachiger Personen gibt, deren Grundkompetenzen Lesen und Schreiben sich auf der untersten Niveaustufe befinden. Das ist als ein wichtiger Faktor zu berücksichtigen, wenn es um die Entwicklung der curricularen Struktur von Bildungsangeboten vor dem Hintergrund der Lernergebnisorientierung geht. Die Lernenden müssen mit dem neuen Wissen „[...] in der Lage [...] sein, sich in typischen privaten und beruflichen Anforderungssituation möglichst erfolgreich zu verhalten.“ (Frommberger 2013, 3). Da im

Curriculum manifestiert wird, was mindestens erlernt, verstanden und insbesondere umsetzbar sein muss, kommt diesem für die Planung von Qualifizierungsprozessen eine hohe Priorität zu. Dem Ansatz von Fort- und Weiterbildungen, die auf den direkten Arbeitsplatz bezogen sind und neben den fachlichen Kenntnissen auch arbeitsplatzorientierte Grundbildung vermitteln, kommt deshalb eine zentrale Bedeutung bei den funktionalen Analphabeten zu. Da die schriftsprachlichen Kompetenzen oft gering ausgeprägt sind, ist es Aufgabe der Lehrenden, die Anforderungen dem individuellen Niveau anzupassen. Lager- und Produktionsarbeiter/-innen müssen z. B. eher selten handschriftliche Arbeiten erledigen. Hier unterstützt bereits die EDV-Technologie bei der zahlenmäßigen Erfassung von Waren und Materialien sowie der Steuerung der Arbeitsabläufe (Scharrer/ Schneider 2009, 144). Bei einem Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung der verschiedenen Branchen zeigt sich, dass die Anzahl der Betriebe, die ihren Beschäftigten Fort- und Weiterbildungen anbieten, deutlich gesunken ist. „Haben 1999 noch 66,7 Prozent der im CVTS (Continuing Vocational Training Survey) befragten Betriebe ihrer Belegschaft Weiterbildung angeboten, sank der Wert 2008 auf 54,2 Prozent“. Grotlüschen kommt in ihren Ausführungen zu dem Ergebnis, dass jene Branchen am wenigsten in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, die laut ihrer Studie prozentual den höchsten Anteil an funktionalen Analphabeten/-innen aufweisen. Dies sind die genannten Tätigkeitsgruppen der Baubranche und des Gastgewerbes (Grotlüschen/Riekmann 2012, 147). Problematisch sieht sie auch die geringe Beteiligung der öffentlichen Hand an beruflicher Weiterbildung, die „[...] sich seit zehn Jahren aus der Finanzierung von Weiterbildung zurückgezogen hat. [...] Gegengesteuert wird seit 2011 mit den vom Bund für Grundbildung bereitgestellten zwanzig Millionen Euro – weniger als ein Zehntel der eingesparten Summe.“ (Grotlüschen/Riekmann 2012, 147).

Es liegt also in der Hand der Betriebe, Fort- und Weiterbildungsangebote für die eigenen Bedarfe und angepasst an die Voraussetzungen der Beschäftigten abzurufen, zu entwickeln und zu nutzen. Wenn es um arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote für geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen geht, stoßen die Unternehmen aber schnell an ihre Grenzen. Zum einen sind Bildungsangebote für diese Beschäftigtengruppe rar und zum anderen liegt der Fokus traditionell in der fachlichen Kenntnisverbesserung. Hier genau muss das Umdenken bei der inhaltlichen Struktur von zu entwickelnden Fort- und Weiterbildungsangeboten einsetzen. Aufgrund der Erwerbstätigkeit der Personen mit defizitären Grundkompetenzen müssen passgenaue Weiterbildungsangebote für die Unternehmen etabliert und umgesetzt werden, die das Grundbildungslernen im Kontext mit fachlichem Wissenserwerb zulassen. Letztendlich bedarf es bestimmter Grundqualifikationen und -kompetenzen für eine erfolgreiche Weiterbildung sowie einen besseren Transfer in die Lebens- und Arbeitspraxis.

Mit arbeitsplatzbezogener Weiterbildung ist vor allem der nachträgliche Erwerb von berufsrelevanten Grundbildungskompetenzen am Arbeitsplatz gemeint und damit vor allem der Erwerb von Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen, aber auch von Problemlösungskompetenzen oder der entwickelten Kompetenz, Computer für die Arbeitsabläufe zu nutzen. Adressaten sind solche Mitarbeiter/-innen, deren Grundkompetenzen nicht bzw. nicht mehr für die sich ändernden Anforderungen am Arbeitsplatz ausreichen. Hierbei gilt es für Bildungsinstitutionen, den Blick auf die Unternehmen und die Beratungsqualität zu lenken. Mit den aktu-

ellen Ergebnissen der Studien zu den Grundbildungskompetenzen in Deutschland wird nämlich klar, dass parallel zur inhaltlichen Ausgestaltung der Bildungsangebote auch neue Ansätze der Bildungsberatung entwickelt werden müssen. Folgende Handlungsfelder kommen dabei in Betracht:

- Das Entwickeln und Umsetzen von Beratungs- und Schulungsangeboten für Personen mit Führungsverantwortung zur Sensibilisierung für das Thema funktionaler Analphabetismus/Grundbildungsdefizite,
- das Entwickeln von Angeboten zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung von Beschäftigten in unterschiedlichen Branchen,
- das Durchführen von Fortbildungsangeboten für Teilnehmende von Aufstiegsfortbildungen z. B. der Baubranche (z. B. Werkpoliere, Meister/-innen).

3 Entwicklungslinien zur Verbesserung der Grundbildung Erwachsener

3.1 Bildungspolitische Strategien

Die in den letzten Jahren global vorangeschrittenen Aktivitäten in Programmen zur Verbesserung der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung gering qualifizierter Erwachsener brachten umfassende Erkenntnisse und dienten als Basis für die strategischen Ansätze in Europa. Mit dem „Aktionsplan Erwachsenenbildung“ der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2007 begann die Schwerpunktsetzung in berufsbezogenen Lernangeboten zur Verbesserung von Grundkompetenzen. Erwachsene ohne formalen Schulabschluss sollten die Möglichkeit erhalten, ihre Bildung zu einem späteren Zeitpunkt neu zu beginnen oder fortzusetzen (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2007, 5).

Mit dem Blick auf den europäischen Raum und die zukünftigen Anforderungen in der Wirtschaft und Gesellschaft hat die Europäische Union (EU) 2011 ihre Strategie für „Europa 2020“ vorgestellt. Die bildungspolitischen Schwerpunkte liegen dabei auf dem lebenslangen Lernen und der Entwicklung beruflicher Qualifikationen. Beides kann nur gelingen, wenn der Rolle der Erwachsenenbildung, vor allem für die „gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmer“, eine größere Bedeutung zukommt (Amtsblatt der Europäischen Union 2011, 1). Gerade diese Beschäftigten müssen in ihrer Bildung durch individuelle Maßnahmen unterstützt werden, damit sie auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes reagieren können.

In diesem Kontext steht das Leitziel der EU „Beschäftigung fördern“ mit dem Anspruch, dass 75 % der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgehen sollten (Statistisches Bundesamt 2013, 7). In der Ratsentschließung „Erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung“, die 2011 die Europäische Kommission vorlegte, wurden als weitere Ziele bis 2020 die Verbesserung von Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung – ebenfalls für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer/-innen – verkündet. Dabei setzten die Länder bedarfsorientiert auf unterschiedliche Schwerpunkte, sodass in Deutschland 2012 eine „Vereinbarung über eine gemeinsame nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in Deutschland“ von Wirtschafts-, Politik-

und Bildungspartnern unterzeichnet wurde. Sie bündelt unterschiedliche nationale Aktivitäten, die die Bildungsangebote der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung verbessern. In diesem Zusammenhang förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit 2007 die Grundbildungs- und Alphabetisierungsarbeit Erwachsener bundesweit in mehr als 150 Forschungs- und Umsetzungsprojekten.

Die Förderung durch Beschlüsse zur Grundbildung und Alphabetisierung der EU ermöglichte nun, das Netz von Beratungsstellen (Grundbildungszentren) weiter auszubauen. In den vergangenen zehn Jahren gründeten sich in den Bundesländern mit Unterstützung von Fördergeldern diese Informationszentren für betroffene und ratsuchende Personen sowie Unternehmen. Die Grundbildungszentren der Länder bieten Informationen der Öffentlichkeit zum Thema Analphabetismus, Sensibilisierung und Beratung des Umfeldes sowie von Multiplikatoren. Bei Bedarf vermitteln Mitarbeiter/-innen die Betroffenen in Kursangebote im Bereich der Grundbildung wie z. B. Lerncafès und Selbsthilfegruppen.

3.2 Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener als Bundesprogramm

Die Anforderungen an das Bildungsniveau von Beschäftigten steigen aufgrund des technischen Fortschrittes und der globalen wirtschaftlichen Entwicklungen nicht nur in den qualifizierten Berufen, sondern auch in einfachen oder angelernten Tätigkeiten. Eine fundierte Grundbildung ist deshalb notwendiger denn je, um den Verbleib im Arbeitsleben zu sichern und um erfolgreich an Angeboten der beruflichen Fort- und Weiterbildung teilzunehmen. Bildungsmaßnahmen, vor allem für gewerbliche Mitarbeiter/-innen, sind ein zentrales Instrument, um die Wertschöpfung in Unternehmen zu erhöhen, betriebliche Ressourcen zu nutzen und die Beschäftigten für zukunftssichere Tätigkeiten zu qualifizieren und zu motivieren. Die negativen volkswirtschaftlichen Auswirkungen von Grundbildungsdefiziten bei Beschäftigten haben andere europäische Länder ebenfalls erkannt und strukturell gegengesteuert. In der Schweiz (Bevölkerung ca. 7,5 Mio. Menschen) haben ca. 600.000 Personen im erwerbsfähigen Alter Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben. Zu diesen Ergebnissen kommt die Studie „Adult Literacy and Lifeskills Survey“ (ALL) bereits 2005 (Guggisberg 2007, 2). Mit diesen Zahlen vor Augen startete die Schweiz zeitnah die Umsetzung von Kampagnen und Aktivitäten, um aktiv für Alphabetisierung und Grundbildung tätig zu sein.

Mit dem Zeitpunkt der Veröffentlichung des „Aktionsplans Erwachsenenbildung 2007“ wurde der Förderschwerpunkt „Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (2007-2012) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aufgelegt. Anfänglich ging man von ca. 4,0 Mio. funktionalen Analphabeten aus. Mittlerweile ist die tatsächliche Zahl von 7,5 Mio. betroffenen Personen mit überwiegender Erwerbstätigkeit über die Hamburger Studie 2011 ermittelt und in das Licht der Fachöffentlichkeit gerückt, sodass seit 2012 im zweiten Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (2012-2015) gezielt bei der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung angesetzt wird. Bundesweit werden 39 Einzelprojekte und Verbundvorhaben gefördert, deren Schwerpunkte jeweils in branchen- und zielgruppenspezifischen Zugängen und deren Lernorten sowie in der

Entwicklung und Erprobung zielgruppenorientierter Lehr- und Lernmedien liegen. Hinzu kommt als Ansatz die Bildung von Netzwerken als Knotenpunkt für Beratung und Information zu Angeboten der arbeitsplatzorientierten Grundbildung für die nachhaltige Umsetzung der europäischen Strategien. Das Programm, das vor allem an der Grundbildung für den Arbeitsplatz ansetzt, ist ausgerichtet auf das Entwickeln und Umsetzen von Beratungs- und Schulungsangeboten für Akteure der Arbeitswelt, im Alltag der Betroffenen (z. B. Nachbarschaftszentren, Stadtteilzentren) und für die Betroffenen selber. Dabei werden unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Multiplikatoren, beratende Personen, Personen mit geringer Grundbildung) differenziert angesprochen, um für die Grundbildungsarbeit zu sensibilisieren. Weitere Schwerpunkte liegen in der beruflichen Qualifizierung von Personen mit Grundbildungsdefiziten, für die leicht verständliche und einfach anwendbare Lehr- und Lernmedien entwickelt und erprobt werden sowie in der Durchführung von Fortbildungsangeboten für Dozenten/-innen für Grundbildungsmaßnahmen.

4 Grundbildung im Projekt SPIN.PRO

4.1 Ziele und Schwerpunkte

Als eines der Projekte entwickelte SPIN.PRO unterschiedliche arbeitsplatzorientierte Weiterbildungsansätze und -modelle mit Unternehmen in Berlin und Brandenburg und nutzte soziale Netzwerke in Berliner Stadtteilen, um Menschen auch außerhalb der Wirtschaft zu erreichen. Die Schulungsangebote wurden deshalb nicht nur auf Arbeitnehmer/-innen, Geschäftsführungen und leitende Mitarbeitern/-innen ausgerichtet, sondern gleichzeitig auf nichtberufstätige Erwachsene. Die Projektmitarbeiter/-innen informierten in Workshops über Grundlegendes zum Thema Grundbildungsdefizite, wie man diese erkennt, die Problematik anspricht und sensibel handelt.

4.2 Entwicklung arbeitsplatzorientierter Weiterbildungen im Baubereich

Beschäftigte mit Defiziten im Bereich Lesen, Schreiben, Rechnen etc. erhielten in mehrstündigen Unterrichtssequenzen pro Woche passgenaue Lerneinheiten. Sie nahmen Bezug auf konkrete berufliche Anforderungsprofile, wie beispielsweise das Erstellen und Verwenden von Diagrammen, die Dokumentation von Arbeitsfortschritten oder das Ausfüllen von Stundenarbeitszetteln. Adressaten waren diejenigen Mitarbeiter/-innen, deren Kompetenzen nicht oder nicht mehr für die Tätigkeit ausreichen, sei es aufgrund genereller Wissenslücken oder geänderter Anforderungen im Arbeitszusammenhang. Für Hilfskräfte im Baubereich wurden in dem Projekt SPIN.PRO zu den differenten Tätigkeitsfeldern die Schreib-Lesekompetenzen analysiert und weitere Grundbildungsanforderungen in den Kompetenzfeldern Rechnen, Sprechen/Zuhören und der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien erfasst, die in Weiterbildungsangebote einfließen können.

4.2.1 Arbeitsaufgaben

Im Folgenden wurden durch Arbeitsplatzbeobachtungen beim Beräumen einer Baustelle die Arbeitsaufgaben erfasst (Auszug, Tab. 1), nach Grundbildungsanforderungen analysiert sowie nach Häufigkeiten kategorisiert (Auszug, Tab. 2). Bauhilfskräfte sind auf unterschiedlichen Baustellen im Hochbau, Tiefbau, Wasserbau, Straßenbau tätig und richten u.a. Baustellen ein und führen Sanierungsarbeiten aus. Sie übernehmen keine Fach- und Führungsaufgaben, sondern werden von Vorarbeitern oder Polieren angeleitet.

Tabelle 1: **Tätigkeitsfeld Bauhilfskräfte (Auszug) (Zukunftsbau 2015, 4f.)**

Mitarbeit beim Erstellen, Pflegen, Beräumen von Baustelleneinrichtungen	Herstellen von Ordnung und Sauberkeit in Arbeits- und Baustellenbereichen	Verkehrsleiteinrichtungen nach Vorgaben und Kontrolle aufstellen und unterhalten
<ul style="list-style-type: none"> Beräumen von Baugelände Absteckungsarbeiten Räumen des Geländes und der Wege Räumen der Baustelleneinrichtung nach Abschluss und Vorbereitung zum Transport zu anderen Baustellen 	<ul style="list-style-type: none"> Mülltrennung durchführen Reinigung der Baustelle (Unterkünfte, Lagerräume, Wege) 	<ul style="list-style-type: none"> Markieren des zukünftigen Zaunes und der Position der Säulen Aufstellen der Umzäunung nach technischen Anweisungen Abbau der Umzäunungen und Sortieren von wieder verwendbaren Teilen Transport und Lagern der wieder verwendbaren Teile Anbringen der Beleuchtung

4.2.2 Grundbildungskompetenzen

Tabelle 2: **Anforderungen an Bauhilfskräfte (Auszug) (Zukunftsbau 2015, 4f.)**

LESEN		
Sehr häufig	häufig	Von Zeit zu Zeit
Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung Gefahrenkennzeichen im Baustellenbereich Baustellenablaufpläne und Wocheneinsatzplan	Informationsblätter zu Arbeits- und Gesundheitsschutz Sicherheitsvorschriften beim Umgang mit elektrischen Arbeitsmitteln (Werkzeuge, Maschinen, Anschlussleitungen)	Unfallmeldung Allgemeine Unfallverhütungsvorschriften (Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers)
SCHREIBEN		
Sehr häufig	häufig	Von Zeit zu Zeit
Ausfüllen von Stundenzetteln Aufstellen von Werkzeug- und Ausrüstungslisten für bestimmte Aufgaben Aufstellen von Materiallisten Notizen für Vorgesetzte zu ausgeführten Arbeiten, unter Umständen mit Kommentaren	Erstellen einer Skizze mit Erklärungen für die Baustelleneinrichtung Kontrolle der Baustelleneinrichtung anhand der Checkliste und Anfertigen einer Baustelleninformation Inventarverzeichnisse anlegen	Aufnahme, Meldung und Auswertung von Verletzungen protokollieren Dokumentation der Arbeitsergebnisse als Hinweis für Folgearbeiten (Lage von Rohrleitungen, Untergrund von Wegen usw.)

SPRECHEN UND ZUHÖREN		
Sehr häufig	häufig	Von Zeit zu Zeit
Mit Kollegen/innen sprechen, um Arbeiten zu koordinieren Arbeitsanweisungen und Erläuterungen zuhören und diese umsetzen Fragen stellen, um sicher zu gehen, dass die Anweisungen verstanden wurden	Aktiv an Teambesprechungen teilnehmen Vorgesetzten informieren über Gründe, die die Arbeitsausführung beeinträchtigen Anhören und Ansehen von fachlichen Informationen (Berichte, Beschreibungen mit Plänen und Zeichnungen)	Arbeitsschutzmaßnahmen nennen und andere darauf aufmerksam machen
MATHEMATIK		
Sehr häufig	häufig	Von Zeit zu Zeit
Materialzuschnitt optimieren Temperaturen messen Räume ausmessen und Flächen berechnen Abdeckungen und Schutzfolien messen und zuschneiden	Zeit zur Ausführung eines Arbeitsauftrages schätzen Arbeitszeit (mit Überstunden) ausrechnen	Gewicht beim Beladen von Fahrzeugen kalkulieren Winkel in Räumen messen Skizze mit Maßen anfertigen Materialbedarf berechnen (z.B. Mörtel, Zement, Kalk, Holz, Farbe)
INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN		
Sehr häufig	häufig	Von Zeit zu Zeit
Telefonischer Kontakt zu Vorgesetzten bzgl. Arbeitsaufgaben	Handhabung von Messgeräten Computer als Hilfsmittel bei der Lagerhaltung benutzen	Navigationsgeräte in Fahrzeugen benutzen Im Internet recherchieren: z.B. Herstellerinformationen oder Straßenkarten

Diese tabellarische Übersicht zeigt im Auszug die Grundkompetenzen, die Hilfskräfte auf der Baustelle besitzen sollten. Zu diesen gehören das Lesen, Schreiben, Sprechen, Rechnen aber auch der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien entsprechend der am Arbeitsplatz Baustelle benötigten Kompetenzen. Zusammenfassen lässt sich, dass die Anforderungen an die Kompetenz Schreiben und deren Häufigkeit wesentlich geringer sind als bei Tätigkeiten von Hilfskräften im Gesundheits- und Pflegebereich.

4.2.3 Workshops für Führungskräfte

Für die Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften in Bauunternehmen dienten die durch Beobachtungen ermittelten Grundkompetenzen zur Veranschaulichung der Problematik. Im Rahmen des Projektes führten die Projektpartner Zukunftsbau GmbH und das Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes e. V. im Jahr 2014 Schulungen durch, die von der TU Berlin evaluiert wurden.

a. Inhalt

Das Verbundvorhaben, das als Modellprojekt zur Entwicklung und Erprobung von betrieblichen Weiterbildungsangeboten dient, bezieht in deren Gestaltung exemplarische und transferierbare Lösungen für differente Beschäftigungsgruppen ein. Zu diesen gehören Personen mit Fach- und Führungsverantwortung wie beispielsweise Abteilungs- und Gruppenleiter/-innen sowie Vorarbeiter/-innen und Poliere. Sie erhielten Informationen zur Größenordnung und Problemlage von erwerbsfähigen Personen mit Grundbildungsdefiziten. Gleichzeitig reflektierten die Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Kenntnisse zum Thema. Die Teilnehmenden diskutierten Konsequenzen und Handlungsansätze im beruflichen Umfeld.



WORKSHOP

„Grundbildungsbedarfe - Erkennen, Ansprechen und Handeln“

Exposé

Hintergrund zum Thema

Nahezu 14,5% der Erwachsenen in Deutschland können lt. einer deutschen Studie nur unzureichend lesen und schreiben. Alltagsmathematik, die sich auf das einfachste Niveau wie die Verwendung der Grundrechenarten bezieht, scheint ebenso ein Problem zu sein. Dabei haben Menschen unterschiedlicher Altersgruppen Grundbildungsbedarfe: Junge Erwachsene, die trotz Schulbesuch keine ausreichende Grundbildung haben, um erfolgreich am Erwerbsleben teilzunehmen sowie Menschen, die bereits viele Jahre gering qualifiziert berufstätig waren. Beschäftigte in so genannten einfachen Tätigkeiten können vor allem häufig mit sich verändernden schriftsprachlichen oder technologischen Anforderungen am Arbeitsplatz nicht mithalten. Das führt dazu, dass sie Arbeits- und Alltagsaufgaben nicht eigenständig meistern können und es begleitend der Unterstützung Dritter bedarf.

Personen mit diesen Grundbildungsproblemen fürchten, dass bei Bekanntwerden ihrer Defizite der Arbeitsplatz gefährdet ist. Deshalb schützen sie sich mit pfiffigen Vermeidungsstrategien vor der Entdeckung, häufig mit dem Ergebnis, dass sie ihre persönliche Situation verschlechtern statt verbessern.

Ziel des Workshops:

Er informiert über Hintergründe zur Entstehung von Grundbildungsdefiziten und die Auswirkungen auf Ausbildung und Beruf. Die Workshopteilnehmer/-innen erfahren typische Verhaltensweisen und lernen Möglichkeiten kennen, die Grundbildungskennnisse einzuschätzen. Präsentiert werden konstruktive Ansprech- und Beratungsmöglichkeiten für „Outing-Situationen“ mit Beschäftigten.

Inhalte:

- Wie entstehen Grundbildungsdefizite?
- Wie sind Grundbildungsbedarfe zu erkennen und einzuschätzen?
- Was sind typische Verhaltensweisen von Menschen mit erheblichen Defiziten?
- Welche Auswirkungen haben Grundbildungsdefizite am Arbeitsplatz?
- Was ist arbeitsplatzbezogene Grundbildung?
- Wie können Menschen mit Grundbildungsdefiziten angesprochen werden?
- Was ist zu tun, um gezielt Mitarbeiter/innen zu beraten und zu fördern?

Teilnehmer/innen:

- Abteilungsleiter/-innen
- Gruppenleiter/-innen

Dauer: ca. 3 Stunden

Datum: nach Absprache

Kontakt

Abbildung 1: Workshop-Exposé

b. Ergebnisse

Im Anschluss an die betrieblichen Schulungen führte die TU Berlin zur Ergebnissicherung gezielte Untersuchungen in Form schriftlicher Befragungen durch, die sich auf den Kontext Grundbildung und Arbeitsplatz bezogen. Es wurde den Fragen nachgegangen, ob im Arbeitsalltag der Teilnehmenden unzureichende Grundbildungskompetenzen in der Auftragserfüllung eine Rolle spielen und diese Schulungen thematisch dem Weiterbildungsbedarf der Teilnehmenden entsprechen. Aufgrund des festgelegten Erhebungszeitpunktes (jeweils im Anschluss an die Veranstaltung) und der Gruppe der Befragten, handelt es sich um nicht repräsentative Zielgruppenbefragungen. Die Evaluation der sechs durchgeführten Schulungen für Unternehmensvertreter/-innen umfasste die Auswertung von 75 Fragebögen. Die evaluierten Veranstaltungen beziehen sich auf Angebote in Unternehmen (drei Schulungen), und in dem Modul „Mitarbeiterführung“ der Aufstiegsfortbildung zum Werkpolier und Straßenbaumeister/-innen (drei Schulungen). Die Schulungen in den Unternehmen unterschieden sich hinsichtlich der Teilnehmer/-innen und ihrer Führungsfunktionen. Schulung eins und drei der Unternehmen wurde für das Führungspersonal durchgeführt. Die Abteilungs- und Gruppenleiter/-innen schätzten die Zahl der Beschäftigten mit Grundbildungsdefiziten. Sie erwarteten zu 14,3 % bzw. 6,7 %, dass der Anteil der betroffenen Personen in ihrem Unternehmen zwischen 5-20 % liegt. Dagegen erwarteten die Teilnehmenden der zweiten Veranstaltung, die direkt und gemeinsam mit den Betroffenen Arbeitsaufträge erledigen müssen (z. B. Arbeit als Vorarbeiter/-in, Servicebereichsleiter/-in), den Anteil mit 61,5 % sehr viel höher ein. Die tatsächlich zu erwartende Gruppengröße beträgt hingegen 5-20 % der Beschäftigten. Vermutet wurde seitens der Unternehmensvertreter/-innen, dass die Problematik der Defizite vor allem den gewerblich-technischen Bereich mit der Schreib-/Lesekompetenz, mit der Technikkompetenz und der Kommunikationskompetenz und weniger den kaufmännischen Bereich betreffen würde. Personen, die im Unternehmen eine Beratungsfunktion einnehmen, berichteten häufiger von solchen Erfahrungen, als die Personen mit Fach- und Führungsfunktion (Abteilungsleiter/-in, Gruppenleiter/-in, Vorarbeiter/-in). Eindeutig war die Aussage der angehenden Werkpoliere und Meister/-innen zur Fortbildung in Kombination mit Vermittlung von Grundbildung. 36 der 40 Befragten wünschten sich berufliche Fortbildungen mit Grundbildungsinhalten für ihre Mitarbeiter. Vor dem Hintergrund dieser starken Zustimmung der Befragten wurden für den konzeptionellen Ansatz des Projektes SPIN.PRO Fortbildungsangebote für Personen mit Grundbildungsdefiziten vorgesehen, die eine Verknüpfung von beruflicher Fort- und Grundbildung herstellen.

Die Multiplikatorenschulungen konnten durchweg als erfolgreiche Angebote zur Auseinandersetzung mit dem Thema erfasst werden, denn ca. 88 % der Geschulten würden diese Veranstaltungen ihren Kollegen/-innen weiterempfehlen.

Im Kontext zu den Projektzielen, Kenntnisse zu vermitteln, Verantwortungsbewusstsein bei den Schulungsteilnehmenden zu wecken und zum Handeln zu befähigen, erfolgte die Sensibilisierung erfolgreich.

4.3 Ergebnisse aus der Projektarbeit

Es zeigte sich, dass es für die Entwicklung arbeitsplatzorientierter Weiterbildungsangebote für das geringqualifizierte gewerbliche Personal als Einheit von beruflicher und allgemeiner Bildung wenig Resonanz seitens der Unternehmen gab. Trotz langjährig bestehender, fester Kontakte blieb eine positive Reaktion der angesprochenen Unternehmen größtenteils aus, obwohl die Problematik des gering qualifizierten Personals in bestimmten Branchen wie der Bauwirtschaft und dem Reinigungsgewerbe bekannt ist. Die Erfahrungen des Projektes belegen, dass das Thema nicht weiter in der Wirtschaft kommuniziert wird, da eine Stigmatisierung und ein dadurch beeinflusster weiterer Fachkräftemangel (z. B. fehlendes Interesse von Jugendlichen für die Ausbildung) befürchtet werden. Begründet wird das fehlende Interesse seitens der Bauunternehmen u.a. mit einer witterungsbedingten Abhängigkeit der Tätigkeiten und einer damit verbundenen saisonalen Auftragslage. Es ist zwar durchaus ein Bewusstsein für eventuelle Qualifizierungsbedarfe vorhanden, die Initiierung von Weiterbildungssequenzen mit Grundbildungsinhalten ist jedoch für die angesprochenen Unternehmen kein vorrangliches Ziel. Teilgenommen wird vor allem an den gesetzlich vorgeschriebenen oder arbeitstechnisch notwendigen, betriebsinternen Schulungen (z. B. Produktschulungen, Belehrungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz).

Als Fazit kann zusammengefasst werden, dass erst mit Weiterbildungsangeboten für die geringqualifizierten Beschäftigten reagiert wird, wenn die Unternehmensführung einen dringenden Bedarf im Zusammenhang mit der Umstrukturierung von Arbeitsprozessen oder der Einführung neuer Technologien erkennt. Im Projektverlauf wurde deutlich, dass Unternehmen in Hinblick auf die eigene Weiterbildungsverantwortung und bezüglich der Grundbildung ihrer gering qualifizierten Beschäftigten sensibilisiert und ggf. durch Fördermittel zur aktiven Beteiligung angeregt werden müssen.

Literatur

Amtsblatt der Europäischen Union (2011): Entschließung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung, (2011/C 372/01). Luxemburg. Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32011G1220%2801%29> (20-05-2015).

Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V. (Hrsg.) (2012): Alphabetisierung und Grundbildung, Bd. 10. Münster.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2005): Grundkompetenzen von Erwachsenen – Erste Erhebung. Neuchatel.

Frommberger, D. (2013): Lernergebnisorientierung und Lernergebniseinheiten in der beruflichen Bildung. Eine theoretische und komparative Einordnung aktueller curricularer Gestaltungsansätze. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 24, 1-20. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe24/frommberger_bwpat24.pdf (20-05-2015).

Grotluschen, A./Riekman, W. (2011): leo. – Level-One Studie. Presseheft. Universität Hamburg, Hamburg. Online: <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/> (20-05-2015).

Grotlüschen, A./Riekmann, W. (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland – Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster.

Grotlüschen, A. (2012): Funktionaler Analphabetismus in Wirtschaft und Gesellschaft. In: Personalführung, 45, H. 7, 42-49.

Guggisberg, J./Detzel, P./Stutz, H. (2007): Volkswirtschaftliche Kosten der Leseschwäche in der Schweiz. Bern. Online: <http://www.erwachsenenbildung.li/Portal/UserFiles/files/bass-studie.pdf> (20-05-2015).

Kohl, M./Kramer, M. (2008): Arbeitsorientierte Grundbildung und Berufsvorbereitung – Entwicklungstendenzen und Schnittmengen sich annähernder Arbeitsfelder. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 14, 1-23.
Online: http://bwpat.de/ausgabe14/kohl_kramer_bwpat14.pdf (20-05-2015).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Aktionsplan Erwachsenenbildung. Brüssel. Online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex:52007DC0558> (20-05-2015).

Rammstedt, B. (Hrsg.) (2013): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich: Ergebnisse von PIAAC 2012. Münster. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-360687> (20-05-2015).

Scharrer, T./Schneider, M. (2009): Grundbildungsanforderungen in der Wirtschaft – eine Untersuchung in ausgewählten Branchen. In: Klein, R. (Hrsg.): Lesen und schreiben sollten sie schon können – Sichtweisen auf Grundbildung. GiWA-Schriftenreihe zu Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch. Band 1, Göttingen, 136-147. Online: <http://bbb-dort-mund.de/jobbb2/GiWA-Schriftenreihe%20Band%201.pdf> (20-05-2015).

Schmidt-Hertha, B. (2014): Herausforderungen für Gesellschaft und Bildungssystem. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (1) 2014, 26-28. Online: <http://www.die-bonn.de/zeitschrift/12014/erwachsenenbildung-02.pdf> (20-05-2015).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013): Europa 2020 – Die Zukunftsstrategie der EU, Wiesbaden.

Tröster, M. (2000): Grundbildung – Begriffe, Fakten, Orientierungen. In: Tröster, M. (Hrsg.): Spannungsfeld Grundbildung. Bielefeld, 12-27.

Zukunftsbau GmbH (2015): Publikationsreihe – Profil 2: Bauhilfskräfte – Tätigkeitsprofil und Basisbildungsanforderungen am Arbeitsplatz, Berlin (noch nicht veröffentlicht).

Zitieren dieses Beitrages

Kircher, M. (2016): SPIN.PRO – Ein Projekt zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung. In: *bwp@ Spezial 13: Fachtagung Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung 2015: Zwischen Inklusion und Akademisierung – aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung*, hrsg. v. Baabe-Meijer, S./Kuhlmeier, W./Meyser, J., 1-16.

Online: http://www.bwpat.de/spezial13/kircher_bwpat_spezial13.pdf (18.11.2016).

Die Autorin



Dipl.-Ing./Dipl. Berufspäd. MARIT KIRCHER

Technische Universität Berlin, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre, Fachgebiet: Fachdidaktik Bautechnik und Landschaftsgestaltung.

www.ibba.tu-berlin.de