Mit dem TAXI unterwegs auf dem Grundbildungspfad

Zugänge und Übergänge durch grundbildungssensible Lernbegleitung ermöglichen

Svenja Biallahs, Dominique Dauser und Sabrina Lorenz

Für viele Erwachsene mit Grundbildungsbedarf stellt der Zugang zu und der Übergang in berufliche (Teil-)Qualifizierungen eine hohe Hürde dar. Negative Lernerfahrungen, eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung sowie unzureichende Grundkompetenzen erschweren den Einstieg in Bildungsprozesse erheblich. Durch die Digitalisierung und technologische Transformation verändern sich zudem die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Hier setzt die grundbildungssensible Lernbegleitung an: Sie eröffnet Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, indem sie Lernzugänge erleichtert und die notwendigen Grundkompetenzen stärkt. So wird die Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit der Zielgruppe verbessert. Das im Projekt AoG-plus-TQ entwickelte TAXI-Konzept (kurz für: Trainings-Ansprechpartner*in + Innovation) bietet einfach umzusetzende und wirksame Methoden, um Lernen grundbildungssensibel, selbstwirksamkeitsfördernd und praxisnah zu gestalten.

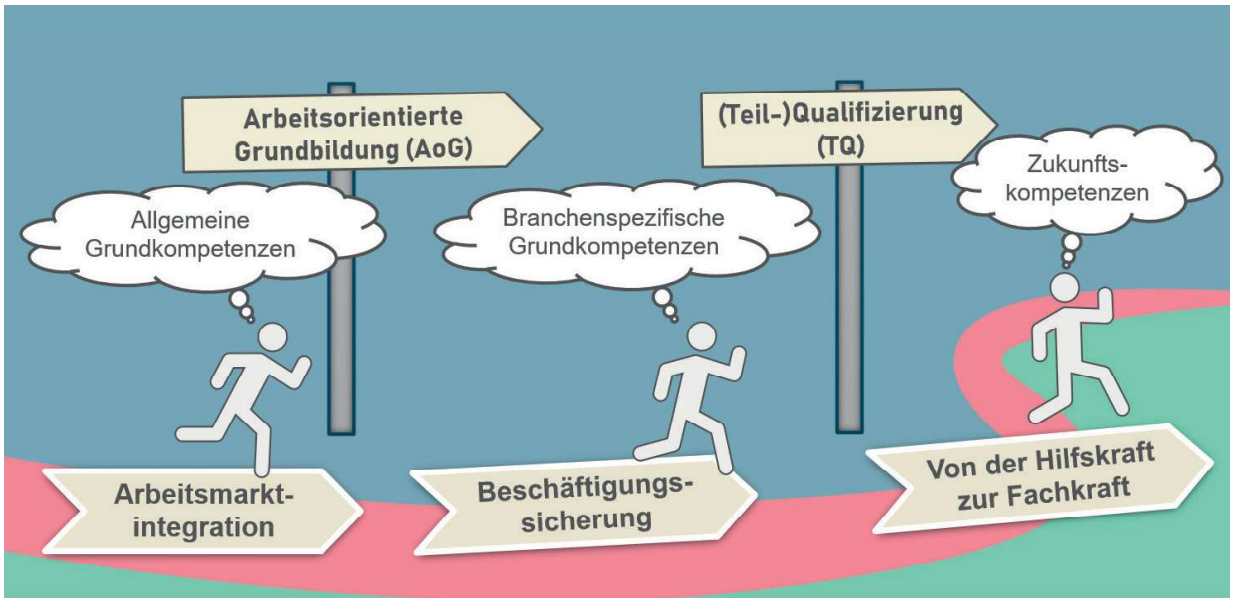
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen

Durch den Wandel der Arbeitswelt – Stichworte: Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie – verändern sich auch die Anforderungen im Helferbereich. Um Veränderungen mitvollziehen zu können, sind (schrift-)sprachliche, mathematische, digitale und naturwissenschaftliche Grundkompetenzen notwendig. Zudem sind im Helferbereich auch Zukunftskompetenzen gefragt. Das zeigen Unternehmensbefragungen des IW Köln (vgl. Plünnecke 2025) und Analysen von Stellenanzeigen aus dem Jobmonitor (Klemme/Noack 2024).

Menschen mit Grundbildungsbedarf haben es auf dem Arbeitsmarkt oft schwer. Trotz Motivation und vorhandener Potenziale bleiben ihnen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten verschlossen. So finden Menschen ohne formale Qualifikation nur eingeschränkt Zugang zu Weiterbildung, insbesondere dann, wenn sie Schwierigkeiten im Bereich der Schriftsprachkompetenzen haben (vgl. Grotlüschen et al. 2025). Hier kann arbeitsorientierte Grundbildung ansetzen, indem sie Teilhabechancen eröffnet und verborgene Qualifizierungsreserven sichtbar macht.

Die unterschiedlichen Ausgangslagen werden am Beispiel von Samira, Amin und Jonas deutlich. Samira möchte in Deutschland Fuß fassen, sie arbeitet sorgfältig und verfügt über technisches Verständnis, scheitert jedoch an sprachlichen Anforderungen und fehlender Orientierung im Arbeitskontext. Amin verfügt zwar über wertvolle Berufserfahrung, fühlt sich aber überfordert, wenn es um digitale Geräte oder mathematische Anforderungen im Transportbereich geht. Jonas wiederum träumt von einem beruflichen Aufstieg, erkennt aber, dass ihm für eine Höherqualifizierung sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen fehlen.

Für alle drei ebnet arbeitsorientierte Grundbildung den Weg zu einer beruflichen (Teil-)Qualifizierung: Sie stärkt



Grundbildungspfad bis zur (Teil-)Qualifizierung

© f-bb

allgemeine Grundkompetenzen, vermittelt berufsnahe Inhalte und erweitert Zukunftskompetenzen wie Selbstständigkeit und Problemlösefähigkeit. Entscheidend dafür ist eine grundbildungssensible Lernbegleitung, die individuelle Voraussetzungen berücksichtigt und auf persönliche Entwicklungsmöglichkeiten ausgerichtet ist. Die Selbstwirksamkeit gilt als Hebel für die Förderung von Grund- und Zukunftskompetenzen gleichermaßen (vgl. Senges et al. 2025; Samanta et al. 2025). Wie die Kernbefunde der MOVE-Studie zeigen, mangelt es aber gerade Personen mit Grundbildungsbedarf an der inneren Überzeugung, Herausforderungen meistern zu können. Aufgrund von Misserfolgserfahrungen in ihrer Bildungsbiografie haben sie oft eine resignative, fatalistische Grundhaltung (vgl. Ehmig 2025). Eine fragile Lernmotivation erschwert den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen erheblich. Eine grundbildungssensible Lernbegleitung kann hier Abhilfe schaffen, berufliche Perspektiven eröffnen und den Weg zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung ebnen.

„Selbstwirksamkeit gilt als Hebel für die Förderung von Grund- und Zukunftskompetenzen."

Genau hier setzt das Projekt AoG-plus-TQ an. Es entwickelt eine grundbildungssensible Lernbegleitung namens TAXI. Das TAXI schafft Lernzugänge, stärkt die Selbstwirksamkeit und fördert so systematisch die Qualifizierungsfähigkeit.

Bildungspraktiker*innen, die Lernprozesse im Transformationszeitalter wirksam unterstützen möchten, erhalten im Folgenden Einblicke, wie sie eine solche Lernbegleitung gestalten können. Sie erfahren, welche Erkenntnisse die Forschung liefert und welchen praktischen Nutzen dies für Lernende hat.

Projekt AoG-plus-TQ

Das Projekt AoG-plus-TQ eröffnet Menschen mit Grundbildungsbedarf den Grundbildungspfad bis zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung (TQ). Es entwickelt gemeinsam mit Arbeitsmarktakteuren innovative, förderfähige Qualifizierungsformate und stärkt damit Beschäftigungsfähigkeit sowie betriebliche Fachkräftesicherung. Das im Rahmen der AlphaDekade mit Mitteln des BMBFSFJ unter den Förderkennzeichen 2107AGBP, 2107BGBP und 2107CGBP geförderte Projekt wird gemeinsam vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw), den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) München und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt (vgl. www.alphadekade.de > Förderschwerpunkt „Grundbildungspfade").

Das TAXI-Konzept: Praxistipps für grundbildungssensible Lernbegleitung

Das TAXI-Konzept umfasst praxisnahe Impulse, kompaktes Hintergrundwissen und konkrete Handlungsempfehlungen wie Lernbegleitung grundbildungssensibel gestaltet werden kann. Es zeigt Lehrkräften und Coaches auf, wie sich Grundbildungsbedarf erkennen lässt und wie Lernprozesse konsequent stärkenorientiert sowie selbstwirksamkeitsfördernd gestaltet werden können. Dafür wurde im Projekt AoG-plus-TQ eine eigene Herangehens-

Potenziale spielend entdecken: das Bewerbungsspiel

Für die Förderung von Grund- und Zukunftskompetenzen reicht klassische Diagnostik nicht aus. Deshalb wurde im Projekt AoG-plus-TQ das „Bewerbungsspiel" entwickelt: ein innovativer Ansatz, der Förderdiagnostik und Empowerment verbindet. Basierend auf den Berufe- und Kompetenzkarten der Bertelsmann Stiftung macht das „Bewerbungsspiel" soziale, personale sowie Fach- und Methodenkompetenzen sichtbar. Der spielerische Zugang mit fiktiven Stellenanzeigen und engem Branchenbezug erleichtert den Lernenden den Einstieg. Lehrende können den vorliegenden Unterrichtsleitfaden flexibel anpassen. Ein ergänzender Lernbaustein mit Online-Selbsttest ist in Vorbereitung. Das Bewerbungsspiel unterstützt Lehrende dabei, Kurse in heterogenen Gruppen zu gestalten und hilft Lernenden, eigene berufliche Perspektiven zu entwickeln. Für eine umfassende grundbildungssensible Lernbegleitung empfiehlt sich daneben der Einsatz bewährter Verfahren zur Feststellung von (Schrift-)Sprach-, digitalen und mathematischen Kompetenzen.

KI macht Lehren und Lernen leichter

Der Umgang mit textgenerierender KI stellt für gering literalisierte Erwachsene besondere Anforderungen dar. Denn fehlende Lese- und Schreibkompetenzen erschweren den kritischen Blick auf Datenschutz, Verzerrungen oder Falschmeldungen. Umso wichtiger ist es deshalb, generative KI bewusst und zielgerichtet in Grundbildungsangebote einzubinden. Richtig eingesetzt bietet sie sowohl Lernenden als auch Lehrenden einen deutlichen Mehrwert: Lernende erhalten alltagsnahe Unterstützung, können eigene Texte erstellen und stärken gleichzeitig ihre AI-Literacy. Lehrkräfte wiederum profitieren von der Entlastung bei Vorbereitung, Anpassung und Individualisierung von Materialien. Dadurch entsteht mehr Raum für pädagogische Begleitung und die Förderung grundlegender Kompetenzen. Im Projekt AoG-plus-TQ wurde mit dem TAXI (Trainingspartner*in + Innovation) ein Ansatz entwickelt, der KI in eine grundbildungssensible Lernbegleitung integriert und so Teilhabe wie auch professionelle Praxis stärkt.

weise zur Förderdiagnostik entwickelt (vgl. Infokasten „Potenziale spielend entdecken: das Bewerbungsspiel"). Darüber hinaus liefert das Konzept konkrete Empfehlungen zur Etablierung einer konstruktiven Fehlerkultur, zur Erstellung grundbildungssensibler Materialien sowie zu geeigneten Lern- und Arbeitstechniken für die Zielgruppe. Ergänzend wird ausgelotet, welchen Mehrwert generative KI für Lehrende und Lernende als Lern- und Alltagshilfe bieten kann (vgl. Infokasten „KI macht Lehren und Lernen leichter"). Alle Impulse sind direkt in der Praxis einsetzbar. Ein zentrales Element besteht in der bewussten Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung als Schlüsselfaktor für gelingendes Lernen.

Viele Kursleitungen arbeiten engagiert und teilnehmendenorientiert, hören aber dennoch Sätze wie: „Ich kann das nicht" oder „Ich hab's nicht drauf." Solche Aussagen sind selten Ausdruck mangelnder Motivation, sondern ein Hinweis auf geringe Selbstwirksamkeit. Der Begriff geht auf Albert Bandura (1977) zurück und beschreibt die Überzeugung, durch eigenes Handeln etwas bewirken zu können. Diese Überzeugung beeinflusst, ob Erwachsene sich auf Lernprozesse einlassen, bei Schwierigkeiten durchhalten und Rückschläge als Lernschritte oder als Scheitern bewerten. Gerade bei Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf ist sie aufgrund früherer Bildungserfahrungen häufig geschwächt (vgl. MOVE-Studie Ehmig 2025).

Lernbegleitung kann Selbstwirksamkeit gezielt stärken, indem sie an den vier Quellen der Selbstwirksamkeit ansetzt: eigene Erfolge, stellvertretende Erfahrungen, ermutigendes Feedback und die positive Deutung körperlicher und emotionaler Reaktionen.

Eigene Erfolge erleben

Wesentlich ist, dass Lernende erleben: „Ich habe es selbst geschafft." Kleine, erreichbare Aufgaben, klare Lernschritte und sichtbare Fortschritte unterstützen dies. Sagt eine Person nach einer Aufgabe: „Gut, dass Sie mir geholfen haben. Allein hätte ich das nie geschafft", entscheidet die Reaktion der Kursleitung, ob Selbstwirksamkeit wächst oder sinkt. Eine Antwort wie „Kein Problem, dafür bin ich da" bestätigt ungewollt, dass der Erfolg vor allem der Unterstützung geschuldet ist. Wirksamer ist eine Rückfrage, die den eigenen Anteil sichtbar macht: „Was genau hat dir geholfen? Welchen Schritt hast du selbst geschafft?" So rückt nicht die Hilfe der Lehrkraft, sondern die Leistung der Lernenden in den Mittelpunkt und genau das stärkt Selbstwirksamkeit.

„Ich habe es selbst geschafft."

Praxisfalle: Zu viel Unterstützung aus Zeitdruck, wie gut gemeintes Eingreifen („Ich erklär das schnell") nimmt Lernenden die Erfahrung, selbst wirksam zu sein.

Von anderen lernen
Beobachten Lernende, dass Personen mit ähnlichen Voraussetzungen erfolgreich sind, stärkt dies ihre Zuversicht. Partnerarbeit, Lerntandems, Austauschsequenzen oder glaubwürdige Erfolgsgeschichten schaffen solche

„Glaubwürdige Erfolgsgeschichten stärken Zuversicht."

stellvertretenden Erfahrungen. Auch wenn gemeinsames Lernen mehr Zeit benötigt, wirkt es nachhaltig.

Ermutigendes Feedback
Lernende entwickeln Selbstwirksamkeit, wenn ihnen zugetraut wird, Herausforderungen zu bewältigen. Dafür braucht es konkretes, situationsbezogenes und realistisches Feedback. Erst wenn deutlich wird, was Lernende selbst zum Erfolg beigetragen haben, kann Feedback Selbstwirksamkeit wirklich stärken.

Praxisfalle: Allgemeines Lob („Super!") klingt positiv, bleibt aber wirkungslos, weil der Zusammenhang zwischen eigenem Handeln und Erfolg unsichtbar bleibt.

„Es braucht konkretes, situationsbezogenes und realistisches Feedback."

Körperliche und emotionale Empfindungen deuten
Positive Interpretationen körperlicher Reaktionen stärken die Selbstwirksamkeit. Herzklopfen oder Nervosität sind keine Zeichen mangelnder Kompetenz, sondern normale Aufregung. Lernbegleitung kann unterstützen, indem sie solche Signale umdeutet, Verständnis zeigt und Normalität betont. Kurze Gespräche vor Prüfungen

„Aufregung ist normal. Dein Körper hilft dir."

und neuen Aufgaben helfen, Gefühle einzuordnen und Spannung in hilfreiche Energie umzuwandeln. Oft reicht ein Satz wie: „Aufregung ist normal. Dein Körper hilft dir."

Neben der Selbstwirksamkeit spielt das Mindset eine wichtige Rolle. Carol Dweck (2006) unterscheidet zwischen Fixed Mindset (Fähigkeiten sind unveränderlich) und Growth Mindset (Fähigkeiten können sich entwickeln). Viele Erwachsene mit Grundbildungsbedarf neigen aufgrund früher Erfahrungen zu einem Fixed Mindset (vgl. Ehmig 2025). Lernbegleitung kann ein Growth Mindset fördern, indem sie Entwicklungsschritte betont, Anstrengung und Ausdauer statt Eigenschaften lobt und Aussagen wie „Das kannst du noch nicht" etabliert.

Selbstwirksamkeit entsteht nicht zufällig. Sie wächst dort, wo Lernbegleitung konsequent darauf ausgerichtet ist, Lernende wirksam werden zu lassen. In Verbindung

„Lernbegleitung kann ein Growth Mindset fördern."

mit einem geförderten Growth Mindset unterstützt sie Erwachsene mit Grundbildungsbedarf dabei, trotz Rückschlägen dranzubleiben und ihre Kompetenzen nachhaltig zu stärken.

Ausblick

Das Projekt AoG-plus-TQ hat gemeinsam mit Praxispartnern einen innovativen Ansatz zur grundbildungssensiblen Lernbegleitung entwickelt und dieses TAXI-Konzept erfolgreich in verschiedenen Branchen und Kursformaten erprobt. Die Ergebnisse zeigen: Der Ansatz ist flexibel auf andere Maßnahmenformen übertragbar. Angebote zur Professionalisierung stehen als Selbstlernmaterial bereit, weitere Materialien für Praktiker*innen sind über eine Online-Plattform zugänglich.

Materialien zur freien Verfügung

Alle im Projekt entwickelten (Unterrichts-)Materialien finden Sie unter https://grundbildung.bbw.de/ kostenlos als Open Educational Resources (OER): den TAXI-Leitfaden mit Hintergrundinfos und Praxisimpulsen, den Unterrichtsleitfaden zum „Bewerbungsspiel" sowie weitere Materialien und aktuelle Projektinfos. E-Learnings sind in Planung.

Literatur

— Bandura, Albert (1977): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2). S. 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191.

— Dweck, Carol S. (2006): Mindset: The new psychology of success. New York: Random House.

— Ehmig, Simone C. (2025): MOVE – Kernergebnisse. In: Leck, Johanna / Ehmig, Simone C. / Heymann,

Lukas / Jester, Melanie (Hrsg.): Motivation und Verbindlichkeit bei gering literalisierten Erwachsenen. Bielefeld: wbv. S. 33-57.

— Grotlüschen, Anke / Essert (Mamedova), Saida / Dutz, Gregor / Buddeberg, Klaus / Skowranek, Kristin (2025): LEO PIAAC 2023 – Level One im deutschsprachigen Raum. Broschüre. Universität Hamburg. Online verfügbar unter: https://leo.blogs.uni-hamburg.de/ (23.02.2026).

— Klemme, Larissa / Noack, Martin (2024): Kompetenzen für morgen: Diese Future Skills suchen Unternehmen schon heute. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://doi.org/10.11586/2024107.

— Plünnecke, Axel (2025): Grund- und Zukunftskompetenzen im Helferbereich – veränderte Anforderungen durch die doppelte Transformation. Keynote bei der Tagung „Grund- und Zukunftskompetenzen fördern – Berufliche Perspektiven in der Arbeitsmarktregion München eröffnen". www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/AGTQ/Keynote_Pluennecke_iw.pdf (22.04.2026).

— Samanta, Chaitali / Sarkar, Santinath (2025): The Role of Self-Efficacy in Education: A Systematic Review of its Implications for Learning and Student Well-Being. In: International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT), Volume 13, Issue 3. ISSN 2320-2882. www.ijcrt.org/papers/IJCRT2503650.pdf (23.02.2026).

— Senges, Max / Götz-Votteler, Katrin / Schmickler, Christian / Benick, Manuela / Petri, Pascale S. / Eigbrecht, Laura / Dolderer, Manuel / Clasen, Barbara (2025): Selbstwirksamkeit als Schlüssel für den Erfolg. Berlin: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. www.stifterverband.org/medien/selbstwirksamkeit_als_schluessel_zum_erfolg (22.04.2026).



© Simon J.M. Biallahs

Svenja Biallahs

Svenja Biallahs ist Projektkoordinatorin beim Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH. Sie hat Allgemeine Rhetorik (M.A.) an der „Eberhard Karls Universität Tübingen" studiert und als Business-Trainerin in einem Personalentwicklungsunternehmen und freiberufliche Rhetorik- und Kommunikationstrainerin gearbeitet. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Konzeption und Entwicklung praxisnaher Materialien und Professionalisierungskonzepte im Bereich Grundbildung.

svenja.biallahs@bbw.de



© Stephanie Hahne

Dominique Dauser

Dominique Dauser ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Nach einem Studium der Diplom-Psychologie an der Universität Trier hat sie in Forschung und Lehre an der Universität Koblenz-Landau und als Projektleitung im Bildungsbereich gearbeitet. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung, Erprobung, Evaluation und Implementierung innovativer Ansätze zur Gestaltung von Lernarrangements für eher bildungsferne Zielgruppen.

dominique.dauser@f-bb.de



© Sabrina Lorenz

Sabrina Lorenz

Sabrina Lorenz ist Projektkoordinatorin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Sie hat Sozialökonomik (M.Sc.) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg studiert. Heute beschäftigt sie sich schwerpunktmäßig mit Inklusion und beruflicher Rehabilitation, Future Skills und Grundbildung, Transformation, Digitalisierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation.

sabrina.lorenz@f-bb.de