

GO-Toolkit

Einführung in das Toolkit

Trägerschaft

IKW



mit Unterstützung von



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT



Paul Schiller Stiftung

ERNST GÖHNER STIFTUNG

Partner

Pilotbetriebe

PostLogistics
PUA Reinigungs AG
SBB Personenverkehr
Zweifel Pomy-Chips AG

ExpertInnen und Weiterbildungsanbieter

Idea Sagl
EB Zürich
CIP Tramelan
Stiftung ECAP
Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung – EHB
Coord. romande pour la formation de base des adultes – CRFBA
S&B Institut
Swift Management
Vector communication
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – DIE
National Institute for Adult and Continug Education – NIACE

Einführung GO-Toolkit

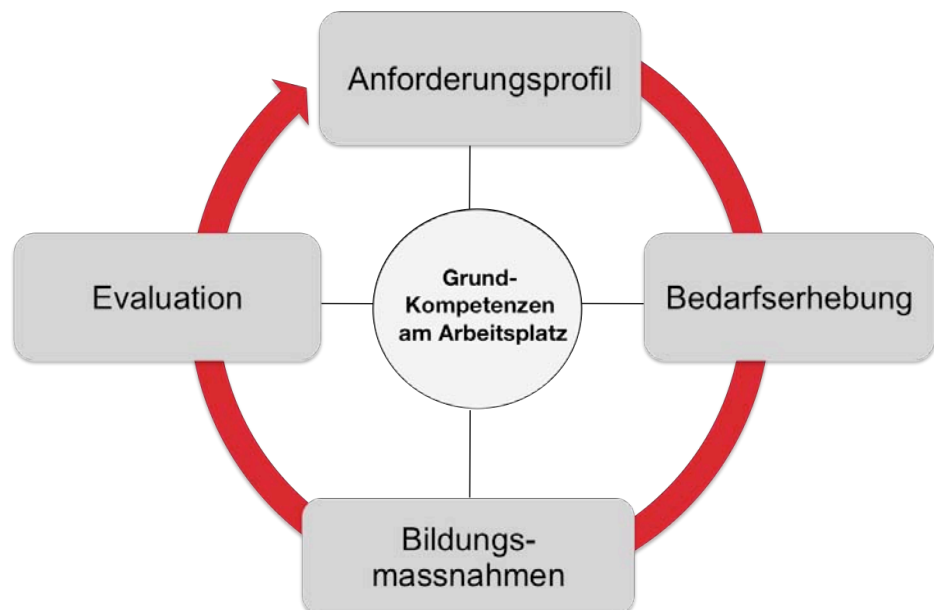
Was ist das GO-Toolkit?

Das GO-Toolkit ist ein „Koffer“ mit Hilfsmitteln zum Bestimmen der Anforderungsprofile von beruflichen Tätigkeiten, zum Erheben des Bildungsbedarfs in Bezug auf die Grundkompetenzen sowie zum Planen und Gestalten von geeigneten Bildungsmassnahmen. Die Hilfsmittel sind speziell auf den Einsatz in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben zugeschnitten.

GO-Entwicklungsmodell

Das Toolkit basiert auf dem GO Entwicklungsmodell, welches den Prozess der Förderung der Grundkompetenzen in Betrieben in 4 Schritte aufteilt:

- Erstellung von Anforderungsprofilen
- Durchführung von Standortbestimmungen
- Entwicklung und Durchführung von Bildungsmassnahmen
- Evaluation



An wen richtet sich das GO-Toolkit?

Das GO-Toolkit richtet sich in erster Linie an Fachpersonen, welche in Betrieben den Bildungsbedarf erfassen, Bildungsmassnahmen planen, durchführen und auswerten. Das können betriebsinterne AusbildungsleiterInnen sein oder externe Fachleute, welche in einem Betrieb Bildungsmassnahmen betreuen.

Die Leitfäden können auch Personalfachleute oder Personen in Management-Positionen interessieren. Für das Erfassen der Anforderungsprofile, das Erheben des Bildungsbedarfs und das Definieren von Bildungsmassnahmen im Bereich der Grundkompetenzen sind hingegen die Fähigkeiten von Bildungsfachleuten erforderlich.

Was beinhaltet das GO-Toolkit im Einzelnen?

Das GO-Toolkit enthält Leitfäden und eine Deskriptoren-Datenbank:

Die **Leitfäden** beschreiben bewährte Vorgehensweisen bei der Definition von Anforderungsprofilen für spezifische Tätigkeiten im Betrieb, beim Erfassen des Bildungsbedarfs der MitarbeiterInnen und bei der Entwicklung und Durchführung von betriebsinternen Bildungsmassnahmen im Bereich der Grundkompetenzen.

Die **Deskriptoren-Datenbank** beinhaltet Instrumente, welche bei diesen Prozessen eingesetzt werden können, um die Grundkompetenzen sichtbar und erfassbar zu machen. Da jeder Betrieb seine eigenen Funktionsweisen hat und sich in jedem Betrieb die konkreten Fragen etwas anders stellen, sollten die Instrumente vor ihrem Einsatz überprüft und an die spezifische Situation angepasst werden.

Die Deskriptoren-Datenbank enthält ebenfalls Anregungen und beispielhafte Lernaufgaben, welche beim Planen und Gestalten von Bildungsmassnahmen im Bereich der Grundkompetenzen hilfreich sein können.

Die Grundkompetenzen

Was sind Grundkompetenzen?

Unter Grundkompetenzen verstehen wir diejenigen „Kulturtechniken“, auf welche Berufsleute – neben dem spezifischen Fachwissen und Fachkönnen – zurückgreifen, um Situationen im beruflichen Alltag zu bewältigen, namentlich

- In der lokalen Sprache mündlich kommunizieren
(= **mündliche Kommunikation**)
- Schriftliche Texte lesen und verfassen
(= **Lesen und Schreiben**)
- Mathematische Überlegungen und Operationen durchführen
(= **Alltagsmathematik**)
- Mit der digitalen Technologie am Arbeitsplatz umgehen
(= **Informations- und Kommunikationstechnologie IKT**)

Die einzelnen Kompetenzbereiche stellen je nach Arbeitsumgebung und Tätigkeit unterschiedliche Anforderungen. Deshalb ist es sinnvoll, für jede Funktion im Betrieb ein spezifisches **Anforderungsprofil** in Bezug auf die Grundkompetenzen zu erstellen.

In den Anwendungssituationen im beruflichen Alltag treten die einzelnen Fähigkeiten und Fertigkeiten kaum isoliert auf, sondern es geht in der Regel darum, verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten kombiniert anzuwenden.

Um in einem betriebsinternen Journal einzutragen, wie viel Zeit ich für welche Arbeiten verwendet habe, muss ich beispielsweise

- die Anweisungen und die Begründungen verstehen, warum und wie dieses Journal zu führen ist (*mündliche Kommunikation*)
- mich auf dem Bildschirm-Formular orientieren und meine Eintragungen am richtigen Ort machen (*Lesen und Schreiben*)
- die Arbeitszeiten einschätzen oder kalkulieren und überprüfen, ob die Summe stimmt (*Alltagsmathematik*)
- das Programm aufrufen, meine Eintragungen machen und sie abspeichern (*IKT*)

Bei der Analyse der Anforderungen und der Erfassung des Bildungsbedarfs ist es phasenweise zweckmässig, die einzelnen Kompetenzbereiche auseinander zu halten. Bei der Gestaltung der Bildungsmassnahmen sollte jedoch möglichst wieder von ganzheitlichen Handlungssituationen ausgegangen werden.

Die Verwendung des GO-Toolkits

Für welche Situationen eignet sich das GO-Toolkit?

Das GO-Toolkit bietet Anleitung und Hilfsmittel für verschiedene Ausgangssituationen und Verwendungszwecke, z. B.

- Sie möchten herausfinden, welche Anforderungen die einzelnen Tätigkeiten im Betrieb in Bezug auf die Grundkompetenzen stellen, um Bildungsmassnahmen gezielter darauf ausrichten zu können.
- Einzelne MitarbeiterInnen haben Schwierigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Sie möchten herausfinden, wo die Schwierigkeiten genau liegen, um gezielte Unterstützungsmassnahmen zu planen.
- Durch Änderungen in den Betriebsabläufen oder technologische Neuerungen ändern sich die Arbeitsbedingungen und Anforderungen an eine bestimmte Gruppe von MitarbeiterInnen. Sie möchten evaluieren, welche Bildungsmassnahmen notwendig sind, um die MitarbeiterInnen auf diese Veränderungen vorzubereiten.

Jede dieser Ausgangssituation erfordert ein etwas anderes Vorgehen und darauf abgestimmte Instrumente. Das GO-Toolkit berücksichtigt diese Unterschiede, indem es nicht nur eine Standard-Methode darstellt, sondern bewährte Vorgehensweisen für unterschiedliche Situationen beschreibt und adaptierbare Instrumente enthält. Je nach Ausgangssituation und Zielsetzung können so Elemente kombiniert und an die Erfordernisse der spezifischen Situation angepasst werden.

Die Leitfäden

Was bieten die Leitfäden?

Ein Leitfaden führt die Nutzer des GO-Toolkits durch einen Prozess: den Prozess des Beschreibens des Anforderungsprofils in Bezug auf die Grundkompetenzen, für eine Tätigkeit im Betrieb, für einen bestimmten Arbeitsplatz, den Prozess des Erhebens des Bildungsbedarfs bei den einzelnen MitarbeiterInnen oder den Prozess des Planens der entsprechenden Bildungsmassnahmen.

Der Leitfaden stellt das empfohlene Vorgehen Schritt für Schritt vor. Das Vorgehen wird auch begründet, und es werden eventuelle Alternativen aufgezeigt, sodass die Nutzer den Prozess auf ihre spezifischen Gegebenheiten anpassen können.

Welche Leitfäden gibt es?

Hier eine Kurzbeschreibung der Leitfäden:

Leitfaden A beschreibt mögliche Vorgehensweisen beim Erfassen eines Anforderungsprofils für eine Tätigkeit im Betrieb oder für einen bestimmten Arbeitsplatz.

Je nach Betrieb, Zweck und Anforderungen, welche an das Anforderungsprofil gestellt werden, werden verschiedene Vorgehensweisen vorgeschlagen (z. B. Workshop mit Berufsleuten, Interviews, direkte Beobachtung), um die für die Tätigkeit kennzeichnenden Handlungssituationen zu erfassen, und sie auf die dafür notwendigen und nützlichen Ressourcen (insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten aus den einzelnen Grundkompetenzbereichen) zu analysieren.

Leitfaden B beschreibt mögliche Vorgehensweisen beim Erheben des Bildungsbedarfs von MitarbeiterInnen, in Bezug auf definierte Anforderungsprofile.

Je nach Umfeld und Anzahl der betroffenen MitarbeiterInnen, werden wiederum verschiedene Methoden vorgeschlagen (z. B. Besprechen von konkreten Handlungssituationen am Arbeitsplatz, adaptiertes Testverfahren), mit denen der Bildungsbedarf erfasst werden kann.

Leitfaden C enthält Tipps und Anregungen zum didaktischen Design und zur methodischen Gestaltung von Bildungsmaßnahmen im Bereich der Grundkompetenzen.

Leitfaden D beschreibt, wie man bei der Belegschaft eines Produktions- oder Dienstleistungsbetriebs, bei einer Gruppe von MitarbeiterInnen oder im Rahmen von Massnahmen für Erwerbslose eine allgemeine Standortbestimmung im Bezug auf die Grundkompetenzen durchführen kann, und wie die Hilfsmittel des GO-Toolkit bei der Entwicklung der Test-Instrumente eingesetzt werden können.

Das GO-Toolkit

Was ist ein Deskriptor?

Ein **Deskriptor** ist eine Kurzbeschreibung einer beruflichen Handlungssituation, beispielsweise

Angaben in vorstrukturierte Dokumente eintragen, oder

Daten notieren als Resultat von Beobachtungen oder Messungen am Arbeitsplatz

Ein Deskriptor ist ziemlich abstrakt, weil er für eine ganze Klasse von realen, spezifischen, beruflichen Handlungssituationen steht. *Angaben in vorstrukturierte Dokumente eintragen* umfasst zum Beispiel Situationen wie *Über eine Access-Eingabemaske Artikel und ihre Preise in eine Datenbank eintragen oder vorhandene Einträge mutieren, oder Einen Lieferschein ausfüllen, oder Name des Anrufers, Zeit und Anliegen in ein Telefonnotiz-Formular eintragen.*

Diese Situationen haben aber gemeinsame **Merkmale**, z. B.

- Es geht um wenige, bekannte „vorstrukturierte Dokumente“, z. B. immer wieder verwendete Formulare
- Es geht um eine beschränkte Textmenge und in der Regel um einen häufig vorkommenden, arbeitsbezogenen Wortschatz
- Die Angaben müssen oft von einer anderen Quelle übertragen werden
- Die Angaben müssen korrekt geschrieben sein

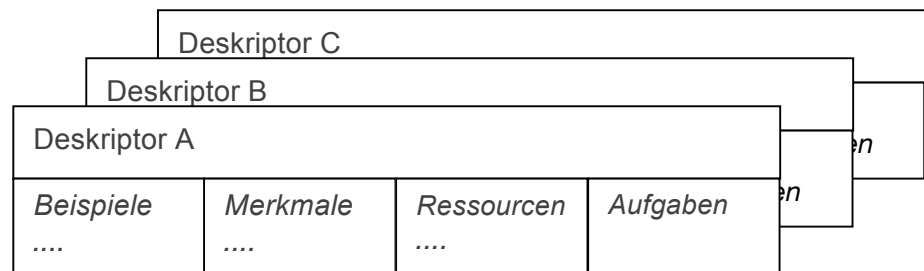
Diese Situationen erfordern auch ähnliche **Ressourcen**, z. B.

- Sich in einem bekannten, übersichtlichen Dokumentformat (Formular, Tabelle, Bildschirmmaske) zurechtfinden
- Wörter kopieren und das Geschriebene überprüfen

Aufgrund dieser Gemeinsamkeiten können die konkreten Handlungssituationen in einer „Klasse“ zusammengefasst werden. Der Deskriptor ist dann sozusagen das Etikett dieser Klasse.

Für jeden Deskriptor finden sich in der **Deskriptoren-Datenbank**

1. Konkrete Beispiele aus verschiedenen Arbeitskontexten
2. Merkmale der Anwendungssituationen
3. Eine Liste der wichtigsten notwendigen oder nützlichen Ressourcen
4. Ein Link zur Aufgaben-Datenbank, welche konkrete Anwendungsbeispiele enthält, die für Test- oder Lernsituationen übernommen oder adaptiert werden können (s. entsprechender Abschnitt)



Was ist die Rolle der Deskriptoren?

Die für eine Tätigkeit erforderlichen Grundkompetenzen werden oft nicht wahrgenommen, da sie quasi „versteckt“ sind, d.h. implizite Voraussetzungen bilden für das, was als berufliche Tätigkeit verstanden wird. Lücken bei den Grundkompetenzen können sich dann aber durch vermehrte Fehler oder Unsicherheiten äussern, oder durch die Unfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit Situationen umzugehen, welche von der Routine abweichen.

Ein **Beispiel**: Auf den ersten Blick ist für eine Tätigkeit in einem Reinigungsbetrieb Lesen und Schreiben nicht notwendig. Würde man den Chef oder eine Mitarbeiterin einer Reinigungsfirma fragen, ob man in dem Beruf schreiben muss, wäre die Antwort wahrscheinlich nein.

Wenn die Mitarbeiterin aber gefragt wird, ob sie einen Kugelschreiber dabei hat, und wozu, oder ob sie einen Arbeitsplan hat, damit sie weiss, wann sie wo putzen muss, dann präsentieren sich plötzlich eine Reihe von Situationen, in denen Lesen und Schreiben eine Rolle spielt.

Im Zusammenhang mit dem Erfassen von Anforderungsprofilen übernehmen die Deskriptoren die Funktion eines „Suchrasters“ oder einer Checkliste: Mit Hilfe der Deskriptorenliste kann überprüft werden, ob beim Gespräch über eine spezifische Tätigkeit alle wichtigen Aspekte und Handlungssituationen erfasst wurden.

**Was beinhaltet
die Aufgaben-
Datenbank?**

Eine Handlungssituation in Zusammenhang mit dem obigen Beispiel aus einem Reinigungsbetrieb könnte sein: *Einem Wochenplan entnehmen, welche Objekte an welchem Tag gereinigt werden müssen und die erledigten Aufgaben abhaken.*

Die identifizierten Handlungssituationen können wiederum Deskriptoren zugeordnet werden. Im Bezug auf das Lesen wäre die oben beschriebene Situation ein Fall für den Deskriptor *Wiederkehrende Wörter erkennen und verstehen*, im Bezug auf das Schreiben ein Fall von *Routinedaten in Formulare oder Listen eintragen*.

Über die Deskriptoren kann also die Vielfalt der beruflichen Umgebungen und Tätigkeiten etwas geordnet und kategorisiert werden, und unterschiedliche Tätigkeiten werden vergleichbar in Bezug auf ihre Anforderungen im Bereich der Grundkompetenzen: Die Deskriptoren bilden ein klares aber flexibles Grundgerüst des Systems; sie sind die gemeinsame Sprache, mit deren Hilfe man sich besser über die erforderlichen Grundkompetenzen am Arbeitsplatz verständigen kann, auch über die Betriebsgrenzen hinaus.

Deskriptoren bilden ebenfalls den Ausgangspunkt für die Aufgaben-Datenbank und die Lern- und Lehrtipps.

Die Aufgaben-Datenbank enthält konkrete Anwendungsbeispiele für einen Deskriptor, in Form von Aufgaben, welche für Test- oder Lernsituationen übernommen oder adaptiert werden können.

Für jeden Deskriptor gibt es mehrere Aufgaben, welche aus unterschiedlichen Umgebungen stammen und/oder auf verschiedene Anspruchsniveaus ausgerichtet sind.

Die Aufgaben können – nach entsprechender Adaptation auf den spezifischen Arbeitskontext – für einen Test verwendet werden, um genauer zu ermitteln, auf welchen Voraussetzungen eine eventuelle Bildungsmassnahme aufbauen kann, oder sie können Material und Ideen bieten für die Bildungsmassnahme selbst.

Für den oben erwähnten Lesen-Deskriptor *Wiederkehrende Wörter erkennen und verstehen* gibt es beispielsweise die folgenden Aufgaben:

- Aus einer Liste von Wörtern in verschiedenen Farben und Formaten die Wochentage ankreuzen
- Einen einfachen Kalendereintrag interpretieren (Datum, Wochentag, Zeit und Ereignis)
- Auf den Etiketten von Reinigungsprodukten erkennen, wozu sie gut sind (Bad, Boden, Fenster)
- Einem einfachen Arbeitsplan entnehmen, welche Objekte geputzt werden müssen

Die Aufgaben stellen steigende Ansprüche an die Fähigkeit, Einzelwörter in einer Textumgebung zu identifizieren und zu verstehen sowie an die Fähigkeit, die Intention des Textes insgesamt zu verstehen.

In der Aufgaben-Datenbank sind die Aufgaben für jeden Deskriptor

1. nach Kontext sortiert
2. nach steigender Komplexität angeordnet

Die Aufgaben sind als Anregungen und als Beispiele zu verstehen. Das bedeutet, dass die Aufgaben für spezifische Test- und Schulungszwecke adaptiert werden müssen, wenn sie z. B. bei einem Test für das Küchenpersonal in einem Restaurationsbetrieb oder als Lernaufgaben in einer Bildungsmassnahme für die Arbeiter in einem Tiefbaubetrieb eingesetzt werden sollen.

Von den Deskriptoren führt ein weiterer Link zu Ideen für die Inhalte und die Gestaltung von Bildungsmassnahmen im betreffenden Kompetenzbereich.

Mit steigendem Gebrauch in verschiedenen Betrieben und Branchen wird auch die Anzahl und Vielfalt der Aufgaben in der Datenbank steigen. So kann sie zu einer umfangreichen Sammlung von Beispielen und Anregungen für praxisnahes Testen und Lernen werden.

Übersicht der Produkte

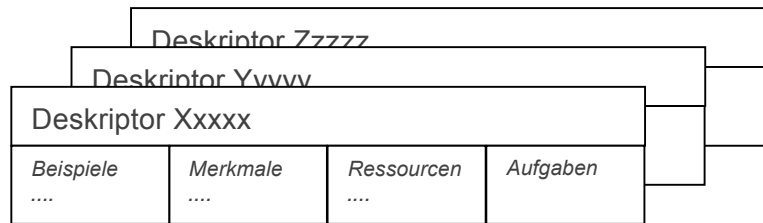
Wie hängen die einzelnen Produkte zusammen?

Das „Rückgrat“ des GO-Toolkit-Instrumentariums bildet die **Deskriptoren-Datenbank**. Sie enthält eine Anzahl Deskriptoren für die definierten Grundkompetenzbereiche.

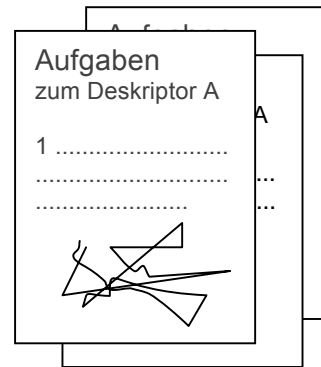
Über die Deskriptoren-Datenbank gelangt man zur **Aufgaben-Datenbank**. Jedem Deskriptor ist eine Anzahl von Aufgaben zugeordnet. Die Aufgaben können – nach der Anpassung an den Kontext – einerseits zu Testzwecken genutzt werden, und andererseits als Ausgangspunkt für Lernsituationen.

Die verschiedenen **Leitfäden** beschreiben je einen Prozess im Zusammenhang mit dem Ermitteln von Anforderungsprofilen oder dem Erfassen des Bildungsbedarfs von MitarbeiterInnen. Sie erklären ebenfalls, wo und wie die Instrumente des GO-Toolkits eingesetzt werden können.

Hilfen zum Sichtbarmachen der Grundkompetenzen, zum Erstellen von Anforderungsprofilen, zum Systematisieren der Anforderungsprofile und zum Identifizieren der Ressourcen:



Hilfen beim Zusammenstellen von praxisnahen Tests und Lernsituationen:



Hilfen bei der Planung und Durchführung von Prozessen zum Erfassen von Anforderungsprofilen, zum Erheben des Bildungsstands und Bildungsbedarfs sowie zum Gestalten von Bildungsmaßnahmen:

